

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

قسم علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

العنوان :

دور التكوين في تحسين الأداء المهني لدى أساتذة اللغة
الإنجليزية في المدرسة الابتدائية
دراسة ميدانية بدائرتي الطارف والقالا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تحت إشراف الاستاذة:

• د.ا. بوغراف حنان.

من إعداد الطالب

• بن حليلة مراد.

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذة التعليم العالي	أ.د. بن حمزة حورية
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذة التعليم العالي	أ.د. بوغراف حنان
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	أ.د. بوحنيكة نذير

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

استهل فاتحة شكري لله عز و جل و قبل كل شيء على النعمة التي انعم علي وان منحني القدرة
لاتمام هذا العمل المتواضع ومصادقا لقول الله تعالى : (وقل اعملو فسيرى الله عملكم ورسوله
والمؤمنون)

أتقدم بالشكر الجزيل للاستاذة المشرفة الفاضلة

(**ا. ح بوغراف**) على المجهودات و التوجيهات القيمة التي قدمتها لنا طيلة فترة البحث.

كما نتقدم بالشكر ايضا الى كافة الأساتذة الذين تلقينا منهم العلم و المعرفة و الاخلاق ،

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا ان هدانا الله.

إهداء

بسم الله و الصلاة و السلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين... اما بعد :
الى من رباني صغيرا الى نبع الحنان و الحب..... الى رمز التضحية و الوفاء.... الى حبيبتي
الغالية

الى من سهرت على راحتى.....

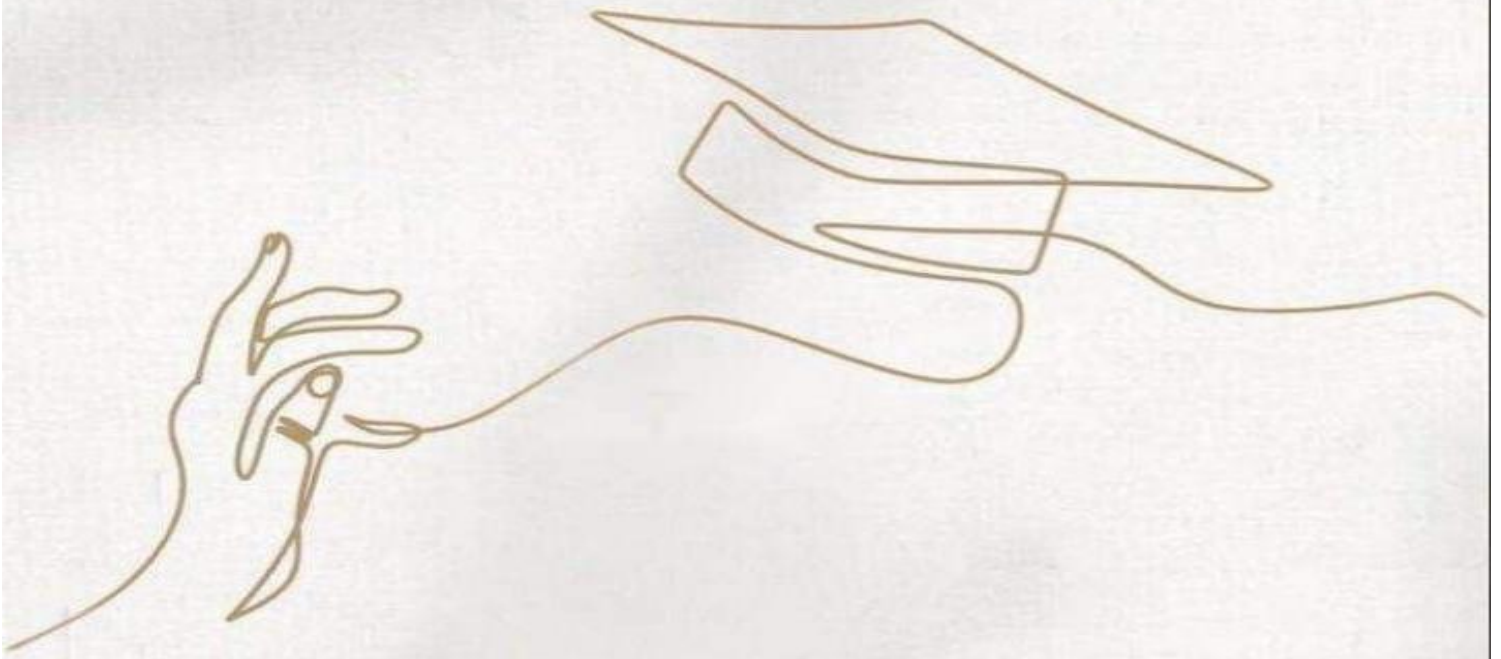
الام الحبيبة.....والى الوالد العزيز.....

اهدي هذا العمل إلى زوجتي...

و الى كل من ساندني في مشوار دراستي ولم يبخل بمساعدتي

الى كل اساتذتي الكرام

و اخص بالذكر استاذتي المشرفة .



ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية:

نحاول من خلال هذه الدراسة استكشاف دور التكوين في تحسين أداء أساتذة اللغة الإنجليزية في المدارس الابتدائية وانطلقت الدراسة من أهمية الاستثمار في المورد البشري وتزويد الأساتذة بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة التحديات التربوية والتعليمية المتجددة.

تشمل الدراسة تقييم البرامج التكوينية التي يتلقاها الأساتذة وتأثيرها على جوانب مختلفة من أدائهم المهني، مثل القدرة على استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، والتفاعل الفعال مع المتعلمين، وإدارة الفصول الدراسية بكفاءة. كما تبحث الدراسة في تأثير التكوين على الثقة بالنفس والرضا المهني لدى الأساتذة، إلى جانب دوره في تحسين نتائج التعلم لدى التلاميذ.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتضمنت جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع عينة من أساتذة اللغة الإنجليزية في المدارس الابتدائية لولاية الطارف، بالإضافة ملاحظة أداء الأساتذة وتحليل نتائج التحصيل الدراسي عند التلاميذ.

توصلت الدراسة إلى أن التكوين العملي عن طريق المحاكاة والتفاعل يسهم بشكل كبير في تعزيز قدرات الأساتذة على تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة، مما ينعكس إيجاباً على نتائج التعلم لدى التلاميذ. كما أظهرت أن التكوين يعزز الثقة بالنفس والرضا المهني لدى الأساتذة، مما يحسن من بيئة العمل ويزيد من فعالية العملية التعليمية.

Research Summary

This study aims to explore the role of training in improving the performance of English language teachers in primary schools. The research is based on the importance of investing in human resources and equipping teachers with the necessary skills and knowledge to face the evolving educational and pedagogical challenges.

The study includes an assessment of the training programs received by teachers and their impact on various aspects of their professional performance, such as the ability to use modern teaching strategies, effective interaction with learners, and efficient classroom management. Additionally, the study examines the impact of training on teachers' self-confidence and job satisfaction, as well as its role in improving student learning outcomes.

The study employed a comprehensive methodology, collecting data through questionnaires and interviews with a sample of English language teachers in primary schools, along with analyzing student performance and academic results.

The study found that continuous and comprehensive training significantly enhances teachers' abilities to deliver educational content in innovative and effective ways, positively affecting student learning outcomes. It also showed that training boosts teachers' self-confidence and job satisfaction, improving the work environment and increasing the effectiveness of the educational process.

The results of this study support the adoption of advanced and comprehensive training policies as part of educational development strategies, enhancing teachers' capabilities and contributing to the improvement of education quality.

الصفحة	فهرس المواضيع
–	الشكر والتقدير
–	الاهداء
–	ملخص الدراسة باللغة العربية والانجليزية
–	فهرس المحتويات
–	فهرس الجداول
	فهرس الاشكال
الفصل الأول : الاطار المنهجي للدراسة	
ب	مقدمة
7	المبحث الأول :الإطار المفاهيمي لدراسة
7	أولا أسباب :اختيار الموضوع
7	ثانيا :الإشكالية
8	ثالثا :الفرضيات
9	رابعا : اهمية واهداف الدراسة
10	خامسا : تحديد مفاهيم الدراسة
17	سادسا :المقاربة السوسيولوجية
19	سابعا :الدراسات السابقة
32	المبحث الثاني : الأسس المنهجية للدراسة
32	أولا : المنهج المستخدم في الدراسة
32	ثانيا : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
35	ثالثا :العينة وكيفية اختيارها
35	رابعا : مجالات الدراسة
الفصل الثاني: التكوين ماهيته اهميته وابعاده	
38	تمهيد
38	المبحث الأول : ماهية التكوين
38	أولا :مفهوم التكوين
40	ثانيا : أهمية تكوين الأساتذة
44	ثالثا :أهداف التكوين

45	رابعاً : أنواع التكوين
46	خامساً : ابعاد التكوين
47	سادساً : أساليب التكوين
48	سابعاً : هيئة التكوين
50	المبحث الثاني : تصميم واعداد البرامج التكوينية
50	أولاً : تصميم البرامج التكوينية
52	ثانياً : سياسة اعداد البرامج التكوينية
54	ثالثاً :المشكلات التي تواجه عملية التكوين
56	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: العملية التعليمية ، الأستاذ و اللغة الانجليزية	
59	تمهيد
59	المبحث الأول: العملية التعليمية
59	أولاً: مفهوم العملية التعليمية
60	ثانياً: عناصر العملية التعليمية
61	ثالثاً: مفهوم الأداء التدريسي
61	رابعاً: مراحل عملية التدريس
62	خامساً: خصائص الطرق الحديثة للتدريس
63	المبحث الثاني: الأستاذ
63	أولاً: مفهوم الأستاذ
63	ثانياً: أدوار الأستاذ
66	ثالثاً: السندات البيداغوجية
68	المبحث الثالث : اللغة الإنجليزية
68	أولاً: تدريس اللغة الإنجليزية
72	ثانياً : برامج تكوين أساتذة اللغة الإنجليزية
73	ثالثاً : المقاربة التواصلية لتدريس اللغة الإنجليزية
74	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الأداء المهني	
77	تمهيد
78	المبحث الأول: ماهية الأداء المهني
79	أولاً: تعريف الأداء المهني
80	ثانياً: أهمية الأداء المهني
80	ثالثاً: خصائص الأداء المهني
80	رابعاً: محددات الأداء المهني
82	خامساً: معايير الأداء المهني
83	المبحث الثاني: تقييم الأداء المهني
83	أولاً: تقييم الأداء المهني
84	ثانياً: أهداف تقييم الأداء المهني
86	رابعاً: طرق تقييم الأداء المهني
87	المبحث الثالث: دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية
89	خلاصة
الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات حسب الفرضيات	
92	تمهيد
93	المبحث الأول: تفريغ البيانات في الجداول
93	أولاً: تفريغ البيانات الشخصية
99	ثانياً: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

127	ثالثا: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الثانية
140	رابعا: تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة
154	المبحث الثاني: تحليل البيانات حسب الفرضيات
154	أولاً: تحليل البيانات حسب الفرضية الاولى
155	ثانياً: تحليل البيانات حسب الفرضية الثانية
156	ثالثاً: تحليل البيانات حسب الفرضية الثالثة
157	المبحث الرابع: نتائج الدراسة
161	خاتمة
163	قائمة المراجع
	الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	التوزيع الزمني للتكوين التأهيلي لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية	52
2	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	93
3	توزيع أفراد العينة حسب السن	94
4	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي مع التخصص	95
5	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	96
6	اجابات المبحوثين حول عدد مرات المشاركة في برنامج التكوين	98
7	اجابات المبحوثين حول مدى كثافة برامج التكوين	99
8	اجابات المبحوثين حول مضمون البرامج التكوينية	100
9	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت مدة التكوين كافية	101
10	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان محتوى مقاييس التكوين تخدم العملية التعليمية	103
11	اجابات المبحوثين حول تقنيات التكوين المشارك فيها	104
12	اجابات المبحوثين حول اكثر التقنيات التي استفادوا منها	105
13	تبرير اجابة المبحوثين حول تقنيات التكوين التي استفادوا منها اكثر	106
14	اجابات المبحوثين حول اكثر المجالات التي هم بحاجة الى التكوين فيها	107
15	اجابات المبحوثين حول ما اذا تم تلقينهم طرق التدريس الحديثة خلال التكوين	108
16	تبرير المبحوثين الذين اجابوا ب نعم	109
17	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان لديهم دفتر تكوين	110
18	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستفيدون من دفتر التكوين	111
19	إجابات المبحوثين في ماذا يستفيدون من دفتر التكوين	112
20	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد اطلعوا على المنهاج	113
21	تبرير المبحوثين الذين اطلعوا على المنهاج	114
22	المبحوثين اجابات حول ما اذا كانوا قد تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية	115
23	تبرير اجابات المبحوثين حول كيفية تمكنهم من انجاز السندات البيداغوجية	116
24	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المدير يطلع على السندات البيداغوجية	117
25	تبرير المبحوثين الذين صرحو بان المدير يطلع على السندات البيداغوجية	118
26	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان يشرف عليهم استاذ مكون	119
27	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان قد زارهم المفتش خلال الموسم الدراسي	120

121	يبين توضيح المبحوثين لتوجيهات التي قدمها لهم المفتش	28
122	اجابات المبحوثين حول طريقة تقييم تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس	29
123	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك تغيير في الفصل الدراسي	30
124	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستخدمون وسائل تقنية في التدريس	31
125	اجابات المبحوثين حول الوسائل التقنية المستخدمة في التدريس	32
126	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المتعلمين يتجاوبون مع الوسائل التقنية	33
127	اجابات المبحوثين حول مدى فعالية التكوين	34
128	اجابات المبحوثين حول تأثير قدرتهم على التدريس بعد التكوين	35
129	اجابات المبحوثين حول تقييم لمستوى رضاهم بعد التكوين	36
130	اجابات المبحوثين حول تقييم تأثير التدريب العملي على ثقتهم بقدراتهم	37
131	اجابات المبحوثين حول مدى مساهمة جلسات التدريب العلمي في تحسين قدرتهم على التعامل مع التلاميذ	38
132	اجابات المبحوثين حول مستوى تأثير التدريب على رضاهم المهني	39
133	اجابات المبحوثين حول المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التدريب العملي	40
134	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التكوين قد حفزهم على البحث عن المزيد من فرص التكوين الذاتي	41
135	اجابات المبحوثين حول مدى رضاهم عن عملهم بعد المشاركة في التكوين	42
136	اجابات المبحوثين حول درجة تأثير التكوين على ثقتهم في التعامل مع تحديات التدريس	43
137	اجابات المبحوثين ما اذا ساهم التكوين في تطوير مساهم المهني	44
138	اجابات المبحوثين حول تقييمهم للبرامج التكوينية التي خاضوها	45
140	اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الأول	46
141	اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الثاني	47
142	اجابات المبحوثين حول تقييم فعالية التدريس المستخدمة	48
143	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد بدأوا في استخدام ادوات تكنولوجيا جديدة بعد تلقيهم التكوين	49
144	اجابات المبحوثين حول التغذية الراجعة التي يتلقونها من التلاميذ بخصوص الاساليب التعليمية	50
145	اجابات المبحوثين حول ابرز التحديات التي واجهتهم خلال تطبيق المعرفة المكتسبة من التكوين	51

146	اجابات المبحوثين حول قدرتهم فى التغلب على التحديات خلال عملية التدريس	52
147	اجابات المبحوثين حول مدى توافق برامج التكوين مع السياسات التعليمية	53
148	اجابات المبحوثين حول طريقة تأثير التكوين على مستقبلهم	54
149	اجابات المبحوثين حول تقييمهم لبرامج التكوين من حيث المحتوى والمدة الزمنية	55
150	اجابات المبحوثين حول ماذا يريدون الحصول فى المستقبل من التكوين	56
151	اجابات المبحوثين حول التوصيات التي يقدموها من اجل تحسين التكوين	57

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	تطور الفرد والدور عن طريق التدريب	43
2	مراحل العملية التكوينية	51
3	توزيع افراد العينة حسب الجنس	94
4	توزيع افراد العينة حسب السن	95
5	توزيع افراد العينة حسب المؤهل التعليمي مع التخصص	96
6	يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	97
7	اجابات المبحوثين حول عدد مرات المشاركة في برنامج التكوين	99
8	اجابات المبحوثين حول مدى كثافة برامج التكوين	100
9	اجابات المبحوثين حول مضمون البرامج التكوينية	101
10	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت مدة التكوين كافية	102
11	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان محتوى مقاييس التكوين تخدم العملية التعليمية	103
12	اجابات المبحوثين حول تقنيات التكوين المشارك فيها	104
13	اجابات المبحوثين حول اكثر التقنيات التي استفادوا منها	105
14	تبرير اجابة المبحوثين حول تقنيات التكوين التي استفادوا منها اكثر	106
15	اجابات المبحوثين حول اكثر المجالات التي هم بحاجة الى التكوين فيها	107
16	اجابات المبحوثين حول ما اذا تم تلقينهم طرق التدريس الحديثة خلال التكوين	109
17	يبين تبرير المبحوثين الذين اجابوا ب نعم	110
18	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان لديهم دفتر تكوين	111

112	يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستفيدون من دفتر التكوين	19
113	اجابات المبحوثين حول طبيعة الاستفادة من دفتر التكوين	20
114	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد اطلعوا على المنهاج	21
115	تبرير المبحوثين الذين اطلعوا على المنهاج	22
116	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية	23
117	تبرير اجابات المبحوثين حول كيفية تمكنهم من انجاز السندات البيداغوجية	24
118	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المدير يطلع على السندات البيداغوجية	25
119	تبرير المبحوثين الذين صرحوا بأن المدير يطلع على السندات البيداغوجية	26
120	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان يشرف عليهم استاذ مكون	27
121	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان قد زارهم المفتش خلال الموسم الدراسي	28
122	توضيح المبحوثين لتوجيهات التي قدمها لهم المفتش	29
123	اجابات المبحوثين حول طريقة تقييم تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس	30
124	يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك تغيير في الفصل الدراسي	31
125	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستخدمون وسائل تقنية في التدريس	32
126	اجابات المبحوثين حول الوسائل التقنية المستخدمة في التدريس	33
127	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المتعلمين يتجاوبون مع الوسائل التقنية	34
128	اجابات المبحوثين حول مدى فعالية التكوين	35
129	اجابات المبحوثين حول تأثير قدرتهم على التدريس بعد التكوين	36
130	اجابات المبحوثين حول تقييمهم لمستوى رضاهم بعد التكوين	37
131	يبين اجابات المبحوثين حول تقييم تأثير التدريب العملي على ثقتهم بقدراتهم	38
132	اجابات المبحوثين حول مدى مساهمة جلسات التدريب العلمي في تحسين قدرتهم على التعامل مع التلاميذ	39
133	اجابات المبحوثين حول مستوى تأثير التدريب على رضاهم المهني	40
134	اجابات المبحوثين حول المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التدريب العملي	41
135	اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التكوين قد حفزهم على البحث عن المزيد من فرص التكوين الذاتي	42
136	اجابات المبحوثين حول مدى رضاهم عن عملهم بعد المشاركة في التكوين	43
137	اجابات المبحوثين حول درجة تأثير التكوين على ثقتهم في التعامل مع تحديات التدريس	44

138	اجابات المبحوثين ما اذا ساهم التكوين في تطوير مساهم المهني	45
139	اجابات المبحوثين حول تقييمهم للبرامج التكوينية التي خاضوها	46
140	اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الأول	47
141	اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الثاني	48
142	اجابات المبحوثين حول تقييم فعالية طرق التدريس المستخدمة	49
143	اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد بدأوا في استخدام ادوات تكنولوجيا جديدة بعد تلقيهم التكوين	50
144	اجابات المبحوثين حول التغذية الراجعة التي يتلقونها من التلاميذ بخصوص الاساليب التعليمية	51
145	اجابات المبحوثين حول ابرز التحديات التي واجهتهم خلال تطبيق المعرفة المكتسبة من التكوين	52
146	اجابات المبحوثين حول قدرتهم في التغلب على التحديات خلال عملية التدريس	53
147	اجابات المبحوثين حول مدى توافق برامج التكوين مع السياسات التعليمية	54
148	اجابات المبحوثين حول طريقة تأثير التكوين على مستقبلهم	55
150	المحتوى والمدة اجابات المبحوثين حول تقييمهم لبرامج التكوين من حيث الزمنية	56
151	اجابات المبحوثين حول ماذا يريدون الحصول في المستقبل من التكوين	57
153	يبين اجابات المبحوثين حول التوصيات التي يقدموها من اجل تحسين التكوين	58

المقدمة

المقدمة

مقدمة:

يمثل تكوين الموارد البشرية استثمارا حيويا للمؤسسات في العصر الحديث، وذلك لأنه يساهم بشكل مباشر في تحقيق النجاح والاستدامة، وتحسين مهارات وكفاءات العاملين مما ينعكس إيجابيا على أدائهم المهني ويزيد من إنتاجيتهم.

وبالتالي يعد تكوين الأساتذة عنصرا حاسما لضمان جودة التعليم، وتحقيق نتائج تعليمية فعالة وذلك بالإسهام في رفع كفاءتهم التعليمية وفق أحدث المعايير والطرق التعليمية وتطوير مهارات وتقنيات التدريس لديهم، وكذا استراتيجية التقويم والقدرة على إدارة الفصول واستخدام التكنولوجيات التعليمية واعتماد طرق تدريس مبتكرة مع تطوير المحتوى التعليمي، كل ذلك مع تحسين رفاحية ودافعية الأستاذ للتعليم بتعزيز ثقته بنفسه والتقليل من الإجهاد وتشجيعه على التعلم المستمر والبحث في كل ما هو جديد بهدف تحقيق الرضا المهني، في ظل مساهمة التغيرات السياسية والاستراتيجية التعليمية الوطنية.

ولذا فإن تكوين أساتذة اللغة الإنجليزية الجدد في الجزائر يحمل أهمية كبيرة لعدة أسباب تعكس الحاجة المتزايدة لتعزيز مستوى التعليم وتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمجتمع، وذلك نظرا لأن الإنجليزية تعتبر لغة عالمية أساسية في مجالات الأعمال والتكنولوجيا والعلوم والتواصل الدولي، وتكوين أساتذة مؤهلين يرفع من مستوى التعليم ويضمن استخدام أفضل الطرق والمناهج التعليمية مما يعود بالنفع على التلاميذ من خلال تحسين مهاراتهم في تعلم اللغة الانجليزية.

المقدمة

ومن هنا يتضح أن قطاع التربية في حاجة ماسة إلى تكوين الأساتذة الجدد لتحسين أدائهم وذلك خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لتقديم تعليم عالي الجودة، وفق أحدث النظريات التربوية وتقنيات التدريس الفعالة وأساليب التقييم التي تعزز التعلم.

ونظراً لأن قطاع التعليم يتطور باستمرار مع ظهور مناهج جديدة وتقنيات تعليمية مستحدثة تستدعي التكوين للتكيف مع التغيرات واستيعاب أفضل الممارسات واستكشاف طرق جديدة ومبتكرة لتقديم المحتوى التعليمي، مما يجعل العملية التعليمية أكثر فعالية ومتعة للمتعلمين، في إطار تعزيز ثقة الأستاذ بنفسه وقدراته وتشجيعه على العمل الجماعي والتعاون مما يوفر بيئة تعليمية داعمة ويسهل تبادل الخبرات وأفضل الممارسات للرفي بالتعليم والإسهام في تطوير المجتمع.

وقد اشتملت هذه الدراسة على جانبين النظري والميداني وتتضمن خمسة فصول وهي:

- **الفصل الأول:** وهو خاص بالإطار المنهجي للدراسة وينقسم إلى مبحثين، **المبحث**

الأول: يتضمن الإطار المفاهيمي للدراسة وفيه أسباب اختيار الموضوع وإشكالية

وفرضيات الدراسة، أهداف وأهمية الدراسة وتحديد مفاهيم الدراسة ثم المقاربة

السوسيولوجية، وفي الأخير الدراسات السابقة.

أما **المبحث الثاني:** مخصص للأسس المنهجية للدراسة ويتضمن: منهج الدراسة، الأدوات

المستعملة في الدراسة، والعينة وكيفية اختيارها ومجالات الدراسة.

- **الفصل الثاني:** ويتضمن التكوين، ماهية التكوين، أنواع التكوين، ابعاد التكوين، أساليب

التكوين، تصميم برامج التكوين، وسياسة إعداد البرامج التكوينية، والمشكلات التي تواجه

التكوين.

المقدمة

- الفصل الثالث: ويتضمن العملية التعليمية، الأستاذ واللغة الإنجليزية وينقسم إلى ثلاث

مباحث:

- **المبحث الأول:** تطرقنا فيه إلى ماهية العملية التعليمية، وعناصر العملية التعليمية، ومفهوم الأداء التدريسي، مراحل العملية التدريسية وكذا خصائص الطرق الحديثة للتدريس.

- **المبحث الثاني:** فيما يخص الأستاذ تعرفنا على ماهية الأستاذ وأدوار الأستاذ، والسندات البيداغوجية الخاصة بالأستاذ.

- **المبحث الثالث:** وتطرقنا فيه للغة الإنجليزية وأهمية تدريسها في الطور الابتدائي ثم قمنا بعرض برنامج تكوين أساتذة اللغة الإنجليزية وفي الأخير قمنا بعرض المقاربة التواصلية لتدريس اللغة الإنجليزية.

- الفصل الرابع: وهو فصل حول الأداء المهني وتضمن هذا الفصل ثلاث مباحث وهي:

- **المبحث الأول:** تطرقنا فيه إلى تعريف الأداء المهني، وأهمية الأداء المهني، وخصائص الأداء المهني، ومحددات الأداء المهني، ومعايير الأداء المهني.

- **المبحث الثاني:** تناولنا في هذا المبحث تقييم الأداء المهني ثم وضعنا أهداف تقييم الأداء المهني وبعدها طرق تقييم الأداء المهني.

- **المبحث الثالث:** وتناولنا فيه دور التكوين في تحسين الأداء المهني.

- -**الفصل الخامس :** وهو فصل خاص بالجانب التطبيقي للدراسة وينقسم الى مبحثين في

المبحث الأول لتفريغ البيانات و الجداول حسب فرضيات الدراسة والمبحث الثاني لتحليل

البيانات حسب فرضيات الدراسة ثم عرض لنتائج الدراسة وفي الأخير خاتمة ويليهما قائمة

المصادر والمراجع والملاحق .

المقدمة

A decorative scroll frame with a light gray background and a black outline. The frame has rounded corners and a vertical strip on the left side. The text is centered within the frame.

الفصل الأول:

الاطار المنهجي لدراسة

الفصل الأول :الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة

المبحث الأول :الإطار المفاهيمي لدراسة

أولا أسباب اختيار الموضوع

ثانيا:الاشكالية

ثالثا :الفرضيات

رابعا :اهداف واهمية الدراسة

خامسا : تحديد مفاهيم الدراسة

سادسا :المقاربة السوسيولوجية

سابعا ; الدراسات السابقة

المبحث الثاني : الأسس المنهجية للدراسة

أولا : المنهج المستخدم في الدراسة

ثانيا : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

ثالثا :العينة وكيفية اختيارها

رابعا : مجالات الدراسة

أولا :أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع يرجع لأسباب ذاتية وموضوعية تعكس أهميته الشخصية والأكاديمية وفيما يلي نذكر البعض منها:

1-الأسباب الذاتية:

- إن اختيارنا لهذا الموضوع يعبر عن شغف شخصي بالتعليم ورغبة في المساهمة لتحسين جودته خاصة في مجال تعليم اللغة الإنجليزية للأطفال.
- الرغبة في فهم العمليات التي تساهم في تحسين وتعزيز الأداء المهني عند أساتذة اللغة الإنجليزية.

2- الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع أكاديميا نظرا لتناوله لجانب حيوي في تطوير الموارد البشرية من خلال عملية التكوين.
- تناولنا هذا الموضوع بالدراسة من أجل إعداد مذكرة التخرج.
- الإسهام العلمي في إثراء مكتبة الجامعة ببحث متواضع.

ثانيا : الإشكالية:

يعتبر التكوين عاملا أساسيا ومهما في تطوير وتحسين الأداء في مختلف المجالات المهنية، ويساهم التكوين في تعزيز قدرات الأفراد وتحديث مهاراتهم لمواكبة التطورات السريعة في مجالات عملهم، مما ينعكس إيجابيا على الأداء العام ويحفز الابتكار ويشجع على روح المبادرة وإتقان العمل.

وفي سياق التعليم تبرز أهمية التكوين بشكل خاص، نظرا لأن الأساتذة هم المحور الرئيسي في العملية التعليمية ولأن تكوينهم الجيد يمكن من اكتسابهم أحدث الاستراتيجيات التدريسية وأفضل الممارسات التربوية التي تساعد في رفع كفاءة التدريس وتحسين نتائج التعلم لدى التلاميذ، فالأستاذ المدرب تدريباً جيداً يكون أكثر قدرة على تحفيز التلاميذ وإلهامهم ومساعدتهم على تحقيق أقصى استفادة من تجربتهم التعليمية.

فيما يخص تعليم اللغة الإنجليزية وباعتبارها لغة عالمية للعلوم وأداة للتواصل فإن تكوين الأستاذ أمر ضروري يساعده على مواكبة التطورات اللغوية والثقافية والتعرف على أحدث طرق التدريس مما يسمح بتقديم تعليم لغوي متكامل وفعال يلبي التوقعات ويفتح آفاقا جديدة للمتعلمين في كافة المجالات.

ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية من خلال فهم شامل لتأثير مختلف عوامل التكوين على أدائهم المهني.

وبالتالي نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية؟
الأسئلة الفرعية:

- 1- هل لمحتوى برامج التكوين أثر في تحسين مهارات تدريس اللغة الإنجليزية لدى الأساتذة؟
- 2- ما العلاقة بين التكوين وثقة الأساتذة بأنفسهم ورضاهم المهني؟
- 3- هل للتكوين دور في تحسين نتائج التعلم في مادة اللغة الإنجليزية؟

ثالثا: الفرضيات:

1-الفرضية العامة:

التكوين يحسن بشكل ملحوظ الأداء المهني للأساتذة من خلال تعزيز مهاراتهم التدريسية، طرق التقييم، والتفاعل مع المتعلمين.

2-الفرضيات الفرعية:

أ-الأساتذة الذين يخضعون لبرامج تكوين تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين يظهرون تحسنا أكبر في أدائهم المهني.

ب-التكوين الذي يتضمن جلسات تدريب عملي ومحاكاة للتدريس يؤثر بشكل إيجابي على ثقة الأساتذة بأنفسهم ورضا العمل لديهم.

ج-تكوين الأساتذة يؤدي إلى تحسين نتائج التعلم لدى المتعلمين من خلال تعزيز قدرات الأساتذة على تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة.

رابعاً: أهمية وأهداف الدراسة:

1- أهمية الدراسة:

إن دراسة دور تكوين أساتذة اللغة الإنجليزية في تحسين أدائهم المهني يحمل أهمية كبرى لعدة أسباب منها، اعتبار الأستاذ حجر الأساس لضمان جودة التعليم، فمن خلال فهم دور التكوين في تحسين الأداء المهني، يمكن تطوير برامج أكثر فعالية تساهم في الرفع من كفاءة الأستاذ وبالتالي رفع مستوى التعليم وتعزيز جودته من خلال تحسين نتائج التعليم والتحصيل الدراسي للتلاميذ، كل هذا في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها المجتمع بفضل التقدم التكنولوجي لوسائل وتقنيات التعليم.

2- أهداف الدراسة:

إن تحديد الأهداف العلمية والعملية يعتبر جزءاً أساسياً من تصميم البحث، حيث توجه هذه الأهداف عملية البحث وتساعد في تحديد نطاقه وأساليبه، وفي سياق بحثنا يمكن تحديد الأهداف كما يلي:

• الأهداف العلمية:

- ✓ محاولة فهم العلاقة بين التكوين والأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية، وكشف دور الذي يلعبه التكوين في تحسين مهاراتهم التدريسية وكفاءتهم في الفصل الدراسي.
- ✓ دراسة العوامل المؤثرة في تكوين الأساتذة وذلك بتحديد وتحليل العوامل التي تساهم في مشاركة الأساتذة ضمن البرامج التكوينية.
- ✓ إثراء البحث العلمي بمعطيات ونتائج قد تفيد المهتمين بالموضوع.

• الأهداف العملية:

استناداً إلى النتائج المتوصل إليها يمكن أن نقدم توصيات لاجل تطوير و تحسين برامج تكوين الأساتذة بما يتوافق مع احتياجاتهم في تطوير أدائهم المهني وذلك من خلال:

- ✓ توفير بيانات وتحليلات يمكن أن تساهم في دعم تكوين وتحسين الأداء المهني للأساتذة.
- ✓ رفع مستوى الوعي بأهمية تكوين الأساتذة وتأثيره المباشر في جودة التعليم.
- ✓ فهم أعمق لديناميكيات التكوين وتأثيره على الأداء المهني للأساتذة مما يدعم تحسين مستوى التعليم في المدارس الابتدائية.

خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة:

إن تحديد المفاهيم في أي دراسة يمثل خطوة أساسية وضرورية لضمان الوضوح والدقة في البحث العلمي، هذا التحديد لا يساعد فقط في توجيه البحث بل يضمن أيضا أن يكون للنتائج قيمة ومعنى محدد في سياق البحوث الاجتماعية، وبالتالي ارتأينا تحديد المفاهيم الرئيسية والثانوية التي تدخل في نطاق بحثنا والمتمثلة في التكوين - الأداء المهني - أستاذ اللغة الإنجليزية - المدرسة الابتدائية - الدور - استراتيجيات التدريس - ثقة الأساتذة بأنفسهم ورضا الأساتذة عن العمل

1- مفهوم التكوين:

أ- الدلالة اللغوية:

التكوين من فعل كون، يكون، يقال "تكوين الشيء" أي تركيبه والتأليف بين أجزاءه.¹

ب- الدلالة الاصطلاحية:

يشير مصطلح التكوين إلى عملية تعليمية مستمرة تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف المهنية.

وعرفه صلاح الدين عبد الباقي: أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد لعملهم.²

بينما عرفه ناصر قاسمي: بأن التكوين هو تلك العملية التي تنظمها إدارة المؤسسة لتقديم خبرات نظرية وعملية جديدة للعاملين عن طريق استقدام الخبراء إلى المؤسسة أو إرسالهم إلى مؤسسات أخرى مختصة.³

¹ منجد اللغة العربية (عربي - عربي)، بيروت: دار المشرق، 2004، ص 700.

² صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مصر، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 69.

³ دكتور ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع العمل والتنظيم - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 45.

جاء أيضا تعريف "Filippo" بأن التكوين عملية يتم من خلالها تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين، والمقصود بالمعرفة هنا: نوع وكم المعلومات والحقائق التي يعرضها الفرد ويستوعبها عن عمل معين.¹

ج - المفهوم الإجرائي للتكوين:

التكوين هو مجموعة الأنشطة والمواقف والوسائل البيداغوجية والتعليمية التي تهدف إلى تسهيل اكتساب المعارف والمعلومات وهو يشمل جميع البرامج والورشات والدورات التدريبية التي تهدف لتحسين مستوى أساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

2- مفهوم الأداء :

أ - الدلالة اللغوية:

أدى بمعنى قام بأداء واجبه وأنجزه ونفذه كله.²

ب - الدلالة الاصطلاحية:

يقصد بالأداء المهني النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه لمهامه المهنية ويعبر عن نتيجة الجهد المبذول أثناء العمل.

وجاء تعريف على غريب للأداء أنه يرتبط بالمجهود الذي يبذله كل فرد في المؤسسة في نفس الوقت يعبر على المستوى الذي يحققه هذا الفرد سواء من الناحية الكمية أو جودة العمل المطلوب في الوقت المحدد للقيام به.³

ويعرفه عاطف محمد عبيد على أنه الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته، أي أنه مقياس فاعلية الموظف في إنجاز عمله ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة.⁴

¹ خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية ط 3، الأردن، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2000، ص 223.

² منجد اللغة العربية (عربي - عربي)، بيروت: دار المشرق، 2001، ص 25.

³ أحمد زكي بدوي - محمد كمال مصطفى: معجم القوى العاملة، الإسكندرية، مصر، مؤسسة شباب الجامعة 1984، ص 166.

⁴ عاطف محمد عبيد: إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية، القاهرة، مصر، 2000، ص 13.

ج- المفهوم الإجرائي للأداء :

يشير الأداء إلى الطريقة التي ينجز بها الأساتذة مهامهم وواجباتهم من خلال طرق التدريس والتفاعل مع المتعلمين ويقاس من خلال معايير تشمل نوعية التدريس، ونتائج تقييمات الأداء المهني الرسمية.

3- مفهوم الأستاذ:

أ- التعريف الاصطلاحي للأستاذ:

في بحثنا هذا نستعمل مصطلح الأستاذ وهو الشخص الذي يقوم بمهمة التعليم، أو الشخص المسؤول والمفوض من طرف المجتمع لتربية وتعليم الناشئة بتطبيق المنهاج الدراسي، ويعرف بالمعلم "ويعرف أحمد حافظ: الأستاذ أنه حجز الأساس في العملية التعليمية والتربوية ويعد عصب الحياة في المدرسة ودعامتها الأساسية".¹

ويعرف فيليب جاكسون الأستاذ أنه صانع القرار يفهم طلبته وقادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استعمالها.²

وجاء أيضا تعريف للأستاذ أنه وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه، فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابرا بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محورا أساسيا ومهما في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية.³

ويرى كوبر أن المعلمين أو الأساتذة هم الأشخاص الذين لديهم وظائف ومهام مهنية أساسية وهي مساعدة الآخرين على التعلم والتطور بطرق مختلفة.⁴

¹ حافظ فرج أحمد، الإدارة التعليمية - عالم الكتب ط1، القاهرة، مصر، 2000 ص 59.

² محمد عبد الرحيم عدس: المعلم الفاعل والتدريس الفعال، عمان، الأردن، دار الفكر، 1996، ص 23.

³ حسين عبد الحميد رشوان: العلم والتعليم والمعلم من منظور الاجتماع، الإسكندرية، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص 181.

⁴ محمد محمود الحيلة: مهارات التدريس الصفّي، ط 3، عمان، الأردن، دار ميسرة للنشر والتوزيع 2009، ص 21.

² محمد منير مرسي: المدرسة و المدرس، القاهرة، مصر، عالم الكتب، 1989، ص 53 .

³ احمد على حاج محمد: علم الاجتماع التربوي المعاصر، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012، ص 141.

ب- التعريف الإجرائي لأستاذ اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية:

هو الموظف الذي يحمل المؤهلات التعليمية والتكوين المهني اللازم لتدريس اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية ويشمل عمله تخطيط الدروس، وتقديم المحتوى التعليمي وتقييم المتعلمين وتطبيق طرق تدريس مبتكرة لتعزيز تعلم اللغة الإنجليزية.

تحديد مفهوم المدرسة الابتدائية:

أ- التعريف الاصطلاحي:

المدرسة الابتدائية هي القاعدة الأساسية التي يركز عليها بناء المنظومة التربوية بأكملها لكونها مؤسسة عمومية تربوية تحضن الأطفال لأول مرة في حياتهم، لتزودهم بالعلوم والمعارف ولتكسبهم القدرات والمهارات 2.

وتعرف أيضا المدرسة الابتدائية أنها مؤسسة اجتماعية تربوية أنشأها المجتمع عن قصد، لتنشئة الأجيال الجديدة وتربيتهم، بما يجعلهم أعضاء مندمجين في ثقافة مجتمعهم 3.

وبالتالي فالمدرسة الابتدائية هي مرحلة إلزامية تبدأ من السن الخامسة ويتلقى خلالها التلاميذ مجموعة من المعارف والقيم، وأنماط السلوك المختلفة.

ب- التعريف الإجرائي للمدرسة الابتدائية:

هي مؤسسة تعليمية عمومية توفر التعليم الأساسي وفقا للمنظومة التعليمية وتشمل صفوف من السنة التحضيرية إلى السنة الخامسة لأطفال يتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى 10 سنوات تلتزم بالمناهج الدراسية المعتمدة من قبل وزارة التربية الوطنية، وتضمن توفير التعليم في مجالات المعرفة بما في ذلك اللغة الإنجليزية ابتداء من السنة الثالثة ابتدائي.

4- تحديد مفهوم الدور:

أ- المفهوم اللغوي للدور:

جاء معنى الدور حسب معجم اللغة العربية الحديثة هو المهمة والوظيفة.¹

ب- المفهوم الاصطلاحي للدور:

هو مصطلح يستعمل في السياقات المختلفة لوصف وظيفة شيء ما في نظام أو عملية معينة في السياقات الإدارية، الاقتصادية، السياسية... ويشير إلى دور شيء ما ويمكن أن يكون هذا الدور مهما في تحسين الأداء أو بناء الصورة.²

¹ أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية الحديثة، مصر، عالم الكتب ص 232.

² عبد الرزاق بحري: دور وظيفة الدولة في ظل العولمة، مجلة صوت القانون، مجلد 06، رقم 02، 19/11/30، ص

ت- المفهوم الإجرائي للدور:

نقصد بالدور في بحثنا هذا مجموعة الوظائف التي يؤديها التكوين في تزويد الأساتذة بالأدوات والمعارف والخبرات العملية التي تمكنهم من أداء مهامهم التدريسية.

6- مفهوم استراتيجية التدريس:

أ- التعريف الاصطلاحي:

يعني مصطلح الاستراتيجية استخدام الوسائل لتحقيق الأهداف وهي عبارة عن أساليب عمل.

وعرفت كوثر كوجك استراتيجية التدريس:

أنها خطة عمل عامة توضع لتحقيق أهداف معينة، ولتتمتع تحقيق مخرجات غير مرغوب فيها،¹ وتعرف أيضا: أنها مجموعة من الإجراءات يخطط في استخدامها لتنفيذ تدريس موضوع معين بما يحقق الأهداف التعليمية المأمولة في ضوء الإمكانيات المتاحة.²

ومن هنا تعني استراتيجية التدريس الطرق والتقنيات التدريسية التي يستخدمها الأساتذة لتعزيز عملية التعلم.

ب- التعريف الإجرائي لاستراتيجية التدريس:

هي الأساليب والتقنيات التي يستخدمها أستاذ اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية لتسهيل عملية التعلم وتحقيق الأهداف المسطرة من أجل تحفيز ودعم فهم المتعلمين للغة الإنجليزية.

7- تحديد مفهوم ثقة الأستاذ بنفسه:

أ- التعريف الاصطلاحي:

تشير ثقة الأستاذ بنفسه إلى الإيمان الذاتي للأستاذ بقدراته وكفاءته في تدريس مادته، إدارة الفصل الدراسي، وتحقيق الأهداف التعليمية، وتعرف أنها إحساس الأستاذ بقيمة نفسه بين الطلاب وزملاءه والأساتذة وذلك بشعوره بقوة أدائه بين الطلاب وأنه شخص نافع ويستحق الاحترام، فالأستاذ الواثق بنفسه

¹ كوثر كوجك: اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، ط1 القاهرة، مصر، عالم الكتب، ص 20.

² فريد أبو زينة: الرياضيات وأصول تدريسها، ط4 عمان، الأردن، مكتبة دار الفرقان، 1996، ص 33.

يتميز بالحزم والإيجابية والتركيز على المهمات والقدرة على اتخاذ القرارات الإيجابية، ويستثمر الوقت في تحقيق مستوى عال من التعليم¹.

ب- التعريف الإجرائي لثقة الأستاذ بنفسه:

نعني بها الثقة الذاتية للأستاذ في قدراته على تحقيق الأهداف التعليمية بنجاح ومدى استعداداته للتدريس ومواجهة تحديات القسم والفعالية في تعزيز تعلم التلاميذ للغة الإنجليزية.

8- تحديد مفهوم الرضا الوظيفي:

أ- التعريف الاصطلاحي:

يمثل الرضا الوظيفي مشاعر الفرد نحو عمله ويؤدي الرضا الوظيفي إلى السعادة بينما يؤدي عدم الرضا الوظيفي إلى نقصان الرغبة في العمل، ويعرف أحمد صقر الرضا الوظيفي: أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية يشعر بها الفرد نحو عمله وقد تكون هذه المشاعر سلبية أو إيجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد بأنه تحقق له من هذا العمل².

وجاء تعريف ناصر محمد: بأن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالارتياح أو السعادة أو القناعة من العمل الذي يؤديه الإنسان³.

ب- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي للأستاذ بأنه مستوى الشعور اتجاه مختلف جوانب العمل بما في ذلك ظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء والإدارة والاعتراف بالجهود، والأمان الوظيفي، وفرص التطوير المهني.

خامساً:المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

يقصد بالمقاربة السوسيولوجية الطريقة التي يقترب الباحث بواسطتها من الواقع موضوع الدراسة، ويحدد من خلالها الإطار العام لتناول هذا الواقع وفهمه والتعبير عنه¹.

¹ عبد القادر الشيخ: بحث لاجتياز البرنامج التدريبي الثقة بالنفس، موقع الكنانة نيوز، 21 سبتمبر 2020.

موقع الكتروني elkanananews.com تم الاطلاع بتاريخ 2024/03/07 على الساعة 22:10.

² أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، مصر، دار المعرفة الجامعية، 1985، ص 15.

³ حمدان بن سلمان عبد الله: الرضا الوظيفي لدى العاملين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الرياض، المملكة السعودية، 2006، ص 142.

وتعتبر المقاربة السوسولوجية عنصر هام يستعمله الباحث في دراسته ليرتقي بها إلى مستوى علمي مكتمل ومستقل بنفسه وهي تعبر أيضا عن أهم الخطوات التي نحدد من خلالها زاوية الدراسة و قد ارتأينا أن يكون الاقتراب السوسولوجي المناسب لهذه الدراسة هو نظرية التعلم الاجتماعي.

- نظرية التعلم الاجتماعي:

لأبرت باندورا (Albert Bandura) تعرف هذه النظرية بنظرية التعلم بالملاحظة والتقليد وتشير إلى أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة الآخرين، بما في ذلك الأدوات والتجارب الاجتماعية ويلعب التقليد والملاحظة دورا كبيرا في تعلم السلوكات والمهارات الجديدة.²

ويؤكد باندورا بأن مبدأ الحتمية التبادلية في عملية التعلم من حيث التفاعل بين ثلاث مكونات رئيسية وهي السلوك والمحددات المرتبطة بالشخص والمحددات البيئية.³

وتتطلب من افتراض رئيسي مفاده أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معها ويؤثر فيها، وبذلك فهو يلاحظ سلوكات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد.⁴

حيث يعتبر الآخرون بمثابة نماذج (Models) يتم الاقتداء بسلوكاتهم.⁵

وفي هذا الصدد يؤكد باندورا أن جميع الخبرات الناجمة عن الخبرة أو التجربة المباشرة يمكنها أن تحدث على أساس بديلي من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ونتائجه على الشخص الملاحظ.⁶

¹ثابتي الحبيب: استخدام منهجية الملاحظة، المشاركة لتطوير وأسنه أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف، مجلة الحكمة، العدد 04، (سبتمبر 2010)، ص 06.

²ألبرت باندورا: عالم نفس من أصول كندية ولد سنة 1925م حصل على البكالوريوس سنة 1949م من جامعة كولومبيا ثم التحق بجامعة أيوا وتحصل على دكتوراه في علم النفس سنة 1952م، أجرى أبحاثا في مجال التعليم وعلم النفس المعرفي: "وبين أن التعلم يحدث من خلال التفاعل".

³عماد عبد الرحيم الزعلول: نظرية التعلم، الأردن، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006، ص 139.

⁴نفس المرجع السابق، ص 140.

⁵نفس المرجع السابق، ص 140.

⁶نفس المرجع السابق، ص 140.

وتزداد احتمالية حدوث تعلم جديد لدى الأفراد الراشدين من خلال الملاحظة أو عندما يواجهون مواقف جديدة أو يتفاعلون مع بيئات أخرى، عندها تتولد الدافعية لديهم لتعلم أنماط سلوكية لم تكن أصلا في حصيلتهم السلوكية والانتباه يعد عملية مدخلية أولية لحدوث التعلم الاجتماعي إذ من خلاله يتولد لدى الفرد الاهتمام وجب الاستطلاع ويتيح له إجراء المعالجات المعرفية اللاحقة¹.

وتحدث باندورا عن مفهوم الكفاءة الذاتية، وقد عنى به توقعات الفرد واعتقاده حول كفاءته الشخصية في مجال معين... فالكفاءة الذاتية تؤثر في طبيعة ونوعية الأهداف التي يضعها الأفراد لأنفسهم وفي مستوى المثابرة والأداء².

وبالتالي فإن الملاحظة والمحاكاة تمكن الأساتذة من تعلم طرق وتقنيات تدريس جديدة وذلك بمشاهدة وتقليد المدرسين والزملاء الأكثر خبرة، ويمكن التكوين من تزويد الأساتذة بمهارات ومعارف تنمي كفاءاتهم المهنية وتزيد من ثقتهم بأنفسهم، ومن هنا يتضح أهمية تعلم أساليب التدريس الحديثة والتقنيات الفعالة والمبتكرة في تصميم وتنفيذ الدروس وكذلك القدرة على تسيير القسم وجذب اهتمام التلاميذ وتحفيزهم على المشاركة، مما يساهم في تحسين نتائج التعلم عند التلاميذ، وبالتالي نحاول في البحث ملاحظة أداء الأساتذة داخل المؤسسات الدراسية وطرح أسئلة عليهم لمعرفة تأثير التكوين على قدراتهم ومهاراتهم التدريسية وفي مواجهة التحديات المختلفة خلال أدائهم لمهامهم.

وكذلك باطلاع على نتائج المتعلمين خلال الموسم الدراسي، كل هذا يساهم في معرفة دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية.

و بالتالي فإن نظرية التعلم الاجتماعي والتطوير المهني التي اعتمدها في المقاربة السوسولوجية ستمكننا من تقييم مدى تأثير الجوانب التنظيمية والاجتماعية داخل المدرسة على فعالية التكوين، وتساعد على ربط الأبعاد السلوكية والتنظيمية بنتائج التعلم والتطور المهني للأستاذ، وتوفر إطارا متماسكا لفهم التفاعلات بين التكوين والأداء المهني في سياق ديناميكي ومتغير، لاستكشاف العوامل التي تساهم في نجاح التكوين وتأثيره على الأداء التدريسي من خلال دراسة منهجية تعتمد على الأدلة والبيانات الموضوعية لتحليل وتفسير النتائج.

¹ عماد عبد الرحمن زغلول نفس المرجع السابق، ص 140.

² نفس المرجع السابق، ص 154.

سابعا: الدراسات السابقة:

تلعب الدراسات السابقة دورا أساسيا في توجيه الباحث الى المسار الصحيح وتزوده بما يحتاج من المعلومات والمصادر والمراجع وادوات البحث والنتائج التي توصل اليها الباحثون من قبله في دراساتهم لنفس الظاهرة.

1- الدراسات المحلية :

1- دراسة صباح ساعد:

هي دراسة أكاديمية حرة نشرت بمجلة العلوم الإنسانية لكلية العلوم الاجتماعية، بجامعة محمد خيضر بسكرة بعنوان: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات.¹

وانطلقت الباحثة في دراستها من الأسئلة التالية:

1- ما مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال

تخطيط وتنفيذ الدروس والتقويم وفق المقاربة بالكفاءات؟

2- هل يوجد اختلاف بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة

في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط والتنفيذ للدرس والتقويم وفق

المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس؟

وكانت الفرضيات كالاتي:

1- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط

والتنفيذ للدرس، والتقويم وفق المقاربة بالكفاءات من خلال وجهة نظرهم.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر لأساتذة حول مساهمة التكوين في تحسين

الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

¹ساعد صباح: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 13، رقم 02، بتاريخ 2013/01/01، ص (39 - 52).

في الدراسة الميدانية اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان لدراسة ثلاثة مجالات هي تخطيط، تنفيذ الدروس والتقويم والعينة تشمل (43) أستاذًا تم اختيارهم عشوائيًا من سبعة متوسطات (24 منهم إناث) و(19 ذكور) من طولقة مدينة بسكرة، سنة 2012.

وجاءت نتائج البحث كالتالي: لتؤكد أن التكوين أثناء الخدمة قد ساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهارات الأساتذة من حيث تخطيط الدروس.

بينما ساهم التكوين بدرجة أقل في تحسين مهارات الأساتذة في تنفيذ الدروس والتقويم وفق المقاربة بالكفاءات.

وتوصلت النتائج أيضا إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تؤكد فروق في وجهات النظر تبعا إلى متغير الجنس.

استفدنا من هذه الدراسة في فهم دور التكوين في تحسين مهارات المعلمين، وكذلك تعرفنا فيها على إجراءات البحث الميدانية بالرغم من أنها أجريت في الطور المتوسط.

في دراستنا نحاول فهم دور التكوين في تحسين الأداء بشكل عام، بينما الباحثة حاولت في دراستها التعمق أكثر من خلال فهم مساهمة التكوين في تحسين مهارات التخطيط وتنفيذ وتقويم الدروس.

ب- دراسة فضل الدين مصطفى:¹

هي دراسة أكاديمية لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس المدرسي بعنوان: فعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإصلاحات الجديدة.

- انطلقت الدراسة من السؤال المركزي:

ما مستوى فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

1- هل يوجد فروق دالة إحصائية في فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى للمتغير الجنس؟

¹ فضل الدين مصطفى: فعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإصلاحات الجديدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 - 2019.

2- هل يوجد فروق دالة إحصائية في فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى

المتغير الخبرة المهنية؟

وجاءت الفرضيات كالتالي:

• **الفرضية العامة:** يوجد مستوى مرتفع لفعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة لدى الأساتذة.

1- توجد فروق دالة إحصائية في فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى لمتغير الجنس.

2- توجد فروق دالة إحصائية في فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات الجديدة تعزى للخبرة المهنية.

- في الدراسة الميدانية اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي.
- الأدوات التي استعملت في الدراسة: دراسة استطلاعية واستبيان.
- العينة تكونت من (53) أستاذ من مدارس مختلفة.
- واختيرت العينة بطريقة عشوائية منها (17) ذكور و(36) إناث تختلف مدة أقدميتهم في العمل.
- مجال الدراسة (05) مؤسسات تربوية بزاوية كنتة ولاية أدرار في جانفي 2019.

ومن النتائج المتوصل إليها:

- مستوى التكوين أثناء الخدمة مرتفع لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وذلك نظرا للأهمية التي يوليها الأستاذ لمواضيع التكوين ودورها في تطوير مهاراته وقدراته التعليمية.
- البرامج التكوينية لا ترقى إلى تنمية الجانب البيداغوجي نظرا لضيق الوقت المخصص للتكوين، وقلة المختصين.
- عامل الخبرة عامل نسبي في إنجاح الدورات التكوينية.
- عامل الجنس لا يؤثر في فعالية العملية التكوينية.

أفادتنا هذه الدراسة من حيث الجانب النظري الذي تناول التكوين وكذلك من خلال الدراسة الميدانية وعينة البحث التي شملت أساتذة التعليم الابتدائي، وكذلك أفادتنا من خلال إرشادنا إلى بعض المراجع المهمة في الموضوع.

ركزت هذه الدراسة على فعالية التكوين أثناء الخدمة مع ربطه إما بمتغير الجنس أو الخبرة المهنية، أما في دراستنا نركز على معرفة دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية بشكل عام.

ج -دراسة إيمان بن جبار وبن زروال فتحة:¹

دراسة أكاديمية حرة نشرت بمجلة العلوم النفسية والتربوية.

بعنوان: فاعلية برامج التكوين أثناء الخدمة في تلبية الاحتياجات التكوينية لأساتذة المرحلة الابتدائية من وجهة نظرهم.

وتطرح الباحثتان في دراستهما التساؤل التالي:

- ما مدى فعالية برامج التكوين أثناء الخدمة في تلبية الاحتياجات التكوينية لأساتذة المرحلة الابتدائية؟ وهل تختلف هذه الفاعلية باختلاف المجالات المعنية بالتكوين؟
في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي من أجل رصد وجهات نظر الأساتذة حول واقع التكوين.

وذلك باستعمال استبيان يشمل (05) مجالات هي: التكوين، تنفيذ، تخطيط، تقويم الدروس، وإدارة الفصل الدراسي، العينة تكونت من (20) أستاذا للتعليم الابتدائي موزعين على مدرستين في مدينة قصر الصبيحي مدينة أم البواقي من خريجي الجامعة والمدارس العليا للأساتذة سنة 2019، خبرتهم في التعليم تختلف من (04) سنوات إلى (12) سنة.

وقد توصلت الباحثتان من خلال الدراسة إلى النتائج التالية: الأساتذة المستجيبين على درجة عالية من الرضى حول فعالية البرامج التكوينية أثناء الخدمة في تلبية احتياجاتهم التكوينية.

- الفروقات التي تم تسجيلها بين المجالات الخمسة لعملية التكوين ذات دلالة إحصائية وتم ترتيبها حسب تلبية احتياجات الأساتذة:

- مجال المعارف والمفاهيم النظرية.
- مجال تخطيط الدرس.
- مجال التقويم.
- مجال تنفيذ الدرس.

¹ جبار إيمان، زروال فتحة: فعالية برامج التكوين أثناء الخدمة في تلبية الاحتياجات التكوينية لأساتذة المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية بدائرة قصر صبيحي، أم البواقي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة حمة خيضر، الوادي، مجلد 08، رقم 04، ص 56 - 70، 22/01/20.

• مجال إدارة الصف والتعامل مع التلاميذ.

أفادتنا هذه الدراسة في فهم أعمق لفعالية البرامج التكوينية في تلبية الحاجات التكوينية لأساتذة المرحلة الابتدائية وأرشدتنا إلى طرق جمع البيانات في البحث الميداني، و قد حاولت الباحثتان في هذه الدراسة البحث في برامج التكوين والاحتياجات التكوينية لأساتذة بشكل خاص بينما في دراستنا حاولنا الكشف عن دور التكوين في تحسين أداء الأساتذة.

د- دراسة حميدة مسعودة ورقيق بشيرة¹

هي دراسة أكاديمية لنيل شهادة ماستر تخصص علم الاجتماع التربية.

بعنوان: التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي.

- انطلقت الباحثتان من التساؤل التالي: هل هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة وتطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص تخطيط وتنفيذ الدروس والتقييم؟
- وجاءت الفرضيات كالتالي:

1- هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة وتطور الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص تخطيط الدرس.

2- هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة وتطور الأداء المهني لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص تنفيذ الدرس.

3- هناك علاقة بين التكوين أثناء الخدمة وتطور الأداء المهني لدى أساتذة المرحلة الابتدائية فيما يخص التقييم وفق المقاربة بالكفاءات.

في الدراسة الميدانية اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي وتم تصميم استمارة استبيان تتضمن محاور تخطيط وتنفيذ الدروس والتقييم للعملية التعليمية، عينة البحث شملت (64) معلما ومعلمة تلقوا تكويننا من ابتدائيات بلدية حاسي خليفة ولاية الوادي في جوان 2020.

وتوصلت الباحثتان من خلال الدراسة إلى أن:

- التكوين يساهم في تطوير قدرات وتنمية مهارات الأساتذة وتعديل سلوكياتهم.

¹ حميدة مسعودة، رقيق بشيرة: التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، منشورة، تخصص علم اجتماع التربية، جامع حمة لخضر، سنة 2020/2019.

- التكوين يحفز الأساتذة على بذل ما لديهم من طاقات ويعمق خبراتهم من أجل مسايرة المناهج التربوية ويحسن أدائهم الوظيفي.
 - التكوين يساهم في تحسين مستوى تخطيط وتنفيذ الدروس وعمليات التقويم بدرجات مختلفة عند الأساتذة.
- أفادتنا هذه الدراسة في فهم العلاقة بين التكوين والأداء الوظيفي عند أساتذة المرحلة الابتدائية مما وفر لنا معلومات ذات صلة ببحثنا استقصدنا منها كثيرا وأرشدنا إلى بعض المراجع المهمة في التكوين والأداء المهني.

ركزت الباحثتان في هذه الدراسة على الكشف عن علاقة التكوين بتطور الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي من خلال تخطيط، وتنفيذ وتقويم الدروس، بينما في دراستنا نبحت عن دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية.

د-دراسة ملاح رقية:

هي دراسة أكاديمية حرة نشرت كـمقال في مجلة الحقيقة، المجلد 17، العدد 01، سنة 2018، جامعة وهران 02 محمد بن محمد، تخصص علم الاجتماع الصحة.¹

بعنوان: مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات (المدارس الجزائرية نموذجاً).

انطلقت الباحثة في الدراسة من السؤال المركزي التالي: ما هو الدور الذي لعبه التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التدريس وفق المقاربة بالكفاءات في مجال كل من التخطيط للدرس، التنفيذ، والتقويم في الجزائر.

في الدراسة الميدانية اعتمدت الباحثة على إجراء المقابلة على فئتين من المعلمين ومقارنة النتائج.

الأدوات التي استعملتها الباحثة الملاحظة المباشرة أثناء العمل والفترات التكوينية ومقابلة من 20 سؤال ضمن موضوع الدراسة.

¹المرجع ملاح رقية: مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات (المدارس الحرة نموذجاً)، مجلة الحقيقة، جامعة وهران، المجلد 17، العدد 01، سنة 2018.

والعينة: التي تم اختيارها عشوائية من 110 معلم من مختلف الفئات العمرية 25 معلما تزيد خبرتهم عن 20 سنة، و60 معلما جديدا تلقوا تكوينا لمدة سنة في المقاربة بالكفاءات أعمارهم من 25 سنة إلى 50 سنة...

أجريت الدراسة بمدارس ابتدائية في مدينة غليزان خلال سنة 2016.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة:

1- المقاربة بالكفاءات استلزمت إجراء تكوين للمعلمين من أجل مواكبة التغيرات في المناهج والبرامج الدراسية.

2- عدم تقبل المعلمين القدامى للإصلاحات ورفضهم الالتحاق بالدورات التكوينية.

3- ساهم التكوين في ترقية أداء المعلمين.

4- التكوين أثناء الخدمة يزيد من قدرة المعلم في تخطيط وتنفيذ الدروس والتحكم في الفصل. أفادت هذه الدراسة من حيث الجانب النظري لأن الدراسة ركزت على عملية التكوين وكذلك من الجانب التطبيقي لأن الدراسة أجريت في المدارس الابتدائية، وتهدف هذه الدراسة الى فهم دور التكوين في تحسين مهارات التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات وذلك في مجال تخطيط وتنفيذ وتقويم الدروس بينما دراستنا تتناول دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية من خلال فعالية البرامج التكوينية، وتحسين نتائج التعلم.

هـ-دراسة بوشليق الأمين:¹

هي دراسة أكاديمية لنيل شهادة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير بترول.

بعنوان: دور التكوين في تحسين أداء العاملين انطلق الباحث في الدراسة من السؤال المركزي التالي: ما مدى مساهمة التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار ENTP؟ بحاسي مسعود.

وتفرعت الأسئلة التالية:

1 -كيف يؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين؟

¹بوشليق الأمين: دور التكوين في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة - في مؤسسة ENTP، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، سنة 2014/2015.

- 2-كيف يساهم التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة؟
- 3-كيف تساهم أنواع التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة؟

أما الفرضيات جاءت كالتالي:

- 1-تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين في المؤسسة.
 - 2-يساهم التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.
 - 3-تساهم أنواع التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.
- أما في الدراسة الميدانية اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يقوم على جمع البيانات المكتبية ودراسة ميدانية اعتمد الباحث على جداول البيانات الخاصة بالعمال، المقابلة ووثائق إدارية للعمال والمؤسسة، اشتملت عينة البحث 7263 عاملا من مختلف الرتب خضعوا للتكوين من سنة 2010 إلى سنة 2014 في مؤسسة ENTP بمقرها الكائن بحاسي مسعود ولاية ورقلة.

وتوصل الباحث من خلال نتائج الدراسة وتحليل عناصر عملية التكوين داخل المؤسسة لمختلف فئات العمال في إطار مخطط تسيير الموارد البشرية الى وجود:

-قصور نظام التكوين الداخلي للمؤسسة مقارنة بالتكوين الخارجي الذي يمنح أكثر كفاءة وفعالية للمتكونين.

استفدنا كثيرا من هذه الدراسة في التعرف على دور التكوين في تحسين الأداء المهني، إلا أن الدراسة الميدانية أجريت في إحدى الشركات البترولية في الصحراء، وركز الباحث في الدراسة على نوعية برامج التكوين ومدى تأثيرها على تحسين أداء العاملين وفي دراستنا ركزنا على دور التكوين في تحسين الأداء المهني ولأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

و-دراسة محمود بو قطف:¹

هي دراسة أكاديمية لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، بعنوان: تحسين الأداء عند الموظفين بالمؤسسة الجامعية، تهدف هذه الدراسة في الكشف عن دور التكوين في تحسين الأداء، وانطلق الباحث من السؤال المركزي التالي:

- كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية؟

والأسئلة الفرعية التالية:

1-كيف يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظفين؟

2-كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين؟

3-كيف يساهم التكوين في تحقيق أهداف الموظف؟

جاءت الفرضية العامة للدراسة كما يلي:

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء موظفي المؤسسة الجامعية.

وجاءت الفرضيات الفرعية على النحو الآتي:

1-يساعد التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظفين.

2-يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين.

3-تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين للموظفين.

4-يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظفين.

اعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واعتمد أيضا على المسح الشامل لمجتمع البحث، واعتمد من حيث جمع البيانات على استمارة استبيان من جزئين الأول للبيانات العامة والثاني يشتمل محاور البحث، عينة البحث قدرت ب (44) موظف تلقوا تكوينا أثناء الخدمة خلال مساهم المهني بالمؤسسة، ومن خصائص العينة أنها عشوائية وتشمل على (29) ذكورا و (15) إناث من مختلف الرتب بجامعة عباس الغرور خنشلة في شهر جوان سنة 2012.

وقد توصل الباحث بعد تفريغ النتائج إلى ما يلي:

¹بوقطف محمود: أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، علم اجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2014.

- أن للتكوين أثناء الخدمة دور كبير في تطوير قدرات ومهارات الموظفين.
 - عدم كفاية الدورات التكوينية التي يخضع لها الموظفون.
 - البرامج التكوينية لها دور كبير ومؤثر في إنجاح عملية التكوين.
- أفادتنا هذه الدراسة في فهم الجوانب النظرية المتصلة بموضوع دراستنا أي دور التكوين في تحسين الأداء المهني، إلا أن العينة التي شملتها الدراسة كانت مختلفة عن العينة التي أجرينا عليها بحثنا، وقد ركزت هذه الدراسة حول معرفة كيف يساهم التكوين في تحسين الأداء المهني لموظفي جامعة عباس لغرور من خلال تطوير قدراتهم والكشف كيف يساهم المكون في إنجاح هذه العملية، بينما في دراستنا نركز على دور التكوين في تحسين الأداء المهني عند أساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

ي- دراسة أحمد زقاوة و عمار مصطفى¹:

هي دراسة أكاديمية بمعهد العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لولاية غليزان، تخصص علم النفس التربوي.

بعنوان: فعالية التكوين أثناء الخدمة في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

انطلق الباحثان في دراستهما من الأسئلة التالية:

- هل التكوين أثناء الخدمة له فاعلية في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
 - هل أهداف التكوين لها فاعلية في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
 - هل الوسائل التعليمية لها فاعلية في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟
 - هل توجد فروق في تقييم التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى التخصص؟
 - هل توجد فروق في تقييم التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى الخبرة المهنية؟
- في الدراسة الميدانية اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، والأدوات التي اعتمدها الباحثان هي مجموعة من المقابلات مع الأساتذة ومع المفتشين، بالإضافة إلى حضور أيام تكوينية واعتمد استبيان يشمل أربع محاور هي التكوين وأهداف التكوين، وسائل التكوين وتقييم المكتسبات.
- العينة: التي تم دراستها شملت (92) أستاذا من مرحلة التعليم الثانوي من ثانويتين تم اختيارهم عشوائيا من بينهم الذكور والإناث في مدينة غليزان سنة 2017.

¹زقاوة أحمد، مصطفى عمار: فعالية التكوين في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة الثانوي، أعمال الملتقى الأولى حول الإصلاحات التربوية، رهانات وتحديات نوفمبر 2017، مخبر البحث في علم النفس والتربية، وهران، 2017.

ومن خلال الدراسة توصل الباحثان إلى ما يلي:

- وجود اهتمام لدى الأساتذة بالتكوين أثناء الخدمة وارتفاع اتجاهاتهم الإيجابية نحو معظم نواحي العملية التكوينية.
 - ضرورة تنويع محتوى البرامج التكوينية لتشمل الجانب النفسي للمتعلمين، والجانب التربوي (نظريات تربوية حديثة، مقارنة بيداغوجية) وجانب قانوني (تشريع مدرسي، قانون العمل) تقويم العملية التكوينية وتطويرها نحو الأحسن من حيث المدة الزمنية، والوسائل التعليمية.
 - إشراك الأساتذة في صياغة البرامج التكوينية.
 - وضع وسائل أكثر فعالية لتحديد الاحتياجات التكوينية.
 - استخدام الأساليب الحديثة للتكوين وتوظيف التكنولوجيا.
- إن اطلاعنا على هذه الدراسة كانت له عدة فوائد في فهم أثر التكوين في تحسين العملية التعليمية في الطور الثانوي، بالرغم من بعض الاختلافات عن تفاصيل موضوع دراستنا الحالية وقد أرشدتنا إلى بعض المراجع وتقنيات البحث الميداني، وقد ركزت هذه الدراسة على دور التكوين في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة التعليم الثانوي بينما دراستنا تركز على دور التكوين في تحسين الأداء المهني لدى أساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

2-الدراسات العربية:

دراسة تمارا مشهور صايل حلبي:¹

هي دراسة أكاديمية لنيل درجة الماجستير في مناهج وطرق التدريس بكلية الدراسات العليا.

بعنوان: المشكلات التي يواجهها معلمو المرحلة الأساسية الدنيا في تدريس اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية نابلس الحكومية - فلسطين - وانطلقت الباحثة من السؤال المركزي التالي:

- ما درجة المشكلات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية بالمرحلة الأساسية الدنيا في مديرية نابلس؟
- وتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ما درجة المشكلات التي تواجه معلمي اللغة الإنجليزية في تدريس المرحلة الأساسية الدنيا؟

¹تمارا مشهور صايل حلبي: المشكلات التي يواجهها معلمو المرحلة الأساسية في تدريس اللغة الإنجليزية، رسالة ماجستير، كلية المناهج وطرق التدريس، جامعة نابلس، فلسطين، 2015.

- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول المشكلات التي يواجهها الأساتذة تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة المهنية، الدورات التكوينية).
وجاءت الفرضيات كالتالي:

1- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية من وجهة نظر المعلمين.

2- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي، الجنس، الخبرة المهنية، الدورات التكوينية).

في الدراسة الميدانية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت في جمع البيانات على الاستبيان واشتملت العينة على (212) معلم لغة إنجليزية من الذكور والإناث من مدارس مديرية نابلس تم اختيارهم بصفة عشوائية في الفصل الدراسي الأول للموسم الدراسي 2014/2015.

وجاءت النتائج المتحصل عليها لتؤكد:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية في تدريس المرحلة الأساسية.

- جاءت التقديرات فيما يخص المشكلات التي يواجهها المعلمون ما بين ضعيفة ومتوسطة والتي تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي والخبرة المهنية).

- جاءت التقديرات منخفضة فيما يخص المشكلات التي يواجهها المعلمون والتي تعزى إلى متغيرات الجنس، والدورات التكوينية.

واتضح أن المشكلات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية تتعلق بطرق التدريس ومشكلات تحديد الأهداف وتنفيذ المنهاج ونقص في الإشراف التربوي.

وقد ركزت الدراسة في البحث عن المشاكل التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية والتي ترجع إلى المؤهل العلمي والجنس والخبرة المهنية والدورات التكوينية، بينما نركز في دراستنا على دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

3- الدراسات الأجنبية:

- دراسة أمين النجا وأمين عمران:

هي دراسة أكاديمية نشرت في المجلة الأوروبية للإدارة والأعمال عدد 04 سنة 2013 تخصص
تعليم إدارة الأعمال.

بعنوان: The effect of training Employee Performance

بمعنى: أثر التكوين على الأداء المهني.

تهدف الدراسة إلى فهم تأثير التكوين على أداء الموظفين من خلال البرامج التكوينية الفعالية،
المنهج المتبع في الدراسة هو نوعي من خلال دراسة حالة لكشف أهمية التكوين في تعزيز اليد
العاملة ومن خلال فهم نماذج برامج التدريب.

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان:

-للتكوين أهمية كبير في تحسين الأداء لدى العمال.

-توجد علاقة طردية بين التكوين والأداء المهني.

-يؤثر تقييم الأداء على تطوير تسيير الموارد البشرية.

وقد ركزت هذه الدراسة البحث في أثر البرامج التكوينية و في تحسين أداء العاملين من خلال نماذج
مختلفة للتدريب في المجال الصناعي بينما في دراستنا نسعى لفهم دور التكوين في تحسين الأداء المهني
لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية.

- تعقيب على الدراسات السابقة:

على الرغم من التقدير الواسع لدور التكوين في رفع كفاءة الأساتذة وتعزيز الجودة التعليمية إلا أن
الدراسات الحالية ظلت قاصرة عن تغطية شاملة لتأثير التكوين على أداء الأساتذة، فالدراسات الحالية
تفتقر بشكل خاص إلى استقصاء التأثيرات المتعددة لأبعاد للتكوين، ليس فقط على الكفاءات التدريسية
ولكن أيضا على العوامل النفسية والاجتماعية مثل: "الثقة بالنفس" و"الرضا الوظيفي"، بالإضافة إلى نقص
التحليلات التي تبحث في كيفية تأثير البيئة التنظيمية والثقافية للمدرسة على فعالية التكوين، وبالتالي
نحاول الكشف في هذه الدراسة المتواضعة عن تأثير التكوين على تحسين الأداء لدى الأساتذة ومدى
مساهمته في تطوير ممارساتهم التدريسية داخل البيئة التعليمية بشكل عام.

المبحث الثاني :الأسس المنهجية للدراسة:

يحتوي هذا المبحث على مختلف الإجراءات المنهجية الميدانية للدراسة، لنتمكن من خلاله الإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث، وسنعرض فيه أولا المنهج المستخدم في الدراسة ثم الأدوات المستعملة في جمع البيانات ويليها العينة وكيفية اختيارها ثم مجالات الدراسة.

أولاً: منهج الدراسة

يستند أي بحث علمي على التحديد الدقيق لمشكلة البحث إلى غاية الوصول إلى نتائج البحث على المنهج الذي ينبغي أن يكون ملائماً.

ولأن المنهج هو ضرورة حتمية في البحث العلمي كونه الطريق الذي يستعين به الباحث ويتبعه في كل مراحل دراسته بغية الوصول إلى نتائج علمية وموضوعية يمكن تعميمها مستقبلا في البحوث والدراسات الاجتماعية.¹

لذا سنعتمد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لأنه يسمح لنا بدراسة الواقع ويصفه وصفا دقيقا كفيما وكما وليصف خصائص الظاهرة ويعطي أرقاما توضح حجم الظاهرة ومقدراها.

لأن المنهج الوصفي هو مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث.²

ثانياً: أدوات جمع البيانات

إن الأدوات التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات هي وسائل تمكنه من جمع أكبر عدد من المعلومات، والأدوات التي تستخدم في البحث وتحقق نتائج أفضل.

والأدوات التي سنعتمد عليها في جمع البيانات هي كالتالي:

¹موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة صحراوي بوزيد، الجزائر، دار القصة، 2006، ص 98.

²رشيد رزواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1 الجزائر، دار الهدى، 2007، ص 86.

1- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات ويعرفها البعض على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة معينة قصد الحصول على الحقائق والخبرات والمعلومات من الواقع.¹

و تعرف الملاحظة أيضا أنها مراقبة مقصودة تستهدف رصد أي تفسيرات تحدث على موضوع الملاحظة سواء كانت ظاهرة طبيعية أو بشرية ولذا اعتمدنا على مشاهدة الأساتذة عن قرب في أقسامهم خلال أوقات الدراسة وذلك للإلمام أكثر بالعملية التعليمية واعتمدنا على الملاحظة البسيطة وفق شبكة ملاحظة خاصة بكل أستاذ من تدوين السلوكات والمواقف والتعليق حول أداء الأساتذة وقد حاولنا التركيز على العناصر التالية خلال عملية الملاحظة وهي كما يلي:

- ملاحظة كيفية تطبيق الأساتذة المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التكوين في الفصل الدراسي.
- ملاحظة كيف يستخدم الأساتذة استراتيجيات التدريس، وكيفية إدارة الفصل.
- كيفية تفاعل الأساتذة مع التلاميذ.
- رصد السلوكات التي تعكس الثقة بالنفس.
- مواجهة التحديات داخل الفصول الدراسية مع التلاميذ.
- التعامل مع مواقف التعلم المختلفة.
- ملاحظة كيف يتلقى الأساتذة التغذية الراجعة من تلاميذهم ومن زملائهم وكيف يستخدمونها لتحسين أدائهم.
- مستوى التعاون بين الأساتذة وزملائهم.

2- المقابلة:

إن المقابلة هي عملية ديناميكية وتبادل لفظي بين شخصين أو أكثر، وهي أداة بارزة من أدوات البحث العلمي،² ولذلك اعتمدنا على إجراء حوارات مع الأساتذة لتبادل الأفكار من خلال مجموعة من الأسئلة تغطي جميع جوانب البحث وتشجع الأساتذة للتعبير عن آرائهم وتجاربهم بحرية، وذلك فيما يخص

¹ نعيم عبد الوهاب شلبي: البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية، ط1، مصر، مكتبة الجلاء، 2003 ص 161.

² إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط2، بيروت، لبنان، دار الطليعة، 1986، ص 93.

الخبرة، التكوين، محتوى التكوين، تقييم برامج التكوين وتأثيرها على التدريس، التفاعل والدعم، وتطلعاتهم المستقبلية، وقد اشتملت على 15 سؤالاً مفتوحاً.

3- الاستمارة:

الاستمارة هي من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية، وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين يتم إعدادها إعداداً محدداً لتسلم إلى الأشخاص المبحوثين لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعادتها¹ ولذلك سوف نعتمد على الاستمارة كأداة أساسية لجمع المعلومات و المعطيات ومن ثم إمكانية تفرغها ومعالجتها للخروج ببعض الإجابات التي تساعد على تفسير الظاهرة موضوع الدراسة.

وعلى هذا الأساس قمنا بإعداد استمارة الاستبيان اشتملت المحاور التالية:

- المحور الأول:
- البيانات الشخصية : وتتضمن المقاطعة التربوية، الجنس، السن، المؤهل العلمي والتخصص، سنوات الخبرة
- المحور الثاني :
- التكوين في استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل ودوره في تحسين الاداء المهني. وتتضمن 19 سؤالاً
- المحور الثالث :
- التدريب العملي ومحاكاة التدريس ودوره في تعزيز الثقة بالنفس والرضا المهني وتتضمن 12 سؤالاً
- المحور الرابع:
- التكوين على استخدام اساليب تعليمية مبتكرة ودوره في تحسين نتائج التعلم عند التلاميذ، وتتضمن 10 أسئلة .

ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها

تناولت هذه الدراسة دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدارس الابتدائية لولاية الطارف ويقدر العدد الاجمالي لأساتذة اللغة الإنجليزية حسب مصلحة التكوين والتفتيش

¹ حمد سفيق: البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2006، ص 115.

التابعة لمديرية التربية بـ 73 أستاذًا من بينهم 69 إناث و 04 ذكور تم ترسيم 14 أستاذًا منهم في الفترة الأخيرة، وبما أن عينة البحث هي عينة قصدية ، وبالتالي اشتملت على (20) مبحوث من دائرتي الطارف والقاللة وقد لجأنا لهذا الخيار نظرا لشساعة مساحة ولاية الطارف وضيق الوقت المخصص لإنجاز مذكرة التخرج.

رابعاً: مجالات الدراسة :

1-المجال الجغرافي :

تمت هذه الدراسة بالمؤسسات التربوية لدائرتي الطارف والقاللة والتي يقدر عددها بـ (64) مدرسة ابتدائية تتوزع على مجموع ست بلديات تابعة للطارف والقاللة، بحيث أن كل أستاذ لغة إنجليزية يدرس في عدة مدارس ليكمل نصاب (12) فوج تربوي.

2-المجال الزمني:

أجريت الدراسة في الموسم الدراسي 2023 / 2024 ما بين شهري أفريل وماي

A decorative scroll frame with a light gray background and a dark gray border. The frame has a vertical scroll on the left side and a horizontal scroll on the top right side.

الفصل الثاني: التكوين

الفصل الثاني: التكوين ماهيته أهميته أهدافه وابعاده .

تمهيد:

-المبحث الأول : ماهية التكوين.

أولا: مفهوم التكوين.

ثانيا: أهمية تكوين الأساتذة.

ثالثا: أهداف التكوين.

رابعا: أهداف تكوين الأساتذة.

خامسا: أنواع التكوين.

سادسا: أبعاد التكوين.

سابعا: أساليب التكوين.

ثامنا : هيئة التكوين.

-المبحث الثاني : تصميم واعداد البرامج التكوينية و المشكلات التي

تواجهها.

اولا : تصميم البرامج التكوينية.

ثانيا: سياسة إعداد البرامج التكوينية.

ثالثا: المشكلات التي تواجه عملية التكوين.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد تكوين المورد البشري ركيزة أساسية في بناء وتطوير أي مؤسسة تسعى للنجاح والتميز في عصر يشهد تغيرات متسارعة وتحديات متزايدة، ويلعب التكوين دوراً حاسماً في تحقيق الكفاءة والفعالية من خلال تطوير المهارات، القدرات والمعرفة لدى العاملين مما يساهم بشكل مباشر في تعزيز الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسات.

ولذا إن الاستثمار في التكوين ليس فقط استثمار في تحسين الأداء بل هو استثمار في مستقبل المؤسسة والالتزام بالتميز ورعاية موظفيها، مما يعزز الولاء والرضا الوظيفي، ويجذب المواهب ذات الكفاءة العالية.

المبحث الأول : ماهية التكوين.

-أولاً : مفهوم التكوين:

تعددت تعريفات التكوين بحيث ركز كل باحث على زاوية معينة ومن أهم تعريفات التكوين:

"أنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد والجماعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة، وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة أخرى".¹

وعرف التكوين أيضاً أنه "عملية إدارية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع كفاءته ومهارته وزيادة خبرته من أجل إتقان العمل والتميز والإبداع والوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة".²

وما لاحظناه تداخل العديد من المفاهيم مع مفهوم التكوين ومن أهمها: الإعداد، التدريب، التأهيل.

¹ راوتتي عبد العزيز: تنمية المورد البشري في التنظيم، ط1، عمان، الأردن، مركز الكتاب الأكاديمي سنة 2020، ص 117.

² نفس المرجع السابق، ص 118.

1-الإعداد: هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين، وكلليات التربية ويعرف الإعداد أنه عبارة عن جهود منظمة ومخطط لها لإكساب المعلمين المدربين كفايات تشمل معارف وقدرات علمية ومهارات حركية ومواقف واتجاهات إيجابية ضرورية لأداء عملية التعليم.¹

2-التدريب: يطلق على تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة، لضمان مساهمة التطور الذي يطرأ على المنهج وطرائق التدريس نتيجة للتطور المجتمعي والتقني المستمر وبهذا المعنى يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمقومات المعلم ومهاراته الإدارية وتنمية لمعلوماته وقدراته.²

3-التأهيل: هو إعداد المعلمين المنتمين إلى مؤسسات التكوين بعد أن كان هؤلاء المعلمين قد تزودوا بالإعداد الثقافي والعلمي، وبهذا يكون التأهيل جزء من التكوين أثناء الخدمة وليس جزء من التكوين قبل الخدمة، وهو تصديق على جودة كفاءة المعلم وصلاحيته في المادة الدراسية وطرق التدريس ومهاراته في إدارة الفصل.³

وبهذا يتضح أن كلا من التدريب والإعداد والتأهيل عمليات متكاملة ومستمرة تهدف إلى إثراء عملية التكوين وتحقيق معلم كفء قادر على ممارسة مهنة التعليم.

ولذا فإن عملية التدريب تعتمد على عملية التعلم والتي تعني اكتساب الفرد المعرفة في العديد من المجالات التي تتصل بعمله وتخصصه ومن ثم فالمعرفة تحدث التغيير في السلوك.⁴

حيث يعتبر التعلم العنصر المكمل للتدريب، إذ لا بد أن يتضمن التدريب الحالات العملية وليس مجرد المحاضرات والمناقشات، وبالتالي يصبح ناتج كل من التدريب والتعلم هو فرد خبير أي قادر على أداء عمله بكفاءة، ويتم كل هذا من خلال تعلم المزيد من المهارات وتحصيل المزيد من المعارف للتمكن من إيجاد الحلول لكل التي يصادفها الأستاذ في ميدان عمله.⁵

¹العربي محمود: اتجاهات معلمي اللغة العربية بالمدرسة الابتدائية نحو تكوينهم في ظل إصلاح المنظومة التربوية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، منشورة، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علوم التربية، جامعة وهران 02، الجزائر، 2017/ 2018، ص 150.

²نفس المرجع السابق، ص 150.

³نفس المرجع السابق، ص 151.

⁴عادل محمد زايد، مرجع سابق، ص 21.

⁵نفس المرجع السابق، ص 22.

وطبقا للمواد 77 و78 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية 04 - 08 جاء ما يلي:

- **المادة 77:** يتلقى مستخدمو التعليم تكوينا يهدف إلى إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة مهنتهم، التكوين الأولي لمختلف أسلاك التعليم هو تكوين من مستوى جامعي ويتم في مؤسسات متخصصة تابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية أو للوزارة المكلفة بالتعليم العالي بحسب الأسلاك التي ينتمون إليها والمستويات التي يراد تعيينهم فيها، يستفيد المدرسون الذين تم توظيفهم عن طريق مسابقة خارجية من تكوين تربوي قبل تعيينهم في مؤسسة مدرسية، يمنح هذا التكوين البيداغوجي في مؤسسات التكوين التابعة للوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.
- **المادة 78:** كل أصناف المستخدمين معنية بعمليات التكوين المستمر طوال مسارهم المهني، يهدف التكوين المستمر أساسا إلى تحسين معارف المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.

وبالتالي يتضح أن التكوين هو ما يستفيد منه الأستاذ من عمليات إعداد وتدريب قبل الخدمة وأثناءها وذلك لغرض تنمية قدراته وتحسين مهاراته وأدائه التربوي بما يتماشى مع تطور المنهاج وأساليب التعليم، إذ أن الأستاذ يلحق خلال فترة إعداده الأسس التي تساعد على بدء ممارسته مهامه التعليمية ويبقى دائما في حاجة إلى صقل قدراته ومهاراته التدريسية باستمرار.

-ثانيا :أهمية تكوين الاساتذة:

يعتبر التكوين عملية منظمة ومستمرة موردها الفرد تهدف إلى إحداث تغييرات محددة وسلوكات فنية وذهنية لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد في العمل الذي يؤديه.¹

وهو عملية إدارية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع كفاءته ومهارته وزيادة خبرته من أجل إتقان العمل والتميز والإبداع والوصول إلى مستويات أعلى من الكفاءة².

لأجل كل هذا تهتم المؤسسات والمنظمات بتكوين الموارد البشرية، كما أن أهمية التكوين تزداد بزيادة المعرفة والمهارات، لذلك فهو مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف في المؤسسات والمقصود هنا إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى الأفراد المتكونين الذين يتلقون التكوين، ومن أجل تحقيق أهداف إدارة

¹زواتي عبد العزيز، نفس المرجع السابق، ص 119.

²زواتي عبد العزيز، نفس المرجع السابق، ص 119.

الموارد البشرية يتطلب من الإدارة العليا النظر إلى الموارد البشرية على أنها المفتاح الأساسي لتحقيق الفعالية التنظيمية و التي تتطلب مايلي:

- المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
- القدرة على استقطاب العمالة القادرة والراغبة في الأداء.
- تعظيم الاستفادة من المهارات والقدرات البشرية المتاحة.
- زيادة درجة رضا العاملين والمساهمة في تحقيق ذاتهم.
- خلق مناخ عمل صحي والحفاظ عليه.
- تطبيق أسس ومبادئ عمل أخلاقية.¹

وبالتالي يعتبر تكوين الأساتذة أمرا حاسما في تطوير نظام التعليم، حيث يلعبون دورا أساسيا في تحقيق نجاح المتعلمين وتحسين جودة التعليم من خلال تكوينهم وتوفير فرصة لتطوير مهاراتهم التدريسية والمعرفية وتحديث معلوماتهم في مجال التخصصات الأكاديمية وتعزيز فهمهم لاحتياجات المتعلمين ونفضيلاتهم مما يساعد على إنشاء بيئة تعليمية فعالة ومثيرة للاهتمام من خلال ما يلي:

أ-تحسين جودة التعليم:

تعد زيادة جودة التعليم واحدة من الأهداف الرئيسية لتكوين الأساتذة، حيث يتلقون المعارف والمهارات اللازمة لتحسين عملية التعليم والتعلم، وبالتالي فالتدريب يهتم أساسا بتزويد الأفراد بالمهارات أو المعارف الخاصة التي تساهم في تحسين الأداء، كما يساعد الأفراد على تصحيح الأخطاء في مجال أعمالهم ووظائفهم، فمن خلاله يتم توفير الأساليب والاستراتيجيات الحديثة لتمكين الأستاذ من اختيار الطرق الأكثر فعالية لنقل المعرفة وتشجيع المتعلمين على المشاركة والتفاعل لتحقيق تعليم متميز ومتوازن وذو جودة بشكل عام².

ب-تطوير مهارات الأساتذة:

يوفر تكوين الأساتذة فرصة لتطوير مهاراتهم التعليمية والتربوية وتختلف طرق ووسائل التدريب أو التعلم باختلاف المنهج العلمي أو السلوكي للفرد، كما يمكن للفرد أن يتعلم عن طريق الاطلاع أو التقليد

¹ نفس المرجع السابق، ص 119.

² عائشة شتاتحة: التدريب في منظمات الأعمال - مفاهيم ومبادئ - عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع 2019، ص 18.

أو اكتساب الخبرة والمعرفة أو من خلال توفير وسائل ومعارف وأسس ونظريات وقواعد وقوانين تتطوي تحت مفهوم التعليم الذي يهدف إلى إحداث تغييرات أساسية في السلوك مما يؤدي إلى زيادة معارف الأفراد ومهارتهم.¹

فعبّر التحديث المستمر للمعرفة وتعلم استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة لأجل تحسين طرق التدريس والتفاعل مع المتعلمين، وتعلم استراتيجيات التواصل الفعال، والتوجيه وتوفير التغذية الراجعة مما يساهم في توفير بيئة تعليمية إيجابية ويعزز عملية التعلم.

ج- تحسين تفاعل الأساتذة مع المتعلمين:

باعتبار الأستاذ جزءاً أساسياً في عملية التعلم فهو يلعب دوراً أساسياً في تحفيز وتشجيع المتعلمين، بحيث يساعد العاملين للقيام بوظائفهم بأحسن الطرق، ويمدهم بالجديد الذي يطور حياتهم الوظيفية ويساهم في رسم مساهم المهني،² فالتكوين يساهم في إكساب الأساتذة القدرة على تفهم احتياجات المتعلمين والتعامل الفعال معهم، وكذا تعلم كيفية تخصيص الموارد وتوفير الدعم المناسب لكل متعلم مما يساعد على تعزيز تفاعل الأستاذ مع المتعلمين ويحقق أداء أفضل داخل القسم، فالمعرفة تحدث التغيير في السلوك وكلما زادت المعرفة والمهارة تغير السلوك.³

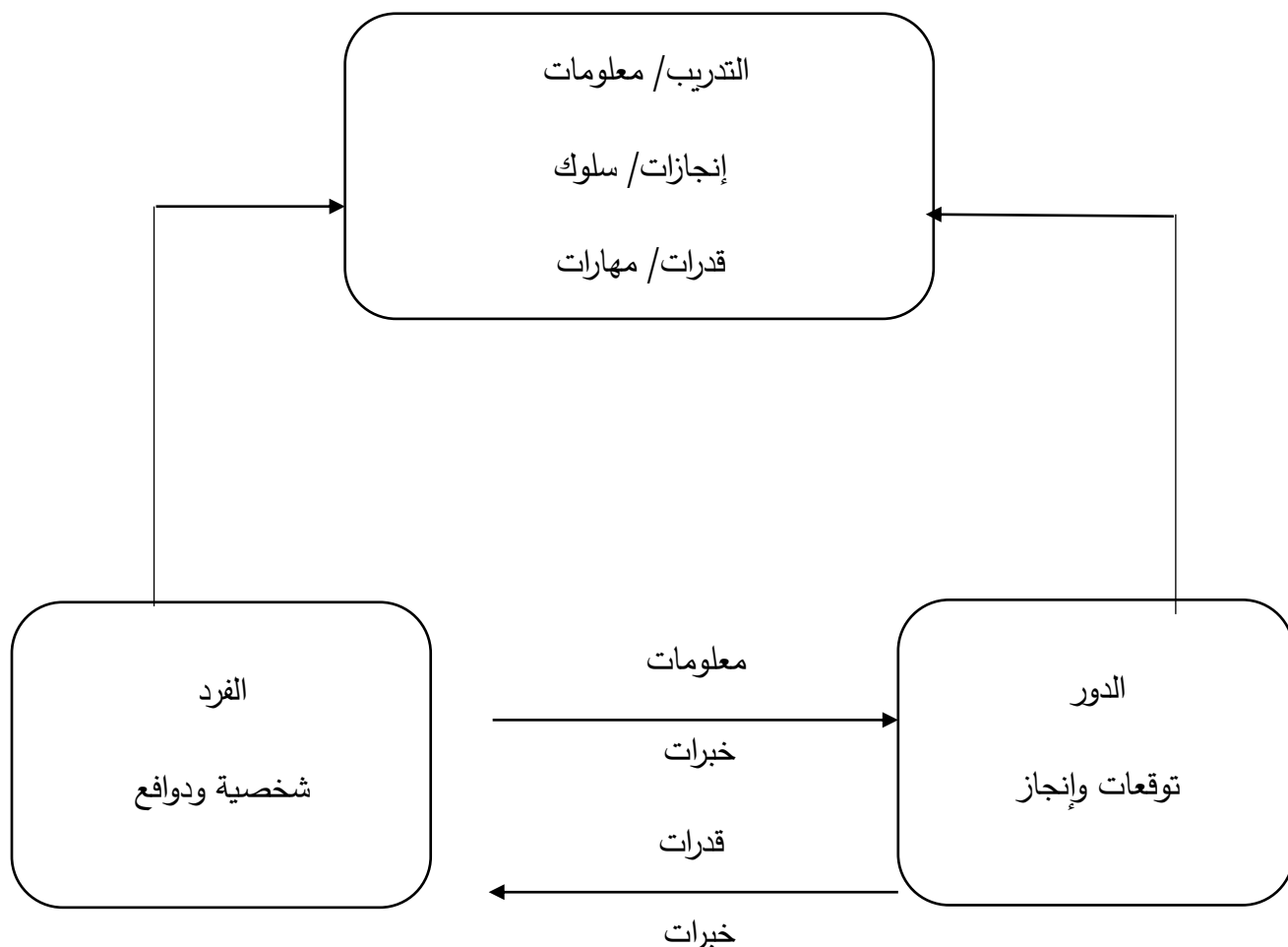
- وفي مايلي شكل توضيحي لتطور دور الفرد تبعا للتكوين و التدريب :

¹ عائشة شطاطة نفس المرجع السابق، ص 19.

² نفس المرجع السابق، ص 16.

³ نفس المرجع السابق، ص 20.

شكل رقم (1) يوضح تطور الفرد والدور عن طريق التدريب¹



المصدر : نجم العزاوي: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، عمان، الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع 2020، ص 227.

¹ نجم العزاوي: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، عمان، الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع 2020، ص 227.

- ثالثا :أهداف التكوين:

تهدف العملية التكوينية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نوجزها فيما يلي:¹

1-الأهداف العامة للتكوين :

- رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات اللازمة لاستخدامها في ميدان العمل.
- تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بالترقية أو زيادة أجره أو شغله منصبا أعلى.
- يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات الخارجية للفرد والمؤسسة.
- تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والآثار النفسية والاجتماعية المتصلة به.
- إحداث تغيير في سلوكه وتصرفاته مع غيره ومع جماعته والمؤسسات بصفة عامة.
- معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.
- سد الفجوة في القصور بين ما يؤديه المتكون فعليا وما يجب أن يؤديه.
- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
- تحسين نوعية الخدمات.
- تقليص المشاكل وتخفيف الحوادث.
- التخفيف من الحاجة إلى الإشراف المباشر.
- زيادة الاستقرار والمرونة والقدرة على التكيف.
- إكساب الفرد الثقة بالنفس والخبرة.
- توفير موارد بشرية قادرة على تحمل المسؤولية.

2-الأهداف الخاصة لتكوين المعلمين:

تعتبر عملية تكوين المعلمين عموما عملية تهدف إلى تحسين مستوى التعليم وترقية المنظومة التربوية وتطويرها ومن بين أهم الأهداف ما يلي:²

- تمكين المعلم من فهم حقيقة العملية التربوية في الوطن وأهدافها ونظم التعليم ومشاكله بصفة عامة وطرق التدريس والقدرة على استخدام وسائل الإيضاح بصفة خاصة.

¹ نجم العزاوي نفس المرجع السابق، ص 151 - 152.

² نفس المرجع السابق، ص 152.

- تمكين المعلم من فهم الطفل الذي يقوم بتعليمه ومراحل نموه المختلفة.
- تمكين المعلم من فهم المجتمع ومشاكله واحتياجاته.
- معرفة التطورات والمستجدات في ميدان التربية والتعليم (الوسائل السمعية البصرية، وشبكة الانترنت).
- اكسابه قدر من الثقافة العامة التي تؤهله لفهم طبيعة مجتمعه وأهدافه والتحول التي يشهدها العالم.
- فهم طبيعة عملية التعلم واكتساب المهارات المهنية المناسبة لتهيئة فرص النمو الشامل للتلاميذ لتحقيق الأهداف التربوية الشاملة.
- اكتساب وتنمية كفاءات التفكير العلمي بكل أنماطه: - أسلوب حل المشكلات - التفكير، الابتكار والاستنباط.
- اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الإيجابية في تلبية احتياجات المجتمع والتلاميذ.
- الارتقاء بمستوى أداء المعلم وزيادة كفاءته في التعليم وتطوير الاتجاهات المتعلقة بالتدريس.¹
- رابعا أنواع التكوين:

تستهدف عملية التكوين تنمية قدرات الأستاذ ورفع مستواه الأكاديمي والثقافي والشخصي وكذلك إكسابه المهارات الإدارية والفنية التي تتطلبها المهام التي يقوم بها، والتكوين نوعان الأول يتلقاه الأستاذ قبل الالتحاق بالمهنة والثاني يتلقاه الأستاذ أثناء الخدمة.

1- التكوين الأولي:

هي الفترة التعليمية التي تسبق مباشرة العمل بما في ذلك مراحل التعليم العام والعالي يضاف إليها عادة فترة الإعداد الخاص للمهنة وتتفاوت هذه الفترات طولا وقصرا من بلد إلى آخر.²

وهذا النوع من التكوين يتلقاه المرشح لمهنة التعليم قبل مباشرة عمله في فترة زمنية محددة وفق برنامج معين مخصص للمعلم المبتدأ يتلقى فيها المعلومات والمعارف اللازمة في مادة معينة أو مجال اختصاصه.

¹ نفس المرجع السابق، ص 152.

² بلحسين رحوي آسيا: تكوين المعلمين، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلة الجزائرية التربية والصحة النفسية، مجلد 05، رقم: 01 تاريخ، 07/12/2011، ص 187.

2- التكوين أثناء الخدمة:

إن مفهوم التكوين المستمر قد ظهر نتيجة التفكير في تطور الظروف التقنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمع، وهو يكسب أصالته من كون التكوين المستمر عاملاً للتجديد البيداغوجي من حيث أنه يمكن المتكون من معرفة تصور جديد للدور المنوط به، كما أنه يطالبه نتيجة لذلك بمراجعة اختصاصه وسلوكه.¹

ويساهم أيضاً هذا النوع من التكوين في تنمية قدرات الفرد ومهاراته وزيادة كفاءته الإنتاجية وتستمر عملية التكوين وتقوم باستمرار عمل الفرد، ويتضمن هذا النوع من التكوين عدة أنواع متخصصة، وهي في مجموعها تساهم في إعداد وتنمية مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتهم (معلمين وإداريين).

- تكوين المعلمين الجدد في السنة الأولى لاستلامهم العمل (المعلمين المبتدئين).
- تكوين المعلمين لرفع كفاءتهم من خلال تدريبهم على المناهج الجديدة، أساليب التعليم والوسائل التعليمية أو غيرها من الجوانب، وقد يكون هذا النوع من التكوين داخل المدارس.²

- سادساً :

- أبعاد التكوين:

لعملية التكوين أربعة أبعاد نوجزها فيما يلي:

1- البعد الأكاديمي:

أن يكون المعلم معداً إعداداً كاملاً ومنظماً في ميدان تخصصه من الناحية العلمية التربوية والنفسية والبيداغوجية حتى يتمكن من إيصال المعلومات بطريقة صحيحة ومنهجية محكمة.³

2- البعد المهني:

تكوين المعلم في مجال علم النفس الطفل والمراهق ومطالب النمو في كل مرحلة عمرية والفروق الفردية بالإضافة إلى علم النفس التربوي وعلم المناهج وطرائق التدريس والأهداف التربوية حتى يتمكن من أداء مهامه التعليمية على أكمل وجه.¹

¹ بلحسين رحوي آسيا نفس المرجع السابق، ص 188.

² صلاح رقية: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات (المدارس الجزائرية)، مجلة الحقيقة، العدد 01، المجلد 17، جامعة وهران 02، بتاريخ (2018/04/02)، ص 52.

³ صلاح رقية: نفس المرجع ص 52.

3- البعد الثقافي:

أن يكون المعلم مطلع على كل المكونات الثقافية ومختلف المجالات المتعلقة بحياة الفرد والمجتمع.²

4- البعد الشخصي والاجتماعي:

أن يكون المعلم ملماً بأصول علم الاجتماع التي تساعد على فهم الفرد داخل الجماعة، وكل المجتمع ومؤسساته الاجتماعية التي تعمل على تنشئة اجتماعية جيدة وصالحة بالإضافة إلى البعد الشخصي المتمثل في شخصية المعلم التي يجب أن تكون متوازنة وسوية، تعطى له صورة القائد الإيجابي الذي ينعكس سلوكه على سلوك تلامذته.³

لذا يمكن القول أن التكوين هو نشاط يهتم بإدارة البرامج التدريبية وتصميمها بهدف تنمية الأداء الفردي والجماعي ورفع مستوى الكفاءة في الأداء التنظيمي، مما يتطلب تطوير بقية العناصر الأخرى فنية ومادية ومعنوية، لأن التكوين يشمل المعلومات والقدرات والمهارات والاتجاهات والسلوك لذا فهو عملية متكاملة.

سابعاً :

- أساليب التكوين:

للتكوين أساليب متعددة ترتبط بأهداف البرنامج المحدد مسبقاً، وتختلف الأساليب المتبعة حسب اختلاف الفئة المستهدفة والإمكانيات المتاحة وفيما يلي أهم الأساليب:

1- أسلوب المحاضرة:

يعتبر أسلوب المحاضرة من أهم الأساليب شيوعاً ومن أقدمها، حيث يقوم المكون بإلقاء مادة تكوينية بشكل مباشر، وذلك من أجل إيصال المعلومات والقواعد والإجراءات وطرق أداء العمل ويعتمد نجاح هذه العملية على كفاءة المكون وتمكنه من الموضوع وقدرته على إيصال المعلومات للمكونين والتأثير فيهم.⁴

¹ صلاح رقية: نفس المرجع ص52.

² بلحسين رحوي آسيا: تكوين المعلمين الواقع والآفاق، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، المجلة الجزائرية للتربية والصحة النفسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 189.

³ بلحسين رحوي آسيا: نفس المرجع السابق، ص 189.

⁴ عمر بلخير: دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص 82.

2- أسلوب المناقشة:

يعتبر أسلوب المناقشة أسلوب دراسي وتكويني ناجح وله ميزة كبيرة على أسلوب المحاضرة في أنها توفر تغذية عكسية، وتمكن من التحكم في المناقشات فتوجهها نحو المواضيع المهمة والابتعاد عن المواضيع الجانبية وتتيح تبادل الآراء ووجهات النظر مما يسمح للجميع بالمشاركة مما ينمي روح التعاون والعمل الجماعي واكتساب المهارات وتبادل التجارب، وللمكون دور مهم في إنجاح هذا الأسلوب من خلال القدرة على إدارة المناقشة بصورة منظمة في إطار أفواج لا يتعدى عددها (25) فردا وضمن مدة زمنية لا تتعدى ساعتين.¹

3- أسلوب دراسة الحالات:

يتم من خلال هذا الأسلوب تقديم حدث أو مجموعة من الأحداث ومشكلات محددة في مجالات مختلفة ويطلب من المتكولين دراستها وتحليلها مع إصدار الأحكام والقرارات المناسبة لعلاجها، وبالتالي يتضح أن هذا الأسلوب يمكن من اكتساب الخبرة ومهارات التحليل وحل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة.

4- أسلوب التمثيل:

يعتبر هذا الأسلوب توصيف محدد للأدوار التي سيؤديها العمال لإلقاء الضوء على المشاكل السلوكية التفاعلية وبما يتماشى مع واقع المشاكل الافتراضية في مجال العمل، وبموجب هذا الأسلوب يتم استحداث موقف أو حالة معينة أو مشكلة من المشاكل الشائعة في المنظمات نتيجة للعلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية، ثم يقوم المشرف على التكوين بإعطاء العامل دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله واتخاذ القرار المناسب.²

-ثامنا :

-هيئة التكوين:

إن العنصر البشري مهم جدا في عملية التكوين وذلك من خلال التنظيم والتخطيط الفعال وتخصيص إطار ذات كفاءة للإشراف على عملية التكوين بما في ذلك مصلحة التكوين والتفتيش وإدارة المركز.

¹ عمر بلخير نفس المرجع السابق، ص 82.

² نفس المرجع السابق، ص 83.

فهيئة التكوين تضم المكونين الذين يأترون العملية من أساتذة مكونين ومديرين ومفتشين وأساتذة جامعيين، لهم كفاءة علمية ومهارات كافية لتأطير العملية بنجاح، وذلك بامتلاكهم لطرق بيداغوجية وخبرة كافية في توصيل المعلومات وإدارة البرامج وذلك من خلال ما يلي:

- توجيه المتكونين إلى الطرق الصحيحة في التدريس وتنمية المهارات اللازمة في إعداد الدروس.
 - تعزيز الثقة بالنفس لدى المتكونين، ودعوتهم إلى التعاون مع زملائهم في العمل.
 - التقويم المستمر لكشف نقاط الضعف وعلاجها.
 - الإجابة على مختلف التساؤلات والإشكالات المطروحة من قبل المتكونين خلال الدورة¹.
- ومن بين أهم المساهمين في التكوين بشكل فعال ومستمر مدير المدرسة و المفتش التربوي نظرا لأهمية البالغة للمهام والمسؤوليات الملقة على عاتقهما كل فيما يخصه من أجل إنجاح العمل التربوي سواء من جانب التسيير، التنظيم أو الرقابة.

1- مدير المدرسة:

يساهم المدير في تكوين الأستاذ بصفة دائمة فيوجهه ويقومه ويجب عن تساؤلاته وذلك من خلال الزيارات التي يقوم بها وتأثيره للسندات البيداغوجية والاجتماعات التي يشرف عليها فيبعث في نفسه الحماس وروح المبادرة والإبداع ويدفع به إلى الانضباط والتفاني في العمل.

2- المفتش:

يساهم المفتش بشكل أساسي على عملية التكوين من خلال الندوات والورشات والأيام الإعلامية التي يشرف عليها وتعتبر زيادة المفتش للأساتذة، نقطة حاسمة لكل أستاذ إما خلال التبريص أو الترسيم أو خلال بقية المسار المهني، فالتحضير لزيارة المفتش يلعب دور المحفز لكي يضبط الأستاذ سندات البيداغوجية ويهيئ قسمه وبرنامجه الدراسي، ومن هنا يتضح أن المفتش يؤدي دورين في نفس الوقت فهو المكون للأستاذ وهو المراقب والمقيم لأدائه المهني².

¹ أرشدي أحمد نعيمة وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز، ط2، عمان، الأردن، دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع 2010، ص 183.

² مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة: إعداد المعلم، ط1، عمان، الأردن، دار الفكر 2005، ص 168.

المبحث الثاني : تصميم البرامج التكوينية والمشكلات التي يوجهها .

أولاً :

- تصميم البرامج التكوينية:

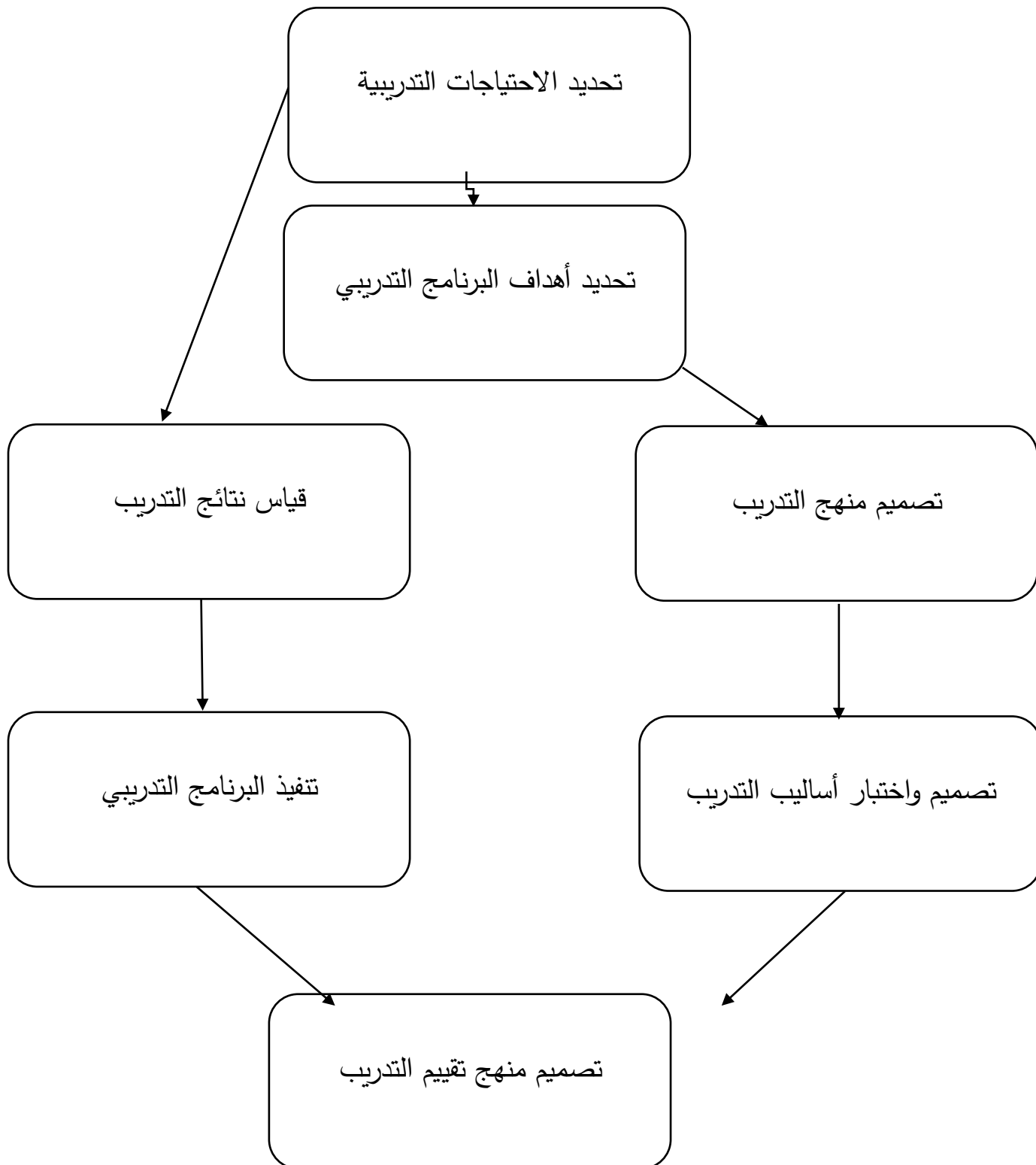
تعتبر العملية التدريبية في جميع مراحلها عملية اتصال متكاملة ولنجاح الاتصال في تحقيق الأهداف المطلوبة، ينبغي على أطراف تلك العملية الإعداد والتخطيط الفعال، ومن هنا ينبغي الإعداد السليم للمحتوى التدريبي للبرنامج، وذلك بعد إتمام عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك بلورة الأهداف المراد تحقيقها لسد الفجوة بين الأداء المستهدف والأداء الحالي، وتحسين الأداء الفردي والتنظيمي وللقيام بإعداد الملف التدريبي ينبغي على المدرب أو القائم بالتصميم التأكد من اتباعه للخطوات التالية:

- تحديد الموضوعات والأفكار الأساسية للبرنامج.
- تحديد الموضوعات التي تعالج كيفية تطوير القدرات والمهارات للعاملين المحتمل مشاركتهم في التدريب.
- الفعاليات والأنشطة التدريبية المصاحبة للبرنامج.
- الأهداف المطلوب تحقيقها¹.

وفي مايلي شكل توضيحي لمراحل تصميم البرامج التكوينية :

¹ أحمد جابر حسنين: التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، والتوزيع، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر 2020، ص 101.

شكل رقم (2) يوضح مراحل العملية التكوينية¹



المصدر. نجم العزاوي، نفس المرجع السابق، ص 272

¹نجم العزاوي، نفس المرجع السابق، ص 272.

ثانيا :سياسة إعداد البرامج التكوينية:

تعد البرامج التكوينية من أهم الأدوات التي تساهم في تعزيز أداء المؤسسات فهذه البرامج توفر الفرصة لتطوير قدرات ومهارات الموظفين مما يساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والكفاءة في العمل وبالتالي يحقق أهداف المؤسسة، ويرتكز إعداد البرامج التكوينية على العوامل التالية:

1- تحديد الاحتياجات التكوينية:

إن عملية تحديد الاحتياجات التكوينية عملية مهمة في الاستراتيجية التنظيمية لأي منظمة ولذا يتم اللجوء إلى تصميم برامج التكوين وتخصيص موارد مالية عالية لها، وذلك بسبب اعتقاد ضرورة هذه البرامج.

لذلك فإن تحديد الحاجة إلى التكوين ينبغي أن يستند إلى تشخيص سليم لأسباب المشكلات التي تعاني منها المنظمة، ويعاني منها أداء الأفراد.¹

ونعني بالاحتياجات التكوينية المعلومات والمهارات التي يراد تعديلها وتطويرها في الأفراد، وهي لا تقتصر فقط على جوانب الخلل أو النقص، ولكن جوانب تطويرية استعدادا لترقية الأفراد أو مواجهة تغيرات متوقعة، والحاجة التكوينية مستمرة ومتجددة وتظهر في مراحل عديدة في حياة المنظمات وبما أنها أول خطوة في تخطيط البرامج التكوينية فإنه يستدعي تحديدا دقيقا وواضحا لهذه الاحتياجات حتى تحقق الأهداف المسطرة وتقوم المنظمات بتحديد حاجاتها التكوينية في المراحل التالية:

- ملاحظة ضعف الأداء الذي يراد علاجه.

- إعداد للأفراد الجدد عند تعيينهم.

- نقل الأفراد أو ترقيةهم.

- افتتاح فروع جديدة تابعة للمؤسسة.²

2- تصميم البرامج التكوينية:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية تقوم المؤسسة بتصميم البرنامج التكويني وذلك من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

¹أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مصر الدار الجامعية، 2004، ص 392.

²نفس المرجع السابق، ص 393.

إن تصميم برنامج التكوين عملية تعني تحديد الأهداف التكوينية التعليمية وانتقاء مفردات البرنامج وتتابعها وتوقيتها والأساليب التكوينية التي ستعتمد، وشروط المشاركة بالبرنامج ومعايير قياس فعالية البرنامج¹.

وتتضمن عملية تصميم البرنامج عدة إجراءات هامة وهي:

- تحديد أهداف البرنامج.
- نوع المهارات التي سيتم تكوينها.
- وضع المنهاج المناسب.
- اختيار أسلوب التكوين والمتكويين.
- تحديد مكان التكوين وفترة التكوين.
- توفير مستلزمات التكوين².

3- تنفيذ البرامج التكوينية:

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التكوين مرحلة أخرى هي تنفيذ البرنامج، سواء كان هذا البرنامج داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى المدير وأخصائي التكوين الإشراف على التنفيذ والتأكد أن التصميم الذي وضع قد أمكن تنفيذه، ويتضمن تنفيذ برامج التكوين أنشطة هامة هي:

- وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج.
- ترتيب مكان وقاعات التكوين.
- المتابعة اليومية لسير البرنامج³.

ويتوقف طول فترة التكوين على طبيعة ومستوى التكوين، كما يتم توزيع الوقت المحدد لكل موضوع على الأساليب التكوينية التي يتضمنها البرنامج.

كما يجب تحديد مكان تنفيذ البرنامج التكويني سواء داخل المنظمة أو خارجها في مراكز متخصصة، مع توفير إمكانيات التكوين من حيث المكونات ووسائل التكوين التي تساعد على استيعاب المعلومات والمعارف المقدمة في البرنامج التكويني¹.

¹ مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة، عمان، الأردن، ط 3، 2009، ص 132.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية. مرجع سابق، ص 348.

³ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 348.

4- تقييم البرامج التكوينية:

إن عملية تقييم البرامج التكوينية مرحلة مهمة في إطار المراحل التي سبق ذكرها وذلك من خلال قياس مدى تأثير وفعالية المحتوى التكويني على أداء الأفراد من جهة ومن جهة أخرى الكشف عن النقائص المحتملة في برنامج التكوين والتي يجب تداركها لبلوغ الأهداف المسطرة من كل الجوانب، ومن أهم المعايير المستخدمة في تقييم مدى فعالية البرنامج التكويني ما يلي:

- ردود أفعال المتكويين.
 - التعلم الذي اكتسبه المتكويين.
 - سلوك المتكويين في العمل.
 - النتائج المحققة على مستوى المؤسسة.²
- ثالثاً: المشكلات التي تواجه عملية التكوين:

إن عملية تكوين الأساتذة تهدف إلى تزويدهم بالمعارف وإكسابهم المهارات المهنية لمواكبة التغيرات والتكيف معها لدعم المهنة ولتمكينهم من أداء رسالتهم ولتحقيق جودة العملية التعليمية.

وتعتبر مشاكل تكوين الأساتذة من أكثر المشاكل إلحاحاً وأهمية في نظم التعليم المعاصرة لما لها من أسباب فرضت على أرض الواقع نتيجة انتشار التعليم والإقبال الواسع عليه، فأصبحت أهم مشكلة تواجه المدارس الآن هي نقص هيئات التدريس المؤهلة ولقد أثرت على مستوى التحصيل عند التلاميذ، بالإضافة إلى قلة الأنشطة البيداغوجية التي يمارسونها مما ضاعف الأعباء الملقة على عاتق المدرسين الذين أصبحوا ينفرون من هذه المهنة، لأن المناهج الدراسية مهما بلغت نجاعتها وجدواها لا يمكن أن ينهض بها معلمون لم يهيئوا لتطبيقها.

فالمعلمون الأكفاء هم روح المناهج، ولذا من الضروري أن تخصص للمعلم أحسن البرامج لإعداده ويحظى بعناية أوفر من طرف المهتمين بالحقل التربوي.³

¹ الهيتي مطر: خالد عبد الرحيم: إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار الصف للنشر 2000، ص 218.

² مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش، مرجع سابق، ص 141.

³ مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش، مرجع سابق، ص 141.

وبالإضافة إلى ما سبق يؤثر التكوين على الأستاذ من حيث:

- اضطراب في المسار الدراسي والمقررات الدراسية.
- أوقات التكوين لا تتناسب أحيانا مع المتكونين.
- إضافة أشغال وأعباء إضافية على عاتق الأستاذ.
- الطرق والأساليب المنتهجة مملة فينفر منها المتكونون.

- خلاصة الفصل :

و بالتالي يتضح أن الأهداف التكوينية مشتقة من الاحتياجات التكوينية فإذا كانت الاحتياجات محددة بدقة وواضحة كانت أهداف التكوين واضحة وممكنة التحقيق، وتجدر الإشارة إلى أن لكل برنامج تكوين أهداف عامة وأهداف سلوكية ويرتبط نجاحه بوضوح أهدافه و ذلك لكي يتسنى قياسها بعد انتهاء عملية التكوين وتقييم نتائجه وكل ما يرتبط به من عناصر كالمكونين والمتكونين، ولذا يستوجب الاهتمام البالغ بهذه العملية وبكل مراحلها من تخطيط وإعداد وتنفيذ ومتابعة و ذلك من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.

الفصل الثالث:

الفصل الثالث: العملية التعليمية ، الأستاذ و اللغة الانجليزية

تمهيد.

- المبحث الأول: العملية التعليمية.

أولاً: مفهوم العملية التعليمية.

ثانياً: عناصر العملية التعليمية.

ثالثاً: مفهوم الأداء التدريسي.

رابعاً: مراحل عملية التدريس.

خامساً: خصائص الطرق الحديثة للتدريس.

- المبحث الثاني: الأستاذ.

أولاً: مفهوم الأستاذ.

ثانياً: أدوار الأستاذ.

ثالثاً: السمات البيداغوجية.

المبحث الثالث : اللغة الإنجليزية.

أولاً: تدريس اللغة الإنجليزية.

ثانياً: برامج تكوين أساتذة اللغة الإنجليزية.

ثالثاً: المقاربة التواصلية لتدريس اللغة الإنجليزية.

خلاصة

تمهيد:

يتطلب تحقيق النجاح في تدريس اللغات من الأستاذ التمكن من استراتيجيات التدريس، ومعرفة شاملة ودقيقة باللغة وقواعدها ونظريات تعليمها ومهارات اللغة وأنظمتها.

وإن العملية التعليمية بجميع جوانبها تعتمد بدرجة كبيرة على فعاليات المواقف التدريسية، فالتدريس الفعال هو سر نجاح العملية التربوية فكلما كان ما يقوم به الأستاذ مناسب لحاجات المتعلمين ومراحل نموهم، كلما كانت المادة التعليمية ذات قيمة واضحة وسببا في زيادة كفاءتهم التعليمية.

- المبحث الأول: العملية التعليمية.

-أولا :ماهية العملية التعليمية:

هي عملية تنظيمية للإجراءات التي يقوم بها المعلم داخل غرفة الصف وخاصة لدى عرضه للمادة الدراسية وتسلسله في شرحها.

وتعرف أيضا بأنها الإجراءات والنشاطات التي تحدث داخل الفصل الدراسي والتي تهدف إلى إكساب المتعلمين معرفة نظرية أو مهارة عملية أو اتجاهات إيجابية، فهي نظام معرفي يتكون من مدخلات ومعالجة مخرجات، فالمدخلات هم المتعلمون والمعالجة هي العملية التنسيقية لتنظيم المعلومات وفهمها وتفسيرها وإيجاد العلاقة بينهما وربطهما بالمعلومات السابقة، أما المخرجات فتتمثل في تخريج طلبة أكفاء متعلمين.

وبالتالي فالعلاقة نوعية تتأسس بين المعلم والمتعلم والمعرفة والطريقة في محيط تربوي معين وزمن محدد، وهذه الأطراف تتفاعل مجتمعة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف التعليم وحصول أي خلل في هذه الأركان سيؤدي حتما إلى خلل على مستوى نتائج العملية التعليمية¹.

ويعتبر المعلم العامل الرئيسي في العملية التعليمية حيث يلعب دورا كبيرا في بناء تعلمات المتعلم، فأفضل المناهج وأحسن الأنشطة والطرائق وأشكال التقويم لا تحقق أهدافا بدون وجود المعلم الفعال والذي

¹ عالية جبار، نفس المرجع السابق، ص 03.

يملك الكفاءات التعليمية الجيدة، والذي يعتبر ركن أساسي من أركان العملية التعليمية، يعمل كمنشط ومنظم ومحفز للعملية وليس ملقنا كما كان في السابق.¹

-ثانيا : عناصر العملية التعليمية:

1- التعليم والتدريس:

يعرف ليستر سميث التعليم "أنه عملية مستمرة هدفها تنمية الفرد وإعداد المواطن وضمان طفولة أسعد للناشئين، وأن من حق كل فرد أن يحصل على تعليم يتفق وعمره ويتناسب مع قدراته واستعداداته".

بينما التدريس غير التعلم، لأن التدريس يعني الأخذ أو العطاء أو الحوار والتفاعل بينما لا يعني التعليم سوء العطاء من جانب واحد وهو المعلم في حالة التعليم بعبارة أخرى فإن المعلم يقدم معلومات للمتعلم يعرفها دون غيره وبذلك فإن موقف المتعلم يكون سلبيًا يتقبل فيه ما يعرض له دون المشاركة في أي شيء.

أما التدريس فكلمة تتطوي على المشاركة في الوصول إلى الحقيقة هدف التدريس، ففي التدريس تعليم للطرق والأساليب التي يتمكن بواسطتها الدارس من الوصول إلى الحقيقة وليس تدريس الحقائق فقط.²

وبالتالي يتضح أن التعليم والتدريس مفهومان متقاربان إذ يشيران إلى عملية واحدة، غير أن التعليم أشمل من التدريس من حيث الاستعمال خاصة في المجال التربوي، وتختلف طرق التدريس بين النظرة التقليدية والحديثة حيث أن الاختلاف بينهما يكمن في المكانة التي يحتلها التلميذ في عملية التدريس، فالنظرة التقليدية تجعل من التلميذ كائنا متلقيا لجملة من المعارف وغير نشط، أما النظرة الحديثة فجعلته محور النشاط التعليمي وبذلك فله دور إيجابي في المواقف التعليمية، فتسعى الطرق الحديثة إلى إحداث التكيف مع الوسط الاجتماعي، فالمتعلم شخص يحتاج إلى نمو متكامل ضمن استغلال ميوله في تحقيق الأهداف التربوية، واستغلال نموه ضمن أنشطة تنبع من اهتمامه.³

¹ عالية عبد الجبار بنفس المرجع السابق، ص 04.

² فاتحي عبد النبي: الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، رسالة لنيل شهادة دكتوراة، منشورة، تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2016، ص 164.

³ نفس المرجع السابق، ص 171.

2- البيداغوجيا:

من الصعب تعريف البيداغوجيا بسبب تعدد واختلاف دلالتها الاصطلاحية من جهة، وبسبب تشابكها مع مفاهيم وحقول معرفية أخرى تجاورها من جهة أخرى وهذا ما أدى إلى رسم الحدود الدقيقة بين البيداغوجيا وغيرها من التسميات.

وتعني البيداغوجيا في الدلالة اللغوية التربية العامة أو فن التعلم أو نظرية التربية التي تنص على جميع الطرائق والتطبيقات التربوية التي تمارس داخل المؤسسة التعليمية.¹

3- الديداكتيك:

إذا كانت بداية البيداغوجيا تخصصا نظريا عاما يتحكم في العلاقة التي تكون بين المعلم والمتعلم، فإن الديداكتيك هو تخصص علمي تطبيقي يتعلق بتدريس مادة معينة، وقد ظهر هذا المصطلح في منتصف القرن العشرين، واستخدم بمعنى فن التدريس أو فن التعليم.

وتعرف على أنها تأمل وتفكير في المادة الدراسية وغايات تدريسها انطلاقا من المعطيات المتجددة والمتنوعة باستمرار في علم النفس البيداغوجيا وعلم الاجتماع، ويقابلها في اللغة العربية مصطلح تعليمية أو علم التعلم.²

ثالثا: مفهوم الأداء التدريسي:

يشير الأداء التدريسي للمعلم إلى مجموع السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة مع الالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص.

- ويعرف الأداء التدريسي: على أنه تنفيذ الأستاذ للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للتلاميذ واستخدام طرق تدريسية متنوعة واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة.

¹ عالية جبار: واقع العملية التعليمية في المدرسة الجزائرية، معهد اللغات، العدد 03، المجلد 02، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2020/10/02، ص 03.

² نفس المرجع السابق، ص 02.

رابعاً :مراحل عملية التدريس:

يرتبط أداء المعلم بالكفاءات العلمية والمهارات الإدارية والفنية والأخلاقية التي ينبغي له أن يمتلكها لممارسة العملية التعليمية و لتحقيق رسالة التعليم ومن هذه الكفايات ما يلي:

1-تخطيط الدرس:

هو عملية تصور مسبق للمواقف التعليمية التي يهيئها المعلم لتحقيق الأهداف التربوية، قوامها تحديد الأهداف واختيار الأساليب لتحقيقها وتقويم لمدى تحقيقها في فترة زمنية معلومة، ولمستوى محدد من التلاميذ، وتكون الخطط الدراسية من حيث فترة تنفيذها على مستويات متعددة، فمنها ما يكون بعيد المدى كالخطط السنوية والفصلية ومنها ما يكون قصير المدى كخطط الوحدات والدروس.¹

2 - تنفيذ الدرس:

هي مجموعة المهارات التي يجب أن يتقنها المدرس من أجل تنفيذ العملية التربوية التي يسعى من خلالها للإجابة على سؤالين أساسيين هما كيف أدرس؟ وبأي وسيلة أدرس؟ وتتضمن هذه العملية إدارة الصف وضبط النظام الذي يضمن الهدوء التام للتلاميذ من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق نتائج محددة، في ظل مناخ عاطفي واجتماعي وتنظيم بيئة التعلم وتوفير الخبرات التعليمية وتنظيمها وتوجيهها وملاحظة المتعلمين ومتابعة تقدمهم.²

3-التقويم:

إن التقويم عنصر هام من عناصر العملية التربوية وهو مجموعة من الأحكام التي تزن بها شيئاً ما أو جانباً ما من جوانب العملية التعليمية وتشخيص نقاط القوة والضعف فيه، ودراسة العوامل والظروف المؤثرة فيه، ثم اقتراح الحلول التي تصحح المسار وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة.³

¹السليتي فراس: استراتيجية التدريس الحديثة، الأردن، عمان. عالم الكتب الحديث، 2015، ص 314.

²السليتي فراس: استراتيجية التدريس الحديثة، الأردن، عمان. عالم الكتب الحديث، 2015، ص 314.

³ نفس المرجع السابق، ص 418.

وبالتالي تشمل هذه المراحل صياغة الأهداف التدريسية متكاملة مع حاجات النمو للمتعلم ونقصد بها تنمية الجوانب النفسية والعقلية والجسمية والاجتماعية بشكل منسجم.

خامسا : خصائص الطرق الحديثة للتدريس:

- تعتمد طرق التدريس الحديثة على العديد من الخصائص من بينها مايلي :
 - تعتمد على جملة من الخصائص توجه عملها، وهي مستوحاة من الأهمية التي تضيفها إلى التعلم الذاتي، فالتعلم الذي له معنى هو الذي ينشأ من التأمل والتعزيز الفعال للتعلم ينبع من أفكار المتعلم ذاته وليس من البيئة المحيطة فحسب.
 - تعتمد طرق التدريس الحديثة على الاستقراء والاستنتاج والتحليل والتركيب.
 - تعتمد على فهم العلاقات والمفاهيم التي يتم على أساسها البناء المعرفي، وتمكن التلميذ من السؤال والاستفسار.
 - تسمح للمعلم أن يتابع عن قرب عملية الفهم لدى التلميذ والتعرف على مواطن الضعف والخلل في البناء المعرفي.¹
- المبحث الثاني : الأستاذ

اولا : ماهية الأستاذ (المعلم):

الأستاذ هو حيز الزاوية في العملية التعليمية فهو يؤثر في التلاميذ بأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته التي ينقلها التلميذ عنه، ويستطيع الأستاذ الكفء أن يوظف الإمكانيات التي في متناوله ويبتكر فيها لينجح في أداء رسالته.²

ثانيا : خصائص وجب توفرها في الأستاذ:

يمكن لأي شخص أن يجعل نفسه معلما، خاصة في ظل الظروف التي تمر بها العملية التعليمية ونظامنا التعليمي وسياسة القوى العاملة التي يعيشها مجتمعنا المعاصر، ولكن لا يستطيع كل من يقف أمام مجموعة من التلاميذ أن يصف نفسه بأنه معلم ناجح لأن المعلم الناجح له سمات وخصائص لا توجد إلا في بعض المعلمين، ونوجزها في مايلي :

¹فاتحي عبد النبي، نفس المرجع، ص 171.

²زيدان محمد مصطفى: الكفاية الإنتاجية للمدرس، ط1، جدة، العربية السعودية، دار الشروق 1981، ص 46.

1- الخصائص الجسمية:

من المتفق عليه أن المعلم الناجح يجب أن يكون صحيحا بدنيا، خال من الأمراض والعاهات المزمنة والأمراض المعدية، وعيوب النطق كالفأفة والتأتأة، لأنها مظاهر غالبا ما تؤثر تأثيرا سلبيا على أدائه داخل حجرة الدراسة، وعلى تفاعله مع التلاميذ ومع زملائه وإدارة المدرسة، ومن ثمة على العملية التعليمية، ولذا يجب أن يكون المعلم حسن المظهر والسلوك ومتبعا للقواعد والعادات الصحية داخل المدرسة وخارجها.¹

2- الجانب العقلي والمعرفي:

بما أن هدف التعليم الأسمى هو زيادة الفعالية العقلية للتلاميذ ورفع المستوى لكفاءتهم الاجتماعية، فإن المعلم يجب أن يكون له القدرة العقلية التي تمكنه من مساعدة تلامذته على النمو العقلي، والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية أي أن يعرف ما يعلمه أتم المعرفة وأن يكون مستوعبا لمادة تخصصه أفضل استيعاب وأن يكون متمكنا من المادة التي ألقيت على عاتقه تمكنا تاما.²

3- الخصائص النفسية والاجتماعية:

إن المعلم الكفء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، ومن أبرز هذه الصفات أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه، ملتزما بأداب المهنة وأن يكون واثقا بنفسه، وأن يحترم شخصية التلميذ وأن يتصف بالمهارات الاجتماعية لأن المجتمع المدرسي مجتمع إنساني يقوم على التفاعل الاجتماعي بين أعضائه، ويفرض هذا الواقع على المعلم التعاون معهم جميعا والمحافظة على علاقات إيجابية فعالة، وأن يكون متفتحا وأن يتحل بالصبر حتى يتحمل القيام بدوره ومهامه من منظور الرسالة التربوية.

4- الخصائص الأكاديمية والمهنية:

أن يتمتع المعلم الناجح بدرايته بكل جديد في تخصصه، وذلك بالاطلاع الدائم في الكتب والمجلات العلمية، وحضور المؤتمرات والندوات العلمية، بالإضافة للاطلاع على الثقافة السائدة في المجتمع سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو تاريخية أو اجتماعية....، ومن ثمة يجب ان يكون لديه الرغبة في القراءة

¹ ملاح رقية: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة الحقيقة، المجلد 17، العدد 01، سنة 2018.

² شوقي محمود ، السعيد مالك، معلم القرن الواحد والعشرون ، القاهرة، مصر، دار الفكر العربي 2001، ص 25.

والاطلاع والاستماع إلى الإذاعة والتلفزيون حتى يكون واعيا بما يدور حوله من أحداث إما على المستوى المحلي أو العالمي.¹

5- دور المعلم كناقل للمعرفة:

لم يعد دور المعلم موصلا للمعلومات والمعارف بل قد أصبح دور المعلم مساعدا للتلاميذ في عملية التعلم والتعليم، حيث يساهم المتعلمون في الاستعداد للدروس والبحث والدراسة مستثمرين بإرشادات وتوجيه معلمهم الكفء، الذي يعي الأساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم ولديه القدرة والمهارات الهادفة في معاونة المتعلمين على توظيف المعرفة في المجالات الحياتية المتنوعة بالإضافة إلى قدرة المتعلم على صياغة الأهداف الدراسية والتربوية والعمل على تحقيقها من خلال الدروس والنشاطات الصفية واللاصفية.²

6- دور المعلم في رعاية النمو الشامل للمتعلمين:

تهدف العملية التربوية إلى النمو الشامل للمتعلم روحيا، عقليا، معرفيا ووجدانيا، والمعلم هو المسؤول عن تحقيق هذه الأهداف السلوكية من خلال أدائه التربوي الإيجابي مع ضمان خطته سواء كانت يومية أو شهرية أو سنوية الأمر الذي يتطلب القدرة على تحليل المناهج والمقررات التي يدرسها عاملا على إثرائها وتوظيفها لخدمة المتعلمين مع وضع الخطط الهادفة للأنشطة في توظيف المعرفة وربطها بالواقع المعاش.³

7- دور المعلم كخبير في مهنة التدريس:

يجب أن يسعى المعلم دائما للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الاطلاع على الخبرات المهنية الحديثة والمتجددة كما يجدر به ويطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقلها إلى تلاميذه بشكل فعال وإيجابي، كما يطلب منه أن يكون عصريا في توظيف التكنولوجيا الخاصة بالتعليم والتعليم المبرمج، والأجهزة التكنولوجية الأخرى، ومتجددا ومسائرا لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية ليستطيع المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف السلوكية التربوية المرجوة.⁴

¹ نفس المرجع السابق، ص 59.

² علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره -الإشراف عليه وتربيته ، ط1 عمان، الأردن،، دار الفكر العربي ص 82.

³ نفس المرجع السابق، ص 89.

⁴ علي راشد: نفس المرجع السابق، ص 95.

8- دور المعلم كمسؤول عن تقييم التلاميذ:

إن مستوى التحصيل الجيد في المجالات التربوية المتنوعة معرفية وجدانية ومهارية يعتبر هدفا مرموقا يسعى المعلم الناجح لمتابعته وتحقيقه مستخدما كل الأساليب التقنية والتكنولوجية للتعليم في رعاية مستوى تلاميذه التحصيلي على مدار العام الدراسي وذلك في مجال ما يدرسه من مناهج ومقررات، فالمعلم الناجح هو الذي يوظف اللوائح المتعلقة بتقويم التلاميذ في المجالات التعليمية بشكل موجه وفعال، ويلزمه في هذا المجال فتح السجلات اللازمة لتوثيق درجات المتعلمين، وهذا لمتابعة سلوكهم وتقويمه وكذا لوضع الخطط اللازمة لمعالجة حالات الضعف.¹

كما يجب على المعلم القيام بأبحاث ودراسات إجرائية لحالات التأخر في مجالات التحصيل المعرفي أو المجالات السلوكية الأخرى متعاوناً في ذلك مع زملائه وإدارة المدرسة ومع الأسرة.²

9- دور المعلم كعضو في مهنته وفي مجتمعه:

من الضروري على المعلم أن ينمو ويتطور في مهنته من خلال مشاركته في جمعيات المعلمين ونقاباتهما لأنها تسعى دوماً إلى تطوير وتجديد منتسبيها من المعلمين من خلال اللقاءات والندوات والنشرات والمساهمة في نشاطاتها، وبالتالي يكون عضواً فعالاً في المجتمع المحلي بحيث يتفاعل معه ويساهم في خدمته من خلال المناسبات الدينية، الوطنية والقومية وفي مجالس الأولياء والجمعيات الخيرية.³

ثالثاً ;

- السندات البيداغوجية للأستاذ:

السندات البيداغوجية هي الوسائل المعتمد عليها في العملية التعليمية بما فيها الكتب المدرسية المستعملة في المقرر الدراسي، وتظهر أهمية السندات البيداغوجية من خلال الوظيفة التي تؤديها فتعتبر وسائل تعليمية تساعد في تطبيق المنهاج من جهة، وتؤدي وظيفة تكوينية تسهل فهم وتنفيذ المنهاج من جهة أخرى وهي نوعان من الوثائق:

¹ علي راشد نفس المرجع السابق ، ص 96.

² نفس المرجع السابق ، ص 96.

³ نفس المرجع السابق ، ص 97.

1- الوثائق البيداغوجية:

تتوفر هذه الوثائق على مستوى المؤسسات التربوية وهي خاصة بالأستاذ وتتمثل فيما يلي:

أ- المنهاج:

هو الوثيقة الأساسية والرسمية التي يجب أن تكون في حوزة الأستاذ، ولا يستطيع بناء أنشطته دون الاعتماد عليها ، ويرمي المنهاج إلى اكتساب المتعلم جملة من الكفاءات التي تمكنه من فهم العالم الذي يعيش فيه ومعرفة قوانين الطبيعة وتطورها وتمكنه من امتلاك كفاءات تتعلق بالاتصال وذلك باستعمال لغة علمية للتعبير والتواصل.

ب- الوثيقة المرافقة للمنهاج:

تعتبر وسيلة تكوينية للأستاذ والقصد منها تقديم الأسس البيداغوجية التي تقوم عليها المناهج وشرح المقاربة الجديدة المعتمدة وتذليل بعض الصعوبات التي قد تعترض الأستاذ في قراءة وفهمه للمنهاج، وتقتراح عليه كيفية تناول الوحدات التعليمية المقررة وأساليب معالجتها تعليميا بما يناسب مستوى النمو العقلي والاجتماعي الوجداني للمتعلمين.

ج- دليل الأستاذ:

تسعى هذه الوثيقة الى لتقديم استراتيجيات لبرمجة تعلمات المتعلمين وتساوم أيضا في تكوين الأستاذ وتسهيل مهمته وذلك يجعله يتأقلم مع التصور الجديد والمقاربة الجديدة وهو ما جاء في المنهاج.

د- الكتاب المدرسي:

يعتبر الكتاب المدرسي وسيلة تعليمية ومرجع معرفي وسند بيداغوجي للأستاذ والتلميذ يترجم متطلبات المنهاج ويعتمد المقاربة الجديدة وله دور هام في إنجاز النشاطات الفردية للتلميذ ويسمح له الوصول إلى المعرفة ويكسبه ثقة استعمال الكتاب.

2- الوثائق الخاصة بالأستاذ:

أ- الوثيقة البيداغوجية (المذكرة):

تحضير الوثيقة البيداغوجية ضروري لأن بناءها وهندستها يتطلب خطة محكمة بالتسيير الجيد للدروس والاستغلال الأمثل للوقت المخصص لمختلف مراحل الدرس وتشمل المذكرة على مايلي:

1-فترة تقديم النشاط والتعلم (وضعية الانطلاق).

2-فترة العرض والمناقشة (مرحلة بناء التعلم).

3-فترة استثمار المكتسبات (مرحلة التقويم).

ب-التوزيع السنوي:

هو بمثابة مخططات للنشاطات والحصص التعليمية بأنواعها والتقويمات ويجب أن يتم انجازها بطريقة بيداغوجية تسمح للأستاذ بالاطلاع على مختلف المجالات والوحدات الواردة في المقرر الدراسي.

ج-الكراس اليومية:

هو بمثابة وسيلة للتذكير و التحضير المسبق للأنشطة اليومية التي يقدمها الأستاذ حسب الاستعمال الزمني وذلك يوميا و طيلة العام الدراسي وتشمل المواد والميادين و توقيتها، ومدتها والمحتوى المعرفي والاهداف التعليمية لكل مادة تعليمية يتم تدريسها.

د-دفتر التنقيط:

هو دفتر ضروري تدون عليه النقاط التي يتحصل عليها المتعلمون في التقويمات المستمرة والامتحانات الفصلية ويسمح بالاطلاع على مستوياتهم و نتائجهم ومعدلاتهم الفصلية خلال العام الدراسي.

هـ - دفتر المناداة:

هو دفتر يشمل القائمة الاسمية لتلاميذ كل قسم مخصص لتدوين غيابات التلاميذ صباحا ومساء و طيلة الموسم الدراسي ويحسب الأستاذ فيه النسب المئوية للحضور والغياب المسجلة من طرف التلاميذ شهريا.

و- كراس التكوين:

هو كراس يرافق الأستاذ طيلة مشواره المهني منذ التعيين وخلال حضور التبرص الاولي تدون عليه محتويات مقاييس التكوين ومحتويات الورشات والندوات والدروس الخاصة التي يحضرها الأستاذ وكذا التوجيهات التي يقدمها المفتش خلال زيارته وهو بمثابة مرجع هام للأستاذ.

المبحث الثالث : اللغة الإنجليزية.

اولا : تدريس اللغة الإنجليزية:

يهدف إدراج تعليم اللغة الإنجليزية في التعليم الابتدائي بالدرجة الأولى إلى تمكين الطفل الجزائري من الانفتاح أكثر على العالم والاستفادة مباشرة من المعرفة العلمية، بحيث أن اللغة الإنجليزية هي اللغة العالمية الأولى للابتكارات التكنولوجية والتبادلات التجارية والتواصل الفكري والثقافي، هذا مما لا شك فيه يساعد الأطفال الجزائريين على الاندماج في سن مبكرة وبطريقة سلسة في الحركة العالمية للتنمية والمعرفة.

وإن ميزة دمج أكثر من لغة أجنبية في التعليم الابتدائي مذكور بوضوح في القانون الوطني للتعليم الأساسي والذي ينص على تمكين المتعلمين من إتقان لغتين أجنبيتين في سن مبكرة مما يتيح للأطفال القدرة على مواكبة العولمة ومتطلبات القرن الواحد والعشرين وإتاحة المزيد من الفرص لهم للوصول إلى العلوم الحديثة، التكنولوجيا المتقدمة والثقافة العالمية، ولعل الهدف الأساسي لتدريس اللغة الإنجليزية هو توفير الفرصة للطفل الجزائري لتعلم لغة أخرى تساهم بشكل أفضل في توسيع معارفه وترتيب أفكاره وتطوير مهارته اللغوية والتواصلية باللغة الإنجليزية تدريجيا لذلك يعطي منهاج اللغة الإنجليزية لهذه المرحلة الأولوية للجانب الشفاهي لاكتساب اللغة والتواصل دون إهمال الجانب الكتابي الذي يتم تقديمه تدريجيا.

ولذا فإن اقحام تدريس اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الابتدائي قد تطلب عدة إجراءات تنظيمية وبيداغوجية وفقا ل ; المنشور رقم 1513 المؤرخ 19 سبتمبر 2024 الذي يحدد قواعد تدريس اللغة الإنجليزية في الطور الابتدائي وفق ما يلي:

1-منهاج اللغة الإنجليزية للسنة الرابعة ابتدائي والمقاربة التعليمية المعتمدة:

- يطبق منهاج اللغة الإنجليزية للسنة الرابعة ابتدائي والذي أعدته المجموعة المتخصصة للغة الإنجليزية وصادق عليه المجلس الوطني للبرامج.
- ويعتمد هذا المنهاج أساسا على المقاربة التواصلية القائمة على الحوار والاستماع وتنمية كفاءتي فهم المنطوق والإنتاج الشفوي إلى جانب تنمية كفاءتي فهم المكتوب والإنتاج الكتابي.

2- توقيت اللغة الإنجليزية:

حدد توقيت اللغة الإنجليزية بساعة ونصف (1 سا و 30 د) أسبوعيا ويوزع على حصتين ذات 45 قدمان بصفة منفصلة خلال الأسبوع، مع تجنب البرمجة المتتالية لحصص اللغة الفرنسية واللغة الإنجليزية في نفس اليوم قدر الإمكان.

3 -الوسائل التعليمية للغة الإنجليزية:

تتمثل الوسائل التعليمية لتدريس اللغة الإنجليزية فيما يلي:

أ- كتاب اللغة الإنجليزية: لقد تم إعداد ونشر كتاب التلميذ للغة الإنجليزية للسنة الرابعة الابتدائي.

أ- الدليل الديدانكتيكي للغة الإنجليزية: هو دليل يساعد على تنفيذ المنهاج وتبسيط المنهجية المعتمدة فيه، ويقدم توجيهات تعليمية حول تنظيم الأنشطة التعليمية للمادة وكيفية إنجازها.

ج-السند السمعي: وهو عبارة عن مقاطع صوتية مسجلة في قرص رقمي تستعمل في حصص اللغة الإنجليزية لتعويد التلميذ على النظام الصوتي للغة الإنجليزية.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن لمديري المدارس الابتدائية تحميل المناهج الخاصة باللغة الإنجليزية وكذا الدليل الديدانكتيكي للغة الإنجليزية عبر حساباتهم الخاصة على الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية.

4- تأطير اللغة الإنجليزية في مرحلة التعليم الابتدائي:

يؤطر تدريس اللغة الإنجليزية في السنة الرابعة ابتدائي أساتذة المادة الذين درسوا في السنة الماضية إلى جانب الأساتذة الذين تم توظيفهم هذه السنة واستفادوا من تكوين تاهيلي قبل ممارسة مهامهم حيث يتولون تدريس المادة لأفواج السنتين الثالثة والرابعة ابتدائي في مدرسة ابتدائية أو أكثر في حدود اثني عشر (12) فوجا تربويا، مع الأخذ بعين الاعتبار معيار الجوارية وتنقل الأستاذ بين (مدرسة ابتدائية وأخرى) لذلك يتعين نشر وتوزيع أساتذة المدرسة الابتدائية بشكل يضمن التغطية الكاملة لكل أفواج السنتين الثالثة والرابعة ابتدائي في كل المدارس.

5- المرافقة البيداغوجية:

أما فيما يخص المرافقة البيداغوجية أوضحت الوزارة أن مفتشو التعليم المتوسط للغة الإنجليزية كل في مقاطعته يواصلون مرافقة الأساتذة المكلفين بتدريس هذه المادة في التعليم الابتدائي ومتابعتهم، ميدانيا لضمان الانسجام في تنظيم الأنشطة البيداغوجية داخل المدرسة الابتدائية المعنية في إعداد جداول توقيت أستاذ اللغة الإنجليزية في حال تكملة النصاب.

6- التنسيق البيداغوجي:

بغية ضمان الانسجام في تنظيم الأنشطة البيداغوجية داخل المدرسة الابتدائية يبقى من الضروري ضمان التنسيق بين الأساتذة في إعداد التوزيع الزمني للموارد المبرمجة والأنشطة.

جدول رقم(1) يوضح التوزيع الزمني للتكوين التأهيلي لأساتذة اللغة الإنجليزية في المدرسة الابتدائية

عدد الساعات	عدد الحصص	المقاييس
12 سا	6 حصص.	- تعليمية اللغة الإنجليزية.
10 سا	5 حصص.	- علم النفس.
10 سا	5 حصص.	- التخطيط.
8 سا	4 حصص.	- تقنيات تسيير القسم.
8 سا	4 حصص.	- التشريع المدرسي.
8 سا	4 حصص.	- التقويم.
4 سا	2 حصص.	- المناهج.
60 سا	30 حصة	المجموع

المصدر : المنشور رقم 1513 المؤرخ 19 سبتمبر 2024 الذي يحدد قواعد تدريس اللغة الانجليزية في الطور الابتدائي،

3-برنامج التكوين التأهيلي لأساتذة اللغة الإنجليزية:

يخضع الأساتذة الجدد والذين ستستند لهم أقسام السنة الرابعة من التعليم الابتدائي إلى تكوين تأهيلي، إذ يتلقون دروسا تكوينية مكثفة في سبعة مقاييس كاملة خلال مدة أسبوع وتقدر بـ 60 ساعة تكوين ستوزع على (30) حصة دراسية، ويؤطر هذه العملية مفتشون في اللغة الإنجليزية وتركز الدورة التكوينية على استيعاب المنهاج والتحكم في العملية التعليمية ومن أجل تزويد الأساتذة بتقنيات الممارسات البيداغوجية وإكسابهم معارف ومهارات تتماشى والمهام الموكلة إليهم.¹

4-المقاربة التواصلية لتدريس اللغة الإنجليزية:

¹نشيدة قوادي، برنامج مكثف لتأهيلهم لتدريس تلامذة الرابعة، جريدة الشروق الإلكترونية

ليوم 04 افريل 2024 الموقع www.ehchrouk.dz

ارتبطت المقاربة التواصلية بتعليم اللغات الأجنبية وتعلمها أساسا، وقد نشأت أول مرة في البلدان الأنجلوساكسونية، قبل أن تفرض نفسها في باقي البلدان الفرانكفونية في منتصف السبعينات من القرن الماضي.

وترجع الأسس النظرية لهذه المقاربة إلى العالم اللغوي نوعام (NOAM CHOMSKI) الذي يرى أن : "الكائن البشري يتوفر على قدرة فطرية لفهم الرموز اللغوية، وأن الطفل يتعلم اللغة من خلال التواصل أساسا دون إدراك لقواعدها وبنياتها"، وترتكز هذه المقاربة أيضا على النظريات المعرفية¹والسوسيوبنائية التي تعتبر التعلم عملية بنائية ذات دلالة خاصة يقوم المتعلم بدور أساسي فيها، وليس مجرد ردود فعل آلية لمؤثرات معينة كما ترى النظريات السلوكية.

والمقصود بالكفاية التواصلية ليس هو القدرة على إنتاج جمل صحيحة واحترام القواعد الخاصة بلغة معينة من حيث النطق والصرف والنحو فحسب، وإنما هو أيضا القدرة على التصرف لغويا بالشكل الذي يناسب الوضعية الواقعية التي يتم فيها التبادل اللغوي.

وهو ما يقتضي القدرة على التكيف لغويا مع وضعيات التواصل السائدة في مجتمع معين، واحترام المعايير والصيغ التعبيرية المتعارف عليها في ذلك المجتمع.²

وهكذا انتقل تدريس اللغات الأجنبية من جرد للقواعد والبيانات اللغوية وتعليمها إلى جرد للوضعيات التواصلية التي يواجهها المتعلم في حياته اليومية (البيت، السوق، القطار،....)، والكفايات اللغوية الضرورية للتعامل مع تلك الوضعيات.

ولما كان الهدف من تعليم اللغة هو تمكين المتعلم من التواصل بشكل فعال من خلال مواجهة أكبر عدد من الوضعيات التواصلية مع التسامح في الأخطاء اللغوية التي يرتكبها ولذا فإن دور المدرس ينحصر في التنسيق والتنشيط والتوجيه وخلق الوضعيات التعليمية ومساعدة المتعلم على اكتساب الاستجابات المناسبة لمختلف الوضعيات التواصلية.³

¹ الدكتور عبد الخالق كلاب، المقاربة التواصلية، دفاثر التربية والتكوين، العدد 02، بتاريخ 09 /07 /2016.

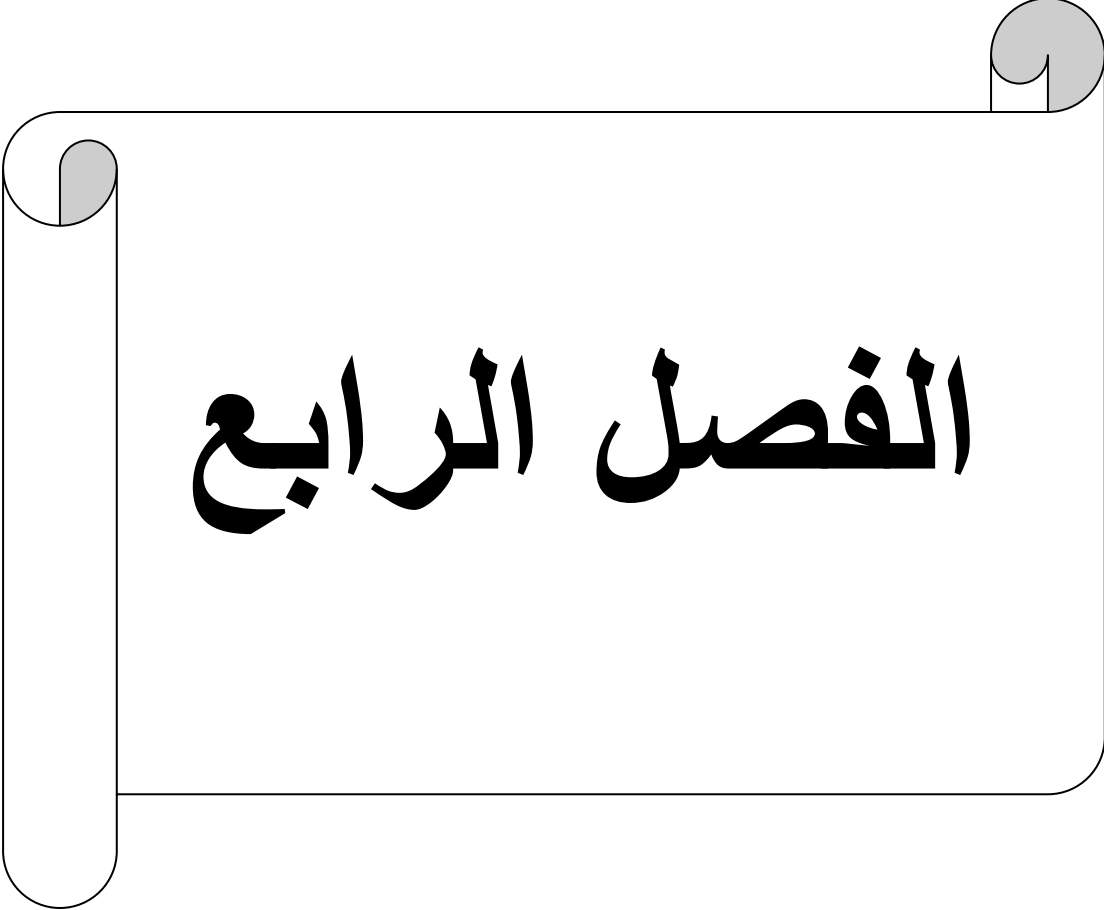
الموقع <http://www.koullab.com> بتاريخ: 03 /04 /2024 على الساعة 23:00

² نفس المرجع السابق.

³ نفس المرجع السابق.

- خلاصة الفصل :

مما سبق يتضح ان الأستاذ هو أساس العملية التعليمية، فمتى ما أحسن إعداداه وتأهيله تتحسن كفاءة التعليم وجودته وذلك من خلال الارتقاء بأدائه وما يمتلكه من معارف ومهارات تتعلق بكيفية التدريس للقيام بمهامه على أحسن وجه، لأن مجال التربية من المجالات شديدة التأثر بالمتغيرات العالمية مما يتطلب من الأستاذ أن يتعرف على الطرق والأساليب الحديثة والأفكار الجديدة لتجديد معارفه وصقل خبراته وقدراته المهنية ورفع كفاياته المهنية بما يساهم في تطوير العملية التربوية.

A decorative scroll frame with a light gray background and a dark gray border. The frame has a vertical strip on the left side and a horizontal strip on the top right, both with rounded ends. The text is centered within the frame.

الفصل الرابع

تمهيد.

- المبحث الأول: ماهية الأداء المهني.
 أولاً: تعريف الأداء المهني.
 ثانياً: أهمية الأداء المهني.
 ثالثاً: خصائص الأداء المهني.
 رابعاً: محددات الأداء المهني.
 خامساً: معايير الأداء المهني.
- المبحث الثاني: تقييم الأداء المهني.
 أولاً: تقييم الأداء المهني.
 ثانياً: أهمية تقييم الأداء المهني.
 ثالثاً: أهداف تقييم الأداء المهني.
 رابعاً: طرق تقييم الأداء المهني.
- المبحث الثالث: دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية.
- الخلاصة

تمهيد:

لا يمكن إنكار أهمية الأداء المهني في بناء وتحقيق النجاح المهني، لأن الأداء المهني الجيد هو مفتاح النجاح في العمل وتحقيق الأهداف المهنية، ولأنه يعني بكيفية أداء الشخص لمهامه وواجباته وباستخدام المهارات والمعرفة المكتسبة في تنفيذها بشكل فعال وفي الوقت المحدد، إن الأداء المهني الجيد يعزز التفاعل الإيجابي مع الزملاء ويعمل على تعزيز الرضا الوظيفي والتحفيز على العمل، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المسطرة والنجاح المهني.

- المبحث الأول.

- أولا

تعريف الأداء المهني:

يتمثل الأداء المهني في قدرة الفرد على أداء و تنفيذ مهامه وواجباته بكفاءة عالية وفعالية في بيئة العمل المحددة ويشمل ذلك استخدام المهارات المتقنة والخبرات المكتسبة لتحقيق الهدف المطلوب بأفضل طريقة ممكنة.

ويقابل الأداء لغة الكلمة اللاتينية (PERFOTMARE) والتي تعني إعطاء كلية لشيء ما والتي اشتقت منه الكلمة الإنجليزية (PERFORMANCE) والتي تعني حسب معجم المصطلحات المستخدمة لقياس الأداء والتقييم بأنه "إدراك وتحقيق نتائج هادفة من قبل المنظمة"، ويلاحظ أن هذا التعريف قد ركز على جانب النتيجة باعتبار أن الأداء يتمثل في مجمل النتائج التي تهدف المنظمة لبلوغها، فالأداء بذلك هو تحقيق الأهداف المسطرة بضمان جودة المخرجات.¹

ووفقا لمعجم مصطلحات العلوم الإدارية يعرف الأداء بأنه ؛ " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفق المعدل المفروض أدائه من العامل الكفء المدرب".

وبالتالي فالأداء يتمثل في تنفيذ الأعمال وفق المعيار المحدد الذي تم وضعه من قبل المنظمة ويناظر بالعامل ضرورة الالتزام به.²

وبالتالي فالأداء يوضح مدى قدرة العاملين على الإيفاء بمتطلبات وظائفهم والقيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه، ولذا فالأداء يمثل الطريقة التي يؤدي بها العامل المهام ويبين مدى تحكمه في وظيفته.³

¹ عدان نبيلة، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، عمان، الأردن. مركز الكتاب الأكاديمي، 2020، ص 47.

² نفس المرجع السابق، ص 48.

³ نفس المرجع السابق، ص 49.

ثانياً

أهمية الأداء المهني:

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاساً لأداء المنظمة التي يتبعها، كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فعالية المنظمة التي يعملون بها، حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه ينعكس عليه إيجابياً على النحو التالي:

- يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى في المستقبل، فإذا ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليها الكثير من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد مثل النقل، الترقية والتكوين، ومن خلال ذلك يجب على كل فرد أن يوجه اهتماماً خاصاً لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي.¹
 - يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته.²
 - اهتمام الفرد بأدائه لعمله مرتبط بما يتقاضاه من أجل وما يوفر من حوافز.
 - إن مستوى الأداء داخل المنظمة لا يعكس قدرات الفرد العامل فقط بل هو أيضاً يعبر عن المجهودات التي يبذلها الرؤساء والمديرين، من أجل الضغط على العاملين لرفع مستواهم في الأداء.
 - إن نجاح أو فشل أي منظمة مرتبط ومعتد بالدرجة الأولى بطبيعة الأداء الوظيفي ليس على مستوى المنظمة فقط بل تتعدى ذلك، نظراً لأهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.³
- وتبعاً لما سبق ذكره يعد الأداء المهني أمراً ضرورياً لنجاح الموظف ولتحقيق أهداف المؤسسة، فالأداء المهني الجيد يساهم في زيادة الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة العمل، كما يؤدي إلى تعزيز الثقة بين الموظف والمدير وزملاء العمل، كما يعزز فرص التميز والترقية والنجاح في المسار المهني لذا فإن تطوير وتحسين الأداء أمر ضروري للأفراد والمؤسسات لتحقيق الت فوق والنجاح.

¹ منصور أحمد منصور، القوى العاملة، تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، القاهرة، مصر، مكتبة غريب، 1986، ص 135.

² حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، الإسكندرية، مصر دار الجامعات المصرية، 1975، ص 65.

³ حسن محمود حسن ناصر، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، فلسطين، 2010، ص 52.

-ثالثا: خصائص الأداء المهني:

للأداء المهني خصائص متعددة نوجزها فيما يلي:

- الأداء سلوك إنساني يبدو في شكل (تصرفات، أفعال، حركات، إيماءات، تلميحات...).
- الأداء سلوك يهدف إلى تحقيق عدة متطلبات.
- الأداء سلوك متغير ومتجدد باستمرار.
- الأداء سلوك اجتماعي بالأساس بمعنى أن التأثيرات الاجتماعية تؤثر في شكل وتوجيه السلوك في اتجاهات معينة.
- سلوك الأداء سلوك فردي قد يختلف عن سلوك الأداء في الجماعة.
- لسلوك الأداء سبب أو أسباب وله بداية ونهاية أي له غاية يحاول أن يدركها.¹
- رابعا

محددات الأداء المهني:

هنالك العديد من العوامل المؤثرة في الأداء حيث تمارس تأثيرا مباشرا على قدرة الأفراد والفرق في تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية، وينصب الاهتمام في هذا السياق على العوامل البيئية التي تشمل العوامل الطبيعية والبيئية مثل التكنولوجيا المتاحة وظروف العمل والمواد المستخدمة، كما تشمل العوامل النفسية مثل تحفيز الذات والانغماس في المهمة والتصور الذاتي للفرد، بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية التي تشمل العلاقات بين الأفراد داخل بيئة العمل وتأثيرها على الأداء.

ومن بين أهم العناصر التي تحدد الأداء ما يلي:

1-كفايات الموظف:

وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به ذلك الموظف.

2-متطلبات العمل:

تشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

¹ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2011، ص 10.

3- بيئة التنظيم:

وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف وهي التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية فهي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في الأداء الفعال مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والحضارية.

4- المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والخلقية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.¹

5- نوعية العمل:

وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات أو قدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

6- كمية العمل المنجزة :

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

7- المثابرة والوثوق:

وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى الحاجة لإرشاد وتوجيه الموظف من قبل المشرفين لتقييم نتائج عمله.²

ولذا يتجلى أن عوامل عدة تؤثر في الأداء المهني للفرد وعلى رأسها الخبرة المهنية والمعرفية الفنية التي يمتلكها في مجال عمله كما تلعب الدافعية والعزيمة الشخصية دورا هاما في تحفيز الأداء المهني وتؤثر أيضا الظروف المحيطة بالعمل كبيئة المؤسسة وكذا ثقافة العمل ودعم وتوجيه المسؤول والزلاء والمكافآت كلها عوامل تساهم في تحقيق أداء متميز وفعال للأفراد داخل المؤسسة.

¹ راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية ، مصر،، الدار الجامعية 2003، ص 217.

² نفس المرجع السابق، ص 217.

فعلي سلمي يرى: "أن المقدرة والرغبة في العمل يتفاعلا معا في تحديد مستوى الأداء، أي تأثير القدرة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل".¹

- خامسا

-معايير الأداء الوظيفي:

يرتبط أداء الفرد بالجهد الذي يبذله ويتم الحكم عليه من خلال معايير محددة نوجزها فيما يلي:

1-الجودة:

هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على درجة إتقان وجودة المنتج لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة، وهذا يستدعي وجود معيار لدى الرؤساء والمرؤوسين للاحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتقان على مستوى الجودة المطلوب في أداء العمل في ضوء التصميمات السابقة للإنتاج والأهداف والتوقعات.

2-الكمية:

هي حجم العمل المنجز في ضوء قدرات وإمكانيات الأفراد ولا يتعداها، وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأنه يعني بطئ الأداء، مما يصيب العاملين بالتراخي واللامبالاة، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في الأداء بما يتناسب مع ما يكسبه الفرد من خبرات، و تدريب.²

3-الوقت:

ترجع أهمية الوقت إلى كونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأس مال وليس دخل مما يحتم أهمية استغلاله الاستغلال الأمثل في كل لحظة، لأنه يتضاءل على الدوام ويمضي إلى غير رجعة، فهو لا يقدر بثمن ويعد من أهم المؤشرات التي يستند إليها في أداء العمل.³

¹ علي سلمي، التدريب الإداري، القاهرة، مصر، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1970، ص 98.

² شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص

تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس، 2009/ 2010، ص 64.

³ نفس المرجع السابق، ص 64.

4- الإجراءات:

هي خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه بفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل سواء ما تعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة للجميع وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين.¹

- المبحث الثاني: تقييم أداء الموظفين: -أولا

مفهوم تقييم الاداء :

تقييم الأداء هو عملية تهدف إلى تقييم وتحليل الأداء الفردي أو الجماعي في المؤسسة وتعد هذه العملية ضرورية لفهم مدى تحقيق الأهداف وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التطوير والتحسين، ويتطلب تقييم الأداء وجود معايير وأدوات محددة ومنهجية موضوعية لقياس الأداء وتحليله بشكل دقيق ويعتبر تقييم الأداء عملية مستمرة ومهمة لنجاح المؤسسة وتحقيق التطور المستدام في مجال عملها. "فمن خلالها يتم التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الفرد، وبموجبها يحدد إذا كان بحاجة إلى التكوين والتدريب ومن ثم التحفيز والترقية ولهذا يعد تقييم الأداء أحد الوظائف المتداولة والمعمول بها في تسيير الموارد البشرية"²

ويقصد بتقييم الأداء المهني: "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانية النمو والتقدم في المستقبل وتحمل مسؤوليات أكبر أو ترقية لوظيفة أخرى".³

¹شامي صليحة نفس المرجع السابق، ص 64.

² عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011، ص 89.

³صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 367.

ويعتبر تقييم الأداء أحد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الأفراد والموارد البشرية في المنظمات الحديثة، وهذه الوظيفة ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة، وتقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويحتاج الأمر أن يكون العاملون قد قضوا فترة زمنية في أعمالهم وبشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم خلالها.¹

وعرف تقييم الأداء أنه: "عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل، ويترتب عن إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم أو تدريبهم أو الاستغناء عنهم..."

وعلى الرغم من تأكيد الكثير من الباحثين على كون عملية تقييم الأداء مرحلة من عملية الرقابة إلا أنهم مع هذا التأكيد يقترحون مفاهيم لتقييم الأداء قد يمكن اعتبارها مرادفة لمفهوم الرقابة.²

- ثانيا

أهمية تقييم الأداء :

إن لتقييم الأداء أهمية كبيرة في بيئة العمل لأنه يساعد على تعزيز الأداء ويحسن الفعالية والكفاءة، ومن خلال تقييم الأداء يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى تدريب وتطوير، كما أنه يحفز الموظفين لتحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم وتعزيز روح العمل الجماعي والمساهمة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناء على بيانات ومعلومات واقعية.

ولذا فإن عملية تقييم الأداء أداة مهمة من أدوات إدارة الأفراد وعلاوة على ذلك فهي توفر أساسا موضوعيا عادلا للقرارات المتعلقة بالموظفين في استخدامها لحثهم على بذل أقصى جهد، والتفاني في العمل.³

والملاحظ أن عملية تقييم الأداء قد حظيت باهتمام خاص من جانب المؤسسات الإدارية المختلفة، ففي المفهوم الحديث لم يعد ينظر إلى تقييم الأداء على أنه الحكم عند نهاية مرحلة العمل لتقدير نتائج الجهود في الفترة السابقة، وإنما يعنى الاهتمام بزيادة قدرات الأفراد وتحفيزهم لاقتراح تحسينات على العمل

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، مصر الدار الجامعية، 2007، ص 284.

² عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط1، عمان، الأردن، دار وائل للنشر، 2008، ص 259.

³ أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم الأداء للموظفين، ط1، مصر، منشأة المعارف، 2004، ص 51.

والمشاركة في وضع مستوى الأداء الأفضل، أي أن النظرة الحديثة لتقييم الأداء أصبحت تركز على النظرة إلى المستقبل أكثر من الارتكاز على الماضي¹.

ثالثاً - أهداف تقييم الأداء المهني:

تهدف عملية تقييم الأداء إلى تحقيق عدة أهداف من بينها توفير رؤية شاملة لأداء الموظفين وتحديد مستوى تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة وأيضاً توفير المعلومات لاتخاذ قرارات ذكية بشأن ترقية الموظفين وزيادة المسؤوليات، وتنمية الكفاءات الضعيفة وتحفيز الإنتاجية والابتكار.

ويهدف تقييم الأداء أيضاً إلى :

- خلق مناخ يسوده الثقة والتعامل الأخلاقي بين العاملين والمنظمة عن طريق تأكيد مبدأ الموضوعية والحيادية في إصدار القرارات والمكافآت².
 - النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة، وتوظيف طموحاتهم وتطوير قدراتهم بشكل أفضل.
 - تقويم برامج وأساليب إدارة الموارد البشرية.
 - الارتقاء بمستوى العلاقات بين الموظفين ومناقشة مشكل العمل والأداء بشكل موضوعي.
 - تنمية قدرات المدراء في مجالات الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات³.
- وعلى هذا الأساس فإن تقييم الأداء هو عملية قياس إنجازات المؤسسة المحققة فعلاً باستخدام مؤشرات أغلبها كمية ليصبح لدى المسير، بالإضافة إلى المعلومات المعيارية معلومات حقيقية تعبر عن النتائج الفعلية للمؤسسة أو إحدى وظائفها⁴.

¹ صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، ط2، جامعة قسنطينة، 2010، ص 93.

² محمد الصيرفي، تنمية المهارات الإدارية السلوكية للعاملين الجدد، الإسكندرية، مصر، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع 2009، ص 270.

³ نفس المرجع السابق، ص 271.

⁴ عبد المليك مزهودة، مرجع سابق، ص 96.

رابعاً

طرق تقييم الأداء :

تختلف طرق تقييم الأداء باختلاف نشاطات كل منظمة واختلاف مهام عاملها، بالإضافة إلى ذلك فإنه لا توجد معايير محددة ومضبوطة لتقييم الأداء يعتمد عليها و من ابرز الطرق المعروفة مايلي:

1-طريقة الصفات والسمات:

تلجأ بعض المنظمات لاعتماد هذه الطريقة في قياس الأداء من خلال تطبيق الخطوات التالية:

- تقييم أداء الأفراد بمستوى علاقة الموظف برؤسائه وعلاقته مع زملائه والمحافظة على الدوار الرسمي.
 - تعطي لكل عنصر من العناصر التي وضعتها الإدارة العليا درجة معيارية لتمييزها عن الدرجة التي تليها مثلاً ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول، ضعيف.
 - تحديد نقاط معيارية لكل مستوى من المستويات التي تم وضعها.
 - ثم يتم بعد ذلك جمع النقاط التي حصل عليها الفرد في نموذج التقييم النهائي لكي يقوم من خلالها بتحديد المستوى التقييمي للموظف.
- وبالرغم من السهولة التي تتطوي عليها طريقة الصفات من حيث النموذج الموحد لكافة العاملين إلا أنها تتميز بالعديد من العيوب، كنقص الموضوعية والعدالة إذ أنها تتأثر بسلوكية المقيم من حيث التشدد والليونة في التعامل.¹

2-طريقة مقياس المعيار المختلط:

وهي طريقة من طرق تقييم الأداء في إطار السمات والصفات والخصائص المتوافرة لدى العاملين، تعتمد على مقارنة هذه الصفات بمعيار محدد، حيث يغطي المقيم ثلاث جوانب يتم على أساسها تقييم الصفة المعنية في إطار المقارنة التالية: (أفضل من ...)، (مساوية لـ ...)، (أقل من ...).

¹خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، ط1، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة 2011، ص 154.

ومن أهم ما يميز مقياس المعيار المختلط أنه لا يعتمد على العوامل الموضوعية في التقييم وقد وجهت انتقادات لهذا المقياس بسبب عدم قدرة استخدام هذه المعايير لقياس مختلف الوظائف والأعمال¹.

3- طريقة الترتيب:

تتمثل هذه الطريقة في قيام الرئيس بترتيب مرؤوسيه حسب كفاءة كل منهم، ويبدو تطبيق هذه الطريقة سهلاً ميسوراً إذا كان عدد الموظفين المطلوب تقييم أدائهم قليلاً، ويصعب إذا كان عددهم كبيراً، وفي هذه الحالة يتم التقييم بعمل قائمة تتضمن أسماء الموظفين وعناصر التقييم، فيختار الرئيس أفضل موظف لديه ويعطيه الرقم (1) ويختار أضعف موظف لديه ويعطيه الرقم الأخير ويتابع العملية إلى أن يتم ترتيب كل الموظفين على القائمة، علماً أن هذا الترتيب يتم وفقاً للأداء الشامل للموظف، ويلاحظ أن أفضل الموظفين يحصل على أقل مجموع².

المبحث الثالث: دور التكوين في تحسين الأداء المهني:

إن التغيرات المعاصرة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بصفة عامة من ناحية التطور في الفكر والممارسات التربوية والتكنولوجية وما رافقها من تطورات في مختلف المجالات تطلبت تحسين استراتيجيات التعليم والتعلم ولذا وجب على المعلم أن يكون على وعي بالتغيرات وملماً بما يستجد في مجال تخصصه حتى يتمكن من تطوير ذاته علمياً ومهنياً، ولتتبعكس على أدائه التربوي، لأن مهنة المعلم تتطلب إتقان البنية المعرفية للمهام موضع الممارسة، وتحديث المعارف والنظريات والمهارات بشكل يضمن تحقيق التنمية المهنية المستدامة³.

ولابد من الإشارة إلى أن أهم "المهارات الأساسية" للغة الإنجليزية أي "BASIC SKILLS" والتي تكتسب بعد الممارسة والتحصيل ولأنه "لا مهارة دون عمل وأداء"، والمهارات هي: مهارة القراءة، ومهارة

¹ أسيد محمد جاب الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، مصر، دون دار نشر 2009، ص 530.

² أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، مصر، منشأة المعارف 2004، ص 58 - 59.

³ سماح أشرف ربيع، الأداء المهني لمدرسي اللغة الإنجليزية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 149، المجلد 01، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر، يناير 2024، ص 268.

الكتابة ومهارة الاستماع ومهارة التحدث وهي مهارات متصلة ببعضها تمام الاتصال وتتكامل فيما بينها من خلال التدريس.

ولذا فتحسين وتطوير أداء المعلمين يتمثل في تطوير قدراتهم وتوليد الألفة والتعاون بينهم وتبادل الأفكار، وذلك لزيادة كفاءتهم ورفع أدائهم عن طريق اكتساب مهارات وخبرات فنية ومهنية وثقافية وإتاحة الفرصة لهم للتجديد والابتكار.¹

وإن عملية التنمية المهنية للمعلم تبدأ منذ الإعداد الجامعي وتستمر من خلال مسار التطور الوظيفي، فلا بد على المعلم أن يحافظ على استمرارية تجيد المعلومات والمهارات والاتجاهات العصرية في مجال طرائق التعليم وتقنياته حيث أنها تزوده بكل ما هو جديد في الجانب التربوي من أساليب وتقنيات التعليم.

لذا يعتبر الإعداد المهني للمعلم من أهم الركائز التي يستند عليها في أدائه لدوره ومهمته التربوية والتعليمية من خلال إرشاده للتلاميذ وتوجيههم اعتمادا على الشخصية التي تكونت وتشكلت من خلال الإعداد بحيث جعلته متفهما ومدركا لحقيقة العملية التعليمية وإحداث التأثير الإيجابي في المتعلمين تحقيقا للأهداف المقررة ولاستيعاب جميع رغباتهم واحتياجاتهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم.²

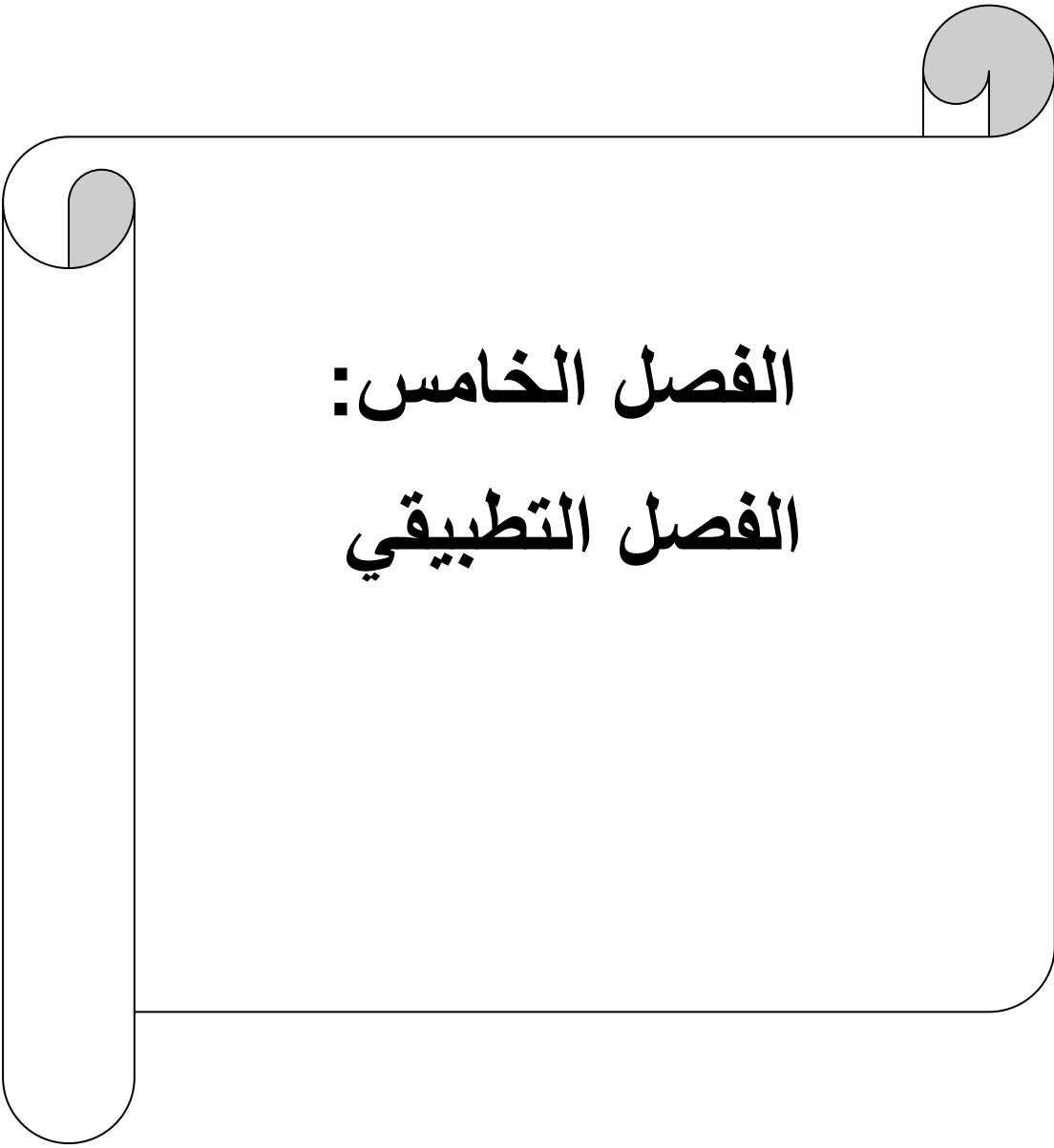
ومما سبق يتضح أن تطوير وتحسين مستوى الأداء المهني للاستاذة يعمل على بناء متكامل لشخصيته ليتفاعل إيجابيا مع أدواره، ويصبح قادرا على تلبية احتياجاته الشخصية مما يحقق له الثقة بالنفس والرضا الوظيفي، وعلى هذا الأساس ومن أجل أن تكون البرامج التكوينية أكثر واقعية وموضوعية يجب أن تعالج المشاكل التي يواجهها الأستاذ في الميدان وأن يكون لها أثر كبير في إثراء خبرات الأستاذ بالمادة العلمية الجيدة والأساليب التربوية المتنوعة و المعاصرة.

¹ سماح اشرف ربيع المرجع السابق، ص 273.

² نفس المرجع السابق، ص 274.

- خلاصة الفصل :

وبناء على كل ما سبق ذكره يتجلى ان أهم العوامل التي تساهم في نجاح عملية تقييم الأداء، وضوح وتحديد معايير الأداء المتوقعة للموظفين مع توفير التدريب والتوجيه الكافي للمدراء والمفتشين لتنفيذ عملية التقييم بطريقة فعالة وعادلة، وتأمين الشفافية والاستناد إلى بيانات ومعلومات دقيقة وموثوقة وضمان المشاركة الفعالة والتواصل المستمر بين الموظفين والمفتشين لمناقشة نتائج التقييم وتطوير خطط العمل الشخصية، وتقديم تأثيرات إيجابية وملموسة على الأداء بمكافأة الموظفين المتميزين وتعزيز التطور والنمو المهني للأستاذ باعتباره اللجنة الأساسية في تنمية وتطوير المجتمع في كافة المجالات.



الفصل الخامس:

الفصل التطبيقي

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات حسب الفرضيات

تمهيد

المبحث الأول: تفريغ البيانات في الجداول

أولاً: تفريغ البيانات الشخصية

ثانياً: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

ثالثاً: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

رابعاً: تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

المبحث الثاني: تحليل البيانات حسب الفرضيات

أولاً: تحليل البيانات حسب الفرضية الأولى

ثانياً: تحليل البيانات حسب الفرضية الثانية

ثالثاً: تحليل البيانات حسب الفرضية الثالثة

المبحث الرابع: نتائج الدراسة

خاتمة

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية القاعدة الأساسية لأي بحث علمي، فمن خلالها يتمكن الباحث من جمع البيانات حول موضوع دراسته، وبما أن قيمة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسته تتوقف على مدى دقة الإجراءات المنهجية والضبط الدقيق في معالجة الدراسة الميدانية، يأتي هذا الجزء ليتم تحليل بيانات الدراسات المسترجعة من عينة البحث وعرض النتائج ومناقشتها وأخيرا الاستنتاج العام.

المبحث الأول: تفريغ البيانات في الجداول:

أولاً: البيانات الشخصية:

• الجنس:

الجدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
20.0	4	ذكر
80.0	16	أنثى
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن نسبة مشاركة الاناث قد احتلت المرتبة الاولى و ذلك بنسبة 80.0% أي بما يعادل 16 انثى ، في حين نجد ما نسبته 20.0% حظي بها الذكور أي بمعدل 4 ذكور، ويمكن تفسير هذا الاختلاف بين النسبتين الى ان مشاركة فئة الاناث في المسابقات الخاصة بتوظيف الأساتذة اعلى من فئة الذكور وبالتالي فرص التوظيف عندهن اعلى ويضاف الى هذا ان مهنة التعليم أصبحت تسقطب النساء اكثر من الرجال على غرار العمل الإداري و العمل في الصحة لما يتميز به من خصائص تتلائم وطبيعة المرأة ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الجنس من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المصدر: من إعداد الطالب

• السن :

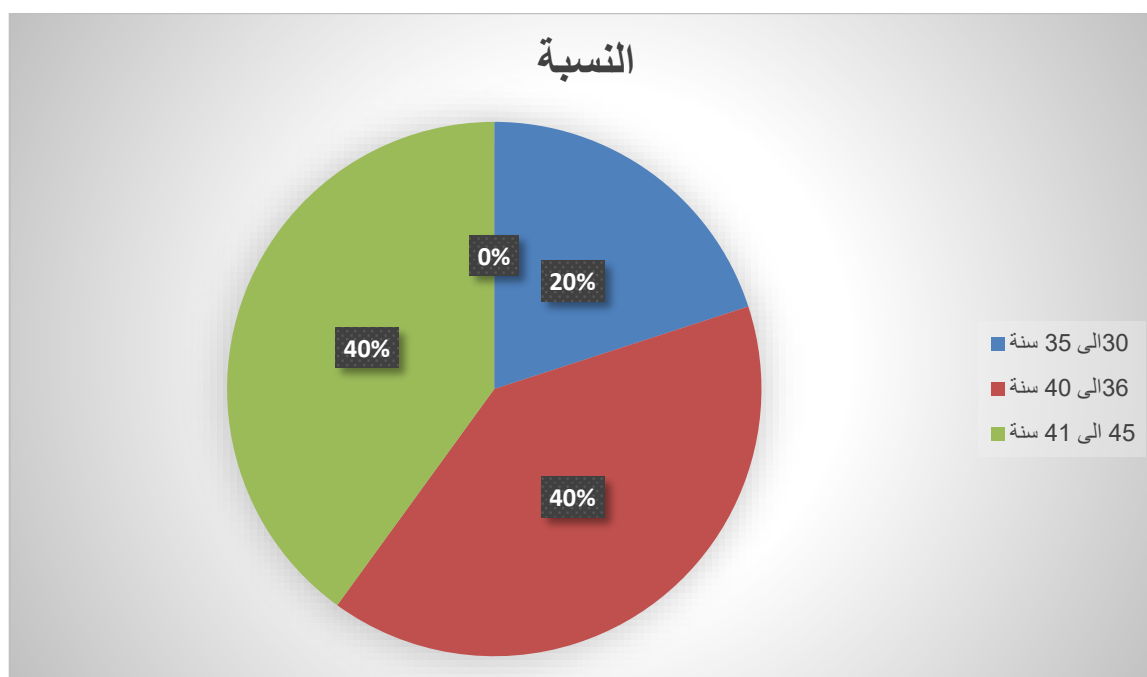
الجدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
20%	4	من 30 الى 35 سنة
40%	8	من 36 الى 40 سنة
40%	8	من 41 الى 45 سنة
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن الفئات العمرية من 36 سنة الى 40 سنة ومن 41 سنة الى 45 سنة يمثلون 80% من مجموع افراد العينة بينما تمثل الفئة العمرية من 30 الى 35 سنة ما نسبته 20% ويمكن تفسير ذلك بسبب اعتماد شرط اقدمية الشهادة خلال عملية التوظيف الامر الذي جعل كبار السن هم الأكثر حظا في عملية التوظيف، ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب السن من خلال الشكل التالي:

%



الشكل رقم (4) توزيع افراد العينة حسب السن

المصدر: من إعداد الطالب

•المؤهل التعليمي مع التخصص :

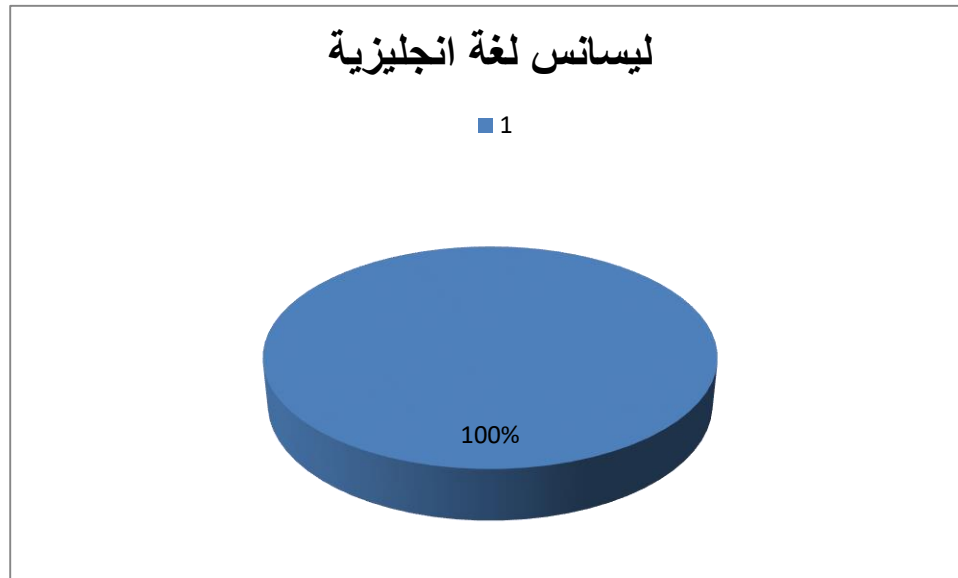
الجدول رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	السن
100	20	ليسانس لغة انجليزية
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن المبحوثين يحوزون على نفس المؤهل العلمي ونفس التخصص والمتمثل في ليسانس لغة انجليزية و ذلك بنسبة كلية %100.0 أي بما يعادل 20 فردا ، وهذا يرجع لان

حيازة شهادة ليسانس في اللغة الإنجليزية تعتبر شرط أساسي للالتحاق بمنصب أستاذ لغة انجليزية في المدرسة الابتدائية ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل التعليمي والتخصص من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (5) توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي

المصدر: من إعداد الطالب

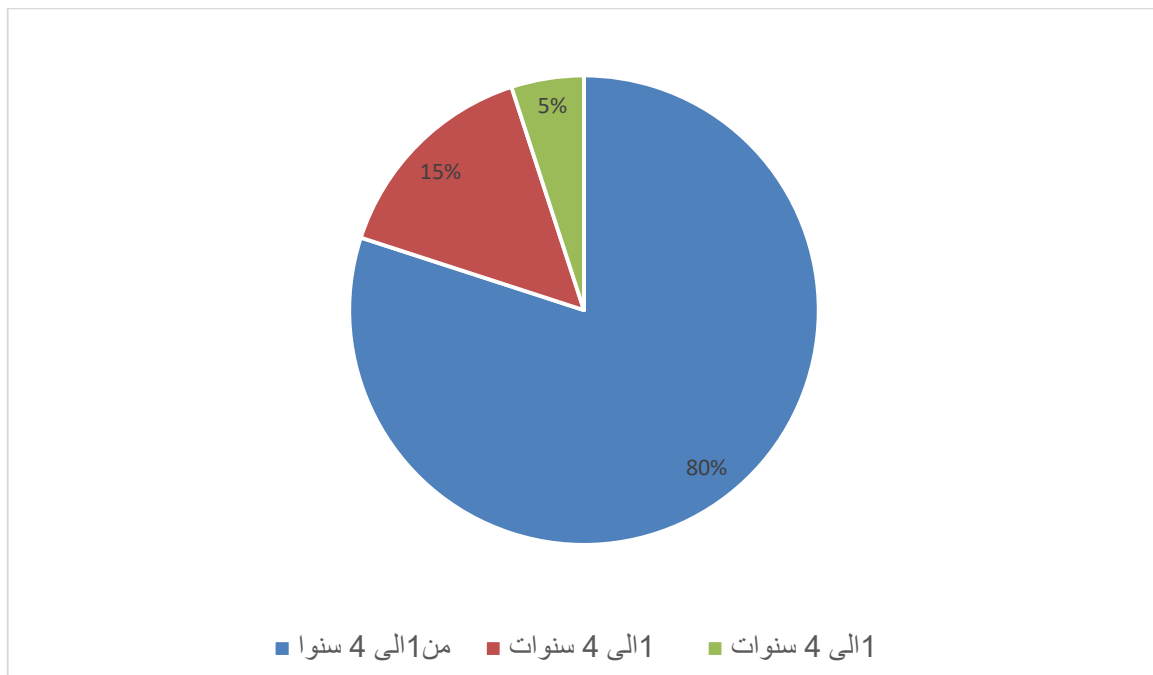
سنوات الخبرة :

الجدول رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
80%	16	من 1 الى 4 سنوات
15%	3	من 5 الى 10 سنوات
5%	1	اكثر من 11 سنة
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن المبحوثين الذين يحوزون على خبرة مهنية من 1 سنة الى 4 سنوات قد بلغت نسبتهم 80% أي بما يعادل 16 افراد ، يليها افراد العينة الذين يحوزون على خبرة مهنية من 5 سنة الى 10 سنوات قد بلغت نسبتهم 15% بما يعادل 3 افراد، ثم نجد من بلغت خبرته اكثر من 11 سنة يمثل مانسبته 5% ما يعادل فرد واحد ويمكن تفسير نقص سنوات الخبرة المهنية عند افراد العينة بسبب انهم حديثي العهد بمهنة التعليم فاعلمهم التحقق بالمنصب منذ سنة او سنتين وقد حازو سنوات الخبرة عن طريق فترات التعاقد التي عملوها من قبل ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (6) يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

المصدر: من إعداد الطالب .

ثانيا: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

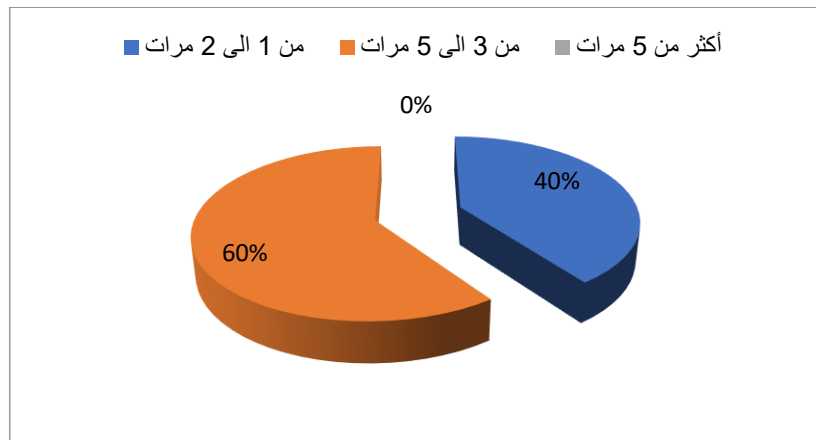
التكوين في استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل ودوره في تحسين الاداء المهني

الجدول رقم (6): يبين اجابات المبحوثين حول عدد مرات المشاركة في برنامج التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
من 1 الى 2 مرات	8	40,0
من 3 الى 5 مرات	12	60,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الجدول اعلاه نجد ان افراد عينة البحث الذين شاركوا في برنامج التكوين من 3 الى 5مرات قد بلغت نسبتهم 40,0%، وهذا يدل ان اغلب افراد العينة قد تلقوا تكوينا لعدة مرات اما خلال التحاقهم بالمنصب الحالي او خلال فترات التعاقد التي اشتغلوا فيها من قبل وهذا يعني ان مديرية التربية تهتم بتكوين فئة الأساتذة الجدد لتنمية معارفهم ومهاراتهم ومن اجل تحسين أدائهم المهني ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (7) يبين اجابات المبحوثين حول عدد مرات المشاركة في برنامج التكوين
المصدر: من إعداد الطالب .

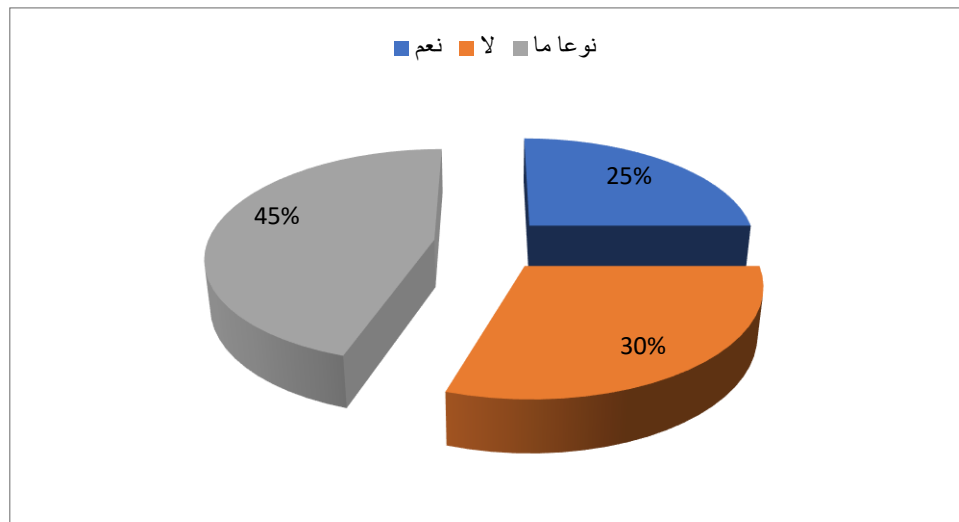
الجدول رقم (7): يبين اجابات المبحوثين حول مدى كثافة برامج التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	5	25,0
لا	6	30,0
نوعا ما	9	45,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال الجدول اعلاه نجد ان افراد عينة البحث الذين أجابوا نعم على ان برامج التكوين التي يخضعون لها مكثفة قد بلغت نسبتهم 25,0% بما يعادل 5 أفراد، بينما الذين اجابوا ب لا فقد بلغت نسبتهم 30,0% بمعدل 6 فردا أما المبحوثين الذين يرون ان البرامج التكوينية مكثفة نوعا ما بلغت نسبتهم 45,0%، وهذا يعني ان البرامج التي تلقاها اغلب الأساتذة خلال مختلف العمليات التكوينية هي ذات محتوى

متوسط يتناسب مع طبيعة منصب الأساتذة وهو التعاقد ومما لاشك فيه انهم سوف يتلقون برامج تكوين مكثفة في المستقبل بعد عملية ادماجهم في المناصب الدائمة و دخولهم في مرحلة التربص ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (8) يبين اجابات المبحوثين حول مدى كثافة برامج التكوين

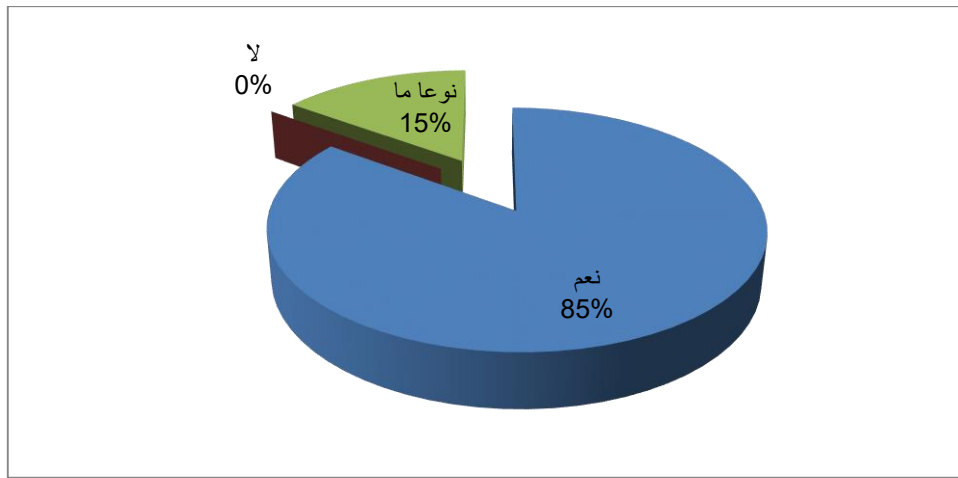
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (8): يبين اجابات المبحوثين حول مضمون البرامج التكوينية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	17	85,0
نوعا ما	3	15,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال الجدول اعلاه نجد ان افراد عينة يرون ان محتوى البرامج التكوينية يصب في العملية التعليمية حيث كان هذا راي 85.0% من افراد العينة بما يعادل 17 فردا ، بينما الذين اجابوا ب نوعا ما فقد بلغت نسبتهم 15,0% بمعدل 3 أفراد و بالتالي يتضح ان اغلب الافراد المبحوثين يدركون اهمية العملية التكوينية من جهة وقد استوعبو المحتوى الذي يتلقونه خلال التكوين من جهة أخرى اما البقية يمكن انها تمثل فئة الأساتذة الجدد الذين لم تتضح لهم الرؤيا جيدا حول العملية التعليمية في الوقت الحالي ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (9) يبين اجابات المبحوثين حول مضمون البرامج التكوينية

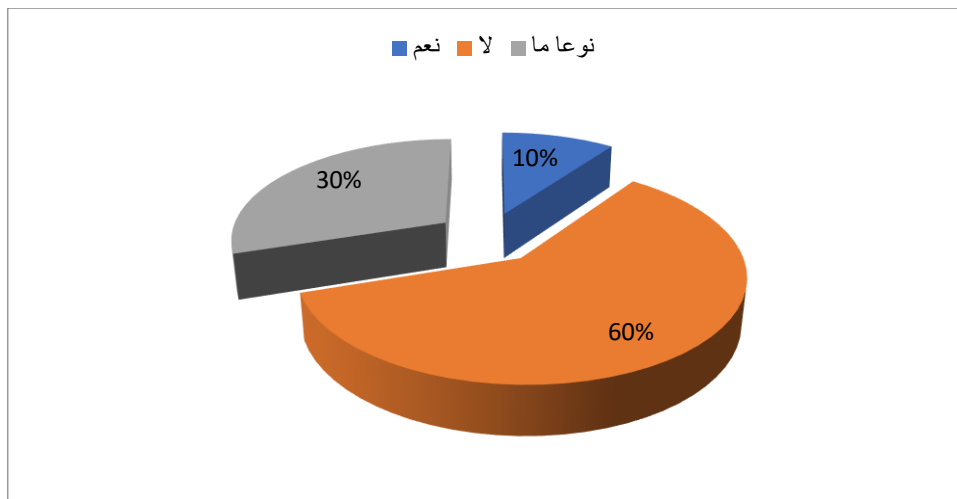
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (9): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت مدة التكوين كافية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	2	10,0
لا	12	60,0
نوعا ما	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الجدول اعلاه نجد ان الإجابات حول مدة برامج التكوين التي استفاد منها افراد العينة تعتبر غير كافية قد بلغت نسبة % 60.0 من افراد العينة بما يعادل 12 فردا ، بينما الذين اجابوا ب نوعا ما قد بلغت نسبتهم % 30,0 بمعدل 6 أفراد، أما الذين اجابوا ب نعم ما فقد بلغت نسبتهم % 10,0 بمعدل 2 أفراد وهذا يدل على ان اغلب افراد العينة يعبرون عن حاجتهم للتكوين اكثر من اجل اكتساب خبرات ومهارات اكثر للتمكن من اداء مهامهم على بصفة جيدة ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (10) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانت مدة التكوين كافية

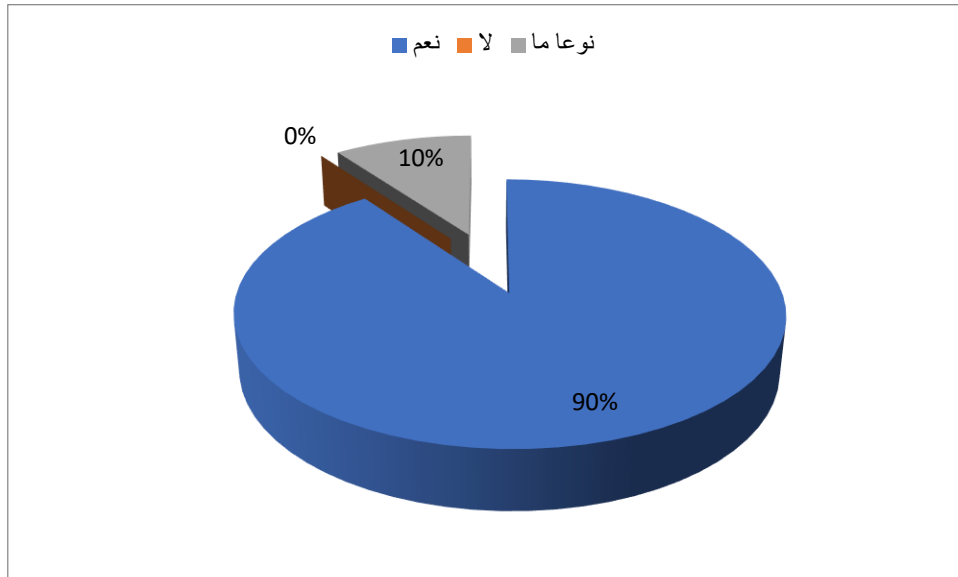
المصدر: من إعداد الطالب .

الجدول رقم (10): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان محتوى مقاييس التكوين تخدم العملية التعليمية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	18	90,0
نوعا ما	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال الجدول اعلاه الخاص ب الاجابات حول ما اذا كانت المقاييس التي يشملها التكوين تخدم العملية التعليمية نجد ان الذين أجابوا ب نعم تمثل بنسبة % 90.0 بما يعادل 18 فردا ، بينما الذين اجابوا ب نوعا ما قد بلغت نسبتهم % 10,0 بمعدل 2 أفراد، وهذا يعني ان اغلب المبحوثين يدركون احتياجاتهم التكوينية ويعتبرون ان مختلف المجالات التي يتم تكوينهم فيها تخدم العملية التعليمية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (11) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان محتوى مقاييس التكوين تخدم العملية التعليمية

المصدر: من إعداد الطالب .

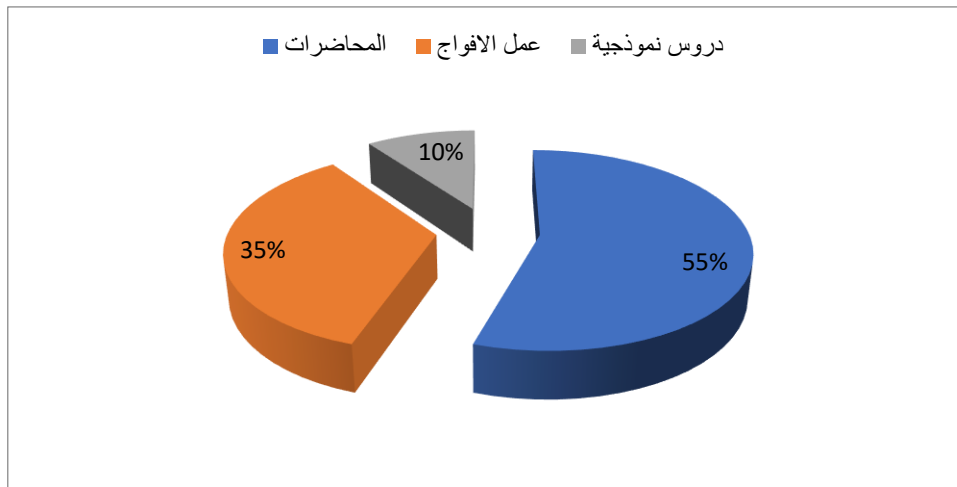
الجدول رقم (11): يبين اجابات المبحوثين حول تقنيات التكوين المشارك فيها

الاختيارات	التكرار	النسبة %
المحاضرات	11	55,0
عمل الافواج	7	35,0
دروس نموذجية	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الجدول اعلاه نجد ان اكثر تقنيات التي تم المشاركة فيها من قبل عينة الدراسة هي المحاضرات حيث حصلت هذه الإجابات على نسبة 55.0% بما يعادل 11 فردا ، ثم نجد تقنية العمل بالافواج بحيث احتلت المرتبة الثانية في الاجابات و قد بلغت نسبتها 35,0% بمعدل 7 أفراد، اما الدروس النموذجية فقد بلغت نسبة هذه الاجابة 10,0% وهذا يدل على ان اغلب المتكويين قد تلقوا التكوين من خلال تقنية المحاضرات بالدرجة الأولى او من خلال العمل بالافواج بالدرجة الثانية بينما فئة اقل قد حظيت بحضور دروس نموذجية يقدمها أساتذة مكونون في اقسامهم ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي

الشكل رقم (12) يبين اجابات المبحوثين حول تقنيات التكوين المشارك فيها



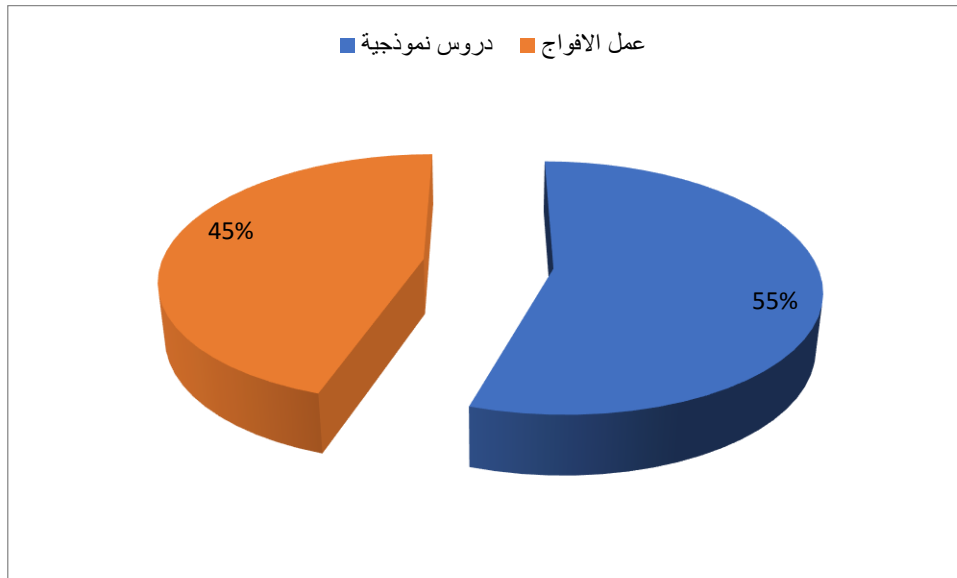
المصدر: من إعداد الطالب .

الجدول رقم (12): يبين اجابات المبحوثين حول اكثر التقنيات التي استفادوا منها

الاختيارات	التكرار	النسبة %
دروس نموذجية	11	55,0
عمل الافواج	9	45,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال الجدول اعلاه نجد ان اكثر التقنيات التي استفاد منها اغلب افرادا العينة هي الدروس النموذجية حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة 55.0% ما يمثل 11 فردا ثم يليها عمل الافواج و قد بلغت نسبتها 45,0% أي ما يمثل 9 افراد وهذا يدل على أهمية هذين التقنيتين بالنسبة للمكونين لما تمنحه الدروس النموذجية للأساتذة من أساليب تطبيقية وملوسة في كيفية اعداد الدروس و تقديمها وطرق التعامل مع المتعلمين وتقويمهم والتفاعل معهم بينما عمل الافواج فيفيد الأساتذة من خلال النقاشات وتبادل الخبرات والتعاون فيما بينهم اما اسلوب المحاضرة يعد اقل فائدة بالنسبة للأساتذة لانه يعتمد على الالقاء والتزود بالمعلومات النظرية في الغالب من طرف المكون ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (13) يبين اجابات المبحوثين حول اكثر التقنيات التي استفادوا منها

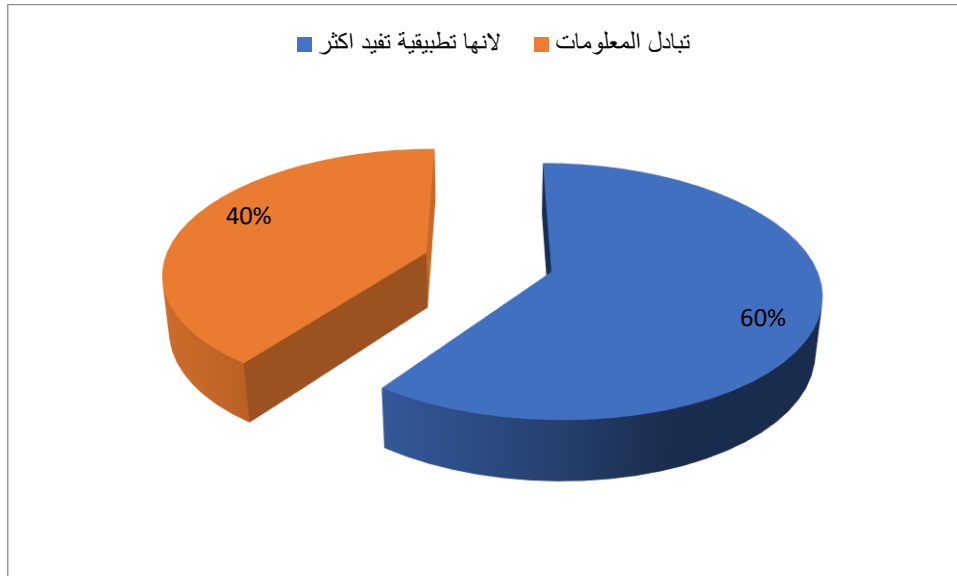
المصدر: من إعداد الطالب .

الجدول رقم (13): يبين تبرير اجابة المبحوثين حول تقنيات التكوين التي استفادوا منها اكثر

الاختيارات	التكرار	النسبة %
لأنها تطبيقية تفيد اكثر	12	60,0
تبادل المعلومات	8	40,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول اعلاه نجد ان المبحوثين قد برروا اجاباتهم حول التقنيات الاكثر افادة كونها تطبيقية فهي تفيد اكثر حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة 60.0 % أي ما يمثل 12 فردا بينما هناك من يرى انها تعمل على تبادل المعلومات و قد بلغت نسبتها 40,0% أي ما يمثل 8 افراد وهذ يؤكد ما ذكرناه من فوائد تمنحها الدروس النموذجية للأستاذ من مهارات و أساليب بيداغوجية تترسخ في ذهنه عن طريق الملاحظة كذلك الامر بالنسبة للعمل بالافواج فيساهم في تبادل المعلومات و يتيح الفرصة للأساتذة بتبادل التجارب و ينمي روح التعاون كما اكد المبحوثين ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (14) يبين تبرير اجابة المبحوثين حول تقنيات التكوين التي استفادوا منها اكثر

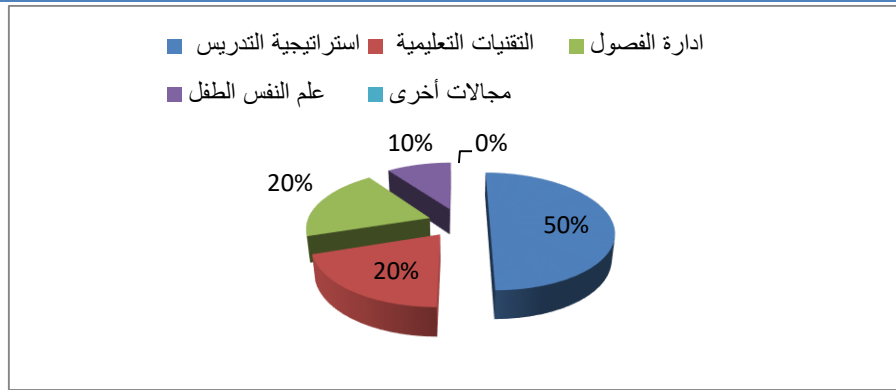
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (14): يبين اجابات المبحوثين حول اكثر المجالات التي هم بحاجة الى التكوين فيها

الاختيارات	التكرار	النسبة %
استراتيجية التدريس	10	50,0
التقنيات التعليمية	4	20,0
ادارة الفصول	4	20,0
علم النفس الطفل	2	10 ,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان المجالات التي يشعر فيها المبحوثين بأنهم بحاجة الى التكوين فيها اكثر هي استراتيجيات التدريس حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة % 50.0 أي ما يمثل 10 افراد من العينة ثم يليها كل من التقنيات التعليمية و ادارة الفصول حيث تحصلوا على نفس نسبة الاجابة و قد بلغت % 20,0 ما يمثل 4 افراد لكل منها بينما هناك من يرى انه يحتاج الى التكوين اكثر في علم النفس الطفل بنسبة % 10,0 أي ما يمثل 2 من افراد العينة و هذا يدل على ان الأساتذة يشعرون بانهم يحتاجون الى التكوين اكثر في مجال استراتيجيات التدريس ما يعكس حاجتهم لاكتساب أساليب إيصال المعارف الى التلاميذ لتحقيق الأهداف المسطرة و يرى البعض الاخر من الأساتذة حاجتهم الى التكوين في التقنيات التعليمية و إدارة الفصول وهذا يرجع الى أهمية معرفة كيفية استخدام الوسائل و الأساليب التربوية لتبسيط وشرح الدروس بالإضافة الى التحكم في الفصل الدراسي واستغلال مساحته بطريقة مثلى بينما النسبة المتبقية من الاساتذة يشعرون بحاجته في التكوين الذي يشمل علم النفس الطفل بما يساهم في فهم سلوك الطفل وطريقة تفكيره في ظل الفوارق الفردية للتلاميذ من ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (15) يبين اجابات المبحوثين حول اكثر المجالات التي هم بحاجة الى التكوين فيها

المصدر: من إعداد الطالب

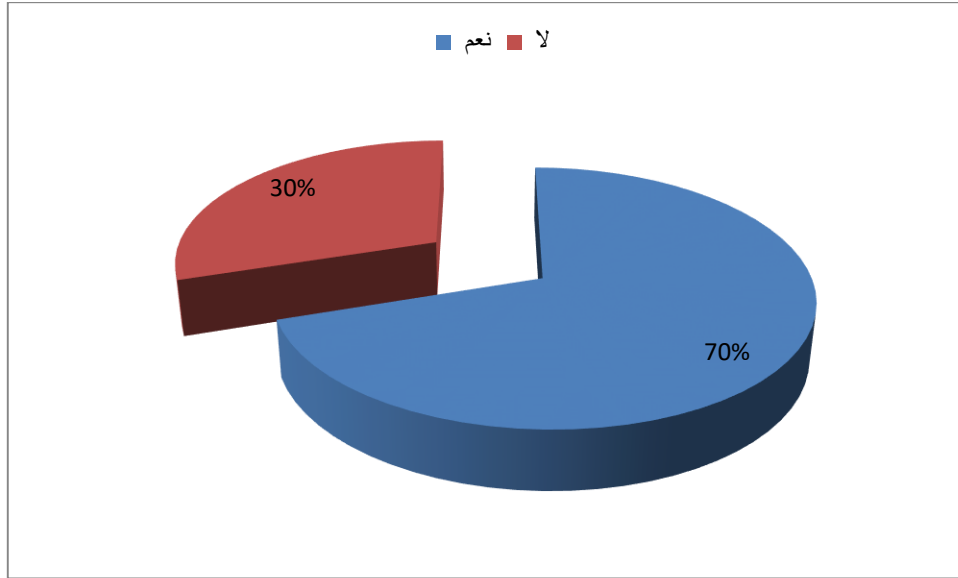
الجدول رقم (15): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا تم تلقينهم طرق التدريس الحديثة خلال التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	14	70,0
لا	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان افراد العينة الذين اجابوا بأنهم تلقوا خلال التكوين طرق التدريس الحديثة قد بلغت نسبتهم 70.0% وهذا يمثل 14 فردا من العينة وعلى النقيض هناك من يرى عكس ذلك وقد صرحوا بأنهم لم يتلقوا خلال التكوين طرق التدريس الحديثة وبلغت نسبتهم 30,0% بما يمثل 6 افراد من العينة و هذا يعني ان اغلبية المبحوثين الذين تلقوا التكوين لعدة مرات كان من حظهم التعرف على طرق

التدريس الحديثة تجعل من التلميذ محور العملية التعليمية بينما البقية تجهل الطرق الحديثة للتدريس بالرغم من أهميتها في تدريس اللغة الإنجليزية للأطفال ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (16) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا تم تلقينهم طرق التدريس الحديثة خلال التكوين
المصدر: من إعداد الطالب

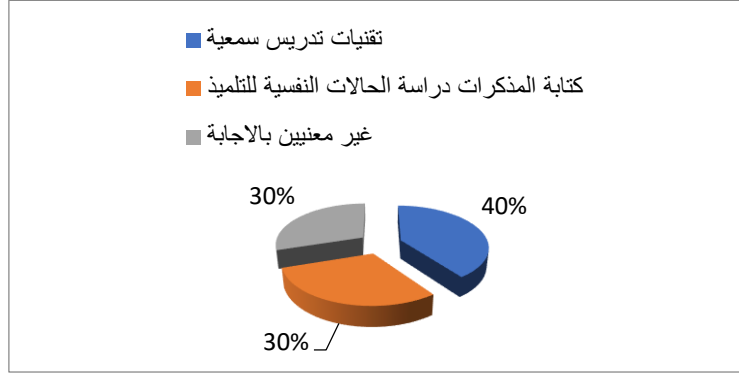
الجدول رقم (16): يبين تبرير المبحوثين الذين اجابوا ب نعم

الاختيارات	التكرار	النسبة %
تقنيات تدريس سمعية وبصرية	8	60,0
كتابة المذكرات و دراسة الحالات النفسية للتلميذ	6	40,0
المجموع	14	100

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان افراد العينة الذين اجابوا ب نعم على انهم تلقوا طرق تدريس حديثة قد برروا تلك الاجابة على ان تلك الطرق هي بالدرجة الاولى تقنيات تدريس سمعية وبصرية قد بلغت نسبتهم 40.0% بينما الذين اجابوا بأنها كتابة مذكرات دراسة الحالات النفسية للطفل بلغت نسبتهم 30,0% وهذا يعني ان الأساتذة خلال التكوين قد تدربو على ادرج الوسائل السمعية البصرية خلال ممارستهم

لمهامهم وهذا يتمثل في تسخير التكنولوجيا الذكية والانترنت وتشجيع التلاميذ على المطالعة و البحث اما الفئة الاخرى ترى انهم تلقوا تكوينا في كيفية كتابة المذكرات والاهتمام بالتلميذ محور العملية التعليمية ومراعات حالته النفسية و الاختلافات الفردية فيما بين التلاميذ وذلك من اجل علاج صعوبات التعلم التي يصادفها الأساتذة في اقسامهم الدراسية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (17) يبين تبرير المبحوثين الذين اجابوا ب نعم

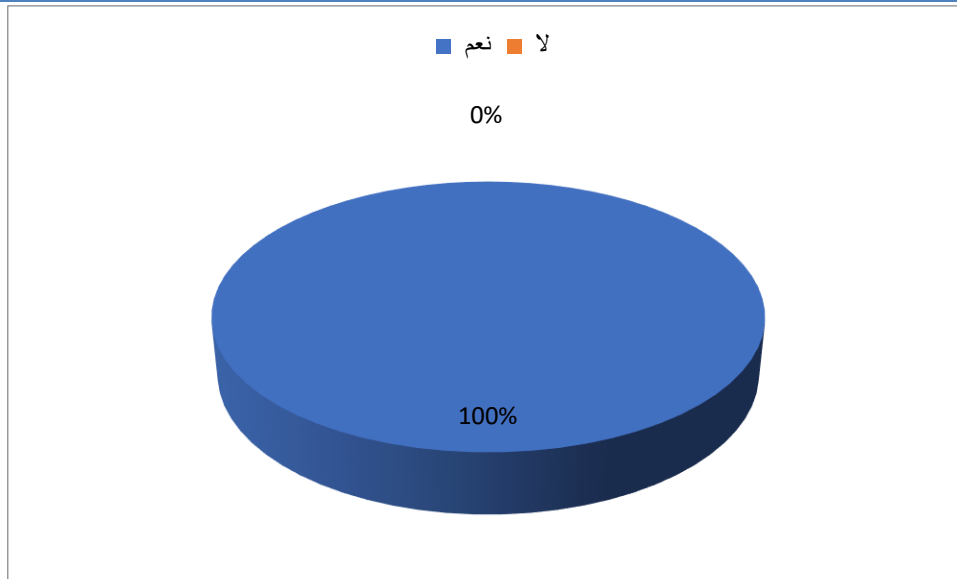
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (17): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان لديهم دفتر تكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	100
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد عينة البحث لديهم دفتر تكوين بنسبة 100% أي 20 فردا كلهم اكدوا امتلاكهم لدفتر التكوين كوثيقة بيداغوجية من الضروري ان يمتلكها الأستاذ ولما يمثله هذا الدفتر من قيمة رمزية من جهة ولما يحويه من معلومات في مختلف مقاييس التكوين التي يتلقاها الأستاذ من جهة اخرى ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (18) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان لديهم دفتر تكوين

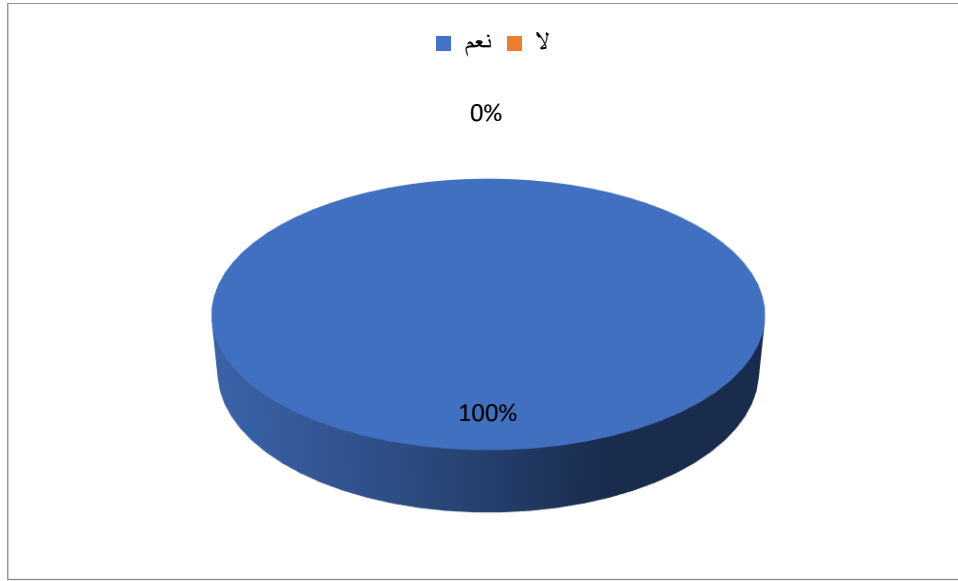
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (18) يبين اجابات المبحوثين حول اذا كانوا يستفيدون من دفتر التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	100
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد العينة يستفيدون من دفتر تكوين بنسبة 100% أي ما يمثل 20 فردا وهذا يدل على القيمة المعرفية للدفتر وحاجة الأستاذ المستمرة للاستقاء المعلومات التي يتلقاها خلال الدورات التكوينية في ممارسة مهامه اليومية وفي مختلف المجالات التعليمية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (19) يبين اجابات المبحوثين حول اذا كانوا يستفيدون من دفتر التكوين
المصدر: من إعداد الطالب

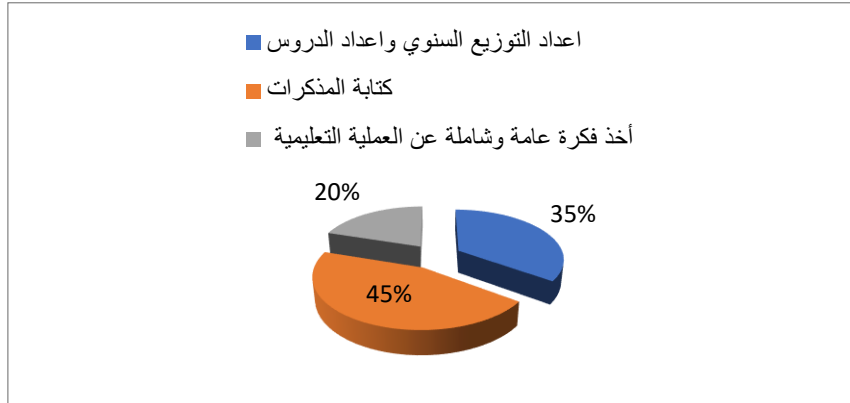
الشكل رقم (19) يبين اجابات المبحوثين في ماذا يستفيدون من دفتر التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
اعداد التوزيع السنوي واعداد الدروس	7	35,0
كتابة المذكرات	9	45,0
أخذ فكرة عامة وشاملة عن العملية التعليمية	4	20,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن دفتر التكوين يفيد الاساتذة في كتابة المذكرات حيث تحصلت هذه الاجابة على نسبة 45,0% أي ما يمثل 9 افراد اما الذين صرحوا بأنه يفيدهم في اعداد التوزيع السنوي واعداد الدروس فكانت نسبتهم 35,0% أي ما يمثل 7 افراد بينما الذين اجابوا بانهم يستفيدون من دفتر التكوين في أخذ فكرة عامة وشاملة عن العملية التعليمية فقد بلغت نسبتهم 20,0% أي ما يمثل 4 افراد وهذا يدل على ان دفتر التكوين مهم جدا باعتباره سندا بيداغوجيا ويمثل منهلا قيما للأساتذة في انجاز ماتبقى من

السندات البيداغوجية الأخرى والتي لا يمكن ان يستغني عنها الأستاذ في أداء مهمة التدريس ويأتي في مقدمتها اعداد المذكرات التي يحتاجها الأستاذ يوميا في تقديم الدروس مع الاستغلال الأمثل للوقت ويليها اعداد التوزيع السنوي الذي يعتبر مخططا يحدد المحاور و الوحدات الواردة في المقرر للموسم الدراسي و يضاف الى ما سبق باقي المعلومات التي يتلقاها الأساتذة خلال الدورات التكوينية و تخص العملية التعليمية من مختلف جوانبها والشكل التالي يوضح ذلك



الشكل رقم (20) يبين اجابات المبحوثينفي ماذا يستفدون من دفتر التكوين

المصدر: من إعداد الطالب

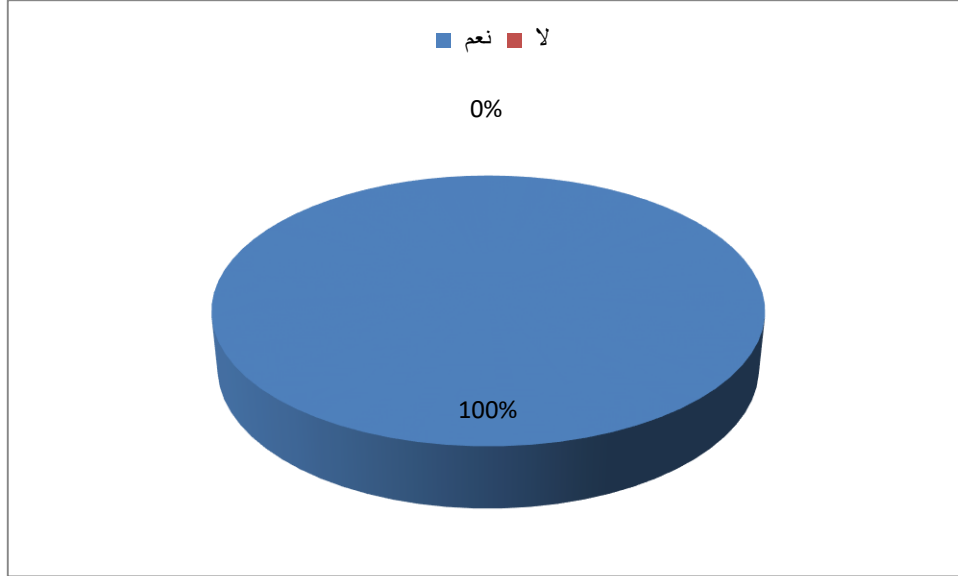
الجدول رقم (20): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد اطلعوا على المنهاج

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	100
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد عينة البحث اطلعوا على المنهاج بنسبة 100% أي يمثل 20 فردا وهذا انما يدل على أهمية المنهاج باعتباره كوثيقة بيداغوجية أساسية تمكن الأستاذ من بناء الأنشطة

التعليمية وتقدم له كيفية تناول الوحدات التعليمية وأساليب معالجتها بما يتناسب مع النمو العقلي و الوجداني للمتعلمين ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



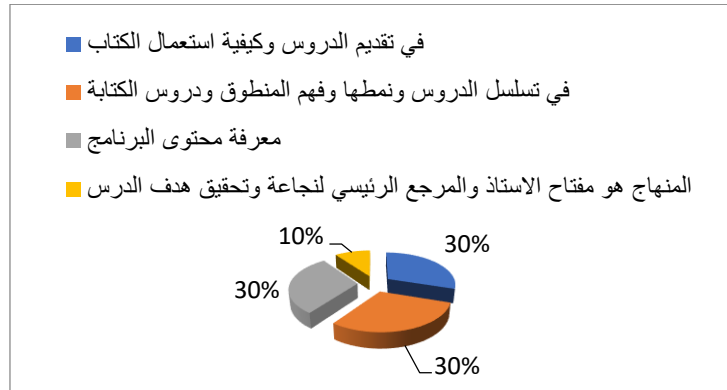
الشكل رقم (21) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد اطلعوا على المنهاج
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (21): يبين تبرير المبحوثين الذين اطلعوا على المنهاج

الاختيارات	التكرار	النسبة %
في تقديم الدروس وكيفية استعمال الكتاب	6	30,0
في تسلسل الدروس ونمطها وفهم المنطوق ودروس الكتابة	6	30,0
معرفة محتوى البرنامج	6	30,0
المنهاج هو مفتاح الاستاذ والمرجع الرئيسي لنجاعة وتحقيق هدف الدرس	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه ان نسبة 30 % من المبحوثين يستفيدون في اطلاعهم على المنهاج وقد ساهم في اكتسابهم طرق تقديم الدروس وكيفية استعمالهم للكتاب المدرسي وهناك اخرون استفادوا منه في التعرف على تسلسل الدروس وفهم المنطوق ودروس الكتابة وتقدر نسبتهم ب 30 % وهناك من صرحوا بان المنهاج يمكنهم من معرفة محتوى البرنامج الدراسي، اما الذين اجابوا بان المنهاج هو مفتاح الاستاذ والمرجع الرئيسي لنجاعة وتحقيق هدف الدرس فقد بلغت نسبتهم 10,0% وبالتالي فان الاجابات التي حصلنا عليها تاكد ما ذكرناه سابقا باعتبار المنهاج وسيلة تكوينية للأستاذ يساهم اطلاعه عليها واتباعه تعليماتها من تقديم الدروس بطريقة فعالة ويمكن من حسن استعمال الكتاب المدرسي وتحقيق الأهداف البيداغوجية لمختلف الوضعيات التعليمية ويتضح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (22) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد اطلعوا على المنهاج

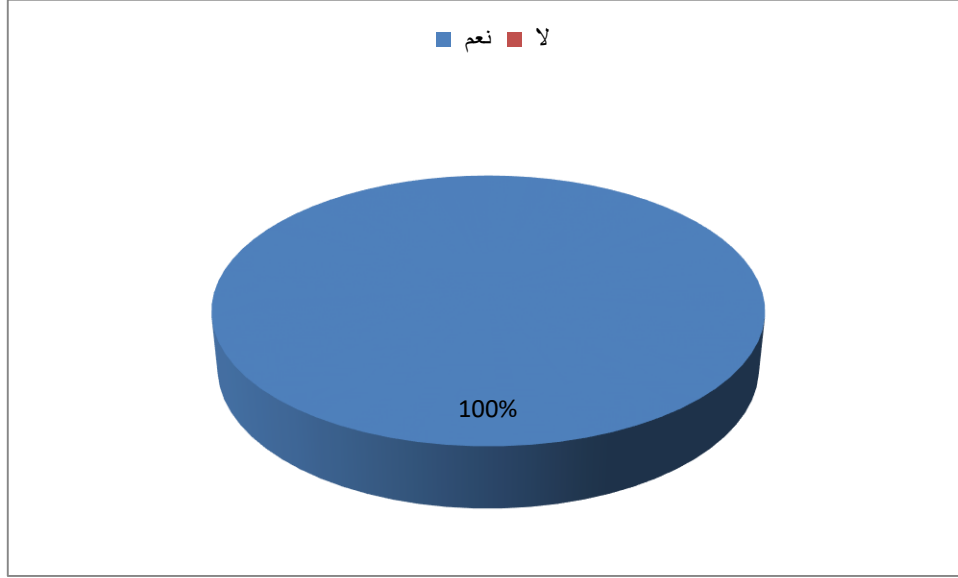
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (22): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	100
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد عينة البحث تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية بنسبة 100% وهذا يعني ان المبحوثين يدركون أهمية السندات البيداغوجية ويجتهدون في إنجازها واستعمالها باعتبارها تمكن الأستاذ من تطبيق المنهاج وتحقيق أهدافه والربط بينها وبين الأساليب المعتمدة لتجسيدها وفق الإمكانيات والوسائل المتاحة لبلوغ الكفاءة المرجوة من العملية التعليمية بشكل عام ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (23) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية

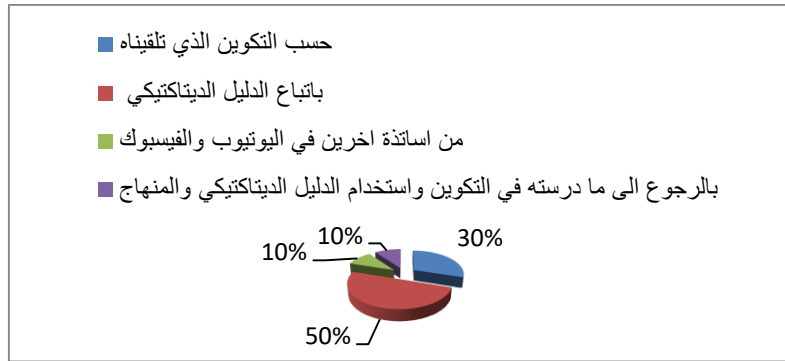
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (23) يبين تبرير اجابات المبحوثين حول كيفية تمكنهم من انجاز السندات البيداغوجية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
حسب التكوين الذي تلقيناه	6	30,0
باتباع الدليل الديداكتيكي	10	50,0
من اساتذة اخرين في اليوتيوب والفيسبوك	2	10,0
بالرجوع الى ما درسته في التكوين واستخدام الدليل الديداكتيكي	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث الذين استطاعوا انجاز السندات البيداغوجية قد برروا ذلك من خلال اتباع الدليل الديداكتيكي حيث تحصلت هذه الاجابة على نسبة 50,0% بينما الذين اجابوا حسب التكوين الذي تلقيناه قد بلغت نسبتهم 30.0 % بينما الذين اجابوا تمكنوا من اعداد السندات البيداغوجية بمساعدة اساتذة اخرين في اليتيوب والفيس بوك بلغت النسبة 10,0% اما الذين اكدوا انهم تمكنوا من انجاز السندات البيداغوجية بالرجوع الى ما درسوه في التكوين وباستخدام الدليل الديداكتيكي فقد بلغت نسبتهم 10,0% وبالتالي يظهر من إجابات المبحوثين ان اغلبهم تمكن من انجاز السندات البيداغوجية باتباع الدليل الديداكتيكي الذي يساهم في تكوين الأستاذ وتسهيل مهمته لما يحتويه من شروحات وافية للمناهج اما بقية المبحوثين فاكادوا اعتمادهم في إنجازها على ما تعلموه من خلال التكوين وكذلك من خلال شروحات التي يقدمها بعض الأساتذة على اليتيوب والفيس بوك و بفضلها يتمكن الأستاذ من انجاز الوثائق التي يحتاجها في ممارسته لمهامه ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (24) يبين تبرير اجابات المبحوثين حول كيفية تمكنهم من نجاز السندات البيداغوجية

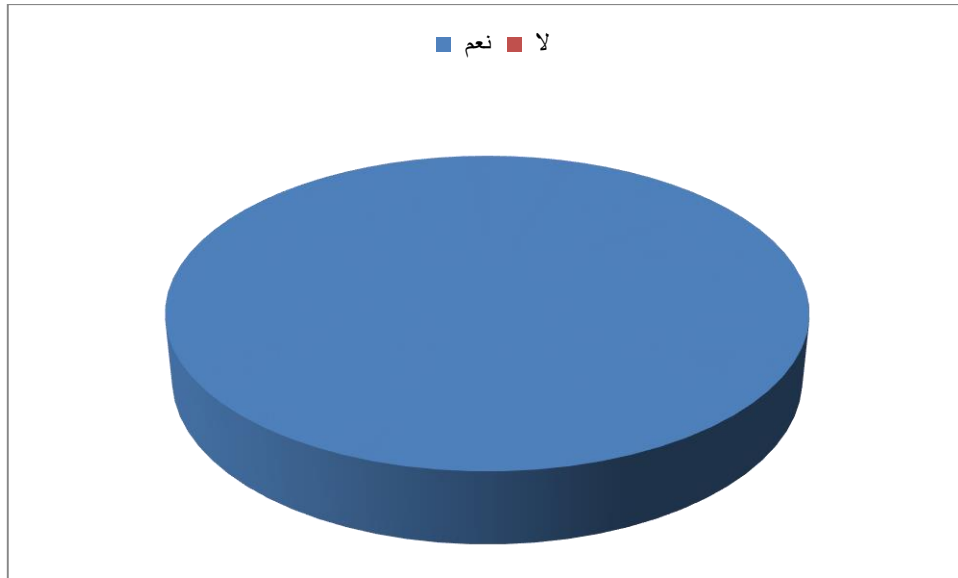
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (24): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المدير يطلع على السندات البيداغوجية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	20	100
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد عينة البحث صرحوا بأن المدير يطلع على السندات البيداغوجية شهريا بنسبة 100% وهذا يؤكد دور المدير المحوري في عملية تكوين الاساتذة وتوجيههم وارشادهم الى الطرق الصحيحة لاعداد الدروس وتنفيذها وتقويم التلاميذ بالإضافة الى الإجابة على أسئلة الأستاذ وانشغالاته هذا من جهة ومن جهة أخرى يساهم المدير بفضل رقابته الشهرية للوثائق البيداغوجية الى تحقيق الانضباط والتفاني في العمل لدى الأساتذة بصفة دائمة ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (25) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المدير يطلع على السندات البيداغوجية

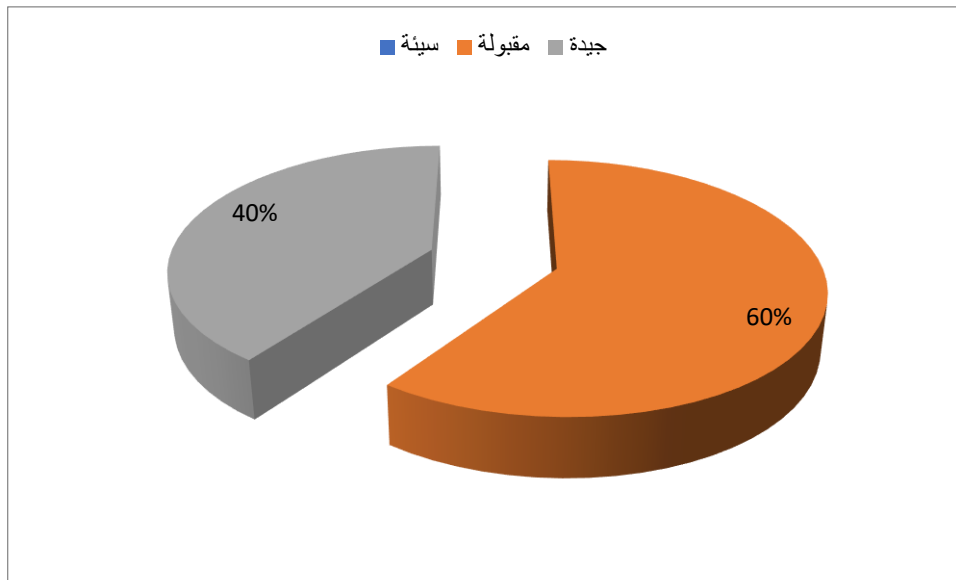
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (24): يبين تبرير المبحوثين الذين صرحوا بأن المدير يطلع على السندات البيداغوجية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
مقبولة	12	60,0
جيدة	8	40,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن جل افراد عينة البحث صرحوا بأن المدير يطلع على السندات البيداغوجية شهريا وقد أكدوا ان الملاحظات التي وجهها المدير لهم تعتبر مقبولة حيث بلغت نسبة الذين قدمو هذه الاجابة 60,0% أما باقي المبحوثين الذين وجه لهم المدير ملاحظات جيدة فقد بلغت نسبة الاجابة 40,0% وهذا يعني ان اغلبية الاساتذة يجيدون انجاز الوثائق البيداغوجية الخاصة بالاقسام التي يدرسونها وهذا يتضح من خلال ملاحظة جيد التي قدمها المدير لهم والتي تعتبر بمثابة تشجيع للجهود التي يبذلونها في أدائهم لمهامهم بالرغم من انهم في بداية مشوارهم المهني بينما الفئة التي حصلت على ملاحظة مقبول يعني ان انجازهم للسندات البيداغوجية كان حسن ويحتاج الى استدراك بعض الخلل من خلال التدريب والتكوين ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (26) يبين تبرير المبحوثين الذين صرحوا بأن المدير يطلع على السندات البيداغوجية

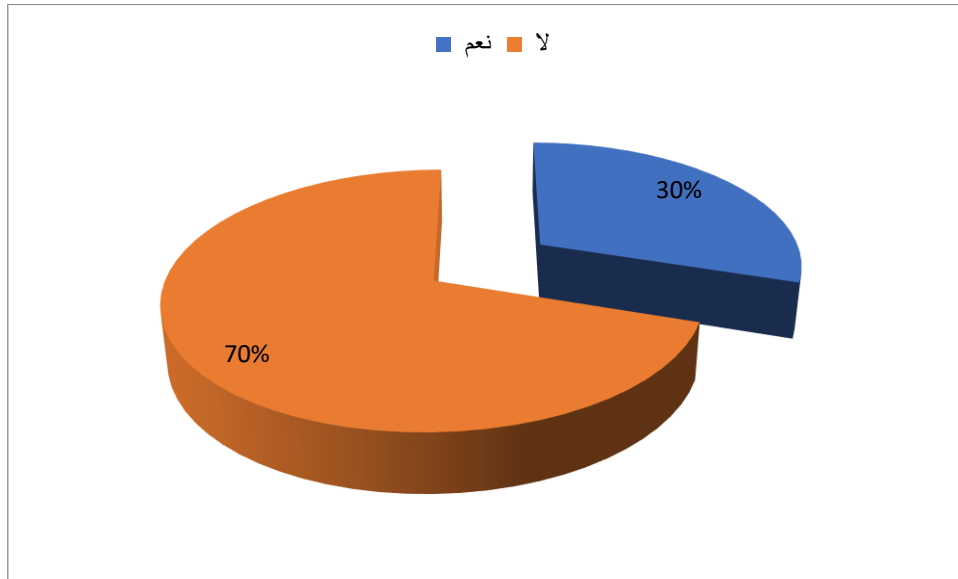
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (25): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان يشرف عليهم استاذ مكون

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	6	30,0
لا	14	70,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين لا يشرف عليهم استاذ مكون قد بلغت نسبتهم 70,0% بينما الذين يشرف عليهم استاذ مكون فقد بلغت نسبتهم 30,0% ويمكن تفسير ذلك بسبب ان تخصص استاذ لغة انجليزية في المدرسة الابتدائية تخصص جديد تم استحداثه منذ سنة 2022 ولأجل تاثير هؤلاء الأساتذة تستعين مديرية التربية بمفتشي وأساتذة التعليم المتوسط في اللغة الإنجليزية لتأطيرهم والاشراف على تكوينهم في الوقت الحالي ولهذا السبب يبقى اغلبهم من دون أستاذ مكون و الذي يمثل سندا مهما للأستاذ المتربص يرافقه ويساعده في مهمة التدريس خاصة في الفترة التي تسبق الترسيم والتي يحتاج فيها الأستاذ المرافقة للالمام بكل جوانب مهنة التعليم ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (27) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان يشرف عليهم استاذ مكون

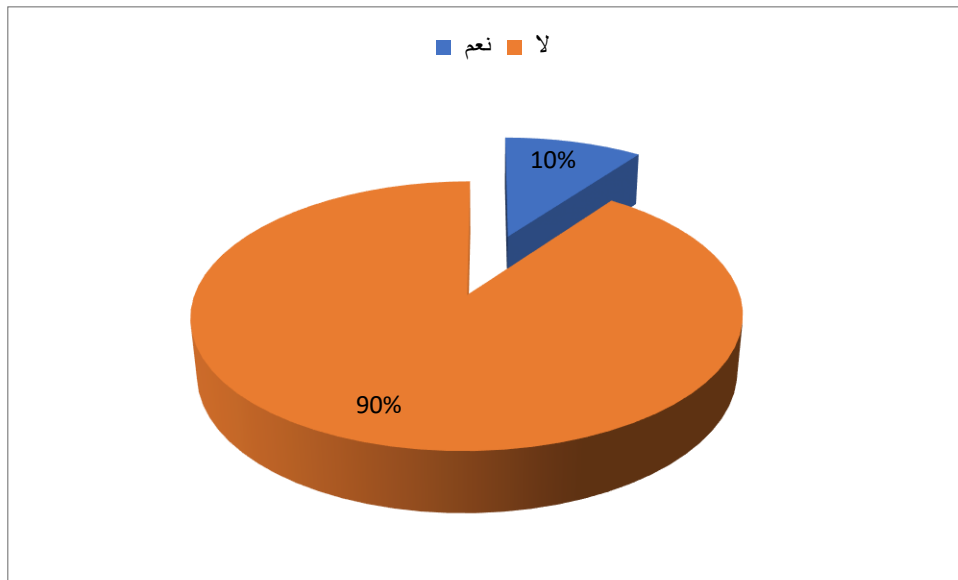
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (26): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان قد زارهم المفتش خلال الموسم الدراسي

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	2	10,0
لا	18	90,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين لم يزورهم المفتش قد بلغت نسبتهم 90,0% بينما الذين زارهم المفتش فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان اثنان فقط من افراد العينة قد زارهم المفتش الى غاية الوقت الحالي الا ان زيارة المفتش للأستاذ مهمة جدا وتساهم في تحفيزه لضبط نفسه ووثائقه البيداغوجية وقسمه و تحضيره لعملية للتسجيل بعد انتهاء فترة التبرص ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (28) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان قد زارهم المفتش خلال الموسم الدراسي

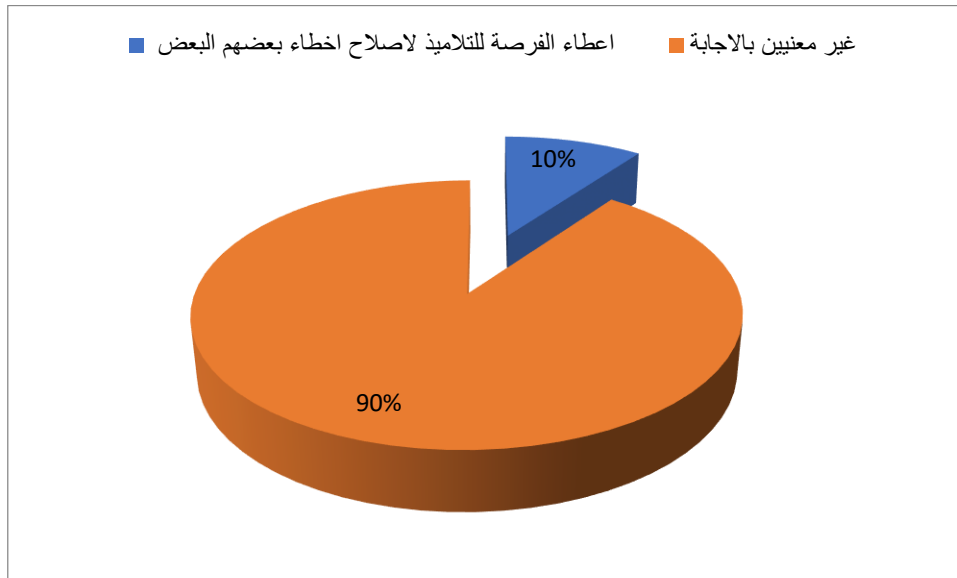
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (27): يبين توضيح المبحوثين لتوجيهات التي قدمها لهم المفتش

الاختيارات	التكرار	النسبة %
اعطاء الفرصة للتلاميذ لاصلاح اخطاء بعضهم البعض	2	100,0
المجموع	2	100

المصدر: من إعداد الطالب,

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين صرحوا بان المفتش قد زارهم اعطى لهم توجيهات متمثلة في اعطاء الفرصة للتلاميذ لاصلاح اخطاء بعضهم البعض و قد بلغت نسبتهم 100% وهذا يعني ان المفتش خلال زيارته يواصل عملية التكوين في الميدان وتبن الملاحظات التي اسداها للأساتذة مدى حرصه على جعل التلميذ هو محور العملية التعليمية تجسيدا للمقاربة التواصلية التي تعتمد على التبادل اللغوي وتشجع التلاميذ على التعلم من اخطاء بعضهم البعض ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (29) يبين توضيح المبحوثين لتوجيهات التي قدمها لهم المفتش

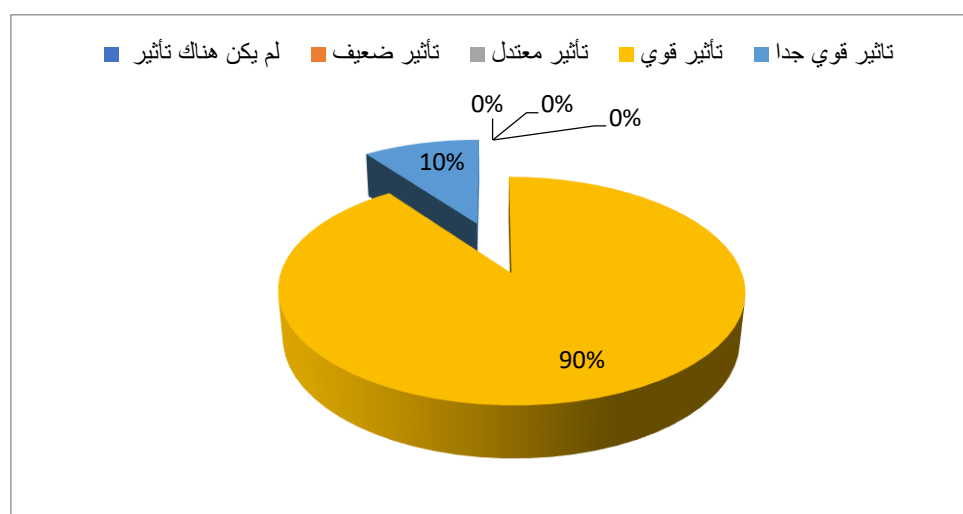
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (28): يبين اجابات المبحوثين حول طريقة تقييم تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس

الاختيارات	التكرار	النسبة %
تأثير قوي	18	90,0
تأثير قوي جدا	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين صرحو بان تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس هو تأثير قوي قد بلغت نسبتهم 90,0% بينما الذين يرون انه تأثير قوي جدا فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة يدركون الدور الذي يلعبه التكوين في تمكينهم من أداء مهامهم في تنفيذ الدروس باستخدام الوسائل البيداغوجية المناسبة لكل درس وهذا ما لاحظناه حين اتحت لنا الفرصة لحضور بعض الدروس رفقة اساتذة اللغة الإنجليزية فخلال درس حول تسمية الحيوانات اكلة اللحم واكله العشب والتفريق بينها استخدمت الأستاذة صورا توضيحية للحيوانات مكنتها من شرح الدرس للتلاميذ وخلال درس اخر استعملت الأستاذة تسجيل لانشودة موسيقية مكن التلاميذ من أداء الانشودة بشكل جيد وبالتالي تتضح أهمية استعمال الوسائل التعليمية خلال تنفيذ الدرس ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (30) يبين اجابات المبحوثين حول طريقة تقييم تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس

المصدر: من إعداد الطالب

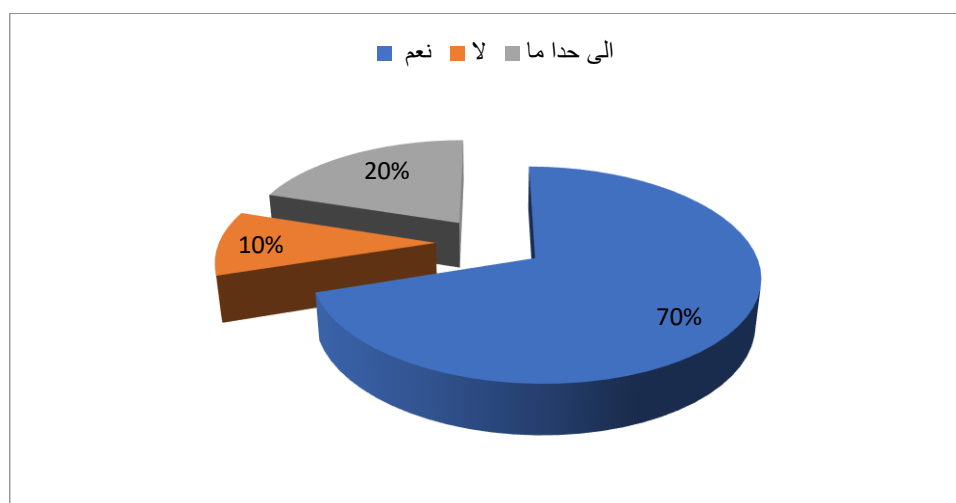
الجدول رقم (29): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك تغيير على الفصل الدراسي

الاختيارات	التكرار	النسبة %
------------	---------	----------

70,0	14	نعم
10,0	2	لا
20,0	4	الى حد ما
100	20	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين لاحظوا بأن هناك تغيير على الفصل الدراسي نتيجة لاستخدامهم لما تعلموه خلال التكوين قد بلغت نسبتهم 70,0% بينما الذين يرون ان هناك تغير الى حد ما فقد بلغت نسبتهم 20,0% اما الذين لم يروا اي تغير فقد بلغت نسبتهم 10,0% وبالتالي يتضح ان اغلبية الأساتذة ساهم التكوين بدرجات متفاوتة في تحسين مهاراتهم في تخطيط وتنفيذ الدرس مما يسمح لهم من تحقيق الأهداف التربوية و التحكم في الفصل الدراسي لاجل الوصول الى افضل النتائج الدراسية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (31) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان هناك تغيير على الفصل الدراسي

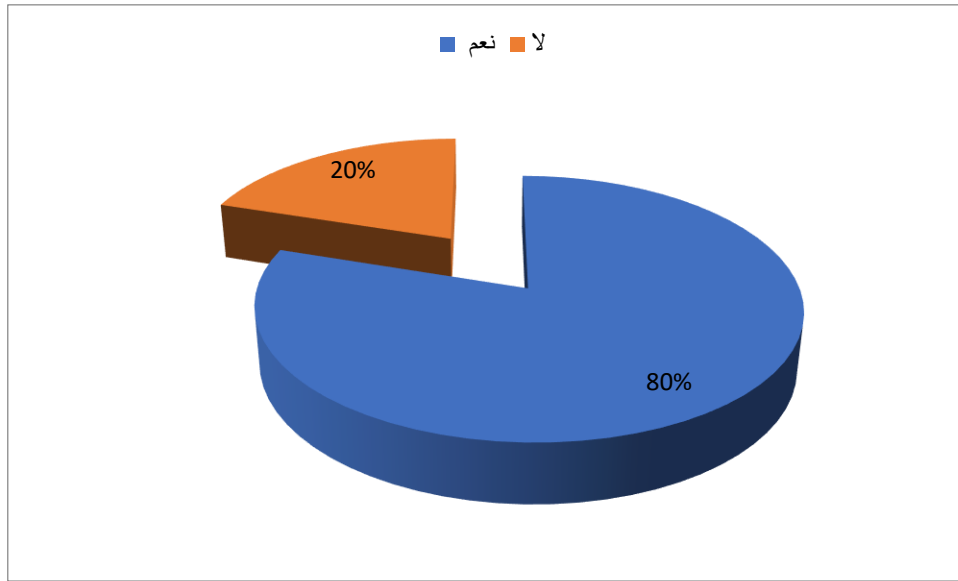
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (30): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستخدمون وسائل تقنية في التدريس

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	16	80,0
لا	4	20,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين يستخدمون وسائل تقنية في التدريس قد بلغت نسبتهم 80,0% بينما الذين لا يستخدمونها فقد بلغت نسبتهم 20,0% وهذا يدل على وعي المبحوثين بضرورة استخدام الوسائل التقنية خلال تقديم الدرس للإيضاح والشرح و ترسيخ المعاني في اذهان المتعلمين بينما يدل عدم استخدام الوسائل التقنية عند الفئة المتبقية لعدم توفرها في المدرسة او لجهل الأستاذ مدى اهمية استخدامها في العملية التعليمية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (32) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا يستخدمون وسائل تقنية في التدريس

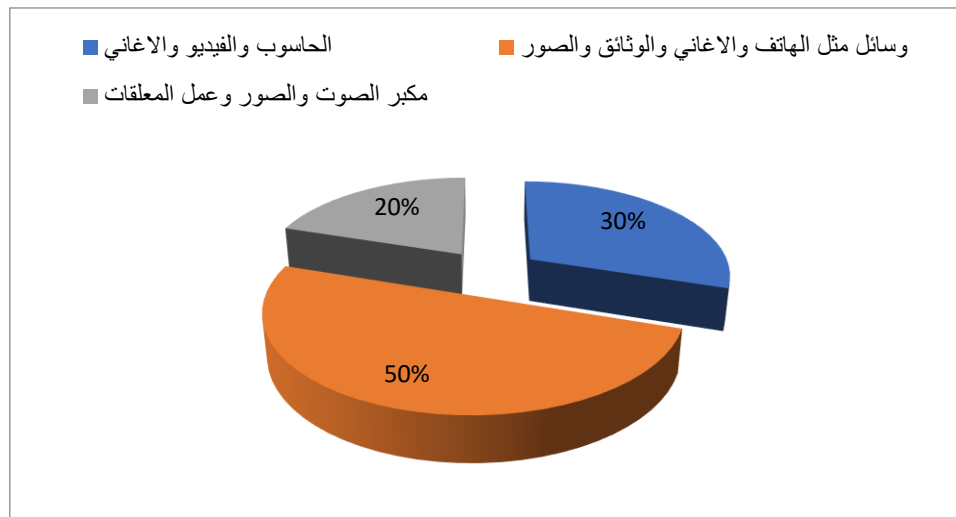
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (31): يبين اجابات المبحوثين حول الوسائل التقنية المستخدمة في التدريس

الاختيارات	التكرار	النسبة %
الحاسوب والفيديو والاغاني	6	30,0
وسائل مثل الهاتف والاغاني والوثائق والصور	8	50,0
مكبر الصوت والصور وعمل المعلقات	2	20,0
المجموع	16	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يستخدمون وسائل تقنية في التدريس قد بينوا ان تلك الوسائل هي الهاتف والاغاني والوثائق والصور وقد بلغت نسبتهم 50,0% بينما الذين يستخدمون الحاسوب والفيديو والاغاني فقد بلغت نسبتهم 30,0% أما الذين يستخدمون مكبر الصوت والصور وعمل المعلقات فقد كانت نسبتهم 20,0% وهذا يؤكد ان المبحوثين يستخدمون وسائل تقنية متنوعة لاجل إيصال المعلومة وبلوغ الأهداف المسطرة حسب ما يتوفر لديهم من امكانيات يمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (33) يبين اجابات المبحوثين حول الوسائل التقنية المستخدمة في التدريس

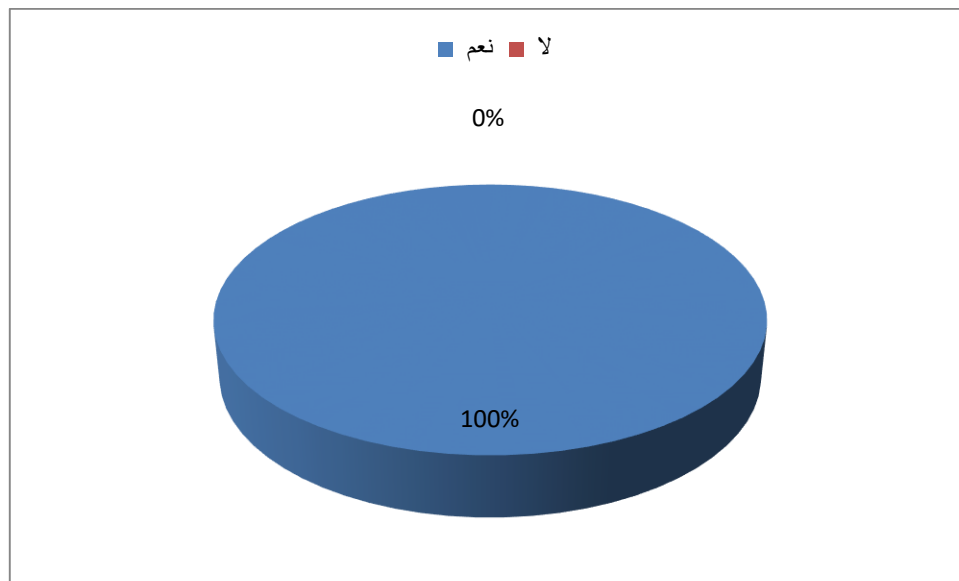
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (32): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المتعلمين يتجاوبون مع الوسائل التقنية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	16	100%
المجموع	16	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأن الوسائل التقنية المستخدمة في التعليم يتجاوب معها المتعلم وبنسبة 100% وهذا يعني دورها الأساسي في تقريب المعلومة الى ذهن التلاميذ وتبسيطها والترفيه عنهم بخلق جو المرح واللعب والنشاط المبدع ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (34) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان المتعلمين يتجاوبون مع الوسائل التقنية

المصدر: من إعداد الطالب

ثالثا: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

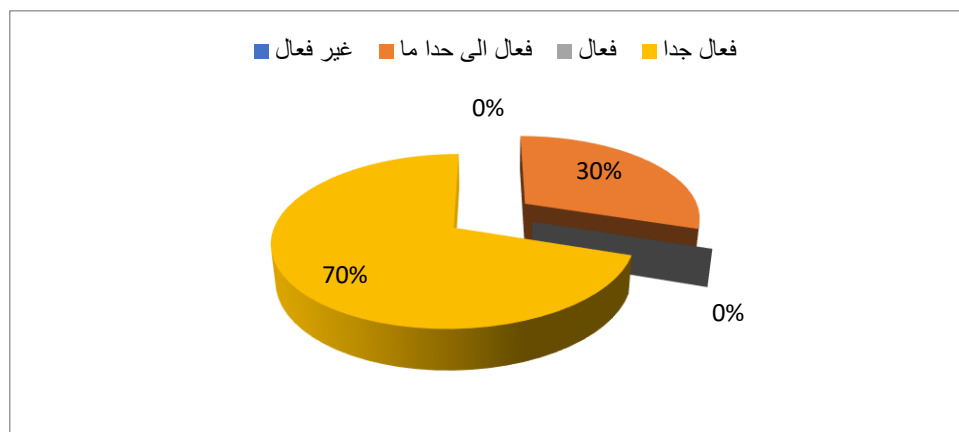
- التدريب ومحاكاة التدريس ودوره في تعزيز الثقة بالنفس والرضا المهني

الجدول رقم (33): يبين اجابات المبحوثين حول مدى فعالية التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
فعال الى حد ما	6	30,0%
فعال جدا	14	70,0%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأن التكوين الذي خاضوه يعتبر تكوين فعال جدا من اجل تعزيز ثقتهم بأنفسهم حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 70,0% اما الاساتذة الذين يرون انه فعال الى حد ما فكانت نسبتهم 30,0% وهذا يعني ان اغلب المبحوثين يؤكدون ان البرنامج التكويني يلبي احتياجاتهم التكوينية ويزودهم بما يلزمهم من مهارات واساليب بيداغوجية ضرورية لاداء مهامهم بكفاءة مما يعطي للأستاذ قوة في الأداء ويمنحه الاحترام والوقار من طرف التلاميذ والزملاء بينما يرى البعض الاخر ان البرامج التكوينية فعالة الى حد ما وذلك ربما بسبب التحاقهم مؤخرا بمناصبهم او لعدم استعابهم لما يتلقونه من معارف ومعلومات خلال التكوين ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (35) يبين اجابات المبحوثين حول مدى فعالية التكوين

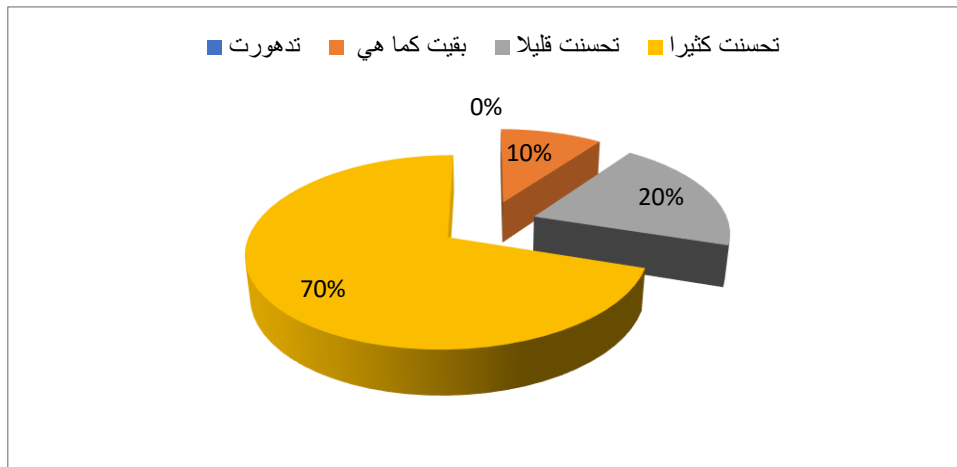
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (34): يبين اجابات المبحوثين حول تأثير قدرتهم على التدريس بعد التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
بقيت كما هي	2	10,0%
تحسنت قليلا	4	20,0%
تحسنت كثيرا	14	70,0%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأن قدرتهم بعد التكوين قد تحسنت كثيرا حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 70,0% اما الاساتذة الذين يرون أن قدرتهم تحسنت قليلا فكانت نسبتهم 20,0% بينما هناك من يرى ان قدرته بقيت كما هي بعد التكوين وبلغت نسبته 10,0% وهذا يؤكد ما تعرضنا اليه سابقا بان اغلبية المبحوثين قد استفادو من عملية التكوين بدرجات متفاوتة ويظهر ذلك من خلال الشعور بالثقة بالنفس التي يمنحها لهم التكوين في تمكينهم من اداء مهامهم بكل قناعة واريحية ويجعلهم قادرين على مواجهة التحديات داخل الفصل الدراسي و اتخاذ القرارات الصائبة بينما الفئة التي تحسنت قدرتهم على التدريس قليلا او بقيت كما هي ربما يحتاجون الى التكوين اكثر لتمكينهم من تحسين اسلوبهم في التدريس مستقبلا ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (36) يبين اجابات المبحوثين حول تأثير قدرتهم على التدريس بعد التكوين

المصدر: من إعداد الطالب

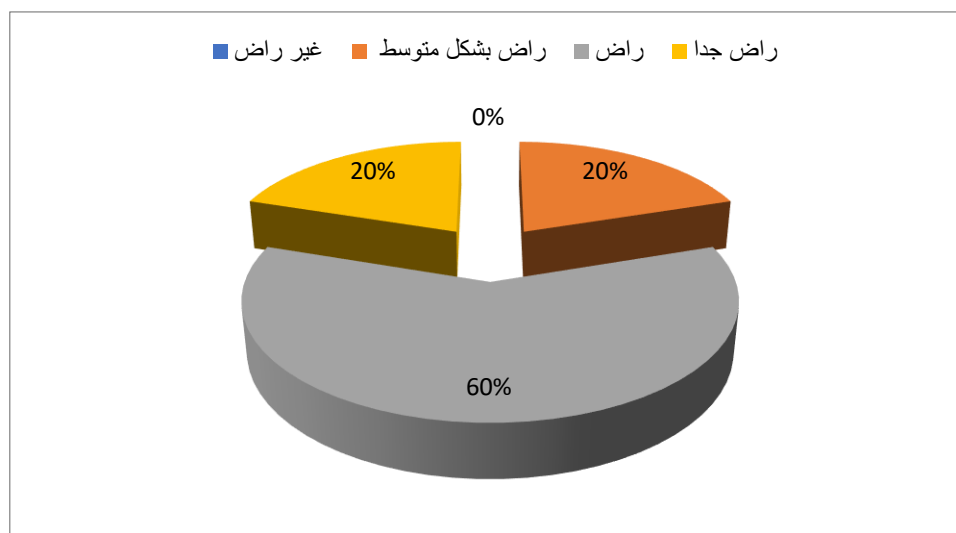
الجدول رقم (35): يبين اجابات المبحوثين حول تقييم مستوى رضاهم بعد التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
راض بشكل متوسط	4	20,0%
راض	12	60,0%
راض جدا	4	20,0%
المجموع	20	100%

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأنهم راضيين على مستواهم بعد التكوين حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 60,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأنهم راضيين بشكل متوسط و راضيين جدا فقد تحصلوا على نفس نسبة الاجابة حيث كانت نسبتهم 20,0% وهذا يدل ان معظم الأساتذة يتجاوبون مع مستوى الرضا الوظيفي الذي وصلو اليه بعد تلقيهم للتكوين ويشعرون بالراحة في علاقتهم مع زملائهم و السعادة من خلال أدائهم لمهامهم ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي

الشكل رقم (37) يبين اجابات المبحوثين حول تقييم مستوى رضاهم بعد التكوين



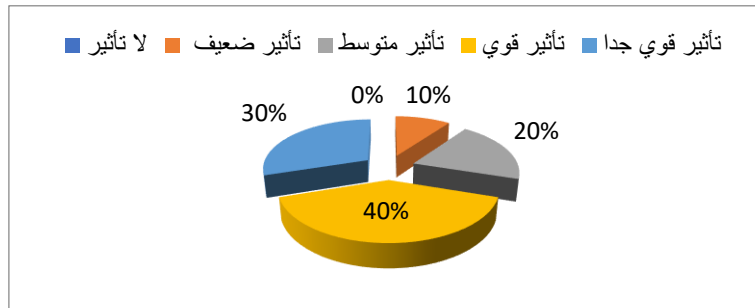
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (36): يبين اجابات المبحوثين حول تقييم تأثير التدريب العملي على ثقتهم بقدراتهم

الاختيارات	التكرار	النسبة %
تأثير ضعيف	2	10,0
تأثير متوسط	4	20,0
تأثير قوي	8	40,0
تأثير قوي جدا	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون أن هناك تأثير قوي للتدريب العملي وجلسات المحاكاة على ثقتهم بقدراتهم التدريبية حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 40,0% اما الذين صرحوا بأنه تأثير قوي جدا فقد بلغ نسبته 30,0% اما الذين يجدون بان هذا التأثير متوسط فكانت نسبته 20,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأنه تأثير ضعيف فكانت نسبته 10,0% و على هذا الأساس يتبين الدور الذي يلعبه التدريب عن طريق المحاكاة في تبسيط المواقف والتعلم من مشاهدة شخص وتقليده في التصرفات التي يقوم بها و ما لذلك من اثر في التعلم و الثقة بالقدرات الفردية و لذا جاء تقييم المبحوثين لهذا الأسلوب من التدريب بدرجات مختلفة نظرا لما يتطلبه من إعادة في مشاهدته وقدرة عالية من التركيز لاجل ترسيخ المهارات المستهدفة اكتسابها والعمل بها ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (38) يبين اجابات المبحوثين حول تقييم تأثير التدريب العملي على ثقتهم بقدراتهم

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (37): يبين اجابات المبحوثين حول مدى مساهمة جلسات التدريب العلمي في تحسين قدرتهم على التعامل مع التلاميذ

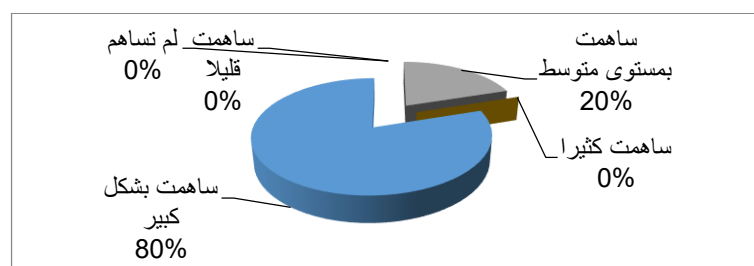
الاختيارات	التكرار	النسبة %
ساهمت بمستوى متوسط	4	20,0
ساهمت بشكل كبير	16	80,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون أن جلسات التدريب العملي والمحاكاة ساهمت بشكل كبير في تحسين قدرتهم على التعامل مع التلاميذ حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 80,0% اما الذين صرحوا بأنها ساهمت بشكل متوسط بلغت نسبتهم 20,0% وهذا يؤكد ما ذكرناه سابقا بان أسلوب التدريب عن طريق المحاكاة يكسب المتدرب المهارات المستهدفة باقل جهد و وقت لانه يلقي السلوكات والأساليب المراد تعلمها بطريقة ملموسة تسهل العمل بها وتقليدها بكل سهولة خلال أداء المهام والتفاعل مع التلاميذ على اختلاف مستوياتهم التعليمي وفروقاتهم الفردية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي

الشكل رقم (39) يبين اجابات المبحوثين حول مدى مساهمة جلسات التدريب العلمي في تحسين

قدرتهم على التعامل مع التلاميذ



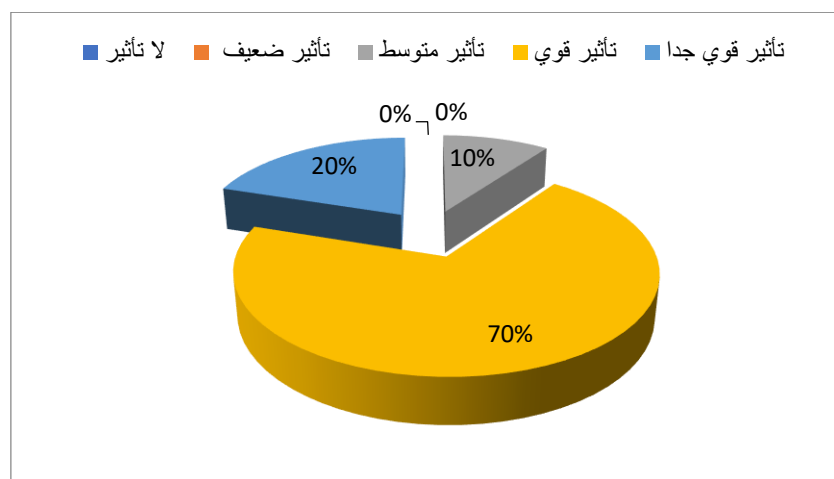
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (38): يبين اجابات المبحوثين حول مستوى تأثير التدريب على رضاهم المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة %
تأثير متوسط	2	10,0
تأثير قوي	14	70,0
تأثير قوي جدا	4	20,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون أن هناك تأثير قوي للتدريب على رضاهم المهني وقد بلغت نسبة هذه الاجابة 70,0% اما الذين صرحوا بأنه تأثير قوي جدا فقد بلغت نسبتهم 20,0% اما الذين يجدون بان هذا التأثير متوسط فكانت نسبتهم 10,0% وهذا ما يدل على فعالية أسلوب التدريب بالمحاكاة في تمكين الأساتذة من اكتساب مهارات التدريس التي تؤهلهم لاداء مهامهم باريحية وجدية و تحقق رضاهم المهني مع تفاوت في مستوى التأثير عند الاساتذة نظرا لاختلاف محتوى ومدة التكوين التي تلقوها ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (40) يبين اجابات المبحوثين حول مستوى تأثير التدريب على رضاهم المهني

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (39): يبين اجابات المبحوثين حول المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التدريب

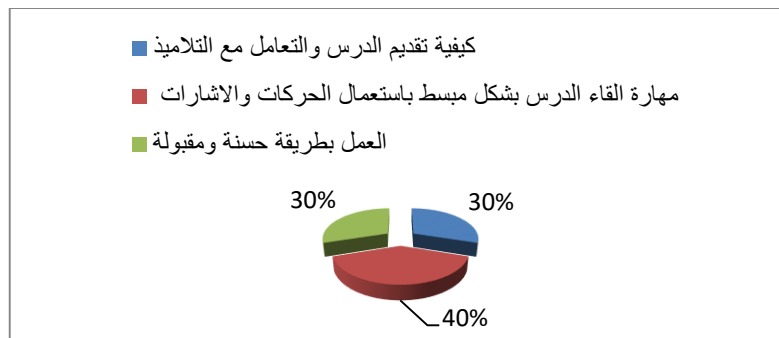
العملي

الاختيارات	التكرار	النسبة %
كيفية تقديم الدرس والتعامل مع التلاميذ	6	30,0
مهارة القاء الدرس بشكل مبسط باستعمال الحركات والاشارات	8	40,0
العمل بطريقة حسنة ومقبولة	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون ان ابرز المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التدريب العملي وجلسات المحاكاة هي مهارة القاء الدرس بشكل مبسط باستعمال الحركات والاشارات وقد بلغت نسبة هذه الاجابة 40,0% اما الذين صرحوا بأنهم تعلموا مهارات كيفية تقديم الدرس والتعامل مع التلاميذ و العمل بطريقة حسنة ومقبولة فقد بلغت نسبتهم 30,0% وهذا يعني ان هذا الأسلوب يزود الأساتذة بما يحتاجونه من تقنيات تدريسية تختلف من أستاذ الى اخر كل حسب ما يراه ضروري واساسي في تاديته لمهامه ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي

الشكل رقم (41) يبين اجابات المبحوثين حول المهارات والمعارف التي اكتسبوها خلال التدريب العملي



المصدر: من إعداد الطالب

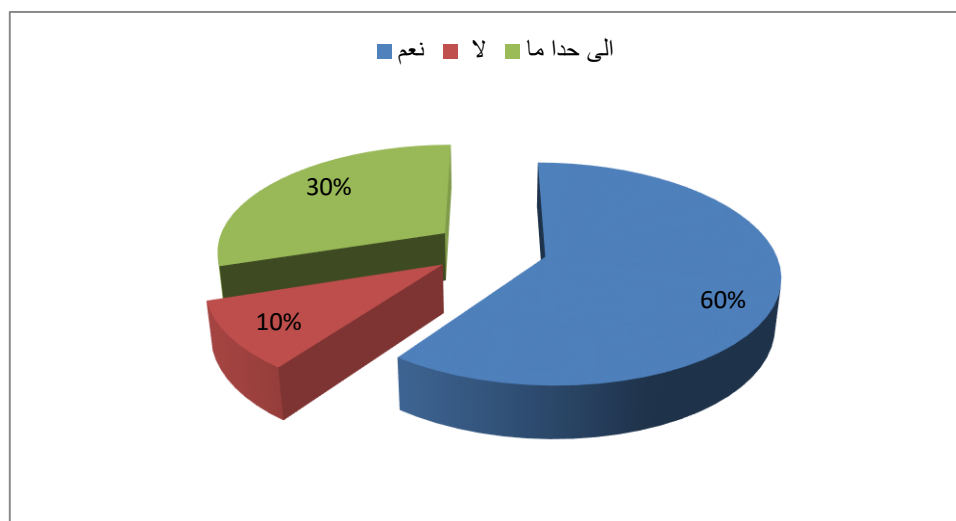
الجدول رقم (40): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التكوين قد حفزهم على البحث عن المزيد

من فرص التكوين الذاتي

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	12	60,0
لا	2	10,0
الى حد ما	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون ان التكوين حفزهم على البحث عن المزيد من فرص التكوين الذاتي حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 60,0% اما الذين اجابوا الى حد ما فقد بلغت نسبتهم 30,0% بينما الذين اجابوا ب لا فبلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان اغلبية المبحوثين يرون من واجب الأستاذ التكوين الذاتي اي الاطلاع الدائم و التزود بالمعرفة العلمية المتصلة بمجال عمله التي تمكنه من الوقوف على كل ما هو جديد مع توظيف الأساليب التكنولوجية في التعليم والبحث من اجل المساهمة في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (42) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كان التكوين قد حفزهم على البحث عن المزيد

من فرص التكوين الذاتي

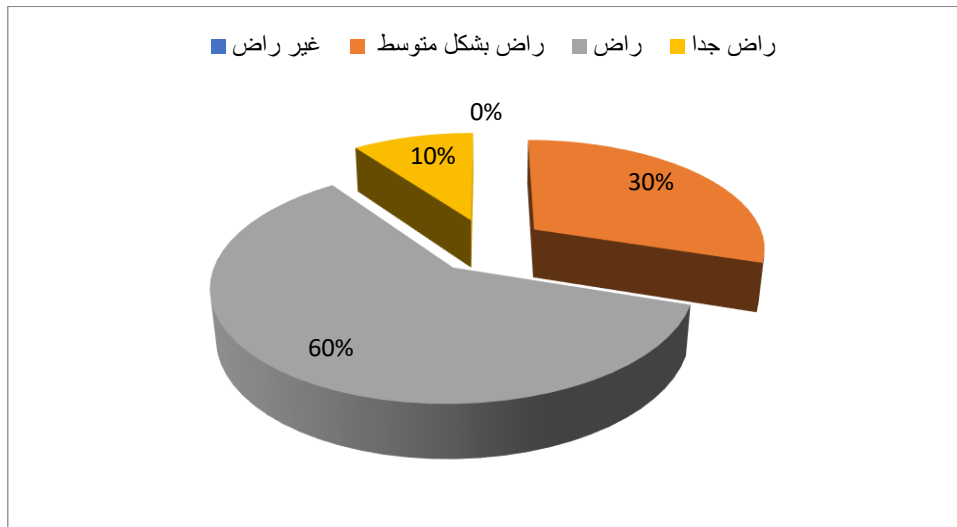
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (41): يبين اجابات المبحوثين حول مدى رضاهم عن عملهم بعد المشاركة في التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
راض بشكل متوسط	6	30,0
راض	12	60,0
راض جدا	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأنهم راضيين على عملهم بعد المشاركة في التكوين حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 60,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأنهم راضيين بشكل متوسط فقد بلغت نسبتهم 30,0% واما الراضيين جدا فقد تحصلوا على نسبة 10,0% وهذا يعني ان اغلبية المبحوثين راضين عن عملهم بعد مشاركتهم في التكوين الا ان مستوى الرضا يختلف لاسباب متعددة منها مدة التكوين و محتوى التكوين وغيرها من الأسباب ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (43) يبين اجابات المبحوثين حول مدى رضاهم عن عملهم بعد المشاركة في التكوين

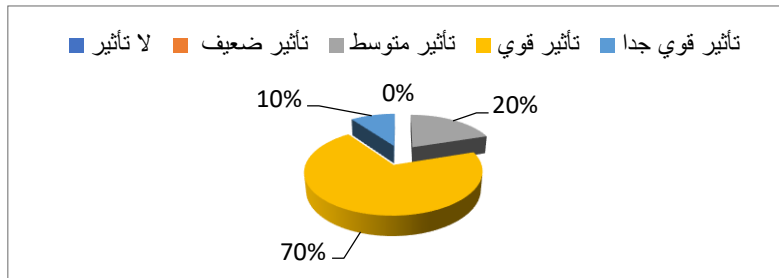
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (42): يبين اجابات المبحوثين حول درجة تأثير التكوين على ثقتهم في التعامل مع تحديات التدريس

الاختيارات	التكرار	النسبة %
تأثير متوسط	4	20,0
تأثير قوي	14	70,0
تأثير قوي جدا	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون أن هناك تأثير للتكوين على ثقتهم في التعامل مع تحديات التدريس حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 70,0% اما الذين صرحوا بأنه تأثير متوسط فقد بلغت نسبتهم 20,0% اما الذين يجدون بان هذا التأثير قوي جدا فكانت نسبتهم 10,0% وهذا يدل ان التكوين كان له اثر فعال على ثقة الأستاذ في التعامل مع تحديات التدريس من اعداد وتنفيذ يومي للدروس وتقييم وتفاعل مع التلاميذ واستقبال لاوليائهم الا ان درجة التأثير تختلف فيما بينهم ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (44) يبين اجابات المبحوثين حول درجة تأثير التكوين على ثقتهم في التعامل مع تحديات التدريس

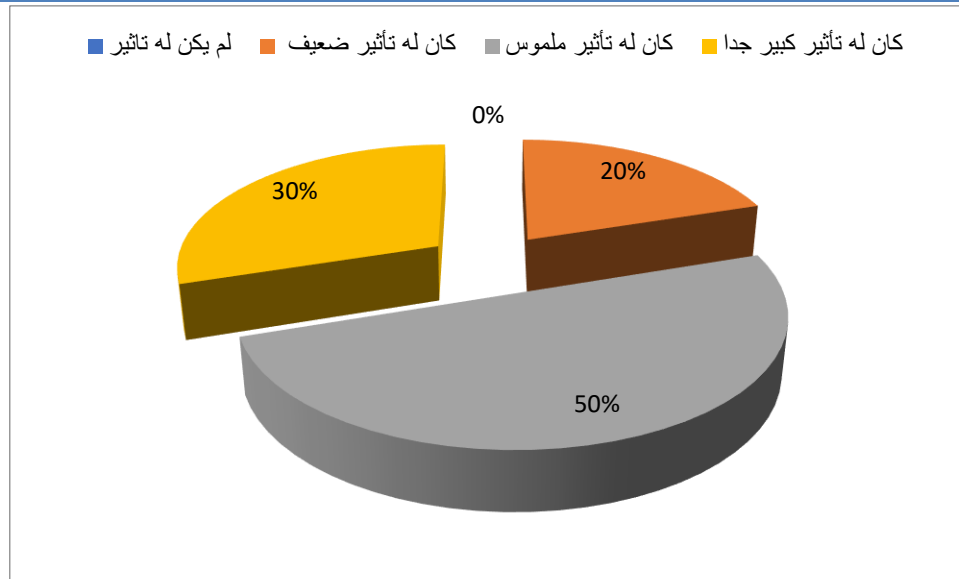
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (43): يبين اجابات المبحوثين ما اذا ساهم التكوين في تطوير مساهمهم المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة %
كان له تأثير ضعيف	4	20,0
كان له تأثير ملموس	10	50,0
كان له تأثير كبير جدا	6	30,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث يرون أن التكوين قد ساهم في تطوير مسارهم المهني حيث كان له تأثير ملموس قد بلغت نسبة هذه الاجابة 50,0% اما الذين صرحوا بأنه تأثير كبير جدا فقد بلغت نسبتهم 30,0% اما الذين يجدون بان هذا التأثير ضعيف فكانت نسبتهم 20,0% وهذا مايدل ان اغلبية المبحوثين يؤكدون على أهمية التكوين في اعداد الأستاذ من الناحية العلمية والتربوية لينجح في إيصال المعلومة ويجيد التعامل مع التلاميذ ويقوم سلوكياتهم مما يساهم في تنمية مستواه الاكاديمي والشخصي بشكل عام بينما هناك فئة ترى ان التكوين ساهم بشكل ضعيف في تطوير مسارهم المهني ربما بسبب لان فترة التكوين التي تلقوها كانت قصيرة وغير كافية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (45) يبين اجابات المبحوثين ما اذا ساهم التكوين في تطوير مساهم المهني

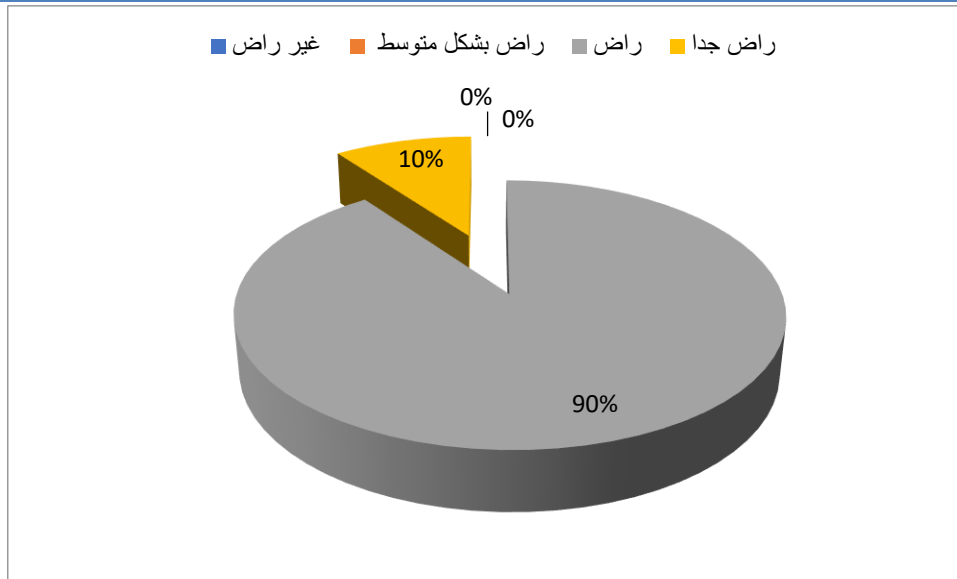
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (44): يبين اجابات المبحوثين حول تقييمهم للبرامج التكوينية التي خاضوها

الاختيارات	التكرار	النسبة %
راض	18	90,0
راض جدا	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث صرحوا بأنهم راضيين على البرامج التكوينية التي خاضوها حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 90,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأنهم راضيين جدا فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة يدركون مدى أهمية التكوين الذي يتلقونه في الارتقاء بمستوى أدائهم وزيادة كفاءتهم في تدريس اللغة الإنجليزية للأطفال ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (46) يبين اجابات المبحوثين حول تقييمهم للبرامج التكوينية التي خاضوها
المصدر: من إعداد الطالب

رابعاً: تفريغ البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة:

التكوين على استخدام اساليب تعليمية مبتكرة ودوره في تحسين نتائج التعلم عند التلاميذ

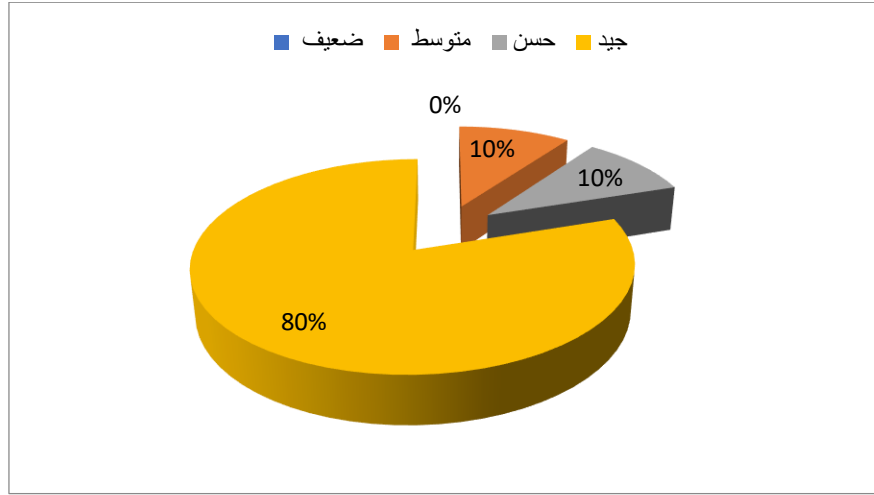
الجدول رقم (45): يبين اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الأول

الاختيارات	التكرار	النسبة %
متوسط	2	10,0
حسن	2	10,0
جيد	16	80,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث اكدوا بأن نتائج تحصيل التلاميذ خلال الفصل الأول جيدة حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 80,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأن تحصيلهم حسن ومتوسط فقد

بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان اغلبية الأساتذة يستحسنون نتائج تلاميذهم في الفصل الأول ويثمنونها وهذا يعكس الجهد المبذول في تدريسهم للغة الإنجليزية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



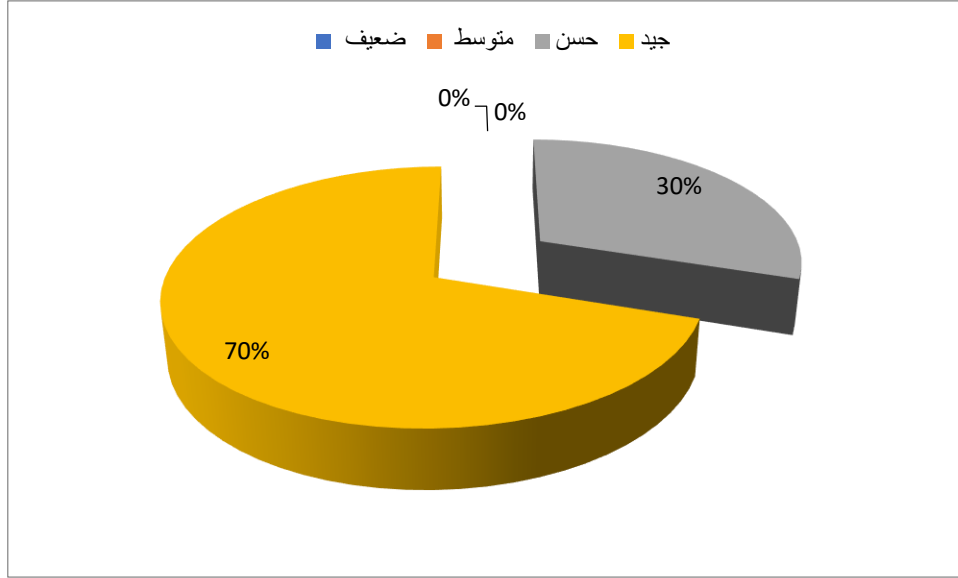
الشكل رقم (47) يبين اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الأول
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (46): يبين اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الثاني

الاختيارات	التكرار	النسبة %
حسن	6	30,0
جيد	14	70,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد عينة البحث بأن تحصيل التلاميذ خلال الفصل الثاني جيدة حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 70,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأن تحصيلهم حسن فقد بلغت نسبتهم 30,0% وهذا يوضح تطور لنتائج التلاميذ بالمقارنة مع الفصل الأول مما يعني انهم يبذلون جهدا اكبر في التدريس وتحسين التحصيل عند التلاميذ ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



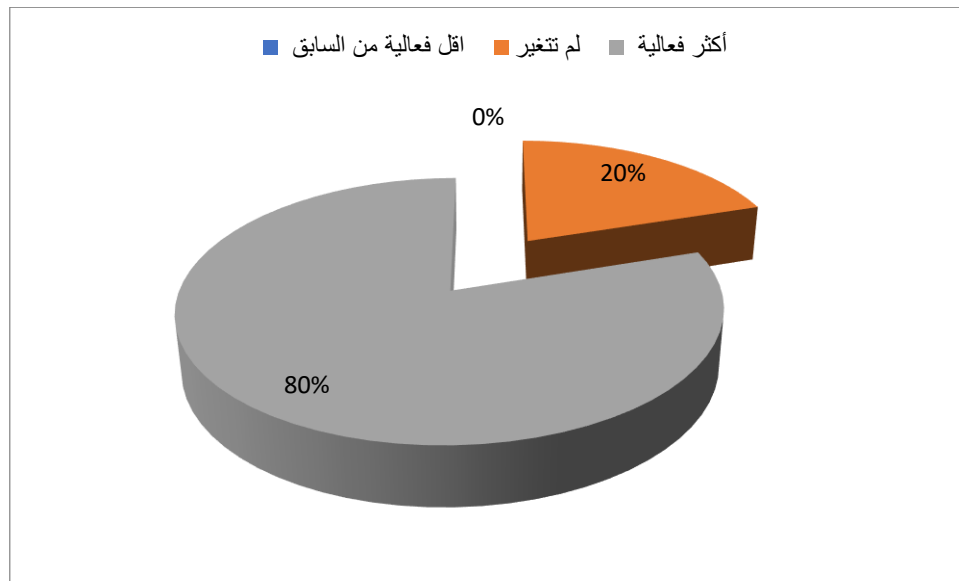
الشكل رقم (48) يبين اجابات المبحوثين حول تحصيل المتعلمين في الفصل الثاني
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (47): يبين اجابات المبحوثين حول تقييم فعالية التدريس المستخدمة

الاختيارات	التكرار	النسبة %
لم تتغير	4	20,0
أكثر فعالية	16	80,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

أظهرت نتائج الجدول اعلاه أن افراد العينة يقيمون فعالية التدريس منذ بداية التكوين بأنها اصبحت أكثر فعالية من ذي قبل حيث بلغت نسبة هذه الاجابة 80,0% اما الاساتذة الذين صرحوا بأنه لم يحدث تغيير فقد بلغت نسبتهم 20,0% وهذا يدل ان اغلب الأساتذة اكتسبوا من خلال عملية التكوين أساليب ومهارات التدريس التي كانوا يفتقدونها ولذا هم يعبرون عن التغيير في فعالية التدريس لديهم اما الفئة التي صرحت ان التكوين لم يغير من فعالية التدريس لديهم ربما لانهم كانوا مزودين بهذه المعارف من قبل او انهم لم يستفيدوا من التكوين كما هو مطلوب ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (49) يبين اجابات المبحوثين حول تقييم فعالية التدريس المستخدمة

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (48): يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد بدأوا في استخدام طرق و ادوات

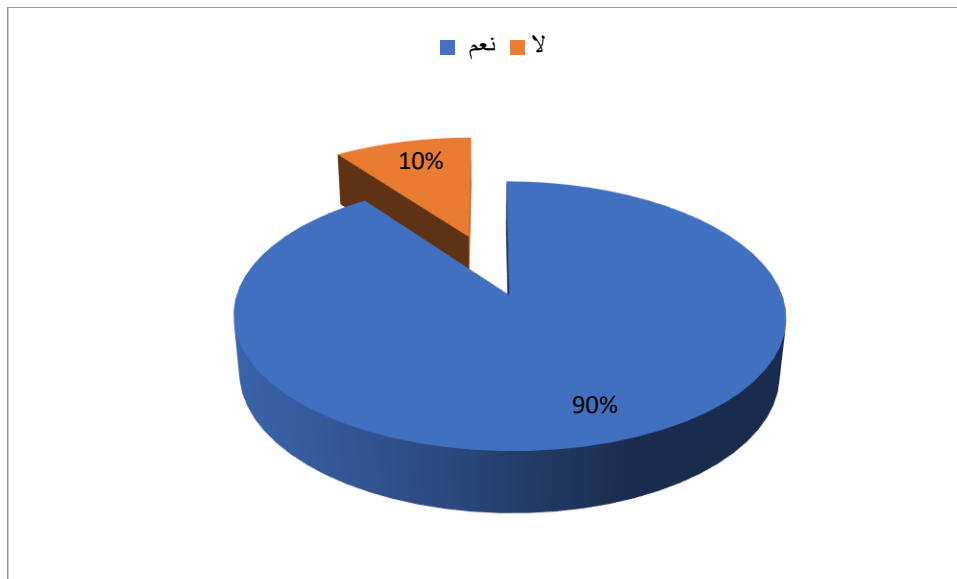
تكنولوجية بعد تلقيهم التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نعم	18	90,0
لا	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نجد ان نسبة 90.0% اجابوا ب نعم حول انهم قد بدأوا في استخدام طرق وادوات تكنولوجية بعد التكوين أما الذين اجابوا ب لا فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان التكوين قد اعطى فكرة أوسع لاغلب المبحوثين حول استخدام طرق جديدة في التدريس للشرح والفهم وايصال المعلومات واستخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية ونقصد بذلك كل من الحاسوب والهاتف النقال للاستماع الى التسجيلات الصوتية ومشاهدة افلام الفيديو والصور و التي تساعد على

الاستمتاع بالاناشيد وحفظها ومشاهدة القصص وادراك المعاني وفهمها ويجعلها اقرب الى ذهن المتعلمين ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (50) يبين اجابات المبحوثين حول ما اذا كانوا قد بدأوا في استخدام طرق وادوات

تكنولوجية بعد تلقيهم التكوين

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (49): يبين اجابات المبحوثين حول التغذية الراجعة التي يتلقونها من التلاميذ بخصوص

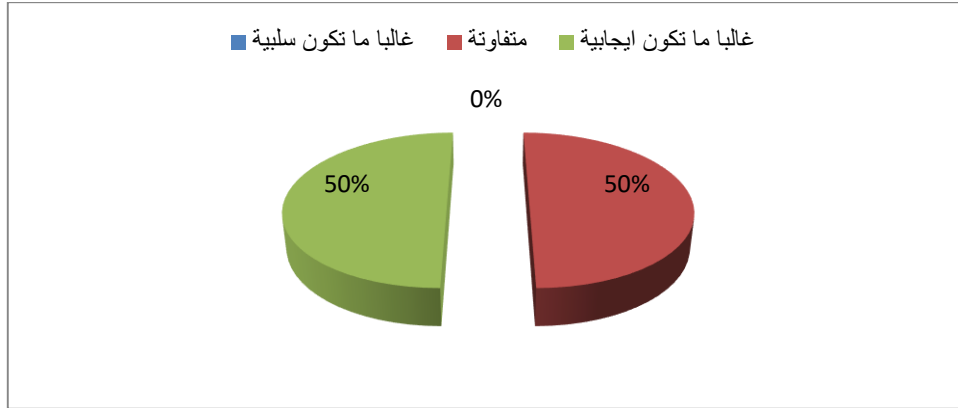
الاساليب التعليمية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
متفاوتة	10	50,0
غالبا ما تكون ايجابية	10	50,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نجد انهم يقيمون التغذية الراجعة التي تلقونها من التلاميذ بخصوص الاساليب التعليمية التي تم استخدامها على انها ايجابية حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة 50.0% أما الذين اجابوا بأنها متفاوتة فقد بلغت نسبتهم 50,0% وهذا يعني ان اغلب الأساتذة يتلقون تغذية راجعة من طرف التلاميذ بخصوص الأساليب التعليمية التي يستخدمونها وذلك يتجلى من خلال تعبير التلاميذ عن فهمهم للدروس او من خلال اعجابهم بطريقة الأستاذ في القراءة او الشرح او من خلال عدم الفهم و

الانتقاد مما يدعو الأستاذ لبذل جهد اكبر لتصحيح الوضعيات التعليمية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (51) يبين اجابات المبحوثين حول التغذية الراجعة التي يتلقونها من التلاميذ بخصوص

الاساليب التعليمية

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (50): يبين اجابات المبحوثين حول ابرز التحديات التي واجهتهم خلال تطبيق المعرفة

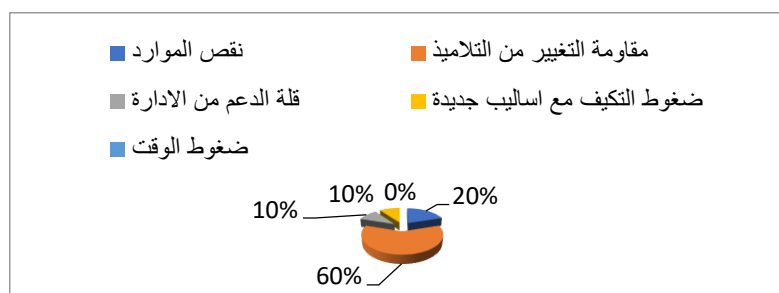
المكتسبة من التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
نقص الموارد	4	20,0
مقاومة التغيير من التلاميذ	12	60,0
قلة الدعم من الادارة	2	10,0
ضغوط التكيف مع اساليب جديدة	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نجد أن هناك تحديات واجهت الاساتذة خلال تطبيق المعرفة المكتسبة من التكوين ولعل اهمها مقاومة التغيير من التلاميذ حيث تحصلت هذه الاجابة على نسبة 60.0% يليها نقص الموارد حيث بلغت هذه النسبة 20,0% أما الذين اجابوا بسبب قلة الدعم من الادارة و ضغوط التكيف مع الاساليب جديدة فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان البيئة المدرسية لا تخلو من التحديات التي يجب على الأستاذ مواجهتها ويأتي في مقدمتها التلميذ وما اعتاد عليه من أساليب تعليمية فوجب ان يحبب اليه كل ما هو جديد بينما الضغوط وقلة الدعم ونقص الموارد تفرض على

الأستاذ مواجهتها بالصبر والمثابرة وروح الابتكار لايجاد الحلول لكل المشاكل ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (52) يبين اجابات المبحوثين حول ابرز التحديات التي واجهتهم خلال تطبيق المعرفة

المكتسبة من التكوين

المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (51): يبين اجابات المبحوثين حول قدرتهم في التغلب على التحديات خلال عملية

التدريس

الاختيارات	التكرار	النسبة %
بالمزيد من التدريب	4	20,0
التعاون مع الزملاء	14	70,0
الحصول على مشورة الادارة	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان المبحوثين الذين تمكنوا من التغلب على التحديات التي تواجههم في عملية التدريس من خلال التعاون مع الزملاء قد حصلت هذه الاجابة على نسبة 70.0% اما الذين اعتمدوا على المزيد من التدريب فقد بلغت هذه النسبة 20,0% أما الذين حصلوا على مشورة الادارة فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة في اغلب الأحيان يلجؤون الى التعاون مع زملائهم للتغلب على التحديات التي تواجههم خلال عملية التدريس وهذا في اطار تبادل الخبرات والمعلومات بينما يلجأ اساتذة اخرون الى التدريب اكثر لاكتساب المهارات و المعارف المناسبة اما البقية يلجؤون الى مشورة المدير والاختذ برأيه في مواجهة التحديات نظرا لما يمتلكه من خبرة نتيجة ممارسته لمهنة التعليم لسنوات عديدة ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (53) يبين اجابات المبحوثين حول قدرتهم فى التغلب على التحديات خلال عملية التدريس
المصدر: من إعداد الطالب

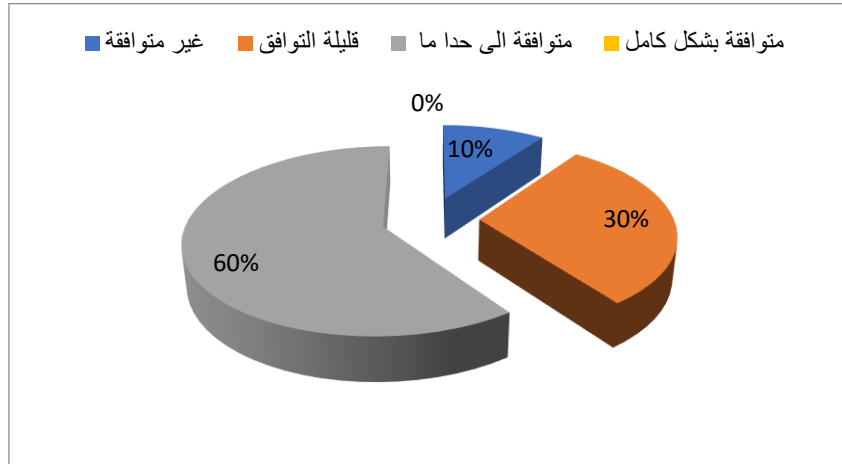
الشكل رقم (53) يبين اجابات المبحوثين حول مدى توافق برامج التكوين مع السياسات التعليمية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
غير متوافقة	2	10,0
قليلة التوافق	6	30,0
متوافقة الى حد ما	12	60,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان المبحوثين يرون ان برامج التكوين متوافقة الى حد ما مع السياسات التعليمية حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة 60.0% اما الذين صرحوا انها قليلة التوافق فقد بلغت هذه النسبة 30,0% أما الذين صرحوا بأنها غير متوافقة فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة يرون في الغالب توافق العملية التكوينية مع السياسة التعليمية باعتبار هذا من اختصاص الخبراء الذين يقع على عاتقهم تحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم البرامج وتنفيذها وتقييمها

في اخر المطاف بينما الذين يرون بانها غير متوافقة ربما يرجع الى قناعاتهم الشخصية التي تخالف رأي الاغلبية ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي



الشكل رقم (54) يبين اجابات المبحوثين حول مدى توافق برامج التكوين مع السياسات التعليمية

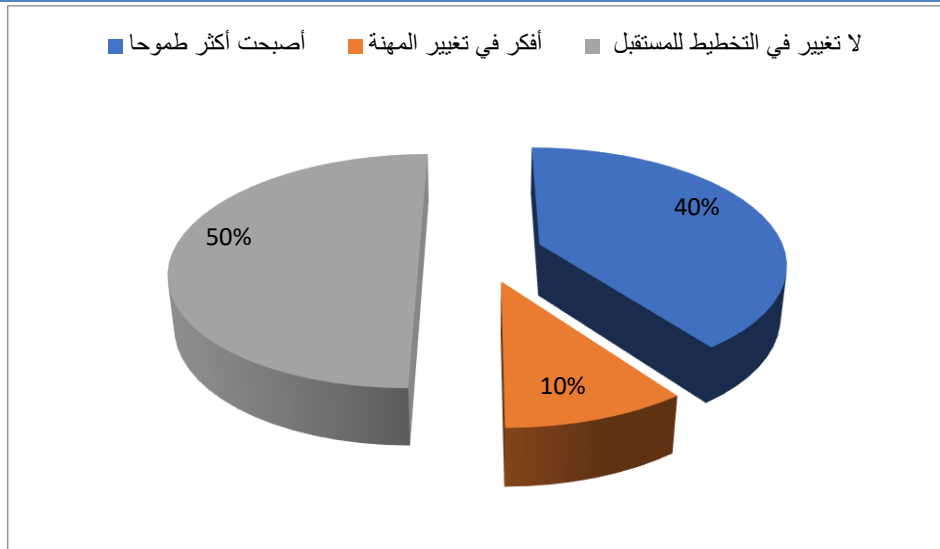
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (53): يبين اجابات المبحوثين حول طريقة تأثير التكوين على مستقبلهم

الاختيارات	التكرار	النسبة %
أصبحت أكثر طموحا	8	40,0
أفكر في تغيير المهنة	2	10,0
لا تغيير في التخطيط للمستقبل	10	50,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان المبحوثين يرون أنه لا تغيير في التخطيط للمستقبل حيث تحصلت هذه الاجابة على نسبة 50.0% اما الذين يرون انهم اصبحوا اكثر طموحا فقد بلغت هذه النسبة 40,0% بينما الذين صرحوا بأنهم يفكرون في تغيير المهنة فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يدل على ان معظم افراد العينة راضون عن المهنة التي يمارسونها ولم يغير التكوين في تخطيطهم للمستقبل بل جعل بعضهم اكثر طموحا من ذي قبل بينما فردين من العينة يفكرون في ترك المهنة في المستقبل وذلك يرجع ربما لصعوبة مهنة الأستاذ وما تتطلبه من صبر وبذل للجهد وتقاني في العمل ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:



الشكل رقم (55) يبين اجابات المبحوثين حول طريقة تأثير التكوين على مستقبلهم

المصدر: من إعداد الطالب

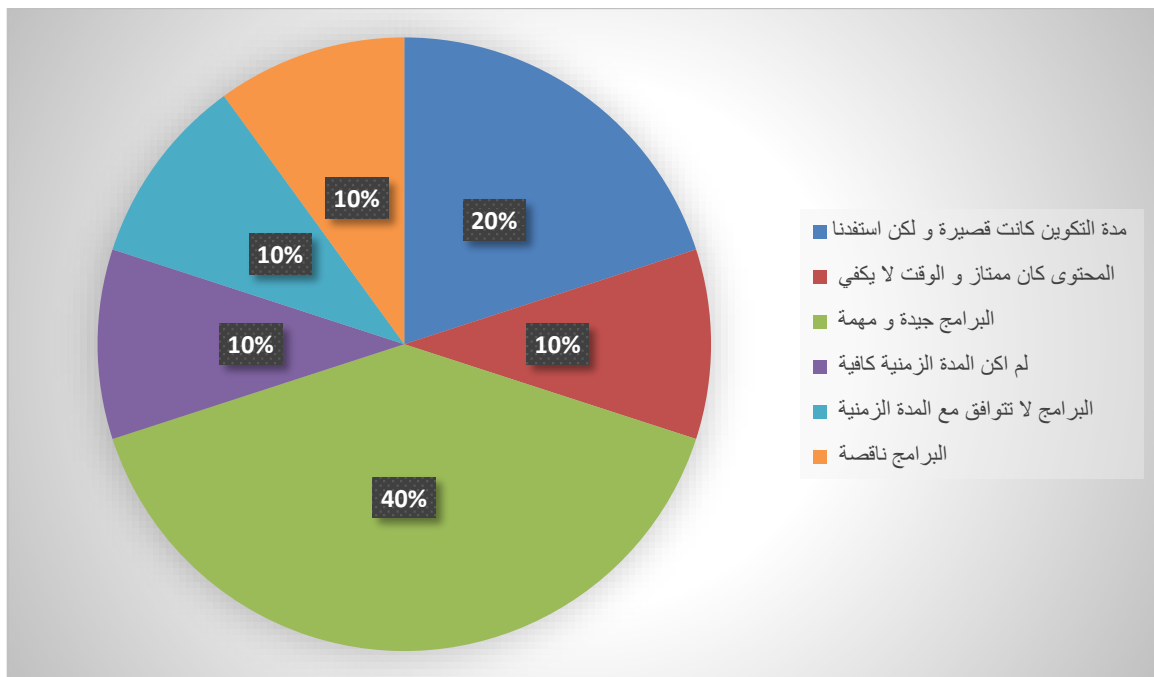
الجدول رقم (54): يبين اجابات المبحوثين حول تقييمهم لبرامج التكوين من حيث المحتوى والمدة الزمنية

الاختيارات	التكرار	النسبة %
مدة التكوين كانت قصيرة ولكن استقدنا في بعض الامور	4	20,0
المحتوى ممتاز ومتنوع والوقت لا يكفي 45 دقيقة	2	10,0
البرامج جيدة ومهمة في المسار المهني	8	40,0
لم تكن المدة الزمنية كافية	2	10,0
البرامج لا تتوافق مع المدة الزمنية	2	10,0
البرامج ناقصة من المحتوى و المدة الزمنية	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان اغلب المبحوثين يقيمون برنامج التكوين من حيث المحتوى والمدة الزمنية على ان البرامج جيدة ومهمة في مسارهم المهني حيث تحصلت هذه الاجابة على

نسبة 40.0% اما الذين يرون ان مدة التكوين كانت قصيرة ولكن استفادوا في بعض الامور فقد بلغت هذه النسبة 20,0% بينما الذين صرحوا بأن المحتوى ممتاز ومتنوع والوقت لا يكفي و كذلك الذين صرحوا بان البرامج لا تتوافق مع المدة الزمنية فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة يثمنون البرامج التكوينية من حيث محتواها ومدتها الزمنية لانهم استفادوا منها واعتبروا انها مهمة في اثراء مسارهم المهني بينما البقية تشكوا من نقص في محتوى التكوين عند البعض ومن نقص في الوقت المخصص للتكوين عند البعض الاخر وهذا يدعو الى تكوينهم لمدة اطول وتنوع محتوى برامج التكوين التي يخضعون لها في المستقبل ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:



الشكل رقم (56): يبين اجابات المبحوثين حول تقييمهم لبرامج التكوين من حيث المحتوى والمدة الزمنية

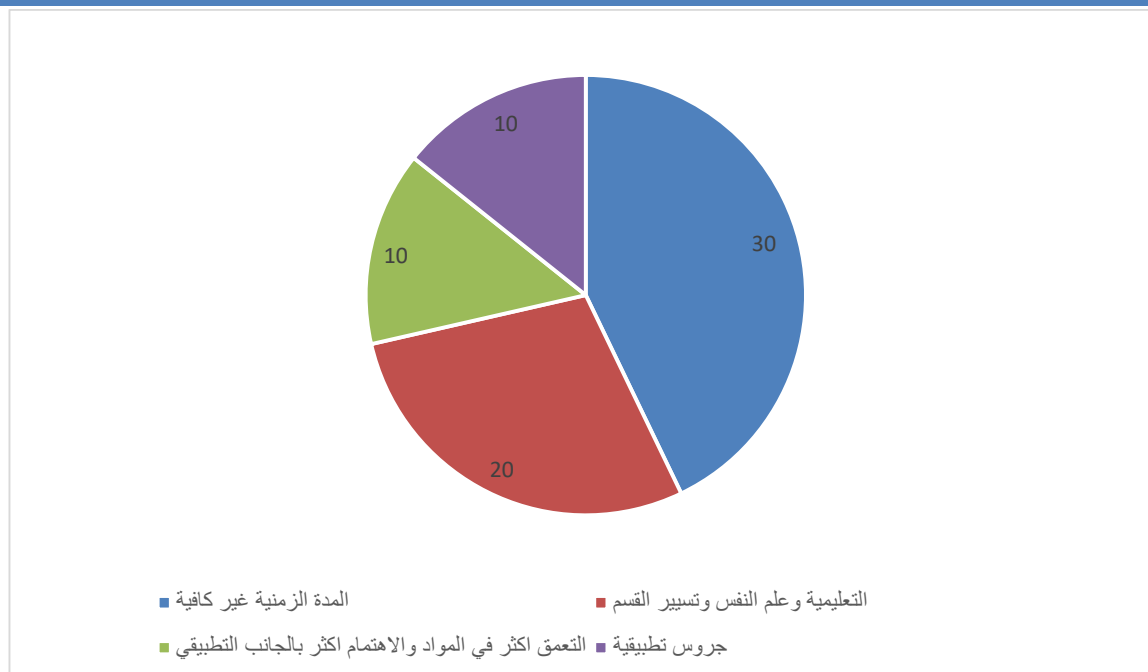
المصدر: من إعداد الطالب

الجدول رقم (55): يبين اجابات المبحوثين حول ماذا يريدون من التكوين في المستقبل

الاختيارات	التكرار	النسبة %
طرق التدريس التي تتلائم مع سن التلاميذ	4	20,0
المدة الزمنية غير كافية	6	30,0
التعليمية وعلم النفس وتسيير القسم	4	20,0
التعمق اكثر في المواد والاهتمام اكثر بالجانب التطبيقي	2	10,0
دروس تطبيقية	2	10,0
نظري لوحده غير كاف	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب.

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان المبحوثين يرغبون في الحصول على المدة الزمنية المناسبة والكافية من التكوين حيث حصلت هذه الاجابة على نسبة 30.0% بينما من يريدون ان يتلقوا طرق التدريس التي تتلاءم مع سن التلاميذ فقد بلغت النسبة 20,0% بينما الذين صرحوا بانهم يرغبون في التعمق اكثر في المواد والاهتمام اكثر بالجانب التطبيقي فقد بلغت نسبتهم 10,0% ولذا يتضح ان المبحوثين في الغالب يرغبون في وقت اكثر من التكوين وترى فئة أخرى ان برامج التكوين يجب ان تشمل طرق التدريس والاساليب التعليمية التي تتلائم مع اعمار التلاميذ في اطار علم النفس الطفل اما البقية فترى انه يجب التعمق في محتوى التكوين اكثر ويفضلون ان يكون التكوين بشكل تطبيقي أي عن طريق الدروس النموذجية ليتمكنهم من اكتساب المهارات التدريسية والتدريب بطريقة احسن و اعمق وذلك من اجل تحسين أدائهم المهني ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:



الشكل رقم (57): يبين اجابات المبحوثين حول ماذا يريدون من التكوين في المستقبل

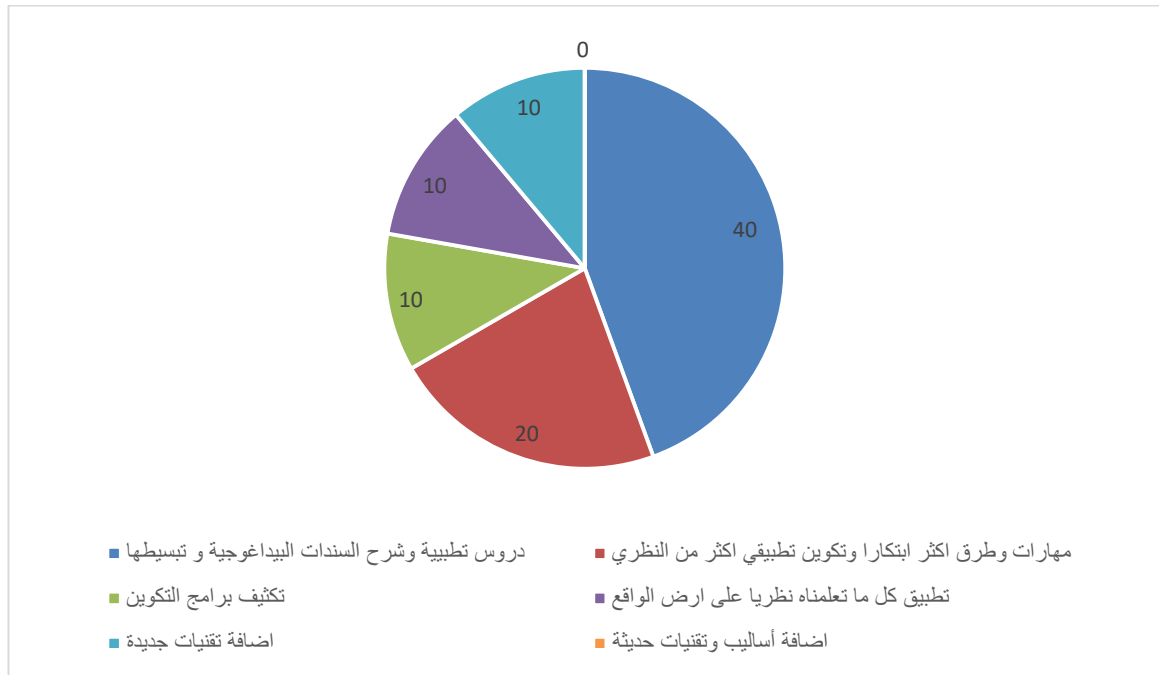
المصدر: من إعداد الطالب .

الجدول رقم (56): يبين اجابات المبحوثين حول التوصيات التي يقدموها من اجل تحسين التكوين

الاختيارات	التكرار	النسبة %
دروس تطبيقية وشرح السندات البيداغوجية و تبسيطها	8	40,0
مهارات وطرق اكثر ابتكارا وتكوين تطبيقي اكثر من النظري	4	20,0
تكثيف برامج التكوين	2	10,0
تطبيق كل ما تعلمناه نظريا على ارض الواقع	2	10,0
اضافة تقنيات جديدة	2	10,0
اضافة أساليب وتقنيات حديثة	2	10,0
المجموع	20	100

المصدر: من إعداد الطالب .

من خلال اجابات افراد عينة الدراسة نلاحظ ان المبحوثين كان لهم العديد من التوصيات المقترحة تهدف الى تحسين التكوين ولعل اهمها الاعتماد على الدروس التطبيقية وشرح السندات البيداغوجية وتبسيطها حيث تحصلت هذه الاجابة على نسبة 40.0% منهم من يرى ان التكوين يجب ان يشمل مهارات وطرق اكثر ابتكارا وتكوين تطبيقي اكثر من النظري وقد بلغت نسبة هذه الاجابة 20,0% بينما الذين صرحوا انه لابد من تكثيف برامج التكوين وتطبيق كل ما تعلموه في النظري اضافة الى تعلم اساليب وتقنيات حديثة فقد بلغت نسبتهم 10,0% وهذا يعني ان الأساتذة في الغالب يطمحون ان تهتم الجهات الوصية بالتكوين اكثر وتخصص للدروس التطبيقية حيزا اكبر من ما موجود حاليا بالإضافة الى الاهتمام بتلقين استخدام التقنيات والأساليب الحديثة في تدريس اللغة الإنجليزية التي سوف يكون لمن يتعلمها في المستقبل فرصا اوفر في النجاح والتفوق ان شاء الله في عالم لا يعترف بالضعفاء ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:



الشكل رقم (58): يبين اجابات المبحوثين حول التوصيات التي يقدموها من اجل تحسين التكوين

المصدر: من إعداد الطالب .

المبحث الثاني: تحليل البيانات حسب الفرضيات

أولاً: تحليل البيانات حسب الفرضية العامة:

قبول الفرضية التي تنص: ان التكوين يحسن بشكل ملحوظ الأداء المهني للأساتذة من خلال تعزيز مهاراتهم التدريسية، طرق التقييم والتفاعل مع المتعلمين.

و لقد أظهرت نتائج الدراسة ان التكوين فعلا يحسن من الاداء المهني لدى الاساتذة محل الدراسة وذلك من خلال ما يلي:

تعزيز مهارات التدريس:

التكوين يوفر للأساتذة الأدوات والمعرفة اللازمة لتطوير تقنيات تدريسية مبتكرة وفعالة. ويمكن الأساتذة من تحسين كيفية عرض المعلومات وتبسيط المفاهيم المعقدة للمتعلمين.

تحسين طرق التقييم:

التكوين يمكن الأساتذة من استخدام أساليب تقييم متنوعة وشاملة تتناسب مع احتياجات التلاميذ. و يساعد الأساتذة على تصميم اختبارات ومهام تقييمية تعكس بدقة مستوى فهم التلاميذ.

تعزيز التفاعل مع المتعلمين:

التكوين يساعد الأساتذة على تطوير مهارات تواصل فعالة، مما يعزز التفاعل الإيجابي بين الأساتذة والتلاميذ.

و يساهم في خلق بيئة تعليمية محفزة تشجع على المشاركة النشطة والتفاعل البناء من قبل المتعلمين. بشكل عام، يُعدّ التكوين أداة أساسية لتحسين الأداء المهني للأساتذة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والتعلم.

ثانياً: تحليل البيانات حسب الفرضية الأولى:

الأساتذة الذين يخضعون لبرامج تكوين تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين يظهرون تحسناً أكبر في أدائهم المهني.

حيث اظهرت نتائج الدراسة:

الأساتذة الذين يخضعون لبرامج تكوين تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين يظهرون تحسناً أكبر في أدائهم المهني.

استراتيجيات التدريس الحديثة:

برامج التكوين التي تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة تزود الأساتذة بأساليب مبتكرة للتعليم، مثل التعليم التعاوني، التعلم القائم على المشاريع، والتعلم المدمج.

هذه الاستراتيجيات تعزز من قدرة الأساتذة على تقديم المواد بطريقة تفاعلية وشيقة تجذب اهتمام المتعلمين. وهذا ما يتضح من خلال الجداول ارقام 11,12,13,14 و 15

تقنيات التفاعل مع المتعلمين:

التكوين يشمل تدريباً على تقنيات تفاعل فعالة مع التلاميذ، مما يساهم في بناء علاقات إيجابية وداعمة بين الأساتذة والتلاميذ.

وتحسن هذه التقنيات من قدرة الأساتذة على تحفيز التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة النشطة في العملية التعليمية وهذا ما يوضحه الجداول رقم 29,30,31,32 و 33

الأداء المهني:

نتيجة لهذا التكوين، يظهر الأساتذة تحسناً ملحوظاً في أدائهم المهني، حيث يصبحون أكثر كفاءة وثقة في قدرتهم على التعامل مع مختلف التحديات التعليمية.

يساعد التكوين في تطوير مهارات إدارة الصف والتقييم، مما يؤدي إلى بيئة تعليمية أكثر فعالية وجودة عالية في التعليم.

بالتالي، برامج التكوين التي تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين تُعدّ عنصراً أساسياً في تحسين الأداء المهني للأساتذة وهذا ما يؤكد الجداول ارقام 18,19,20,21,22,23.

ثالثاً; تحليل البيانات حسب الفرضية الثانية:

التكوين الذي يتضمن جلسات تدريب عملي ومحاكاة للتدريس يؤثر بشكل إيجابي على ثقة الأساتذة بأنفسهم ورضا العمل لديهم.

حيث اظهرت نتائج الدراسة :

التكوين الذي يتضمن جلسات تدريب عملي ومحاكاة للتدريس يؤثر بشكل إيجابي على ثقة الأساتذة بأنفسهم ورضا العمل لديهم.

جلسات التدريب العملي:

توفر جلسات التدريب العملي للأساتذة فرصة لتطبيق النظريات والتقنيات التي يتعلمونها في بيئة آمنة ومراقبة.

تمكن هذه الجلسات الأساتذة من تجربة استراتيجيات تدريس جديدة وتطوير مهاراتهم العملية و هذا ما يؤكد الجدول 33,32

محاكاة التدريس:

تتيح محاكاة التدريس للأساتذة فرصة لممارسة التدريس في مواقف شبه واقعية، مما يساعدهم على التعامل مع التحديات والمشكلات التي قد يواجهونها في الفصول الدراسية الفعلية.

تساعد المحاكاة في بناء ثقة الأساتذة بأنفسهم من خلال تمكينهم من تجربة الحلول والتقنيات في بيئة خالية من المخاطر و هذا ما توضحه الجدول 37,36,35

الثقة بالنفس ورضا العمل:

يساهم التدريب العملي والمحاكاة في زيادة ثقة الأساتذة بقدراتهم التدريسية من خلال توفير الفرص للتعلم من الأخطاء وتحسين الأداء.

ويؤدي هذا إلى شعور أكبر بالإنجاز والرضا عن العمل، حيث يشعر الأساتذة بأنهم مجهزون بشكل أفضل للتعامل مع مهامهم اليومية وهذا ما يتضح من خلال الجدول ارقام 40,39,38

وبالتالي، فالتكوين الذي يشمل جلسات تدريب عملي ومحاكاة للتدريس يعتبر عاملاً مهماً في تعزيز ثقة الأساتذة بأنفسهم وزيادة رضاهم عن عملهم، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم الذي يقدمونه وهذا ما يظهر من خلال الجدول ارقام 42,41

رابعاً :تحليل البيانات حسب الفرضية الثالثة:

تكوين الأساتذة يؤدي إلى تحسين نتائج التعلم لدى المتعلمين من خلال تعزيز قدرات الأساتذة على تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة.

من نتائج الدراسة نجد:

ان تكوين الأساتذة يؤدي إلى تحسين نتائج التعلم لدى المتعلمين من خلال تعزيز قدراتهم على تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة.

تقديم المادة بطرق مبتكرة:

يساعد التكوين الأساتذة على استخدام استراتيجيات تعليمية حديثة، مثل التعلم القائم على المشاريع، والتعلم التعاوني، والتعلم القائم على التكنولوجيا.

تساهم هذه الطرق المبتكرة في جعل التعلم أكثر تشويقاً وتفاعلاً، مما يزيد من انخراط المتعلمين في العملية التعليمية.

فعالية التدريس:

يوفر التكوين للأساتذة الأدوات والمعرفة اللازمة لتصميم دروس فعالة تلبي احتياجات وتطلعات المتعلمين. من خلال التكوين، يتعلم الأساتذة كيفية استخدام التقييم التكويني لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب وتعديل أساليب التدريس بناءً على ذلك. وهذا ما يوحه الجداول ارقام 44,43 و45

تحسين نتائج التعلم:

عندما يقدم الأساتذة المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة، يكون التلاميذ أكثر قدرة على فهم واستيعاب المفاهيم المعقدة.

يؤدي هذا إلى تحسين الأداء الأكاديمي للتلاميذ وزيادة معدلات النجاح في الامتحانات والاختبارات. بالتالي، تكوين الأساتذة لا ينعكس فقط على تحسين أدائهم المهني، بل يساهم بشكل مباشر في تعزيز نتائج التعلم لدى المتعلمين، مما يؤدي إلى تجربة تعليمية أكثر فعالية وإثراء وهذا ما يتضح من خلال الجداول ارقام 47,48,49,50

المبحث الثالث: نتائج الدراسة:

ان هدف الدراسة هو معرفة دور التكوين في تحسين أداء أساتذة اللغة الإنجليزية في المدارس الابتدائية ولقد استندت فرضيات الدراسة إلى العلاقة بين التكوين وتحسين الأداء المهني، تعزيز الثقة بالنفس، والرضا المهني لأساتذة اللغة الإنجليزية.

➤ الفرضية الأولى:

الأساتذة الذين يخضعون لبرامج تكوين تركز على استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين يظهرون تحسناً أكبر في أدائهم المهني

أثبتت نتائج الدراسة ان الأساتذة الذين تلقوا تكويناً في استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل مع المتعلمين قد أظهروا تحسناً ملحوظاً في أدائهم المهني، وهذا التحسن تمثل في قدرتهم على إدارة الفصول الدراسية بفعالية أكبر وتقديم الدروس بطرق مبتكرة

➤ الفرضية الثانية:

التكوين الذي يتضمن جلسات تدريب عملي ومحاكاة للتدريس يؤثر بشكل إيجابي على ثقة الأساتذة بأنفسهم ورضا العمل لديهم

أظهرت النتائج أن الأساتذة الذين شاركوا في جلسات تدريب عملي ومحاكاة قد ازدادت ثقتهم بأنفسهم ورضاهم المهني بشكل كبير مقارنةً بزملائهم الذين لم يخضعوا لنفس النوع من التكوين، هذا يعكس التأثير الإيجابي للتدريب العملي والمحاكاة في بناء الثقة وتعزيز الرضا المهني للأساتذة .

➤ الفرضية الثالثة:

تكوين الأساتذة يؤدي إلى تحسين نتائج التعلم لدى المتعلمين من خلال تعزيز قدرات الأساتذة في تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة

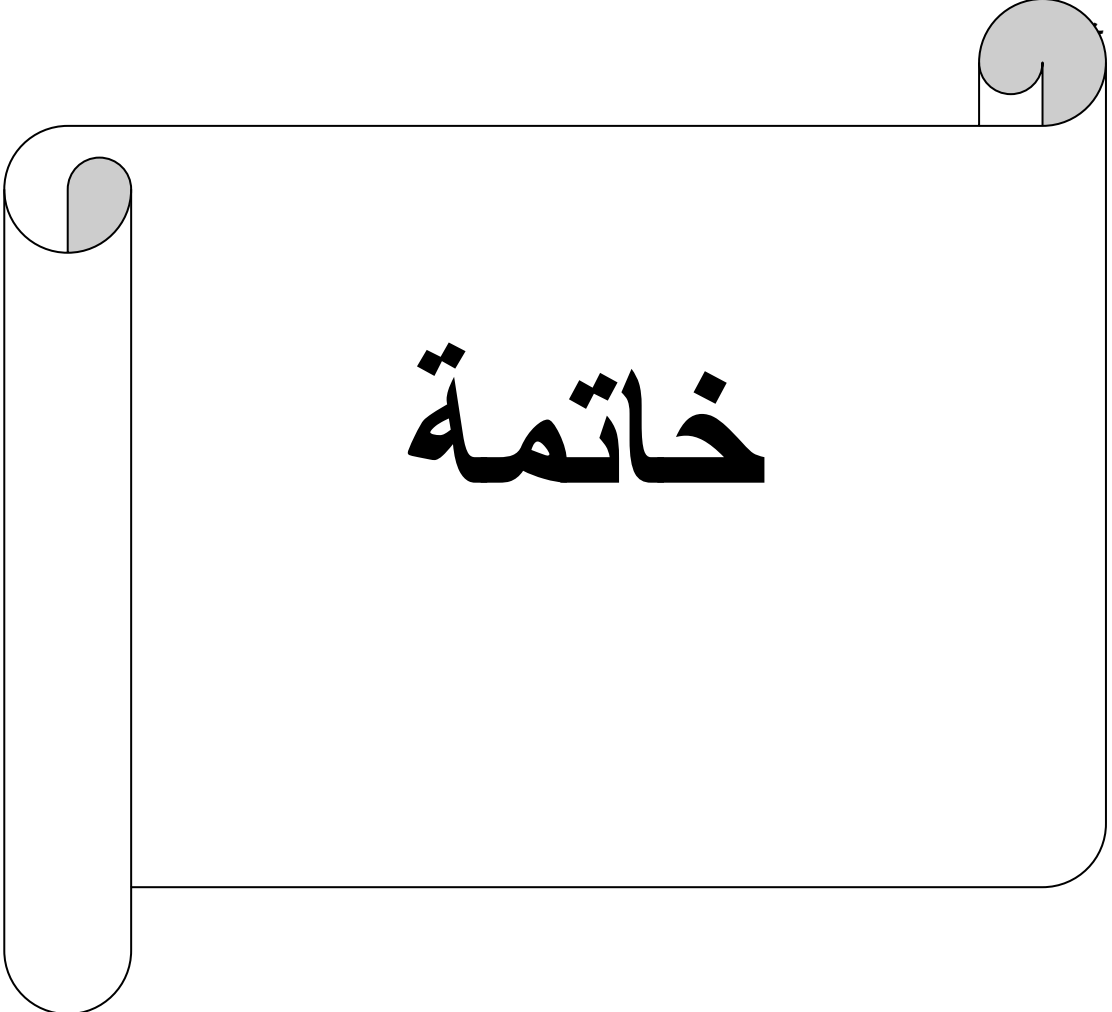
أظهرت البيانات أن التلاميذ الذين درسهم أساتذة تلقوا تكويناً حققوا نتائج أفضل في الاختبارات، مما يشير إلى أن التكوين يعزز من قدرة الأساتذة على تقديم المادة . التعليمية بطرق تساعد على تحسين التعلم.

و بالتالي تؤكد نتائج الدراسة على أهمية التفاعل والتعلم من خلال النماذج، وهو ما يتماشى مع نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا. فحسب ما جاء في النظرية يتعلم الأفراد من خلال ملاحظة سلوك الآخرين ونمذجته و في سياق هذه الدراسة، يظهر بان الاساتذة الذين تعرضوا لتدريبات تعتمد على المحاكاة واستراتيجيات التدريس الحديثة كانوا قادرين على

ملاحظة وتطبيق هذه النماذج في فصولهم الدراسية، مما أدى إلى تحسين أدائهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم .

وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة التي تناولناها في الدراسة يظهر اختلاف فيما بين النتائج التي وصلت إليها هذه الدراسة و النتائج التي توصل إليها الباحثون قبلنا في دراساتهم وذلك للكشف على دور الأداء في تحسين الأداء المهني واعتقد ان هذا راجع لاختلاف الزاوية التي تم التركيز عليها في هذا البحث الا وهي التكوين العملي والتدريب عن طريق المحاكاة هذا النوع من التدريب الذي يضمن نتائج افضل من أساليب التكوين الأخرى فيحسن من الأداء المهني للأساتذة ويزيد من ثقتهم بأنفسهم في مواجهة تحديات ومصاعب مهنة التعليم ويشجعهم على الابداع والابتكار و التقاني في العمل.

علاوة على ذلك، تبرز النتائج المتوصل إليها أن التكوين المستمر يوفر بيئة تعليمية تفاعلية حيث يمكن للأساتذة من تبادل الخبرات وتلقي التغذية الراجعة، مما يعزز من عملية التعلم الاجتماعي، وهذا يتوافق مع مفهوم باندورا الذي يؤكد بأن التفاعل الاجتماعي والملاحظة هما عاملان أساسيان في عملية التعلم، حيث يمكن للأساتذة تحسين مهاراتهم وقدراتهم واساليبهم التدريسية من خلال التعلم عن طريق الملاحظة و التقليد وتبني نماذج سلوكية فعالة والتعلم من أقرانهم الأكثر كفاءة منهم.



خاتمة

خاتمة :

توصلت الدراسة إلى أن التكوين المستمر والشامل يساهم بشكل كبير في تعزيز قدرات الأساتذة على تقديم المادة التعليمية بطرق مبتكرة وفعالة، مما ينعكس إيجاباً على نتائج التعلم لدى التلاميذ. كما أظهرت أن التكوين يعزز الثقة بالنفس والرضا المهني لدى الأساتذة، مما يحسن من بيئة العمل ويزيد من فعالية العملية التعليمية.

اذ يعتبر الاعداد المهني للأستاذ من اهم ركائز التي يستند عليها في ادائه لدوره ومهمته التربوية والتعليمية ومن خلال ارشاده لتلاميذه وتوجيههم اعتمادا على الشخصية التي تكونت من خلال الاعداد, وجعله قادرا على احداث التغيير الإيجابي وتحقيق الأهداف المقررة واستيعاب جميع رغباتهم واحتياجاتهم مع مراعات الفروق الفردية بينهم ,

وبناء على كل ما سبق فان تطوير وتحسين مستوى الأداء المهني يهدف بالدرجة الأولى الى بناء الشخصية المتكاملة للأستاذ ليؤدي دوره بكل كفاءة واتقان وثقة بالنفس في بناء شخصية جيل المستقبل انطلاقا من المدرسة الابتدائية حجر الزاوية في عملية التنشئة الاجتماعية.

و في الاخير نوصي بناءا على نتائج هذه الدراسة التوجه نحو تبني سياسات تكوينية متقدمة وشاملة كجزء من استراتيجيات تطوير التعليم، بما يعزز من قدرات الأساتذة ويسهم في تحسين جودة التعليم بشكل عام.

قائمة المراجع

- قائمة المصادر و المراجع :

ا. الكتب:

1. سامحمد محمود الحيلة: مهارات التدريس الصفي، دار ميسرة للنشر والتوزيع، ط 3، عمان، الأردن، 2009.
2. محمد منير مرسي: المدرسة و المدرس، القاهرة، مصر، عالم الكتب، 1989.
3. احمد على حاج محمد: علم الاجتماع التربوي المعاصر، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012.
4. أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية الحديثة، عالم الكتب، مصر.
5. كوثر كوجك: اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، ط1 القاهرة، مصر، عالم الكتب.
6. فريد أبو زينة: الرياضيات وأصول تدريسها، ط 4 عمان، الأردن، مكتبة دار الفرقان، 1996.
7. أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، مصر، دار المعرفة الجامعية، 1985.
8. عماد عبد الرحيم الزعلول: نظريا التعلم، الأردن، عمان، درا الشروق للنشر والتوزيع، 2006.
9. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة صحراوي بوزيد، الجزائر، دار القصبة، 2006.
10. رشيد رزواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1 الجزائر، دار الهدى، 2007.
11. نعيم عبد الوهاب شلبي: البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية، ط1، مصر، مكتبة الجلاء، 2003.

12. إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط2 ، بيروت، لبنان، دار الطليعة ، 1986.
13. حمد سفيق: البحث العلمي وتطبيقاته في مجال الدراسات الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2006،
14. زاويتي عبد العزيز: تنمية المورد البشري في التنظيم، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، ط 1، سنة 2020،
15. عائشة شتاتحة: التدريب في منظمات الأعمال - مفاهيم ومبادئ -، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
16. نجم العزاوي: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020
17. رشدي أحمد نعيمة وآخرون: الجودة الشاملة في التعليم من مؤشرات التميز، دار الميسرة للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 2، 2010
18. مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة: إعداد المعلم، دار الفكر، عمان، الأردن، ط 1، 2005
19. أحمد جابر حسنين: التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020
20. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 2004،
21. مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة، عمان، الأردن، ط 3، 2009

22. الهيتي مطر: خالد عبد الرحيم: إدارة الموارد البشرية، دار الصف للنشر، عمان، الأردن، 2000
23. السليتي فراس: استراتيجية التدريس الحديثة، الأردن، عمان .عالم الكتب الحديث، 2015،
24. زيدان محمد مصطفى: الكفاية الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة، العربية السعودية، ط 1، 1981،
25. شوقي محمود: السعيد مالك، معلم القرن الواحد والعشرون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2001،
26. علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره -الإشراف عليه وتربيته، دار الفكر العربي، عمان، الأردن، ط 1
27. عدان نبيلة، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2020،
28. منصور أحمد منصور، القوى العاملة، تخطيط وظائفها وتقييم أدائها، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، 1986،
29. حنفي محمود سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، مصر، 1975،
30. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011،
31. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2003،
32. علي سلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، مصر، 1970،

33. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005،
34. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007،
35. عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 1، 2008،
36. أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم الأداء للموظفين، منشأة المعارف، مصر، ط1، 2004،
37. صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الصناعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، ط2، جامعة قسنطينة، 2010،
38. محمد الصيرفي، تنمية المهارات الإدارية السلوكية للعاملين الجدد، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2009،
39. خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط 1، 2011،
40. سيد محمد جاب الرب، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، دون دار نشر، مصر، 2009،
41. أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، منشأة المعارف، مصر، 2004،

II. المجالات:

1. بلحسين رحوي آسيا: تكوين المعلمين، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلة الجزائرية التربية والصحة النفسية، مجلد 05، رقم: 01 تاريخ، 2011/12/07.
2. ثابتي الحبيب: استخدام منهجية الملاحظة، المشاركة لتطوير وأنسنة أدوات تحليل العمل وتوصيف الوظائف، مجلة الحكمة، العدد 04، (سبتمبر 2010).
3. جبار إيمان، زروال فتيحة: فعالية برامج التكوين أثناء الخدمة في تلبية الاحتياجات التكوينية لأساتذة المرحلة الابتدائية - دراسة ميدانية بدائرة قصر صبحي، أم البواقي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة حمة خيضر، الوادي، مجلد 08، رقم 04، ص 56 - 70، 22/01/20.
4. الدكتور عبد الخالق كلاب، المقاربة التواصلية، دفاثر التربية والتكوين، العدد 02، بتاريخ 09/07/2016.
5. ساعد صباح: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 13، رقم 02، بتاريخ 2013/01/01.
6. سماح أشرف ربيع، الأداء المهني لمدرسي اللغة الإنجليزية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 149، المجلد 01، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر، يناير 2024.

7. صلاح رقية: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق

بيداغوجيا الكفاءات (المدارس الجزائرية)، مجلة الحقيقة، العدد 01، المجلد 17، جامعة وهران

02، بتاريخ (2018/04/02)

8. عالية جبار: واقع العملية التعليمية التعلمية في المدرسة الجزائرية، معهد اللغات، العدد 03،

المجلد 02، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2020/10/02

9. عبد الرزاق بحري: دور وظيفة الدولة في ظل العولمة، مجلة صوت القانون، مجلد 06، رقم

02، 19/11/30.

10. عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01،

جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011،

11. ملاح رقية: دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات المعلمين في مجال التدريس

وفق بيداغوجيا الكفاءات، مجلة الحقيقة، المجلد 17، العدد 01، سنة 2018.

12. ملاح رقية: مهارات المعلمين في مجال التدريس وفق بيداغوجيا الكفاءات (المدارس الحرة

نموذجاً)، مجلة الحقيقة، جامعة وهران، المجلد 17، العدد 01، سنة 2018.

III. الرسائل الجامعية:

1. بلحسين رحوي آسيا: تكوين المعلمين الواقع والآفاق، قسم علم النفس وعلوم التربية

والأرطوفونيا، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

2. بوشليق الأمين: دور التكوين في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة - في مؤسسة ENTP،

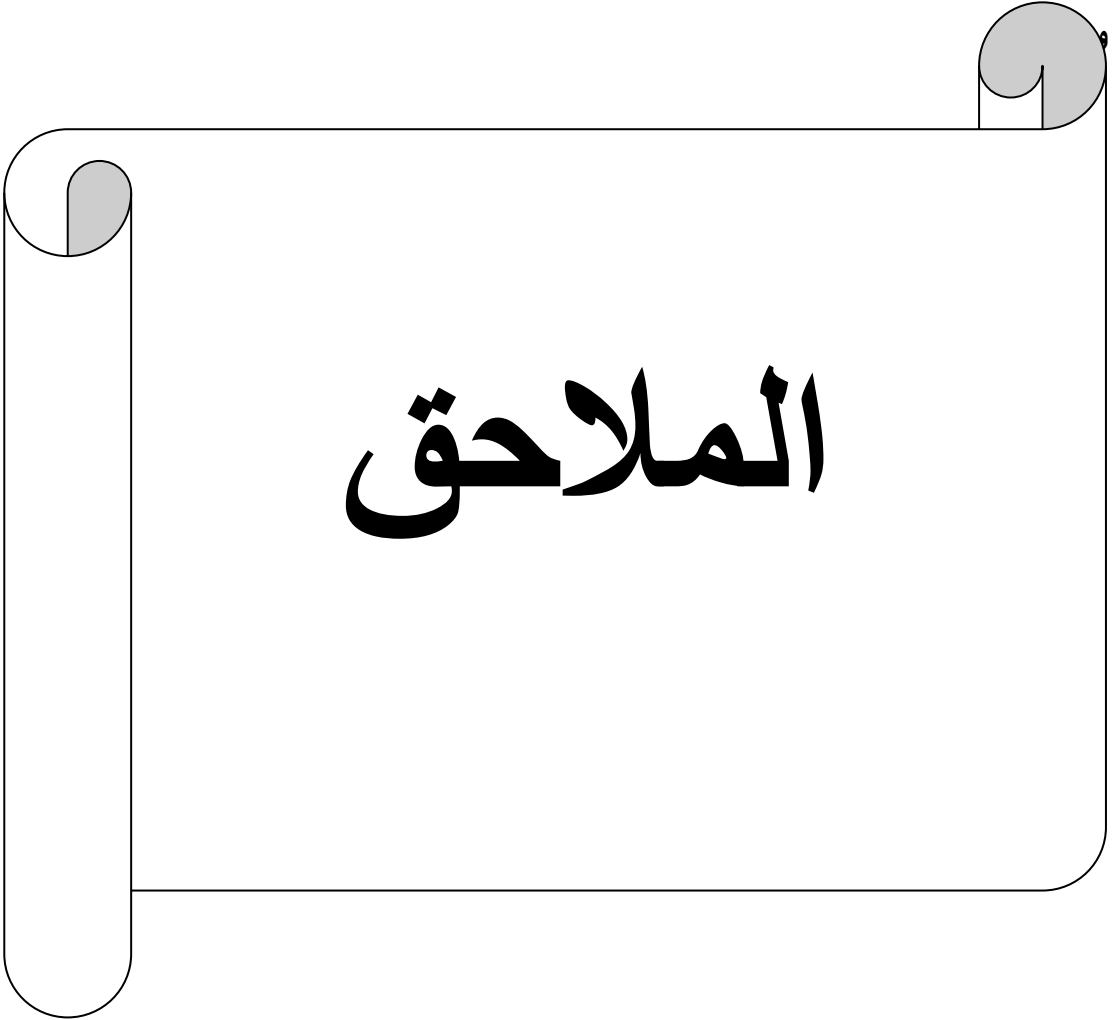
مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، سنة 2015/2014.

3. بوقطف محمود: أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، علم اجتماع العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2014.
4. تمارا مشهور صايل حليبي: المشكلات التي يواجهها معلمو المرحلة الأساسية في تدريس اللغة الإنجليزية، رسالة ماجستير، كلية المناهج وطرق التدريس، جامعة نابلس، فلسطين، 2015.
5. حسن محمود حسن ناصر، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، فلسطين، 2010،
6. حمدان بن سلمان عبد الله: الرضا الوظيفي لدى العاملين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الرياض، المملكة السعودية، 2006.
7. حميدة مسعودة، رقيق بشيرة: التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، مذكرة لنيل شهادة ماستر، منشورة، تخصص علم اجتماع التربية، جامع حمة لخضر، سنة 2020/2019.
8. زقاوة أحمد، مصطفى عميّار: فعالية التكوين في تحسين العملية التعليمية لدى أساتذة الثانوي، أعمال الملتقى الأولى حول الإصلاحات التربوية، رهانات وتحديات نوفمبر 2017، مخبر البحث في علم النفس والتربية، وهران، 2017.
9. شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير منظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة بومرداس، 2010 / 2009،

10. العربي محمود: اتجاهات معلمي اللغة العربية بالمدرسة الابتدائية نحو تكوينهم في ظل إصلاح المنظومة التربوية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، منشورة، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علوم التربية، جامعة وهران 02، الجزائر، 2017/2018.
11. عمر بلخير: دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015
12. فاتحي عبد النبي: الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، منشورة، تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015/2016
13. فضل الدين مصطفى: فعالية التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإصلاحات الجديدة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس المدرسي، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018 – 2019.

IV. المواقع الإلكترونية:

1. الدكتور عبد الخالق كلاب المقاربة التواصلية. دفاتر التربية والتكوين العدد 02 بتلريخ 9-7-2016 الموقع WWW.ELKOULAB.com
2. عبد القادر الشيخ: بحث لاجتياز البرنامج التدريبي الثقة بالنفس، موقع الكنانة نيوز، 21 سبتمبر 2020 موقع الكتروني elkanananews.com
3. نشيدة قوادي، برنامج مكثف لتأهيلهم لتدريس تلامذة الرابعة، جريدة الشروق الإلكترونية، ليوم 04 افريل 2024 الموقع www/ehchrouk.dz



الملاحق

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع التنظيم و العمل

- الاستمارة -

أخي الأستاذ(ة) :

في إطار تحضير رسالة ماستر بعنوان "دور التكوين في تحسين الأداء المهني لأساتذة اللغة الانجليزية

بالمدرسة الابتدائية " يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة لمعرفة آرائكم حول الأسئلة الموجودة

أدناه، وذلك بوضع الإشارة (X) في الخانة المناسبة ،و الإجابة عن الأسئلة بكل دقة رجاءا .

أملنا كبير أن تساهم إجاباتكم في إثراء هذا البحث،و لكم منا جزيل الشكر مسبقا على تعاونكم.

الباحث

المحور الأول: البيانات الشخصية:

المقاطعة التربوية: المدرسة:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

السن:

المؤهل التعليمي مع التخصص :

سنوات الخبرة:

المحور الثاني: التكوين في استراتيجيات التدريس الحديثة وتقنيات التفاعل و دوره في تحسين الأداء المهني :

1) كم مرة شاركت في برامج التكوين ؟

من 1-2 مرات ☐ من 3-5 مرات ☐ أكثر من 5 مرات ☐

2) هل برامج التكوين التي تخضعون لها مكثفة ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

3) هل محتوى برامج التكوين يصب في مجال العملية التعليمية ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

4) حسب رأيك هل مدة التكوين التي استفدت منها كافية ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

5) هل ترى أن المقاييس التي يشملها التكوين تخدم العملية التعليمية ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

6) ما هي تقنيات التكوين التي شاركت فيها ؟

المحاضرات ☐ عمل الأفواج ☐ لعب الأدوار ☐ دراسة الحالة ☐ دروس نموذجية ☐

أخرى اذكرها ما هي؟.....

7) أي التقنيات استقدت منها أكثر ؟-وضح لماذا؟

8) ما هي المجالات التي تشعر فيها بحاجة إلى التكوين أكثر من غيرها ؟

إستراتيجية التدريس ☐ التقنيات التعليمية ☐ إدارة الفصول ☐ علم النفس الطفل ☐ مجالات أخرى ☐

9) هل تم تلقينكم طرق التدريس الحديثة خلال التكوين ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم : وضح ما هي

هذه الطرق ؟

10) هل لديك دفتر تكوين ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم: هل تستفيد منه نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم فيماذا يفيدك؟.....

11) هل اطلعت على المنهاج ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم في ماذا تستفيد منه؟

.....

12) هل تمكنت من انجاز السندات البيداغوجية ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم : كيف تمكنت من

انجازها ؟.....

13) هل يقوم المدير بالاطلاع عليها شهريا ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم : ما هي الملاحظات التي

وجهها المدير لك سيئة ☐ مقبولة ☐ جيدة ☐

14) هل يشرف عليك أستاذ مكون ؟ نعم ☐ لا ☐

15) هل زارك المفتش خلال الموسم الدراسي ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم: ما هي التوجيهات التي

قدمها لك ؟

16) كيف تقيم تأثير التكوين على استراتيجيات التدريس التي تستخدمها ؟

لم يكن هناك تأثير ☐ تأثير ضعيف ☐ تأثير معتدل ☐ تأثير قوي ☐ تأثير قوي جدا ☐

17) هل لاحظت أي تغيرات على الفصل الدراسي نتيجة استخدامك لما تعلمته خلال التكوين ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

18) هل تستخدم وسائل تقنية في التدريس ؟ نعم ☐ لا ☐ في حالة نعم : ما هي هذه الوسائل و

التقنيات ؟.....

19) هل يتجاوب معها المتعلمون ؟ نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: التدريب العملي و محاكاة التدريس ودوره في تعزيز الثقة بالنفس و الرضا المهني

20) في رأيك ما مدى فعالية التكوين الذي خضتته في تعزيز ثقتك بنفسك ؟

غير فعال ☐ فعال إلى حد ما ☐ فعال ☐ فعال جدا ☐

21) كيف تأثرت ثقتك بقدرتك على التدريس بعد التكوين ؟

تدهورت ☐ بقيت كما هي ☐ تحسنت قليلا ☐ تحسنت كثيرا ☐

22) كيف تقيم مستوى رضاك الوظيفي بعد التكوين ؟

غير راض ☐ راض بشكل متوسط ☐ راض ☐ راض جدا ☐

23) كيف تقيم تأثير التدريب العملي وجلسات المحاكاة على ثقتك بقدراتك التدريسية؟

لا تأثير ☐ تأثير ضعيف ☐ تأثير متوسط ☐ تأثير قوى ☐ تأثير قوى جدا ☐

24) الى أي مدى ساهمت جلسات التدريب العملي و المحاكاة في تحسين قدرتك على التعامل مع

التلاميذ؟

لم تساهم ☐ ساهمت قليلا ☐ ساهمت بمستوى متوسط ☐ ساهمت كثيرا ☐ ساهمت بشكل كبير ☐

25) ماهو مستوى تاثير التدريب العملي على رضاك المهني؟

لا تأثير ☐ تأثير ضعيف ☐ تأثير متوسط ☐ تأثير قوى ☐ تأثير قوى جدا ☐

26) ماهي ابرز المهارات و المعارف التي اكتسبتها خلال التدريب العملي و جلسات المحاكاة ؟

.....

27) هل حفزك التكوين على البحث عن المزيد من فرص التكوين الذاتي ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

28) ما مدى رضاك عن عملك كأستاذ للغة الانجليزية بعد المشاركة في التكوين ؟

غير راض ☐ راض إلى حد ما ☐ راض ☐ راض جدا ☐

29) كيف أثر التكوين على ثقتك في التعامل مع تحديات التدريس و احتياجات التلاميذ المتنوعة ؟

لا تأثير ☐ تأثير ضعيف ☐ تأثير متوسط ☐ تأثير قوى ☐ تأثير قوى جدا ☐

30) هل تعتقد أن التكوين قد ساهم في تطوير مسارك المهني ؟

لا لم يكن له تأثير ☐ كان له تأثير طفيف ☐ كان له تأثير ملموس ☐ كان له تأثير كبير جدا ☐

31) كيف تقيم رضاك عن البرامج التكوينية التي خضتها ؟

غير راض ☐ راض بشكل متوسط ☐ راض ☐ راض جدا ☐

المحور الرابع: التكوين على استخدام أساليب تعليمية مبتكرة و دوره في تحسين نتائج التعلم عند التلاميذ.

32) كيف كان تحصيل المتعلمين خلال الفصل الأول ؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ حسن ☐ جيد ☐

33) كيف كان تحصيل المتعلمين خلال الفصل الثاني ؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ حسن ☐ جيد ☐

34) منذ بداية التكوين كيف تقيم فعالية طرق التدريس التي تستخدمها ؟

أقل فعالية من السابق ☐ لم تتغير ☐ أكثر فعالية ☐

35) هل بدأت في استخدام طرق تدريس جديدة أو أدوات تكنولوجية بعد التكوين ؟

نعم ☐ لا ☐

36) كيف تقيم التغذية الراجعة التي تتلقاها من التلاميذ بخصوص الأساليب التعليمية التي تستخدمها ؟

غالبا ما تكون سلبية ☐ متفاوتة ☐ غالبا ما تكون ايجابية ☐

37) ما هي أبرز التحديات التي واجهتها أثناء تطبيق المعرفة المكتسبة من التكوين ؟

نقص الموارد ☐ مقاومة التغيير من التلاميذ ☐ قلة الدعم من الإدارة ☐

ضغوط التكيف مع أساليب جديدة ☐ ضغوط الوقت ☐

38) كيف تمكنت من التغلب على هذه التحديات خلال عملية التدريس ؟

بالمزيد من التدريب ☐ التعاون مع الزملاء ☐ الحصول على مشورة الإدارة ☐

لم أتمكن من التغلب عليها ☐

39) إلى أي مدى ترى أن برامج التكوين متوافقة مع السياسات التعليمية ؟

غير متوافقة ☐ قليلة التوافق ☐ متوافقة إلى حد ما ☐ متوافقة بشكل كامل ☐

40) كيف أثر التكوين على تخطيطك لمستقبلك ؟

أصبحت أكثر طموحا ☐ أفكر في تغيير المهنة ☐ لا تغيير في التخطيط للمستقبل ☐

41) في ضوء تجربتك الشخصية في التكوين ما هو تقييمك لهذه البرامج من حيث المحتوى و المدة الزمنية ؟

.....

و ما الذي ترغب في الحصول عليه خلال التكوين في المستقبل ؟

.....

ما هي التوصيات التي تقدمها لتحسين التكوين ؟

.....

– المقابلة رقم () :

أسئلة تغطي جميع جوانب البحث و لتشجيع الأساتذة للتعبير عن آرائهم و تجاربهم بجدية

(1) الخبرة التعليمية:

– يمكنك وصف تجربتك في التدريس ؟

.....

– كم سنة درست في الجامعة ؟

.....

– و في ماذا تخصصت ؟

.....

(2) التكوين :

* ما هي أنواع التكوين التي شاركت فيها مؤخرا ؟

.....

(3) محتوى التكوين:

– ما هي الموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في آخر تكوين شاركت فيه ؟

.....

(4) تقييم برنامج التكوين :

– كيف تقييم البرنامج التكويني الذي شاركت فيه ؟

.....

– ما الذي كان مفيد في البرنامج ؟

.....

– ما الذي يمكن تحسينه في البرنامج ؟

.....

5- التأثير على التدريس:

- كيف طبقت المهارات و المعارف التي اكتسبتها في التكوين ؟ (مع إعطاء امثلة)

.....

- ماهي التحديات التي واجهتها في تطبيق التقنيات المعلومات التي اكتسبتها في التكوين ؟

.....

-كيف تعاملت مع هذه التحديات؟

6- التفاعل و الدعم:

- ما مدى الدعم الذي تتلقاه من الإدارة ومن زملائك لتطبيق ما تعلمته في التكوين؟

.....

-كيف يتعامل التلاميذ مع التغيرات التي حدثت بناءا على تطبيق ما تعلمته في التكوين؟

.....

7- التطلعات المستقبلية:

- ماهي اهدافك في المستقبل لتطور مهنتك؟

.....

- ما هي تقنية التكوين التي تراها اكثر فائدة ؟

.....

- ما الذي توصي به لتحسين برامج تكوين الأساتذة؟

.....

الملاحظة : و تشمل ما يلي :

- ملاحظة كيف يطبق الأساتذة المهارات و المعارف التي اكتسبوها خلال التكوين في الفصل الدراسي .
- ملاحظة كيف يستخدم الأساتذة استراتيجيات التدريس ، و كيفية إدارة الفصل .
- كيفية تفاعل الأساتذة مع التلاميذ .
- رصد السلوكيات التي تعكس الثقة بالنفس .
- مواجهة التحديات .
- التعامل مع مواقف التعلم المختلفة .
- ملاحظة كيف يتلقى الأساتذة التغذية الراجعة من تلاميذهم و من زملائهم و كيف يستخدمونها لتحسين أدائهم.
- مستوى التعاون بين الأساتذة و زملائهم .

- شبكة الملاحظة.

رقم الحالة	التاريخ و الوقت	المكان	السلوك الملاحظ (الموقف)	التعليقات حول أداء الأساتذة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرة التربية
إلى السيدات والسادة مديري
إبتدائيات دائرة الطارف
إبتدائيات دائرة القالة

مديرية التربية لولاية الطارف
مصلحة التكوين والتفتيش
مكتب التكوين
الرقم: 2024/0.5.1/159
Sfi3600@gmail.com

الموضوع: الترخيص بإنجاز بحث ميداني

المرجع: مراسلة السيد(ة) رئيس(ة) قسم علم الاجتماع بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

بناء على المرجع المشار اليه أعلاه،

يشرفني إعلامكم بموافقتي والسماح للطالب: (بن حليلة مراد)،

بإنجاز بحث ميداني بالمؤسسات التي تشرفون عليها.

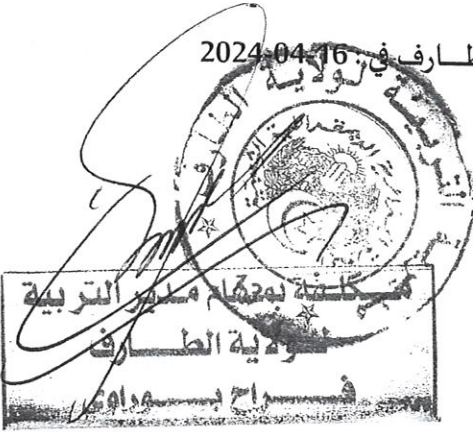
مع الزام المعني باحترام النظام الداخلي للمؤسسة.

نسخة إلى السيد(ة):

- رئيس(ة) قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

- بجامعة الشاذلي بن جديد - الطارف (للإعلام).

حرر بالطارف في 2024-04-16





الطارف في:

المرجع رقم:

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة لإنجاز بحث علمي ميداني

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نلتزم منكم التفضل بالسماح للطلبة الآتية
أسمائهم:

بن حليمه مراد

بدخول مؤسساتكم مع الالتزام بنظامها الداخلي و إجراءاتها التنظيمية و القانونية قصد إجراء
بحث ميداني لمذكرة التخرج ماستر علم الاجتماع



- لسانس علم الاجتماع L.M.D

تحت عنوان: دور التكنولوجيا في تحسين الأداء لأستاذة اللغة الانجليزية

دراسة ميدانية بمؤسسة: المدرسة الابتدائية

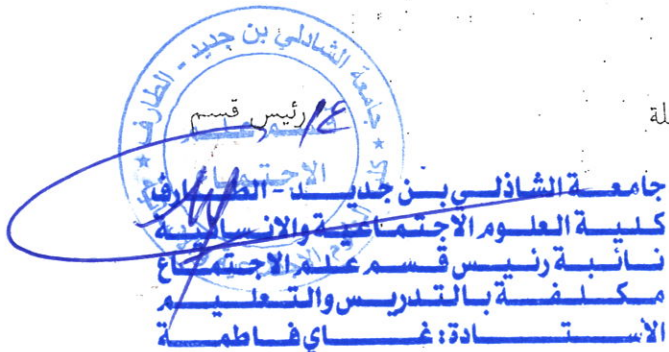
و ذلك لفترة من 24/04/07 إلى 24/06/07 على أن لا تتحمل المؤسسة المستقبلية
أي تابعات مالية

و أخيرا نلتزم منكم في هذا الإطار تسهيل مهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام

توقيع الطلبة

رأي و توقيع المؤسسة المستقبلية



- تسلم نسخة الى المؤسسة المستقبلية

- تحتفظ الطالب(ة) بنسخة ثانية