

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

أثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين
دراسة ميدانية على عينة من أساتذة مدمجين من مدارس بولاية الطارف

إشراف الأستاذ:
د/ لعبيدي إدريس

إعداد الطالبة:
طعم الله غفران
مرابط إكرام

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ سبرطعي مراد
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر قسم أ-أ	د/ لعبيدي إدريس
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر قسم ب-ب	د/ مرحباوي سارة

السنة الجامعية: 2025-2026

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته نثم الصالحات محمد سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل
نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "لعبيدي دويوس" على هذه المذكرة الذي لم يخل
علينا بتوجيهاته القيمة ونصائحه السديدة وكان له الفضل الكبير في إنجاز هذا البحث، كما نتوجه بجزيل الشكر إلى
جميع الأساتذة الذين أشرفوا على تكويننا طيلة مشوارنا الدراسي وساهموا في بناء معارفنا وتنمية قدراتنا.
ولا يفوتنا أن نعبر من عميق امتناننا لكل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة من أساتذة مدربين ومديرين الذين
قدموا لنا المعلومات وساعدونا في جمع البيانات.
كما نشكر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة أو دعوة.



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا

إلى من كانوا نور دربي ويندي وفي كل خطوة ...

إلى من علماني أن الصبر مفتاح الفرج وأن الاجتهاد طريق النجاح

إلى من سهر لأجلي وضحيا بالغالي والنفيس من أجل راحتي ...

إلى أعز الناس على قلبي والديّ الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما

وجعلني دوما سببا في فخرهما ورضاها ...

إلى إخوتي وأخواتي الذين كانوا دائما بجانبني يشاركونني لحظات التعب قبل الفرح

ويمنحونني القوة للإستمرار مما كانت الصعوبات ...

إلى أساتذتي الأفاضل الذين لم يبخلوا علي بعلمهم وتوجيهاتهم وكانوا مثالا يحتذى به

في العطاء والإخلاص فجزاهم الله عني خير الجزاء ...

إلى كل صديقاتي وزملائي اللواتي شاركنني هذه الرحلة بكل ما فيها من تعب وأمل

فكن خير رفيق وخير سند ...

إلى كل من مد لي يد العون وساندني بكلمة طيبة أو دعوة صادقة

فكان لذلك أثر كبير في نفسي

وفي الأخير، أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل طالب علم يسعى لتحقيق حلمه رغم الصعوبات

والتحديات راجية من الله أن يكون هذا العمل نافعا ومفيدا

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى أثر التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين في ظل الإصطلاحات التي يشهدها قطاع التربية والتعليم، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى مساهمة التكوين في تطوير مهارات الأستاذ وتحسين أدائه داخل القسم وتعزيز علاقته بالمتعلم، وللإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام مجموعة من أدوات جمع البيانات تمثلت في الإستمارة والمقابلة، وقد شملت عينة الدراسة مجموعة من الأساتذة المدمجين بالإضافة إلى بعض مديري المؤسسات التربوية، وتوصلت الدراسة إلى أن التكوين يلعب دوراً فعالاً في تحسين الأداء التربوي من خلال مهارات التدريس واعتماد استراتيجيات حديثة وتحسين التخطيط للدروس وتعزيز العلاقة بين الأستاذ والمتعلم، كما كشفت النتائج عن وجود بعض النقائص في برامج التكوين مما يستدعي ضرورة تطويرها لتتلاءم مع احتياجات الأساتذة ومتطلبات الميدان التربوي، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة تكثيف التكوين والتركيز على الجانب التطبيقي ومرافقة الأساتذة بعد التكوين.

الكلمات المفتاحية:

التكوين، الأداء التربوي، الأداء البيداغوجي، الأستاذ المدمج.

Abstract:

This study aims to investigate the impact of training on improving the educational and pedagogical performance of integrated teachers in light of the reforms taking place in the education sector. The research problem focused on the extent to which training contributes to developing the teacher's skills, improving their classroom performance, and enhancing their relationship with the learner. To address this problem, the descriptive-analytical approach was adopted, and a set of data collection tools was utilized, namely questionnaires and interviews. The study sample included a group of integrated teachers in addition to several educational institution principals. The study concluded that training plays an effective role in improving educational performance through teaching skills, the adoption of modern strategies, improving lesson planning, and enhancing the relationship between the teacher and the learner. Furthermore, the findings revealed certain shortcomings in the training programs, which necessitates their development to align with teachers' needs and the requirements of the educational field. In light of these results, the study recommended the need to intensify training, emphasize the practical aspect, and provide guidance and mentorship for teachers after their training.

Keywords: Training, Educational Performance, Pedagogical Performance, Integrated Teacher.

فهرس المحتويات

وقائمة الجداول

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
–	شكر وتقدير
–	إهداء
–	ملخص
–	فهرس المحتويات
–	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي	
12	أولاً: الإشكالية
13	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
14	ثالثاً: أهداف الدراسة
14	رابعاً: أهمية الدراسة
15	خامساً: مفاهيم الدراسة
19	سادساً: الدراسات السابقة
27	سابعاً: المقاربة النظرية
الفصل الثاني: واقع التكوين التربوي والبيداغوجي في قطاع التربية في الجزائر	
32	تمهيد
33	أولاً: التكوين في قطاع التربية
40	ثانياً: الفئة المستهدفة من التكوين
40	ثالثاً: واقع التكوين في المؤسسات التربوية
41	رابعاً: التكوين وأثره في تنمية الكفاءات المهنية للأساتذة المدمجين
42	خامساً: نتائج وأثار التكوين التربوي
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: سياسة الإدماج المهني في قطاع التربية الوطنية	
46	تمهيد
47	أولاً: سياسة الإدماج المهني في الجزائر
51	ثانياً: انعكاسات الإدماج التربوي على الأداء
53	ثالثاً: سياسة الإدماج المهني للأساتذة في قطاع التربية

فهرس المحتويات

57	رابعاً: شروط ومعايير الإدماج
59	خامساً: آثار سياسة الإدماج المهني على الأداء التربوي والبيداغوجي
61	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
63	تمهيد
64	أولاً: منهج الدراسة
65	ثانياً: أدوات جمع البيانات
70	ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
82	رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة و مجالاتها
83	خامساً: النتائج العامة للدراسة
85	خاتمة
86	التوصيات
88	قائمة المراجع
–	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	70
02	توزيع أفراد العينة حسب العمر	71
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	71
04	توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تكويناً بعد الإدماج	72
05	التكوين ضرورة لمواكبة الإصلاحات التربوية	72
06	التكوين في تطوير مهارة الأستاذ التربوية والبيداغوجية	73
07	التكوين يساعد في تحسين طرق التدريس	73
08	التكوين ضرورة بعد الإدماج مباشرة	74
09	التكوين يساعد على التكيف مع بيئة العمل	75
10	التكوين يساعد في ضم احتياجات التلاميذ	76
11	التكوين يساعد في تحسين التواصل مع المتعلمين داخل الصف وخارجه	76
12	التكوين يقلل من المشاكل الصفية	77
13	التكوين يعزز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم	77
14	التكوين يحسن جودة الأداء	78
15	الأستاذ المدمج يمكنه استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس	79
16	التكوين يساعد الأستاذ المدمج في التخطيط الجيد للدروس	79
17	التكوين يرفع من كفاءة الأستاذ المدمج في تقسيم التلاميذ	80
18	يحقق التكوين أهداف العملية التعليمية	80

مقدمة

مقدمة:

يشهد قطاع التربية في السنوات الأخيرة مجموعة من الإصلاحات التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم والرفع من مستوى الأداء التربوي والبيداغوجي، وفي ظل هذه التغيرات أصبح التكوين من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظومة التربوية لتأهيل الأساتذة خاصة فئة الأساتذة المدمجين الذين يحتاجون إلى دعم ومرافقة مهنية تساعدهم على التكيف مع متطلبات المهنة. ويعد التكوين وسيلة فعالة لإكتساب القسم واعتماد استراتيجيات تدريس فعالة والتعامل الجيد مع مختلف الوصفيات التعليمية كما يساهم في تعزيز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم مما يتعكس ايجابا على سير العملية التعليمية.

وانطلاقا من أهمية هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة لمعالجة إشكالية مدى مساهمة التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين من خلال تسليط الضوء على دوره في تطوير مهارات الأستاذ المدمج وتحسن علاقته بالمتعلم ورفع جودة أدائه داخل القسم .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدام مجموعة من أدوات جمع البيانات تمثلت في الإستمارة، المقابلة والملاحظة وذلك من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية .

الأداء التربوي وإقتراح بعض الحلول التي من شأنها تحسين برامج التكوين وجعلها أكثر فعالية.

الفصل الأول

أولاً: الإشكالية

يشهد قطاع التربية والتعليم تحولات متسارعة تفرض على الأستاذ امتلاك كفاءات مهنية وتربوية عالية تمكنه من مواكبة المتطلبات العلمية والتعليمية، وتحقيق أهدافها بفعالية ويعد التكوين من أهم الأسس التي تقوم عليها عملية إعداد المعلم المعلم إذ يعرف التكوين عملية منهجية ومستمرة تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والقدرات المهنية والشخصية لدى الأفراد، وذلك من أجل تحسين أدائهم ورفع مستوى كفاءتهم في ممارسة مهامهم داخل المؤسسة.

ويعد التكوين عنصراً أساسياً في تطوير الموارد البشرية، لأنه يساهم في تحسين الفعالية واتقان المهام والتكيف مع المستجدات التربوية والتقنية، وهو يؤثر بصفة رسمية على الأداء التربوي والبيداغوجي لدى الأساتذة المدمجين، إذ تمثل هذه الفئة من الأساتذة المدمجين حالة خاصة داخل المنظومة التربوية حيث تم إدماجهم في سلك التعليم في سياقات تنظيمية وإدارية استثنائية، ويعد الأداء التربوي مؤشراً مباشراً على كفاءة الأساتذة المهنية وجودة العملية التعليمية لأنه يعكس مدى التحكم في الجوانب التربوية التي تضمن نجاح التعلم داخل القسم.

ويعتبر الأداء البيداغوجي عملية ديناميكية تعتمد على الإبداع وحسن التوجيه والقدرة على توظيف مبادئ التربية الحديثة لتحقيق أفضل نتائج تعليمية، إذ يرتبط الأول بإدارة القسم، الانضباط، التفاعل التوجيه وبناء العلاقات التربوية، والثاني مرتبط بالطرائق التعليمية، التخطيط، الاستراتيجيات، تقديم الدرس، والتقييم البيداغوجي، ومنه التكوين ليس مجرد نقل معلومات بل هو عملية تطوير شاملة تؤثر بشكل مباشر في جودة الأداء وتجعله قادراً على التحكم في الممارسات التعليمية أو تحقيق نتائج أفضل لدى المتعلمين فالتكوين يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي، من خلال تزويد الأساتذة بالمعارف الأساسية الخاصة بطرائق التدريس الحديثة وكيفية التخطيط للدروس وتنظيم الأنشطة التعليمية، كما يساهم التكوين في تطوير قدرة الأساتذة على استخدام الوسائل التعليمية واستعمال التقويم بمختلف أنواعه لقياس مستوى التلاميذ وتوجيه العملية التعليمية، وبالتالي فإن التكوين يعد عنصراً أساسياً في تعزيز فعالية الأستاذ ورفع مستوى مخرجات التعلم لأنه يكسبه القدرة على التكيف والإبداع، وتحقيق أهداف المنهاج التربوي بصفة أفضل.

رغم الأهمية الكبيرة التي يكتسبها التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي إلا أن قعاليته لدى الأساتذة المدمجين لا تزال محل تساؤل خاصة من من حيث مدى إسهامه في تطوير كفاءاتهم المهنية

وتحسين ممارساتهم الصفية وتعزيز قوتهم على إدارة القسم وتحقيق الأهداف التعليمية، ومن هنا تبرز الإشكالية التالية:

هل يؤثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي لدى الأساتذة المدمجين؟

الأسئلة الفرعية:

- لماذا يعد التكوين ضرورة مهنية للأساتذة المدمجين؟
- ما دور التكوين التكويني في تحسين العلاقة بين الأساتذة المدمجين؟
- ما هي آثار التكوين على الأداء التربوي للأساتذة المدمجين؟

الفرضيات:

يعد التكوين ضرورة مهنية للأساتذة المدمجين لما له من دور في تحسين كفاءتهم المهنية ورفع جودة أداءهم التربوي والبيداغوجي.

يسهم التكوين في تحسين العلاقة بين الأساتذة المدمجين والمتعلمين من خلال تطوير مهارات التواصل وإدارة القسم.

للتكوين أثر إيجابي على تحسين الأداء التربوي للأساتذة المدمجين من حيث التخطيط للتدريس، تنفيذ الدروس، وتقويم، التعلم.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

• **الأسباب الذاتية:**

- الرغبة في فهم اقاع الأساتذة داخل القسم.
- معرفة التحديات التي يواجهونها الأساتذة داخل القسم.
- الإستفادة العلمية والمهنية لفهم أثر التكوين على تطوير الأداء.
- اقتراح حلول علمية لمعالجة الصعوبات التي يواجهونها الأساتذة المدمجين.

• **الأسباب الموضوعية:**

- النقص في التكوين المسبق لعدد كبير من الأساتذة المدمجين.
- تعدد المشكلات البيداغوجية داخل الأقسام.

- وجود تغييرات اجتماعية وتكنولوجية.
- الحاجة إلى تحسين جودة التعليم.

ثالثاً: أهداف دراسة الموضوع

• أهداف عامة:

- تحديد أثر التكوين على الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين.
- معرفة العلاقة بين جودة التكوين وكفاءة الأستاذ في تطبيق الدروس وإدارة القسم.

• أهداف خاصة:

- تشخيص التكوين المقدم للأساتذة المدمجين.
- تحليل أثر التكوين على التخطيط البيداغوجي.
- قياس تأثير التكوين على الأداء التربوي.
- معرفة مدى فعالية التكوين في تحسين أساليب التدريس.
- اقتراح حلول وتوصيات لتحسين برامج التكوين.

رابعاً: أهمية دراسة الموضوع

- إبراز الدور الحقيقي للتكوين في الرفع من أداء الأساتذة المدمجين بما يساعد على تحسين جودة التعليم.
- تحسين أداء الأساتذة من خلال تحديد جوانب الضعف والقوة.
- الاسهام في تطوير المناهج وسياسات التكوين.
- تعزيز مفهوم التكوين المستمر كأداة لتطوير المورد البشري.
- خدمة التلميذ مباشرة فإن تحسين أداء الأستاذ ينعكس على تعلمه ونتائجه الدراسية.

خامسا: مفاهيم الدراسة

• مفهوم التكوين:

يعني من التكوين أساسا تنمية الموارد البشرية واطهار كل خصائصها المميزة، بغرض تنمية وتطوير المؤسسات والتغيير والتحسين، بما يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل يحقق أهدافه وأهداف المجتمع.

أ. تعريف التكوين:

لغة: كون الشيء بمعنى ركه بالتأليف بين أجزائه، وكون الشيء بمعنى حدثه، ويقال كونه فتكون وتحرك.¹

ترجمة للكلمة الفرنسية Formation وتعني التركيب والتأليف لشيء معين وتحويله من حالة إلى أخرى.²

ب. اصطلاحا: تتعدد مفاهيم التكوين باختلاف رؤية الباحثين فهناك من يعرف على أنه: التكوين وسيلة علمية يهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال قدرات وتنمية مهاراته وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق اتوازن المنشود بين الأهداف التدريبية من جهة والنتائج المحققة من جهة أخرى.

اختلف الباحثون حول تعريف التكوين حيث حاول عدد منهم ضبط معانيه بوضع تعاريفا له.

فقد عرفه القانون الأساسي العام (1978) العمل التكويني بأنه أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان لتنمية الاقتصادية.³

ج. مفاهيم مرتبطة بالتكوين:

بعد توضيح معنى التكوين سنحاول تحديد بعض المصطلحات المتشابهة والمرتبطة به من أجل إزالة الغموض.

• التعليم: نشاط مخطط ومبرمج وهادف يساعد فيه شخص مسؤول وشخص آخر لاكتساب وبناء المعرفة بصفة متدرجة.⁴

¹ - إبراهيم أنيس وآخرون، دون سنة، المعجم الوسيط الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، ط1، ص 806.

² - سهيل ادريس المنهل (2002)، قاموس فرنسي عربي، الطبقة الثامنة والعشرين، دار الأدب، بيروت، ص 544.

³ - القانون رقم 12/78 المؤرخ 05 أوت (1978) المتعلق بالقانون الأساسي العام في مادته 171.

⁴ - يصل حسونة (2008)، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، ص 125.

- **التعلم:** عرفه Coron عبارة عن الحصول على المهارت والمعارف والقدرات والاتجاهات الجديدة.¹
- **الاعداد:** عملية تنسيق التوظيف بتزويد الفرد بمعلومات ومعارف جديدة وتكون بعدية للتعليم وقياسية للتكوين بمعنى الاعداد هو تهيئة الفرد.²
- **التدريب:** فيطلق على تلك العمليات الاختصاصية التي يتلقها المعلم أثناء الخدمة لضمان مساواة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التدريس نتيجة التطور المجتمعي والتقني المستمر وبهذا يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمهومات المعلم ومهاراته الأدائية وتنمية لمعلوماته وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وتطوير أساليب تعليمية جديدة.³
- **إعادة التكوين:** يعتبر من أنواع التكوين مع ان البعض يستعمل مرادفا بالفرنسة Recyclage الرسكلة وتحديث عملية إعادة التكوين عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة نظرا للضرورة المادية، حاطته المعلومات المتخصصة للوظيفة الجديدة كما أن هذه العملية تستهدف أحيانا ترقية الأفراد او ضرورة اتقانهم لتقنيات جديدة أدخلت على طرق وأساليب العمل.⁴
- **تعريف التأهيل:** يعرف تأهيل المعلمين على أنه اعداد المعلمين الذين عينوا دون حصولهم على مؤهلات تربوية أو علمية مناسبة، بسبب النقص الشديد في المعلمين.⁵

د. تفرقة مفهوم التكوين مع مفاهيم أخرى:

يعد تحديد مفهوم التكوين من خلال التعاريف السابقة نقوم بمقارنته ببعض المفاهيم المشابهة له والتي تدخل في ميدان التربية والتكوين.

1. **التكوين - التعليم:** هناك فرق بين التعليم والتكوين، فالتعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي أما التعلم فهو التغيرات السلوكية لدى الفرد والناجمة عن الميزات التي يمر

¹ - محمد جمال مرعي (1993)، التدريب والتنمية، عالم الكتب، د ط، القاهرة، ص 56.

² - كامل بربر (1997)، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، ص 63.

³ - لخضر شالي (2003)، تقويم برامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة الطلبة والأساتذة (مذكرة ماجستير)، ص 184.

⁴ - علي غربي وآخرون (2002)، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 98.

⁵ - عبد المعطي سعود ادريس ابداح (1996)، مستوى اكتساب الكفايات التعليمية لدى طلبة برنامج تأهيل المعلمين حاملي دبلوم كليات المجتمع إلى المستوى الجامعي في شمال الأردن دراسة تقويمية، قسم وأصول التربية، جامعة اليرموك، الأردن ص 10-11.

بها أما التكوين فهو عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسلكتيات معينة بناءا على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تتضمن التزام المتكون بقواعد محددة.¹

التكوين - التدريب: اشتقت كلمة التكوين من فعل كون (Former) ذات المصدر الآتين ولغويا يعني إعطاء الشيء شكلا ويقابل هذا المفهوم في اللغة الانجليزية مفهوم (training) الذي ترجمه مختلف العلماء والباحثون العرب بمفهوم التدريب لأن اللغة الانجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين خلاف لكلمة تدريب المتداولة في المشرق العربي.

وكهذا لم نجد فرقا بين المصطلحين، ولهذا استخدمنا مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب.

التكوين - التأهيل: يختلف التأهيل عن التكوين لكون الاول يتمركز جوهره على عمليات التأقلم والتكيف مع الآخرين في العمل، بينما الثاني يتمركز حول الأداء.²

2. مفهوم الأداء:

أ- لغة: يعني الإنجاز والقيام بالعمل.

يأتي من الفعل ادى ويعني الإنجاز والتنفيذ كأداء واجب، أداء دور، أو اداء فرضية ويشير إلى إيصال الشيء إلى غايته أو إتمامه.³

ب- اصطلاحا: هو مدى فعالية وكفاءة فرد أو منظمة في تحقيق أهدافها المحددة باستخدام الموارد المتاحة بأفضل الطرق ويقاس بمقارنة النتائج الفعلية بالمستهدفات ويتضمن جوانب مثل الكفاءة الإنتاجية والجودة، ويتجلى في مستويات فردية وتنظيمية.

ويعرف على أنه مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفق معايير محددة تقيس الكفاءة والفعالية والجودة.⁴

¹ - أحمد وصفي عقيقي(2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، ص 202.

² - محمد الدريج، التدريس الهادف، دار الكتاب الجامعي، 2005، ص 91.

³ - ابن منظور، سان العرب، دار صادر، بيروت، ج14، ص 22.

⁴ - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2007، ص 134.

3. مفهوم الأداء التربوي:

لغة: الأداء القيام بالعمل، التربوي من التربية أي التنشئة والرعاية والتقويم ويقصد به لغويا القيام بالمهام ذات الطابع التربوي.¹

اصطلاحا: الأداء التربوي هو مجموع الممارسات والسلوكات التي يقوم بها الأستاذ داخل المؤسسة التربوية والتي تهدف إلى تنمية شخصية المتعلم أخلاقيا، اجتماعيا وقيميا، وضبط النظام وبناء العلاقات الإنسانية.²

4. مفهوم الأداء البيداغوجي:

لغة: البيداغوجيا تعني فن التعليم والتدريس والأداء هو الإنجاز فيكون المعنى اللغوي إنجاز العمل التعليمي.³

اصطلاحا: الأداء البيداغوجي هو الكيفية التي يوظف بها الأستاذ طرق التدريس واستراتيجيات التعليم، ووسائل التقويم داخل القسم من أجل تحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية.⁴

5. مفهوم الأساتذة:

لغة: الأستاذ في اللغة هو المعلم والملم والمرشد، ويعلق على من يتقن علما أو معرفة.⁵

اصطلاحا: الأساتذة هم فئة مهنية مختصة في التعليم تتولى مهمة نقل المعارف وتنمية مهارات المتعلمين وتربيتهم، وفق مناهج وبرامج رسمية داخل المؤسسات التعليمية.⁶

6. مفهوم الأساتذة المدمجين:

لغة: الدمج يعني الإدخال والإلحاق، أي ضم شيء إلى شيء آخر.⁷

¹ - ابن منظور، مرجع سابق، ص 401.

² - محمد الدريج، التدريس الهادف، دار القلم، الكويت، 2003، ص 87.

³ - جميل صليبا، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ج1، ص 223.

⁴ - عبد الرحمان الحاج صالح، البيداغوجيا العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 56.

⁵ - ابن منظور، مرجع سابق، ص 12.

⁶ - وزارة التربية الوطنية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجزائر، 2008، ص 15.

⁷ - ابن منظور، مرجع سابق، ص 92.

اصطلاحاً: الأساتذة المدمجون هم الأساتذة الذين تم ادماجهم في الرتب القاعدية أو المستحدثة في قطاع التربية، بعد أن كانوا يشغلون مناصب مؤقتة أو متعاقدة وذلك بموجب قرارات وقوانين تنظيمية.¹

سادساً: الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في أي بحث علمي، إذ تسهم في توضيح الإطار العام للموضوع وتمكين الباحث من الإلمام.

بمختلف الجوانب النظرية والتطبيقية المرتبطة به كما تساعد على تحديد موقع الدراسة الحالية ضمن الجهود العلمية السابقة، من خلال التعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها، وكذا المناهج والأدوات المعتمدة فيها، وفي هذا الإطار حظي موضوع التكوين باهتمام كبير من طرف الباحثين خاصة في علاقته بكل من التكيف الوظيفي وجودة الأداء التربوي والبيداغوجي، نظراً لأهمية في تحسين كفاءة الأساتذة لاسيما الفئات الحديثة في المهنة.

كالموظفين الجدد أو الأساتذة المدمجين، وقد تنوعت هذه الدراسات من حيث أهدافها ومنهجياتها وعيناتها، إلا أنها اشتركت في إبراز الدور الفعال للتكوين في تطوير الأداء المهني وتحقيق الاندماج داخل الوسط التربوي.

وانطلاقاً من ذلك سيتم في هذا العنصر عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث مع تحليلها ومناقشتها من حيث الأهداف، المنهج، الأدوات والنتائج وذلك بهدف الاستفادة منها في بناء الإطار النظري والمنهجي للدراسة الحالية وإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين موضوع البحث.

لقد اعتمدت في دراستي على ثلاثة دراسات سابقة:

الدراسة الأولى: كانت بعنوان " دور التكوين في التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد - دراسة ميدانية بمجمع سويداني بوجمعة - شهادة ماجستير " شعبة علم اجتماع، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، للطالبتين بن عبدة أمل وحسائية أماني تحت إشراف الأستاذة ورناني فوزية، بجامعة 8 ماي 1945، قالمة، سنة 2024-2025.

¹ - وزارة التربية الوطنية، القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، الجزائر، 2024، ص 34.

لقد تمحورت الإشكالية في هذه الدراسة باعتبار التكوين أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الجامعة الحديثة في سعيها لتحسين جودة التعليم العالي وتطوير الموارد البشرية حيث يسهم بشكل مباشر في تحسين الكفاءات والقدرات المهنية وتحقيق الأهداف المرجوة في سياق التعليم العالي وقد بات الاهتمام بالتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي من أولويات اصلاحات التعليم العالي ما أفرز تحولا جديدا للجامعات يركز على تطوير المهارات للأستاذ الجامعي وتمكينه من آليات التكوين والتدريب، وفي هذا السياق يواجه الأستاذ الجامعي الجديد تحديات كبيرة تتعلق بمتطلبات التدريس، البحث العلمي، إدارة العلاقة مع الطلبة والتعامل مع بيئة جامعية تتسم بالديناميكية والتغيير المستمر.

ومن هنا فإن التكوين يعتبر عنصرا فعالا في تطوير الأداء المهني للأستاذ الجامعي الجيد لدوره الحاسم في اكسابه المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للقيام بمهامه بكفاءة وفعالية.

ولقد طرحت الطالبتين التساؤل الرئيسي التالي:

هل يساهم التكوين في تحقيق التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد؟

ولقد قاما بتفكيك التساؤل الرئيسي إلى تساؤلات فرعية:

- هل يساهم التكوين الحضوري في تحقيق التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد؟
- هل يساهم التكوين عن بعد في تحقيق التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد؟
- ما هي الصعوبات التي تواجه الأساتذة الجامعيين الجدد أثناء التكوين؟

ولقد توصل الباحثتين إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يساهم التكوين الحضوري في تحقيق التكيف الوظيفي وذلك من خلال دوره في تعزيز الثقة بالنفس ودعم التفاعل المباشر مع الزملاء في بناء شبكة علاقات مهنية جيدة وتسهيل الاندماج المهني.
- يساهم التكوين عن بعد في تحقيق التكيف الوظيفي وذلك من تنوع الأساليب التكوينية وجودتها مما يساهم في تعزيز القدرات للأساتذة الجدد.
- يواجه الأساتذة الجامعيين الجدد مجموعة من الصعوبات أثناء التكوين وهذا ما يؤدي إلى صعوبة الاندماج في الحياة المهنية وبالتالي يضعف من مستوى التكيف الوظيفي لدى الأساتذة الجدد.

وكانت النتيجة العامة للدراسة مفادها ان التكوين يؤثر ايجابا على التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد وبالتالي فهو يسهم بدوره تحقيق التكيف الوظيفي للأساتذة الجدد أي أن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت نسبيا في ظل النتائج المتحصل عليها.

التعليق على الدراسة:

من خلال هذه الدراسة التي تناولت دور التكوين في التكيف الوظيفي للأساتذة الجامعيين الجدد يتضح وجود تشابه كبير مع موضوع دراستي الذي يتمحور حول أثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين، حيث يشترك الموضوعان في التأكيد على أهمية التكوين كعامل أساسي في تحسين كفاءة الأساتذة وتسهيل اندماجه في بيئته المهنية، كما يتجلى وجه التشابه أيضا في كون كلا الدراستين تركزان على الفئات الحديثة في المهنة ومن حيث الجانب المنهجي اعتمدت كلتا الدراستين على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة مثل هذه الظواهر التربوية، كما أنني اعتمدت في دراستي على نفس العناصر المنهجية تقريبا، من حيث مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، وأدوات جمع البيانات (كالإستمارة) إضافة إلى توظيف مؤشرات متقاربة لقياس أثر التكوين.

ومن حيث المؤشرات ركزت هذه الدراسة على مستوى التكيف المهني والقدرة على التفاعل مع الطلبة والتحكم في المادة العلمية والاندماج داخل الوسط الجامعي وهي مؤشر تتقاطع مع ما اعتمدته في دراستي غير أنني ركزت بشكل أكبر على مؤشرات الأداء التربوي والبيداغوجي مثل: التخطيط للدرس، تنفيذ العملية التعليمية وتقييم التعليمات ويكمن الاختلاف بين الدراستين أساس في طبيعة الفئة المستهدفة ومستوى التعليم، حيث تناولت هذه الدراسة الأساتذة الجامعيين الجدد، في حين ركزت دراستي على الأساتذة المدمجين في مرحلة التعليم كما أن هذه الدراسة إهتمت بالتكيف الوظيفي كمتغير تابع كما ركزت أنا على الأداء التربوي والبيداغوجي .

رغم أهمية الدراسة وإعتمادها على منهج مناسب ومؤشرات ذات صلة إلا أنه يمكن تسجيل بعض النقائص من بينها عدم التوضيح الكافي لكيفية إختيار العينة، والإعتماد على أدوات محدودة في جمع البيانات إضافة إلى إغفال بعض العوامل المؤثرة مثل ظروف العمل، والإمكانات المتاحة والتي قد تؤثر بشكل مباشر على التكيف والأداء .

وعليه فإن هذه الدراسة تعد مرجعا مهما يدعم موضوعي. خاصة من حيث التقارب في المنهج والمؤشرات مع ضرورة تكييف هذه العناصر بما يتلائم مع خصوصية الفئة المستهدفة ومرحلة التعليم .

الدراسة الثانية بعنوان : تكوين الأساتذة حديثي : حيتين التوظيف في الجامعة وعلاقته بجودة الأداء البيداغوجي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في شعبة علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية، من إعداد الطالبة ، غيرة معلم، تحت إشراف الاستاذة صباح قريب، جامعة : محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية : 2023 - 2024.

لقد تمحورت الإشكالية في هذه الدراسة : ساهمت التغيرات والتطورات التي يشهدها العالم اليوم خاصة في المجال العلمي والمعرفي إلى إهتمام الجامعات بجميع جوانب العملية التعليمية، وأصبح التوجه الحالي لها مرتكز على الاستثمار في المورد البشري باعتباره موردا منتجا هنا نجد أن الجامعة الجزائرية كغيرها من جامعات العالم ترى بأن جودة التعليم العالي ترتكز أساسا على الاستثمار في المورد البشري من أجل الاعداد الجيد وفي ضوء هذه الاصلاحات جاء القرار الوزاري رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الصادر من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائري الخاص بالمرافق البيداغوجية للأستاذ الجامعي، إن الجامعة الجزائرية تسمى بصفة مستمرة إلى تطبيق معايير جودة التعليم بالتركيز على المورد البشري بصفة خاصة، حيث ترى أن نجاح العملية التعليمية وجودة التعليم العالي قائم على كفاءته ومهاراته ومستوى أدائه و ادراكه لمهامه وأدواره في كل التغيرات التي شهدتها الجامعة اليوم وفي مختلف مجالات الحياة.

طرحت الطالبة التساؤل الرئيسي التالي :

كيف يسهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم البيداغوجي ؟

قامت بتفكيك التساؤل الرئيسي إلى أسئلة فرعية :

- كيف يسهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم التدريسي ؟
- كيف يسهم تكوين الاساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم كمرافقين بيداغوجيين للطالب؟
- كيف يسهم تكوين الأساتذة حديثي التوظيف في رفع جودة أدائهم التقويمي للطالب؟

هدفت الدراسة الى :

معرفة مساهمة التكوين للأساتذة حديثي التوظيف في الجامعة على رفع جودة أدائهم البيداغوجي من خلال التعرف على كيفية مساهمة هذا التكوين.

- اعتمدت في دراستها على: المنهج الوصفي
- وكانت الأداة المعتمد عليها هي . الاستبانة وهيا وسيلة لجمع المعلومات من المبعوثين عن طريق مجموعة من الأسئلة المرتبة و مرتبطة مع بعضها توزع على أفراد العينة من طرف الباحث .

ولقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- إن النتائج المتحصل عليها في ميدان الدراسة توضح كيف ساهم التكوين في اكتساب الأساتذة حديثة التوظيف مهارات تساعدهم في الرفع من جودة أدائهم التدريسي على المستويين الحضوري وعنا بعد باستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.
- كما نجد أن التكوين للأساتذة حديثي التوظيف مجموعة من الأساليب العلمية التي يعتمدونها في عملية التقييم والتقييم.
- مكن التكوين الاساتذة حديثي التوظيف من اكتساب مهارات عديدة في مجال البيداغوجيا والاتصال والتواصل تساعدهم كمرافقين بيداغوجيين للطلاب خلال مساره التعليمي.
- رغم أهمية الدراسة ووضوح علاقتها بين التكوين وجودة الأداء ، إلى أنه يمكن تسجيل بعض الملاحظات، منها الاقتصاد الكبير على أداة واحدة في جمع البيانات ، وعدم التعمق في تحليل نوعية برامج التكوين ومدى ملائمتها إلى لإحتياجات الأساتذة الجدد إضافة إلى إغفال بعض العوامل الخارجية مثل بيئة العمل والظروف الصحية التي قد تؤثر على جودة الأداء وعليه ، فإن الدراسة تعد داعما مهما لموضوعي خاصة من حيث التأكيد على العلاقة الإيجابية بين التكوين وجودة الأداء مع ضرورة تكييف النتائج حسب خصوصية الفئة المستهدفة والسياق التربوي.

التعليق على الدراسة :

من خلال هذه الدراسة التي تناولت تعويه الأساتذة حديثي التوظيف في الجامعة وعلاقته بجودة الأداء البيداغوجي يتضح وجود تشابه كبير مع موضوع دراسي الذي يتمحور حول أثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين، حيث يشترك الموضوعان في التأكيد على ان التكوين يعد عنصرا أساسيا في تحسين جودة الاداء التعليمي وتطوير كفاءة الأستاذ، وكذلك من الجانب المنهجية إذ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهو نفس المنهج الذي اعتمدته في دراستي كما تم توظيف عناصر منهجية مقارنة من حيث تحديد مجتمع وبين الدراسة، واستخدام أدوات جمع البيانات.

[24]

توصلت الطالبة إلى النتائج التالية :

حقق التكوين نتائج إيجابية للأساتذة يتجلى ذلك في اكتسابهم المعارف ومهارات في مجال التعليم العالي فعلى الرغم من إختلاف تخصصاتهم إلا أن الأهداف التكوينية التي سطرت بشغل موحد شملتهم جميعا على تكوين الأساتذة الهدف من هو بلوغ جودة ونوعية في التعليم العالي والبحث العلمي على مستوى جامعة ورقلة من خلال تأهيل كوادر في التعليم العالي والبحث العلمي قادرة على النهوض بالجامعة لا يعني عجزهم قبل التكوين عن إبلاغ الرسالة التعليمية لكن التطورات خبرتهم في التكوين والاستقلالية.

التعليق على الدراسة :

من خلال الدراسة التي تناولت مساهمة التكوين في تكبيرة الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف . يتضح وجود تقارب واضح مع موضوع دراستي حول أثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي الاساتذة المدمجين حيث يلتقى الموضوعان في التأكيد على أن التكوين يمثل دعامة أساسية لنجاح الأستاذ في مساره المهني سواء من حيث التكيف أو تحسين الأداء .

ومن ناحية الجانب المنهجي إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو نفس المنهج الذي اعتمدته في دراستي كما تشابهت العناصر المنهجية من حيث تحديد مجتمع وعينة الدراسة واستخدام أدوات جمع البيانات بالإضافة إلى الاعتماد على قياس أثر التكوين، ومن حيث المؤشرات ركزت هذه الدراسة على أبعاد التكيف الوظيفي مثل الاندماج في الوسط الجامعي بالتفاعل مع الطلبة، التوافق مع الزملاء، واكتساب المهارات المهنية وهي مؤشرات تتقاطع مع الذي اعتمدته في دراستي غير أنني ركزت بشكل أوسع على مؤشرات الأداء التربوي والبيداغوجي مثل التخطيط ، تنفيذ الدرس التقويم وإدارة القسم.

ويوجد بعض الاختلافات إذ يمكن في طبيعة المتغير التابع حيث ركزت هذه الدراسة على التكيف الوظيفي كهدف رئيسي بينما ركزت دراستي على الاداء التربوي والبيداغوجي ، إضافة إلى اختلاف الفئة المستهدفة إن تناوله هذه الدراسة الأساتذة الجامعيين التوظيف في حين تناولت دراستي الأساتذة في مرحلة التعليم.

رغم أهمية الدراسة وملاءمة منهجها، إلى أنه يمكن تسجيل بعض النقائص مثل محدودية تنوع ادوات جمع البيانات، وعدم التوسع في تحليل برامج التكوين من حيث محتواها ومدى استجابتها لاحتياجات الاساتذة الجدد، إضافة إلى إغفال بعض العوامل السياقية كظروف العمل والإمكانيات المتاحة التي تؤثر على عملية التكيف.

وعليه فإن الدراسة تمثل إضافة مهمة تدعم موضوعي ، خاصة من حيث إبراز دور التكوين في تسهيل التكيف المهني مع إمكانية. الاستفادة منها في تدعيم الإطار النظري والمنهجي لدراستي.

خلاصة عامة للدراسات السابقة :

من خلال إستعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكوين ينفع أنها أجمعت على الأهمية البالغة التي يكتسبها التكوين في تحسين كفاءة الأستاذ السواء من حيث التكيف أو جودة الأداء التربوي والبيداغوجي.

فقد أعدت معظم الدراسات أن التكوين يعد عامل حاسما في مساعدة الأساتذة خاصة حديثي التوظيف أو المدمجين على الاندماج في بيته المهنية واعتاب المهارات اللازمة لممارسة مهامهم بفعالية . كما أبرزت هذه الدراسات وجود علاقة إيجابية بين التكوين وكل من التكيف المهني وجودة الأداء حيث يساهم التكوين في تطوير الكفاءات البيداغوجية وتحسين طرق التدريس وتعزيز القدرة على التفاعل مع المتعلمين . غير أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود نقائص . تتمثل أساسا في ضعف برامج التكوين أو عدم ملاءمتها لإحتياجات الاساتذة إضافة إلى تأثير بعض العوامل الخارجية كظروف العمل والإمكانيات المتاحة.

وعليه يمكن القول إن هذه الدراسات شكلت قاعدة علمية مهمة تدعم موضوع دراستي خاصة من حيث التأكيد على دور التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي مع ضرورة مراعاة خصوصية الفئة المستهدفة والسياق التربوي .

سابعاً: المقاربة النظرية

• النظرية البنائية الوظيفية:

1- مفهوم النظرية البنائية الوظيفية

تعد النظرية البنائية الوظيفية من أبرز الاتجاهات الكلاسيكية في علم الاجتماع، وتتعلق من اعتبار المجتمع نسقاً اجتماعياً متكاملًا يتكون من مجموعة من البنى التي تؤدي وظائف محددة ويهدف هذا النسق إلى تحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي.

وترى هذه النظرية أن استمرار المجتمع مرهون بقدرته مؤسساته على أداء وظائفها بكفاءة وأن أي خلل في إحدى هذه البنى ينعكس سلباً على النسق الاجتماعي ككل.¹

وفي المجال التربوي تنظر البنائية الوظيفية إلى التربية باعتبارها آلية أساسية لنقل القيم والمعايير الاجتماعية وضبط السلوك الفردي مما يجعل المدرسة مؤسسة اجتماعية ذات وظيفة محورية في الحفاظ على تماسك المجتمع.²

2- رواد النظرية البنائية الوظيفية

1. **اميل دوركايم (Emile Durkheim):** يعد دوركايم المؤسس الفعلي للمنظور الوظيفي، حيث ركز على دراسة الظواهر الاجتماعية بوصفها وقائع اجتماعية لها وجود مستقل عن الأفراد، وقد أولى للتربية أهمية كبيرة، معتبراً إياها وسيلة المجتمع لإعداد الأفراد للاندماج في النظام الاجتماعي السائد.

ويرى دوركايم أن الوظيفة المدرسة تتمثل في:

- نقل القيم الجماعية.
- تحقيق الانضباط الاجتماعي.
- إعداد الفرد للقيام بأدواره المستقبلية.³

2. **تالكوت بارسونز (Talcot Parsons):** طور بارسونز النظرية البنائية الوظيفية من خلال تحليله للمجتمع كنظام مكون من أنساق فرعية من بينها النسق التربوي، واعتبر المدرسة حلقة وصل بين الأسرة والمجتمع حيث تقوم بعملية الانتقاء الاجتماعي وتوزيع الأدوار وفق معايير الكفاءة.

¹ - اميل دوركايم، التربية والمجتمع، ترجمة محمد زهير الإبراشي، دار المعارف، القاهرة، 1981، ص 45-46.

² - تالكوت بارسونز، النسق الاجتماعي، ترجمة عبد المجيد العربي، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 97.

³ - اميل دوركايم، التربية وعلم الاجتماع، ترجمة علي وطغة، دار الفكر المعاصر، دمشق، 1995، ص 61-63.

كما أكد على أن كل فاعل داخل المؤسسة التربوية يؤدي دوراً محدداً، ويقاس أدائه بمدى التزامه بمتطلبات هذا الدور.¹

3- مرتكزات النظرية البنائية الوظيفية

ترتكز النظرية البنائية الوظيفية على مجموعة من المبادئ الأساسية أهمها:

- المجتمع نسق من الأجزاء المترابطة والمتكاملة.
- لكل بناء اجتماعي وظيفة محددة.
- التوازن الاجتماعي هدف أساسي.
- القيم والمعايير تتقل عبر التنشئة الاجتماعية.
- الاختلال الوظيفي يؤدي إلى عدم الاستقرار.

وفي المجال التربوي ينظر إلى التكوين باعتباره أداة لضمان قيام الأستاذ بوظيفته داخل النسق المدرسي بشكل فعال.²

4- البنائية الوظيفية والمؤسسة التربوية

تتطلب البنائية الوظيفية وظائف تربوية وبيداغوجية واجتماعية من بينها:

- نقل المعارف.
- ترسيخ القيم الاجتماعية.
- تحقيق الضبط والانضباط.
- اعداد الموارد البشرية للمجتمع.

وتؤكد هذه النظرية أن نجاح المؤسسة التربوية مرهون بكفاءة الفاعلين التربويين وعلى رأسهم الأستاذ.³

¹ - تاكوت بارسونز، نحو نظرية عامة للفعل، ترجمة عبد الله عبد الدايم، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص 112-114.

² - روبرت مرتون، النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي، ترجمة محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1990، ص 88-90.

³ - عبد الرحمان عبد الله، سوسيولوجيا التربية، دار المسيرة، عمان، 2004، ص 101-103.

5- دور الأستاذ في ضوء النظرية البنائية الوظيفية

يعد الأستاذ وفق المنظور البنائي الوظيفي عنصراً محورياً في النسق التربوي حيث يقوم بدور:

- الموجه التربوي.
- ناقل المعرفة.
- ضابط السلوك.
- محقق التوازن داخل القسم.

ويُقاس أدائه التربوي والبيداغوجي بمدى التزامه بالأدوار المحددة له مؤسسياً.¹

6- التكوين في ضوء النظرية البنائية الوظيفية

تتطلب البنائية الوظيفية إلى التكوين على أنه:

- آلية لضمان الكفاءة الوظيفية.
- وسيلة لتحقيق التوازن داخل المؤسسة.
- شرط أساسي لتحسين الأداء التربوي والبيداغوجي.

وبالتالي فإن ضعف التكوين يؤدي إلى خلل وظيفي ينعكس سلباً على العملية التعليمية.²

¹ - تالكوت بارسونز، بناء الفعل الاجتماعي، ترجمة عبد الله عبد الدايم، دار المعرفة، القاهرة، 1984، ص 139-141.

² - حسين قاسم، علم الاجتماع التربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 77-79.

الفصل الثاني

مدخل الفصل

أولاً: التكوين في قطاع التربية.

1. أهمية التكوين .
2. أهداف التكوين.
3. خصائص التكوين.
4. أنواع التكوين.
5. برامج التكوين.

ثانياً: الفئة المستهدفة من التكوين.

ثالثاً: واقع التكوين في مؤسسات التربية.

رابعاً: التكوين وأثره في تنمية الكفاءات المهنية للأساتذة المدمجين.

خامساً: نتائج وأثار التكوين التربوي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعد التكوين في قطاع التربية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها جودة العملية التعليمية، لماله من دور محوري في اعداد الموارد البشرية القادرة على أداء مهامها التربوية والبيداغوجية بكفاءة وفعالية. فالتغيرات المتسارعة التي شهدتها النظام التربوي، سواء على المستوى المناهج أو طرائق التدريس أو الأدوار الجديدة للأساتذة فرضت ضرورة الإهتمام بالتكوين باعتباره عملية مستمرة ترافق المسار المهني للأستاذ منذ التحاقه بالمهنة وإلى غاية نهاية مساره الوظيفي.

أولاً: التكوين في قطاع التربية

1. أهمية التكوين

أبرز أهمية التكوين في رفع الأداء وفي تحسين مهارات وقدرات الموظفين وحل مشاكلهم وتلبية رغباتهم وصلل قدراتهم التي تساهم في تحسين نوعية الأداء نذكر من أهمها مايلي:

- يساهم في بناء الكفاءات.
- يعمل التكوين على تنمية مهارات الأفراد وقدراتهم.
- يساعد على تكيف الأفراد العاملين مع متغيرات العمل.
- توفير العناصر المكونة لأداء الوظائف المطلوبة وفي التخصص الذي تشترطه مواصفات الأداء.
- يساعد في تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات البيئية المختلفة.
- تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم عن المؤسسة وشعورهم بأنهم جزء منها فيقل احتمال ترك العمل والانتقال إلى مؤسسة أخرى كما أنهم يقومون بالدفاع عن مؤسستهم في المجتمع.¹
- يعتبر التكوين وسيلة تساعد العامل على تحقيق بعض أهدافه كالحوافز والترقية في العمل.
- يساهم التكوين في أداء الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية.
- تقليل الأخطار والانحرافات واحتمالات التعرض للعقوبات التأديبية.²
- يؤدي التكوين إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- رفع الروح المعنوية والرضا عن الأداء وتحسين العلاقات الانسانية.
- يساعد التكوين أثناء الخدمة الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية.
- تحقيق الاستقرار الوظيفي في المؤسسة واكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع فالأستاذ المتكون يقوم بانجاز عمله على أكمل وجه ممكن، مما يؤدي إلى رضا المدير والمفتش وبالتالي مكافأته وتحفيزه بالطرق المناسبة والممكنة وهكذا يتم.
- السعي والتركيز على تحسين العلاقات الانسانية وطرق الاتصال للموظفين بين مختلف المستويات الإدارية للمؤسسة.
- السعي من أجل التكيف النفسي والاجتماعي والتكنولوجي للموظفين مع المتغيرات.

¹ - مصطفى نجيب شاويش (2005)، المرجع نفسه، ص 152.

² - محمد أحمد عبد النبي (2010)، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، ط1، الأردن، ص 89.

- العمل على تنمية روح الانتماء والولاء لدى الموظفين لمؤسستهم.¹

2. أهداف التكوين

تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق الإداري، والتربوي للمساهمة في تنمية المؤسسة التربوية وتطوير نتائجها.

ويشير بيار كاس Cass (1994): " أن هدف التكوين أو تحسين المستوى هو تشخيص دقيق إلى أبعد حد للوضعية التي يتمخض عنه الفعل البيداغوجي إذا افترض أن:

أ- الفعل البيداغوجي يناسب ضرورة التحسين.

ب- الفعل البيداغوجي يجب أن يتم تجسيده بشكل جيد أو ملائم.²

ونجد التكوين يهدف إلى:

- رفع مستوى أداء الفرد عن طريق اكسابه المهارات اللازمة لاستخدامها في ميدان العمل.
- تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بترقية أو زيادة أجره، أو لشغله مناصب أعلى.

وبهذ يكون التكوين أثناء الخدمة أحد الحوافز المهمة للفرد والتي تحرك دوافعه لبذل المزيد في الأداء.

- يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات الخارجية لفرد والمؤسسة.

- معالجة مشاكل العمل الحالية والمستقبلية.³

تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته والآثار النفسية والاجتماعية المتصلة به والمرتبة عليه، وكذلك احداث تغيير في سلوكه أو تصرفاته مع غيره ومع الجماعة والمؤسسة بصفة عامة.

¹- بوقطف محمود(2013)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية بجامعة عباس لفرور، خنشلة، مذكرة ماجستير، ص 17.

²- بوسعدن قاسم(2011)، تكوين المعلمين واشكالته، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الثاني، جوان 2011، ص 3 ص 295.

³- غانم الشريف وحنان عيسى سلطان(1982)، الاتجاهات المعاصرة في التدريس أثناء الخدمة التعليمية، دار العلوم للطباعة والنشر، د ط، الرياض، ص 125.

3. خصائص التكوين

لتكوين خصائص عديدة يمكن انجازها فيما يلي:

- أ. التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطا ثانويا أو كماليا.
- ب. التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء والعناصر المترابطة معا تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.
- ت. التكوين عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات ينبغي توفرها.¹
- ث. التكوين عملية شاملة بمعنى تشمل كل المستويات الادارية التي تتضمنها المؤسسة (الإدارة العليا والوسطى والاشرفية والتنفيذية) كذلك فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة.
- ج. التكوين عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفئ حتى ينجح، ومن هذه المقومات:

- وضوح الأهداف وتناسقها.
- وضوح السياسات وواقيتها.
- توازن الخطط والبرامج.
- توفر الموارد المادية والبشرية.
- توفر الرقابة والتوجيه المستمرين.

4. أنواع التكوين

ينقسم التكوين إلى ثلاثة أنواع أساسية هي:

- التكوين قبل الخدمة:

يطلق عليها عدة مصطلحات (التكوين البيداغوجي التحضيري - التكوين قبل الخدمة - التكوين الأولي) يتم هذا التكوين في المعاهد ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا ويتمثل في تحسين مستوى الموظف ونوعيته واعداده للممارسة الوظيفة وقد يتحقق الهدف في مراحل إذ يشمل مختلف الأصناف وهذا ما يستدعي ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف أو المترشحين لذلك، واختيار العناصر الكفأة لتأطير مع تجديد المدة التي يجب أن يقضيها المتربص في ذلك.

¹ - مدحت محمد أبو النصر (2008)، إدارة العملية (التدريبية النظرية والتطبيق)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، ص 62.

ويكون الأساتذة الناجحين في المسابقات قبل الالتحاق بمناصب عملهم، بغية اكتسابهم المعارف وتنمية قدراتهم ومهاراتهم المتخصصة الضرورية بما يتيح للمتكوينين مزاوله أدوارهم المستقبلية وتهيئتهم للوظيفة الجديدة في مجال معين تتطلبه الوظيفة،¹

يتم هذا التكوين في المعاهد التكنولوجية للتربية، ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته وإعداده لممارسة الوظيفة وكانت تدوم مدة التكوين الأولى بالسنة لمعلمي المدرسة الأساسية الطور الأول والثاني سنتين بصفة عامة، حيث يتلقى خلالها الطالب تكوينًا معرفيًا ومهنيًا وأن يركز على الجانب المعرفي في السنة الأولى من التكوين بينما يعني بالجانب المهني والتطبيقي خلال السنة الثانية مدعكة بتدريب ميداني، إن التكوين الأولي هو ضروري جدا حيث يزود الطالب المتربص قبل مزاوله وظيفته بمهارات متخصصة ومواد مهانية.²

وقد ورد عن OCPE سنة (2003) أن أهداف تحسين المستوى بعد التكوين الأولي ترمي إلى أهداف مختلفة وعلى الخصوص:

- تبادل المعلومات والكفاءات بين المعلمين وأشخاص آخرون من أمثلة الجامعيين ومسؤولي مؤسسات مساعدة المعلمين الأقل خبرة على تحسين أدائهم وفعاليتهم.³
- تحديث المعارف لدى كل معلم في كل مادة ليأخذ في الحسان التقدم الحاصل.
- تكيف الكفاءات والاتجاهات ومقاربات كل معلم في ضوء التطور التقني وأهداف التعليم والسياق الجديد وكذا البحوث التربوية.
- تمكين المعلمين من تطبيق التغييرات الصادرة عن الإدارة المركيزة فيما يخص البرامج ومظاهر أخرى من الممارسات التعليمية.
- تمكين المدارس من تنمية وتطبيق استراتيجيات جديدة تتعلق بالبرامج الدراسية ومظاهر أخرى من الممارسات التعليمية.

¹ - القرار الوزاري مؤرخ في 24 أوت 2015، يحدد كفايات تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي لموظفي التعليم ومدته وكذا محتوى برامج، ص 58.

² - بوسعدة قاسم (2011)، نفس المرجع، ص 3 ص 295.

³ - كروجة الشارف (2006)، التكوين أثناء الخدمة، الآليات والأهداف دراسة في أجهزة تكوين المعلمين في الجزائر، طالب دكتوراه، جامعة وهران 2، ص 304.

• التكوين أثناء الخدمة (المتواصل):

يعتبر التكوين تكويناً مهنيًا مستمرًا ويعتبر امتداد التكوين الأولي وهو مرحلة ضرورية وهامة من مراحل تكوين المعلم ومتممة للمرحلة الأولى لذا سميت بالتكوين المتواصل ويدوم هذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالثبوت ومدته سنة واحدة.

وهو التكوين الذي يتلقاه المعلمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد فهو يدوم طيلة مباشرتهم لمهنتهم وذلك من أجل التحسين والالتقان.¹

ويعرف عبد السميع وحوالة (2005) التكوين أثناء الخدمة بأنه مجموعة من البرامج والدورات الطويلة والقصيرة والورشات الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتمي لمنح مختلف الشهادات أو المؤهلات الدراسية ودفع إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العملي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعملية.²

كما يعرفه غانم الشريف وحنان عيسى سلطان (1982) من نظرة تربوية بأنه كل برنامج منظم ومخطط يمكن المديرين والمعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية والتعليمية ويزيد من طاقة الموظف الانتاجية والتدريس أثناء الخدمة يتضمن نمو في المهنة إلا أنه يسير وفق خطة مدروسة منظمة، سائرة نحو أهداف مرسومة محددة وفي إطار من العمل الجماعية المنظم.³

وعليه فإن التكوين أثناء الخدمة هو مجموعة من النشاطات التكوينية التي تنظمها المؤسسة التربوية، الموجهة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعملية وبغية تحقيق أهداف محددة هي ما يلي:

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
- تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربوياً الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين.
- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.

¹ - محمد مقداد وآخرون (1993)، قراءات في التقويم التربوي، ط1، مطبعة عمار قرفي، باتنة، الجزائر، ص 349.

² - عبد السميع، مصطفى محمد وحوالة سهير، أعداد المعلم وتنميته وتدريبه، عمان، دار الفكر، 2005، ص 17-47.

³ - غانم الرشيد وحنان عيسى سلطان (1982)، نفس المرجع، ص 16.

- تحضير المدرس للتغيرات المستجدة والاصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي.

أهداف التكوين أثناء الخدمة:

لقد حاولت دولنتير 1992 ايجاز أهداف التكوين أثناء الخدمة في خمسة نقاط أساسية تصب في مجملها في سياق واحد وهو ترقية الموظف وتزويده بما يمكنه من التكيف مع الأوضاع ومسايرة المستجدات سواء فيما يتعلق بوظيفته التي يمارسها أو الوظيفة الجديدة التي يعد لها في إطار ترقية مهنية، ويمكن التعبير عن ذلك كما يلي:¹

- تحديث معارف الموظف ومساعدته على اكتساب أخرى جديدة.
- اعطاء فرصة للموظف لترقية نفسه في إطار تحويل مهني.
- ضمان فرصة للموظف من تكوين التخصص.
- تحضير أو إعداد لمهام خاصة في النظام التربوي.

• التكوين المستمر:

يعتبر صيغة جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين الذاتي، ويشمل مفاهيم عديدة تضرب منه وهي: التعليم الذاتي، الدراسة المستقلة التعليم بمساعدة الكمبيوتر وأخيرا الثقافة الذاتية عن طريق المعالجة والاحتكاك بالغير، وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته.

يعرفه غياث بوثلجة (1994) بأن: "التكوين المستمر عبارة عن تنمية منظمة وتحسن الاتجاهات والمعرفة ونماذج السلوك في مواقف العمل وغالبا ما يكون ذلك في إطار التربية المستمرة."²

ويرى البعض أنه التكوين الذي يتلقاه كل فرد على حدة دون مساعدة الآخرين له، وعليه فهو تكوين خارج عن الإطار النظامي الذي يعمل فيه الموظف كما هو الحال في المعاهد والماكر المتخصصة.

لذلك فالمتكون يلتقي ذاتيا المعلومات والمعارف لمبادرته الخاصة وإلى تكوين نفسه بنفسه عن طريق وسائل مختلفة مثل الكتب والمجلات وغيرها.

¹- محمد مقداد وآخرون (1993)، نفس المرجع، ص 2004.

²- غياث بوثلجة (1994)، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، ص23.

وعليه فالتكوين المستمر الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالأشكال على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه.¹

للتكوين خصائص عديدة يمكن إيجازها فيما يلي:

- أ. التكوين نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطا ثانويا أو كماليا.
 - ب. التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء والعناصر المترابطة معا تقوم بينها علاقات تبادلية نفعية.
 - ج. التكوين عملية شاملة بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها المؤسسة الإدارية العليا والوسطى والإشرافية والتنفيذية) كذلك فالتكوين يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة.
 - د. التكوين عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه المقومات.
 - وضوح الاهداف وتناسقها.
 - وضوح البيا.... وواقيتها.
 - توازن الخطط والبرامج.
 - توفر الرقابة والتوجيه المستمرين.
 - التكوين عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات ينبغي توفيرها.
- والمطلوب في التغيير لا بد من الاعتناء بالتكوين كما وكفا وأن الثورة الحقيقية لأي أمة ومصدر الابداع الرئيسي فيها هي مواردها البشرية.

¹ - مدحت محمد أبو النصر (2008)، إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق)، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، ص62.

ثانيا: الفئة المستهدفة من التكوين

تتمثل الفئة المستهدفة من التكوين أساساً في:

الأساتذة المدمجون حديثاً في قطاع التربية الوطنية، باعتبارهم الأكثر حاجة لاكتساب المهارات البيداغوجية والمهنية.

الأساتذة المتعاقدون الذين تم إدماجهم، بهدف تأهيلهم وتحسين أدائهم داخل القسم.

الأساتذة الجدد بصفة عامة، لمساعدتهم على التكيف مع بيئة العمل التربوي.

كما يمكن أن يمتد التكوين ليشمل:

الأساتذة القدامى في إطار التكوين المستمر، لمواكبة المستجدات التربوية.

الإداريين (مديرين ومفتشين)، لدعم ومتابعة عملية التكوين وتحسين التسيير التربوي¹.

ثالثا: واقع التكوين في المؤسسات التربوية

يعد التكوين داخل المؤسسات التربوية عنصراً جوهرياً في تطوير المنظومة التعليمية، فهو يمثل وسيلة فعالة لإعداد الموارد البشرية القدرة على مواكبة متطلبات المدرسة الحديثة، غير أن واقع التكوين في العديد من المؤسسات التربوية لا يزال يطرح إشكالات متعددة تتعلق أساساً بضعف التنسيق بين البرامج النظرية والتطبيقات العملية داخل الأقسام إضافة إلى نقص الموارد المادية والبيداغوجية التي تسمح بتنفيذ تكوين فعال ومثمر ورغم وجود نوايا إصلاحية وبرامج تكوينية موجهة للمعلمين الجدد وللعاملين أثناء الخدمة إلا أن هذه البرامج غالباً ما تقتصر إلى التخصص والدقة في تحديد حاجات المتكونين إذ تعتمد على محتويات عامة لا تراعي الفروق الفردية ولا التحديات الواقعية التي يواجهها المعلم في الميدان كما يلاحظ غياب المتابعة والتقييم بعد التكوين، مما يجعل أثره محدوداً ولا يضمن استمرارية تطوير الأداء التربوي إلى جانب ذلك فإن الضغط المهني وكثرة الأعباء الإدارية وضعف البيئة المدرسية تجعل حماس المتكونين أقل فيتحول التكوين من فرصة تطوير إلى إجراء روتيني لذلك يمكن القول بأن واقع التكوين في المؤسسات التربوية يحتاج إلى إعادة هيكلة عميقة تشمل تحديث المضامين التكوينية، واشتراك المتكونين في صياغة أهداف البرامج وتوفير مكونين ذوي كفاءة مهنية وخبرة ميدانية إلى جانب خلق فضاءات تدريب فعلي داخل المؤسسة، إن تحسين جودة التكوين يعد شرطاً أساسياً لتحسين جودة التعليم ككل، لأن المؤسسة التربوية التي

¹ - محمد عبد الحميد ، التكوين أثناء الخدمة للمعلمين وأثره في تحسين الأداء التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان 2015، ص45.

تستثمر في تكوين مواردها البشرية هي المؤسسة القادرة على تحقيق مردود تربوي أفضل ومواكبة التطورات البيداغوجية المعاصرة.¹

رابعاً: التكوين وأثره في تنمية الكفاءات المهنية للأساتذة المدمجين

يعد التكوين من بين أهم المرتكزات التي تعتمد عليها المؤسسات التربوية الحديثة لدمج الأساتذة الجدد أو المنتقلين إلى سلك التدريس وذلك لما له من أثر مباشر في تحسين أدائهم وتنمية قدراتهم المهنية والبيداغوجية فالتكوين ليس مجرد سلسلة لقاءات أو نشاطات نظرية بل هو عملية مستمرة ومتدرجة تهدف إلى تزويد الأستاذ المدمج بما يحتاجه من معارف ومهارات تسمح له بالتأقلم مع متطلبات المهنة وخصوصيات الوسط التربوي، وقد ساهمت برامج التكوين في رفع مستوى التحكم في المناهج الدراسية والمقاربات التعليمية الحديثة مثل المقاربة بالكفاءات إضافة إلى تمكين الأستاذ من تطوير مهاراته في التخطيط، وتنويع طرائق التدريس وتوظيف الأدوات التكنولوجية في التعليم، كما وفر التكوين فرصاً للأساتذة للتفاعل وتبادل الخبرات مما عزز ثقتهم بأنفسهم وساعدهم على تجاوز الصعوبات المهنية والنفسية التي قد يواجهونها في بداية مسارهم ومن جهة أخرى يسمح التكوين بتقوية قدرة الأستاذ المدمج على قراءة احتياجات المعلمين وتكييف الأنشطة التعليمية وفق الفروق الفردية وتحسين مهارات التقويم والمتابعة وهو ما انعكس إيجاباً على جودة التعليم ورفع مستوى التحصيل لدى التلاميذ كما أسهم في تنمية الحس المسؤول لديهم وتعزيز الانتماء للمؤسسة وتحسين العلاقات المهنية داخل الفريق التربوي -مما أتاح لهم بناء هوية مهنية متوازنة قائمة على الإبداع والالتزام وبناء على ما سبق، يمكن القول أن التكوين يمثل عنصراً جوهرياً لتطوير الكفاءات المهنية للأساتذة المدمجين، ويعد استثماراً تربوياً طويلاً المدى يساهم في دعم مسار الإصلاح التربوي وتحسين نوعية التنظيم بشكل مستدام.²

¹ - غياث بوثلجة (1994)، مرجع سبق ذكره، ص 24.

² - مدحت محمد أبو النصر، مرجع سبق ذكره، ص 63.

خامسا: نتائج وآثار التكوين التربوي

1. نتائج التكوين التربوي:

- تنمية الكفاءات البيداغوجية لدى المتكونين خاصة في التخطيط للدروس واختيار الأهداف التعليمية، وتوظيف الوسائل التعليمية المناسبة.
- تحسين أساليب التدريس من خلال اعتماد طرائق نشطة تركز على المتعلم بدل التلقين.
- تطوير مهارات التواصل التربوي بين المعلم والمعلمين مما ساعد على خلق جو تعليمي إيجابي.
- رفع القدرة على إدارة القسم والتحكم في الوقت والانضباط داخل الحجرة الدراسية.
- تعزيز الوعي بأهمية التقويم التربوي واستخدام أدوات تقويم متنوعة لقياس تعلم المتعلمين.

2. آثار التكوين التربوي:

على المعلم:

- زيادة الثقة بالنفس أثناء الحصة.
- تحسين القدرة على حل المشكلات الصعبة.
- تنمية الحس المهني والمسؤولية التربوية.
- اكتساب اتجاهات ايجابية نحو مهنة التعليم.¹

على المتعلم:

- ارتفاع مستوى التفاعل والمشاركة داخل القسم.
- تحسن الفهم والاستيعاب نتيجة تنوع طرائق التدريس.
- تنمية الدافعية نحو التعلم.
- تحسين النتائج الدراسية بشكل ملحوظ.

على المؤسسة:

- تحسين جودة العملية التعليمية.
- تعزيز الانضباط المدرسي.

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية 2001، ص 69.

- المساهمة في تحقيق أهداف المنظومة التربوية.
- رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة.¹

¹ - حسن حليبي، تدريب الموظف، ط2، منشورات كويدات، لبنان، 1982، ص 25.

خلاصة الفصل:

مما سبق يتضح أن التكوين يمثل أحد أهم المطالب الضرورية في الحياة المهنية للمعلم ليتمكن من العمل في بيئة واضحة البنية تسمح له بالتطور والارتقاء في مهنته فالأستاذ لا يكتسب خلال فترة اعداده سوى الاسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة في جميع الجوانب لئلا يصبح في حالة ركود مهني له آثاره الخطيرة على أدائه التربوي إذ ليست هناك مهنة يكون الاستمرار النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس.

الفصل الثالث

تمهيد:

يُعدّ قطاع التربية الوطنية من أهم القطاعات الحيوية التي تعتمد عليها الدول في تحقيق التنمية الشاملة الأمر الذي يستوجب توفير موارد بشرية مؤهلة ومستقرة قادرة على أداء مهامها بكفاءة. وفي هذا الإطار برزت سياسة الإدماج المهني كآلية أساسية اعتمدتها الدولة من أجل تحسين الوضعية المهنية للأساتذة خاصة فئة المتعاقدين، من خلال إدماجهم في مناصب عمل دائمة.

أولاً: سياسة الإدماج المهني في الجزائر

1. تعريف سياسة الإدماج المهني:

مفهوم الإدماج المهني: ويعرف الإدماج على أنه " انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفوقات المتعلقة بأساليب قاداتها وقد يكون الاندماج مؤقتاً لمواجهة حالة طارئة".

كما عرفه أحمد زكي بأنه: " المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة".¹

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة الإنتاجية كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة الادماج منها: التلائم والتوافق والتكيف والتكامل.

2. أشكال عملية الإدماج:

يتخذ الادماج في المجتمع أشكالاً عديدة نحاول التركيز على البعض منها:

1. الإدماج الاجتماعي: أن الحياة الاجتماعية تتطلب دمج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات التي تساهم في في ترسيخ أسس المجتمع بواسطة علاقتهم الاجتماعية ولذلك فإن ادماج الفرد في الحياة الاجتماعية وذلك لتوزيع السلطة والأدوار والوظائف بحيث يندمجون أعماهم في تضامنهم.

حيث يعرف الادماج الاجتماعي بأنه تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون اليه، بأقل قدر من التوتر أو النزاع.²

2. الإدماج السياسي: باعتبار أن الدولة هي الأساس في عملية الاندماج السياسي بمحاولتها دمج الأفراد فيها وجعلهم يؤمنون بقوانينها ومبادئها ويتم ذلك عن طريق النقابة ووسائل الإعلام ونوضحهما:

النقابة: وينحصر عملها خصوصاً في توعية العمال بنشر مبادئ الحزب وأفكاره ودمجهم فيه وبحثهم عن الصرامة في العمل بتحقيق الإنتاج ويتم ذلك عن طويق عقد أعضائها لاجتماعات لهم.

¹ - يدوي أحمد زكي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1999، ص 171.

² - حيدر ابراهيم علي، تعزيز الاندماج الاجتماعي مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي، التنمية الاجتماعية، عمان 1995، ص 774.

وسائل الإعلام: وهي الصحف والمجالات والإذاعة والتلفزة التي تلعب دورا هاما وكبيرا في دمج الأفراد بالدولة وذلك بعرضها وتصويرها الأحداث التي تهم الأفراد بلغة بسيطة فتعبر عن انشغالاتهم وتطرح لهم الحلول وعلى هذه الصورة تؤثر كل نقابة ووسائل الإعلام في دمج الأفراد.¹

3. الإدماج الثقافي: ويقصد به التوافق بين معايير ثقافية معينة فكلما كانت درجة التوافق مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا.²

ويتم إدماج الأفراد في الثقافة عن طريق التراث الثقافي الذي يضم عاداتهم وأفكارهم واختراعاتهم وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما في دمج أولئك الأفراد حيث يصبحوا مؤمنين بثقافتهم ويدافعون عنها ويشاركون في نشرها وتطويرها وبدورها هي تؤثر عليهم فتغير من سلوكياتهم في نشرها وتطويرها وبدورها هي تؤثر عليهم فتغير من سلوكياتهم واتجاهاتهم وتبلور أفكارهم وترسم لهم مستقبلهم.

4. الإدماج المعياري: تلائم سلوك الأفراد مع المعايير أي كلما نلاحظ عدم وجود تناقض ومنظومة القيم والمعايير كلما ارتفعت درجة الاندماج ويمكن تحديد مؤشر الجريمة لتحديد العلاقة بين الفرد وهذه المنظومة.

5. الإدماج الاتصالي: تبادل الدلائل داخل الجماعة وهنا تتم دراسة شبكة الاتصالات بين الأشخاص ومثال على ذلك يمكننا افتراض أن النسبة المئوية لأعضاء جماعة معينة تظهر فيها أعراض العزلة الاجتماعية تشكل مؤشرا سلبيا لاندماج الاتصالي.

6. الإدماج الصناعي: أن الانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج الشباب في المنشأة الصناعية ويعتبر الفرد مدمجا في عمله إذا كان يجعل من هذا العمل غلافا انفعاليا له أهميته وإذا كان العمل يعني الشيء الكبير بالنسبة إليه.

وهذا ما تؤكدُه البنائية الوظيفية التي ترى أن الوظائف الدائمة تشكل من عديد من الوظائف المتسندة التي تساعد على استقرار المجتمع وحياة الفرد.³

¹ - بدران عمر حسن أحمد، الإنسان والإعلام، المصورة، جزيرة الورد، 2002، ص 11.

² - الجويلي ومحمد الهادي، مجتمعات الذاكرة، الدزائر، 1994، ص 38.

³ - الأسود شعيان الطاهر، علم الاجتماع السياسي وقضايا الأقليات بين العزل والاندماج، الدار النابتية، 2003، ص 39.

إلا أن الاندماج بهذا المعنى يصبح كمياً فقط ويمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاث مظاهر: المعنى الذي يرتبط بالعمل والشعور بالتوحد مع العمل أو الاقتراب عن العمل ومتضمناته بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة.¹

• مظاهر عملية الإدماج:

الاندماج مظاهر ايجابية وسلبية تتجلى في سلوك المندمجين وفي الأعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض أو مع غيرهم ونحاول تقديمها في العناصر التالية:

المظاهر الايجابية:

- ارتفاع المعنويات: يشعر الأفراد في المجتمع باعتراز بالنفس والقوة والتفاؤل نتيجة ادراكهم لقيمة الوصل واحساسهم أن مجتمعهم يرعاهم ويحميهم من كل الأخطار والمشاكل التي ممكن أن تعترضهم.
- الشعور بالأمن والاستقرار يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.
- نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدي إدماج الأفراد في مجتمعهم إلى نقص تغيباتهم عن العمل وقلة حوادث العمل فتزيد انتاجيتهم وتحفظ الآلات من الفساد، فينمو المجتمع وتحقق فيه الرفاهية.

المظاهر السلبية:

- عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية يجعله يعيش في عدم استقرار استقرار الدائم، مما ينعكس سلباً على حياته وحياة عائلته.
- التغيب: كذلك يؤدي نقص الاندماج في المجتمع الأفراد العاملين فيه إلى تغيبهم عن أعمالهم كلما أتاحت إليهم الفرصة مما يؤثر سلباً على حياتهم العملية والاجتماعية.
- القلق والأمراض النفسية: يصاب الأفراد وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم في المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية وتدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم واستعمال العنف لحل مشاكلهم وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر.²

¹- باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1972، ص 209.

²- الأسود شعبان الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص 40.

- **التعالي:** فعلى العامل أن يبتعد عن التعالي لأن الشخص المتعالي يرفض التغيير ويبرز التعالي من خلال المنافسة بين الأفراد في الحصول على منصب العمل لأن هؤلاء الأفراد متمسكون بنسق قيمي خاص بهم ويرفضون سواه مما يشعرهم بالتعلق ويولد لديهم عدم الأمان.
- **المشاكل المختلفة:** يصاب الفرد بمشاكل عديدة نتيجة عدم اندماجه منها ما هو اجتماعي وما هو اقتصادي وما هو مهني وهو موضوع دراستنا هذه.

أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى اكرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل التوظيف.

الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني:

- يوجد الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:
 - **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
 - **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الونية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا التبرص تمهينياً.
 - **الفئة الثالثة:** الشباب بدون بدون تكوين ولا تأهيل.¹

امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل.
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبقاً للقانون المعمول بهم قانون 06-42 المؤرخ في 26-12-2003.

¹- حيدر ابراهيم علي، مرجع سبق ذكره، ص 775.

- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية والخاصة وكذا الحرفيين.

الجماعات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج:

- ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة.
- ينصب المستفيدون من عقد تكوين ادماج إما في ورشات الأغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وأما لدى حرفيين محليين لمتابعة التكوين.¹

ثانيا: انعكاسات الإدماج التربوي على الأداء

الادماج التربوي يعني إدخال جميع المتعلمين بمن فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة، في بيئة تعليمية واحدة مع توفير الدعم المناسب، هذا التوجه له آثار واضحة على الأداء بمختلف أنواعه:

• الانعكاسات الايجابية

1. تحسين الأداء الدراسي:

- يتيح التعلم في بيئة متنوعة تبادل الخبرات بين التلاميذ ذوي الصعوبات بفضل الاحتكاك بزملائهم.
- يشجع على استخدام استراتيجيات تدريس حديثة.²

2. تنمية المهارات الاجتماعية:

- يعزز قيم التسامح وقبول الآخر.
- يساعد التلاميذ على تطوير مهارات التواصل والعمل الجماعي.
- يقلل من العزلة التي قد يعاني منها بعض التلاميذ.

3. دعم الثقة بالنفس:

- يشعر التلميذ المدمج بأنه جزء من المجتمع المدرسي.
- يقلل من الاحساس بالنقص أو التهميش.
- يحفز الدافعية للتعلم والمشاركة.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22 المؤرخ بتاريخ 30 أفريل سنة 2008، المادة 2، ص 20.

²- أحمد بن مرسل، 2005، مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 56.

4. تطوير أداء المعلم:

- يدفع المعلم لتكييف طرق تدريسه حسب الفروق الفردية.
- يعزز الابتكار في استخدام الوسائل التعليمية.¹

• التحديات والانعكاسات السلبية المحتملة:

1. ضغط المعلم:

- صعوبة تلبية احتياجات جميع التلاميذ داخل القسم الواحد.
- الحاجة إلى تكوين متخصص في التعامل مع الحالات المختلفة.

2. تفاوت في مستوى الأداء:

- قد يستقر بعض التلاميذ العاديين ببطء وتيرة التعلم.
- التلاميذ ذو الاحتياجات قد يحتاجون وقتاً أطول لتحقيق نفس النتائج.

3. نقص وسائل الدعم:

- غياب الموارد (أدوات، مختصين) يؤثر سلباً على النجاح الإدماج.
- الاحتفاظ في الأقسام يقلل من فعاليته.

4. شروط نجاح الإدماج لتحسين الأداء:

- توفير تكوين مستمر للمعلمين.
- تقليل عدد التلاميذ في القسم.
- توفير وسائل تعليمية مناسبة.
- إشراك الأسرة في العملية التعليمية.
- وجود مختصين (أخصائي نفسي).²

¹- ربحي مصطفى عليان، 2001، البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، بيت الأفكار الدولية، الأردن، ص 23.

²- ربحي مصطفى عليان، مرجع سبق ذكره، ص 24.

ثالثاً: سياسة الإدماج المهني الأساتذة في قطاع التربية

1. أهداف سياسة الإدماج المهني

التقليل من نسبة البطالة:

يعتبر الحد من البطالة الهدف الأساسي لسياسة الإدماج المهني وذلك من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة أو دائمة لفائدة الشباب الباحثين عن العمل، خاصة فئة خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني.

تسهيل الانتقال من التكوين إلى سوق العمل:

تهدف هذه السياسة إلى مساعدة الشباب على الانتقال من المرحلة الدراسية أو التكوينية إلى الحياة المهنية من خلال منحهم فرصة أولى لاكتساب الخبرة والتجربة العملية داخل المؤسسات والإدارات.¹

اكتساب الخبرة المهنية:

تسعى سياسة الإدماج المهني إلى تمكين المستفيدين من تطوير مهاراتهم المهنية والتطبيقية، لأن الكثير من المؤسسات تشترط الخبرة عند التوظيف وبالتالي تمثل هذه السياسة وسيلة لاكتساب تلك الخبرة.

تحسين قابلية التشغيل:

من أهدافها كذلك رفع فرص توظيف الشباب مستقبلاً من خلال تحسين كفاءاتهم المهنية وتعزيز قدراتهم على التكيف مع متطلبات سوق العمل ومتغيراته.

تحقيق الإدماج الاجتماعي والاقتصادي:

لا يقتصر الهدف على التشغيل فقط بل يمتد إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للفرد، من خلال منحه موارد مالياً يساعده على تحسين مستواه المعيشي والاندماج في المجتمع.

الاستجابة لاحتياجات سوق العمل:

تعمل هذه السياسة على ربط التكوين باحتياجات سوق العمل وتوجيه اليد العاملة نحو القطاعات التي تفرق طلباً متزايداً.

¹ - فؤاد أكرم الشيباني، منجد الطلبة، ط1، دار المشرق، بيروت، 1978، ص 123.

دعم التنمية الاقتصادية:

من خلال ادماج الشباب في النشاط الاقتصادي تساهم هذه السياسة في رفع الانتاجية وتوفير اليد العاملة المؤهلة وبالتالي دعم التنمية الوطنية.

الفئات المستهدفة من الادماج المهني:

1. حاملو الشهادات الجامعية والتقنيون السامون:

تشمل هذه الفئة:

- خريجي الجامعات.
 - حاملي شهادة الليسانس والماستر.
 - المهندسين.
 - التقنيين السامين.
- #### 2. خريجو التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني:

- الحاصلين على شهادة البكالوريا أو مستوى ثانوي.
- خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني.
- المترشحين الذين أكملوا تكويناً مهنيًا.

3. الشباب بدون تكوين أو تأهيل:

- الشباب الذين لم يكملوا الدراسة.
- الذين لا يملكون شهادة أو تخصص.
- العاطلون عن العمل بدون خبرة مهنية.¹

الفئات الهشة وذوي الاحتياجات الخاصة:

- الأشخاص ذوي لاحتياجات الخاصة.
- الفئات الاجتماعية الهشة.
- النساء الماكثات في البيت في بعض برامج التكوين.
- المحبوسين المفرج عنهم في إطار إعادة الإدماج الاجتماعي والمهني.

¹ - بدوي أحمد زكي، مرجع سبق ذكره، ص 172.

2. الآليات الأساسية للإدماج المهني:

التكوين والتدريب المهني:

- دورات تكوينية في مجالات محددة حسب احتياجات السوق.
- تدريب على مهارات تقنية أو ناعمة مثل التواصل وإدارة الوقت.

التوجيه والأرشاد المهني:

- تقديم استشارات حول اختيار المهنة المناسبة.
- مساعدة المتدرب على تحديد مساره الوظيفي وتحسين سيرته الذاتية.

التحفيز الاقتصادي والتسهيلات:

- دعم مالي للشركات التي توظف خريجي أو عاطلين.
- منح قروض صغيرة لإنشاء مشاريع فردية.

التشبيك مع سوق العمل:

- تنظيم لقاءات بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل.
- منصات الكترونية الاعلانات الوظيفية وربط الخريجين بالشركات.

المتابعة والدعم بعد الإدماج:

- تقييم أداء الموظف الجديد.
- تقديم دعم مستمر لحل المشاكل المهنية أو تطوير المهارات.¹

3. إجراءات الإدماج المهني:

التسجيل والانتقاء :

- تعبئة استمارة تسجيل في البرنامج.
- التحقق من الشروط (سن، مؤهل، خبرة).

¹- مصدق سدمون ووليد عبد الرحمان ضامر، التكوين بين الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 18، العدد 1، 2024، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 6.

التقييم والتوجيه:

- اختبار القدرات والمهارات.
- مقابلات لتحديد الأنسب لكل متدرب.

التكوين والتدريب:

- المشاركة في برامج تكوينية نظرية وعملية.
- الحصول على شهادات أو تراخيص مهنية إذا لزم الأمر.

البحث عن فرص العمل:

- المطابقة بين المتدرب وفرص العمل المتاحة.
- دعم في إعداد السيرة الذاتية والتحضير للمقابلات.

الإدماج والتثبيت في العمل:

- توقيع عقد العمل.
- متابعة الأداء لضمان نجاح الإدماج.

التقييم والمتابعة:

- قياس أثر البرنامج على مستوى التشغيل.
- اقتراح تحسينات مستقبلية الآليات.¹

¹ - فؤاد الحرشيباني، مرجع سبق ذكره، ص 124.

رابعاً: شروط ومعايير الإدماج

شروط الإدماج:

- أن يكون الأستاذ قيد الخدمة.
- يجب أن يكون يزاول مهامه فعلياً في مؤسسة عمومية للتربية والتعليم في التاريخ المحدد في المرسوم.

استثناء شروط الوظيفة العمومية:

- الجنسية الجزائرية.
- التمتع بالحقوق المدنية.
- عدم وجود موانع قانونية للتوظيف.

التوظيف في منصب مالي شاغر نهائياً:

يعني أن العقد يكون على منصب دائم شاغر وليس تعويض مؤقتاً لعطلة مرضية أو أمومة.¹

مطابقة الشهادة والتخصص:

يجب أن تكون الشهادة الجامعية والتخصص مطابقين للرتبة التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

اتمام المدة القانونية للعمل:

يجب أن يكون الأستاذ قد أدى المدة القانونية للعمل في الرتبة التي وظف فيها.

التكوين قبل الإدماج:

في بعض الحالات، وزارة التربية اشترطت تكويناً قبل الإدماج لتسوية الوضعية المهنية والترقية.

يتم الإدماج غالباً بصفة متربص، بعدها يتم الترسيم وفق قانون الوظيفة العمومية بعد انتهاء فترة التربص.

معايير الإدماج المهني الأساتذة في قطاع التربية:

صفة الأستاذ المتعاقد:

يجب أن يكون المعني أستاذ متعاقد فعلياً في قطاع التربية الوطنية.

¹ - عمران زنيرة، خريجي الجامعة الجزائرية وسياسة التشغيل في الجزائر، الجزائر، ورقلة، 2013، 2014، ص 10.

تشغل منصب مالي شاغر:

من أهم المعايير أن يكون الأستاذ يشغل منصبا ماليا شاغرا ودائما وليس مجرد تعويض مؤقت لأستاذ في عطلة مرضية أو أمومة أو انتداب.

مطابقة الشهادة والتخصص:

يجب أن تكون الشهادة الجامعية والتخصص مطابقين المادة والطور: الابتدائي، المتوسط، الثانوي.

الأقدمية والخبرة:

في بعض حالات الادماج يتم اعتماد الأقدمية المهنية وعدد سنوات التدريس كمعيار مهم، خاصة عند وجود عدد كبير من الملفات.

الخبرة المكتسبة في نفس الطور والمادة تمنح أولوية أكبر.

استيفاء شروط الوظيفة العمومية:

يجب توفر الشروط العامة للتوظيف في الوظيفة العمومية.

الجنسية الجزائرية.

الحقوق المدنية.

اللياقة البدنية.

عدم وجود مانع قانوني للتوظيف.¹

الملف الإداري الكامل:

من المعايير الإدارية أيضا:

- نسخة الشهادة.
- قرار التعيين أو العقد.
- شهادة العمل.
- كشف الأقدمية.

¹ - كريمة بن قומר، العمل بصيغة العقود النحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، مذكرة جامعة غرداية 2012/2013، ص

- بطاقة الإقامة.

- نسخة بطاقة التكوين.¹

التكوين أو التربص:

في بعض الرتب، وقد يشترط تكوين تكميلي أو فترة تربص قبل الترسيم النهائي بعد الإدماج.

خامسا: آثار سياسة الإدماج المهني على التربوي والبيداغوجي

1. **الأمان الوظيفي:** عندما يتم ادماج العامل في منصب دائم أو رسمي، يشعر بأن وظيفته أصبحت أكثر استقرار وأقل عرضة لانقطاع أو الإنهاء المفاجئ.
2. **الاستقرار النفسي:** الإدماج يقلل من التعلق والخوف المرتبطين بالعقود المؤقتة، مما يرفع من الراحة النفسية والثقة في المستقبل المهني.
3. **تحسين الأداء والانتاجية:** الموظف المدمج غالبا يكون أكثر التزاما وتجهيزا لأنه يرى مستقبله المهني داخل المؤسسة وهذا ينعكس على العمل والأداء.
4. **التخطيط للمستقبل:** الإدماج يساعد الموظف على بناء مشروعه الشخصي والمهني مثل متابعة التكوين، الترقية أو حتى الاستقرار الاجتماعي والأسري.

أثر الإدماج على الأداء التربوي:

• تحسين أداء المعلم:

عندما يتم ادماج الأستاذ أو المعلم في منصب دائم يشعر بالاستقرار والثقة مما يجعله أكثر التزاما بتحضير الدروس، استعمال الوسائل التعليمية ومتابعة التلاميذ بجدية أكبر وقد بينت الدراسات أن نجاح الإصلاحات التربوية يعتمد بدرجة كبيرة على دور الأستاذ وأدائه.²

• رفع مستوى التحصيل لدى التلاميذ:

المعلم المستقر مهنيا يكون أكثر قدرة على التركيز في الشرح والتقويم والمتابعة وهذا ينعكس إيجابيا على نتائج التلاميذ ومستوى فهمهم.

¹- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1998، ص 195.

²- جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، دليل الطالب، السنة الجامعية، 2010/2011، ص 05.

• تحسين المناخ التربوي:

الادماج يساعد على خلق جو من الاستقرار داخل المؤسسة التربوية سواء بين الأساتذة أو بين الإدارة والمعلمين مما يساهم في حسن سير الدروس.

• تنمية الكفاءة المهنية:

الأستاذ المدمج يكون أكثر رغبة في التكوين المستمر وتطوير مهاراته البيداغوجية، لأن لديه رؤية أوضح لمستقبله المهني.

• الالتزام بالمسؤولية:

الادماج يفرز الاحساس بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة فيصبح المعلم أكثر حرصا على الانضباط، احترام البرامج وتحقيق الأهداف التعليمية.

أثر الادماج على الأداء البيداغوجي:

1. تحسين التخطيط للدرس: الأستاذ المدمج يكون أكثر استقرار واطمئنانا مما يساعده على تحضير الدروس بشكل منظم وتحديد الأهداف والوسائل التعليمية المناسبة.
2. تنوع طرق التدريس: الإدماج يشجع الأستاذ على استعمال أساليب البيداغوجية حديثة مثل الحوار العمل الجماعي، حل المشكلات والمقاربة بالكفاءات وهذا يرفع من فعالية الدرس.¹
3. تحسين التفاعل داخل القسم: عندما يشعر الأستاذ بالاستقرار المعين يصبح أكثر قدرة على التواصل مع التلاميذ، الاصغاء لهم، وتحفيزهم على المشاركة، مما يحسن التفاعل البيداغوجي والتحصيل الدراسي.
4. رفع مردودية التلاميذ: الأداء البيداغوجي الجيد يؤدي إلى فهم أفضل الدروس ونتائج أحسن لدى التلاميذ، لأن الشرح والمتابعة والتقويم تكون أكثر فعالية.
5. الاهتمام بالتقويم والمتابعة: الأستاذ المدمج يكون أكثر حرصا على متابعة مستوى التلاميذ وتصحيح الأخطاء باستمرار مما يساعد على تحسين التعلم.²

¹ - ابراش ابراهيم، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمان، ط1، 2008، ص 20.

² - ابراش ابراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 21.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل موضوع سياسة الإدماج في قطاع التربية الوطنية، باعتبارها من أهم الآليات التي اعتمدتها الدولة لتحسين وضعية الموارد البشرية في القطاع التربوي وضمان استقرارها المهني وتم التأكيد على أن سياسة الإدماج المهني تمثل خطوة إيجابية نحو تحسين جودة التعليم غير أنها تبقى بحاجة إلى دعم مستمر من خلال التكوين والمتابعة والتقييم لضمان تحقيق الأهداف المجدوة منها.

الفصل الرابع

تمهيد:

يعد الجانب الميداني مرحلة أساسية في البحث العلمي حيث يتم من خلاله الانتقال من الإطار النظري إلى التطبيق العملي، قصد التحقق من صحة الفرضيات والإجابة عن تساؤلات الدراسة. ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل ليعكس واقع أثر التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها.

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج المناسب لدراستنا المتمثلة في أثر التكوين في الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين للأساتذة المرحلة الابتدائية من خلال الفصل التعليمي وفق المخطط والتنفيذ والتقويم، ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك كما أنه يشمل في كثير من الأحيان على عمليات التنبؤ بمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها.

وقد اعتمد في دراستنا كونه يهدف إلى وصف ظاهرة أثر التكوين على الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين وتحليلها وتفسيرها اعتماداً على المعطيات الميدانية.

ثانياً: أدوات جمع البيانات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم الإعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات التي تساعد على الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية حول موضوع الدراسة وقد تمثلت هذه الأدوات في الإستمارة والمقابلة والملاحظة باعتبارهم من أهم الوسائل المعتمدة في الدراسات التربوية.

أ. المقابلة:

تم اعتماد المقابلة كأداة مكملية للاستبيان حيث أجريت مع بعض المديرين وذلت بهدف الحصول على معلومات نوعية أكثر عمقا حول موضوع الدراسة، وقد تم اعداد دليل مقابلة يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة التي تسمح للمبحوثين بالتعبير عن آرائهم بحرية، خاصة فيما يتعلق بأهمية التكوين ودوره في تحسين الأداء وأهم النقائص التي يعاني منها بالإضافة إلى افقتراحاتهم لتحسينه، وقد ساعدت المقابلة في تفسير نتائج الإستمارة وتعزيزها من خلال تقديم رؤية ميدانية أكثر شمولاً وواقعية.

ب. الإستمارة:

تعد الإستمارة من أهم أدوات جمع البيانات، حيث تم تصميمها بما يتناسب مع موضوع الدراسة والمتعلق بأثر التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين، وقد تضمن الإستمارة مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة موزعة على أربعة محاور شملت الخصائص الشخصية والمهنية، ودور التكوين في تطوير الاداء وأثر على العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم، بالإضافة إلى تأثيره على جودة الأداء كما تم توزيع الإستمارة على عينة من الأساتذة المدمجين بهدف جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي مما ساهم في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم فرضيات الدراسة.

1. دليل المقابلة:

- إلى أي مدى يمكن اعتبار أن التكوين له أهمية للأساتذة المدمجين؟

.....

.....

- هل ترون أن التكوين الحالي كاف؟ ولماذا؟

.....

.....

- هل لاحظتم تحسنا في علاقة الأساتذة بالتلاميذ بعد التكوين؟

.....

.....

- هل يؤثر التكوين على أداء الأساتذة داخل القسم؟ كيف؟

.....

.....

- ما دور الإدارة في دعم التكوين؟

.....

.....

- ما هي أهم النقائص في التكوين الحالي؟

.....

.....

- ما هي اقتراحاتكم لتحسين التكوين؟

.....

.....

2. الإستمارة:

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- العمر: ☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى 35 سنة ☐ أكثر من 35 سنة
- المستوى التعليمي: ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دكتوراه ☐ أخرى
- هل تلقيت تكويناً بعد الإدماج: ☐ نعم ☐ لا

المحور الثاني: التكوين كضرورة تربوية وبيداغوجية للأساتذة المدمجين

- هل ترى أن التكوين ضرورة لموكبة الإصلاحات التربوية؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة بـ لا، برر ذلك في سطرين:

.....

.....

- هل يساعد التكوين في تطوير مهارة الأساتذة التربوية والبيداغوجية؟ ☐ نعم ☐ لا
- إذا كانت الإجابة بـ نعم، بين ذلك في سطرين:

.....

.....

- هل يساعد التكوين في تحسين طرق التدريس؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- إذا كانت الإجابة بـ لا، لماذا في سطرين؟

.....

.....

- هل التكوين يعزز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- كيف ذلك؟ في سطرين:

.....

.....

- هل يساعد التكوين على التعامل مع الظروف الفردية بين المتعلمين داخل الصف؟

☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى

- فسر ذلك في سطرين:

.....

.....

المحور الثالث: دور التكوين في تحسين علاقة الأستاذ المدمج بالمتعلم

- هل يساعد التكوين في ضم احتياجات التلاميذ؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐
- كيف ذلك في سطرين:

.....

.....

- هل يساعد التكوين في تحسين التواصل مع المتعلمين داخل الصف وخارجه؟

- ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐

- فسر ذلك في سطرين:

.....

.....

- هل يقلل التكوين من المشاكل الصفية؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐
- فسر ذلك في سطرين:

.....

.....

- هل يرفع التكوين من كفاءة الأستاذ المدمج في تقسيم التلاميذ؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐
- كيف ذلك في سطرين؟

.....

.....

• سؤال مفتوح:

حسب رأيك كيف يمكن تحسين برامج التكوين لفائدة الأساتذة المدمجين؟

.....

.....

.....

المحور الرابع: آثار التكوين على الاداء التربوي

- هل يحسن التكوين جودة الأداء؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- كيف ذلك؟ في سطرين:
-
-
- هل يمكن التكوين الأستاذ المدمج من استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- كيف ذلك؟ في سطرين:
-
-
- هل يساعد التكوين الأستاذ المدمج في التخطيط الجيد للدروس؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- كيف ذلك؟ في سطرين:
-
-
- هل ترى أن التكوين ضروري بعد الإدماج مباشرة؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- إذا كانت الإجابة ب لا، لماذا في سطرين:
-
-
- هل يساعد التكوين على التكيف مع بيئة العمل؟ ☐ نعم ☐ لا ☐ أخرى
- إذا كانت الإجابة ب لا، لماذا في سطرين:
-
-

ثالثاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1. تحليل دليل المقابلة:

من خلال تحليل المقابلة التي أجريت مع مديرين إثنين يتضح أن إجاباتهم كانت متقاربة ومتشابهة إلى حد كبير، مما يدل على وجود إتفاق عام حول أهمية التكوين ودوره في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأستاذة المدمجين، نظرا لدوره في تطوير مهاراتهم وتمكينهم من التكيف مع متطلبات العمل التربوي، كما أشاروا أن التكوين الحالي رغم أهميته لا يزال يحتاج إلى تحسين سواء من حيث المحتوى أو التنظيم مما يدل على وجود بعض النقائص التي تحد من فعاليته، ومن جهة أخرى أكد المديرين أنهم لاحظوا تحسنا في علاقة الأستاذ بالتلاميذ بعد خضوعهم للتكوين حيث أصبح التواصل أكثر فعالية والتعامل أكثر مرونة وهو ما انعكس إيجابا على الجو التربوي داخل القسم، وفيما يتعلق بدور الإدارة أشار المديرون إلى أهمية دعمها لبرامج التكوين من خلال توفير الظروف المناسبة وتشجيع الأساتذة على المشاركة ومتابعة تطبيق ما تم اكتسابه من مهارات، أما بخصوص النقائص فقد تمثلت أساس في قلة التكوينات التطبيقية وضعف المتابعة وعدم مراعاة بعض البرامج.

إحتياجات الأساتذة الميدانية، وفي هذا السياق اقترح المديرين ضرورة تطوير برامج التكوين لتكون أكثر واقعية وتطبيقية مع التركيز على الجوانب العملية وتكثيف الدورات التكوينية وتحسين آليات المتابعة والتقييم، وعليه تؤكد نتائج المقابلة أن التكوين يلعب دورا محوريا في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين، وتعزيز علاقتهم بالمتعلمين رغم وجود بعض النقائص التي تستدعي تطوير برامج التكوين لتكون أكثر فعالية واستجابة لإحتياجات الميدان التربوي.

2. تحليل أسئلة الاستمارة:

• تحليل المحور الأول من أسئلة الإستمارة

الجدول رقم 01: السؤال 1 توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الفئة	التكرار	النسبة
ذكور	4	27%
إناث	11	73%
المجموع	15	100%

نلاحظ أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور إذ نسبة الإناث بـ 73% ونسبة الذكور 27%، هذا يدل على أن مهنة التعليم يغلب عليها الطابع الأنثوي وقد يؤثر هذا التباين في الجنس على وجهات النظر حول

التكوين حيث قد تختلف استجابات الذكور والإناث حسب خبراتهم واهتماماتهم المهنية وذلك بسبب توجه الذكور نحو وظائف أخرى غير وظيفة التعليم.

الجدول رقم 02: السؤال 2 توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 25 سنة	0	0
من 25 إلى 35 سنة	12	80%
أكثر من 35 سنة	3	20%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 25 و 35 سنة بنسبة 80% هذا راجع إلى أن العينة يغلب عليها الطابع المتوسط من حيث العمر، وهو ما يعكس توفر خبرة مهنية معينة لدى الأساتذة، كما أن نسبة فئة الأكثر من 35 سنة تشير إلى وجود أساتذة حديثي التوظيف بينما تمثل الفئة الأكبر سناً نسبة أقل منها قد يؤثر على تنوع الخبرات داخل العينة، كما أن اختلاف الفئات العمرية يؤثر على تقبل التكوين حيث أن الأساتذة الأصغر سناً يكونون أكثر انفتاحاً على التكوين في حين يعتمد الأكبر سناً على خبرتهم المهنية.

الجدول رقم 03: السؤال 3 توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ليسانس	6	40%
ماستر	9	60%
دكتوراه	0	0%
أخرى	0	0%
المجموع	15	100%

نلاحظ أن أغلبية العينة يحملون شهادة ماستر بنسبة 60% تليها شهادة ليسانس بنسبة 40% هذا ما يدل على أن أغلب الأساتذة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي حيث أن الشرط الأساسي للتوظيف هو الحصول على شهادة الليسانس أو الماستر، ويساهم ارتفاع المستوى التعليمي في تحسين جودة التدريس وتقبل أساليب التكوين الحديثة.

الجدول رقم 04: السؤال 4 توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم تكوين بعد الإدماج

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	100%
لا	0	73%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن جميع أفراد العينة 100% قد تلقوا تكويناً وهذا يدل على أن التكوين يعد شرطاً أساسياً في مسار الأساتذة وفي الترقية عنصراً أساسياً في المسار المهني للأساتذة خاصة بالنسبة للأساتذة المدمجين وتشير هذه النتيجة إلى أهمية التكوين في تحسين الأداء البيداغوجي حيث يساهم في تطوير مهارات الأساتذة وتمكينهم من اكتساب أساليب تعليمية حديثة.

خلاصة المحور الأول:

من خلال تحليل نتائج المحور الأول، الذي تناول الخصائص الشخصية والمهنية للأفراد العينة، يتضح وجود تنوع في متغيرات الجنس، العمر والمستوى التعليمي مما يعكس طبيعة مجتمع الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة تلقوا تكويناً بنسبة 100% وهو ما يؤكد الأهمية الكبيرة التي يحظى بها التكوين في المسار المهني للأساتذة المدمجين وعليه يمكن اعتبار التكوين قاعدة أساسية يعتمد عليها في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي.

1- تحليل أسئلة المحور الثاني: التكوين كضرورة تربوية وبيداغوجية للأساتذة المدمجين

الجدول رقم 05: (السؤال 1) التكوين ضرورة لمواكبة الإصلاحات التربوية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	13	87%
لا	2	13%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 87% من أفراد العينة يرون أن التكوين ضرورة لمواكبة الإصلاحات التربوية في حين ترى نسبة 13% عكس ذلك وتدل هذه النتيجة على وجود وعي كبير لدى أغلبية الأساتذة بأهمية التكوين خاصة في ظل التغيرات المستمرة التي يشهدها القطاع التربوي مما يستوجب تطوير المعارف والمهارات بشكل مستمر، كما تعكس هذه النسبة المرتفعة إدراك الأساتذة للدور الفعال الذي يلعبه التكوين في تمكينهم من فهم وتطبيق الإصلاحات التربوية الحديثة داخل القسم أما بالنسبة للفئة التي ترى أن

التكوين ليس ضرورة فقد يرجع ذلك إلى اعتمادهم على خبرتهم المهنية أو اعتقادهم بعدم فعالية بعض برامج التكوين وعليه يمكن القول أن التكوين أداة أساسية لمواكبة الاصلاحات التربوية وتحسين الأداء البيداغوجي وهو ما يدعم فرضيات الدراسة.

الجدول رقم 06: (السؤال 2) يساعد التكوين في تطوير مهارة الاستاذ التربوية والبيداغوجية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	100%
لا	0	0%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن جميع أفراد العينة (100%) أكدوا أن التكوين يساعد في تطوير المهارات التربوية والبيداغوجية للأساتذة وهو ما يعكس اجماعا تاما حول أهمية التكوين في تحسين الممارسة التعليمية.

وتدل هذه النتيجة على وعي كبير لدى الأساتذة بالدور الإيجابي الذي يلعبه التكوين في تنمية كفاءاتهم المهنية من خلال اكسابهم استراتيجيات تدريس حديثة وأساليب بيداغوجية فعالة تساعد على تحسين أدائهم داخل القسم كما أن هذا الاتفاق التام بين أفراد العينة يعزز فكرة أن التكوين لم يعد خيارا بل ضرورة حتمية لتطوير العملية التعليمية، كما لوحظ أن تفسيرات الأساتذة جاءت متشابهة ومتقاربة حيث أكدوا جميعا أن التكوين يساهم في تحسين طرق التدريس وتحسين مهارة الأستاذ، وتنوع أساليب الشرح والتفاعل الإيجابي مع التلاميذ مما يدل على وجود تصور موحد حول أهمية التكوين.

وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا محوريا في تطوير المهارات التربوية والبيداغوجية وهو ما ينعكس إيجابا على جودة الأداء التعليمي.

الجدول رقم 07: (السؤال 3) يساعد التكوين في تحسين طرق التدريس

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	100%
لا	0	0%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن جميع أفراد العينة (100%) أكدوا أن التكوين يساعد على تحسين طرق التدريس وهو ما يدل على اتفاق تام بين الأساتذة حول الدور الفعال للتكوين في تطوير العملية التعليمية وتعكس هذه النتيجة إدراكا كبيرا لدى الأساتذة لأهمية التكوين في تمكينهم من اكتساب أساليب تدريس حديثة ومتنوعة

تساعدهم على تقديم الدروس بطريقة أكثر فعالية وتنظيماً بما يتماشى مع متطلبات الإصلاحات التربوية كما يساهم لتكوين في تحسين مهارات التخطيط للدرس واختيار الإستراتيجيات المناسبة والتعامل مع مختلف أنماط المتعلمين.

وقد لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت متقاربة ومتشابهة حيث أكدوا جميعاً أن التكوين يساهم في تطوير طرق الشرح وتنويع الوسائل التعليمية وتحسين التفاعل داخل القسم مما يدل على وجود اتفاق واضح حول أهمية التكوين وعليه يمكن القول أن التكوين يعد عنصراً أساسياً في تحسين طرق التدريس وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء البيداغوجي للأساتذة.

الجدول رقم 08: (السؤال 4) التكوين ضروري بعد الإدماج مباشرة

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	9	60%
لا	5	33%
أخرى	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 60% من أفراد العينة يرون أن التكوين ضروري بعد الإدماج مباشرة في حين يرى 33% عكس ذلك بينما عبرت نسبة 7% عن آراء أخرى، وتشير هذه النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي لدى أغلبية الأساتذة نحو أهمية التكوين بعد الإدماج باعتباره مرحلة انتقالية تتطلب التأقلم مع المهام الجديدة واكتساب مهارات مهنية تساعد على تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي كما أن هذه النسبة تعكس إدراك الأساتذة لأهمية الدعم والتأطير في بداية مسارهم المهني بعد الإدماج، أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين غير ضروري فقد يرجع ذلك إلى اعتمادهم على خبرتهم المهنية السابقة أو شعورهم بالكفاءة الذاتية التي تغنيهم عن التكوين المباشر، في حين تعكس فئة أخرى وجود آراء متفاوتة حيث قد يرى البعض أن التكوين ضروري لكن ليس مباشرة بعد الإدماج بل بعد فترة من الممارسة الميدانية، كما لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت مختلفة نوعاً ما ، مما يدل على تباين وجهات النظر حول توقيت التكوين ومدى ضرورته وهو ما يعكس إختلاف الخبرات المهنية والتجارب الشخصية للأساتذة، وعليه يمكن القول أن التكوين بعد الإدماج يحظى بأهمية نسبية لدى أغلبية الأساتذة، رغم وجود تباين في الآراء حول توقيته وهو ما يؤكد ضرورة تنظيم برامج تكوين تتناسب مع احتياجاتهم المهنية.

الجدول رقم 09: (السؤال 5) يساعد التكوين على التكيف مع بيئة العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	12	80%
لا	03	20%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 80% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساعد على التكيف مع البيئة العمل في حين ترى نسبة 20% عكس ذلك، وتدل هذه النتائج على أن أغلبية الأساتذة يدركون أهمية التكوين في تسهيل إنماجهم داخل الوسط المهني، حيث يساهم في تعريفهم بمتطلبات العمل وتنمية مهارات التواصل والتعامل مع مختلف الوضعيات التعليمية داخل القسم، كما يساعد التكوين على تقليل الصعوبات التي قد يواجهها الأستاذ في بداية مساره المهني مما يعزز من ثقته بنفسه وقدرته على الأداء الفعال، أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يساعد على التكيف فقد يرجع ذلك إلى اعتمادهم على خبرتهم الشخصية أو إلى عدم استفادتهم بشكل كاف من برامج التكوين كما لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت مختلفة مما يدل على تباين تجاربهم المهنية واختلاف درجة استفادتهم من التكوين.

وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا مهما في مساعدة الأساتذة على التكيف مع بيئة العمل وهو ما ينعكس إيجابا على أدائهم التربوي والبيداغوجي.

خلاصة المحور الثاني:

أظهرت نتائج المحور الثاني المتعلق بدور التكوين في تطوير الأداء التربوي والبيداغوجي وجود اتفاق كبير بين أفراد العينة حول أهمية التكوين حيث أكدت أغلبية الأساتذة أنه ضروري لمواكبة الإصلاحات التربوية ويساهم في تطوير مهاراتهم وتحسين طرق التدريس والتكيف مع بيئة العمل، كما بينت النتائج أن التكوين يساعد في رفع جودة الأداء واستخدام استراتيجيات حديثة في التدريس رغم وجود بعض الآراء المخالفة التي تعود إلى اختلاف الخبرات أو تقييم برامج التكوين، وعليه يتضح أن التكوين يلعب دورا محوريا في تحسين الأداء المهني للأساتذة.

2- المحور الثالث: دور التكوين في تحسين علاقة الأستاذ المدمج بالمتعلم

الجدول رقم 10: (السؤال 1) يساعد التكوين في ضم احتياجات التلاميذ

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	14	93%
لا	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن 93% من أفراد العينة أكدوا أن التكوين يساعد في فهم وتحديد احتياجات التلاميذ في حين ترى نسبة 7% عكس ذلك وتدل هذه النتيجة على وعي كبير لدى الأساتذة بأهمية التكوين في تحسين علاقتهم بالمتعلم حيث يساهم في تمكينهم من التعرف على الفروق الفردية بين التلاميذ وفهم احتياجاتهم النفسية والبيداغوجية، مما يساعد على تقديم تعليم أكثر ملاءمة وفعالية كما يعزز التكوين من قدرة الأستاذ على التفاعل الإيجابي مع التلاميذ وتكييف طرق تدريسه بما يتناسب مع قدراتهم ومستوياتهم المختلفة، وقد لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت متشابهة حيث أكدوا أن التكوين يساعد على فهم التلاميذ بشكل أفضل والتعامل معهم بطريقة تربوية سليمة مما يدل على وجود إتفاق واضح حول أهمية التكوين في هذا الجانب وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا مهما في تحسين علاقة الأستاذ بالتلميذ من خلال مساعدته على فهم احتياجاته وهو ما ينعكس إيجابا على جودة العملية التعليمية.

الجدول رقم 11: (السؤال 2) يساعد التكوين في تحسين التواصل مع المتعلمين داخل الصف وخارجه

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	13	87%
لا	2	13%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 87% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساعد في تحسين التواصل مع المتعلمين داخل الصف وخارجه في حين ترى نسبة 13% عكس ذلك، وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون أهمية التكوين في تنمية مهارات التواصل التربوي حيث يساهم في تحسين أساليب الحوار مع التلاميذ وتعزيز التفاعل داخل القسم، وبناء علاقة إيجابية قائمة على التفاهم والاحترام، كما يساعد التكوين الأستاذ على استخدام استراتيجيات تواصل فعالة تمكنه من التعامل مع مختلف أنماط المتعلمين سواء داخل الصف أو في الأنشطة التربوية خارجه.

كما لوحظ أن تفسير أفراد العينة كانت متقاربة نوعا ما مما يدل على وجود اتفاق نسبي حول دور التكوين في تحسين التواصل، رغم وجود بعض الاختلافات البسيطة التي قد تعود إلى تنوع الخبرات المهنية ودرجة الاستفادة من التكوين، وعليه يمكن القول أن التكوين يساهم بشكل واضح في تحسين التواصل التربوي بين الأستاذ والمتعلم مما ينعكس إيجابا على فعالية العملية التعليمية.

الجدول رقم 12: (السؤال 3) يقلل التكوين من المشاكل الصفية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	14	93%
لا	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من النتائج أن نسبة 93% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساهم في التقليل من المشاكل الصفية في حين ترى نسبة 7% عكس ذلك وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون الدور الفعال للتكوين في تحسين إدارة القسم حيث يساعدهم على اكتساب مهارات ضبط الصف والتعامل مع السلوكيات غير المرغوب فيها وتبني استراتيجيات تربوية فعالة للحد من المشكلات داخل البيئة الصفية كما يساهم التكوين في تعزيز قدرة الأستاذ على خلق جو تعليمي منظم وإيجابي يساعد على تحقيق أهداف التعلم، وقد لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت متشابهة حيث أكدوا جميعا أن التكوين يساعد على التحكم في القسم وتقليل الفوضى وتحسين سلوك التلاميذ مما يدل على وجود اتفاق واضح حول أهمية التكوين في هذا الجانب وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا مهما في التقليل من المشاكل الصفية وتحسين إدارة القسم وهو ما ينعكس إيجابا على الأداء البيداغوجي للأستاذ.

الجدول رقم 13: (السؤال 4) التكوين يعزز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	15	100%
لا	0	0%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن جميع أفراد العينة 100% أكدوا أن التكوين يعزز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم وهو ما ينعكس إجماعا تاما حول أهمية التكوين في بناء علاقة تربوية إيجابية داخل الوسط التعليمي، وتدل هذه النتيجة على أن التكوين يساهم بشكل كبير في تنمية مهارات التواصل والتفاعل التربوي لدى الأستاذ مما يساعده على فهم المتعلم والتقرب منه وبناء علاقة قائمة على الثقة والإحترام المتبادل، كما

يساعد التكوين الأستاذ على تبني أساليب تربوية حديثة تعزز من مشاركة التلاميذ وتحفزهم على التعلم وقد لوحظ أن تفسيرات أفراد العينة كانت متشابهة حيث أكدوا جميعاً أن التكوين يساهم في تحسين العلاقة مع التلاميذ وتعزيز التواصل الإيجابي وخلق جو تعليمي مريح مما يدل على وجود اتفاق واضح حول هذا الدور وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دوراً أساسياً في تعزيز العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها.

خلاصة المحور الثالث:

بينت نتائج المحور الثالث المتعلق بدور التكوين في تحسين العلاقة بين الأستاذ المدمج والمتعلم أن أغلبية الأساتذة يرون أن التكوين يساهم في فهم احتياجات التلاميذ وتحسين التواصل معهم والتقليل من المشاكل الصفية وتعزيز العلاقة التربوية داخل القسم كما أظهرت النتائج أن التكوين يساعد في التخطيط الجيد للدروس واستخدام استراتيجيات حديثة وتنظيم التلاميذ وتحقيق أهداف العملية التعليمية ورغم وجود بعض الاختلافات في التفسيرات إلا أن الاتجاه العام يؤكد أن التكوين له دور فعال في تحسين جودة العملية التعليمية وبناء علاقة إيجابية بين الأستاذ المدمج والمتعلم.

3- المحور الرابع: آثار التكوين على الأداء التربوي

الجدول رقم 14: السؤال (1) لا يحسن التكوين جودة الأداء

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	14	93%
لا	1	13%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 93% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساهم في تحسين جودة الأداء في حين ترى نسبة 7% عكس ذلك وتدل هذه النتيجة على وجود اتفاق كبير بين الأساتذة حول الدور الفعال للتكوين في رفع مستوى الأداء التربوي والبيداغوجي، حيث يساعدهم على تطوير مهاراتهم المهنية وتحسين طرق التدريس واكتساب استراتيجيات حديثة تساهم في تحقيق أهداف العملية التعليمية، كما يعكس هذا الإرتفاع في نسبة الموافقة إدارك الأساتذة لأهمية التكوين في تحسين مردودهم داخل القسم والرفع من جودة التعليم، أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يحسن جودة الأداء، فقد يرجع ذلك إلى عدم استفادتهم بشكل كاف من برامج التكوين أو اعتمادهم على خبرتهم المهنية السابقة، وعليه يمكن القول إن التكوين يلعب دوراً أساسياً في تحسين جودة الأداء التربوي والبيداغوجي وهو ما يدعم فرضيات الدراسة.

الجدول رقم 15: (السؤال 2) يمكن التكوين الأستاذ المدمج من استخدام استراتيجيات حديثة من التدريس

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	13	87%
لا	1	7%
أخرى	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 87% من أفراد العينة يرون أن التكوين يمكن الأستاذ المدمج من استخدام إستراتيجيات حديثة في التدريس في حين ترى نسبة 7% عكس ذلك، بينما عبرت نسبة 7% عن آراء أخرى وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون الدور المهم في إكسابهم إستراتيجيات حديثة ومتنوعة تساعد على تحسين جودة التعليم وجعل الدروس أكثر فعالية وجاذبية، كما يعزز التكوين من قدرة الأستاذ على مواكبة المستجدات التربوية وتطبيق أساليب تعليمية مبتكرة تتناسب مع متطلبات العملية التعليمية الحديثة، أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يمكن الأستاذ من استخدام إستراتيجيات حديثة، فقد يرجع ذلك إلى ضعف برامج التكوين أو عدم فعاليتها في بعض الحالات. في حين تعكس فئة أخرى آراء متفاوتة حيث قد يرى البعض أن استخدام الإستراتيجيات الحديثة يعتمد أيضا على الخبرة الأستاذ وإجتهاده الشخصي وليس فقط على التكوين، وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا مهما في تمكين الأستاذ المدمج في استخدام إستراتيجيات حديثة في التدريس، مما يساهم في تحسين الأداء البيداغوجي وجودة العملية التعليمية.

الجدول رقم 16 : (السؤال 3) يساعد التكوين الأستاذ المدمج في التخطيط الجيد للدروس

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	14	93%
لا	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 93% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساعد الأستاذ المدمج في التخطيط الجيد للدروس في حين ترى نسبة 7% عكس ذلك. وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون أهمية التكوين في تنمية مهارات التخطيط البيداغوجي، حيث يساهم في تمكينهم من إعدادهم روس منظمة وتحديد الأهداف التعليمية بدقة وإختيار الأنشطة والوسائل المناسبة لتحقيقها كما يساعد التكوين الأستاذ على التحكم في مختلف مراحل التدريس (التمهيد، العرض، التقويم)، مما ينعكس ايجابا على على فعالية

العملية التعليمية وجودة الأداء داخل القسم أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يساعد في التخطيط الجيد للدرس، فقد يرجع ذلك إلى اعتمادهم على خبرتهم الشخصية أو عدم استفادتهم بشكل كاف من برامج التكوين وعليه يمكن القول أن التكوين يلعب دورا أساسيا في تحسين مهارة التخطيط لدى الأستاذ المدمج وهو ما يساهم في رفع جودة الأداء التربوي والبيداغوجي.

الجدول رقم 17: (السؤال 4) يرفع التكوين من كفاءة الأستاذ المدمج في تقسيم التلاميذ

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	14	93%
لا	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 93% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساهم في رفع كفاءة الأستاذ المدمج في تقسيم التلاميذ، في حين عبر بنسبة 7% عكس ذلك وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون أهمية التكوين في تحسين مهاراتهم التنظيمية داخل القسم، خاصة فيما يتعلق بتقسيم التلاميذ بطريقة مدروسة تراعي الفروق الفردية بينهم، مما يساهم في تحسين عملية التعلم كما يساعد التكوين الأستاذ على اعتماد أساليب حديثة في العمل الجماعي وتنظيم التلاميذ داخل القسم بما يحقق تفاعلا أكبر ويزيد من فعالية الدرس.

أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يرفع من كفاءة الأستاذ في تقسيم التلاميذ، فقد يرجع ذلك إلى اعتمادهم على خبرتهم الشخصية أو إلى أن هذه المهارة تكتسب بالممارسة الميدانية أكثر من التكوين.

الجدول رقم 18: (السؤال 5) لا يساعد التكوين في تحقيق أهداف العملية التعليمية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	12	80%
لا	1	13%
أخرى	1	7%
المجموع	15	100%

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة 80% من أفراد العينة يرون أن التكوين يساعد في تحقيق أهداف العملية التعليمية، في حين ترى نسبة 13% عكس ذلك، بينما عبرت نسبة 7% عن آراء أخرى، وتدل هذه النتيجة على أن أغلبية الأساتذة يدركون الدور المهم للتكوين في تحقيق الأهداف التربوية حيث يساهم في تمكينهم

من التخطيط الجيد للدروس واختيار الاستراتيجيات المناسبة وتطبيق أساليب تدريس فعالة تساعد على بلوغ الأهداف التعليمية المرجوة، كما يعزز التكوين من قدرة الأستاذ على تنظيم العملية التعليمية بطريقة تحقق التفاعل الإيجابي مع التلاميذ وتساعد على تحسين نتائج التعلم أما بالنسبة للفئة التي ترى أن التكوين لا يساعد في تحقيق الأهداف فقد يرجع ذلك إلى ضعف الاستفادة من برامج التكوين أو الاعتماد على الخبرة الشخصية، في حين تعكس فئة أخرى آراء متفاوتة حيث تدّيرى البعض أن تحقيق البعض أن تحقيق الأهداف لا يرتبط فقط بالتكوين بل يتأثر أيضا بعوامل أخرى مثل ظروف العمل وعدد التلاميذ والإمكانات المتاحة.

خلاصة المحور الرابع:

من خلال تحليل نتائج المحور الرابع يتضح أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون على الدور الفعال للتكوين في تحسين جودة الأداء التربوي والبيداغوجي للأستاذ المدمج حيث بينت النتائج أن التكوين يساهم في تمكين الأستاذ من استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس وتحسين مهارات التخطيط وتنظيم التلاميذ داخل القسم بالضافة إلى دوره في تحقيق أهداف العملية التعليمية، كما أظهرت النتائج وجود اتفاق كبير بين الأساتذة حول أهمية التكوين في رفع كفاءتهم المهنية وتطوير أدائهم داخل القسم رغم وجود بعض الآراء المخالفة التي تعود إلى اختلاف الخبرات أو درجة الاستفادة من برامج التكوين وعليه يمكن القول إن التكوين يمثل عنصرا أساسيا في تحسين جودة الأداء التعليمي مما يعزز من فعالية العملية التعليمية ويؤكد أهمية الاستثمار في تطوير برامج التكوين.

رابعاً: مجتمع وعينة ومجالات الدراسة

1. مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين شملهم موضوع البحث والذين يمكن تعميم نتائج الدراسة عليهم. وفي هذه الدراسة يتمثل مجتمع البحث في الأساتذة المدمجين في المدارس الإبتدائية باعتبارهم الفئة المستهدفة لدراسة أثر التكوين في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي.

2. عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع تم اجتماعية عينة تمثيلية منه حيث شملت عينة الدراسة مجموعة من الأساتذة المدمجين الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد بلغ عدد أفراد العينة (15 أستاذاً) حيث تم توزيع الإستمارة عليهم وجمع البيانات اللازمة للدراسة. كما تم اختيار بعض مديري المدارس الإبتدائية لإجراء المقابلة بهدف دعم نتائج الإستمارة بيانات توعية أكثر عمقا.

3. مجالات الدراسة

أ. المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في سبع (07) مدارس إبتدائية بولاية الطارف وشملت عدداً من المدارس الموزعة عبر عدة بلديات من بينها: أم الطبول، القالة، عين عسل، الطارف، وذلك بهدف الحصول على بيانات ميدانية متنوعة تعكس واقع التكوين لدى الأساتذة المدمجين من بين هذه المدارس: مدرسة زعطوط نوار و19 مارس 1962 (بلدية عين عسل)، مدرسة مبرك بوجمعة 1 ومبرك بوجمعة 2 وعطا الله مسعود (بلدية أم الطبول)، مدرسة بخاري محمد (بلدية القالة)، مدرسة ركاب بشير وصحبي محمد (بلدية الطارف).

ب. المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة خلال السنة الجامعية (2025/2026) وذلك خلال الفترة الممتدة من 15 أفريل إلى 30 أفريل.

ج. المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في الأساتذة المدمجين حديثاً الذين تم اختيارهم كفية للدراسة، بالإضافة إلى بعض مديري المدارس الإبتدائية الذين شاركوا في المقابلة.

وعليه فإن تحديد مجتمع وعينة ومجالات الدراسة ساهم في تأطير البحث ميدانيا وضمان دقة النتائج المتوصل إليها.

خامسا: النتائج العامة لدراسة

من خلال تحليل إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستمارة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعكس واقع التكوين وأثره في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين.

حيث أظهرت النتائج أن أغلبية الأساتذة يؤكدون تلقيهم تكوينا ويعتبرون أن هذا التكوين ضروري لمواكبة الإصلاحات التربوية، كما يساهم بشكل كبير في تطوير مهاراتهم المهنية وتحسين طرق التدريس داخل القسم.

كما بينت النتائج أن التكوين يساعد على تحسين العلاقة الأستاذ المدمج بالمتعلم من خلال فهم احتياجات التلاميذ وتعزيز التواصل داخل الصف وخارجه، إضافة إلى تقليل المشكلات الصفية وبناء علاقة تربوية ايجابية.

وفيما يتعلق بالأداء التربوي أكدت أغلبية أفراد العينة أن التكوين يساهم في تحسين جودة الأداء من خلال تمكين الأستاذ من استخدام استراتيجيات حديثة والتخطيط الجيد للدروس وتنظيم التلاميذ داخل القسم وتحقيق أهداف العملية التعليمية.

ورغم هذه النتائج الإيجابية أظهرت بعض الإجابات وجود نسبة قليلة ترى أن التكوين غير كاف أولا يحقق الفعالية المطلوبة وهو ما يمكن تفسيره باختلاف جودة التكوين أو عدم الإستفادة منه بالشكل الكافي.

وعليه يمكن القول أن التكوين يعد عنصرا أساسيا في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين ويشكل ركيزة مهمة في تطوير العملية التعليمية.

الختامة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يمكن التأكد على أن التكوين يمثل عنصرا أساسيا في تحسين الأداء التربوي والبيداغوجي للأساتذة المدمجين حيث يساهم في تطوير مهاراتهم المهنية وتمكينهم من استخدام أساليب تدريس حديثة والتخطيط الجيد للدروس، إضافة إلى تحسين علاقاتهم بالمتعلمين، كما أظهرت الدراسة أن التكوين يساعد الأساتذة على التكيف مع بيئة العمل خاصة في بداية مسارهم المهني مما ينعكس إيجابا على جودة العملية التعليمية، ورغم النتائج الإيجابية إلا أن الدراسة كشفت عن وجود بعض النقائص في برامج التكوين الأمر الذي يستدعي العمل على تحسينها بما يتناسب مع احتياجات الأساتذة ومتطلبات الإصلاح التربوي.

وعليه فإن تحسين جودة التكوين والاهتمام به بشكل مستمر يعد من أبرز السبل الكفيلة بالرفع من مستوى الأداء التربوي وتحقيق تعليم أكثر فعالية وجودة.

في الأخير تبقى هذه الدراسة محاولة متواضعة لإحاطة بجانب من جوانب العملية التربوية على أمل أن تفتح المجال أما دراسات أخرى تعمقا في هذا الموضوع، ويبقى التكوين المستمر للأساتذة ضرورة حتمية وليس خيارا في ظل التحديات المتجددة التي يعرفها قطاع التربية.

التوصيات:

بناءً على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تحسين فعالية التكوين للأساتذة المدمجين نذكر منها:

- ضرورة تكثيف برامج التكوين المستمر للأساتذة المدمجين بما يتماشى مع مستجدات العملية التعليمية.
- العمل على ربط الجانب النظري بالتطبيق الميداني داخل الأقسام، لضمان اكتساب مهارات عملية فعالة.
- توفير دورات تكوينية متخصصة في استراتيجيات التدريس الحديثة وطرق التعامل مع الفروق الفردية بين التلاميذ.
- تعزيز دور الإدارة المدرسية في دعم التكوين من خلال المتابعة والتشجيع المستمر.
- توفير الوسائل التعليمية والتكنولوجية التي تساعد الأستاذ على تحسين أدائه داخل القسم.
- الإهتمام بجانب التواصل التربوي لما له من أثر كبير في تحسين العلاقة بين الأستاذ والمتعلم.
- إجراء تقييم دوري لبرامج التكوين من أجل تحديد النقائص والعمل على تحسينها.
- إشراك الأساتذة في اقتراح محتوى التكوين بما يتناسب مع احتياجاتهم الفعلية في الميدان.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

١. الكتب:

1. أبراش ابراهيم، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمان، ط1، 2008.
2. ابراهيم أنيس وآخرون، دون سنة، المعجم الوسيط الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، ط1.
3. ابن منظور، سان العرب، دار صادر، بيروت، ج14.
4. أحمد وصفي عقيلي (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت.
5. الأسود شعيان الطاهر، علم الاجتماع السياسي وقضايا الأقليات بين العزل والاندماج، الدار النباتية 2003.
6. اميل دور كايم، التربية وعلم الاجتماع، ترجمة علي وطغة، دار الفكر المعاصر، دمشق، 1995.
7. اميل دوركايم، التربية والمجتمع، ترجمة محمد زهير الإبراشي، دار المعارف، القاهرة، 1981.
8. بوسعدن قاسم (2011)، تكوين المعلمين واشكاليتهم، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد الثاني، جوان 2011.
9. بوقطف محمود (2013)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية بجامعة عباس لفورور، خنشلة، مذكرة ماجستير.
10. تاكوت بارسونز، نحو نظرية عامة للفعل، ترجمة عبد الله عبد الدايم، دار النهضة العربية، بيروت 1983.
11. تالكوت بارسونز، النسق الاجتماعي، ترجمة عبد المجيد العربي، دار النهضة العربية، بيروت 1985.
12. تالكوت بارسونز، بناء الفعل الاجتماعي، ترجمة عبد الله عبد الدايم، دار المعرفة ، القاهرة، 1984.
13. جميل صليبا، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ج1.
14. حسن حلبي، تدريب الموظف، ط 2، منشورات كوتريد، لبنان، 1982.
15. حسين قاسم، علم الاجتماع التربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
16. روبرت مرتون، النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي، ترجمة محمد الجوهري، دار المعرفة الجامعية. الاسكندرية، 1990.

17. سهيل ادريس المنهل (2002)، قاموس فرنسي عربي، الطبعة الثامنة والعشرين، دار الأدب.
18. صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية الاسكندرية 2001.
19. عبد الرحمان الحاج صالح، البيداغوجيا العامة، دار الهدى، الجزائر، 2010.
20. عبد الرحمان عبد الله، سوسيولوجيا التربية، دار المسيرة، عمان، 2004.
21. عبد السميع، مصطفى محمد وحوالة سهير، اعداد المعلم وتنميته وتدريبه، عمان، دار الفكر، 2005.
22. علي غربي وآخرون (2002)، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
23. عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي، دار الغرب الإسلامي، الجزائر، 2007.
24. غانم الشريف وحنان عيسى سلطان (1982)، الاتجاهات المعاصرة في التدريس أثناء الخدمة التعليمية دار العلوم للطباعة والنشر، د ط، الرياض.
25. غياث بوثلجة (1994)، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1 الجزائر.
26. فؤاد أكرم الشيباني، منجد الطلبة، ط1، دار المشرق، بيروت، 1978.
27. كامل بربير (1997)، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر بيروت.
28. محمد أحمد عبد النبي (2010)، إدارة الموارد البشرية، زمزم ناشرون وموزعون، ط1، الأردن.
29. محمد الدريج، التدريس الهادف، دار القلم، الكويت، 2003.
30. محمد جمال مرعي (1993)، التدريب والتنمية، عالم الكتب، د ط، القاهرة.
31. محمد مقداد وآخرون (1993)، قراءات في التقويم التربوي، ط1، مطبعة عمار قرفي، باتنة، الجزائر.
32. مدحت محمد أبو النصر (2008)، إدارة العملية (التدريبية النظرية والتطبيق)، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.
33. مدحت محمد أبو النصر (2008)، إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق)، دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة، مصر.

II. المذكرات:

1. أحمد بن مرسل، 2005، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
2. باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1972.
3. بدران عمر حسن أحمد، الإنسان والإعلام، المصورة، جزيرة الورد، 2002.
4. جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، دليل الطالب، السنة الجامعية 2010/2011.
5. حيدر ابراهيم علي، تعزيز الاندماج الاجتماعي مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الاعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان 1995.
6. ربحي مصطفى عليان، 2001، البحث العلمي في علوم الاعلام والاتصال، بيت الأفكار الدولية ، الأردن.
7. عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1998.
8. عبد المعطي سعود ادريس ابداح(1996)، مستوى اكتساب الكفايات التعليمية لدى طلبة برنامج تأهيل المعلمين حاملي دبلوم كليات المجتمع إلى المستوى الجامعي في شمال الأردن دراسة تقييمية، قسم وأصول التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
9. عمران زنييرة، خريجي الجامعة الجزائرية وسياسة التشغيل في الجزائر، الجزائر، ورقلة، 2013، 2014.
10. كروجة الشارف(2006)، التكوين أثناء الخدمة، الآليات والأهداف دراسة في أجهزة تكوين المعلمين في الجزائر، طالب دكتوراه، جامعة وهران 2.
11. كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، مذكرة جامعة غرداية 2012/2013.
12. لخضر شلالي (2003)، تقويم برامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من وجهة الطلبة والأساتذة (مذكرة ماجستير).

III. المجالات:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، المؤرخ بتاريخ 30 أفريل سنة 2008، المادة 2.
2. الجويلي ومحمد الهادي، مجتمعات الذاكرة، الجزائر، 1994.
3. مصدق سدمون ووليد عبد الرحمان ضامر، التكوين بين الادمج المهني والادمج الاجتماعي، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 18، العدد 1، 2024، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.

IV. القوانين والقرارات:

1. القانون رقم 12/78 المؤرخ 05 أوت (1978) المتعلق بالقانون الأساسي العام في مادته 171.
2. القرار الوزاري مؤرخ في 24 أوت 2015، يحدد كفايات تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي لموظفي التعليم ومدته وكذا محتوى برامجهم.
3. وزارة التربية الوطنية: القانون التوجيهي للتربية الوطنية، الجزائر، 2008.
4. وزارة التربية الوطنية، القانون الأساسي الخاص بموظفي التربية الوطنية، الجزائر، 2024.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

Université Chadli Bendjedid- El Tarf

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

Faculté des sciences sociales et humaines

قسم علم الاجتماع

Département de Sociologie



الطارف في:

المرجع رقم:

السيد(ة) / رئيس قسم علم الاجتماع

السيد/ مدير المؤسسة

الموضوع : طلب إذن بدخول المؤسسة لإنجاز بحث علمي ميداني

نحن رئيس قسم علم الاجتماع بجامعة الطارف نطلب منكم السماح للطلبة الآتية أسماؤهم:

...عبد الله بن خنجران

...عبد الباقى بن عيسى

.....

بدخول مؤسساتكم مع الالتزام بنظامها الداخلي و إجراءاتها التنظيمية و القانونية قصد إجراء بحث ميداني لمذكرة

التخرج (مجالس علم الاجتماع)

تحت عنوان: ...التحليل الاجتماعي... و...التحليل الاجتماعي... و...التحليل الاجتماعي...

دراسة ميدانية بمؤسسة: ...مدرسة... و...مدرسة... و...مدرسة...

و ذلك لفترة من 15.. إلى 30.. أبريل 2015 على أن لا تتحمل المؤسسة المستقبلة أي تاكيدات مالية .

و أعباء نفقات منكم في هذا الإطار تسهيل المهامهم ذات الصلة بالبحث العلمي . تقبلوا منا فائق التقدير

و الاحترام رأي و توقيع المؤسسة المستقبلة:

رئيس قسم علم الاجتماع:

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
المكلف بإعداد التخرج والبحث العلمي
رئيس قسم علم الاجتماع

تسلم نسخة إلى المؤسسة المستقبلة .
تحتفظ الطالب(ة) بنسخة ثانية.