



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربية بعنوان:

تأثير التكوين على الأداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي

دراسة ميدانية بمدينة مستغانم

إعداد الطالبة

❖ بليدي خديجة

إشراف الأستاذ

❖ د/ قدور بن عطية مولود

هبات الدين

لها

أعضاء لجنة المناقشة

مناقشا	مشرفا ومقررا	رئيسا
بلعربي حفيظة	أ/ قدور بن عطية مولود	أ/ حيرش آمال

السنة الجامعية: 2023/2024م

الإهداء

الحمد لله على توفيقه في انهاء هذا العمل المتواضع فاللهم انفعني بما علمتني وعلمني

بما ينفعني وزدني علما وعملا. اهدي عملي هذا الى: روح ابي الطاهرة

رحمة الله عليه الذي كان يشجعني ويدفعني قدما نحو الأمام

والذي لطالما انتظر هذا اليوم وكان للقدر رأي آخر

والى من حملتني وربتني امي الغالية ونفسي

العزيزة، اختي التي كانت سندنا وعونا

لي في دراستي، اخوتي واحبائي

وصديقاتي. والى طلبة الدفعة

وكل من كان عوننا لي.

شكر وتقدير

الشكر لله سبحانه وتعالى على احسانه وتوفيقه والحمد لله حمدا كثيرا الذي اعاننا في انجاز هذه الدراسة. اتوجه بخالص الشكر وعظيم الامتنان الى عائلتي الحبيبة، والى الاستاذ المشرف مولود قدور بن عطية الذي كان عوننا لي، وعلى كل ملاحظاته القيمة والى اساتذة المدرسة الابتدائية كما اتقدم بالشكر الى الاساتذة اعضاء لجنة المناقشة واساتذة علم الاجتماع والى عمال المكتبة. كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير الى كل من ساعدني من قريب او بعيد على انجاز واتمام هذا العمل.

الملخص:

ان تكوين الاساتذة يعد جانبا ضروريا في المؤسسات التربوية و ذلك لأسباب تتمثل في تحسين اداء المدرسين في المرحلة الابتدائية و التعرف على اهمية تكوين الاساتذة في نجاح العملية التعليمية . يلعب التكوين دورا حاسما في تحسين اداء المدرسين و تطوير مهاراتهم و يساهم في تطوير الكفاءات المهنية للأساتذة و معرفة اثر التكوين على الاداء الوظيفي للمدرسين لان كفايات الاستاذ لا تتوقف على اعداده التخصصي بل الامر يحتاج الى تكوينه تكوينا مستمرا ليكون مواكبا مع التغيرات المتسارعة في التربية والتعليم.

Summary:

The training of teachers is a necessary aspect in educational institutions for reasons such as improving the performance of teachers in the primary stage and emphasizing the importance of training teachers in the success of the educational process.

Training plays a crucial role in improving the performance of teachers and developing their skills. It contributes to developing the professional competencies of teachers and knowing the impact of training on the job performance of teachers, because a teacher's competencies do not depend on his specialized preparation. Rather, the matter requires continuous training to keep pace with the rapid changes in education and training.

فهرس المحتويات

2	الاهداء
3	شكر وتقدير
4	الملخص:
5	Summary:
9	مقدمة
أ	مقدمة
3	الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة
3	المبحث الأول: عرض ومناقشة الدراسات السابقة
6	المبحث الثاني: منهجية البحث
6	أولا- إشكالية الدراسة
7	ثانيا- فرضيات البحث
7	ثالثا- أسباب اختيار الموضوع
7	رابعا- أهمية الدراسة
8	خامسا- أهداف الدراسة
8	سادسا-تحديد مفاهيم الدراسة
8	1- تعريف التكوين؛
9	5- التعليم؛
9	6- الاستاذ (المعلم)؛
9	سابعا- مجالات الدراسة
10	المبحث الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة
10	أولا- عرض بيبيولوجرافي لميدان الدراسة؛ (أنظر الملاحق)
10	ثانيا- تحديد مجتمع البحث؛ ومجتمع هذه الدراسة هم اساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم في ابتدائيتين
10	ثالثا- انتقاء عينة الدراسة

10	رابعاً- المنهج
10	خامساً- أدوات جمع المعطيات الميدانية
11	1-الملاحظة المباشرة
11	2-المقابلة
11	سادساً- المقاربة النظرية للدراسة
13	المبحث الرابع- عرض الدراسة الاستطلاعية وتجريب الأدوات البحثية
13	أولاً- عرض شبكة الملاحظات
15	تمهيد
15	المبحث الأول: حول التكوين
15	أولاً- تعريف التكوين
16	ثانياً- أنواع التكوين: ينقسم الى ثلاثة انواع اساسية هي:
20	ثالثاً- أهداف التكوين
21	رابعاً- أهمية التكوين
24	خامساً- مظاهر التكوين: للتكوين ثلاث مظاهر:
26	المبحث الثاني: حول الأداء الوظيفي
26	تمهيد:
27	أولاً- تعريف الأداء الوظيفي
27	ثانياً- شروط الأداء الوظيفي؛ من أهم الشروط اللازمة للأداء الوظيفي
28	ثالثاً- أنواع الأداء الوظيفي؛ لتجسيد أنوا الأداء يفترض اختيار معايير التقسيم ويمكن عرضها فيما يلي:
29	رابعاً- محددات الأداء الوظيفي
30	خامساً- أبعاد الأداء الوظيفي
30	سادساً-أهمية الأداء الوظيفي
31	سابعاً-العوامل المؤثرة على الاداء

32 خلاصة الفصل
34 الفصل الثالث: لمحة حول مسألة التكوين والأداء الوظيفي
34 تمهيد
35 المبحث الأول- التكوين وعلاقته بالممارسة المهنية لدى المعلم
35 أولا- إعداد المعلم قبل الخدمة
37 1- مؤشر التخطيط؛
40 2- تنفيذ الخطة التعليمية؛
43 3- مؤشر التقويم (الكتابة والقراءة نموذجاً)؛
46 المبحث الثاني: التكوين وعلاقته باكتساب مهارات التواصل والتفاعل
46 1- مهارات استجابة التلاميذ أثناء الدرس
48 3- مؤشر التحفيز؛
50 مؤشر التواصل والتفاعل؛
54 خاتمة عامة وعرض النتائج
56 التوصيات والاقتراحات:
58 قائمة المصادر و المراجع :
62 ملاحق الدراسة

مقدمة

مقدمة

تعد التربية نسقا من جملة القيم المستمدة من النظم الاجتماعية السائدة، والتي تساهم في توجيه سلوك الأفراد داخل مجتمعهم، فهي تعتبر الركيزة الأولى في حياة الانسان، حيث تجعله كائنا اجتماعيا، والتربية في غايتها تحمل بعدا اجتماعيا واضحا يسعى الى تنشئة الأفراد ليصبحوا كائنات اجتماعية قادرة على التكيف والاندماج في المجتمع.

أصبحت التربية ضرورة ملحة في التعليم الذي يعتبر عنصر اساسي وسمة لعصر الثورة التكنولوجية والحكومة الجزائرية بدورها تهدف الى تحسين نظام التعليم في البلاد، والتعليم يشكل اولوية في خلق مجتمع مثقف وإيجاد الاستاذ الكفاء الذي يعد عصب العملية التربوية وعنصرها الفاعل وحجر الزاوية في عمليات التعلم والتعليم وهو قائد المجتمع لأنه مؤهل ثقافيا وتربويا ومهنيا للاشتراك في عملية التنشئة الاجتماعية لذا تعد مسألة اعداد الاستاذ من المسائل الرئيسية في مؤسسات التعليم، ومع التغير والتطور لم يعد الاستاذ تقليدي ناقل للمعرفة والمعلومات بل تغير دوره وأصبح موجها ومنسقا ومشجعا لتعليم المتعلمين وبهذا اقتضت الضرورة في اعداد وتدريب الاستاذ ليتمكن من القيام بأدواره في وقت يتطلب التغيير والتبدل المستمر وهذا من خلال اعداده جيدا عن طريق التكوين الذي يتلقاه قبل دخول المهنة أو اثنائها والتكوين يهدف الى اعداد الاستاذ لأداء عمله بشكل متميز وأن يكون أكثر معرفة واستعداد لأداء مهنته بصورة ايجابية.

وعلى العموم فان الاداء الوظيفي للأستاذ يتمثل في سلوكه والكيفية التي يتصرف بها اثناء عملية التعليم داخل القسم والتفاعل مع التلاميذ من خلال المهام والمسؤوليات الموكلة اليه لكي يوفق في اداء مهنته بنجاح، ومن خلال ما طرح في هذه المقدمة سنتطرق الى موضوع عن طريق ثلاث فصول هي:

الفصل الاول خصص للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وفيها عرضنا اشكالية الدراسة، الفرضيات، اسباب اختيار الموضوع، اهمية واهداف الدراسة والمقاربة السوسولوجية للبحث، اما الفصل الثاني تطرقنا الى تمهيد ثم الى مبحثين، الأول حول ماهية التكوين وبهذة مطالب وهي التكوين مفهومه وأنواعه، وأهدافه، ومكان وأهمية ومظاهر التكوين وتنظيمه، أما في المبحث الثاني تحدثنا عن الاداء الوظيفي وتعريفه، وشروطه، وأنواعه ومحدداته وابعاده واهميته والعوامل المؤثرة فيه، اما الفصل الثالث والمتعلق بالدراسة الميدانية و الاجرائية تطرقنا من خلاله لأهمية اعداد المعلم وتحليل المقابلات التي تم جمعها و عرض النتائج المتحصل عليها و الخاتمة.

الفصل الأول
الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة

المبحث الأول: عرض ومناقشة الدراسات السابقة

إن الأهمية الكبرى التي تكتسيها الدراسات السابقة لكل موضوع قيد الدراسة لأي باحث في علم اجتماع إنما تساهم في إثراء الموضوع بالكثير من المعلومات بدءاً من الإطار النظري، والباحث بطبعه يستفيد من الدراسات السابقة في جميع مراحل بحثه.

أولاً- الدراسات المحلية

- دراسة د. جناد عبد الوهاب د. بوريشة جميلة 2019-2020:

التي تهدف إلى معرفة أثر بعض المتغيرات على تكوين المعلمين وفق منهجية التدريس بالمقارنة بالكفاءات دراسة وصفية لدى عينه من معلمي التعليم الابتدائي.

طبيعة الدراسة ميدانية نشرت في مجلة جامعة مستغانم مارس 2020 حيث المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي وعينة البحث كانت عشوائية تكونت من 150 معلمة و 50 معلم ينتمون إلى أكاديمية التربية لولاية مستغانم ولتحليل البيانات استخدمنا (SPSJ) بالاعتماد على مجموعة من أساليب الإحصائية هي المتوسط الحسابي الانحراف المعياري اختبارات تحليل التباين أحادي الاتجاه حيث نتائج البحث توصلت إلى أن تكوين المعلمين وفق منهجية التدريس بالمقارنة بالكفاءات لم يرقى بعد إلى المستوى المطلوب لكن هذه الدراسة تختلف عن دراستنا كون دراستنا كيفية و هذه دراسة ذات طبيعة كمية.

1- دراسة: عبد العزيز شيخي (2019-2020):

واقع التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بكفاياتهم المهنية وبدافعيتهم للتدريس، وهي دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي لولاية غرداية، إشكالية الدراسة: هل تساهم أبعاد التكوين أثناء من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي في التنبؤ بكفاياتهم المهنية. انطلقت من التساؤل: هل تساهم أبعاد التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي في التنبؤ بدافعيتهم للتدريس حيث استخدم الباحث ثلاث أدوات الأولى تمثلت في الإستبانة والثانية تمثلت في شبكة الملاحظة أما الثالثة فتمثلت في مقياس الدافعية للتدريس من بناء الباحث.

تمثلت أهداف هذه الدراسة في: معرفة مدى مساهمة أبعاد التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في التنبؤ بكفائاتهم ومعرفة مدى مساهمة أبعاد التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة التعليم الابتدائي في التنبؤ بدافعيتهم للتدريس ومعرفة علاقة الكفايات المهنية بمتغيري المستوى الدراسي والخبرة المهنية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتائج وهي: تساهم أبعاد التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي في التنبؤ بكفائاتهم التدريسية بما نسبته 98.1% من التباين في الكفايات التدريسية، وتساهم أبعاد التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التنبؤ بدافعيتهم التدريسية بما نسبته 98.7% من التباين في الدافعية للتدريس، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات التدريسية تعرف لمتغيري المستوى الدراسي والخبرة المهنية والتفاعل بينهما وقد ساهمت هذه الدراسة في إفادتنا في الجانب المنهجي كون الباحث استخدم في أدوات فهذه الدراسة تختلف عن دراستنا باعتبارها ذات طبيعة كمية وهذه الدراسة ساهمت في إثراء الظاهرة المدروسة بشكل مفصل.

إشكالية الدراسة: انطلق الباحث من سؤال رئيسي يتمحور حول ما الواقع امهني للمعلم في المدرسة الابتدائية في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة في حيث انطلق الباحث من عينة الدراسة اشتملت على 254 معلما ومعلمة موزعون على 39 ابتدائية، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وطبيعة هذه الدراسة ميدانية لبعض مدارس بلدية ادرار، هدفت هذه الدراسة الى: الوقوف على المؤهلات التكوينية والتدريبية التي خضع لها الفاعلين الوظيفيين في الحقل التربوي لتطبيق الإصلاحات بصورة علمية وناجعة، ثم الوقوف على الصعوبات التي يتلقاها المعلم أثناء ممارسته مهنته وما هي السبل التي اتخذها لمواجهة المشكلات الواقعية أثناء احتكاكه بالواقع الفعلي.

وقد توصلت الدراسة إلى محاولة الكشف عن مدى الرضا المهني والوظيفي للمعلمين اتجاه إصلاحات، من نتائج الدراسة: توصل الباحث إلى نتائج منها: أن الإصلاح المنشود لم يضع الميكانيزمات الحقيقية المتعلقة بالنمو المهني للمعلم الكف الذي يمكنه غوص غمار المرحلة الراهنة، وجعل التعليم مهنة مفتوحة بلا أسوار يعمل فيها أعداد كبيرة من غير المؤهلين بحكم الضرورة ويتكاثرون في المناطق النائية والقرى، كما أصبح التعليم يخضع للتوسع الكمي دون اتخاذ للتدابير المالية والفنية والبشرية اللازمة لمواجهة متطلبات التحسين الكيفي، إضافة إلى أن مهندسو الإصلاح همشوا المعلم ولم يشركوه في وضع البرامج والمقررات مع أنه هو المعني أول

بذلك مما ولد لديه صيغة لا تسمح بتكوين التفكير النقدي لديه. وقد ساهمت هذه الدراسة في اثراء الجانب المنهجي للدراسة التي نقوم بها حالياً، من حيث المنهج تبين أن منهج هذه الدراسة يسهل عملية التفسير والفهم.

ثانياً- الدراسات العربية

2- دراسة جهاد أحمد عبد الرزاق تغيرات المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات العدد السادس والأربعون شهر (04) 2022 "العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة التي ترفع من كفاءة ومستوى وقدرات العاملين في المؤسسات حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف بالدرجة الأولى وقياس مدى تأثير العوامل في تحسين صورة الأداء وتحديد أبرز العوامل وأهمها من ناحية التأثير على الأداء الوظيفي وتوفير وسائل قياس الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. حيث ان اشكالية هذه الدراسة تمثلت في: ماهي أبرز العوامل التي تؤثر في تعزيز الأداء الوظيفي؟ وتمحورت اهداف هذه الدراسة كالآتي:

- التعرف على الأداء الوظيفي بالدرجة الأولى.
- قياس مدى التأثير العوامل في تحسين صورة الأداء.
- تحديد أبرز العوامل وأهمها من ناحية التأثير على الأداء الوظيفي.
- تقديم بعض التوصيات والتي من شأنها أن تعزز من معرفة العوامل ذات التأثير الأكبر في تحسين الأداء الوظيفي واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

من نتائج الدراسة ضرورة توفير كافة وسائل قياس أداء وظيفي داخل المؤسسات وذلك تناسبا مع طبيعة أفراد العاملين للوصول لمرحلة عالية من التقييم، ثم إجراء المزيد من البحوث حول أكثر العوامل تأثير في الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، ومن النتائج لا يمكن اعتماد على عامل واحد فقط واعتباره أنه هو جوهر تطوير الأداء الوظيفي الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية والورش التحفيزية لأفراد العاملين وهذه الدراسة ساهمت في افادتنا حول الاداء الوظيفي و ايضا في الفهم والتحفيز كونها تنبت منهج الوصفي التحليلي.

المبحث الثاني: منهجية البحث

أولاً- إشكالية الدراسة

يعد الأستاذ من الركائز الأساسية التي يقوم عليها أي مجتمع، فهو عنصر فعال في العملية التعليمية، لذلك فإن الأستاذ الذي يتميز بأداء وظيفي جيد تتوفر مطالب بأداء دوره بكل فعالية وتكريس جموده لإيجاد فرص تعليمية أكثر ملائمة للتلاميذ، فهو بدوره يحدث أثرا طيبا في تلاميذه حيث يترجم أهداف المنهج إلى مواقف تعليمية ويختار وسيلة تعليم مناسبة فضلا عن ما يقوم به من توجيه قيم لتلاميذه وتكوين شخصياتهم.

وعليه فإن الدولة وعلى رأسها الوزارة المعنية تولي أهمية بالغة في تكوين الأساتذة من أجل مساعدتهم في اكتساب المؤهلات العلمية والخبرات اللازمة لتحسين عملية التعليم، فالتكوين بصفة عامة يقتصر على تمرين، وتدريب الأشخاص على أداء مهنة أو وظيفة أو حرفة معينة بطريقة مقبولة، وهو بمثابة عنصر حيوي لبناء مختلف الخبرات، والمهارات بغرض فعالية وكفاءة في الأداء الوظيفي.

وعليه، فقد أصبح التكوين حاليا ضرورة ملحة ومن المواضيع الأساسية التي تحظى بأولوية تربوية من حيث التطوير والتجديد، وبالتالي فإن تكوين المعلمين يساهم في الدرجة الأولى على رفع كفاءتهم وزيادة خبراتهم التعليمية وتحسين ومهاراتهم في الأداء الوظيفي بوصفه مقياسا يظهر قدرة ومساهمة المعلم في إنجاز عمله ومسؤولياته الوظيفية كونه المحور الرئيسي للعملية التعليمية والتربوية.

فضلا عن ذلك فإن الأداء الوظيفي يعتبر جزءا من العملية التعليمية، فهو مرتبط بالمعلم الذي يدير هذه العملية بطريقته الخاصة، وهذا يساهم بشكل كبير في الجودة التعليمية، والدقة في العمل، والأداء الوظيفي ما هو إلا نتيجة للنشاط والجهد المبذول من قبل المعلمين، وعليه ينبغي معرفة أهمية وطبيعة تكوين المعلمين في الطور الابتدائي سواء كان قبل أو اثناء الخدمة، ومعرفة مدى تأثير التكوين على الأداء الوظيفي للأستاذ.

وعليه فإن التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة هو كما يلي:

كيف يؤثر التكوين على الأداء الوظيفي لمعلم الطور الابتدائي؟

تم ارفاق التساؤل العام بالتساؤلات الفرعية التالية:

- هل للتكوين علاقة بالأداء الوظيفي للمعلم؟
- هل يخلف التكوين أثرا على العملية التعليمية؟

ثانيا- فرضيات البحث

الفرضية الأولى؛ يعد التكوين مرحلة هامة في مسار الأساتذة في الطور الابتدائي، وذلك بناء على ما يكتسبه الأستاذ من خبرات وما يخضع له من مكتسبات في إطار التكوين، مما يسمح له بممارسة مهامه بكفاءة عالية، ولذلك نفترض أن التكوين يؤثر في الممارسة المهنية لمعلم الطور الابتدائي بوصفها عنصرا من عناصر الأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية؛ بعد عملية التكوين التي يخضع لها أساتذة الطور الابتدائي فإن الأداء الوظيفي للأساتذة يشهد تحسنا، الأمر الذي يسمح بتوظيف العديد من المهارات أثناء القيام بمهام التدريس، ولذلك نفترض أن التكوين يساهم رفع مستوى الأداء الوظيفي ل الطور الابتدائي بتلقيه مهارات التفاعل أثناء الدرس.

ثالثا- أسباب اختيار الموضوع

- معرفة كيفية تلقي أساتذة المرحلة الابتدائية للتكوين وتأثيره على الأداء الوظيفي.
- الكشف عن دور المعلم في الصف الدراسي وعلاقته بالتكوين الذي تلقاه.
- الرغبة في الكشف عن كيفية تكوين معلم المرحلة الابتدائية.
- التماس العمل في ميدان التربية والتعليم.
- أهمية الدراسة من الناحية التربوية.

رابعا- أهمية الدراسة؛ تتلخص أهمية الدراسة فيما يلي:

- الوقوف على تأثير التكوين على الأداء الوظيفي لمعلم التعليم الابتدائي، وعلى كيفية تكوين المعلمين بالمؤسسة التربوية للتطورات العلمية المحدثة.
- معرفة طريقة تعامل المعلم مع التلاميذ.

■ معرفة وعي المعلم بضرورة التكوين من أجل تحسين الأداء الوظيفي.

خامسا- أهداف الدراسة؛ تهدف هذه الدراسة الى التعرف على النقاط التالية:

- معرفة تأثير التكوين على الاداء الوظيفي للأستاذ ومدى إلزاميته على العملية التعليمية.
- محاولة التعرف على كيفية تكوين الاساتذة بالمرحلة الابتدائية.
- كيفية تطبيق التكوين سواء كان قبل أو اثناء الخدمة.

سادسا-تحديد مفاهيم الدراسة

1- تعريف التكوين؛ يعرفه بعض المختصين في التربية بأنه مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما. وفي الحقيقة فالتكوين، ما هو إلا نظام منطقي محرك له معطياته وطريقته الخاصة للتغلب على العراقيل بواسطة حلول ملائمة تتمثل في مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية في أي ميدان كان.¹

التعريف الاجرائي؛ هو التدريب الذي يتلقاه الاساتذة منذ تنصيبهم في منصبهم قصد تحسين المستوى وتحديد المعارف العلمية والمهنية.

2- الاداء الوظيفي؛ يشير الى درجة تحقيق واطمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو قيام الموظف بأعماله ومسؤولياته المكلفة بها بالمنظمة، أي أنه محصلة الاهداف التي حققها الموظف من خلال انجازه الواجبات.²

التعريف الاجرائي؛ هو الجهد العضلي والفكري الذي يبذله الفرد من اجل اتمام المهام الوظيفية الموجهة له.

3- تعريف التلميذ؛ يعرف بأنه المحور الأول والهدف الأخير من كل عمليات التربية والتعليم، فهو الذي من أجله تنشأ المدرسة وتجهز بكافة الإمكانيات، فلا بد أن كل هذه الجهود الضخمة التي تبذل في شتى المجالات لصالح التلميذ، لا بد أن يكون لها هدف يتمثل في تكوين عقله، جسمه، روحه، معارفه، واتجاهاته.³

التعريف الاجرائي؛ هو الفرد الذي يتابع دراسته، وهو الركيزة والهدف في العمليات التربوية فهو من اجله تنشأ المدرسة ويعد المحور الاساسي.

¹ - رشيد أورلسان، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، البلدة، 2000، ص 279.

² - ابراهيم عمر حسونة 1، الفاضل تيمان ادريس 2، دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين الاداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي بالمحافظات الجنوبية، المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 18، 1 غزة فلسطين، 2 جامعة الجزيرة، السودان، 2023، ص 11.

³ - رابع تركي. اصول التربية والتعليم، ط 2، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 112.

4-الطور الابتدائي؛ إن التعليم الابتدائي في جميع الدول هو القاعدة لجميع المراحل التعليمية المختلفة وكلما كانت مرحلة التعليم الابتدائي قوية كان العائد أكبر للمراحل التي تليها، وأن التعليم الابتدائي هو القاعدة التي يبنى عليها إعداد الناشئين للمراحل التالية من حياتهم.¹

التعريف الاجرائي؛ يعد مرحلة اساسية في مراحل التعلم وهي أولى مراحل التعليم الاساسي للأطفال الذين أكملوا ست سنوات من اعمارهم فهي التي يبدأ فيها التلميذ بتعلم الكتابة والقراءة.

5- **التعليم؛** نشاط مخطط ومبرمج يقوم من خلاله شخص (المتدخل) بتقديم المعلومات ومعارف جديدة الى شخص اخر (المشارك) بهدف التكيف. كما يمكن تعريف التعليم بأنه نشاط هادف يساعد فيه شخص مسؤول شخص اخر باكتساب وبناء المعرفة بصفة متدرجة.²

التعريف الاجرائي؛ هو العملية التي يقوم بها المعلم الذي يقوم بعملية التدريس التي تتم في المدارس واماكن تعليمية قصد نقل المعرفة من معلم الى متعلم الذي يتلقى هذه المعرفة.

6- **الاستاذ (المعلم)؛** المعلم هو الدعامة الأولى لقوة الوطن ومجده، ويقدر ما يبذل من جهد وتفان في أداء رسالته بقدر ما ينهض بمجتمعه ووطنه، وهو الذي يستطيع أن يتعهد تلاميذه من جميع النواحي الخلقية والاجتماعية والصحية والعلمية ويقدم لهم التوجيه والإرشاد المستمرين.³

التعريف الاجرائي؛ هو شخص يمتلك مؤهلات علمية وهو المكلف بتربية التلاميذ وتعليمهم في المدارس وتوجيههم والاهتمام بنموهم الجسمي والعقلي ويعتبر المفتاح الرئيسي لنجاح العملية التربوية.

سابعاً- مجالات الدراسة

1- **المجال المكاني؛** قمنا بإجراء هذه الدراسة في مدرستين ابتدائيتين بولاية مستغانم

ابتدائية محمد بوضياف 2 مزگران (ملحق رقم 2). وابتدائية الشهيد عمار حاسي ماماش (ملحق رقم 3).

2- **المجال البشري؛** يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة على عينة من اساتذة التعليم الابتدائي وهي العينة التي سنأتي الى ذكرها فيما بعد.

3- **المجال الزمني؛** دامت الدراسة من يوم 14 أفريل الى غاية 09 ماي

1 - وزارة التربية الوطنية، الانظمة التربوية، 2008: 11.

2 - عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2010، ص 59.

3 - نصيرة عبيد 1، رابع بن عيسى 2، تكوين استاذ المدرسة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 1 مخبر المسالة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة بسكرة، 2 جامعة حمه لخضر الوادي (الجزائر)، 2021، ص 121.

المبحث الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة

أولاً- عرض بيبيوغرافي لميدان الدراسة؛ (أنظر الملاحق)

ثانياً- تحديد مجتمع البحث؛ ومجتمع هذه الدراسة هم اساتذة التعليم الابتدائي بولاية مستغانم في ابتدائيتين ابتدائية محمد بوضياف 2 مزعران وابتدائية الشهيد عمار حاسي ماماش.¹

ثالثاً- انتقاء عينة الدراسة

اشتملت عينة الدراسة على 14 مبحوث (اساتذة المدرسة الابتدائية) من كلا الجنسين 5 ذكور و9 اناث، واعتمدنا على العينة القصدية في هذا البحث.

رابعاً- المنهج

سوف نعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يهدف الى فهم الظاهرة وموضوع هذه الدراسة بحيث يقصد بالمنهج الوصفي "بأنه مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة او الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا"² كما تستمد هذه الدراسة معلوماتها من المصادر الاتية، مصادر ثانوية: تتمثل في الكتب والمقالات والابحاث والرسائل الجامعية، ثم مصادر اولية تتمثل في جمع البيانات مباشرة من الميدان بواسطة تقنية المقابلة.

خامساً- أدوات جمع المعطيات الميدانية

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على اداة المقابلة، بحيث تعتبر المقابلة بأنها "محادثة موجهة بين الباحث وشخص او اشخاص اخرين بهدف الوصول الى حقيقة او موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق اهداف الدراسة"³

¹ - أنظر الملاحق للمزيد من المعلومات.

² سعد سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2019، ص126.

³ رجي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج واساليب البحث العلمي (النظرية والتطبيق)، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص42.

1-الملاحظة المباشرة

نقصد بتقنية الملاحظة "بوصفها أداة من أدوات جمع البيانات، حيث يشاهد الباحث السلوك أو يسمعه دون الإعتماد على وسائل التقرير الذاتي كالمقابلة والإستبيان، و يكون دور الملاحظ في البحث ملاحظة ما يجري حوله دون المشاركة".¹ فوفقاً لطبيعة موضوع الدراسة إعتمدنا في بحثنا على تقنية الملاحظة المباشرة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعطيات.

2-المقابلة

تشير المقابلة أنها "محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعريفه من أجل تحقيق أهداف الدراسة ومن الأهداف الأساسية للمقابلة الحصول على البيانات التي يريد الباحث بالإضافة إلى التعرف على ملامح أو مشاعر أو تصرفات المبحوثين في مواقف معينة".² تنطلق دراستنا من أداة المقابلة، بوصفها أداة مهمة في البحث العلمي، وذلك بهدف الوصول إلى جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول التكوين وتأثيره على الأداء الوظيفي، ولأن هناك أنواع محددة للمقابلة فقد تم الاعتماد على المقابلة غير الموجهة نظراً للأهداف التي نحاول التوصل لها من خلال هذه الدراسة.

سادسا- المقاربة النظرية للدراسة

نستعين في هذه الدراسة بنظرية الممارسة لبير بورديو، فهي نظرية تفسيرية، مع أن بيير بورديو كان يمارس التفسير والفهم معاً، يمكن من خلالها تفسير التباينات الاجتماعية والثقافية في آن واحد، حاول بورديو في هذه النظرية أن يقدم حلاً للفجوة بين النظرة الذاتية للعالم الاجتماعي والنظرة الموضوعية، حيث انتهى الى أن العلاقة بين الذاتي والموضوعي هي علاقة جدلية.

حاول بيير بورديو معرفة كيف تتمثل الات الفاعلة الشروط الموضوعية- البنيوية فأنتج الهابتوس وكيف تؤثر هذه الذات في تلك الشروط فأنتج مصطلح المجال، حيث تصبح الممارسة محصلة العلاقة الجدلية بين

¹ - موفق، الحمداني وآخرون. مناهج البحث العلمي: أساسيات البحث العلمي. ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007، ص220.

² - محمد عبيدات، وآخرون. منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. ط1، دار وائل للطباعة و النشر، الأردن، 1999، ص 55.

الهابتوس والمجال، إن الممارسة هي محصلة خبرات مكتسبة أو موروثة تتضافر لتقييم الواقع المعاش وتحديد طبيعة الفعل الملائم في لحظة ما، وعليه فإن بيير بوديو يتحدث كذلك عن ما أسماه براسمال البيداغوجي.

يرى بوديو أن "الهابتوس" هو نسق من التكوينات الإدراكية المكتسبة عبر الزمن والتربية والتنشئة والأوضاع الاجتماعية، والهابتوس وفق هذا المنظور يشكل الطاقة الفعلية التي تقوم بتوجيه سلوكيات الفرد أو الجماعة اعتماداً على مرجعية معينة تتموضع في البنية الذهنية، بمعنى في العقلية التي تحكم نسق الممارسات والفعاليات السلوكية للفرد والجماعة على حدّ سواء، وهو تعبير عن استبطان الشروط الموضوعية للوجود الاجتماعي على نحو سيكولوجي، وهو بوضعيته هذه يضيفي المشروعية على وضعيات اجتماعية مهمة مثل التحيزات الطبقية والعنف الرمزي والشعور بالهوية الفردية والجمعية.

المبحث الرابع- عرض الدراسة الاستطلاعية وتجريب الأدوات البحثية

أولا- عرض شبكة الملاحظات

من خلال انتقالنا الى الميدان من اجل تكوين فكرة واضحة حول موضوع بحثنا قمنا بزيارات اولية لمدرستين ابتدائيتين في مستغانم من اجل التعرف على الميدان والقيام بالمقابلات مع المعلمين ومن خلال تواصلنا مع بعض الاساتذة يرون بان التكوين مفيد وهام في التربية والتعليم وانه له تأثير على الاداء خاصة قبل الخدمة ولذلك لمعرفة التفاعل والتعامل مع التلاميذ وكيفية سير العملية التعليمية والتخطيط لدرس في حين البعض الاخر صرح بان التكوين ليس لديه تأثير على الاداء ويمكن ان يكون اثناء الخدمة وذلك بغية تطبيق التكوين في ميدان العمل وكتساب الخبرة اكثر عن طريق الممارسة اليومية .

التكوين يلعب دورا هام بالنسبة للأساتذة لان استاذ مستخلف في بداية عمله لا يعرف طرق التدريس وكيفية القاء الدرس فيلجأ الى الاساتذة ذوي خبرة لمساعدته في عمله و طريقة التدريس، وايضا الاساتذة الذين تم ادماجهم حديثا تحت مسمى الاساتذة المتعاقدين، فإنهم قد مروا بفترة طويلة من دون عمل و عند ادماجهم لم تكن لديهم فكرة عن سير العملية التعليمية و كذا التعامل مع التلاميذ لولا فضل التكوين الذي تطرقوا اليه لمدة لا تقل عن 15 يوما قبل بداية الموسم الدراسي، فالتكوين كان له الفضل في تنفيذ و تخطيط خطة تعليمية و التفاعل مع التلاميذ .

الفصل الثاني

عرض مفاهيمي حول مسألة
التكوين والأداء الوظيفي.

تمهيد

يعتبر التكوين في عصرنا الحالي من المواضيع الاساسية وذلك نظرا لأهميته التي تهدف الى تحسين معارف الاساتذة في ظل التغيرات المحدثة في النظم التربوية، فهي تساهم في تحسين ورفع جودة التعليم وكذا التكوين الجيد للأساتذة يساهم في اصلاح المدرسة والمجتمع، وعليه فان التكوين بالدرجة الاولى يرفع من كفاءة الاستاذ وتحسين القدرات، فهو يأخذ اولوية تربوية من حيث التجديد والتطوير.

المبحث الأول: حول التكوين

أولا- تعريف التكوين

التكوين هو تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة، من اجل قيام الافراد بمهامهم أحسن قيام وفي اقل وقت ممكن¹. يمكن تعريف التكوين مبدئيا كالتالي: هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية، مفهوم التكوين: يقوم هو أيضا على نفس الاعتبارات من ذلك أنه.

- عملية منظمة.
- تهدف إلى إحداث تغيرات.
- يكون التغيرات مرغوبا فيها .
- تؤدي هذه التغيرات إلى التطور الكامل للشخصية من أجل التكيف².

ويعرف التكوين بالإعداد: هو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها من نمو المعارف المعلم وقدراته وتحسين لمهاراته وأدائه التربوي بما تلائم والتطور المتعدد الجوانب للمجتمع. ويرى جيل فيري (GILLES FERRY) بأن التكوين عبارة عن سيرورة لتنمية الفرد هادفا إلى تمليك أو تطوير قدرات عند المتكون مثل قدرات الإحساس والفعل و التخيل والابتكار والفهم والتعلم.

¹ بوثلجة غياث، الاسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، ص5.

² عبد الكريم بوحفص، التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص37.

بل إن مادي يرى أن أبعاد التكوين تبدأ تتضح مع طبيعة الأنشطة التربوية التي يتعرض لها الطفل في رياضة الأطفال والمرحلة الأولى من التعليم الأساسي وهاتان المرحلتان تعتبران حاسمتين في التكوين بالنسبة للمراحل التعليمية الأخرى¹.

ويعرف كذلك على انه عملية في اعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة ليتمكنوا من القيام بأعمالهم التربوية والادارية في المدارس التي سيشرفون عليها على أحسن وجه. وعملية التكوين تحتاج الى دراسة عميقة لإعادة النظر في جميع الهياكل الموجودة حاليا، وفي كيفية استغلالها استغلالا كاملا حتى تكون العملية متناسقة موضوعة في اطارها الطبيعي².

والمشترك بين التعريفات أن التكوين ما هو إلا التدريب الذي يكون في المؤسسات التربوية والذي يهدف إلى تحسين معارف وقدرات الأفراد ومهاراتهم ومواقفهم، فالتكوين بطبعه يساعد الفرد في تطوير المهني والشخصي وإتقان للمهنة والتكيف في العمل وذلك بأقل جهد وأقصر وقت.

ثانيا- انواع التكوين: ينقسم الى ثلاثة انواع اساسية هي:

1- التكوين الاولي؛ يتم هذا التكوين في المعاهد و مراكز التكوين و في الجامعات ايضا . ويتمثل في تحسين مستوى الموظف ونوعيته واعداده لممارسة الوظيفة، وقد يتحقق الهدف في مراحل، اذ يشمل مختلف الأصناف وهذا ما يستدعي ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف او المترشحين لذلك واختيار العناصر الكفاءة لتأطير، مع تحديد المدة التي يجب ان يقضيها المتربص في ذلك، مما لا شك فيه ان تطوير المستوى التكوين الاولي سواء كان بالنسبة للمدرس او المسير، هو تحسين مستوى المعني وتهيئته للقيام بالوظيفة وبدوره يعمل على رفع مستوى التعليم عامة، وهذا ما جعل الدولة تواصل اهتمامها بالتكوين المتواصل اثناء الخدمة على جميع الاصعدة.

2- التكوين اثناء الخدمة؛ يعتبر هذا التكوين تكوينا مهنيا مستمرا، هدفه تعويض النقص الحاصل المتعلق بالميدان الثقافي، لأنه اساس ودعامة التكوين المهني، ومن خلاله يمكن تكوين المرب وتدريبه حتى يكون قادرا

¹ عبد الله . بن حميد سالم الخروصي، التكامل في التعليم المدرسي ، دار المسيرة، عمان، ط1، 138، 139.

² رشيد اورلسان، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، البليدة، 2000، ص 279.

على اداء رسالته التعليمية والتربوية في المؤسسة، علما بان الرصيد الثقافي لأي موظف كان، يعتبر زادا اساسيا تنعكس ايجابياته للتكوين المهني او التكوين اثناء الخدمة. فمعارف التربية و تقنيات التدريس و التسيير في تطور مستمر دائم مما يجعل من التكوين الاولي مهما كان مستواه و قيمته لا يستطيع تنمية قدرات المدرسين و مواكبة التطور، فلا يمكن لأي شهادة اكااديمية في الاختصاص مهما كانت المؤسسة الي تمنحها ان تضمن رصييدا معرفيا متوصلا اكثر من بضع سنوات يكون بعدها حاملها في حاجة الى تحديث معارفه. ذلك لان المدرس وهو يواجه مطالب متغيرات المجتمع الاقتصادية والثقافية وغيرها، يجد في نفسه في حاجة ماسة الى التحديث عن طريق التكوين المستمر اثناء الخدمة، حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وجيل تلاميذه¹.

¹ المرجع نفسه، رشيد اورلسان، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ص 281 280.

ويتميز التكوين اثناء الخدمة بالأنواع التالية:

أ- التكوين النظري: لكي يحقق هذا التكوين هدفه ويكون ايجابيا فلا بد ان ينطلق من الواقع والتجربة الحية التي يعيشها الموظف ونعتبر القسم بالنسبة للمدرس والمؤسسة بالنسبة للمدير ورشة عمل تتم فيها الملاحظة والتجربة ويأتي دور الاستفسار والشرح وخاصة اثناء فترة التبرص.

ب- التكوين التطبيقي: يتمثل هذا التكوين في رفع مستوى النوعية التي تحصل عليها المتربص اثناء التدريب و ينبغي الانطلاق دائما من التكوين النظري الى التكوين التطبيقي و تتمثل اهداف التكوين التطبيقي فيما يلي : -تدريب المتربصين على الطرق النشيطة الحديثة . -تدريب المتربصين على ادارة وتسيير المؤسسات التعليمية.

- الترغيب والبحث المستمر.

- توعية المتربص بدوره واهميته.

ت- التكوين الذاتي: يعتبر جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين المستمر وقد يشمل التكوين الذاتي مفاهيم عديدة تقترب منه وهي التعليم الذاتي، الدراسة المستقلة، التعلم بمساعدة الكمبيوتر، واخيرا الثقافة الذاتية عن طريق المطالعة والاحتكاك بالغير، وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته. ويرى البعض ان التكوين الذاتي هو التكوين الذي يتلقاه كل فرد على حدة دون مساعدة الاخرين له، وعليه فان التكوين الذاتي هو تكوين خارج عن الإطار النظامي الذي يعمل فيه الموظف مثلما هو الحال في المعاهد والمراكز المتخصصة لذلك فالمتكون ذاتيا يستقي المعلومات والمعارف بمبادرته الخاصة، وتتمثل وسائل التكوين الذاتي في الكتب، والمجلات، والطرائف والأفلام، الاقراص وغيرها...¹

الشيء الذي يجمع هذه الانواع هو التكوين الذي اصبح حاجة من الحاجات الاساسية للأستاذ في المرحلة الابتدائية. والتكوين بطبعه يضم انواع واشكال متعددة لعل اهمها التكوين الاولي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستاذ وتهيئته لمهنته وعمله، والتكوين اثناء الخدمة يشمل التدريب الذي يتلقاه الاساتذة من يوم تمهينهم الى يوم تقاعدتهم اي انه مستمر، اما النوع الاخير التكوين الذاتي الذي يتمثل في الجهود الفردي

¹ - رشيد اورلسان، نفس المرجع السابق، ص283.

الذي يعتمد على القدرات الفردية للفرد، اي بالاتكال على النفس. ومنه يتضح ان انواع التكوين تعد اساسية لان بهما يمكن للأستاذ ان يزاوّل مهنته التي تقوم على تفعيل العملية التعليمية والتعلمية وايضا العمل على تحسين مستواه والمساعدة في توسيع الشبكات الاجتماعية وتعزيز التعاون بين المؤسسات التربوية وافرادها.

ثالثا- أهداف التكوين

تتعلق أهداف التكوين بتنمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات العمال فهي أهداف عامة لهذا فمن الباحثين من يستخدم عبارة الأهداف النهائية، تمثل أهداف التنظيمية حسب بعض الباحثين أهداف التنظيم الذي ينتمي إليه طالب التكوين، والنتائج التي يصبوا إلى تحقيقها التنظيم من وراء عمليات التكوين إذ تعتبر هذه الأهداف كاقترحات للعمليات التكوينية لمعالجة المشاكل التنظيمية أو تحسين الوظائف ويكون الحكم على مدى تحقيق عملية التكوين لهذه النتائج في نهاية البرنامج من موقع العمل يمكن أن تكون هذه الأهداف التقليل من التغيب أو دوران العمل أو حوادث العمل، أو غيرها من الظواهر المهنية كإعادة توزيع المسؤوليات داخل التنظيم أو تغيير قنوات الاتصال ترمي أهداف التكوين إلى تحسين مهارات العمال وتحقيق أهداف التنظيم في آن واحد.¹

من خلال هذا يتضح لنا ان اهداف التكوين تساهم في تحديد معارف العامل ومساعدته على اكتساب معارف اخرى وجديدة فهو يعتبر فرصة ضمان للعامل لتنمية وتحسين كفاءته حيث ان اهداف التكوين تساهم في توجيه اراء المتكويين وتهيئتهم لظروف جديدة وذلك بغية رفع مهارة الاداء والتفوق قصد تحقيق قدر مطلوب من كفاءات الاداء من اجل تنمية ذاتية للأفراد وترقية واحترام الاخرين .

1- مكان التكوين

يحدث أن تتم عمليات التكوين في موقع للعمل ولهذا الإجراء إيجابياته وسلبياته كما يمكن أن يتم التكوين خارج موقع التكوين أيضا ويكون التوفيق بين الإجراءين بمراعاة مجموعة من مجموعة العوامل منها طبيعة التكوين والعينة مستهدفة وسياسة تنظيم في مجال التكوين المتواصل وتطوير المصادر البشرية.

1-1- التكوين في موقع العمل؛ عمليات التكوين يمكن أن تنظم في موقع العمل، فبعض المؤسسات تتوفر على هياكل بيداغوجية من قاعات تدريس ومعدات ومرافق ووسائل الدعم والإيضاح فيكون التكوين ضمن المؤسسات نفسها لكن بعيدا عن مركز العمل، وقد يدخل في التكوين عمال مؤسسة أخرى، كما يمكن أن يتم التكوين بالمؤسسة ولكن بمركز العمل وهو في هذه الحالة خاص بعمال المؤسسة فقط.

¹ عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 167-168

حيث توكل مهمة التكوين عادة لأحد الإطارات المؤهلة بالمؤسسة يساهم التكوين بمركز العمل في تحسين أداء العمال على المدى القصير في ميادين دقيقة كالإلكترونيك والإعلام الآلي، يسمح التكوين بموقع العمل للمسئول المباشر أو أعوانه بإعطاء التوضيحات اللازمة للعمال الجدد عن كيفية أداء النشاطات المتوقعة منهم في مركز العمل وكيف يمكنهم تحسين معارفهم واتجاهاتهم وسلوكهم، يمكن الاستعانة ببعض الخبراء والمختصين من خارج المؤسسة إذا اقتضت الضرورة ذلك¹.

1-2- التكوين خارج المؤسسة؛ يتم التكوين خارج المؤسسة بطريقة نظرية أكثر منها تطبيقية وهذا على عكس ما يحدث بداخل المؤسسة وبمركز العمل. يطرح التكوين خارج المؤسسة عدة مشاكل إذ يجب تسريح العمال مؤقتا لمتابعة التكوين وربما إستخلافهم بعمال مؤقتين، وهذا ليس سهلا دائما إذ قد تجد المؤسسة صعوبات في استقدام عمال مؤهلين كما يجب تنظيم تنقل العمال خاصة إذا كان مكان التكوين بعيدا عن المؤسسة مما يتطلب نفقات في النقل والإيواء وهذه كلها نفقات تتحملها المؤسسة دون أن يكون عائد التكوين مضمونا. مثله مثل التكوين داخل المؤسسة إذ لم يرتبط التكوين خارج المؤسسة بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة أو إذا كان يفتقر إلى أهداف محددة وواضحة أو إذا لم يتم التخطيط له في غياب اهتمام الإدارة العليا بالتكوين، إذن فالتكوين خارج المؤسسة سيثبت عدم فعاليته رغم ارتفاع تكاليفه².

رابعاً- أهمية التكوين

ترجع أهمية التكوين الى عدة عوامل من بينها :

- الحاجة الى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الانظمة الاقتصادية والاجتماعية.
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبر مسؤولة عنها.
- القدرة على عرض الاكفاء والمهارة.

ويمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاث جوانب اساسية:

1- الأهمية بالنسبة للمؤسسة: تظهر فيما يلي:

¹ - عبد الكريم بوحفص، نفس المرجع السابق، ص188-189.

² - المرجع نفسه، ص 189 .

- زيادة الانتاجية والاداء التنظيمي وذلك يتجلى بتعريف الافراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهارتهم.
- يساعد في ربط اهداف الافراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- يساعد في خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمؤسسة.
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي.
- يؤدي الى توضيح السياسات العامة للمؤسسة.
- يؤدي الى تطوير اساليب القيادة وترشيد القرارات الادارية.
- يساعد في تجديد واثراء المعلومات.
- يساعد في فعاليات الاتصالات والاستشارات الداخلية.

2- الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل فيما يلي:

- يساعد الافراد في تحسين فهمهم للمؤسسة واستيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الافراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية (التحفيز) للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الافراد.
- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من اعمال.
- يقلل من الاخطار المهنية على الافراد العاملين.

3- الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الانسانية داخل المؤسسة: تتمثل فيما يلي:

- تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين افراد العمال.
- تطوير امكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.
- توثيق العلاقة ب ين الادارة والافراد العاملين بها.
- تساهم في تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة¹.

¹ - بتاريخ 14 مارس على الساعة 16:22 - <https://formationdz.ahlamontada.com/t31-topic.22>

- ان للتكوين اهمية تساهم بشكل كبير في تحسين اداء وقدرات ومهارات العمال وذلك بتعلمهم مهارات جديدة ومواكبة التطورات. وللتوضيح أكثر يمكننا التركيز على جانبين في اهمية التكوين ألا وهما:
- اهمية تكوين للعمال: الذي يسمح لهم باكتشاف وتعلم مهارات جديدة وهذا يساعدهم في الرضا عن الوظيفة وايضا الشعور بالثقة في العمل ورضا عن الوظيفة.
 - اهمية تكوين للمؤسسات: يضمن بقاء المؤسسة وتطويرها، واستمراريتها، والتكيف مع محيط المؤسسة الداخلي والخارجي.

خامسا- مظاهر التكوين: للتكوين ثلاث مظاهر:

- 1- المظهر الوظيفي: يتم التكوين لأجل اهداف محددة بالتالي فانه ملزم بتلبية متطلبات تحقيقها.
- 2- المظهر التنظيمي: التكوين سيرورة ممنهجة ومنظمة من العمليات التي تسمح المكونين باكتساب معارف، وخبرات من جهة وتوظيفها في الميدان العلمي من جهة اخرى.
- 3- المظهر الاستمراري: التكوين نشاط انساني مستمر مدى الحياة، وما التكوين الاساسي الا مرحلة من مراحل¹.

4- تنظيم التكوين: حيث يكون التكوين ب:

- دورات تكوينية: تضم دورات التكوين مجموعة من المشاركين لفترة زمنية طويلة من ثلاثة الى اثني عشر شهرا في مكان محدد وبعيد من موقع العمل تحت اشراف متدخلين ينظمون ويطبّقون نشاطات التعلم المحددة في برنامج التكوين.
- التكوين بالتناوب: يترتب عن التكوين بالدورات ابتعاد الموظف عن مركز عمله لمدة طويلة الامر الذي الى تعويضه بموظف اخر و اللجوء الى توظيف عمال جدد بصفة مؤقتة .
- التكوين لحل المشكلات: يعتمد نشاط التعلم على حالة حقيقية تكون بمثابة مشكلة تعترض المشاركين خلال ممارستهم لمهامهم داخل التنظيم وتدور نشاطات التعلم حول المشكلة الملاحظة بتحليلها والبحث عن حلول لها.
- مجموعات التكوين الذاتي: حيث يجتمع الموظفون لتبادل المعلومات في شكل تكوين متبادل وطرق تنظيم مجموعات التكوين الذاتي متنوعة منها:
 - يتعرض أحد الموظفين مشكلة مهنية تعرض لها في موقع عمله ويقوم الاخرون بالتفكير في المشكلة واقتراح الحلول المناسبة لها.
 - تختار المجموعة موضوعا او مشكلة ثم يقدم كل عضو خبرته الذاتية.
 - يمكن للمجموعة ان تحدد طريقة العمل.
 - لاستعانة عند الحاجة بخبير لمعرفة وجهة رآيه في الموضوع.¹

¹ - كريمة زميت، طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته بالأداء التربوي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016-2017 ص21.

نستنتج ان التكوين عملية مستمرة يتصف بالتجدد و التغيير ،وهو وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد و يكسبه سلوكيات تساعد على تحسين اداء عمله ،و التكوين بطبعه يحقق نتائج و له فائدة اجتماعية وأهمية في تنمية الفرد والمجتمع ، وفي وقتنا الراهن أصبح تكوين الاساتذة من الامور الهامة التي تشغل التربويين ووزارة التربية باعتبار ان التكوين ذو اولوية في تنمية قدرات الاساتذة وكذا الرصيد المعرفي من اجل ان يضمّن أداء وظيفيا جيدا بغية السير الحسن للعملية التعليمية.

¹ - عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 190-191

المبحث الثاني: حول الأداء الوظيفي

تمهيد:

يعتبر موضوع الاداء الوظيفي من المواضيع الهامة في شتى المجالات، فهو يرمز على ما يملكه العاملين في المؤسسات وايضا التحلي بالمسؤولية في العمل، والاداء الجيد للأستاذ يكون مصدرا اساسيا وهاما بالنسبة لتلاميذه ويساعد على التطور الوظيفي لذلك نجد ان الاداء الوظيفي يضبط تقييم المعلمين وتحديد الاحتياجات التكوينية التي قد تساعده للوصول الى مستوى مطلوب من الاداء وذلك من اجل تحسين مستواهم وتطوير قدراتهم وخبراتهم.

أولاً- تعريف الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء الوظيفي على أنه مجموعة عمليات سلوكية وظيفية تؤدي إلى نتيجة متوقعة ويشير السلوك هنا إلى التصرف الذي يظهره الفرد لإنجاز عمل.

كما يرى **THOMAS GIBERT** بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج، أو النتائج، أما الاداء فهو التفاعل بين السلوك و الإنجاز معا أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا¹.

كما يعرف الأداء الوظيفي على أنه: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن ان نميز بين كمية ونوعية الجهد المبذول وكذا نمط الأداء المستعمل² وكذلك يعرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة كما يعرف الاداء بأنه قدرة الموظف على تحقق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة³.

ويشير مفهوم الاداء الوظيفي الى الوسيلة او الطرق التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات التي تتطلبها وظيفته ويعني ايضا مدى فاعلية الموظف في اعداد عمله وكذا تقييم الشخص إذا كان يؤدي وظيفته بشكل جيدة، الاداء الوظيفي يتمثل في قدرات واساليب الاساتذة وجهودهم من اجل تحقيق العملية التعليمية.

ثانياً- شروط الأداء الوظيفي؛ من أهم الشروط اللازمة للأداء الوظيفي

- درجة الوضوح والشفافية في أداء المهمة.
- الجدارة في أداء المهمة.

¹ - مانع فاطمة، بوهراوة زورة، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة شلف(الجزائر)، المجلد 11، عدد 2، 2021، ص 397.

² - عيسى ابراهيم المعشر، أثر الضغوط على أداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشروق الأوسط للدراسات العليا، الاردن، 2009 ص 43.

³ - الموقع الالكتروني <https://kenanainline.com/users/ahmedkordy/posts>، 18 أفريل 2024 بتوقيت 18:30.

- نتيجة المهمة.
- حصيلة المهمة.
- التعاون في أداء الواجب أو المهمة.
- الالتزام بأداء المهمة أو الواجب.
- ظروف أداء المهمة أو الواجب.
- القدرة على ضبط المهمة.

ويرتبط الأداء الفعال بكثافة الاتصالات في المؤسسة كما أنه يرتبط بالاتصالات الأفقية في جماعة العمل ومهارات الاتصال للمشرفين وتؤدي الاتصالات الفعالة إلى تحسين معدلات الانتاج وارتفاع مستويات الرضا للعاملين.¹ ومن الشروط الهامة للأستاذ هي الجودة في العمل والاداء واتقان وضبط المهام والواجبات داخل القسم والجدارة ومهارة في التخطيط والتنظيم والتقييم.

ثالثاً- أنواع الأداء الوظيفي؛ لتجسيد أنوا الأداء يفترض اختيار معايير التقسيم ويمكن عرضها فيما يلي:

- 1-1- حسب معيار الشمولية:** قسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين كما يلي:
 - 1-1-1-** ويتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف، أو المنظمة الفرعية للمنظمة في تحقيقها، ولا يمكن أن يتسبب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وهذا يعني قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة ومثال ذلك الأهداف الرئيسية الربحية التي لا يمكن لقسم أو وظيفة لوحدها تحقيق ذلك بل تتطلب تضافر جميع المصالح او الوظائف.
 - 1-2- الأداء الجزئي:** وهو الاداء الذي يتحقق على مستوى الانظمة الفرعية للمنظمة وينقسم بدوره الى عدة انواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المنظمة حيث يمكن ان ينقسم حسب المعيار الوظيفي مثلا الى: اداء الوظيفة المالية اداء وظيفة الافراد اداء وظيفة التموين اداء وظيفة الانتاج اداء وظيفة التسويق.

2- حسب معيار المصدر؛ وفق هذا المعيار يمكن تقسيم الاداء الى نوعين كما يلي:

¹-ريهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم النفس العام كلية التربية قسم علم النفس، جامعة دمشق، 2016/2015 ص 77.

2-1-1- الاداء الداخلي، كما يطلق عليه ايضا اداء الوحدة اي انه ينتج بفضل ما تملكه المنظمة من موارد على الاساس الآتي:

2-1-1-1 الاداء البشري؛ وهو اداء افراد المنظمة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الافضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

2-1-1-2 الاداء التقني: ويتمثل في قدرة المنظمة على استغلال استثماراتها بشكل فعال.

2-1-1-3 الاداء المالي: ويكمن في فعالية تعبئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

2-2- الاداء الخارجي؛ وهو الاداء الناتج عن التغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمنظمة فهي ليست لها علاقة في احداثه بل المحيط الخارجي الذي يولده فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المنظمة كارتفاع رقم الاعمال ارتفاع القيمة المضافة مقارنة بالنسبة الماضية نتيجة لانخفاض اسعار المواد و اللوازم والخدمات نتيجة هذه التغيرات التي تنعكس على الاداء بالإيجاب او السلب و يفرض هذا النوع من الاداء على المؤسسة تحليل نتائجها¹.

رابعاً- محددات الأداء الوظيفي

الاداء الوظيفي في موقف معين يمكن ان ينظر اليه على انه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من :

الجهد القدرات إدراك الدور (المهام) ويشير الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) الى الطاقة الجسمانية والعقلية والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته اما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة ويشير ادراك الدور او المهمة الى الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه ضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في اداء مهامه بتعريف ادراك الدور، وينطوي الاداء الوظيفي على ما يلي:

النتاج الذي يحققه للموظف، هو محصلة التفاعل بين كل من الجهد، القدرات وإدراك الدور، هو عملية تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات هو محصلة التفاعل بين كل من الدافعية، بيئة العمل و القدرة على الإنجاز، جهد منسق من أجل إنجاز العمل بدقة في أقصر وقت وأقل تكلفة، سلوك يحقق نتيجة، فالأداء

¹ ضحوي سارة، علاقة التمكين الاداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021، 2020، ص 31.

الوظيفي هو قيام الفرد بالمهام الموكلة إليه، من خلال أداء معين وبذل جهد ذو نوعية معينة وهو ما يسمح بتحويل هذه المدخلات إلى المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة وفي أقصر وقت.¹

خامسا- أبعاد الأداء الوظيفي

تتمثل أبعاد الأداء الوظيفي في ما يلي:

- البعد التنظيمي للأداء الوظيفي، نقصد بالأداء التنظيمي الطرق والكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها على الأداء، مع الإشارة إلى أن هذا القياس يتعلق مباشرة بالهيكلية التنظيمية وليس بالنتائج المتوقعة ذات الطبيعة الاجتماعية الاقتصادية، وهذا يعني أنه بإمكان المؤسسة أن تصل إلى مستوى فعالية آخر ناتج عن المعايير الاجتماعية الاقتصادية، يختلف عن ذلك المتعلق بالفعالية التنظيمية.
- البعد الاجتماعي للأداء الوظيفي، يشير البعد الاجتماعي للأداء الوظيفي إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على اختلاف مستوياتهم لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على ولاء الأفراد لمؤسساتهم وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على المدى البعيد إذا اقتصرت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي، وأهملت الجانب الاجتماعي في مواردها البشرية فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير في المؤسسة ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية لذا ينصح بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة أي لكل صلة بطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة (صراعات، أزمات، ضغوطات...)²

سادسا-أهمية الأداء الوظيفي

يمكن القول أن استمرار المؤسسة في الوجود يتوقف على أداء أفرادها فإذا أنجزوا مهامهم كما تم التخطيط لها من قبل الإدارة، فإن هذا سيجعل المؤسسة تحقق أهدافها، أما إذا كان الأداء دون المستوى المطلوب فإنه يؤخر من تقدم المؤسسة وتتلور أهمية الأداء فيما يلي:

¹ ربهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى الإعلاميين السوريين، المرجع السابق، ص 72/73.

² - احمد طواهرية، المرجع السابق، 2020-2021 ص 58/57.

- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك على أداء أعمال أخرى في المستقبل وبالتالي يساعد على اتخاذ قرارات التحفيز والمكافأة.
 - غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد وهذا يدفع الفرد إلى الاهتمام بإنجاز عمله ومحاولة تحسينه.
 - يرتبط الأداء بالحاجة إلى الاستقرار في العمل فإذا حدث أي تعديل في نظام الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المنخفض يكونون مهددين بالاستغناء عنهم.¹
- ان اهمية الاداء الوظيفي تكمن في انها عملية تحقيق النجاح و التميز في المؤسسات من اجل تنمية اداء الموظف و جعله متميزا و احساسه بالمسؤولية عن طريق التقييم وذلك بغية تحقيق التطور الوظيفي .

سابعاً-العوامل المؤثرة على الاداء

- 1-غياب الأهداف المحددة؛ فالمنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها و اهدافها و معدلات الانتاج المطلوب ادائها، لن تستطيع قياس ما تحقق من انجاز او محاسبة موظفيها على مستوى ادائهم لعدم وجود معيار مسبق لذلك فلا تملك المنظمة معايير او مؤشرات للإنتاج و الاداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الاداء الجيد مع الموظف ذو الاداء الضعيف .
- 2-عدم المشاركة في الإدارة؛ ان عدم مشاركة العاملين في المستويات الادارية المختلفة في التخطيط في وضع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الادارية و الموظفين في المستويات الدنيا و بالتالي يؤدي الى ضعف الشعور بالمسؤولية و العمل الجماعي لتحقيق اهداف المنظمة.
- 3-اختلاف مستويات الأداء؛ من العوامل المؤثرة على اداء الموظفين عدم نجاح الاساليب الادارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين، وهذا يتطلب نظاما لتقييم أداء الموظفين يتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.
- 4- مشكلات الرضا الوظيفي؛ فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الاداء للموظفين فعند الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي الى أداء ضعيف وإنتاجية أقل والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من

¹ مانع فاطمة، بوهراوة زورة، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة شلف(الجزائر)،المجلد 11/العدد2021،ص398

العوامل التنظيمية والشخصية للموظف، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية بالمسؤوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

5-التسيب الإداري؛ فالتسيب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات من العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الاشراف أو الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.¹

خلاصة الفصل

ومن هنا يتضح لنا ان الاداء الوظيفي الجيد للفرد يساهم في فرص الحصول على الترقية و هو بمثابة مقياس لقدرة الفرد على اداء عمله ، ومحاوله تزيينه من اجل الوصول الى مستوى اعلى ، و عليه اصبح الاستاذ اكثر مثال يتأثر به التلاميذ باعتبار وظيفته الاساسية هي ان يكون مصدر للمعرفة بالنسبة لتلاميذه ،وقدوة حسنة لهم مما يجعل للأستاذ دور اساسي في نقل المهارات والأدوات اللازمة الى التلاميذ للنجاح في الحياة و تعليمهم بشكل ايجابي و فعال و تشكيل طموحاتهم و اتجاهاتهم المستقبلية .

¹ - خولة، جندي وعائشة بن حبيب، تكوين أساتذة التعليم الابتدائي وأثره على ادائهم الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016/2017، ص52، 51 .

الفصل الثالث

تكوين المعلمين والأداء الوظيفي؛

أية علاقات؟

الفصل الثالث: لمحة حول مسألة التكوين والأداء الوظيفي

تمهيد

يساهم التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للأساتذة و ذلك بوضع برامج و دروس يتم تنفيذها من طرف اساتذة ذوي خبرة و مختصين في مجال التكوين، حتى يتسنى الحصول على اساتذة لهم صفات ايجابية وأداء عالي. وعلى هذا الاساس تطرقنا في هذا الفصل الى دور التكوين في تحسين الاداء الوظيفي و ايضا الى اعداد المعلم قبل و اثناء الخدمة و اهميتهما و ايضا التكامل بين الاعداد قبل و اثناء الخدمة، و من ناحية اخرى خصص في هذا الفصل تحليل المقابلات الميدانية و التعريف بالمؤشرات و الخاتمة.

المبحث الأول-التكوين وعلاقته بالممارسة المهنية لدى المعلم.

أولاً-إعداد المعلم قبل الخدمة

اعداد المعلم قبل الخدمة هو نظام تعليمي من مدخلاته أهداف تسعى إلى تكوين المعلم ليصبح معلماً في المستقبل وخطة دراسية تحتوي على مكونات اربعة هي الثقافة العامة، والتخصص الأكاديمي، والتخصص المهني، والتربية العملية. ويضم كل منها عدداً من المواد الدراسية بمناهج محددة وملائمة لتأهيل الطالب المعلم.

يحتل المعلم مكانة هامة في النظام التعليمي، ويعد عنصراً فاعلاً ومؤثراً في تحقيق أهداف التربية، وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي. ولهذا فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في أعمال المعلمين ووظائفهم باستمرار، والعمل على جعلهم واعين لتطور أدوارهم ومستعدين للقيام بالأدوار والوظائف الجديدة. ويحتل اعداد المعلمين في كثير من الدراسات والبحوث والتقارير مكانة مركزية، ولهذا أكدت منظمة اليونسكو على اعتبار اعداد المعلم بمثابة استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر. ذلك ان الابنية المدرسية والتجهيزات والمرافق والمناهج والكتب والوسائل التعليمية على اهميتها واثارها المختلفة في العمل التربوي، تبقى محدودة الفائدة اذا لم يتوافر المعلم الكفاء بل و يرى بعضهم ان معلماً كفوًا مع منهج قاصر خير من معلم قليل الكفاءة مع منهج متميز وكتاب متقدم، ومادة تعليمية احسن اعدادها. فالمعلم هو اهم عنصر في منظومة التعليم على اعتبار ان المتعلم هو محور العملية التربوية.¹

هذا ويشمل التكوين أنواعاً منها ما يكون أثنان الخدمة ومنها خارج الخدمة، أما التكوين أثناء الخدمة فهو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة، وكل هذه الاعمال تتعلق بالمعلم في اثناء الخدمة بعد تخرجه من مؤسسة اعداد المعلمين، وهو يشمل عينة من الأشكال، نذكر منها التدريب التكميلي؛ وذلك لاستكمال النقص الناتج عن مرحلة اعداد المعلم في مؤسسات اعداد المعلمين، وقد يكون هذا النقص في الجانب الأكاديمي أو في الجانب المسلكي، ثم التدريب العلاجي؛ وذلك لمعالجة ضعف في أحد الكفايات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم أو

¹ - خالد طه الاحمد، تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب، ط1، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، 2005، ص19

العامل التربوي، مروراً بالتدريب التجديدي لمسايرة المستجدات العلمية والتربوية، التدريب للأعمال والمهام الجديدة: وذلك عندما يرشح المعلم لعمل تربوي آخر خارج غرفة الصف الدراسي، وانتهاءً بالتدريب الإنعاشي وهو التدريب الذي يقدم للمعلم في أثناء الخدمة لإنعاشه بمزيد من المعارف والمهارات إلى جانب تطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التربوي.¹

هذا وتظهر أهمية التكوين أثناء الخدمة في العديد من العناصر؛ ذلك لأن التكوين أثناء الخدمة يعني الاستمرار على طريق تربية المعلم وتنميته، إن حصول الفرد على شهادة ليس هدفاً نهائياً، وليست مرحلة الدراسة هي مرحلة اكتساب المعلومات، وليست مرحلة الخدمة الوظيفية هي مرحلة الاستفادة من تلك المعلومات. فالمؤهل العلمي الذي يحمله الفرد ربما لا يتلاءم مع متطلبات العمل الفعلية، كما أن ظروف العمل تتطلب بصورة مستمرة زيادة بالمعرفة المتجددة، ولا فائدة من التدريب في أثناء الخدمة إذا لم يسبقه التعلم الذي يزود الفرد بالمعلومات الفنية المتخصصة والتي تعد الركيزة الأساسية في العمل الذي سوف يمارسه في حياته الوظيفية، فكل منهما يكمل الآخر ويتممه، وتتجلى أهمية التدريب الفعال في الكثير من الدول التي ركزت على تدريب القوى البشرية لديها بتحسين مستمر في مهارات العاملين وتنمية وعيهم ومقدرتهم على الاضطلاع بالمسؤولية.²

في حين هناك تكامل بين التكوين قبل الخدمة وأثناءها، أصبح هناك اتفاق عالمي متزايد على ضرورة النظر إلى أعداد المعلمين قبل الخدمة وتدريبهم المستمر في أثناءها على أنهما جزءان لعملية واحدة وأن هاتين الفترتين كل متكامل وشكل من أشكال التربية المستمرة، وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن أي برنامج مبدئي للإعداد قبل الخدمة مهما توافرت له مقومات الفاعلية والكفاية ومهما حظي الطالب المعلم فيه بإعداد على مستوى رفيع، لا يمكن أن يعتبر صالحاً لممارسة المعلم العمل به طيلة فترة حياته الوظيفية أو أداء مختلف أدواره بصورة فعالة ذلك لأن التغيرات المتلاحقة في شتى مناحي الحياة في عصرنا الراهن تتطلب من المعلمين بوجه خاص أن يلموا بها ويتكيفوا معها ويجعلوا مضمونها في الاعتبار لدى اضطلاعهم بمسؤولياتهم، وتبرز أهمية التدريب في أثناء الخدمة باعتباره أهم السبل للنمو المهني والحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والسلوكية وكل من شأنه رفع

1 - خالد طه الاحمد، نفس المرجع السابق، ص 25-26

2 - المرجع نفسه، ص 26-27.

مستوى أداء المعلمين ومن ثم رفع انتاجية التعليم. هذا ويمكن القول ان التدريب بالنسبة للمعلمين يعني التعليم المستمر.¹ من هنا يتضح لنا ان الاعداد قبل الخدمة يكمن في تهيئة أولية للمعلم لكي يزاول مهنة التعليم أما تدريب المعلم أثناء الخدمة يعتبر مهما لتطوير ادائهم أكثر وزيادة الإنتاجية، وعلى العموم فإن الأداء الوظيفي للمعلم يشمل في هذه الدراسة.

ومن المسائل التي يشملها التكوين لتحسين الأداء الوظيفي لمعلم الطور الابتدائي مسألة الممارسة المهنية، والتي تشمل نسقا من العناصر على شاكلة مؤشر التخطيط والتقييم وتنفيذ الخطة التعليمية.

1- مؤشر التخطيط؛ يشير التخطيط بداية الى التنظيم وفقا لخطة، تم تعريفه على انه تسلسل منظم من الاجراءات بهدف تحقيق الهدف وبالتالي فالتخطيط هو تحديد ما يجب القيام به.² ويعرف التخطيط هو تصميم المستقبل المؤمل و تطوير الخطوات الفعالة لتحقيقه. التخطيط يأخذ ما تعرف حول الوضع الذي انت عليه مستقبلا ويخلطه مع خبرتك ومعرفتك ومهاراتك ليزودك بمحصلة من النتائج الناجحة.³

من خلال المقابلات التي تم إجراؤها تبين أن التخطيط ل يؤثر في الأداء الوظيفي للمعلم، لأن التكوين يساهم في تزويد المعلم بمعرفة بيداغوجية حول عملية التخطيط، هذا ما اتفق عليه المبحوثين حيث نجد إجابة المبحوث رقم 13 (نخطط ونحضر روعي للدرس نشوف من انترنت ومع زملائي خاطرش في تكوين قرينا نظري ما علموناش نخطو للدرس)، ثم إجابة المبحوث رقم 4 (نشوف مهاراتي مليحة لخاطرش وفرت كل الوسائل باش نخطط درس وهذا من مالي الخاص شريت وسائل رياضة والكرات درت مجهودي لأني نحب عمل تاعي ونبذل جهدي في اداء عملي).

وفي مقابلة أخرى تشير إجابة المبحوث رقم 13 والتي كانت متطابقة مع المبحوث رقم 4 اللذان صرحا انهم يقومون بالتخطيط للدرس بالتقنيات التي تساعدكم لكي يفهمهم المتعلمين قصد تسهيل الدرس

¹ خالد طه الاحمد، نفس المرجع السابق، ص31.

² Daniel maltai , professeur . planification (stratégique et organisationnelle) , le dictionnaire, encyclopédique de l'administration publique.

³ جيمس، شيرمان. التخطيط اول خطوات النجاح، (ترجمة محمد طه علي، ابراهيم بن حمد القعيد)، دار المعرفة للتنمية البشرية، الطبعة الاولى، الرياض، 2010، ص22-23

ليستوعبه التلاميذ، و هنا يفضل الاستاذين ان يقوموا بأنواع متعددة من التخطيط الدراسي وهذا يتناسب مع محتوى أدائهم.

والتخطيط من جهة أخرى، فهو مجموعة من الخطوات والإجراءات والتدابير التي يتخذها المعلم بشكل مسبق قبل التطرق لتنفيذ الدرس، حيث يُعدّها ويرتبها ويتدرب عليها جيداً من أجل ضمان تحقيق تدريس أفضل، وتعلم أفضل. وبالتالي فإن هدف التخطيط هو تحسين عملية التدريس حيث يتحقق هذا الهدف من خلال تهيئة المتطلبات التدريسية اللازمة، تصميم الموقف التعليمي بشكل كامل، ثم التدرب على أداء الموقف التعليمي وأن يكون ذهنياً ليكون على وعي كامل بما سيقدمه للتلاميذ، إضافة الى تنظيم وقت لإستخدام الأدوات والأسئلة التي سيثيرها مع إستجابات التلاميذ المتوقعة لتحسين هيئة التدريس، "وانتهاءً ومنه الهدف من التخطيط تحسين مستوى التلاميذ وعلى المعلم أن يكون واعي وإدراك ما يريد توصيله للتلاميذ."¹

في هذا الاطار يضيف بعض المبحوثين لاثراء هذه المسألة، ومنها إجابة المبحوث رقم 14(مهاري) في تخطيط الدروس في تطور لأني لقرنتو في جامعة وتعليم فرق كبير منلقاهش في ميدان وبسباب التكوين علمونا كيفاه نعاملو اطفال وكيفاه نخطوا لدرس وأنا نزيد نخطط على حساب مايفهموني تلاميذ على حساب اداء تاعي)، يضيف المبحوث رقم 3(بعد التكوين الذي تلقيته تطورت مهاري في تخطيط الدرس من شبه منعدمة الى اكتساب بعض المهارات التي ساعدتني في تخطيط الدروس)² ونثري هذه الموقف باجابة المبحوث رقم 1 (التكوين ساهم في تطوير مهاري في تخطيط الدروس).

ومن خلال اجابة المبحوثين رقم 14 والمبحوث رقم 3 وكذا المبحوث رقم 1 يتبين لنا ان التكوين ساعدهم في التخطيط لدرس و اكتساب مهارات في الأداء كانت إجابة المبحوثين متشابهة وهذا لان للتكوين دور في تحسين مهارات الأداء والتخطيط بطبعه يوضح للمعلم معرفة ما عليه فعله في سير العملية التعليمية، فضلا عن ذلك، كما نعرض إجابة المبحوث رقم 2 ورقم 5(تحسنت مهاري في التخطيط للدرس بفضل الاحتكاك بالزملاء والاستفادة من خبرتهم)، اجابة المبحوث 5 (بالنسبة للتخطيط كان الفضل لاستاذة علمتني كيف اخطط للدرس والاستاذ تكمن مهاراته في توفير الوسائل من اجل نجاح الدرس وتلميذ الابتدائي يجب

¹ - د.ذوقان عبيدات وسهيلة أبو السعيد، إستراتيجيات التدريس في القرن الحادي والعشرين، دليل المعلم والمشرف التربوي، عمان-الأردن: دار ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، ط 3، 2013، ص19-20.

² - مقابلة رقم 3، ذكر(انظر ملحق رقم 1).

توفير الملموس له)، حسب اجابة المبحوث رقم 2 و 5 يتضح لنا ان مهارات التخطيط تكون ايضا بالاحتكاك بالاساتذة لاكتساب الممارسة اليومية و المهنية توفير شتى وسائل لاستيعاب التلاميذ، إجابة المبحوث رقم 8 (مهاراتي في تخطيط الدرس ناقصة بزاف خاصة مع بدلوا البرنامج وتغير الظروف وهذا لسبب نقص التكوين).

يضيف المبحوث رقم 11 ورقم 7 (لا شك ان التكوين مفيد جدا في تنمية المهارات والإسهام في عملية تخطيط الدروس و ايصال الفكرة الى التلميذ باقل جهد و ذلك باستعمال التقنيات اللازمة واساليب الجديدة في التدريس)¹ ، إجابة المبحوث رقم 7 (نحن بحاجة الى تكوين اخر عن بعد بعد التكوين المبرمج وهذا لمساعدتي في تخطيط الدرس واطور من مهاراتي اكثر) ثم نعرض اجابة المبحوث 10(ليق يزيدولنا تكوين مشي غ تكوين لي درناه هاكا باش نكتسبوا مهارات جديدة تعاوننا في التخطيط).

تأسيسا على أجوبة المبحوثين حول التخطيط حيث كانت هناك اجابات متشابهة و اخرى متناقضة اي اجابات تؤكد على اهمية التكوين وانه يساعد على التخطيط وإجابات اخرى ترى ان التكوين لا ضرورة منه وأداء هو عنصر هام في تقييم مهارات التخطيط للدرس ومنه يتضح لنا ان التخطيط له علاقة تائثر بالأداء الوظيفي وتأثر بالتكوين اي كلاهما يكمل الاخر.

يبتين لنا ان التخطيط يساعد الاستاذ على تحضير خطة درسه اليومي فيتصور ما يجب ان يعطي من معلومات وما سيوظف من وسائل تعليمية ومن طرائق للتدريس وايضا الانشطة التي سيقوم بها المتعلمون وهذا قصد تعلم موضوع الدرس واستيعابه وتطبيقه، ولتخطيط أهمية تتمثل في "يساعد التخطيط المعلم على اختيار عناصر موضوع الدرس من الكتاب المدرسي ومن المراجع الاخرى ويؤلف بين عناصر الدرس بشكل متكامل يمنع الارتجال والعشوائية في التدريس ويجنب المعلم المواقف الحرجة والارتباك وفشل التجارب.²

¹- مقابلة رقم 5 ، ذكر(انظر ملحق رقم 1).

²- خالد طه الاحمد، تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريس، ط1، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، 2005، ص104

2- تنفيذ الخطة التعليمية؛ تعد عملية تنفيذ الخطة من المراحل المهمة في ترجمة الرؤى والاهداف العامة الى واقع عملي وتنفيذ الخطة يرتبط بعدة عوامل منها: الهيكل التنظيمي، واساليب التنفيذ المتبعة ومدى توافر موارد البشرية فضلا عن الثقافة التنظيمية.¹

تعد الخطة هي الوسيلة التي يستخدمها المعلم لتحديد كيفية تكييف المناهج التعليمية، أي التكييف والربط بين الأهداف والأنشطة التعليمية أو التقييم ويكونون في شكل تطابق وتقارب مع بعضها البعض، حيث تهدف الخطة التعليمية على مساعدة التلاميذ من خلال استخدام المعلم الأنشطة وتحديد المواد والأدوات والتجهيزات اللازمة لتسهيل تعليم أفضل ويكون وضعها في تسلسل منطقي مع تخصيص المعلم الوقت الكافي للأنشطة التعليمية المختلفة.

وما لاحظته خلال تواجدي في الميدان ان لتنفيذ خطة تعليمية يجب على المعلم أن يقدم شرح حول الدرس اي تمهيد لانطلاق الدرس وعلى التلميذ ان يستمع ويجيب بحرية وبعدها اثاره المتعلم حول الموضوع للإجابة من خلال الملاحظة والاستماع واخيرا التلميذ يقوم باستخلاص حول الدرس استثمار المكتسبات وهنا عندما يستوعب القسم كله يكون الاستاذ قد وفق في انجاز وتنفيذ خطته، ومنه نجد اجابة المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين قد ساعدهم في تنفيذ خطة تعليمية من بينهم 9 مبحوثين من اصل 14 حيث كانت اجاباتهم متشابهة

اجابة المبحوث رقم 3 (انا كأستاذ متقاعد في اللغة الانجليزية في الابتدائي يعني كان الفضل للتكوين الذي شكل لدي تصور حول تنفيذ خطة لم يكن تصورا كاملا لكنه تصور واضح و يسهل تنفيذ عملي، لاني انا شخصا درست في متوسطة لكن الابتدائي عندما برمجوا اللغة الانجليزية كان الفضل للتكوين حول تنفيذ خطة يعني تطرقنا من خلاله الى كيفية سير الدرس و اعداد خطة).

اجابة المبحوث رقم 11(طبعا تشكل لدي تصور حول تنفيذ خطة وهي في تطور مستمر وفق المستجدات والوسائل البيداغوجية وحتى الفروقات الفردية ولو ان التصور يكون في بدايته)، اجابة المبحوث رقم 12(واه بسبت سطات لي درناه ديت خبرة باش نفذ خطة تعليمية مليحة) (واه في التكوين ورولنا كيفاه

¹ - الموقع الالكتروني، <https://www.uobabylon.edu.iq>، 25ماي2024، بتوقيت 17:20.

نسيرو الدرس وكيف نديرو خطة في وقت معين). إضافة الى اجابة المبحوث رقم 6 (تنفيذ خطة تعليمية هو اهم خطوة بالنسبة لي كأستاذة حيث سمح لي التكوين الذي تلقيته طيلة مدة عملي بتشكيل تصور حولها دون ان انسى البيئة الصفية و الاجتماعية).¹

إضافة الى اجابة المبحوث رقم 8(بالتكوين تشكلي تنفيذ خطة عامة و باش نفذها تبقى متبدلة حسب مادة والظروف والاشخاص)، اجابة المبحوث رقم 1(ساعدي التكوين في تنفيذ خطة تعليمية)، اجابة المبحوث رقم 4(انا مين درت تكوين تع 15 يوم درنا كيفاه نفذوا الخطة كي شغل قرينا في تكوين كيفاه نديروا وكفاه نخططوا بصح نطبقوه في الميدان)؛ ترجمة المقطع : عندما تطرقت الى التكوين الذي دام مدة 15 يوما تطرقنا الى كيفية تنفيذ خطة وكيفية تحديد الهدف وتحقيقه في العمل)، اجابة المبحوث رقم 5(التكوين الذي تلقيته انا طيلة عملي مكمني من وضع خطة تعليمية حول تنفيذ الجانب التعليمي للتلميذ يكمن في مراعاة وتوافق بين الجانب النفسي والاجتماعي والثقافي للتلميذ).

كانت اجابة المبحوثين متطابقة حيث اكدوا ان تنفيذ خطة تعليمية له علاقة بالتكوين وايضا تتاثر بالاداء الوظيفي للاستاذ داخل القسم؛ والمبحوثين 5 من اصل 14 اثبتوا ان التكوين لا منفعة منه بل الاداء الوظيفي داخل الصف هو اكثر فائدة حسب كل استاذ ولهذا نجد اجاباتهم اجابة المبحوث رقم 10(لي ديتة في التكوين يقعد قليل ليق ليقرونا يخطوا الى دورات لاجل سير الحصص وتمدوا الافضل)؛ ترجمة المقطع: ما اكتسبته في التكوين يبقى ناقصا يجب على المفتشين تخطيط الى دورات تكوينية من اجل تسيير الحصص وتقديم الافضل)؛ اجابة المبحوث رقم 2(عند تنفيذ خطة تعليمية تواجهني عراقيل مثل عدم توفر الوسائل البيداغوجية خاصة الفردية و صعوبة في شرح المفاهيم)²

إجابة المبحوث رقم 9(شكلت تصور وفق ادائي وجهودي حيث عنما انفذ خطة تعليمية اقسماها الى ثلاث مراحل وهي مرحلة الانطلاق والتمهيد ثم مرحلة سير الدرس بناء المعلومة المراد ترسيخها ثم اضع تمارين للتأكد من وصول المعلومة)؛ اجابة المبحوث رقم 7(خطط التعليم بحاجة الى تجديد في كل مرة حسب موضوع الدرس والفئة المستهدفة اما ما اكتسبته من التكوين يبقى دوما بحاجة الى تعديل).

¹ مقابلة رقم 10، انى(انظر ملحق رقم 1).

² - مقابلة رقم 13، انى(انظر ملحق رقم 1).

تشمل مرحلة التخطيط مراحل متسلسلة تساهم في سير الحصّة بوضوح، منها مرحلة الإستشارة الموجهة؛ والتي تم تسميتها سابقاً بالمقدمة أو التمهيد، نظراً لأنها تجعل التلميذ مستعد نفسياً وأكثر نشاطاً وفاعلية، كما أنها تستثير التلميذ إثارة تكون موجهة نحو موضوع الدرس بحيث يتابع التلميذ معلمه بشوق، لكن أولاً يجب أن تكون الخطة التي ينفذها المعلم ليست غير مملّة، مثل ذكر عنوان الدرس وكتابته على السبورة، الأمر الذي مما يجعل التلميذ يشعر بالملل من الدرس.

بمعنى من الضروري استخدام المعلم طريقة الإثارة لتشويق التلاميذ داخل الدرس. ثم تليها مرحلة الأنشطة العملية لتكوين مفاهيم جديدة، حيث يقوم المعلم في هذه المرحلة بإعداد أنشطة عملية مسبقاً ليكون في أذهان التلاميذ أخذ المفاهيم الأساسية للبحث، وذلك بشكل متدرج، مع مراعاة مشاركة التلاميذ التي تكون فعالة مع الأنشطة، وصولاً إلى مرحلة التقويم المرحلي والنهائي التي يلجأ فيها المعلم إلى تقويم التلاميذ لمعرفة مهاراتهم ومدى نجاح الدرس من خلال الإعتماد على الطرق والأساليب والوسائل التي يختارها أثناء إلقاء الدرس.

وانتهاءً بمرحلة النشاط المنزلي، التي تعد المرحلة النهائية التي ينفذها الأساتذة مع تلاميذهم لأنهم يحددون فيها أهم الأنشطة التي يقوم بها التلاميذ في المنزل خلال نهاية الدرس وتكون على شكل جمع عينات أو تنفيذ بعض التجارب أو رسم الطبيعة مثلاً أو تصميم أجهزة بسيطة تكون نافعة لهم في قدراتهم العقلية أو إجراء بحوث لها علاقة بالموضوع العلمي.¹

إجابة المبحوث رقم 13 (أنا باش نفذ خطة تعليمية نحضر مثلاً نقول غدوة شانديلهم نحضر درس رويحي و البحث و نسقسي زملائي وذا مفهموش درس ندير على حساب ما يفهموني تلاميذ)، بعد ذكر إجابة المبحوثين المتشابهة والمختلفة حول مؤشر تنفيذ خطة تعليمية يتبين لنا ان هناك علاقة تأثير بين المؤشر والتكوين وكذا دور الاداء الوظيفي للمدرس في تنفيذ الخطة التعليمية و التي تعد كمؤشر هام في التعليم يحتاج الى بذل جهود من قبل الاساتذة وهي بمثابة دليل للأستاذ لتنفيذ الدرس وتتضمن ما يجب ان يتعلمه التلاميذ وكيفية اجراء الدرس بواسطة طرق تمكنهم من الفهم بسهولة وبعدها التحقق من وصول هذه الاهداف عن

1 - مصطفى نمر، دعمس. الإستراتيجيات الحديثة في تدريس العلوم عامة. ط1 عمان-الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2015، ص65-

طريق حل سلسلة من التمارين والواجبات المنزلية، وايضا تقديم امثلة لفهم الدرس من خلال عرض احداث تحدث في المجتمع وكسر بعض القصص الصغيرة في بداية الدرس تمهيدا للدرس الجديد لكي يسهل الفهم وبهذا يتم تنفيذ خطة تعليمية ناجحة.

واتضح ايضا ان مدير المدرسة في بداية السنة يقدم دليل الكتاب للاستاذ مقرر من مناهج التربية الوطنية حسب كل سنة من تعليم الابتدائي حيث هذا الدليل يعتبر وثيقة بيداغوجية تعليمية توضح الاهداف الاساسية للكتاب المدرسي والوسائل والسبل المستخدمة لتحقيق عملية التعليم والتعلم، حيث هذا الدليل يساعد الاستاذ لتهيئة الظروف الملائمة للتعلم وتنظيم اعماله قصد تنفيذ خطة تعليمية داخل القسم، حيث تركت له الحرية لبناء الوضعيات التعليمية والتعلمية وفق ما يراه مناسباً لمستوى المتعلمين وهنا الاداء الوظيفي ايضا ياثّر على تنفيذ خطة تعليمية، خلال تواجدي في الميدان لاحظت ان استاذ مجر لتنفيذ درس مدته 60 دقيقة هنا المدرس له حرية التصرف حسب الوقت المبرمج ينفذ خطة بأدائه وجهده وبالطريقة الي يستوعبها المتعلمين بسهولة.

3- مؤشر التقييم (الكتابة والقراءة نموذجاً)؛ لقد تعددت المفاهيم المختلفة حول معنى التقييم حيث يشير في معناه اللغوي الى تحقيق القيمة المقدرة (تقدير وتثمين)، والتقييم من قيم الشيء بمعنى نسب الشيء الى قيمته وعرفه بواسطتها او معرفة الشيء واطهار قدره.¹ والتقييم اصطلاحاً يعرف على انه قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة لبرنامج معين نفذ لتحقيق هدف يعتبر انه ذو قيمة خاصة.

تعد هذه العملية نشاط أساسي من أنشطة الإتصال بين البشر، وأحد طرفي عملية الإتصال اللغوي، لقد أثبتت الدراسات على أن "التحصيل القرائي بكثرة يدل بوضوح على الدقة في التحدث بشكل سليم ويعمل على تنمية الثروة اللغوية وأيضاً يعطي مجالاً قوياً للقدرة على المحادثة باستمرار دائم".² ومنه تأتي الكتابة بعد القراءة فهي جزء منها لنجاح مكتسبات التلميذ، ومن الضروري أن يعرف المعلم كيفية تنظيم هذه الوسيلة وذلك لتحسين جودة التعليم نظراً لاعتبارها المشكل البارز الذي يعانيه التلميذ في مراحل الأولى للتعلم.

¹ - احمد عبد الفتاح، ناجي. تقييم المشروعات الاجتماعية و التنموية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،

2011، ص13

² - أحمد إبراهيم صومان، دراسات في تنمية مهارات التحدث والكتابة لطلبة المرحلة الأساسية، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، ط1،

2010، ص9-10.

إن التقييم عملية تحديد لقيمة أو قدر النجاح كميًا وكيفيًا في تحقيق الأهداف الموضوعية، "كما أنه يعتبر الدراسة المنهجية لتقدير قيمة الشيء سواء المادية أو المعنوية ومدى ما يحقق من أهداف"¹ بعد تعريف التقييم الذي يعد أهم عناصر العملية التعليمية فهو الوسيلة التي تحدد لنا مستوى التلميذ، ومنه نجد اجابات المبحوثين المتشابهة الذين صرحوا ان التكوين يساعدنا في تقييم التلاميذ؛ اجابة المبحوث رقم 4(واه التكوين عاوني لان بالتقييم نطبقو نعرفو نيفو تلميذ فالقراية)؛ رقم 5) للتكوين اهمية في تقييم التلاميذ من عدة جوانب السيكولوجي والاجتماعي والنفسي)²

اجابة المبحوث رقم 3) خصص خلال التكوين مقياس كامل يتحدث على التقييم والتقييم وافادني في عملية تقييم تلاميذي.)، اجابة المبحوث رقم 11(افادني التكوين كثيرا في تقييمهم و تقويمهم وايجاد الاسلوب المناسب في تسيير الحصص التعليمية و الامتحانات ومن تم تقييمهم.)، اجابة المبحوث رقم 8 (واه فادني بزاف من جبهة التقييم)؛ اجابة المبحوث رقم 1 (نعم افادني التكوين من خلال تطرقي الى انواع التقييم)، اجابة المبحوث رقم 2(لقد افادني لان تقييم التلاميذ في الطور الابتدائي صعب لان العامل النفسي والاجتماعي له تأثير ايجابي وسلبي على الاستيعاب والتركيز).

اجابة المبحوث رقم 9(افادني التكوين كثيرا لان المعلومة من اجل ان تصل يجب ان تكون لدي خطط انفعت الاولى فلا داعي للثانية هناك بدائل كثيرة على حسب نوع التلميذ سريع الفهم او بطيء الفهم.)، اجابة المبحوث رقم 12(واه فادني باش نعرف نقيمهم)، اجابة المبحوث رقم 13(انا مين راني جديد وبديت خدمة قبل التكوين ما نعرفش كيفاش نقري و نقيم تلاميذ في الحصة)، ترجمة المقطع: كوني استاذ جديد وتلقيت خدمة قبل تكوين لم تكن لدي قدرة على كيفية تدريس وتقييم التلاميذ خلال الحصة).

كما نجد 4 اجابات مختلفة من اصل 14 اجابة حيث صرح مبحوثين، اجابة المبحوث رقم 14(تكوين مفادنيش وليت نقيم تلاميذ وحدي داخل القسم) اجابة المبحوث رقم 10(لا مفادنيش بحاجة كبيرة انا ندير جهدي باش نقدم حاجة مليحة)، في حين نجد مبحوثين صرحا وفق ما يلي، اجابة المبحوث

¹ - احمد عبد الفتاح ناجي، نفس المرجع السابق، ص 14-15

² - مقابلة رقم 11، انظر ملحق رقم 1).

رقم 7 (التكوين افادني بنسبة متوسطة)¹ ثم اجابة المبحوث رقم 6 (احيانا كان يفيدني في تقييم التلاميذ)، من خلال أجوبة المبحوثين حول التقييم المتشابهة والمختلفة تبين لنا تقييم التلاميذ يتأثر بالتكوين في حين نجد اخرون صرحوا انه يتأثر بالأداء الوظيفي للأستاذ اي بفضل طرق الاستاذ و امكاناته داخل القسم، فالتقييم لا يمكن الاستغناء عنه لأنه يساعد في تشخيص نقاط القوة والضعف في تعلم التلاميذ وذلك بعد دراستهم لفترة.

يتبين لنا من خلال الاجوبة ايضا ان التقييم و التقييم قد درسا للأساتذة خلال تكوينهم في مقياس التشريع المدرسي والذي كان عبارة عن كيفية تقييم التلاميذ يعني التكوين افاد الاساتذة في تقييمهم للمتعلمين خاصة الاساتذة الجدد، فحين نجد ان تقييم التلاميذ يكون بالأداء الوظيفي للأساتذة وخلال الممارسة المهنية في عملية التدريس عن طريق الوجبات المنزلية والامتحانات.

إضافة الى تقييم المكتسبات الذي اضافته وزارة التربية في الآونة الاخيرة للسنة الخامسة ابتدائي والذي يهدف الى تقييم التلاميذ وتحديد مستواهم وكفاءتهم بغية معرفة نقائص كل تلميذ ومعالجتها قصد ضمان نجاحه في المراحل التعليمية القادمة، حيث قاموا الاساتذة بتكوين حول تقييم المكتسبات كل من اساتذة اللغتين العربية والفرنسية وفي السنة القادمة سيكون هناك تقييم المكتسبات في اللغة الانجليزية والمدرسين سيقومون بتكوين على اساسها وليه يتبين لنا ان التكوين اساسي لتقييم التلاميذ وكذلك اداء الاستاذ وجهده في تقييمهم.

¹ - مقابلة رقم 8، انثي (انظر ملحق رقم 1).

المبحث الثاني: التكوين وعلاقته باكتساب مهارات التواصل والتفاعل

1- مهارات استجابة التلاميذ أثناء الدرس

المهارات جمع المهارة وتعرف على أنها السرعة والدقة والبراعة والجودة في الأداء، وتعرف المهارة أيضا بأنها القدرة على الاداء الجيد تحت ظروف معينة، او القدرة على قيام الفرد بأداء اعمال مختلفة قد تكون عقلية او انفعالية او حركية.¹

تعد هذه العملية نشاطا فعالا بين التلاميذ والمعلم، حيث يكون التلاميذ أكثر احتراماً لذواتهم عندما تتوفر لهم الرغبة في المشاركة والتفاعل مع المعلم أو مع الآخرين، كما يجب على المعلم أن يتخذ إجراءات كتحفيز التلاميذ على المبادرة والمحافظة على العلاقات الإيجابية وتشجيعهم على ما قدموه من إنجاز ومبادلتهم بتعبيرات إيجابية وجيدة حتى يشعر التلاميذ في تحسن وليس أن يكونوا في دور خجول وخائف من المشاركة وإثبات قدراته كبعض ما يعانيه التلاميذ من نقص في المشاركة والتفاعل مع الآخرين لأن الشعور بالخوف هو من إرتكاب الأخطاء عند التلميذ ويجب إزالة هذا الحاجز عن طريق التقارب والتحاور مع التشجيع بقدراتهم ومهاراتهم المعرفية.²

إذا كانت المهارات تعرف على أنها قدرة في اداء والبراعة، ونجد ان الاساتذة يمتلكون مهارات تساعد في تفاعل التلاميذ واستجابتهم للدرس وهذا ما نجده في اجابات المبحوثين المتشابهة، اجابة المبحوث رقم 12(ديت المهارات كافية و لقيت استجابة من طرف التلاميذ مين ندير الدرس)³

كما نستعرض جانب آخر من الإجابات التي تثري هذه المسألة، ومنها وإجابة المبحوث رقم 5 (من بين المهارات التي اكتسبتها حفظ البرنامج وكيفية استغلال الحصص والوقت وتحفيز وتشجيع التلاميذ) إضافة الى اجابة المبحوث رقم 3(اكتساب المهارات يتطلب خبرة كبيرة وممارسة لكنني اكتسبت البعض منها

¹ - الموقع الالكتروني، <https://www.slideshare.net/slideshow>، 20ماي 2024، بتوقيت، 18:45.

² - بول، بوردن، الإدارة الصفية تكوين بيئة صفية ناجحة، ترجمة: أ. محمد طالب السيد سليمان، غزة-فلسطين: دار الكتاب الجامعي للنشر، ط2، 2009، ص167.

³ - مقابلة رقم 9، انشي(انظر ملحق رقم 1).

من خلال التكوين وخبرتي التي املكها) وانتهاء اجابة المبحوث رقم 11(مهاراتي المكتسبة خلال مساري المهني والتكوين المتواصل ساهموا ايجابا في استجابة التلاميذ اثناء الدرس وتفاعلهم معي).

نضيف الى جملة الإجابات السابقة اجابة المبحوث رقم 9(مع مرور السنين اكتسبت المهارات والخبرات والكثير من الصبر اهمها الحب اذا احبني المتعلم فسيحب ما اقدمه له وان كان العكس فمستحيل ان يستجيب لشيء والتلميذ المحفز يكون استعدادة اكثر لتلقي العلم) فضلا عن اجابة المبحوث رقم 1(اكتسبت المهارات بفضل استراتيجيات المدججة لتقديم الدروس).

من جهة أخرى وفي هذا الاطار، هناك إجابات تختلف في مضمونها عن الإجابات السابقة، منها اجابة المبحوث رقم 8(دية شوية برك و شي لبقا ندير روحي)¹ ثم اجابة مبحوث رقم 7(لم اكتسب مهارة في التكوين وانما كانت بعد الممارسة الميدانية)، إضافة الى اجابة المبحوث رقم 2(: اذا اردت استجابة من طرف التلاميذ علي باستعمال اسلوب التشويق والوسائل الملموسة والتحفيز والتحكم في القسم)، فضلا عن اجابة المبحوث رقم 14(كون عندي مهارات كون راني مسيطرة في بداية شوية و مبعده تلاميذ يدخلوا فيك).

ليس هذا فحسب، لكن يشترك في هذه التصورات المبحوث رقم 6 حيث يشير (احيانا اكتسبت المهارات و في بعض الحالات لا يستجيب التلاميذ لهذه المهارات)، ثم اجابة المبحوث رقم 13(في التكوين مديناش المهارات مع الوقت ديتها في خدمة تلاميذ كايين لي يدخل داهش ليق نفهمهم و نتعامل معاهم) اجابة المبحوث رقم 10(ما تعلمناش مهارات لاستجابة التلاميذ في التكوين استجابة تلاميذ للدرس تولي بعد الممارسة الميدانية)

تأسيسا على أجوبة المبحوثين يتضح لنا نصف المبحوثين صرحوا ان التكوين اكسبهم مهارات من خلال ما تطرقوا إليه تنوع في أساليب وطرق التدريس، فحين نجد ان نصف اخر اكدوا ان المهارات تتكون من خلال الممارسة المهنية وطرق يستخدمها المدرس لاستجابة تلاميذ إذ يستعمل شرح بسيط وسهل ليتمكن من ايصال المعلومات ويستخدم كلمات تتناسب مع قدراتهم .

¹ - مقابلة رقم 6، ذكر(انظر ملحق رقم 1).

كما يتضح أن المهارات لها علاقة تأثير بالتكوين و الأداء الوظيفي، لأن التكوين يساهم في زيادة مهارات الأستاذ، والأداء الوظيفي يكون من خلال العمل واكساب حب التلاميذ وخلق جو من الترابط ما بين التلاميذ والاستاذ وبالتالي تكون زيادة في التحصيل لديهم واستاذ ذو اداء عالي وناجح.

3- مؤشر التحفيز؛ هو مفهوم ليس عليه اتفاق و ليس له تعريف واحد محدد و بالرغم من الصعوبات حيال طبيعته الدقيقة، فان التحفيز حيوي جدا لقادة الفريق لأنه الشيء الذي يجعل الناس يتمنون القيام بالأشياء، والتحفيز هو الذي يجعلهم يضعون الجهود الحقيقي فيما يفعلونه، يختلف التحفيز و بوضوح في طبيعته من شخص لأخر طبقا للتنوع الخاص للتأثيرات الواقعة عليهم في اي وقت.¹

موازاة مع الحديث عن مسألة تحفيز التلاميذ، نستعرض إجابات شركاء العملية البحثية حيال هذا العنصر، ومنها إجابة المبحوث رقم 3(لقد تطرقت من خلال التكوين الى الكثير من الخطط و الاستراتيجيات التي تحفز التلاميذ و تساعد في اشراكهم في الدرس) ، فضلا عن ذلك يشير المبحوث رقم 5(اقوم بانجاز خطط تعليمية تجلب التلميذ الي مثل تحفيز التلاميذ الانطوائيين والمشغبين)، في حين يشير المبحوث رقم 4(التكوين مدلي ثقة تنعكس ايجابيا على علاقتي معاهم).²

فضلا عن ذلك نستعرض إجابة المبحوث رقم 11(من خلال التكوين الاولي والمتواصل المتمثل في الندوات التربوية والتطبيقية وحتى التكوين الذاتي ساعدني في ايجاد خطة لتحفيز التلاميذ واشراكهم في الدروس وفق اسس وقواعد التعلم النشط) نضيف إجابة المبحوث رقم 1(اقوم بإشراك التلاميذ في الدرس من خلال تقسيم تلاميذ الى افواج واسناد اليهم مسؤوليات القسم لتحبيب المادة والاستاذ).

أشارت الإجابات السابقة الى الكيفيات المطروحة لتحقيق مطلب تحفيز التلاميذ داخل الدرس، حيث كانت متفاوتة في نوع التصورات، في هذا السياق يشير كذلك مبحثين آخرين حول أهمية التكوين وما يمنحه من معارف حول مسألة تحفيز التلاميذ ومنها اجابة المبحوث رقم 12(التكوين عاوني باش ندير خطة نحفزهم ويشاركوا في الدرس) اجابة المبحوث رقم 6(اكيد منحنا التكوين خطة لتحفيز واشراك التلاميذ اضافة الى الاحتكاك بالزملاء و مواقع التواصل الاجتماعي) مرورا بإجابة المبحوث رقم 13(كوني جديد في العمل تكلت

¹-جيف هونس،المهارات الادارية للقيادات الادارية،(ترجمة نخير منصور نصر الله)،دار الكتاب الجامعي،الطبعة الاولى،فلسطين،2006،ص80.

² - مقابلة رقم 12،انثى(انظر ملحق رقم 1).

على لي مدوهولي في التكوين درنا كيفاه نحفزوا ونزيد نحفز اكثر في العمل¹ وانتهاء بإجابة المبحوث رقم 14)تكوين علمني ومفتش مين كان يقرينا يقولنا تلميذ هو لي يقوم بالدرس انا كاستاذة نوجهو ونديرو خلاصة و قاعدة ونتيجة).

من جهة أخرى، نستعرض وجهات نظر لمبجوثين آخرين حول مسألة التحفيز، فعلى النقيض من ذلك، يشير بعض المبحوثين منهم إجابة المبحوث رقم 2 (التكوين ساعدني في تحفيز التلاميذ و ايضا من خلال تجربة مع الزملاء و كيفية الاستثمار في قدرات المتعلم) اجابة المبحوث رقم 8(التكوين ما مدليش خطة لتحفيز التلاميذ خطة جي المعطيات وقدرات متاحة) ثم إجابة المبحوث رقم 7(منحني التكوين خطة لكن هذا لا يعني انني لست بحاجة لتحسين مهاراتي وخطط لبث روح المنافسة والتحفيز في القسم ودوما احتاج الى تطوير مهاراتي ووضع خطط مستجدة)

كما يضيف المبحوث رقم 9 (لم يمنحني التكوين خطة بل بطريقي الخاصة عن طريق اللعب فتمر المعلومة اليه بسير وسلامة وادخال المسرح في تمرير اخلاق حميدة حوار انشودة فيحس التلميذ انه يلعب ويكون تقبله للمعلومة سهل)، اجابة المبحوث رقم 10(لم يمنحني التكوين خطة لتحفيز التلاميذ ولكن هذا لا يعني انني لست بحاجة لتحسين مهاراتي وهذا يكون بالممارسة الميدانية ودوما اخطط لبث روح المنافسة بين التلاميذ و يكون بالتحفيز دوما و انا احتاج الى تطوير مهاراتي).

يتضح أن مؤشر التحفيز عامل يساعد التلاميذ على المشاركة الفعالة في الدرس، و التحفيز بدوره يؤثر على الاداء الوظيفي للأستاذ، حيث خلال الدورات التكوينية مفتش يحث الاساتذة على ضرورة استخدام التحفيز اثناء الدرس كونه يساعد على تميز المتعلمين حيث نجد في بعض الاجابات ان التحفيز يكون بطريقة اللعب الذي يعد كطريقة مسلية للتلاميذ وأكثر طريقة ناجحة ونجد ايضا تحفيزات متمثلة في بطاقات مكتوب عليها جيد تقدم للتلاميذ وعند حصوله على عدد أكبر من البطاقات تقدم له هدية مما يجعل هذه الطريقة أكبر محفز للتلميذ، مما يجعل هذه الطرق تساعد على تفاعل التلاميذ اثناء الدرس فيكون تقبل الدرس سهل عليهم، ويتبين لنا ان الأستاذ عندما يشجع تلاميذه عند القيام بالأعمال المطلوبة و الواجبات فانه يعمل على تحفيزهم

¹ -مقابلة رقم 2، ذكر(انظر ملحق رقم 1).

لتقديم المزيد والأفضل وحماسهم أكثر للعملية التعليمية .

مؤشر التواصل والتفاعل؛ التواصل يعني الحالة التي يصير اليها الحوار بين طرفين على الأقل التفاعل والذي يعني الفعل و رد الفعل وبذلك يكون معناه في الحوار هو المشاركة في الفعل و رد الفعل حول مضامين معينة، اضافة المفهومين الى بعضهما البعض يعطيها حمولة جديدة ليدلا على كل العناصر التي تفيد المشاركة الحوارية في اطار تفاعلي تساهم فيه كل مكونات الحوار اللسانية و خارج لسانية.¹

اجابة المبحوث رقم 7(تحسنت قدراتي في التواصل مع التلاميذ و الطاقم الاداري و هذا من خلال تعرفنا هلى حقوقنا وواجباتنا من خلال التشريع المدرسي وكذلك استراتيجيات التعلم و كيفية تسيير القسم) اجابة المبحوث رقم 5(التلميذ يعتبر همزة وصل في التواصل والتفاعل بين المعلم و الادارة)، اجابة المبحوث رقم 3(بالطبع سمح لي التكوين في تحسين قدرتي على التواصل والتفاعل مع التلاميذ والطاقم المدرسي خاصة من خلال مقياس التشريع المدرسي وعلم النفس اللذان يوضحان طبيعة العلاقة بين الاستاذ والادارة والتلاميذ).

كما نستعرض في هذا الاطار اجابة المبحوث رقم 11(من محاسن وفوائد التكوين ساهم في تحسين قدرتي في التواصل مع التلاميذ على اختلاف مستوياتهم و فروقهم و ظروفهم وايضا التواصل مع الطاقم الاداري والتفاعل معهم بجدية وهذا لصالح التلميذ) ثم اجابة المبحوث رقم 6(بطبيعة الحال سمح لنا التكوين بتحسين قدراتي في التواصل والتفاعل خاصة عندما يكون التكوين تطبيقيا) واجابة المبحوث رقم 1(ساهم التكوين في تحسين التفاعل والتواصل مع التلاميذ والادارة لدوره الفعال وذلك من خلال الانضباط)² مرورا باجابة المبحوث رقم 2(زادني التكوين خبرة في طرق التواصل و التفاعل مع افراد المدرسة) وصولا الى اجابة المبحوث رقم 8 التي صرح فيها (عاوني التكوين باش ندير أفق تواصل معاهم).

اجابة المبحوث رقم 12(سمحلي التكوين باش نحسن في قدرتي في التواصل و التفاعل مع تلاميذ و مع ادارة) اجابة المبحوث رقم 13(في تكوين درنا كيفاش نتواصلو و تفاعل من خلال مادة التشريع المدرسي

¹ محمد نظيف، الحوار وخصائص التفاعل التواصلي، دراسة تطبيقية في اللسانيات التداولية، افريقيا الشرق، المغرب، 2010، ص15.

² مقابلة رقم 14، انشي(انظر ملحق رقم 1).

مدنا قوانين تعامل مع ادارة و تلاميذ ندرهم كوراج ونعاونهم ونصحح غلط وضرب ممنوع) اجابة المبحوث رقم 14(استاذ لي درسنا التكوين علمنا لقاءات وكيفاه نهدروا ونخدموا نتعلمو مع الخبرة كيفاه نتواصل وتفاعل)¹

من جهة أخرى في هذا الاطار المبحوث رقم 4(تكوين ساعدني باه نهدروا غاية ونديرو بيئة يشعر فيها الطاقم الاداري و المتعلم بالراحة) اجابة المبحوث رقم 10(تحسنت قدراتي في التواصل و التفاعل مع تلاميذ بعد مداومة العمل لقيت صعوبة في البداية لكن مع خدمة تبذلت اما ادارة تتمثل في لقريناه في حقوقنا وواجباتنا كي قرينا التشريع المدرسي واستراتيجيات اتعلم النشط وكيفاه نسيروا القسم وكيفاه نعاملوا تلاميذ)² اجابة المبحوث رقم 9 (في بداية الامر كان صعبا والتكوين لم يسمح لي بالتواصل والتفاعل، ولكن بمرور الوقت والعمل الدائم والاحتكاك بالتلاميذ والاساتذة اصبحت لينا في معاملي واتواصل واتفاعل معهم و فاهما لعقلية التلاميذ وانه مخطئ بطبعه واتقبل اخطائه واصححه.

يتبين لنا ان اغلب المبحوثين اكدوا ان التكوين ساهم في تحسين التواصل و التفاعل مع التلاميذ والطاقم الاداري وهذا وفق مواد تدرس في التكوين مثل اخلاقيات المهنة التي تقوم على مقومات منها الاسس القانونية وحقوق وواجبات التلميذ والمربين والموظفين وايضا حقوق وواجبات الاولياء والشركاء الاجتماعيين، وايضا استراتيجيات التعلم وكيفية تسير القسم الذي يهدف الى التفاعل والاتصال الصفي اي اتجاه الاستاذ نحو نفسه ان يكون واثقا من نفسه وان يكون محبا لتلاميذه ويميل الى التفاعل معهم ويؤمن بقيمة كل منهم.

في حين نجد اجابة مغايرة ان الاتصال والتفاعل يأتي خلال الالتحاق بالمدرسة والاحتكاك بالأساتذة والتلاميذ والاولياء ويتضح لنا ان التواصل والتفاعل يتأثر بالتكوين والاداء الوظيفي من خلال تبادل الافكار والمعلومات بين التلاميذ يكون التفاعل داخل القسم اما بالنسبة للطاقم الاداري يكون التواصل والتفاعل حول امور ادارية وامور مرتبطة بالتلاميذ، فالتواصل والتفاعل مؤشرين ضروريين في خلق بيئة تعليمية فعالة.

اذن فالتكوين له دور في تزويد المكون اي الاستاذ بمختلف المعارف والكفاءات المهنية، والاستاذ بدوره يقوم بمنح التلاميذ مختلف المعلومات التي يتضمنها البرنامج والوقت المخصص لهم والاداء الجيد للأستاذ

¹ مقابلة رقم 1، انشي(انظر ملحق رقم 1).

² مقابلة رقم 4، انشي(انظر ملحق رقم 1).

والاهتمام به يرفع من مستوى ادائه وفي نجاح العملية التربوية، ومنه نجد ان للتكوين دور في تحسين الاداء الوظيفي. للتكوين دور في ربط أهداف الفرد العاملين بأهداف المؤسسة وخلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية لصالح المؤسسة ، كما يساعد في انفتاحها على العالم الخارجي و توضيح السياسات العامة لها مما يساعد الافراد في تحسين فهمهم للمؤسسة و استيعابهم لدورهم فيها و بالتالي المساهمة في تحسين ادائهم.

-توثيق العلاقة بين الادارة و الافراد العاملين بهم¹.

¹ - حميدة مسعودة ورقيق بشيرة، التكوين اثناء الخدمة و علاقته بالاداء الوظيفي لاساتذة التعليم الابتدائي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 2019-2020، ص 62-63.

خاتمة عامة وعرض النتائج

الخاتمة

خاتمة عامة وعرض النتائج

في آخر هذه الدراسة نشير ان التكوين هو نشاط الذي توليه المؤسسة التربوية اهتماما كبيرا، حيث يهدف الى تنمية قدرات المعلمين في العمل، ومن خلاله يزود الفرد بالمعلومات والمهارات الجديدة المطلوبة لتحقيق استراتيجية المؤسسة في بيئة، أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المناهج التربوية في الوقت الحاضر سواء كانت بيداغوجية او تكنولوجية اصبحت تفرض عليها ضرورة توافق مع قدرات المعلم داخل الفصل الدراسي مع ما يستجد من هذه التطورات بغية تحقيق ما تصبوا اليه الوزارة الوصية من تحقيق للأهداف المرجوة.

وقد اصبح لزاما عليها ان تبحث عن برامج التكوين او التدريب على انها الوظيفة مكتملة للتعين فلا يكفي ان تقوم الوزارة بتعيين الموظفين وإنما وجب إعداد هؤلاء المعلمين وتنمية قدراتهم على أداء أعمال المسندة وصقل مواهبهم ومهاراتهم وللتكوين تأثيرات متعددة على أداء الموظفين ومن أهمها رفع مستوى الأداء وتحسينه من ناحية الكمية والنوعية، ثم تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم، إضافة الى تنمية شعور الموظفين بانتماء والولاء للمنظمة، ثم تخفيض معدلات كل من الغياب و دوران العمل، وانتهاء توعية الموظفين بأهمية التكوين، وإكسابهم القدرة على البحث على الجديد و المستحدث في شتى مجالات العمل.

كما نشير أن التكوين له أهمية وخاصة مع ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي اصبحت تشهدها المجتمعات اليوم، اذ يتوجب العناية في ايجاد الاستاذ الكفاء والحرص على التكوين الجيد وخاصة في المرحلة الابتدائية التي تعد من المراحل الاساسية في بناء الفرد، والرعاية بالأساتذة من حيث تكوينهم وتدريبهم واعدادهم وهذا بغية تحسين مستواهم وكذا الاكتراث بوضعيتهم المهنية والنفسية والاجتماعية.

ويعد التكوين المستمر او قبل او اثناء الخدمة من السبل الناجحة للحصول على الاهداف المسطرة ولا بد من الاستمرارية في اداء الاستاذ والتطوير من ممارسته المهنية كونه من القوائم بعملية التعليم وملقن المعلومات وهو من يشارك في متابعة تعليمهم وتطوير مهاراتهم واتجاهاتهم، والاستاذ الناجح يواصل دائما في تكوين ذاته وتطوير ادائه واستثمار خبرته، وعليه كانت لنا جملة من النتائج التالية:

التكوين يؤثر بشكل كبير على اداء الاساتذة في الممارسة المهنية بصفة خاصة وادائهم الوظيفي بصفة عامة، كما أن ابرز الدورات التكوينية تكون لزيادة المهارات و المعلومات الاساتذة بهدف التنمية الدافعية نحو

الخاتمة

القدرة الذاتية، ومن النتائج كذلك أن التكوين له تأثير على الاداء الوظيفي و هذا وفق ادماج المهارات المهنية و تحديثها في شكل كفاءات متجددة لمواجهة التغيرات.

إضافة الى أن التكوين يهدف الى معرفة استعمال لتكنولوجيا الاعلام و يسير على الاستاذ تخطيط لعملية تدريس محتوياته وانشطته، ليس هذا فحسب، نضيف من نتائج الدراسة أن التكوين يساهم في رفع مستوى الاداء الوظيفي للأستاذ، وأن التكوين يساعد الاستاذ على حسن التعامل والتفاعل مع التلاميذ، فضلا عن ذلك فإن تلقي التكوين نظريا او تطبيقيا يساعد على تأهيل الاساتذة واستكمال خبرتهم.

من خلال النتائج يمكننا القول ان التكوين له دور هام في اعداد اساتذة التعليم الابتدائي و اكسابهم مختلف الخبرات لأداء مهامهم بكفاءة جيدة وبناء عليه يمكن القول ان الفرضية الأولى ان التكوين يؤثر على الممارسة المهنية لأستاذ الطور الابتدائي قد تم اثبات صحتها.

التكوين يساعد الاستاذ على التحضير للدرس وكيفية اعداده اضافة الى التفاعل مع التلاميذ داخل القسم اذن يمكن القول ان الفرضية الثانية التكوين يساهم في رفع مستوى الاداء الوظيفي لأستاذ الطور الابتدائي قد تم اثباتها.

الخاتمة

التوصيات والاقتراحات:

1. اخذ التكوين بعين الاعتبار من طرف المفتشين والاهتمام به كونه ضروري في اعداد الأساتذة.
2. زيادة في ايام التكوين وتطرق الى معرفة التعامل مع التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة بعد ما تم ادماجهم في المدارس العادية.
3. ضرورة التركيز على دورات تكوينية تطبيقية الي يحتاجها الاستاذ في العمل.
4. الاهتمام بالإعداد الثقافي للأستاذ خاصة المتخرجين من المدارس العليا وعلوم التربية وعلم الاجتماع وعلم النفس التربوي وهذا من أجل تغير اتجاهات التلاميذ.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع :

1-الكتب :

- 1- ناجي، احمد عبد الفتاح. تقييم المشروعات الاجتماعية و التنموية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2011.
- 2- بوثلجة، غياث، الاسس النفسية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2005
- 3- جيف، هونس، المهارات الادارية للقيادات الادارية (ترجمة نخير منصور نصر الله)، دار الكتاب الجامعي، ط1، فلسطين، 2006.
- 4- جيمس، شيرمان، التخطيط اول خطوات النجاح، (ترجمة محمد طه علي، ابراهيم بن حمد القعيد)، دار المعرفة للتنمية البشرية، ط1، الرياض، 2010.
- 5- طه الاحمد، خالد. تكوين المعبين من الاعداد الى التدريب، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، 2005.
- 6- تركي، رابع. اصول التربية و التعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1999.
- 7- رنجي، مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج و اساليب البحث العلمي (النظرية و التطبيق)، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2000.
- 8- اورلسان، رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر البلدية، 2000.
- 9- سعد، سلمان المشهداني، منهجية البحث العلمي، دار اسامة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، 2019.
- 10- بوحفص، عبد الكريم، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون، الجزائر، 2010.
- 11- عبد الله، بن حميد سالم الخروصي. التكامل في التعليم المدرسي، دار المسيرة، عمان، 2000
- 12- محمد نظيف، الحوار و خصائص التفاعل التواصلي، دراسة تطبيقية في اللسانيات التداولية، افريقيا الشرق، المغرب، 2010 .

2- المذكرات والأطاريح :

1-ماجستير :

- 1- ربهام زيد الحلبي، مهارات التواصل الاجتماعي و علاقتها بالاداء الوظيفي لدى الاعلاميين السوريين، رسالة مقدمة لنيل الماجستير في علم النفس العام، كلية التربية، قسم علم النفس، جامعة دمشق، 2016، 2015.
- 2- عيسى إبراهيم، المعشر، أثر الضغوط على اداء العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص إدارة أعمال ، جامعة الشروق الأوسط للدراسات العليا، الاردن، 2009.

المصادر والمراجع

2- ماستر :

1- حميدة مسعودة، رقيق بشيرة، التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء الوظيفي للاساتذة التعليم الابتدائي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم إجتماع التربية ،جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2019-2020.

2-خولة جنيندي عائشة بن حبيب، تكوين اساتذة التعليم الابتدائي وأثره على أدائهم الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع التربوي ،كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ،قسم العلوم الإجتماعية، 2016-2017.

3-ضحوي سارة ، علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية ،كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021.

4-كريمة زميت ، طبيعة التكوين لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقة بالأداء التربوي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم تربية ،العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016-2017.

5-محمد طواهرية، دور الأداء الوظيفي في تفعيل عملية إتخاذ القرار داخل المؤسسة ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،علوم الإعلام و الإتصال، جامعة العربي تبسي، تبسة، 2020-2021.

3- المجلات :

1-ابراهيم عمر حسونة ، الفاضل تيمان إدريس، دور التخطيط الإستراتيجي تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم العالي بالمحافظات الجنوبية، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد1، 18، غزة فلسطين، 2، جامعة الجزيرة السودان، 2023.

2-نصيرة عبيد1 ، رايح بن عيسى2 ، تكوين أستاذ المدرسة الجزائرية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ،مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة بسكرة، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2021.

3-مانع فاطمة ، ب وهراوة زورة، السعادة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، مجلة الإستراتيجية والتنمية، جامعة شلف، الجزائر، المجلد11، العدد2021، 02.

4- مواقع الإلكترونية:

[https://formation.dz.ahlamontada.com/t31-topic.](https://formation.dz.ahlamontada.com/t31-topic)

[https://kenanaimline.com/users/ahmed_kordy/posts.](https://kenanaimline.com/users/ahmed_kordy/posts)

[https://www.uobabylon.edu.iq.](https://www.uobabylon.edu.iq)

[https://www.slideshare.net/slideshow.](https://www.slideshare.net/slideshow)

المصادر والمراجع

5-مخططات تربوية:

1-وزارة التربية الوطنية،الانظمة التربوية،2008.

مراجع باللغة الاجنبية:6-

1-Daniel maltai , professeur , planification(stratégique et organisationnelle) ,
le dictionnaire, encyclopédique de l'administration publique.

ملاحق الدراسة

الملاحق

ملاحق الدراسة

ملحق رقم 1

تصنيف المبحوثين:

العينات	الجنس	السن	الخبرة المهنية	تاريخ اجراء المقابلة
1	انثى	36	13 سنة	2024/04/18
2	ذكر	33	1 سنة	2024/05/08
3	ذكر	37	سنتين	2024/05/09
4	انثى	41	14 سنوات	2024/05/05
5	ذكر	47	10 سنوات	2024/04/21
6	ذكر	56	35 سنة	2024/04/22
7	ذكر	53	31 سنة	2024/04/23
8	انثى	38	10 سنوات	2024/04/30
9	انثى	36	14 سنوات	2024/05/07
10	انثى	37	14 سنوات	2024/04/28
11	انثى	43	10 سنوات	2024/04/29
12	انثى	32	1 سنة	2024/04/24
13	انثى	48	28 سنوات	2024/05/06
14	انثى	38	سنتين	2024/04/25

ملحق رقم 2

التعريف بابتدائية محمد بوضياف 2

ابتدائية الشهيد محمد بوضياف الواقعة ببلدية مزغران دائرة حاسي ماماش تأسست سنة 1994 و ترجع تسميتها الى الشهيد محمد بوضياف ولد في 23 جوان 1919م ولاية المسيلة و اغتيل في مدينة عنابة في 29 جوان 1992م احد كبار رموز الثورة الجزائرية و قادتها و الرئيس الرابع للدولة الجزائرية .
تحتوي المدرسة على 15 قسما 14 نظام عادي و قسمين نظام دوامين و عدد التلاميذ 492 تلميذ، و تحتوي ايضا على ساحة و مطعم و دورة مياه، يشرف علي المدرسة طاقم تربوي مكون من مديرة المدرسة و سكرتيرة المديرية اضافة الى ثلاث مشرقين تربويين و 16 استاذ اللغة العربية وثلاث أساتذة اللغة الفرنسية و استاذتين اللغة الانجليزية و استاذة التربية البدنية بالإضافة الى مسيري المطعم و عاملات النظافة و حارس المدرسة.

ملحق رقم 3

التعريف بابتدائية الجديدة الشهيد عمار محمد

ابتدائية الشهيد عمار محمد الواقعة بدائرة حاسي ماماش، بلدية حاسي ماماش تحديدا
بجى المذابح طريق أوربيعة، أنجزت سنة 2011 وتترجع على مساحة تقدر بـ212300.00م² وترجع تسميتها
الى الشهيد عمار محمد المولود بتاريخ 1 فيفري 1901 باستيدا.

ابن زاوي وعمار خيرة، نشأ وترعرع بمسقط رأسه، عيّن

مسؤولا للمالية للناحية الثالثة و ساهم في جمع الأسلحة وحضر عدة

اجتماعات استشهد عمار محمد ومن كان معه 1957.

تحتوي المدرسة على 11 قسما للتدريس ومطعم ودورة مياه وساحة تقدر

مساحتها بـ 1272.00م² يشرف على المؤسسة طاقم تربوي يتكون من المديرية و

كاتبة و مشرف تربوي و 10 أستاذات للغة العربية وأستاذتين للغة الفرنسية و استاذ اللغة الانجليزية و

استاذيين التربية البدنية بالإضافة إلى مسير المطعم و عاملات النظافة و حارس المدرسة.

الملاحق

ملحق رقم 4

جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم-

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع

تخصص علم اجتماع التربية

دليل المقابلة

اشراف الاستاذ:

قدور بن عطية مولود

اعداد الطالبة:

بليدي خديجة

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية.

السن:

الجنس:

الخبرة المهنية:

المحور الثاني: التكوين و علاقته بالممارسة المهنية.

1- كيف تقيم مهاراتك في تخطيط الدروس بعد التكوين الذي تلقيته؟

2- من خلال التكوين الذي تلقيته طيلة مدة عملك، هل شكلت تصورا حول تنفيذ الخطة التعليمية؟

3- هل افادك التكوين في كيفية تقويم التلاميذ؟

المحور الثالث:

1- هل اكتسبت المهارات اللازمة التي تمكن من استجابة التلاميذ اثناء الدرس؟

2- هل منحك التكوين خطة معينة لتحفيز و اشراك التلاميذ في الدرس؟

3- هل سمح لك التكوين من تحسين قدرتك في التواصل و التفاعل مع التلاميذ و الطاقم الاداري للمدرسة؟