

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان: العلوم الاجتماعية  
الشعبة: علم الاجتماع  
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل  
إعداد الطالبة : شوب نصيرة  
بعنوان:

التكوين ودوره في رفع مستوى الكفاءة المهنية  
دراسة ميدانية لجميع أساتذة متوسطي الشهيد محمد بن مكوشم  
ومتوسطة الطيبي الجمعي بولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

.../.../.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
حماني فضيلة	جامعة ورقلة	رئيسا
آمال مخالفة	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
فرج الله صورية	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان: العلوم الاجتماعية  
الشعبة: علم الاجتماع  
التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل  
إعداد الطالبة : شوب نصيرة  
بعنوان:

التكوين ودوره في رفع مستوى الكفاءة المهنية  
دراسة ميدانية لجميع أساتذة متوسطي الشهيد محمد بن مكوشم  
ومتوسطة الطيبي الجمعي بولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

.../.../.....

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
حماني فضيلة	جامعة ورقلة	رئيسا
آمال مخالفة	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
فرج الله صورية	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023

## الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات أما بعد ..

إلى نبع الحنان ورمز العطاء ... إلى روعي ونور عيني... إلى التي حملتني وهنا على وهن  
وقاست لألمي .. إلى من رعني بعطفها وحنانها وسمعت طرب الليل من أجلي .. إلى أول كلمة  
نطقت بها شفتاي .. أمي الحبيبة

"فاطمة بالرقى"

إلى الذي عمل وكدّ وجدّ حتى وصلت إلى هدفي هذا .. إلى المصباح الذي لا يبخل بمدادي  
بالنور .. إلى الذي علمني بسلوكه خصالاً أعتز بها في حياتي ... أبي العزيز ..

مُحمّد الصغير شوب

إلى أغلى وأعز ما أملك اخوتي .. عبد الجواد ، عبد الستار ، عبد العزيز ، يحيى  
إلى زهرات حياتي .. إلى من تذوقت معهن أجمل اللحظات في حياتي .. إلى من كانوا خير  
سند لي .. أخواتي الغاليات .. شفاء ، رحاب ، مارية

إلى رفيقات دربي وأغلى الحبيبات الذين تقاسمت معهم أجمل لحظات عمري  
شيماء ، ليلي ، سولاف ، خولة ، إيمان ، دنيا ، أكرام ، لامية ، خنساء ، حورية ، سارة ، نسبية

كوثر

واخيراً الشكر موصول لنفسى على الصبر والعزيمة والاصرار والتي كانت أهلاً للمصاعب  
ها أنا اختتم كل ما مررت به بفخر ونجاح راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني .

## "شكر وتقدير"

الحمد لله العلي القدير، الذي أنعم علينا نعمه ظاهرة وباطنة

ثم الشكر والامتنان للأستاذة

" آمال مخالفة "

التي أشرفت على سير هذا العمل من بداية مراحلها، التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها

ونصائحها وإرشاداتها

فلها مني فائق الشكر والتقدير

ومن باب الاعتراف بالجميل أيضا من واجبي أن أشكر اللجنة المناقشة كل من

الأستاذة "حماني فضيلة" التي درستني سابقا نعم الأستاذة الطيبة والبشاشة ، والأستاذة

"صورية فرج الله" الغنية عن التعريف التي أمدتنا بالعلم طيلة خمس السنوات الماضية

ويبقى الشكر لله أولا وأخيرا فله الحمد والشكر .

## فهرس المحتويات:

الإهداء .....	أ
شكر وتقدير .....	ب
فهرس المحتويات: .....	ت
فهرس الجداول: .....	ج
فهرس الأشكال: .....	ح
مقدمة .....	أ
مقدمة: .....	ب
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة .....	4
أولا: الاشكالية: .....	1
ثانيا: فرضيات الدراسة: .....	2
الفرضيات الفرعية: .....	2
ثالثا: أهمية الدراسة: .....	3
أهمية علمية: .....	3
أهمية عملية: .....	3
رابعا: أسباب اختيار الموضوع: .....	3
أسباب ذاتية .....	3
أسباب موضوعية .....	3
خامسا: أهداف الدراسة .....	3
سادسا: مفاهيم الدراسة: .....	4
سابعا: الدراسات السابقة: .....	8
ثامنا: النظرية المفسرة للدراسة: .....	9
خلاصة الفصل: .....	12
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية .....	1

14	أولاً: مجالات الدراسة:
14	1. المجال الزمني :
14	2. المجال المكاني :
15	3. المجال البشري :
15	ثانياً: منهج الدراسة:
15	ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:
16	رابعاً: مجتمع الدراسة:
16	خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة :
17	الفصل الثالث : عرض ومناقشة نتائج الدراسة:
19	أولاً : عرض وتحليل وتفسير البيانات:
19	البيانات الشخصية :
37	ثانياً : تفسير ومناقشة بيانات الدراسة:
39	ثالثاً: النتائج العامة للدراسة:
49	خاتمة
87	الملاحق
58	ملخص الدراسة:

## فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
01	توزيع العينة حسب الجنس	19
02	توزيع العينة حسب السن	19
03	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	20
04	توزيع العينة حسب الأقدمية	20
05	توزيع العينة حسب الرتبة العلمية	21
06	توزيع العينة حسب عملية التكوين مهمة في المؤسسة التعليمية	21
07	توزيع العينة حسب تلقيت تكوين من قبل في مجال التعليم قبل انضمامك للمؤسسة	22
08	توزيع العينة حسب تلقيت تكوين آخر بعد انضمامك في مجال التعليم	22
09	توزيع العينة حسب المؤسسة واعتمادها على البرامج التكوينية	23
10	توزيع العينة حسب مساعدة البرامج التكوينية في تطوير مهارة التدريس	24
11	مساعدة البرامج التكوينية على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة	24
12	مساعدة برنامج التكوين في التقليل من نسبة الأخطاء المهنية	25
13	تفيد البرامج التكوينية في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة	25
14	مساعدة البرامج التكوينية في تنويع الأنشطة التعليمية	26
15	مساهمة برنامج التكوين على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي	27
16	تعزير برنامج التكوين لروح المنافسة للأساتذة	27
17	كفاية مدة التكوين التي تلقيتها في اكتساب مهارات ومعارف جديدة	28
18	تتيح البرامج التكوينية فهم واعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجهات المستقبلية لها	28
19	شكل التكوين الذي تلقيته	29
20	كيفية تقديم محتوى التكوين في المؤسسات التعليمية	29
21	ما يتضمنه محتوى التكوين	30
22	مساعدة محتوى التكوين في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار أساليب التدريس المناسبة	30
23	المؤهلات العلمية التي تظهر فروقات على مستوى الأداء التعليمي الجيد والقيام بالمهام التعليمية	32
24	مساعدة التكوين على تحسين أداء الاستاذ	32
25	مساهمة محتوى التكوين في تنمية الفكر التربوي ومساعدة الأستاذ في الإبداع وتطوير الذات	34
26	مساهمة محتوى التكوين على تحديد أساليب التعامل مع فروقات التلاميذ	34
27	مدى التوافق بين محتوى التكوين وعملية التدريس لدى أساتذة التعليم المتوسط	35

## فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	صفحة الشكل
01	توزيع العينة حسب الجنس	19
02	توزيع العينة حسب السن	19
03	توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	20
04	توزيع العينة حسب الأقدمية	20
05	توزيع العينة حسب الرتبة العلمية	21
06	عملية التعليم مهمة في المؤسسة التعليمية	21
07	تلقيت تكوين من قبل في مجال التعليم قبل انضمامك للمؤسسة	22
08	تلقيت تكوين آخر بعد انضمامك في مجال التعليم	22
09	المؤسسة واعتمادها على البرامج التكوينية	23
10	مساعدة البرامج التكوينية في تطوير مهارة التدريس	24
11	مساعدة البرامج التكوينية على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة	24
12	مساعدة برنامج التكوين في التقليل من نسبة الأخطاء المهنية	25
13	تفيد البرامج التكوينية في التعرف على طرق التدريس النشطة	25
14	مساعدة البرامج التكوينية في تنوع الأنشطة التعليمية	26
15	مساهمة برنامج التكوين على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي	27
16	تعزير برنامج التكوين لروح المنافسة للأساتذة	27
17	كفاية مدة التكوين التي تلقيتها في اكتساب مهارات ومعارف جديدة	28
18	تتيح البرامج التكوينية فهم واعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجهات المستقبلية لها	28
19	شكل التكوين الذي تلقيته	29
20	كيفية تقديم محتوى التكوين في المؤسسات التعليمية	29
21	ما يتضمنه محتوى التكوين	30



30	مساعدة محتوى التكوين في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار أساليب التدريس المناسبة	22
32	المؤهلات العلمية التي تظهر فروقات على مستوى الأداء التعليمي الجيد والقيام بالمهام التعليمية	23
32	مساعدة التكوين على تحسين اداء الاستاذ	24
34	مساهمة محتوى التكوين في التنمية للفكر التربوي ومساعدة الأستاذ في الابداع وتطوير الذات	25
34	مساهمة محتوى التكوين على تحديد أساليب التعامل مع فروقات التلاميذ	26
35	مدى التوافق بين محتوى التكوين وعملية التدريس لدى أساتذة التعليم المتوسط	27
36	مدى تحقيق محتوى التكوين للأهداف المهنية	28



# مقدمة

## مقدمة :

يعتبر العنصر البشري حجر الزاوية ومن أهم وأقوى دعائم المنظمة العصرية فالموارد البشرية هي أداة التنمية ، والأفراد على كل المستويات داخل الهيكل التنظيمي هم الجهود المحركة لقاطرة التقدم في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة ، فمع دخول الألفية الثالثة وكبر المنظمات وزيادة حجم العمل ، وارتفاع حدة المنافسة ، والصغر المتناهي في الحدود والفواصل للمجتمعات الدولية والاتحادات الاقتصادية ، وتميز هذا العصر بالخبرات والقدرات الإبداعية الخلاقة والوعي الثقافي التنظيمي ، في ضوءه كان لزاما على الأفراد العاملين أي القوى البشرية أن تتحلى بقدر كبير من التعلم والوعي والثقافة التنظيمية التي تجعلهم يقبلون ويدفعون ويدركون ويتأقلمون ويدعون في كل جديد اشباعا لحاجاتهم وتحقيقا لمصالحهم الخاصة والصالح العام للمنظمة ، ولن يأتي ذلك إلا من خلال استراتيجيات فعالة لتخطيط وتنمية الموارد البشرية بالحصول عليها واستقطابها وتنميتها وتدريبها وصيانتها ودفعها وتحفيزها بشتى السبل ومراجعة تلك الاستراتيجية والرقابة على تطبيقها للتعديل وإعادة التطوير في ضوء التغيير والتحسين المستمر والمعرفة المتجددة لرأس المال البشري ، وعلى ادارة الموارد البشرية أن تعي تماما وتدرك أن الأفراد لهم حاجاتهم وطموحاتهم ورغباتهم وآمالهم المادية والوظيفية التي يجب التعامل معها ومعهم أي في ضوء التعاون والتنسيق بين مصالحهم ومصالح المنظمة لتحقيق أعلى كفاءة مهنية ونتاجية ممكنة للموارد واستثمارها ودراسة أهم المتغيرات التي تحكم فعالية استراتيجيات التخطيط والتنمية والاستثمار البشري وتحقيق الرعاية الاجتماعية لهم ، والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة ، والانسان اجتماعي بطبعه لا يستطيع أن يعيش منفردا ، وهو يمارس الكثير من الأنشطة المتعددة ، التي تقوم عن التنظيم والتقنين ، تبعاً لما يرشده عليه عقله ، وتتعلق بحياته ككائن حي ، ومن أهم هذه الأنشطة ظاهرة العمل ، فهي نشاط رئيسي بالدرجة الأولى سواء كان هذا العمل فردياً أو مؤسسياً جماعياً ، حيث تقوم هذه المؤسسات التي هي من صنع الإنسان بكل إنجازات الإدارة والخدمات والإنتاج ، تحقيقاً لحياة أفضل تشمل كل قطاعات المجتمع .

ويتطلب إنجاز الأعمال فردياً ومؤسسياً ان يكون الأداء على درجة عالية من الكفاءة والفاعلية ، وهذا يستلزم ضرورة وجود تنظيم قادر وتخطيط سليم ومتابعة حقيقية وتقييم مستمر وبلوغ قمة الأداء ليس هو الغاية في ذاته بل تحقيق التقدم والتطور المستمر كجزء أساسي لا يتجزأ من سياسة واستراتيجية الإدارة للوصول إلى التميز والتفوق العمل ، يتبنى منهج شامل يركز على استغلال مهارات ومواهب العاملين بطريقة ابداعية ، وادارة التجهيزات والطاقات المادية بالطريقة والأسلوب المفيدين ، وتحقيق الأداء المتميز يكون من خلال قياس وتقييم الأداء ، لخلق وتكوين اطار شامل من التحسين المستمر ، حيث يتم ترجمة المطالب والاحتياجات والأولويات إلى أهداف يقوم بتحقيقها فريق العمل ، وهذا يتطلب اتجاهها استراتيجياً واضحاً وموزعاً توزيعاً جيداً من أجل تحسين العمل ، تحدد الأولويات التي تعتمد على عوامل النجاح الحيوية من خلال معايير محددة واضحة وهذا يتأني إلا من خلال ممارسة التكوين ممارسة علمية

فالتكوين يعتبر من الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير في الفكر الاداري والتربوي والتنظيمي لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها فهو أحد الوسائل التي تستخدمها مديرية التربية والتعليم من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للعاملين للارتقاء به وبالتالي ازدهار ونمو المنظمة واستمراريتها .

وعليه ركزت هذه الدراسة على محاولة الكشف عن دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية من خلال معرفة دوره في تحسين مهارات الأساتذة العاملين بالمتوسطات المعنيين وبذلك قد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين، الفصل الأول يمثل الإطار النظري للدراسة والفصل الثاني يمثل الإطار المنهجي والميداني للدراسة

وفيما يلي نقدم محتويات كل فصل

الفصل الأول تناول الإطار العام للدراسة ويتضمن عرض إشكالية الدراسة وتحديد أهدافها وصياغتها ، وبعدها تم صياغة الفرضيات، ثم ذكر أسباب اختيار الموضوع، أهميته أهدافه ثم تحديد أهم المفاهيم المعتمدة في الدراسة إلى جانب عرض لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

أما الفصل الثاني حيث تطرقنا فيه إلى تحديد مجالات الدراسة والمنهج المستخدم، و أدوات جمع البيانات الاستبيان وكذا الأساليب الاحصائية المتبعة، اما الفصل الثالث قمنا بتحليل وتفسير البيانات التي حصلنا عليها من الميدان ومحاولة التأكد من مدى صدق الفرضيات التي تم طرحها في الدراسة، وبعدها قمنا بمناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وصولا إلى النتيجة العامة للدراسة ثم الخاتمة وقائمة المراجع والمصادر.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً: الاشكالية .

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً : أهمية الدراسة .

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً : مفاهيم الدراسة.

سابعاً : الدراسات السابقة .

ثامناً: النظرية المفسرة للدراسة.

## أولا :الاشكالية:

تعد تنمية الموارد البشرية من أهم العمليات التي تجعل المورد البشري يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العالم ، وتمكن المؤسسة من مواجهة التحديات والمنافسات ، اذ يعد العنصر البشري المحرك الأساسي لجميع النشاطات وأساس فاعليتها وخاصة اذا تميز هذا المورد بمهاراته ومعرفته وقدرته وقابليته للتكيف مع طبيعة الأعمال التي يمارسها ، وبما أن كل منظمة مكونة من عناصر بشرية فإن الحصول عليهم وتنميتهم وصيانتهم يعتبر ضروري لإنجاز أهدافها ، وتنطبق هذه الحقيقة على كل المنظمات بأنواعها المختلفة سواء كانت منظمات حكومية ، منظمات أعمال ، تعليمية ، صحية ، ترفيهية أو اجتماعية ، فالحصول على أحسن الموارد البشرية والإبقاء عليها يعتبر أمرا حيويا لنجاح أي منظمة ، سواء كانت تهدف إلى البقاء أو التوسع أو زيادة الربح كانت عامة او خاصة ، فالمؤسسات التي تستطيع الحصول على أفضل العناصر من القوى العاملة وتنجح في تنميتهم وتحفيزهم ، وأيضا المحافظة عليهم ستسمر حتما بالفاعلية وأيضا بالكفاءة ، أما تلك التي لا تتسم بالفعالية والكفاءة فإنها تتعرض لخطر الركود والموت ، وعليه فتنمية العاملين في مجتمع يتسم بالتغيير السريع لا يعتبر نشاطا مرغوبا فقط بل نشاطا رئيسا يجب أن تمارسه المنظمة وتخصص له الموارد اللازمة إذا أرادت قوة منتجة وفعالة ، ولهذا تزايد الاهتمام بالمورد البشري حيث تعتبر الوظيفة الرئيسة لإدارة الموارد البشرية في استقدام أو الحصول على القوى البشرية والذي يشمل بدوره تخطيط القوى العاملة وأنشطة الاستقطاب وتحديد مصادر العمالة والعمليات الخاصة باختيار وتعيين وتوجيه قوة العمل ، أما وظيفة تنمية الموارد البشرية فتحمل بعدين ، بعدا خاصا بالعاملين والذي يختص بالتدريب وهذا بتنمية المهارات وتغيير الاتجاهات ، وبعدا يختص بدوره بالتعليم وهذا بزيادة المعارف ورفع مستوى القدرات والخبرات ، ولهذا فإن عملية تنمية الموارد البشرية بأساليبها من المهام الحيوية التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة مما يستوجب أن تسند أساليب تنمية الموارد البشرية واحتياجاتها إلى تخطيط علمي ، وأطر علمية ، ولهذا لتحقق المؤسسة أهدافها المنشأة لأجلها ، حيث يعتبر التكوين أحد أهم العوامل المساهمة في النهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع وخيارا لرفع التحدي ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي ، و ذلك بالرفع من كفاءة الأفراد العاملين ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسة من تحسين أدائها والرفع من مردوديتها والمحافظة على جودة مخرجاتها من جهة ، ومن جهة أخرى منح فرص للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية والوصول إلى المستوى المرغوب من الاستقرار والفاعلية ، فالعملية التكوينية تجعل الأفراد قادرين على مداومة كل الضغوطات والتحديات الانسانية والتقنية والانتاجية والادارية التي لها علاقة مباشرة بالفرد كونه انسان من جهة والمحرك الرئيسي لمختلف عناصر الانتاج من جهة أخرى ، وعليه نجد بعض المؤسسات تولي اهتماما بالغا بعناصر تحسين الأداء وتقوم بوضع برامج تكوينية خاصة بها وتخصص اعتمادات مالية معتبرة لتنفيذها حتى يتسنى لها الحصول على موظفين لهم الصفات الإيجابية المرجوة وذوي مهارات عالية وتحقيق الأهداف المخطط لها ، ولهذا تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للموظفين للقيام به من أجل تحسين قدراتهم ومعارفهم ، كما يؤدي إلى تخفيض حوادث العمل والنزاعات ومن جهة تولي أيضا المؤسسة اهتماما بالغا بالتكوين من أجل الوصول إلى المستوى المرغوب من الاستقرار الفعالية التي تشكل تطورا وهذا من أجل مواكبة التغيرات التي تطرأ في العمل ، فالتكوين هو تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار والأداء اللازم لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حاليا أو مستقبلا من خلال زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم ، وبالتالي زيادة كفاءة المؤسسة التي

يعملون فيها فالمؤسسات تهدف من وراء تكوينها للموارد البشرية رفع الكفاءة المهنية وتحسين أساليب العمل ، حيث يقاس الأداء اللازم لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حاليا أو مستقبلا من خلال فهم كيفية تأدية الهياكل والمؤسسات الاجتماعية لوظائف تعليمية وتحليل الأدوار والوظائف التي تلعبها المؤسسة التعليمية مع المورد البشري (الأستاذ) وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة المؤسسة التي يعملون فيها فالمؤسسات تهدف من وراء تكوينها للموارد البشرية رفع الكفاءة المهنية وتحسين أساليب العمل حيث يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مسايرة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات وييدي قدرتها على التكيف والتعامل معها بأقصى درجات الكفاءة ، لذا فإن التوقف عن التطور الفكري يعني التخلف ، ومن ثم أصبح التكوين هو الخيار الأمثل لتطوير المعلم بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة هذا التطوير يمر أحداث تغيرات في معارفه ، قدراته وأفكاره ومهاراته واتجاهاته ، فالمؤسسة التي استطاعت أن تحقق أهدافها بفعالية وكفاءة هي التي أعطت اهتمام كبير للتكوين لأنه أصبح أداة جوهرية في تنمية وتطوير المورد البشري داخل المؤسسة ، ولكي يقوم الأستاذ بدوره الحساس والمهم بكفاءة واقتدار لا بد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات و الكفاءات التعليمية ، ذلك أن وظيفة الأستاذ لمتعد تقتصر على تزويد التلاميذ بالمعلومات كما في السابق بل تعدتها ، فالدور الأساسي للأستاذ هو نقل المعرفة والمهارات اللازمة للنجاح في الحياة وتعليمهم بشكل ايجابي وفعال لذا فإن الكفاءات المعرفية والمهنية والانفعالية والسمات الشخصية للأستاذ تلعب دورا مهما في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية ، فهي بالنسبة للتلميذ تشكل أحد المداخل التعليمية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له وفي استمراريته ، ونظرا لموضوع الكفاءات الماله من أهمية بصفة عامة وبالنسبة لأستاذ المتوسط بصفة خاصة ، أصبح من الموضوعات التي تستقطب فكر الباحثين في مجالات عدة بالخصوص في المجال التربوي ، وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

هل للتكوين أثناء الخدمة دور في رفع مستوى الكفاءة المهنية للأستاذ في طور المتوسط؟

### ثانيا :فرضيات الدراسة:

الفرضية هي تفسير مقترح لظاهرة ما، أي تمثل رأيا لحل المشكلة، التي يدرسها الباحث، وتتم صياغتها في ضوء المعلومات والبيانات المبدئية التي يمتلكها.

وتمثلت فرضياتنا في:

### فرضية عامة :

❖ للتكوين دور في رفع مستوى الكفاءة المهنية لأساتذة متوسطي مُجدد بن بلمكوشم و الطيبي الجمعي

### الفرضيات الفرعية:

- تسهم برامج التكوين في نجاح عملية تكوين أستاذ التعليم المتوسط
- يسهم محتوى التكوين في رفع مستوى كفاءة الأستاذ في طور المتوسط من خلال تطوير مهاراتهم المعرفية



### ثالثا: أهمية الدراسة:

#### أهمية علمية:

- تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم التكوين ودوره في رفع مستوى الكفاءة المهنية للأساتذة، وهذا يمكن أن يفيد في لفت انتباه الفاعلين في المتوسطة بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة حول أهمية هذه العملية أي التكوين في تحسين أداء أستاذ التعليم المتوسط أو تحسين كفاءته.
- يعتبر التكوين من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تعمل على رفع مستوى وتحسين كفاءة الاساتذة من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم

#### أهمية عملية:

- معرفة فعالية ونجاعة التكوين في تطوير وتحسين مستوى كفاءة المورد البشري
- جعل المؤسسات التربوية تدرك أهمية الكفاءات التي تليها مزيدا من الاهتمام والعناية مقابل أن تستفيد من قدراتها
- معرفة الدور الذي يلعبه التكوين في مجال التعليم المتوسط
- يساعد التكوين في التنمية الشخصية والوظيفية للأستاذ
- مدى مساهمة التكوين في رفع الكفاءة المهنية

### رابعا: أسباب اختيار الموضوع:

#### أسباب ذاتية :

- الرغبة في الكشف عن موضوع التكوين ومدى أهميته في التعليم بصفة عامة والتعليم في طور المتوسط بصفة خاصة
- علاقة موضوع الدراسة بالتخصص
- الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع التي تتعلق بالتحسن والتطوير وتنمية الكفاءات والتي تعتبر من المواضيع الحساسة وذو الأهمية
- الطموح العلمي الذي يدفعنا إلى محاولة معرفة الجديد من المواضيع التي من شأنها أن تكون مادة خصبة للبحث فيها

#### أسباب موضوعية :

- البحث في مدى مساهمة التكوين في تنمية الكفاءات عند اساتذة المتوسطة
- قابلية الموضوع للبحث والدراسة
- أهمية موضوع التكوين وتطوير الكفاءات في البحوث العلمية والحديثة وارتباطه المباشر بالواقع

### خامسا: أهداف الدراسة

- معرفة دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية لدى الأستاذ في طور المتوسط
- معرفة مدى اهتمام المؤسسات التربوية بتكوين الأساتذة
- معرفة دور الزيارات بالمؤسسات التربوية في رفع كفاءة الأستاذ في طور المتوسط

- معرفة ما إذا كان للندوات العلمية دور في رفع كفاءة الأستاذ في طور المتوسط

### سادسا : مفاهيم الدراسة :

التكوين :

لغة: اشتقت كلمة تكوين من الفعل كون، في علم الكلام هو اخراج الشيء من العدم إلى الوجود ويقابله باللغة الفرنسية الفعل former (تدريب، تعليم، تشكيل، هيئة، تركيب)  
(الشيخ الداوي، ص03)

اصطلاحا :

التكوين هو اعداد الفرد وتدريبه على عمل معين وتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل وكذلك اكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الانتاجية وزيادة انتاجيته في المؤسسة.  
(عبد الله صوالح، عبد الله لبوز، سنة 2023، ص24)

- كما يعرفه David بأنه النشاط المخطط الذي يهدف إلى اكساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة.

- ويعرفه Lanfer بأنه حق لكل العمال ويخص أكثر تطورهم وترقيتهم الاجتماعية والتكوين قبل كل شيء هو وسيلة للمؤسسة من أجل تكيف الموارد البشرية مع التطور التقني والمهني.

- أما sokol فيعرفه بأنه مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة.

- ويعرفه Tuilier بأنه عملية تهدف إلى تكييف العمال مع التغيرات وظروف العمل وتسييرهم وترقيتهم الاجتماعية عن طريق الكفاءة المهنية .

- يرى "سيلفي منطار بليطوا " أن التكوين مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى تزويد المتكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة .

(د، مؤيد سعيد السالم ، د، عادل حر حوش صالح ، سنة 2009، ص130)

ومما يلاحظ أن بعض الباحثين أن التكوين هو نقل مهارات معينة يغلب عليها الطابع اليدوي أو الحركي إلى متكونين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى أداء مقبول فالتكوين يهتم بالوظائف والأعمال الحالية ، أي أن الهدف منه هو تحقيق نمو الشخص عن طريق تمكنه من المهارات والمؤهلات الضرورية لكي يتقن عمله الحالي ويكون اسهامه فعالا قدر الإمكان .

-فالتكوين هو الإجراء المنظم الذي يستطيع الأفراد من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة .

-وبهذا يتضح أن التكوين هو يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من أجل احداث التغيير في سلوك الفرد وتحسين أدائه في العمل .

( لحسن بوعبد الله ، مُجَّد مقداد ، سنة 1998، ص09 )

### التعريف الاجرائي :

التكوين هو مجموعة من النشاطات والوسائل والدعائم المخطط لها والتي من خلالها يمكن للأساتذة تحسين معارفهم وسلوكياتهم ومهاراتهم لبلوغ أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية والاجتماعية للتكيف مع محيطهم وتحسين أدائهم لمهامهم الحالية أو المستقبلية ، وركزت الدراسة الحالية على البرنامج التكويني الموجه لأساتذة المتوسطة بمديرية التربية والتعليم بالخفجي .

### المهنة :

لغة : الحدق بالخدمة والعمل

يعرفها المعجم الوسيط بأنها العمل والعمل يحتاج إلى خبرة و مهارة .

( مُجَّد يعقوب ، سنة 2008، ص1562)

اصطلاحا : هي العمل الذي يقوم به الأفراد في مجال معين والذي يتقاضى من خلاله أجر فيحتاج في ممارسته إلى خبرات ومعارف ومهارات تعينه على القيام بعمله على أكمل وجه .

( د، مُجَّد محمود الجوهري ، سنة 2009، ص317، 318)

المهنة يقصد بالمهنة اي مجال عمل يختاره الفرد ليكون عمله على مدى حياته العملية ويكون له مصدر دخل ، لا شباع حاجات اجتماعية وذاتية متعددة ، وهي نظام يشتمل على مجموعة من القيم والمهارات والتقنيات والمعارف والمعتقدات يمثلها ويتمسك بها جماعة من الناس وتصبح سائدة ومتعرف عليها فيما بينهم كما أنها تستخدم لتلبية احتياجات اجتماعية.

(امال البشرى، ص133)

- يعرفها حبيب بأنها وحدة عمل تحتوي على أنشطة متشابهة ، تم تجميعها مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر.

(رحيم حسين، سنة 2005، ص13، 12)

-هي تتابع منتظم للأدوار المهنية التي يمر بها الأفراد خلال مسار حياتهم العملية .

(دجلي عبد العالي، عياش عزوز، سنة 2016، ص85)

### اجرائيا :

هي العمل الذي يقوم به الافراد في مجال معين والذي يتقاضى من خلاله اجر فيحتاج في ممارسته الى خبرات ومعارف ومهارات تعيينه على القيام بعمله على أكمل وجه، وفي دراستنا هي العمل الذي به اي شخص في مجال اختصاصه يعود عليه بالنفع فيتطلب خبرة ومهارة لا نجاز هذا العمل .

### الكفاءة :

لغة: تعني المثل أو الشيء أو النظير ومنها الكفو، المصدر كفاءة، ويقال الرجل الكفو .

(غانم هاجر، سنة 2012، 2013، ص54)

**اصطلاحاً:** تعرف بأنها الزيادة إلى أعلى حد ممكن بالنسبة للنتائج والمخرجات وبالنسبة للمدخلات وتعني إنجاز الأعمال بأقصر وقت ممكن وأقل استخداماً للعناصر للحصول على النتائج المرغوبة وتستعمل أيضاً للدلالة على العمل الصحيح في الوقت والمكان الصحيحين، وعرفت كذلك بأنها حسن استغلال الموارد البشرية توقيتاً وتكلفة وجودة لبلوغ النتائج .  
(الأستاذ مُجَّد مصطفى نعمات، سنة 2015، ص168)

-هي مجموعة القدرات والمعارف المنظمة والمجندة بشكل يسمح بالتعرف على اشكالية وحلها من خلال نشاط تظهر فيه أداء ومهارات المتعلم في بناء معرفته.

(قهلولز مراد، لطرش الزبير، سنة 2020، ص221)

-يعرف لبوت ارف الكفاءة ويقول " يقصد بالكفاءة ما يكون قد اكتسبه شخص معين من معرفة وتجربة في مجال من المجالات مما يعطيه ميزة ما يقيم من خلالها فيقال ، يرهن فلان على كفاءته في كذا أو كذا... أو لفلان كفاءات استثنائية .

(ناهد مُجَّد عبد الفتاح، سنة 2023، ص1075)

-وتعرف دولا نشير الكفاءة على أنها " مصطلح يدل على القدرة على تنفيذ مهمة معينة بأسلوب مرضي .»

(مُجَّد بوعلام، سنة 2004، ص22،23)

-كما أن الكفاءة هي مجموعة من المعارف والقدرات الدائمة والمهارات المعرفية ، والنفسية الحركية التي تمكن من ممارسة نشاط ، دور ، وظيفة ، مهمة ، أو عمل معقد على أكمل وجه.

(سعيد جاسم الاسدي، سنة 2016، ص81)

\_ وذهبت هالة بنخش إلى أن الكفاءة هي القدرة على أداء عمل سلوك معين يرتبط بمهام معينة ويعبر عنها بمجموعة من التصرفات أو الحركات أو الأفعال أو الأقوال ، وتتكون من مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات ، التي تتصل مباشرة بمجال معين وتؤدي بمستوى معين من الاتقان يضمن تحقيق الأهداف بشكل فعال .

(د، نادر فتحي قاسم، سنة 2015، ص685)

-ونستخلص من التعريفات السابقة أن الكفاءة هي القدرة على أداء العمل بطريقة صحيحة على الوجه المطلوب وبشكل متقن لقوله ﷺ {إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه} رواه البيهقي .

### التعريف الاجرائي :

التعريف المعتمد في دراستنا للكفاءة المهنية أنها نوع من الأداء الذي يتطلب مهارات وتقنيات تمكن صاحبها من أداء عمله بأكمل وجه وبشكل صحيح، وفي دراستنا هي الحد الأدنى من القدرات التي ينبغي ان يمتلكها استاذ التعليم المتوسط لا داء عمله التدريسي بنجاح وكفاءة ومصداقية .

### مفهوم الأستاذ :

الأساتذة هم الأشخاص الذين توظفوا توظيفاً مباشراً بعد تلقيهم لتكوين والتحقوا بالتدريس، حيث تم تنظيم دورات وحصص تدريبية لهم وفق برنامج تكويني والأهداف الواجب تحقيقها وتنفيذ البرامج والكفايات المستهدفة وطرق التقييم، كل ذلك بهدف اكسابهم معارف ومهارات في فن التدريب.

(نصراوي صباح، د. محجر ياسين، سنة 2017، ص587)

أي توظيف الحد الأعلى من القدرات التي ينبغي أن يمتلكها أستاذ المتوسطة لأداء عمله التدريسي بنجاح، في ضوء الأدوار الجديدة التي تفرضها عليه

هو الشخص الذي يعمل في أحد مديريات التربية والتعليم والذي يمتلك مجموعة من الكفايات المهنية (المعرفية، الأدائية، الوجدانية) والتي يمكن تقييمها بواسطة عمله، فالأستاذ هو العنصر الفعال في العملية التربوية التعليمية، المنشط والمكون لتلاميذ يزاولون دراستهم في مرحلة التعليم المتوسط بقصد إثارة تعلمهم لتنمية مختلف قدراتهم الجسمية والعقلية والوجدانية وهذا كله إذا كان الاستاذ ذو كفاءة مهنية عالية .

#### المؤسسة :

#### لغة:

الجمع مؤسسات، صيغة المؤنث لمفعول أسس، أسس البناء وضع قاعدته، جعل له أساسا .

#### اصطلاحا :

— هي منظمة تم تأسيسها من اجل تحقيق نوع من الاعمال ، مثل تقديم الخدمات وفقا لمعايير تنظيمية خاصة في مجال عملها، وتعرف المؤسسة أيضا بأنها تسعى الى تحقيق هدف ما سواء أكان تعليميا او وظيفيا او اجتماعيا ، من التعريفات الأخرى للمؤسسة هي إنشاء وتأسيس مكان خاص أو عام من أجل تطبيق برنامج معين أو فكرة ما ، ومن الأمثلة على ذلك مؤسسات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.

— وتعرف على أنها استقرار وقيمة وأنماط متكررة من السلوك كهيكل أو آلات النظام الاجتماعي فهي تتحكم في سلوك مجموعة من الأفراد داخل مجتمع ، تتحدد المستويات التي لديها غرض اجتماعي والتي تتجاوز الأفراد والنوايا التي تتوسط القواعد التي تحكم السلوك

—وتعرف المؤسسة على أنها نظام مستقل ، من أجل غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المؤسسات

(منير نوري، سنة 2014، ص11)

— كما عرفها ماكس فيبر " أنها أنماط تنظيمية معينة من العلاقات الرسمية الداخلية مثل تحديد الوظائف والواجبات والحقوق والمسؤوليات التنظيمية .

(عبد الباسط مُجَّد حسن، سنة 1998، ص11)

#### التعريف الإجرائي:

وفي دراستنا هي منشأة تأسس لغرض معين، أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة، وفي هذه الدراسة قصدنا مؤسسات تربوية وهي متوسطتي الشهيد مُجَّد بن لمكوشم ومتوسطة الطيبي الجمعي لمحاولة معرفة دور التكوين في تحسين مهارات وكفاءة الأساتذة بطور التعليم المتوسط .

#### الدور :

لغة : الدور هو مجموعة طرق الحركة في المجتمع ، والدور هو نموذج منظم للسلوك ومتعلق بوضع معين للفرد فيه تركيبية تفاعلية . (بدوي احمد زكي 1993 معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ط 2 بيروت لبنان).

## اصطلاحا :

الدور يتركز على الافعال او التصرفات والسلوكيات التي يقوم بها الفرد بما يتوافق مع متطلبات مكانة معينة او وضع او مركز معين في المجتمع.(مصطفى بوادي ، دور التكنولوجيا الرقمنة في تنمية الموارد البشرية (الواقع والمأمول ) كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجزائر ، العدد1 تاريخ النشر 10-02-2019 ، ص 194).

## اجرائيا :

يشمل جميع العمليات والاجراءات التي تتم داخل المؤسسة التربوية بمتوسطي بن مكوشم والطبي الجمعي لسير العملية التربوية بشكل فعال ومتواصل .

## سابعاً: الدراسات السابقة:

## الدراسة الأولى:

قام بها مرابط عياش عزوز بعنوان الاطروحة " دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل " دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات سكيكدة أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتورا العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية سنة 2016-2017 .

## -أهداف الدراسة :

-تهدف هذه الدراسة إلى مواكبة التطور الحضاري الذي عرفته المؤسسات ، والتغير في أساليب تنمية الكفاءات المهنية ، وبالتالي مسايرة المعرفة العلمية للتغيرات الواقعية خاصة في جانب الفئة المهنية .

## مجتمع الدراسة:

استخدمت الدراسة الراهنة المتمحورة حول تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل، العينة العشوائية الطبقية، وتمثلت أدوات جمع البيانات والتي تمثلت في الاستمارة والملاحظة والمقابلة والوثائق والسجلات لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، وكان من أبرز نتائجها:

أنه كلما تحكّم العامل في تكنولوجيا المعلومات تحسنت كفاءته المهنية  
التكوين المستمر على استعمال تكنولوجيا المعلومات  
التحكّم في تكنولوجيا المعلومات أكثر العوامل تأثيراً على الكفاءة المهنية وهذا راجع إلى وعي العامل بالدور الفعال الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل .

## -الدراسة الثاني :

مجلة بعنوان الكفاءة المهنية لأستاذ المدرسة الابتدائية وعلاقتها بمعايير الجودة الشاملة في برامج التكوين أثناء الخدمة، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، عبد الله صوالح عبد الله لبوز 2023 والتي هدفت إلى :

-التعرف على درجة توفر معايير الجودة الشاملة في برامج التكوين أثناء الخدمة

-التعرف على مستوى الكفاءات المهنية لأساتذة المدرسة الابتدائية في ضوء معايير الجودة الشاملة

- التعرف على مستوى أداء الاساتذة في مجالات التدريس في ضوء معايير الجودة الشاملة  
 - التعرف على أهمية كل من أقدمية الأستاذ ونوع مؤهله وجنسه في مستوى كفاءته المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة

حيث تمثلت عينة الدراسة في 229 أستاذ من أساتذة التعليم الابتدائي لمدينة ورقلة العاملين فعليا في السنة الدراسية 2020، 2021 وتم اختيارهم من المجتمع الأصلي بطريقة عشوائية من مقاطعات ورقلة الكبرى للتعليم الابتدائي، واستخدمت أداة الدراسة شبكة الملاحظة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي، وكان من أبرز نتائجها :  
 تتوقع توفر مستوى متوسط لمعايير الجودة الشاملة في أداء الأساتذة كمخرجات لبرامج التكوين أثناء الخدمة في مجال المعرفة المهنية.

### الدراسة الثالثة :

قام بما خالدي مسعود وفرحات عبد الرحمان مجلة بعنوان " المعوقات التكوينية لمدرسي مرحلة التعليم المتوسط وأثرها على أدائهم التدريسي دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة الجلفة، الجزائر .  
 أهداف الدراسة :

- تسليط الضوء على الواقع التربوي الذي يعيش فيه مدرس التعليم المتوسط  
 - التعرف على الظروف التكوينية للمدرس أثناء مزواله عمله  
 - التعرف على أهم المعوقات التكوينية لمدرس التعليم المتوسط ومدى انعكاسها على أدائه التدريسي  
 تمثلت عينة الدراسة في العينة القصدية حيث اختار الباحث ثمانية متوسطات من مدينة الجلفة بطريقة قصدية حسب تموضعها، حيث تمثلت أدوات جمع البيانات في الملاحظة والاستبيان وفق المنهج الوصفي نظرا لطبيعة الموضوع وكان من أبرز نتائجها:

وجود علاقة بين المعوقات التكوينية كمتغير مستقل والأداء التدريسي كمتغير تابع، وبالتالي يظهر تأثير المعوقات التكوينية على الأداء التدريسي وبشكل عام فإنه كلما كان تأثير المعوقات التكوينية كبيرا كلما كان مستوى الأداء التدريسي أقل لدى أساتذة التعليم المتوسط.

### جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

- بناء الأداة اللازمة لجمع المعلومات والبيانات .
- تكوين رصيد نظري مساعد على التحليل والتفسير .
- اثراء دراسي الحالية والانطلاق من حيث انتهى الآخرون بتناول أبعاد جديدة للتكوين في المؤسسة التربوية في سبيل تطوير الأداء وتحقيق كفاءة عالية .

### ثامنا: النظرية المفسرة للدراسة:

المقاربة السيسولوجيا هي الطريقة للاقترب من الظاهرة المعينة بعد اكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالاستناد إلى عامل او متغير، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقا بناء على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي وهذه

المدخل تهدف لتقريب الباحث من الظاهرة التي قام بتحديدتها سابقا، المدخل النظري الأقرب إلى دراستنا هو مدخل البنائية الوظيفية .

### النظرية البنائية الوظيفية :

إن المقصود بالبنائية الوظيفية كل البحوث والدراسات التي يتمحور اهتمامها في شكل أو بناء أي وحدة أو يكون محور الاهتمام هو الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات أو البناء الكلي، والبنائية الوظيفية تركز على الوظائف والأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، ف بالنسبة للبناء الاجتماعي والمراد به مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتنسق من خلال الأدوار الاجتماعية، أما الوظيفة فالمقصود بها لبدور الذي يسهم به الجزء في الكل .

ومن روادها "بارسونز" الذي قال بأن النسق النظري بالمفهوم الحديث يشكل وحدة لمفاهيم مترابطة متساندة منطقيا وبنائيا، لها مرجعية امبريقية في الواقع، تشكل فيها العلاقات بين الأجزاء امكانية اشتقاق فرضيات جديدة، أو تعميمات تعبر عن انتظامات امبريقية .

(مُجد عبد الكريم الحوراني، ص16)

-يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المنظمة أو الجماعة مهما يكن حجمها من أجزاء ووحدات مختلفة عن بعضها البعض وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها مترابطة ومتساندة ومتجاوبة واحدة مع الأخرى

-المجتمع أو الجماعة أو المنظمة يمكن تحليلها تحليلا بنويا وظيفيا إلى أجزاء وعناصر أولية لكل منها وظائفها الأساسية .

-إن الأجزاء التي تتحلل إليها المنظمة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة فكل جزء يكمل الجزء الاخر وإن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لا بد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي من هنا تفسر النظرية البنوية الوظيفية التغيير الاجتماعي بتغير جزئي يطرأ على أحد الوحدات أو العناصر التركيبية ، وهذا التغيير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء إذ يغيرها من طور إلى طور اخر

-إن كل جزء من أجزاء المنظمة أو النسق له وظائف بنوية نابعة من طبيعة الجزء ، وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية ، وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فإن هناك درجة من التكامل بينها .

-الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المنظمة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتمين أو حاجات المؤسسات الأخرى والحاجات التي تتبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية مثل أساسية الحاجة إلى المال من أجل الأكل والعيش ، وحاجات اجتماعية كالحاجة إلى انتماء جماعة العمل الرسمية وغير رسمية.

(عامر مصباح، سنة 2010، ص212)

### الاسقاط النظري:

تظهر المقاربة السيسولوجيا لدراسة موضوع التكوين ودوره في رفع مستوى لكفاءة المهنية للأستاذ في طور المتوسط من خلال تحقيق مبدأ الترابط داخل النسق التربوي، أي جميع عناصر النسق مترابطة بعضها البعض، وكل جزء له صلة بالأجزاء الأخرى ويعتمد عليها، فلا يتم تحقيق الكفاءة المهنية الا من خلال التكوين الفعال الاستاذ، الذي يساهم في تكيف



الاستاذ مع المؤسسة التعليمية والتلاميذ والادارة من جهة، ومن جهة اخرى استمرارية الاطلاع على القوانين الخاصة بالتربية والتعليم .

## خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يمكن القول ان التكوين يعتبر الجوهر الأساسي لثقافة أي منظمة فهو يلعب دورا حيويا في تفعيل أداء الأساتذة داخل المنظومة التربوية بما يتناسب مع أهداف المؤسسة وبالتالي تحقيق كفاءة مهنية عالية ، لذلك وجب على أي منظمة الاهتمام بمواردها البشرية من خلال تفعيل مجموعة من العمليات ، والاستثمار في التعليم في طور المتوسط أو المنظومة التربوية و أساتذتها أصبح من أهم انشغالات المهتمين بتقديم ورقي المجتمع ، من خلال الاهتمام بتطوير قدرات الأساتذة ومهاراتهم وخاصة كفاءتهم المهنية داخل المؤسسة التربوية ، أصبح من الرهانات التربوية التعليمية التي تسعى عملية التدريس إلى تحقيقها من خلال استثمار الكفايات التي يمتلكها الأستاذ بطور التعليم المتوسط وأن للتعليم في طور المتوسط ومؤسساته أهمية ومكانة بالغة في المجتمع نظرا للدور الذي يلعبه في تقدم المجتمعات .

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال الزمني

2- المجال المكاني

3- المجال البشري

ثانياً: منهج الدراسة .

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

رابعاً: مجتمع الدراسة .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة .

## اولا : مجالات الدراسة:

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي وذلك لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية

## 1. المجال الزمني :

تم اجراء هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2023،2024

حيث استغرقت الفترة ما بين شهر فيفري وشهر مارس كبداية للدراسة الفعلية

\_ المرحلة الأولى : في هذه المرحلة قمنا بزيارة المؤسسة من أجل الحصول على موافقة اجراء الدراسة الميدانية من أجل تسهيل عملية الحصول على المعلومات التي تتناسب والدراسة وكان ذلك في 15\02\2024 .

\_ المرحلة الثانية : خلال هذه المرحلة قمنا بإعداد اسئلة الاستمارة وعرضها على مجموعة من الأساتذة لتحكيمها ثم توزيعها وهذا خلال شهر 28\29\2024 .

\_ المرحلة الثالثة : في هذه المرحلة قمنا باسترجاع الاستمارات وكان ذلك في 05 ماي 2024

\_ المرحلة الرابعة : في هذه المرحلة قمنا بتحليل النتائج وتفرغ الاستمارات واستخلاص النتائج .

## 2. المجال المكاني :

يقصد بالمجال المكاني المكان الجغرافي لإجراء البحث الميداني ، حيث أجريت هذه الدراسة في

متوسطي الخفجي الشهيد محمد بن لكوشم ومتوسطة الطيبي الجمعي

التعريف بمتوسطة الشهيد محمد بن لكوشم :

المتوسطة هي المرحلة الوسطى من سلم التعليم ، بحيث يسبقه التعليم الثانوي ، ويشغل فترة زمنية تمتد من الثانية عشر حتى الخامسة عشر من العمر، وتعتبر متوسطة الشهيد محمد بن لكوشم مؤسسة تربية ، من أعرق المتوسطات بحجى النصر بالخفجي انشأت في 17\06\2002 ، يحدها شمالا حديقة المنظر الجميل ، وشرقا خيمة الامير، وجنوبا دار الحلاقة، وغربا مقر طب النساء، مدرسة كبيرة مساحتها الاجمالية 8905م وتبلغ مساحتها المبنية حوالي 1372م ، والمساحة الغير مبنية 7603م ، فيها 15 حجرة دراسة ، عدد مخبرها 02 ، عدد الورشات 01 ، المكتبة 01 ، عدد المكاتب الادارية 09 ، الملعب 01 ، وفيها 32 أستاذ موظف، وفيها 12 اداري، وكذلك 11 عامل مهني ، وعدد التلاميذ فيها 672 تلميذ، ولها ملحقة تابعة لها اسمها شنين مرجان .

ثانيا: التعريف بمتوسطة الطيبي الجمعي :

تقع متوسطة الطيبي الجمعي بورقلة بحجى النصر بالخفجي يحدها شمالا المدرسة الابتدائية بابا حمو عمار، وغربا مركز جراحة الكلى والمسالك البولية ، وجنوبا الواحة تيليكوم، وغربا حي 230 مسكن الأساتذة الجامعيين الخفجي 38 ، مدرسة تم انشاؤها في 2016 ، رقم المؤسسة لدى الديوان 30024 ، عدد قاعات التدريس 21 قاعة ، فيها 03 مخابر ، فيها مكتبة واحدة ، فيها ملعب واحد ، عدد اجهزة الاعلام الآلي 56 جهاز.

## 3. المجال البشري :

إن المجال البشري لهذه الدراسة يتمثل في مجتمع الدراسة الذي يتألف من جميع أساتذة متوسطي مُجَد بن ملكوشم ومتوسطة الطيبي الجمعي الذي يقدر عددهم 60 أستاذ .

## ثانيا : منهج الدراسة:

يعتبر المنهج في البحث العلمي مجموعة من القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول الى الحقيقة، وفي هذا الصدد يقول "عمار بوحوش" انه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. وسنسعى في دراستنا هذه ان نكتشف هذا الدور وطبيعة الموضوع تطلبت اتباع "منهج البحث الميداني"، حيث عرفه "موريس أنجرس" بأنه طريقة يتم فيها موضوع الدراسة وذلك من خلال التقصي من خلال جملة من الإجراءات تطبق على المجتمع البحثي، حيث يتيح لنا دراسة طرق العمل مع مراعاة الاحساس والتفكير والوعي لدى المجموعات وهذا من خلال الانطلاق من تعدد أنواع الاهتمامات، كما يمكن للباحث أن يستخدم جل تقنيات البحث، حيث أن أهداف الظاهرة المدروسة هي التي تحدد اذا ما تكون الدراسة وصفية كما هو ملاحظ في سير الرأي العام، أو دراسة تفسيرية التي يتم فيها الاعتماد على الاستمارة في عملية جمع البيانات حول الظاهرة عند نزوله لميدان مجتمع الدراسة . (موريس أنجرس، 2006، 2004، ص106).

وقد قصدنا استخدام منهج البحث الميداني بغية جمع أكبر عدد من المعلومات والامام بكل الحقائق، حول معرفة الدور الذي يلعبه محتوى التكوين في الرفع من مستوى الكفاءة المهنية للأستاذ بطور التعليم المتوسط، حيث سنحاول في دراستنا هذه الكشف عن هذا الدور وذلك من خلال استخدام تقنيات منهجية لجمع البيانات كالاستمارة والهدف وراء كل هذا هو الوصف وفهم كيف ينمي التكوين من قدرات وخبرات الأساتذة بطور التعليم المتوسط .

## ثالثا: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

## أداة الاستبيان:

يعد الاستبيان الأداة الأكثر استخداما في البحوث العلمية، وهو وسيلة فعالة لجمع المعلومات عن ظاهرة أو موقف معين أو مشكلة معينة، ويشكل نموذجا جاهزا يحتوي على مجموعة من الأسئلة المحددة باتفاق، ويلعب دورا مهما في تزويد الباحث بمعلومات واضحة وواقعية وكذلك في مرحلة التحليل واستخلاص النتائج

(حسين مُجَد جواد الجبوري، سنة 2013، ص146).

وهناك تعريفات عديدة للاستبيان نذكر منها :

هي اداة تتضمن مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخيرية تتطلب الاجابة عنها بطريقة يحددها الباحث بحسب أغراض البحث ( أحمد سليمان العودة ، فتحي المكاوي ، سنة 1987 ، ص150).

-هي أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من المستجيب .

ويمكن تعريف الاستبيان بأنه وسيلة وليس غاية لجمع المعلومات المتعلقة بالبحث عن طريق إعداد استمارة الاستبيان بشكل دقيق ومنظم وتحتوي على عدد محدد من الأسئلة المكتوبة يتم ارسالها من الباحث أو أية طريقة أخرى مناسبة وتعبئتها من قبل عينة ممثلة من مجتمع البحث للحصول على إجابات أو آراء المبحوثين حول أسئلة البحث (حسين مُجد جواد الجبوري ، مرجع سبق ذكره، ص148).

#### رابعاً: مجتمع الدراسة:

وبعد الاطلاع على ميدان الدراسة، قمنا بتوظيف المسح الشامل وذلك بأخذ كل مجتمع البحث 60 مفردة، فنحن مطالبون بدراسة الاساتذة المكونين ولذلك تم احصاء 60 استاذ موظف وتم استرجاع 10 استمارات لم تتم الاجابة عليهم ، ويعرف المسح الشامل على انه طريقة لاكتشاف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من بين كل المتغيرات، والتي تؤثر سلبي او ايجابا على الظاهرة مما يتطلب تقصي الحقائق عنها ، وذلك بإجراء مسح شامل لمجتمع البحث .

(عامر براهيم القن دلجي ، سنة 1996، ص125).

ويستخدم هذا الاسلوب من اجل وصف الوضع القائم للظاهرة بشكل تفصيلي ودقيق وكذلك من اجل تحديد الوسائل والإجراءات التي من شأنها تحسين وتطوير الوضع القائم .

(ربحي مصطفى عليان ، سنة 2008م ، ص45).

#### خامساً: الأساليب الاحصائية المستخدمة :

بعد جمع البيانات من ميدان الدراسة عن طريق ادوات الدراسة ، يجب تنظيمها وتبويبها تبويب صحيح ليسهل قراءتها وفهمها وكذلك معالجتها احصائيا ، ومن ثم تحليلها وتفسيرها ، واعتمدنا على طريقة العرض الجدولي ، اذ تعمل هذه الطريقة البسيطة على تلخيص البيانات وتصنيفها في جداول بهدف تسهيل قراءتها وفهمها ، وتعرض هذه الجداول التكرارات والنسب المئوية لها ، وهذه الطريقة تعد من ابسط الإجراءات الاحصائية التي تتيح للباحث تحليل العلاقة بين متغيرين او اكثر.

## الفصل الثالث : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

أولا : عرض وتحليل وتفسير البيانات.

ثانيا : تفسير ومناقشة بيانات الدراسة .

1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى

2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية

3- مناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة

ثالثا: النتائج العامة للدراسة.

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

## تمهيد :

يعد الجانب الميداني من أهم الأسس التي تعتمد عليها البحوث والدراسات في العلوم الاجتماعية ، حيث يعتبر همزة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي ويعد هذا الأخير وسيلة هامة حيث يستطيع الباحث من خلاله الوصول الى جمع المعلومات من الواقع الاجتماعي ، حيث يتناول هذا الفصل تفرغ بيانات الدراسة الميدانية اعتمادا على معطيات المتحصل عليها من خلال استمارة الاستبيان والتي تم توزيعها على المبحوثين ، حيث تم الاعتماد في ذلك على التفرغ اليدوي للبيانات ومن ثم تبويب الاجابات في شكل جداول بسيطة تحتوي على فئات تكرارات ونسب مئوية لإيجاد تفسيرات لأجوبة المبحوثين .

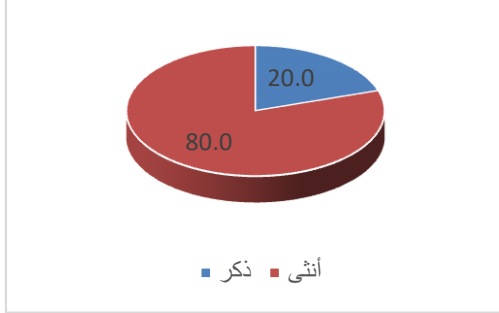


اولا : عرض وتحليل وتفسير البيانات

البيانات الشخصية :

الرجاء وضع علامة (+) في الخانة المناسبة

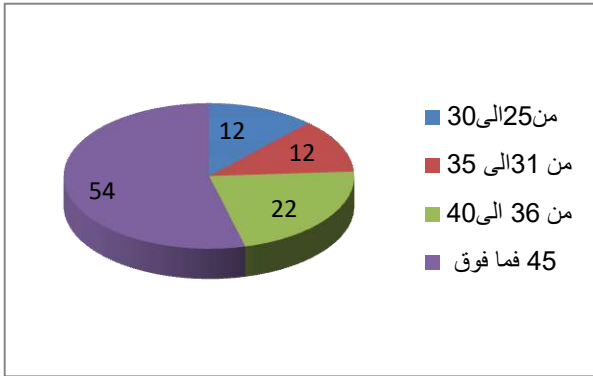
الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	20
أنثى	40	80
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أفراد عينة الدراسة الذين يبلغ حجمهم الاجمالي (50) فردا حيث بلغت أكبر نسبة للإناث والتي قدرت ب 80% ثم تليها الذكور بنسبة قدرت بنسبة 20% ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة غلبت عليهم فئة الإناث أكثر من الذكور حيث قدرت ب 80%. وهذا راجع ان الاناث لديهن اقبال كبير لمهنة التعليم لأنها الأنسب إليهن والقطاع يستقطب اكثر هذه الفئة نتيجة مميزاتها الاجتماعية( الراتب ، الوقت ، المكانة الاجتماعية) وراجع الى كونهم الفئة الاكثر كفاءة وخبرة في مجال التعليم .

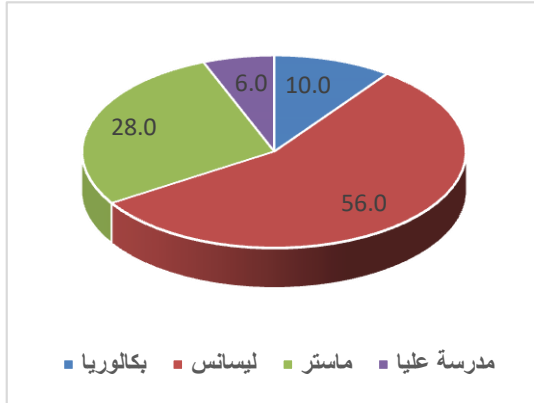
الجدول رقم (02): يبين توزيع العينة حسب السن :



البدائل	التكرار	النسبة المئوية
من 25 إلى 30	6	12
من 31 إلى 35	6	12
من 36 إلى 40	11	22
45 فما فوق	27	54
المجموع	50	100

من خلال معطيات الجدول اعلاه يتضح ان 6 مبحوثين من اصل 50 تتراوح اعمارهم بين (من 25 إلى 30) أي بنسبة 12% و 6 مبحوثين من اصل 50 بنسبة 12% تتراوح اعمارهم ( من 31 إلى 35) ، وان 11 مبحوث من أصل 50 بنسبة 22% تتراوح اعمارهم ( من 36 إلى 40) وان 27 مبحوث من اصل 50 بنسبة 54% تتراوح اعمارهم (45 فما فوق) ، ومنه يتضح ان الفئة الاكثر اقدمية بمتوسطي مُجد بن لكوشم ومتوسطة الطيبي الجمعي هي فئة (45 فما فوق) بنسبة 54% وهذا راجع الى كونهم الفئة الاكثر كفاءة وخبرة في مجال التعليم .

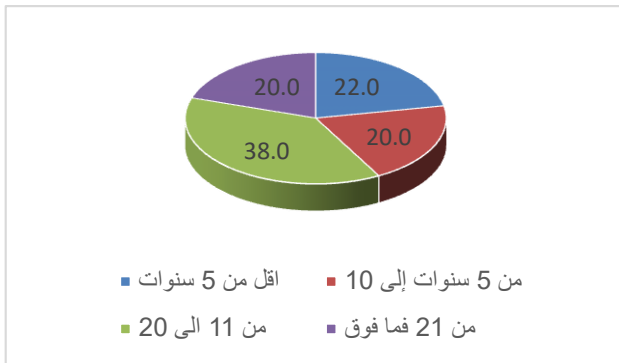
الجدول رقم (03) : يبين توزيع العينة حسب المؤهل العلمي :



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريا	5	10
ليسانس	28	56
ماجستير	14	28
مدرسة عليا	3	6
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أفراد العينة حسب المؤهل العلمي حيث نجد أن أعلى نسبة هم خريجي ليسانس حيث قدرت بنسبة 56% ثم تليها خريجي الماجستير حيث قدرت بنسبة 28% ثم تليها حاملي شهادة البكالوريا بنسبة قدرت ب 10% ثم تليها خريجي المدرسة العليا بنسبة قليلة حيث قدرت بنسبة 6% .  
ومنه نستنتج أن أكبر نسبة للأساتذة المتخرجين العاملين بمتوسطي مُجدد بن لوكشم وبتوسطة الطيبي الجمعي هم حاملي شهادة ليسانس حيث قدرت بنسبة 56% وهذا راجع انه في مرحلة المتوسط يطلبون شهادة ليسانس بنسبة كبيرة لأنها من بين الاجراءات المتخذة للتكوين أثناء الخدمة هو أن يكون كل أستاذ ومعلم متحصل على شهادة جامعية .

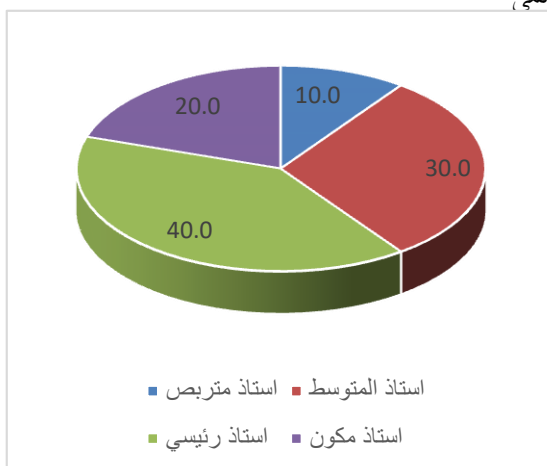
الجدول رقم(04): يبين توزيع العينة حسب الأقدمية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	11	22
من 5 سنوات إلى 10	10	20
من 11 إلى 20	19	38
من 21 فما فوق	10	20
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان أفراد حسب الأقدمية نجد أن فئة (من 11 إلى 20 سنة) أعلى نسبة حيث قدرت ب 38% ، ثم تليها فئة (أقل من 5 سنوات) والتي قدرت بنسبة 22% ، ونلاحظ أن الفئة (من 5 سنوات إلى 10) تتساوى مع فئة (من 21 فما فوق) حيث قدر كلاهما بنسبة 20% .  
ومنه نستنتج أن أكبر نسبة في الأقدمية هي فئة من (11 إلى 20 سنة) والتي قدرت بنسبة 38% وهذا ما يدل على أقدمية الأساتذة بالمتوسطات المعنية وترسيمهم بصفة رسمية وتثبيتهم بمناصبهم منذ 20 سنة.

الجدول رقم(05): يبين توزيع العينة حسب الرتبة العلمية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ متربص	5	10
أستاذ المتوسط	15	30
أستاذ رئيسي	20	40
أستاذ مكون	10	20
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أفراد العينة حسب الرتبة العلمية أن أكبر نسبة من الباحثين هم فئة الأستاذ الرئيسي حيث قدرت بنسبة 40% ثم تليها فئة الأستاذ المتوسط بنسبة 30% ويلها فئة الأستاذ المكون حيث قدرت بنسبة 20% وبعدها تليها فئة الأستاذ المتربص بنسبة 10% . ومنه نستنتج أن أكبر فئة في الأساتذة هم فئة الأستاذ الرئيسي حيث قدرت بنسبة 40%. وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الاساتذة الموظفين بالمتوسطات المعنية هم اساتذة قديمي التوظيف وهذا ما يحقق كفاءة مهنية داخل المؤسسات المعنية

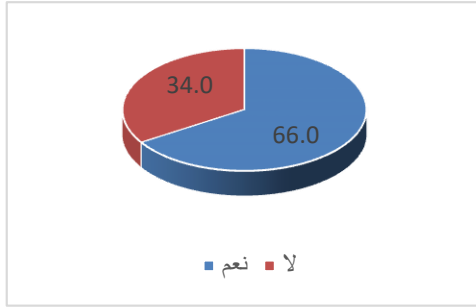
المحور الأول : الجدول رقم (06): يبين توزيع العينة حسب عملية التكوين مهمة في المؤسسة التعليمية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	100
لا	0	0
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% من أفراد العينة يرون أن التكوين مهمة عملية في المؤسسة التعليمية ، حيث كانت الاجابة تامة أي جميع أفراد العينة أجابوا ب (نعم) حين أن النسبة كانت معدومة للذين أجابوا ب(لا). وهذا راجع إلى الدور الذي يلعبه التكوين في المهمة التعليمية و أن له أهمية في تحسين مستوى الأساتذة في طور المتوسط وتنمية قدراتهم وخبراتهم ورفع كفاءتهم المهنية .

الجدول رقم(07): يبين توزيع العينة حسب تلقيت تكوين من قبل في مجال التعليم قبل انضمامك للمؤسسة

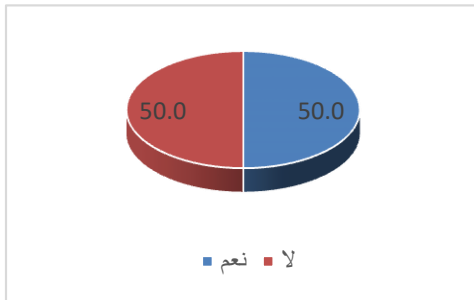


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	66
لا	10	34
المجموع	50	100

بنسبة 66% أجابوا ب (نعم) أي أن عملية التكوين في مجال التعليم تلبي احتياجاتهم واهتمامهم وتعزز من كفاءتهم المهنية، في حين أجاب نسبة 34% من الباحثين ب (لا)

وهذا يمكن تفسيره أنهم لم يتلقوا تكوين قبل انضمامهم لمهنة التعليم وأنهم يرون أن التكوين غير مهم أحيانا قبل الانضمام في مهنة التدريس.

الجدول رقم (08): يبين توزيع العينة حسب تلقيت تكوين آخر بعد انضمامك في مجال التعليم

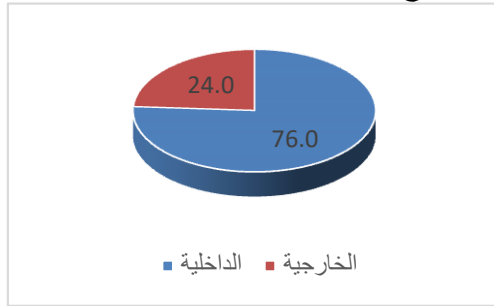


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
لا	25	60
نعم	مهارات جديدة	19
	معارف متجددة	5
	من أجل ترقية في العمل	1
	المجموع	50

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن نسبة 60% من المبحوثين أجابوا (لا) بتكرار 25 بينما نجد ان نسبة 50% من المبحوثين اجابوا بنعم

وهذا راجع إلى اغلب الأساتذة تلقوا تكوين بعد انضمامهم لمهنة التعليم ويمكن تفسيره انهم أساتذة حديثي التوظيف أي أساتذة مكونين، بينما نجد ان البقية لم يتلقوا تكوين بعد انضمامهم لمهنة التعليم بل اكتفوا بالتكوين الذي تلقوه قبل الانضمام لمهنة التدريس ويمكن تفسيره انهم أساتذة رئيسين أي لديهم أقدمية في مجال التدريس .

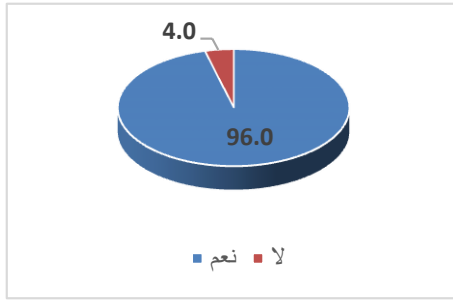
الجدول رقم(09): توزيع العينة حسب المؤسسة واعتمادها على البرامج التكوينية



الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
الداخلية	38	74
الخارجية	12	24
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان المبحوثين بنسبة 76% أجابوا ان المؤسسة تعتمد على البرامج التكوينية الداخلية ، في حين نسبة 24% من المبحوثين كانت اجابتهم ان المؤسسة تعتمد على البرامج التكوينية الخارجية . وهذا يمكن تفسيره ان البرامج التكوينية الداخلية تعتمد على المؤسسة اكثر من البرامج التكوينية الخارجية نظرا لأهميتها وانها تلبي اهتمام واحتياجات العاملين بالمؤسسة عامة والدور الذي تقدمه للأساتذة بصفة خاصة من اجل اكتساب معارف وخبرات جديدة .

الجدول رقم(10): يبين توزيع العينة حسب مساعدة البرامج التكوينية في تطوير مهارة التدريس

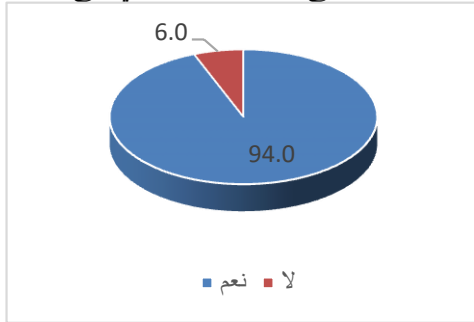


الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	48	96
لا	2	4
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول اعلاه ان نسبة كبيرة من المبحوثين يرون ان البرامج التكوينية تساعد في تطوير مهارة التدريس بدرجة كبيرة والتي تقدر ب 96% ، بينما تقدر نسبة افراد العينة الذين يرون ان البرامج التكوينية لا تساعد في تطوير مهارات التدريس بدرجة ضئيلة جدا بنسبة 4.0 %

وهذا يمكن تفسيره ان البرامج التكوينية لها اهمية كبيرة في اكساب الاساتذة بالمعلومات والمعارف والخبرات المهنية المتعلقة بمهنة التعليم وكذلك التطوير في مهارة التدريس التحكم في المناهج وتطبيقها ، والتحكم في الوقت وكذلك تطوير الكفاءات واكتساب المعارف الجديدة وكيفية شرح الدرس وحسن كيفية المعاملة مع التلاميذ ، تحقيق كفاءة ، تغيير الطريقة في توصيل المعلومة ، مهارة واستعمال الوسائل التعليمية ، حسن ادارة الصف وتنوع طرق التدريس وتنمية روح الابداع، وتحسين مهارة الالقاء ، اكتساب مهارات علمية معرفية وبيداغوجية ومعالجة نقاط الضعف عند المتعلمين وكذلك الابداع في النشاط التعليمي، والتعليم على كيفية سير حصة تعليمية تعليمية وسرعة اوصول المعلومة وكذلك مهارات التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة

الجدول رقم(11): توزيع العينة حسب مساعدة البرامج التكوينية على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة



الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	94
لا	3	6
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول اعلاه ان نسبة كبيرة من المبحوثين أجابوا ان البرامج التكوينية تساعد على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة بنسبة تقدر ب 94% في حين ان البقية أجابوا ب (لا) بنسبة تقدر ب 6% أي أنهم يرون ان البرامج التكوينية لا تساعد على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة . وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الأساتذة مندجين مع بعضهم البعض داخل البنية التنظيمية التعليمية ولديهم روح الجماعة والتعاون والإبداع مع بعضهم البعض ويمكن ان يتضح ذلك من خلال مساعدة بعضهم في الصف في العراقيل التي تحدث في مهنة التعليم .

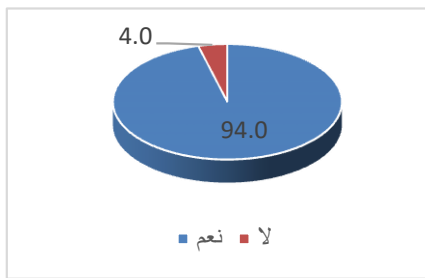
الجدول رقم (12): يبين توزيع العينة حسب نسبة مساعدة برنامج التكوين في التقليل من نسبة الاخطاء المهنية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	86
لا	5	10
	2	4
	7	14
المجموع		

من خلال معطيات الجدول اعلاه يتضح ان نسبة 10% من افراد العينة لديهم نفس السبب في ان البرامج التكوينية لا تساعد على التقليل من نسبة الاخطاء المهنية الا وهو ضعف التدريب في الحصص التكوينية ، تليها نسبة 4% يرون ان السبب هو الزمن المخصص للتكوين .

ويمكن تفسير هذا أن البرامج التكوينية أحيانا لا تساعد في التقليل من الأخطاء المهنية ويمكن تفسير ذلك انه من ضعف التدريب في الحصص التكوينية أو أن الوقت المخصص للتكوين غير ملائم او تباعد بين الدورات التكوينية او عدم طرح المشاكل المهنية أثناء تلقي التكوين.

الجدول رقم (13): توزيع العينة حسب افادة البرامج التكوينية في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة

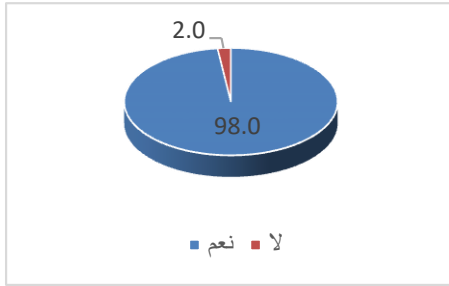


النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
94	47	نعم
4	2	لا
98	49	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه حيث اجاب المبعوثون بنسبة 94% ان البرامج التكوينية أفادتهم في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة، في حين اجاب 4% من افراد العينة ان البرامج التكوينية لم تفيدهم في التعرف على طرق التدريس الحديثة .

وهذا راجع ان معظم الأساتذة استفادوا بنسبة كبيرة من البرامج التكوينية ان لها دور كبير أنها أفادتهم في اكتساب فنون التدريس الحديثة النشطة، وسرعة إيصال المعلومة للتلاميذ والتعامل مع فروقات التلاميذ بطريقة سهلة، وكذلك اكتساب مهارة تسيير الحصة بطريقة سلسة ومتوازنة

الجدول رقم (14): يبين توزيع العينة حسب نسبة مساعدة البرامج التكوينية في تنوع الأنشطة التعليمية



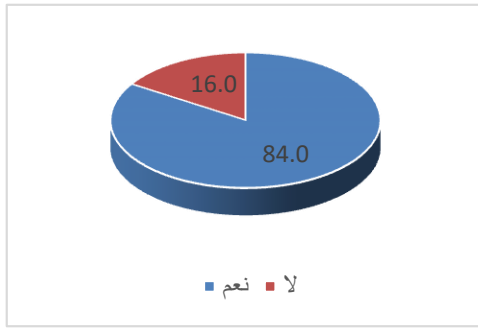
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	98
لا	1	2
المجموع	50	100

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان البرامج التكوينية تساعد بدرجة كبيرة في تنوع الأنشطة التعليمية بنسبة 98%

أما الإجابة بأن البرامج التكوينية لا تساعد في تنوع الأنشطة التعليمية كانت بنسبة ضئيلة جدا حيث قدرت ب 2. % وهذا يمكن تفسيره ان البرامج التكوينية لها دور كبير في تكوين الأساتذة في إكسابهم أنشطة تعليمية متنوعة وطرق حديثة نشطة في فنون التدريس واكتساب مهارات علمية بيداغوجية أي ان التكوين يساعد على التعرف على جوانب القوة والضعف في أداء الأستاذ داخل القسم .



الجدول رقم(15): توزيع العينة حسب نسبة مساهمة برنامج التكوين على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي

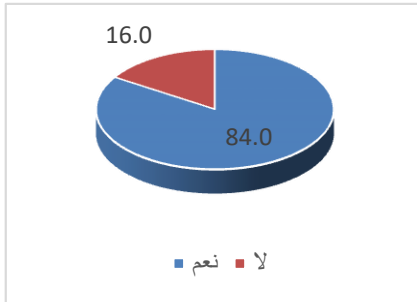


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	84
لا	8	16
المجموع	50	100

من خلال معطيات الجدول أعلاه نرى ان برنامج التكوين يركز على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي بدرجة كبيرة حيث قدرت بنسبة 84% للذين أجابوا (بنعم) في حين أجاب 16% من أفراد العينة ان برنامج التكوين لا يركز على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي .

وهذا يمكن تفسيره ان جل البرامج التكوينية تركز على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي للأساتذة حيث أكدوا عليها معظم الأساتذة في أجابتهم أي نرى ان التكوين ساعدهم على اكتساب أنماط سلوكية ساعدهم في الاندماج في العمل وساعدهم في الترقية والتقدم في الرتبة .

الجدول رقم (16): يبين توزيع العينة حسب تعزيز برنامج التكوين لروح المنافسة

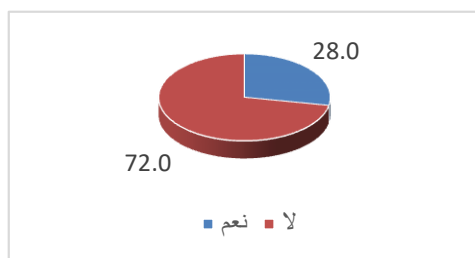


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	84
لا	8	16
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 84% أجابوا (بنعم) أي ان عملية التكوين تعزز لديهم روح المنافسة، في حين أجاب 16% من أفراد العينة ان برنامج التكوين لا يعزز لديهم روح المنافسة .

وهذا يمكن تفسيره ان معظم الأساتذة يتلقون التكوين من اجل المنافسة في الرتب وكذلك من اجل أداء جيد ومتميز داخل المؤسسات للحصول على امتيازات وترقيات في العمل.

الجدول رقم (17): يبين توزيع العينة حسب كفاية مدة التكوين التي تلقيتها في اكتساب مهارات ومعارف جديدة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	28
لا	36	72
المجموع	50	100

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 28% من الأساتذة ان مدة التكوين التي تلقوها لم تكن كافية لاكتساب مهارات ومعارف جديدة، بينما تقابلها بنسبة كبيرة قدرت ب 72% من الأساتذة مدة تكوينهم كانت كافية لاكتسابهم مهارات ومعارف جديدة .

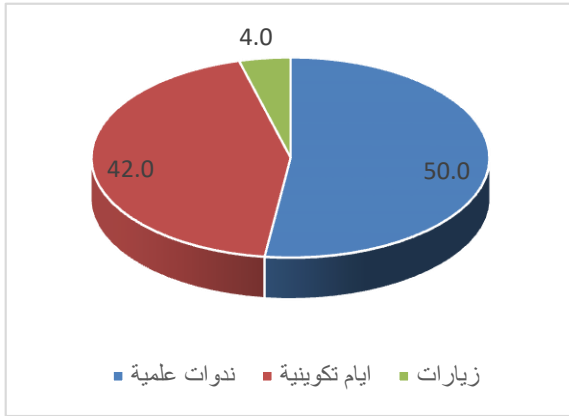
وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الأساتذة كانت مدة تكوينهم كافية ليصبحوا كفؤ في العمل عن طريق اكتساب مهارات وخبرات وذلك أثناء تلقيهم التكوين من اجل رفع مستوى كفاءتهم أثناء التدريس، حيث يقدم التكوين المعلومات والمعطيات الكافية التي تساهم في تكوين الأستاذ تكويناً فعالاً يساعده في تقديم مهنته بشكل جيد.

الجدول رقم(18): يبين توزيع العينة حسب ما إذا تتيح البرامج التكوينية فهم وإعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجيهات المستقبلية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
لا	8	16
نعم	26	52
	16	32
	2	4
	44	88

نلاحظ ان نسبة المبحوثين والتي تمثل 16% أجابوا بان البرامج التكوينية لم تتيح لهم فهم وإعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجيهات المستقبلية لها، في حين تقابلها ان الذين أجابوا العكس بنسبة كبيرة والتي تقدر ب 44% وهذا راجع الى ان معظم الأساتذة تلقوا تكويناً بيداغوجي قبل انضمامهم للمؤسسات التربوية وتمكنوا من فهم فنون التدريس الحديثة النشطة وتوضحت لديهم الصورة حول مهنة التعليم وكيفية المعاملات داخل المنظومة التربوية وهذا بدوره توجه مستقبلية لها.

الجدول رقم (19): يبين توزيع العينة حسب شكل التكوين الذي تلقاه

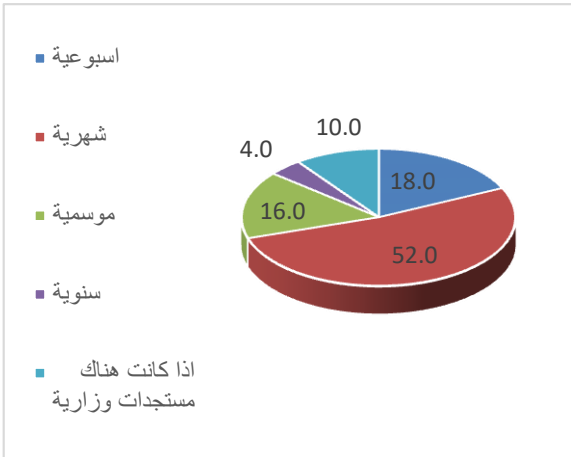


الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
ندوات علمية	5	50
أيام تكوينية	21	42
زيارات	2	4
المجموع	28	100

الملاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان نسبة كبيرة من الم

تكوين عن طريق الندوات العلمية بنسبة قدرت ب 50%، ثم تليها بدرجة متوسطة الذين تلقوا تكوين عن طريق أيام تكوينية بنسبة 42%، ثم تليها الذين تلقوه على شكل زيارات بنسبة 4% . وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الأساتذة المكونين بطور التعليم المتوسط هم أساتذة كان محتوى التكوين الذي عزز من خبرتهم وكفاءتهم المهنية يرجع بدور كبير الى الندوات العلمية وكذلك الى الأيام التكوينية قبل الانضمام لمهنة التعليم .

الجدول رقم (20): يبين توزيع العينة حسب كيفية تقديم محتوى التكوين في المؤسسات التعليمية



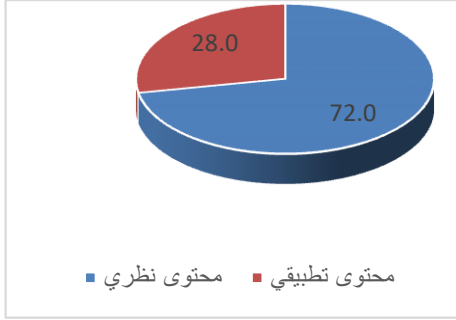
الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أسبوعية	9	18
شهرية	26	52
موسمية	8	16
سنوية	2	4
إذا كانت هناك مستجدات وزارية	5	10
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول اعلاه ان نسبة كبيرة من الاساتذة الذين كان محتوى التكوين الذي قدم لهم في المؤسسات التعليمية كان شهريا بنسبة قدرت ب 52%، ثم تليها الدورات الاسبوعية بنسبة قليلة حيث قدرت ب 18%، ثم تليها الدورات الموسمية بنسبة قدرت ب 16%، ثم تليها ان يكون محتوى التكوين اذا كانت هناك مستجدات وزارية بنسبة 10%، ونسبة ضئيلة تليها الدورات السنوية بنسبة 4% .

وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الاساتذة كان محتوى التكوين الذي قدم لهم في المؤسسات التعليمية شهري فذلك يعني انه يتم تنظيم جلسات تدريبية بانتظام كل شهر وهذا شيء ايجابي باعتباره يوفر تجربة تعليمية متواصلة ومستدامة للموظفين او

التلاميذ ، ويمكن ان يساعد في تعزيز المعرفة وتحسين المهارات بشكل منتظم ومستمر ، كما يساهم في تطوير الاساتذة او التلاميذ وتعزيز ادائهم على المدى الطويل .

الجدول رقم(21): يبين توزيع العينة حسب ما يتضمنه محتوى التكوين

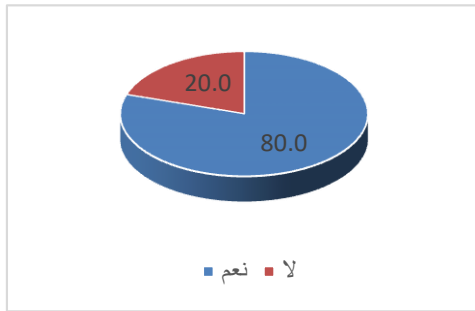


النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
72	36	محتوى نظري
28	14	محتوى تطبيقي
100	50	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان نسبة كبيرة من الأساتذة كان محتوى التكوين الذي تلقوه يتضمن محتوى نظري بنسبة كبيرة والتي قدرت ب72% ، بينما محتوى أساتذة آخرون كان يتضمن محتوى تطبيقي 28% . وهذا يمكن تفسيره ان معظم الأساتذة كان محتوى تكوينهم يتضمن محتوى نظري بسبب ان التوجيهات والنصائح حول مهنة التدريس تكون نظرية اغلبها أي عن طريق الألقاء والتوجيه .

الجدول رقم (22): يبين توزيع العينة حسب مساعدة محتوى التكوين في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار أساليب

واستراتيجيات التدريس المناسبة



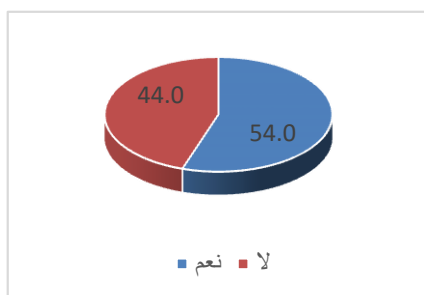
النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
80	40	نعم
20	10	لا
100	50	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول اعلاه ان نسبة كبيرة من الاساتذة الذين افادهم ما يقدمه محتوى التكوين في مساهمهم المهني في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار اساليب واستراتيجيات التدريس المناسبة والتي قدرت ب 80% اما الذين لم يستفيدوا من محتوى التكوين فكانت درجة قليلة حيث قدرت ب 20% .

وهذا يمكن تفسيره ان المحتوى الذي يقدمه التكوين يساهم في مساعدة الاساتذة في طور التعليم المتوسط بسبب محتواه الذي يعود عليهم بالنفع في مساهمهم المهني من تنفيذ الخبرات والقدرات والكفاءات في اطار الاساليب والاستراتيجيات المناسبة للتدريس التي رسخها محتوى التكوين لديهم .

الجدول رقم (23): يبين توزيع العينة حسب المؤهلات العلمية التي تظهر فروقات على مستوى الأداء التعليمي الجيد

والقيام بالمهام التعليمية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	54
لا	22	44
المجموع	49	98

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان درجة متوسطة من المبحوثين أجابوا بان المؤهلات العلمية تظهر فروقات على مستوى الأداء التعليمي الجيد والقيام بالمهام التعليمية بنسبة قدرت ب54% ، في حين ان نسبة 44% يرون العكس . وهذا يمكن تفسيره ان اغلب الأساتذة الموظفين بمتوسطي مُجدد بن مكوشم والطبي الجمعي هم خريجي مدرسة عليا ومستوى جامعي وتم تصنيفهم حسب قوانين التنصيب في المؤسسة و لديهم درجات علمية عالية فالمؤهل العلمي يمكن ان يؤثر على مستوى الأداء وعادة ما يتم اكتساب المعرفة والمهارات خلال الدراسة العلمية ويمكن اخذ العوامل الأخرى في الاعتبار مثل الخبرة والممارسة والمهارات الشخصية .

الجدول رقم (24): يبين توزيع العينة حسب مدى مساعدة التكوين على تحسين أداء الأستاذ

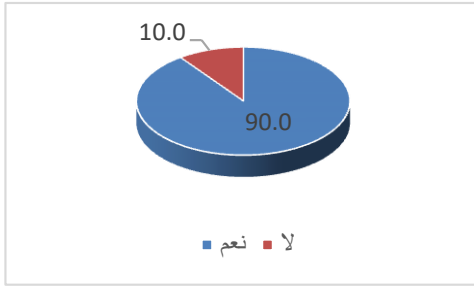
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
لا	11	22
نعم	18	36
	22	44
	6	12
المجموع	46	92

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان درجة كبيرة من المبحوثين أجابوا بان التكوين ساعدهم على تحسين مستواهم في الأداء كأساتذة في طور المتوسط وهذا بنسبة قدرت ب92% بينما نجد بدرجة قليلة أي بعض الأساتذة يرون ان التكوين لم يساعدهم على تحسين أداهم في مساهمهم التعليمي وهذا بنسبة قدرت ب22% .

وهذا يمكن تفسيره ان التكوين والتدريب يساعدان في تحسين أداء الأستاذ من خلال تلقي التكوين المستمر والتطوير المهني، ويمكن المعلمين من تعلم أساليب تدريس جديدة، واستخدام أدوات تعليمية مبتكرة، وهذا يمكنهم من تلبية حاجيات التلاميذ، والتعامل مع فروقاتهم بشكل افضل، كما يساعد التكوين في مهارات الاتصال بين الأساتذة وإدارة الصف وتقييم التلاميذ بشكل فعال ويمكن تفسيره ان محتوى التكوين يساعد الاساتذة في تحسين ادائهم بطرق متعددة، يمكن للتكوين تزويد الاساتذة بأفكار جديدة وطرق تعليمية مبتكرة لاستخدامها في الفصل، كما يمكن استخدام الوسائل التعليمية المختلفة لجعل عملية التعليم أكثر تشويقاً وفعالية، ويمكن للتكوين ان يساعد الاساتذة في التحكم الفعال في ضبط نظام القسم وادارته بشكل افضل، مما يؤدي الى تحقيق بيئة تعليمية منظمة ومنتجة .

الجدول رقم (25): يبين توزيع العينة حسب مساهمة محتوى التكوين في تنمية الفكر التربوي مساعدة الاستاذ على

الابداع وتطوير الذات

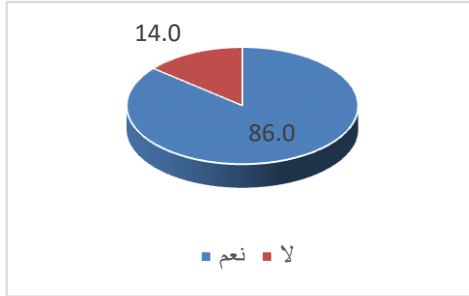


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	90
لا	5	10
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان درجة كبيرة من الأساتذة أجابوا ان محتوى التكوين يساعد على تنمية الفكر التربوي مما يساعد الاستاذ على الابداع وتطوير الذات وهذا بنسبة قدرت ب 90% ، بينما نجد ان درجة قليلة من الاساتذة المبحوثين أجابوا العكس وهذا بنسبة 10 %.

وهذا يمكن تفسيره ان محتوى التكوين يساهم في تنمية الفكر التربوي لدى الاساتذة ويساعدهم على الابتكار وتطوير ذواتهم ، ويوفر لهم الفرصة لاكتساب المعرفة والمهارات الجديدة في مجال التعليم ، مما يساعدهم على توسيع افاقهم وتحسين اساليب تدريسهم ، بالإضافة الى ذلك يمكن للتكوين ان يلهم الاساتذة للتفكير بشكل ابداعي وتطوير فكرهم التربوي لتحسين تجربة التعلم ، والتكوين يعزز قدرة الأساتذة على التفكير النقدي والإبداع في مجال التعليم مما يساهم في تحسين جودة التعليم وتطوير الكفاءة المهنية للأساتذة.

الجدول رقم(26): يبين توزيع العينة حسب مساهمة محتوى التكوين على تحديد اساليب التعامل مع فروقات التلاميذ



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	43	86
لا	7	14
المجموع	50	100

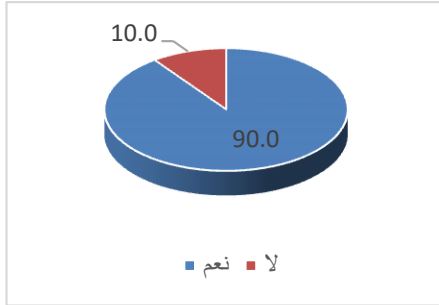
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان درجة كبيرة من المبحوثين أجابوا بان محتوى التكوين ساعدهم على تحديد أساليب التعامل مع فروقات التلاميذ بنسبة قدرت ب86% ، في حين نرى ان نسبة قليلة يرون ان التكوين لا يساعدهم في التعامل مع فروقات التلاميذ بنسبة قدرت ب14 % .

وهذا يمكن تفسيره ان التكوين يساعد الأساتذة على تحديد أساليب فعالة للتعامل مع فروقات التلاميذ ، ويعلم الأساتذة كيفية توفير بيئة تعليمية شاملة ومتنوعة تلي احتياجات جميع التلاميذ ، والتكوين يوفر للأساتذة الاستراتيجيات والأدوات للتعامل مع التحديات التي يمكن ان تنشأ من التنوع في القدرات والاحتياجات الفردية للتلاميذ ، بالإضافة الى ذلك





الجدول رقم (28): يبين توزيع العينة حسب مدى تحقيق محتوى التكوين للأهداف المهنية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	90
لا	5	10
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول اعلاه ان نسبة كبيرة من الاساتذة أجابوا ان محتوى التكوين يحقق الاهداف المهنية وهذا بنسبة قدرت بـ 90% بينما نجد ان نسبة ضئيلة من الاساتذة أجابوا ان محتوى التكوين لا يحقق الاهداف المهنية وهذا بنسبة قدرت بـ 10%.

وهذا راجع تفسيره ان محتوى التكوين يمكن ان يحقق الاهداف المهنية للأساتذة ، ذلك يرجع الى انه يتم تصميم التكوين بطريقة تهدف الى تزويد الاساتذة بالمعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق نجاح مهني في مجال التعليم ، يتضمن محتوى التكوين عادة استكشاف النظريات والمفاهيم التعليمية الحديثة وتعلم افضل الممارسات في التدريس ، بالإضافة الى ذلك يمكن ان يتضمن التكوين فرصا للتدريب العلمي والتفاعل مع زملاء العمل والمتخصصين في المجال ، كل هذه العوامل تساعد في تطوير وتعزيز مهارات الاساتذة وتحقيق اهدافهم المهنية في مجال التعليم.

## ثانيا : تفسير ومناقشة بيانات الدراسة

"1- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى : " تسهم برامج التكوين في نجاح عملية تكوين أستاذ التعليم

المتوسط

حيث يظهر لنا اهمية التكوين في تحسين اداء الاستاذ حيث 42 أستاذ من المستجوبين تلقوا تكويننا أوليا، أي أن عملية التكوين في مجال التعليم تلي احتياجاتهم و اهتمامهم وتعزز من كفاءتهم المهنية ، بالإضافة لعدد الأساتذة خريجي الماستر المقدر ب28 استاذ من مجموع الباحثين ، كما أكدت بنسبة 100% من الباحثين ان التكوين مهم لاستدراك العملية التعليمية بمتوسطي الشهيد محمد بن ملكوشم ومتوسطة الطيبي الجمعي حيث كانت الاجابة تامة اي أن 50أستاذ أكد ذلك ، كما اكد أغلبية الأساتذة ان السبب الرئيسي لتلقيهم التكوين بعد انضمامهم لمهنة التعليم هو لاكتساب مهارات جديدة بنسبة 38% وهذا ما يؤكد على نجاح عملية التكوين وهذا يظهر من خلال نتائج الجدول رقم 09 ، كما اكدت بنسبة 96% ان البرامج التكوينية تساعد في تطوير مهارة التدريس لما لها من اهمية كبيرة في اكتساب الاساتذة بالمعلومات والمعارف والخبرات المهنية المتعلقة بمهنة التعليم ، ونلاحظ ان نسبة 94% من الاساتذة يرون ان البرامج التكوينية تساعد على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة حيث اجاب عليها 47 استاذ بإيجابية ، كما ان البرامج التكوينية افادت الاساتذة في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة وهذا بنسبة 94% استفادوا منها ، الا ان عدد كبير من الاساتذة ساعدتهم البرامج التكوينية في تنويع الانشطة التعليمية وهذا بنسبة 98% وهذا ما يؤكد على نجاح عملية تكوين الاستاذ بطور المتوسط ، كما اكدت نسبة 84% من الاساتذة الباحثين ان البرامج التكوينية تساهم في فهم واعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجيهات المستقبلية لها وهذا ما يؤكد ان معظم الاساتذة تلقوا تكوين بيداغوجي قبل انضمامهم للمؤسسات التربوية، ومنه نستنتج ان برامج التكوين تساهم في نجاح عملية تكوين استاذ التعليم المتوسط .

"2- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية " يسهم محتوى التكوين في رفع كفاءة الاستاذ في طور

المتوسط من خلال تطوير مهاراتهم المعرفية "

بعد تحليلنا وتفسيرنا لمؤشرات الفرضية الثانية وجدنا ان الاساتذة على اطلاع بمواضيع ذات صلة بالتربية ولهم اطلاع على الابحاث والتكوين المستمر والندوات العلمية والزيارات الداخلية والخارجية وهذا ماساهم بشكل كبير في تطوير المهارات عند الاساتذة وخاصة خريجي الجامعات، هذا مايتضح جليا من خلال أجوبة اغلب الباحثين، حيث نجد ان اغلب الاساتذة كان محتوى التكوين الذي وجه لهم عن طريق الندوات العلمية وكذلك ايام تكوينية ما يقارب 21 استاذ من اصل 50أستاذ ، ونلاحظ ان تقديم محتوى التكوين في المؤسسات التعليمية اقله كان شهريا بنسبة قدرت ب 52% بالمؤسسة التي يعملون بها كأساتذة ، كما نجد ان نسبة 72% ان التكوين يركز على محتوى نظري ، ونلاحظ ان محتوى التكوين يساعد في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار اساليب واستراتيجيات التدريس المناسبة وهذا بنسبة 80% وهذا ما يؤكد ان محتوى التكوين يعود عليهم بالنفع في مساهمهم المهني من تنفيذ الخبرات والكفاءات في اطار الاساليب المناسبة للتعليم ، ونجد ان نسبة 78% من الاساتذة في طور المتوسط اجابوا ان التكوين ساعدهم في تحسين اداءهم ومستواهم وفي التعامل مع فروقات التلاميذ بشكل افضل كما ساعدهم في مهارات الاتصال بين الاساتذة وادارة الصف وتقييم التلاميذ بشكل فعال ، كما نلاحظ ان نسبة 90% من الاساتذة يرون ان محتوى التكوين يؤدي الى تنمية الفكر التربوي مما يساعد الاستاذ على الابداع وتطوير الذات مما

يساهم في تحسين جودة التعليم وتطوير الكفاءة المهنية للأساتذة ، وكذلك نجد نسبة 90% من الاساتذة أجابوا ان محتوى التكوين يحقق الاهداف المهنية ذلك ان محتوى التكوين يساعد على تعلم افضل في ممارسات التدريس بالإضافة انه يتضمن فرصا للتدريب العلمي والتفاعل مع الزملاء في العمل كل هذا يعمل على تطوير مهارات الاساتذة وتحقيق اهدافهم المهنية في مجال التعليم ومنه نستنتج ان محتوى التكوين ساهم بشكل كبير في الرفع من كفاءة الاستاذ في طور التعليم المتوسط من خلال تطوير مهاراته المعرفية .

### \_3 مناقشة النتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة :

من خلال هذه الجزئية، سوف نحاول ابراز الاتجاه السلبي او الايجابي في طبيعة العلاقة المحققة في هذه الدراسة (التكوين ودوره في رفع مستوى الكفاءة المهنية ) ، وبين النتائج المحققة في الدراسات السابقة ، والتي جاءت في الفصل الاول ، وهي بمثابة مقارنة في النتائج بين هذه الدراسة والدراسات السابقة ، ومعارفة مدى مصداقيتها للنتائج المحققة من تعارضها معها .

أ\_ في اطار دراسة عبد الله صوالح وعبد الله لبوز " الكفاءة المهنية لأستاذ المدرسة الابتدائية وعلاقتها بمعايير الجودة الشاملة في برامج التكوين "

خلصت دراستنا الحالية الى ان التكوين عامل مهم وضروري في تحسين مستوى الاساتذة والرفع من كفاءتهم المهنية والرفي بهم في مساهمهم العلمي والعملية بطور التعليم المتوسط وهذه النتيجة خلصت اليها الدراسة التي قام بها " عبد الله صوالح و عبد الله لبوز " حيث اكدت دراسته انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بيت اساتذة التعليم الابتدائي في مستوى الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة في برامج التكوين اثناء الخدمة ، وانه كلما أعد المدرس اعدادا رصينا في هذه الجوانب قبل الخدمة وتدريب بما فيه الكفاية واتبع ذلك بتكوين هادف وفاعل في اطار التكوين أثناء الخدمة ساعده على تطوير مستوى كفاءته المهنية ، في حين اكدت دراستنا ايجابية دور البرامج التكوينية في تحسين مهارات وخبرات الاساتذة بطور التعليم المتوسط من خلال النتائج المحققة في المؤشر السابع للفرضية الجزئية الاولى حيث اكدت نسبة 100% من المبحوثين أن عملية التكوين مهمة في المؤسسة التعليمية وهذا راجع للدور الذي يلعبه التكوين في المهمة التعليمية .

ب\_ في اطار دراسة خالد مسعودة وفرحات عبد الرحمن " المعوقات التكوينية لمدرسي مرحلة التعليم المتوسط و أثرها على أدائهم التدريسي "

اتفقت الدراسات على ان التكوين لا يبدأ منه في مجال التعليم قبل الانضمام للمؤسسة التربوية، حيث اكدت دراسة خالد مسعودة وفرحات عبد الرحمن على الحرص على التكوين الجيد قبل الخدمة لأنه يساعد على تنمية مهارات المدرسين وقدراتهم ، ويساهم في بناء الكفاءات وكذلك الحرص على التكوين اثناء الخدمة لأنه يساهم على تكييف المدرس مع متغيرات العمل ولأن التكوين قبل وأثناء الخدمة وسيلة و أداة لدفع المدرس إلى العمل بكامل قدراته ويرفع من روحه المعنوية ، وكذلك لأن التكوين قبل وأثناء الخدمة وسيلة لتحقيق بعض أهداف المدرس كالترقية والحوافز، وهذا نفس الاتجاه الذي سارت فيه دراستنا حيث اكدت ان محتوى التكوين يساعد في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار أساليب واستراتيجيات التدريس المناسبة من خلال جملة من المؤشرات التي تؤكد ذلك في الجدول رقم (26) وكذلك الجدول رقم(29) حيث يؤكدان ان المحتوى الذي يقدمه التكوين يساهم في مساعدة الاساتذة في طور التعليم المتوسط بسبب محتواه الذي يعود عليهم بالنفع في مساهمهم المهني من تنفيذ الخبرات والقدرات والكفاءات في اطار الاساليب والاستراتيجيات المناسبة للتدريس التي رسخها محتوى التكوين

لديهم . وكذلك ما يؤكد ان التكوين والتدريب يساعدان في تحسين أداء الأستاذ من خلال تلقي التكوين المستمر والتطوير المهني، ويُمكن المعلمين من تعلم أساليب تدريس جديدة ، واستخدام أدوات تعليمية مبتكرة .

### "ج- في اطار دراسة مرابط عياش عزوز " دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل

خلصت الدراسة السابقة ان هناك علاقة ارتباطية بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل حيث نجدها توصلت إلى نفس النتائج والاقرار بطبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل سواء في اطار تنمية الموارد البشرية بصفة عامة او في اطار أداء العامل ، أو في مختلف المتغيرات ذات الصلة بالكفاءة المهنية للعامل ، وأن هناك دور إيجابي لتكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءة المهنية للعامل ، وأنها تعمل على الترقية والحوافز والشعور بالانتماء إلى جماعة العمل ، وهذا ما خلصت إليه دراستنا أيضا حيث أكدت على الدور الفعال للبرامج التكوينية في تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي ويتضح ذلك من خلال تحليل النتائج الواردة في الجدول رقم 12 المتعلق بالبرامج التكوينية انها تساعد على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة كما يرجع ذلك إلى أن الاساتذة مندمجين مع بعضهم البعض داخل البنية التنظيمية التعليمية ولديهم روح الجماعة والتعاون والابداع مع بعضهم البعض ، ويمكن ان يتضح ذلك من خلال مساعدة بعضهم في ادارة الصف أو العراقيل التي تحدث في مهنة التعليم ، وكذلك النتائج المتعلقة بالجدول رقم 15 المتعلقة بالبرامج التكوينية تساعد في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة حيث نجد أن نسبة 94% من الأساتذة المستجوبين يرون أن البرامج التكوينية أفادتهم في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في عملية التعليم .

### ثالثا: النتائج العامة للدراسة

من خلال هذه الدراسة التي تتعلق بدور التكوين في رفع كفاءة الأستاذ بطور التعليم المتوسط نستنتج القيمة العلمية والعملية لموضوعنا، حيث تم التوصل الى النتائج التالية:

1. للبرامج التكوينية دور فعال في تطوير المهارات المهنية للأساتذة في طور المتوسط
2. أن البرامج التكوينية تساعد في التعرف على طرق التدريس الحديثة والنشطة
3. أن للتكوين دور مهم في المؤسسات التعليمية حيث يعمل على تطوير مستوى كفاءة الأستاذ من جهة وتحسين مهاراته وخبراته من جهة أخرى
4. محتوى التكوين يساعد في تحسين أداء الأستاذ من خلال الممارسة و أساليب تدريس حديثة و أدوات تعليمية مبتكرة
5. يساعد محتوى التكوين في تنفيذ الخبرات التعليمية في اطار أساليب واستراتيجيات التدريس المناسبة
6. يعتبر التكوين وسيلة لتحقيق اهداف ترقية
7. محتوى التكوين يؤدي الى تنمية الفكر التربوي ويساعد على الابداع وتطوير الذات مما يساهم في تحسين جودة التعليم وتطوير الكفاءة المهنية للأستاذ
8. يساعد محتوى التكوين في تنمية مهارات الاتصال بين الادارة والاستاذ والتلميذ
9. يساعد محتوى التكوين في تحسين أداء الأساتذة في التعامل مع فروقات التلاميذ بشكل أفضل





خاتمة



من خلال هذه الدراسة بشقيها النظري والميداني اتضح لنا ان وظيفة التكوين تعتبر احد الأسس والمتطلبات الضرورية لأية مؤسسة من اجل تحسين مستوى الموظفين وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم ، خاصة اذا كان التكوين يتعلق بالجانب التربوي والمؤسسات التربوية، فهنا يعد التكوين المستمر للأستاذ عملية مهمة وضرورية وفي اي مرحلة تعليمية فهو يسعى لاكتساب الاستاذ مهارات وفنون التدريس الحديثة وطرق وإمكانيات تفيده في مساره العلمي والمهني ، فلا بد من التكوين المستمر للأساتذة لمواكبة ومسايرة تطورات العصر والتطور العلمي المتزايد، وبهذا يبقى فطن وفي اطلاع على كل ما هو جديد في المؤسسة التربوية ككل، وهذا ما يكسبه عدة كفاءات ، وفي عدة مستويات سواء كان استاذ مبتدأ وذو خبرة فالتكوين يشمل جميع السجلات ، فوظيفة التكوين الاساسية هي الاهتمام بالعنصر البشري كمورد اساسي من موارد المؤسسة، فالمؤسسات التي تولي اهتماما بالغا بعملية التكوين تنجح في تحقيق اهدافها واهداف المورد البشري باعتمادها على برامج تعمل على تنمية وتحسين قدرات هذا المورد، فالتكوين الفعال يرتبط ارتباطا وثيقا بكفاءة الاستاذ عند قيامه بأدواره المتعددة والمتغيرة

قائمة المراجع والمصادر :

القواميس والمعاجم :

- 1- فاروق عباس ، قاموس مصطلحات علم الاجتماع . الجزائر .
- 2- مُجَّد يعقوب ، (2004). المعجم الوسيط .
- 3- مُجَّد عاطف غيث ، (2016). قاموس علم الاجتماع . دار المعرفة الجامعية . كلية الآداب . جامعة الإسكندرية .

الكتب:

- 4- الأستاذ مؤيد سعيد السالم ، الاستاذ عادل حرحوش صالح .(2009). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي . عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع . الطبعة الثالثة. قطر .
- 5- السيد سلامة الخميسي أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ، المعلم العربي ، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية. دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر. الاسكندرية.
- 6- احسان مُجَّد حسن، (2005). مناهج البحث الاجتماعي. الطبعة الأولى. عمان .
- 7- أحمد سليمان العودة ، فتحي المكاوي، (1987). أساليب البحث العلمي . مكتبة المنار. الأردن .
- 8- الأستاذ مُجَّد عبد الكريم الحوراني ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، التوازن التفاضلي ، صيغة توليفيه بين الوظيفية والصراع. الأردن .
- 9- الأستاذ مُجَّد مصطفى نعمات ، (2015). ادارة الأفراد دار الابتكار للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى . عمان .
- 10- د. حسين مُجَّد جواد الجبوري ، (2013). منهجية البحث العلمي . دار الصفاء للنشر والتوزيع . عمان .
- 11- ريجي مصطفى عليان عثمان مُجَّد غنيم ، جهاد أحمد أبو السندس ، مُجَّد خير سليم أبو زيد ، (2008). أساليب البحث العلمي وتطبيقاته في التخطيط والإدارة . دار الصفاء للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى . عمان .
- 12- رشيد واضح ،(2002) . المؤسسة بين النظرية والتطبيق . دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع . الجزائر .
- 13- سعيد جاسم الأسدي ، (2016). التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية . دار المنهجية للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى . عمان .
- 14- صلاح النشواني ، (2003). ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية . مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر . مصر .
- 15- عبد الباسط مُجَّد حسن ، (1998). أصول البحث الاجتماعي . مكتبة وهبة. الطبعة الثالثة. القاهرة.
- 16- عمار بوحوش ، مُجَّد محمود الذبيبات ، (1999). مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث . ديوان المطبوعات الجامعية . الطبعة الثانية . الجزائر .

- 17- عبد الله مُجَّد عبد الرحمن ، مُجَّد علي البدوي ، مناهج وطرق البحث الاجتماعي . مطبعة البحيرة . جامعة الاسكندرية .
- 18- عامر ابراهيم القندلجي ، (1996). البحث العلمي دليل الطالب في كتابة البحوث والرسائل العلمية . مكتبة الاشعاع للطبع والنشر والتوزيع . الطبعة الأولى . الاسكندرية .
- 19- لحسن بو عبد الله ، مُجَّد مقداد ، (1998). تقويم العملية التكوينية في الجزائر . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر
- 20- مُجَّد بوعلاق ، (2004) . مدخل لمقاربة التعليم بالكفاءات . قصر الكتاب . البليدة .
- 21- منير النوري ، (2014). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية . الطبعة الثانية . الجزائر .
- 22- نادر فتحي قاسم، (2015). الخصائص السيكو مترية لمقياس الكفاءة المهنية . دار المنظومة . مصر .
- 23- نجم عود نجم ، (2005). ادارة المعرفة ، المفاهيم الاستراتيجية والعمليات . الوراق للنشر والتوزيع . الطبعة الأولى . الأردن .
- 24- موريس أنجرس، (2006). منهجية البحث في العلوم الانسانية والاجتماعية . دار القصة للنشر والتوزيع . الطبعة الثانية . الجزائر .
- المجلات العلمية :
- 25- 2020، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. عدد 03 .
- 26- آمال البشري ، 1417. الكفاءة المهنية بين التكوين والممارسة مجلة الأمن الوطني . عدد خاص 171.
- 27- دجلى عبد العالي وعياش عزوز ، 2016. تكنولوجيا المعلومات والاتصال والكفاءة للعامل. العدد 17 .
- 28- رحيم حسين، 2005. التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات مدخل النظم مجلة العلوم الانسانية . العدد 07. جامعة مُجَّد خيضر بسكرة .
- 29- عبد الله صوالح، عبد الله لبوز، 2023 . مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية . جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- 30- نصراوي صباح ، محجر ياسين ، 2017. مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية . العدد 31. جامعة قاصدي مرياح ورقلة .
- 31- ناهد مُجَّد عبد الفتاح مصطفى ، 2030. تحسين الكفاءات لمعلمي الجلفة من التعليم الأساسي . العدد التاسع.

#### الرسائل والأطروحات:

- 32- ذراع عبد الله، دور الاطارات المسيرة في تحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الصناعية في الجزائر . رسالة ماجستير . كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة قسنطينة. 2007، 2008 .
- 33- بوسطيلة منال ، بعنوان دور التكوين في تنمية الكفايات المهنية لدى الأساتذة المساعدين الجدد بالجامعة . مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي. جامعة أم البواقي. 2019، 2020.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث

تحت عنوان:

" التكوين ودوره في رفع مستوى الكفاءة المهنية "

دراسة ميدانية لأساتذة متوسطتي الشهيد محمد بن مكوشم و متوسطة الطيب الجمعي  
تحية طيبة وبعد:

في اطار انجاز مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل  
دراسة ميدانية بمتوسطتي الشهيد محمد بن مكوشم و متوسطة الطيب الجمعي.  
وعليه نرجو من سيادتكم الاجابة على الأسئلة المطروحة في هذه الاستمارة بعناية وحرص علما أن المعلومات  
التي ستدلون بها تبقى سرية لتحصيل البحث العلمي فقط .

تحت اشراف الأستاذة :

آمال مخالفة

من إعداد الطالبة :

نصيرة شوب

البيانات الشخصية

الرجاء وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة

القسم الأول :

1- الجنس : ذكر  أنثى

2- العمر :

3- المؤهل العلمي :

بكالوريا  ليسانس  ماجستير

مدرسة عليا

4-الأقدمية :

أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10

من 11 إلى 20  من 21 فما فوق

5-الرتبة العلمية

أستاذ متربص  أستاذ المتوسط

أستاذ رئيسي  أستاذ مكون

المحور الأول: برامج التكوين ونجاح عملية التكوين لأستاذ التعليم المتوسط

6- هل ترى أن عملية التكوين مهمة في المؤسسة التعليمية؟

نعم  لا

7-هل تلقيت تكوين من قبل في مجال التعليم قبل انضمامك للمؤسسة؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة "بنعم" فما هدف هذا التكوين

8-هل تلقيت تكوين آخر بعد انضمامك في مجال التعليم؟

نعم  لا

إذا كانت الاجابة "بنعم" فهل من أجل (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- اكتساب مهارات جديدة

- اكتساب معرف متجددة

- من أجل ترقية في العمل

- أخرى تذكر.....

09-هل تعتمد المؤسسة على البرامج التكوينية؟

الداخلية  الخارجية

10- هل تساعد البرامج التكوينية في تطوير مهارة التدريس؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "لا" بنعم" ماهي هذه المهارات؟

11- هل تساعد البرامج التكوينية على الاندماج في فرق العمل وتبني روح الجماعة؟

نعم  لا

12-هل يساعد برنامج التكوين في التقليل من نسبة الأخطاء المهنية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "لا" فهل ذلك راجع الى:

-ضعف التدريب في الحصص التكوينية

-الزمن المخصص للتكوين

13- هل تفيد البرامج التكوينية في التعرف على طرق التدريس الحديثة النشطة؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "لا" فلماذا؟

14- هل تساعد البرامج التكوينية في تنويع الأنشطة التعليمية؟

نعم  لا

15-هل يركز برنامج التكوين على تطوير المهارات الاجتماعية والعمل الجماعي؟

نعم  لا

16-هل برنامج التكوين يعزز لديك روح المنافسة؟

نعم  لا

17-هل ترى أن مدة التكوين التي تلقيتها كافية لاكتساب مهارات ومعارف جديدة؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "بنعم" فما هي هذه المهارات

18-هل تتيح البرامج التكوينية فهم واعطاء صورة واضحة حول مهنة التعليم والتوجهات المستقبلية لها؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "بنعم" فهل يتم ذلك من خلال:

- من خلال تقديم التوجيهات حول مهنة التعليم

- من خلال الاطلاع على القوانين والمراسيم حول مهنة التعليم

- من خلال طرح نماذج عالمية

المحور الثاني: دور محتوى التكوين في رفع مستوى كفاءة الأستاذ في طور المتوسط

19-هل يكون التكوين على شكل؟

ندوات علمية  أيام تكوينية  زيارات

20-هل يتم تقديم محتوى التكوين في المؤسسات التعليمية من خلال دورات؟

أسبوعية  شهرية  موسمية

سبوعية  اذا كانت هناك مستجدات وزارية

21-هل محتوى التكوين يتضمن؟

محتوى نظري  محتوى تطبيقي

22-هل يساعدك محتوى التكوين في تنفيذ الخبرات التعليمية في إطار أساليب واستراتيجيات التدريس المناسبة؟

نعم  لا

23- هل المؤهلات العلمية (مستوى مدرسة عليا - مستوى جامعي) تظهر فروقات على مستوى الأداء

التعليمي الجيد والقيام بالمهام التعليمية؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة ب "نعم" فما هو سبب ذلك؟



24- يساعدك محتوى التكوين على تحسين أداء الأستاذ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة "بنعم" فهل يظهر ذلك:

- من خلال استخدام الوسائل التعليمية المناسبة من طرف الأستاذ
- من خلال تقديم أفكار جديدة تساعد في العملية التعليمية
- من خلال التحكم الفعال في ضبط نظام القسم
- أخرى تذكر.....

25- هل يؤدي محتوى التكوين على تنمية الفكر التربوي مما يساعد الأستاذ على الابداع وتطوير الذات؟

نعم  لا

26- يساعد محتوى التكوين على تحديد أساليب التعامل مع فروقات التلاميذ؟

نعم  لا

27- هل هناك توافق بين محتوى التكوين وعملية التدريس لدى أستاذ التعليم المتوسط؟

نعم  لا

- من خلال تقديم دروس أيام التكوين

- من خلال الزيارات الداخلية

في رأيك هل يحقق محتوى التكوين الأهداف المهنية؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة ب "لا" فماهي الأسباب؟

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين في رفع وتنمية مستوى الكفاءة المهنية للأساتذة بطور التعليم المتوسط من خلال اظهار دور البرامج التكوينية من زيارات داخلية وخارجية في رفع مستوى كفاءة الاساتذة في طور المتوسط، وتحديد محتوى التكوين وما يستلزم منه من ندوات علمية وأيام تكوينية ودوره في الكشف عن المهارات والقدرات التي لها علاقة بالتكوين أثناء الخدمة ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الميداني، واداة الاستمارة ثم الاعتماد على المسح الشامل، وفي الاخير تم الوصول الى نتائج التالية:

\_\_ للتكوين دور فعال في زيادة كفاءة الأستاذ في طور المتوسط.

\_\_ يساهم التكوين في تنمية القدرات والمهارات للأساتذة في طور المتوسط.

الكلمات المفتاحية: التكوين، الكفاءة المهنية، الأستاذ، المؤسسة .

: Abstract

This study aimed to investigate the role of training in enhancing and developing the professional competence of teachers at the intermediate education level by showcasing training programs from internal and external visits to enhance teachers' competence at the intermediate level. It also aimed to identify the content of training, the necessary scientific seminars, training days, and its role in detecting skills and abilities related to training during service. For this purpose, a field methodology and a questionnaire tool were adopted, followed by comprehensive surveys. In conclusion, the following results were obtained:

Training is an effective role in increasing the competence of teachers at the intermediate level.

Training contributes to the development of capabilities and skills for teachers at the intermediate level.

.Keywords: Training, professional competence, teacher, institution