

التكوين بعد الخدمة وأهميته في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي
- دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة بابتدائيات مدينة حاسي ببحج بولاية الجلفة -

After-service training and its importance in improving the performance
of the primary education teacher

-A field study of a sample of teachers in the

Bahbah, the state of Djelfa Elementary school of Hassi

ط.د. ضيف محمد شريف* د. أقتيني أمينة

مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة

في البيئة الصحراوية في البيئة الصحراوية

جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر

تاريخ الإرسال: 2021/09/27 تاريخ التقييم: 2021/09/27

تاريخ القبول: 2022/03/05

Abstract:

This research aims to cover the various aspects of the training process after service in the educational system as a whole.

The research was conducted on a sample of 66 male and female teachers in primary education, during which the researcher used the descriptive approach and the questionnaire tool.

The study found a high assessment of the role of training after service in improving the teacher's performance in terms of planning and implementation of the lesson, as well as a medium assessment in terms of classroom control and a high assessment in the axis of students' evaluation.

Keywords: Training, training after service, performance, evaluation, primary education teacher.

المخلص:

يهدف هذا البحث إلى الإحاطة بمختلف جوانب عملية التكوين بعد الخدمة في المنظومة التربوية ككل.

أنجز البحث على عينة مكونة من 66 أستاذا وأستاذة في التعليم الابتدائي، واستخدم خلالها الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبيان.

توصلت الدراسة إلى وجود تقدير عالي لدور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من ناحية التخطيط والتنفيذ للدرس، وكذا وجود تقدير متوسط من ناحية التحكم في الصف وتقدير عالي في محور تقييم التلاميذ.

الكلمات المفتاحية: تكوين، تكوين بعد الخدمة، أداء، تقييم، أستاذ التعليم الابتدائي.

* ضيف محمد شريف، mc.dif@lagh-univ.dz

1- مقدمة

إن الاهتمام بتطوير المناهج التربوية والتعليمية بمدارسنا اليوم أضحي ضرورة من ضروريات الحياة المعاصرة، لأن الأمر لم يعد بحاجة إلى البرهنة على أن التعليم ذي النوعية هو السبيل الوحيد الذي يجب أن نسلكه من أجل مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في المجتمعات المتقدمة، وللحاق بركبها.

وحيث أن الأستاذ هو محور العملية التعليمية فإن إعداده علميا وتحسين أداءه مهنيًا أصبح مطلوبًا أكثر من ذي قبل، فجودة أداء الأستاذ يعني جودة التعليم ككل وهو الغاية التي تسعى إليها مختلف الأمم على اختلاف منظوماتها التربوية، وذلك من أجل الارتقاء بنوعية التعليم وكفاءة الأستاذ. وبما أن أستاذ التعليم الابتدائي هو الأساس للعملية التربوية التعليمية المبكرة باعتباره يشرف على التعليم القاعدي والأساسي للتلاميذ في الطور الأول، فتكوينه وتحسين أداءه بعد الخدمة لا يقل أهمية وضرورة عن إعداده قبل الخدمة، فهو امتداد طبيعي هدفه مواكبة كل المستجدات المتعلقة بتطوير المعارف التعليمية والاستراتيجيات الحديثة في التربية والتعليم، مما يكفل لهم التحسين المستمر لمستوى الأداء والخدمة في البيئة التربوية.

2- إشكالية الدراسة

تعتبر الأنظمة التربوية في الدول المتقدمة المدرس المتكون الكفاء هو شرط أساسي لنجاح النظام التعليمي ككل، لذلك فقد أعطت أهمية كبيرة لتأهيل المدرسين وتقديم تكوين نوعي لهم، من أجل الرفع من الكفاءة البيداغوجية والمهنية لهم بهدف تحسين مخرجات التعليم تتماشى والتطورات العالمية حسب كل مجتمع.

من المسلم به عموماً، أن يكون مدرس اليوم على درجة عالية من الكفاءة والتمكن من هذه المهنة، وأن يكون قادراً على التخطيط لدروسه بشكل أفضل وأن يكون أيضاً على دراية كافية بكيفية التحكم في مختلف الموارد البيداغوجية وإعدادها، وهذا بالتأكيد يتطلب تكويناً جيداً، فمهنة التعليم غير مهنة من المهن تتطلب تكويناً قبل الخدمة على المستوى النظري وبعدها على المستوى التطبيقي، والجدير بالذكر أن المنظومات التعليمية الحديثة في تغيير مستمر لمواكبة التطورات على الساحة العالمية مما يفرض علينا اليوم إعداد وتكوين الأساتذة لمواكبة هذه التغييرات المستمرة لذلك لجأت وزارة التربية والتعليم الجزائرية لبرمجة عملية تكوين الأساتذة في مختلف الأطوار التعليمية الثلاثة، وهذا ليس على صعيد التخصص العلمي فحسب، بل تكوينهم تكويناً شاملاً، يكون ملماً بجميع الجوانب المعرفية منها والبيداغوجية، والتي لا تتناقض ومتطلبات فلسفة التربية الخاصة بنا، ولأن إهمال أي جانب من الجانبين يكون له الأثر السلبي في عملية التكوين. وتفاؤلاً لهذه السلبية يجب مراعاة ضرورة استمرارية تزويد الأستاذ بالثقافة التربوية حتى وهو يزاول مهنته في المدارس، وعدم الاكتفاء بتكوينه المهني والأكاديمي السابق لمباشرة العملية التعليمية، والضرورة التي تدفع بمتابعة تكوين الأساتذة بعد الخدمة هي الرفع من مستواه وتحسين أدائه التربوي تماشياً ومتطلبات المنظومة التربوية وتدريبه على الكفاءات التدريسية الواجب توافرها للأستاذ الكفاء أو الفعال في تحقيق النواتج التعليمية. ولأن أستاذ التعليم الابتدائي مخول بتقديم التعليم القاعدي للتلاميذ في الطور الأول فإن الاهتمام به وبتكوينه يعد ضرورياً لنجاح العملية التعليمية في هذه المرحلة، واستناداً إلى كل ما سبق نتوصل لطرح التساؤل العام الآتي: هل ساهم التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي؟

- الأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث طرق التخطيط و تنفيذ الدروس؟
- هل توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث التحكم في إدارة الصف؟
- هل توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث طرق تقويم التلاميذ؟

للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحث بوضع فرضيات الدراسة الآتية:

- توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث طرق التخطيط و تنفيذ الدروس.
 - توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث التحكم في إدارة الصف.
 - توجد علاقة بين التكوين بعد الخدمة وتحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من حيث طرق تقويم التلاميذ.
- وتمثلت أهداف الدراسة في ما يلي:

- التعرف على مدى استجابة أساتذة التعليم الابتدائي للتكوين بعد الخدمة المقترح من طرف الجهات الوصية؛
- التعرف على مدى رضا أساتذة التعليم الابتدائي الذين استفادوا من التكوين بعد الخدمة عن هذا التكوين، ومدى أهميته بالنسبة إليهم؛
- الكشف عن درجة مساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي.

3- أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- يعتبر المدرس مسؤولاً أمام المجتمع عن إعداد التلاميذ وهو أساس العملية التربوية لذا فعملية تكوين وإعداد المدرس قبل وبعد الخدمة ضرورة لتطور التربية وتنوع أساليبها التعليمية حتى يستطيع المجتمع مواكبة ما حوله من تطورات فالنظام التربوي يتغير باستمرار ويقوم بإصلاحات بين الفترة والأخرى لمواكبة ما يحدث حوله من تطورات وهذا يستلزم تحسين كفاءات المدرس باستمرار قبل و بعد الخدمة؛
- التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية وضرورة تكيفها مع الإصلاحات التربوية المستمرة ولن يتم ذلك إلا عن طريق تكوين الأستاذ لإنجاح العملية؛
- تقديم توصيات نأمل أن تفيد أصحاب القرار في ترقية وتطوير التكوين بعد الخدمة.

4- مفاهيم الدراسة

- مفهوم التكوين بعد الخدمة:

يقصد به مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج الإعداد، وتهدف إلى تنمية الكفاءات التعليمية التربوية للأساتذة الموجودين فعلا في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلها لمواجهة ماذا يحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر (عبود ومصطفى طه، 2008، ص 12).

ويمكن تعريفه إجرائيا بأنه جميع العمليات والإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي والأدائي أو الانتمائي للأستاذ والذي تبرمجه وزارة التربية بصفة دورية لأساتذة القطاع.

- مفهوم الأداء التدريسي:

يعرف الأداء التدريسي على أنه "تنفيذ الأستاذ للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب، واستخدام طرق تدريس متنوعة واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة، وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية وتعميق معلومات الأستاذ أكثر مما في الكتاب المدرسي" (إيناس، 2003، ص 17).

ويعرفه الباحثان إجرائيا بأنه كل ما يقوم به الأستاذ من تخطيط وتنفيذ وتقويم لعمل التلاميذ وكل سلوك يؤديه بكفاءة وفعالية تولد فعلا إيجابيا نشيطا عند التلاميذ، ويمكن ملاحظة بشكل قابل للقياس.

- الأستاذ:

يعرفه فيليبس جاكسون أن المعلم هو صانع القرار يفهم طلبته ويتفهمهم، قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل.

أما Dr. David Berliner فيرى أن المعلم رجل إجرائي لأنه ينجز عدة أعمال إجرائية في الصف كل يوم (منصور، 1973، ص 56).

- التخطيط للدرس:

وهو عملية تصور مسبق للمواقف التعليمية التي يهيئها المعلم لتحقيق الأهداف التربوية قوامها: تحديد الأهداف واختيار الأساليب لتحقيقها، وتقويم لمدى تحققها، في فترة زمنية معلومة، ولمستوى محدد من الطلاب. وتكون الخطط الدراسية من حيث فترة تنفيذها على مستويات متعددة، فمنها ما يكون بعيد المدى كالخطط السنوية والفصلية، ومنها ما يكون قصير المدى كخطط الوحدات والدروس (السليتي فراس، 2015، ص 413).

ويعرفه الباحثان إجرائيا بأنه التحضير المسبق من طرف الأستاذ للمادة العلمية التي سيقدمها للتلميذ مع التحديد الخطوات والمراحل الواجب إتباعها مع حديد الوقت اللازم لها من أجل الوصول إلى الأهداف التربوية المسطرة.

- إدارة الصف:

يتضمن المعنى التقليدي لإدارة الصف الضبط والنظام الذي يضمن الهدوء التام للطلبة من أجل أن يتمكن المعلم من تحقيق نتائج محددة، في حين أصبح هذا المفهوم يتناول مهمات توفير المناخ العاطفي والاجتماعي وتنظيم بيئة التعلم وتوفير الخبرات التعليمية وتنظيمها وتوجيهها وملاحظة الطلبة ومتابعة تقدمهم (قطامي وقطامي، 2002، ص 15).

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مجموعة السلوكيات التي يقوم بها الأستاذ داخل القسم من أجل تكوين رابطة تمكنه من التواصل الايجابي بينه وبين تلاميذه والتحكم في وقت وإدارة الحصّة التعليمية على أكمل وجه.

- التقويم:

يعني التقويم في اللغة إزالة الاعوجاج، أما التقويم كعنصر من عناصر العملية التربوية فيمكن تعريفه كما يلي:

هو مجموعة الأحكام التي تزن بها شيئاً ما أو جانباً من جوانب العملية التعليمية وتشخيص نقاط القوة والضعف فيه، ودراسة العوامل والظروف المؤثرة فيه، ثم اقتراح الحلول التي تصحح المسار وصولاً إلى تحقيق الأهداف المنشودة (السليتي فراس، 2015، ص 418).

أما التقويم بمفهومه العام والشامل هو المساعدة على تحسين و تطوير خطة التدريس والبرنامج التعليمي المتمثل في متابعة الطلبة في تعلم المفاهيم والمعلومات الجديدة كعملية متواصلة وملازمة لعملية التدريس (أبو زينة، 2003، ص 321).

ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه عملية تشخيصية هدفها الكشف عن جوانب القوة و الضعف لدى التلميذ و تقييم للمكتسبات التي تحصل عليها التلميذ في العملية التعليمية و استدراك النقائص وإدراجها ضمن الخطط المستقبلية في عملية المعالجة البيداغوجية.

5- الدراسات السابقة

- دراسة شيخي عبد العزيز (2018):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي حول التكوين أثناء الخدمة الذين استفادوا منه سابقاً، وعلاقة ذلك بكل من الخبرة المهنية، والمستوى الدراسي لهم، ولتحقيق هذه الأهداف تم اختيار عينة مكونة من 812 أستاذاً وأستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي لمدينة غرداية، طبق عليهم استبيان حول التكوين أثناء الخدمة تم بناؤه من طرف الباحث، وبيّنت نتائج الدراسة تقدير متوسط لمضمون التكوين أثناء الخدمة، وعدم وجود اختلاف في تقدير أساتذة التعليم الابتدائي يعزى إلى الخبرة المهنية، أو اختلاف المستوى الدراسي.

ركزت هذه الدراسة على آراء الأساتذة حول التكوين المقدم لهم وتوصلت إلى تقدير متوسط لمضمون هذا التكوين ولم تجد فروقات تعزى لمتغير الجنس أو الأقدمية أو المستوى الدراسي لكنها لم تنظر إلى مضامين هذه الدورات التكوينية بالإضافة لمحاورها والتفصيل فيها لمعرفة الخلل وهل هي كلها متوسطة التقدير أم مختلفة بحسب كل محور.

- دراسة فرحات عبد الرحمان (2020):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع التكوين المستمر لأساتذة المدرسة الابتدائية حول مناهج الجيل الثاني، حيث تكونت عينة الدراسة من 60 أستاذاً وأستاذة الذين يدرسون الطور الأول

من التعليم الابتدائي وهذا ببعض ابتدائيات بلدية الجلفة وبلدية مسعد، وبعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- عدم فعالية التكوين المستمر في إعداد أستاذ المدرسة الابتدائية حول مناهج الجيل الثاني؛
- لا يوجد تناسق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين المستمر لأستاذ المدرسة الابتدائية حول ما يعرف بمبدأ الشمولية.

ركزت هذه الدراسة على واقع التكوين المخصص للجيل الثاني فقط وليس لعملية التكوين ككل، وتوصلت إلى عدم فاعلية التكوين المستمر في إعداد الأستاذ لمناهج الجيل الثاني ولكنها لم تتطرق إلى هذه التكوينات بالتفصيل لمعرفة السبب الذي قد يكون في نمط التكوين في حد ذاته أو مضمون التكوين في حد ذاته وقد يكون السبب كذلك في نوعية المكونين الذين قد لا يفقهون جيدا في الجيل الجديد الأمر الذي يجعل من التكوين غير مجدي.

6- التكوين بعد الخدمة: أهميته، أهدافه، مميزاته ومشاكله

6-1- أهمية التكوين بعد الخدمة

يقول "crouzier" بأن الاستثمار في الموارد البشرية أكثر صعوبة من الاستثمارات الأخرى، لكن في حالة النجاح فإنه الأكثر مردودية (عبد الله، 2005، ص9). انطلاقاً من هذا المبدأ فإن موضوع تكوين المدرسين بعد الخدمة له أهمية كبيرة على الصعيد الوطني والعالمي وذلك لمواكبة التغييرات المستمرة ويمكن القول أن هذه التغييرات أدت إلى ما يسمى بالثورة في المفاهيم والمعتقدات والأفكار والاستراتيجيات العامة وجعلت من تكوين المدرس أساساً من أساسيات عملية التعليم والتعلم، ورغم تطور المناهج التربوية ودعمها بالتقنيات الحديثة إلا أن المدرس كان وما زال هو عنصر نجاح هذا التطور لأنه يحمل على عاتقه تحقيق هذه الأهداف التربوية.

وتكمن أهمية التكوين بعد الخدمة في منظومتنا التربوية في أنها السبب الرئيس في رفع مستوى العملية التعليمية ورفع مستوى التلاميذ خاصة مع المناهج الجديدة المطبقة من قبل الوزارة.

إن إحداث أي تغيير هادف لا يتم إلا بمدرس على درجة عالية من الكفاية تمكنه من إحداث هذا التغيير وهنا تكمن أهمية تكوين المدرس قبل الخدمة وبعدها حتى يتمكن من القيام بالأداء المطلوب منه على أحسن حال والوصول إلى الأهداف المسطرة للبرامج التعليمية من طرف الوزارة.

في مجال التدريس، لم يعد أحد يؤمن بفكرة النمو الذاتي للمدرس الذي يتكيف تلقائياً مع متغيرات العمل، دون أن نسهل له فرص النمو وأن نساعد في التكيف المهني، وتقييم حدود نموه وتكيفه. كما أن اللجوء إلى تطوير عناصر تعليمية أخرى كالإدارة المدرسية، أو الإشراف التربوي، أو التنظيم المناهجي، أو تحديث التكنولوجيا، لا يغني عن تطوير كفاءات المدرس كفاعل أول في إحداث أي تطوير (عبد الرحمان وآخرون، 2000، ص78).

إن التجديد وإعادة التأهيل أمران ضروريان كي يستطيع الأساتذة مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة كما أن التدريب التربوي بعد الخدمة مهم في عملية التنمية الفردية والمجتمعية والقومية (أسامة أحمد، 2004، ص8). وبوجه عام يمكن تلخيص أهم العوامل والمتغيرات التي جعلت من التدريب التربوي بعد الخدمة أمراً هاماً ومتطلباً ملحاً في النقاط الهامة الآتية:

- الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر المميّزة.
- سهولة تدفق المعلومات،

- تطور مفهوم التربية؛
- تغير دور الأستاذ في العملية التعليمية (عباس، 2004، ص 68).
- ويعتقد الكثير من المربين والمهتمين بشؤون تدريب الأساتذة أن برامج التدريب بعد الخدمة مهمة لأسباب عديدة قد يكون من أهمها:
- إن الإعداد قبل الخدمة نادرا ما يكون مثالياً، بل يصح أن يكون مقدمة لإعداد المعلم،
- إن التغير الاجتماعي يجعل الممارسات المهنية غير فعالة نسبياً بعد وقت قصير من التخرج وهذا ينطبق على الطرق والوسائل والمعدات والمعرفة نفسها؛
- إن عوامل متنوعة أخرى تحث على نشاطات التدريب التربوي مثل الروح المعنوية والحوافز التشجيعية التي يمكن إثارتها وإبقائها من خلالها؛
- إن التنسيق والتتابع في الممارسات التعليمية يتطلب تغيرات مهنية وشخصية في الأفراد القائمين بالعملية التربوية،

لكل هذه الأسباب يجب العناية بتأهيل وتدريب الأساتذة بعد الخدمة لتمكينهم من مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عالمنا المعاصر (عيمر، 2005، ص 14).

2-6- أهداف التكوين بعد الخدمة

إن لأي عمل من الأعمال أهدافاً محددة، وللتدريب بعد الخدمة أهدافاً كثيرة تتبلور في رفع مستوى أداء الأستاذ عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقله العلمي وزيادة قدرة الأستاذ على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من جهة، ومواجهة الصعوبات التي تقابله من جهة أخرى.

تنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة للأستاذ نحو تقديره لمهنته وقيمه وعمله والآثار الاجتماعية المتعلقة به، كذلك من أهداف تدريب الأستاذ بعد الخدمة متابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع مراحل المعرفة الذي يتطلب باستمرار متابعة الجديد من العلوم وعلاقتها بالتخصص التربوي. ويجب أن تكون تلك الأهداف واضحة ومحددة ومعروفة وقابلة للتحقيق وتؤدي النتائج المرجوة.

ومن أهداف التدريب بعد الخدمة أيضاً تحسين الإنتاجية التربوية للأساتذة وهو ما يطلق عليه في التربية "التربية نحو المهنة".

ويهدف تدريب الأساتذة بعد الخدمة إلى التدريب على أساس تحليلي مباشر شبيه بتدريب الأطباء المقيمين داخل المستشفيات والوعي الكامل والمسئول لأخلاقية وأيديولوجية ممارسة التعليم. كما أنه يشجع العاملين ويرفع الروح المعنوية، ويربهم روحياً وإيمانياً، ويمنح المسؤولين مجالاً أرحب لتقييم أداء مرؤوسيه من خلال حرصهم على النمو المهني (الفاضل، 2004، ص 10).

3-6- مميزات التكوين بعد الخدمة

- نشاط رئيسي مستمر: التكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه المؤسسة أو تستغني عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى اختيار الفرد، ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة أو الوقوف على أحدث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه (خيري خليل الجميلي، 1998، ص ص 94-95).

- **نشاط متغير ومتجدد:** التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتكويين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية، وفي تقنيات العمل ومستحدثاتها، والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم وسياسات الشركات وتعدل أهدافها واستراتيجياتها (على السلمي، 1997، ص ص 357-358).

- **الشمولية:** لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى، بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد (راشد، 1981، ص 183).

- **الممارسة العلمية للمتكون:** إن تطبيق ونقل ما تعلمه الفرد إلى الواقع الفعلي يؤدي إلى زيادة ثقة الفرد في نفسه لأن التطبيق العملي يؤدي إلى تقليل الأخطاء وعدم نسيان ما تعلمه الفرد أثناء البرنامج التكويني (سهيلة وحسين علي، 2007، ص 108).

4-6- مشكلات التكوين بعد الخدمة

إن واقع التكوين بعد الخدمة يعاني من مشكلات عديدة ومتنوعة، يمكن تصنيفها حسب علي راشد على النحو الآتي (راشد، 2002، ص ص 181-186):

- **مشكلات تتعلق بالتخطيط:** تتسم برامج التكوين بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

- **مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة:** رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد إلا أنها مازالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية، وهذا راجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب من حيث يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية وإعطاء دروس لهم، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلة المرونة، وتدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتدريس المصغر، ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة.

- **مشكلات تتعلق بندرة الكفاءات المطلوبة والأجهزة الفنية:** وبما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذي يجب أن تتوفر فيهم صفات متميزة وإن كانوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم، بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكويين واستعداداتهم، وينسقون مع الجهات ذات العلاقة وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين ليست من المستوى المطلوب ولا بد من تكوين خاص مسبقاً.

- **مشكلات تتعلق بالتمويل:** ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولى الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

- **مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز:** يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ، إضافة جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة خاصة وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية (بن سعود، 2007، ص 318).

- مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب: بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدا واستمرارا واستحداثا ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث.

- مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات: إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذ لا بد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث والدراسات والبرامج المستحدثة في هذا التكوين وبما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات وبرامج استحداثية نادر جدا.

- مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة: يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتعرف نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج.

بالإضافة إلى ما تقدم من المشاكل التي تحول دون تحقيق التكوين لأهدافه المرصودة يمكن ان نضيف بعض المشاكل التي ذكرها غياث(غياث، 1984، ص ص 77-78):

- هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله وهذا يوضح افتقار العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعتهم وللمنظمات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدرتهم ومكانتهم؛

- عدم توفر المكونات الكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف الدارس؛

- عدم توفر التسهيلات للقيام بالعملية التكوينية؛

- عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعلم التقويم العلمي ولا يكون ممكنا؛

- افتقار الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني، حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقدم أو تطوير أنظمة المنظمة أو تحقيق كفاءة وفعالية التكوين.

7- إجراءات الدراسة الميدانية

• حدود الدراسة:

- البشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على أساتذة التعليم الابتدائي لعينة من ابتدائيات الكائنة بدائرة حاسي بحبح ولاية الجلفة.

- الزمانية والمكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية في الموسم الدراسي 2020-2021 خلال شهر أبريل 2021 بمدينة حاسي بحبح ولاية الجلفة.

• منهج الدراسة: اختيار المنهج غالبا ما تفرضه نوعية البحث وفي هذه الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد الأكثر ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات.

• مجتمع الدراسة: يتحدد المجمع الكلي للدراسة في جميع أساتذة التعليم الابتدائي لمدينة حاسي بحبح مقسمين على مقاطعتين بتعداد 49 ابتدائية و441 أستاذ تعليم ابتدائي أما العينة فتشكلت من

66 أستاذًا أي 14.96% من المجتمع الأصلي موزعين حسب الجنس إلى 25 أستاذًا بنسبة 37.87% من حجم عينة الدراسة و 41 أستاذة بنسبة 62.12% من حجم عينة الدراسة.

• **أدوات الدراسة:** تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان الذي أعده الباحث حيث تكون من 22 سؤالاً بغرض جمع المعطيات حول واقع التكوين بعد الخدمة وأثره على تحسين أداء الأستاذ من حيث طرق تنفيذ الدروس والتحكم في الوسائل التعليمية وطرق تقويم التلاميذ وتم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور أساسية: الأول خاص بدور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من حيث طرق التخطيط و تنفيذ الدروس، والثاني خاص بدور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من حيث التحكم في إدارة الصف، والثالث خاص بدور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من حيث طرق تقويم التلاميذ.

• **أساليب المعالجة الإحصائية:**

- **صدق الاستبيان:** بعدما تم انجاز الاستبيان في صورته الأولية تم عرضه على مجموعة من المحكمين وعددهم 5 أستاذة متخصصين في علم الاجتماع حيث تم الأخذ بعين الاعتبار كل الملاحظات والتعديلات التي تم اقتراحها على الاستبيان من خلال النقاط الآتية الذكر:

- صحة وسلامة الأسئلة من الناحية اللغوية؛

- مناسبة كل سؤال لقياس ما وضع لأجله؛

- مدى تناسق وارتباط السؤال بالبعد المراد قياسه.

- **مدى ثبات الاستبيان:** للتأكد من ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS على عينة مكونة من 10 أفراد لا ينتمون لعينة الدراسة. فكانت: ألفا = 0.812، وعليه يمكن اعتبار الاستبيان ثابت بدرجة جيدة.

جدول رقم 1: نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس :

L'alpha de Cronbach	nombred'éléments
0.812	22

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادًا على مخرجات برنامج spss

8- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

8-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تتناول الفرضية الأولى مساهمة التكوين بعد في تحسين أداء الأستاذ في التعليم الابتدائي من حيث طرق التخطيط وتنفيذ الدروس.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم 2 أن استجابات الباحثين وفقا للمعيار النسبي بدرجة عالية بنسبة وصلت إلى 52.81% وبالتالي فان غالبية العينة يرون بأن التكوين بعد الخدمة يساهم بشكل عالي في تحسين أداء الأستاذ من ناحية طرق التخطيط وتنفيذ الدروس، في حين أن نسبة 31.38% من مجتمع العينة ترى بجدوى التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ في هذا المحور ولكن بدرجة متوسطة، في حين أن نسبة 15.80% من مجموع الباحثين يرون بمساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من ناحية التخطيط وتنفيذ الدروس بدرجة ضعيفة.

جدول رقم 2: نتائج تحليل أسئلة المحور الأول الخاص بالفرضية الأولى

النسبة (%)	بدرجة منخفضة	النسبة (%)	بدرجة متوسطة	النسبة (%)	بدرجة عالية	العبارات
15.15	10	31.82	21	53.03	35	يساهم التكوين بعد الخدمة في تحسين استخدام الوسائل التعليمية الحديثة بطريقة صحيحة
19.70	13	30.30	20	50.00	33	يساهم التكوين بعد الخدمة في تحديد دقيق لأهداف الدرس
10.61	7	33.33	22	56.06	37	يساهم التكوين بعد الخدمة في التخطيط الممنهج للدرس
12.12	8	28.79	19	59.09	39	يساهم التكوين بعد الخدمة في استثمار الأمثلة لتبسيط الدرس
24.24	16	27.27	18	48.48	32	يساهم التكوين بعد الخدمة في تنويع استراتيجيات التدريس المناسبة
19.70	13	37.88	25	42.42	28	يساهم التكوين بعد الخدمة في الإلمام بمهارات التدريس الحديثة
9.09	6	30.30	20	60.61	40	يساهم التكوين بعد الخدمة في معرفة وفهم التوثيق وتحضير المذكرات
15.80	73	31.38	145	52.81	244	المجموع العام للمحور

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يمكن إرجاع رضا أفراد العينة بدرجة عالية عن التكوين بعد الخدمة في محور التخطيط للدرس وتنفيذها إلى البرنامج المسطر خلال الدورات التكوينية التي تركز على كيفية إعداد الدرس وتنظيم المذكرة وتحضير الوثائق اللازمة، وتكوين الأستاذ على الأساليب الحديثة للتدريس وتشويق التلميذ دائما وإعطائه فرصة الاندماج والمشاركة في صناعة الدرس والوصول إلى الكفاءات الختامية المقررة لهذا الأخير ويمكن القول أن التكوين بعد الخدمة جاء ليستكمل التكوين قبل الخدمة في هذا الجانب خصوصا والذي يعد مهما في إنجاح الحصص التعليمية فالتخطيط الجيد والممنهج للعملية التعليمية العلمية وإتباع الطرق الحديثة في تنفيذها هو الأساس للوصول إلى الأهداف التربوية المسطرة للمنهاج.

إن التخطيط للدرس وكيفية تنفيذه يعد من العمليات المهمة التي يقوم بها الأستاذ وتعد من أهم واجباته ومسؤولياته في التعليم، والتي تهدف إلى رسم صورة واضحة عن الدرس و محتوياته، محترما فيها مجموعة من الضوابط بداية من المعلومات الأولية لفكرة الدرس إلى غاية الأساليب والوسائل التعليمية التي تعينه في عملية تنفيذه، وفق أهداف تربوية محددة سابقا. غير أن للواقع رأي آخر مع الأساتذة الذين يرون بأن تحضير المذكرات يتطلب الكثير من الوقت والجهد، أما تطبيقها في الواقع فهو مرهون بمدى تفاعل التلاميذ مع الدرس وتجاوبهم معه، فمشكلة الاكتظاظ سابقا (قبل

كورونا) وكثافة البرنامج والحجم الساعي الخاص بكل وحدة تعليمية تحول دون تطبيق المزيد من طرائق التدريس الحديثة والتي غالبا ما تتطلب وسائل تعليمية متنوعة وحجم ساعي كافي لتحقيق أهدافها.

2-8- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تتناول الفرضية الثانية مساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ في التعليم الابتدائي من حيث التحكم في إدارة الصف.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم أن استجابات الباحثين وفقا للمعيار النسبي بدرجة متوسطة بنسبة وصلت إلى 48.29% وبالتالي فإن غالبية العينة يرون بأن التكوين بعد الخدمة يساهم بشكل متوسط في تحسين أداء الأستاذ من ناحية التحكم في إدارة الصف، في حين أن نسبة 34.10% من مجتمع العينة ترى بمساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من ناحية التحكم في إدارة الصف، في حين أن نسبة 17.61% من مجموع الباحثين يرون بمساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ من ناحية التحكم في إدارة الصف بدرجة ضعيفة.

يمكن إرجاع عدم الرضا بدرجة عالية لأفراد العينة عن مساهمة التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ في محور التحكم في إدارة الصف لعدة عوامل منها، عدم توفر الدورات التكوينية التي تهتم برفع قدرات الأستاذ من ناحية مهارات التواصل وكذلك تنظيم جلوس التلاميذ والترتيب حسب الطول، وكذلك مراعاة الظروف الصحية للتلاميذ كمنع النظر مثلا وذلك بوضع هذه الفئة من التلاميذ في المقاعد الأمامية للجلوس، كما أن أغلبية أفراد العينة أقرروا (من خلال المقابلات التي قام بها الباحث والملاحظات للدورات التكوينية التي كان الباحث جزءا منها بحكم طبيعة عمله في قطاع التربية) أن التكوين بعد الخدمة لا يساعد بدرجة عالية في تنظيم البيئة المادية للصف، ومع ذلك لا ننسى أن نسبة معتبرة ترى بمساهمة التكوين في هذا المحور ويمكن إرجاع ذلك أيضا لنوعية هيئة التفقيش التي تشرف على العملية والتي تنطرق إلى هذا المحور في دوراتها التكوينية وتلقي لها أهمية بالغة.

جدول رقم 3: نتائج تحليل أسئلة المحور الثاني الخاص بالفرضية الثانية

النسبة (%)	درجة منخفضة	النسبة (%)	درجة متوسطة	النسبة (%)	درجة عالية	العبارات
18.18	12	48.48	32	33.33	22	يساهم التكوين بعد الخدمة في توظيف مهارات تنظيم الصف
21.21	14	46.97	31	31.82	21	يساهم التكوين بعد الخدمة في إثارة دافعية التلاميذ نحو التعلم
16.67	11	53.03	35	30.30	20	يساهم التكوين بعد الخدمة في تنظيم البيئة المادية للصف
15.15	10	51.52	34	33.33	22	يساهم التكوين بعد الخدمة في التعرف على المشكلات السلوكية للتلاميذ
18.18	12	57.58	38	24.24	16	يساهم التكوين بعد الخدمة في التحكم بمهارات الاتصال
21.21	14	39.39	26	39.39	26	يساهم التكوين بعد الخدمة في استخدام أساليب التعزيز المناسبة
13.64	9	43.94	29	42.42	28	يساهم التكوين بعد الخدمة في استخدام الإجراءات المناسبة للضبط الذاتي للتلاميذ
16.67	11	45.45	30	37.88	25	يساهم التكوين بعد الخدمة في امتلاك صفة القيادة للقسم
17.61	93	48.29	255	34.10	180	المجموع العام للمحور

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج spss

إن عملية التحكم في الصف تحتاج إلى آليات يكتسبها الأستاذ من خلال تراكم خبرته في مجال التعليم بالإضافة مكونات شخصية تتعلق بالأستاذ نفسه فهناك من يمتلك شخصية تساعده على التحكم في الصف وإدارته على الوجه الحسن وهناك من يكتسبها من خلال تراكم الخبرات عبر السنين وكذلك من الدورات التكوينية والإرشادات التي يقدمها المفتش أو المشرف التربوي.

3-8- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تتناول الفرضية الثالثة مساهمة التكوين بعد في تحسين أداء الأستاذ في التعليم الابتدائي من حيث تقويم التلاميذ.

تظهر بيانات الجدول رقم 4 أن استجابات المبحوثين وفقا للمعيار النسبي بدرجة عالية بنسبة وصلت إلى 50.00% وبالتالي فإن غالبية العينة يرون بأن التكوين بعد الخدمة يساهم بدرجة عالية في تحسين أداء الأستاذ من ناحية طرق تقويم التلاميذ، في حين أن نسبة 33.12% من مجتمع العينة ترى بأن التكوين بعد الخدمة يحسن من أداء الأستاذ في هذا المحور ولكن بدرجة متوسطة، في حين أن نسبة 16.88% من مجموع المبحوثين يرون بأن التكوين بعد الخدمة لا يقوم بتحسين أداء الأستاذ من ناحية تقويم التلاميذ.

جدول رقم 4: نتائج تحليل أسئلة المحور الثالث الخاص بالفرضية الثالثة

النسبة (%)	درجة منخفضة	النسبة (%)	درجة متوسطة	النسبة (%)	درجة عالية	العبارات
18.18	12	31.82	21	50.00	33	يساهم التكوين بعد الخدمة في التحكم بمهارات طرح الأسئلة
24.24	16	28.79	19	46.97	31	يساهم التكوين بعد الخدمة في التعرف على جوانب القوة والضعف في أدائك داخل القسم
18.18	12	33.33	22	48.48	32	يساهم التكوين بعد الخدمة في تحسين القدرة على التعامل مع الصعوبات التعليمية الطارئة
10.61	7	31.82	21	57.58	38	يساهم التكوين بعد الخدمة في تنويع طرق التقويم
15.15	10	39.39	26	45.45	30	يساهم التكوين بعد الخدمة في التحكم بعملية التغذية الراجعة
18.18	12	30.30	20	51.52	34	يساهم التكوين بعد الخدمة في القدرة على تفسير نتائج التقويم
13.64	9	36.36	24	50.00	33	يساهم التكوين بعد الخدمة في تحسين متابعتك لتلاميذك باستمرار
16.88	78	33.12	153	50.00	231	المجموع العام للمحور

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

أغلبية أفراد العينة يرون بأن التكوين بعد الخدمة يساهم بدرجة عالية في تحسين أداء الأستاذ في عملية تقويمه للتلاميذ، وهذا راجع إلى اكتساب الأستاذ لمهارات التقويم المختلفة

والمتنوعة وبذلك التنوع في هذه العملية، وكذلك استخدام أساليب التقويم الذاتي لتنمية مهارات الأستاذ التقويمية، وذلك لجعله يتمكن من كشف نواحي القوة لدى التلاميذ وتعزيزها، وتشخيص نواحي الضعف ومعالجتها وكذلك التمكن من تحليل نتائج الملاحظات والاختبارات. وهذا راجع كذلك إلى محاولة الوزارة لتوحيد الرؤى حول عملية التقويم من خلال الدورات التكوينية المبرمجة من طرف المفتشية العامة بالوزارة بالإضافة إلى المناشير والتعليمات الوزارية التي تسنها الوزارة بين فترة وأخرى تبين فيها كيفية تقويم التلاميذ والجوانب التي يتم فيها هذا التقويم .

صرح معظم أفراد العينة بأن التكوين بعد الخدمة كان له الدور الفعال في تغيير أنماط التقويم لدى التلاميذ، فصيغة أسئلة الامتحانات تغيرت عما كانت عليه سابقا خاصة بالنسبة للطور الابتدائي، من منهجية التدرج في طرح الأسئلة ونماذج تقديم الاختيارات المتعددة، واختبارات الصواب والخطأ واختبارات التكملة... الخ، وإلى جانب أنواع مختلفة من التقويمات، كالتقويم التشخيصي في بداية الموسم للكشف عن مستوى المكتسبات القبلية للتلاميذ، والتقويم الختامي للحصيلة المعرفية وغيرها.

4-8- ملخص نتائج الدراسة

من خلال ما سبق من عرض ومناقشة لنتائج الفرضيات الثلاث التي تم عرضها في بداية الدراسة وبعد دراسة دامت أكثر من شهر تم من خلالها استجواب عينة مثلت 15% من مجتمع الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- بالنسبة للفرضية الأولى والتي نصت على دور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من ناحية التخطيط للدرس وتنفيذه و من خلال استقراء نتائج الفرضية الأولى بعد تطبيق الاستبيان على عينة البحث يمكن القول أن الفرضية تحققت وذلك بتقدير استجابة المبحوثين بدرجة عالية للتكوين بعد الخدمة في تحسين أداء الأستاذ في التخطيط وتنفيذ الدرس .

- بالنسبة للفرضية الثانية والتي نصت على دور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من ناحية إدارة الصف ومن خلال النتائج المتوصل إليها بعد استقراء نتائج الجدول رقم 3 تبين أن الفرضية لم تتحقق بالشكل المتوقع وذلك بعد تقدير إجابات المبحوثين لهذا المحور بدرجة متوسط إلى عالية في تحسين التكوين بعد الخدمة لأداء الأستاذ من ناحية التحكم في الصف.

- بالنسبة للفرضية الثالثة و التي نصت على دور التكوين بعد الخدمة في تحسين أداء أستاذ التعليم الابتدائي من ناحية التقويم ومن خلال النتائج المتوصل إليها بعد استقراء نتائج الجدول رقم 4 تبين رضا عينة البحث عن التكوين بعد الخدمة في صفق مهارات الأستاذ في تقويم التلاميذ وذلك بدرجة عالية .

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن فرضيات البحث قد تحققت ميدانيا بنسبة جيدة ما عدا الفرضية الثانية التي نرى تحققها بنسبة متوسطة إلى عالية وليس كبقية الفرضيات الأخرى.

- خاتمة

يعد التكوين بعد الخدمة الذي أقرته وزارة التربية والتعليم لصالح أساتذة القطاع عملية مهمة وضرورية لكل أستاذ وفي أي مرحلة تعليمية فهو يسعى لإكساب الأستاذ عدة مهارات واستراتيجيات تعليمية وتربوية تفيده في مساره المهني، وتسهل العملية التعليمية لديه ولدى طلابه، وقد جاء هذا التكوين المستمر لمواكبة تطورات العلمية والتكنولوجية التي تعرفها المجتمعات وخاصة المتقدمة، وبهذا يبقى الأستاذ على اطلاع بكل ما هو جديد في المنظومة التربوية ككل،

وهذا ما يكسبه عدة مهارات، وفي عدة مستويات سواء كان أستاذاً جديداً أو ذو خبرة، فالتكوين بعد الخدمة يشمل الجميع، وجودة التعليم اليوم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة الأستاذ عند قيامه بأدواره المتعددة داخل البيئة التربوية.

من خلال استقراء نتائج الدراسة وتحليلها يمكن لنا أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات كما يلي:

- ضرورة تخطيط إعداد الأستاذ كما ونوعاً على أسس علمية سليمة بدءاً من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي العلمية والبيداغوجية؛
- الأخذ بنظام الإعداد المتكامل للأستاذ بحيث يعد أكاديمياً ومهنياً داخل الجامعة خلال أربع سنوات،
- ضرورة تقييم مدى نجاعة التكوين الممنوح للأستاذ، لتدارك الأخطاء وزيادة فعاليته، مع ضرورة الربط بين عروض التكوين والأخذ بعين الاعتبار آراء الأساتذة المتكويين في فعالية البرامج المقترحة، ومدى نجاعتها في الميدان،
- تطوير برامج الإعداد لتناسب مع المستجدات المعرفية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وفق ثوابت سياسة التعليم؛
- تحسين نوعية البرامج وملاءمتها لاحتياجات المجتمع الجزائري؛
- توظيف التقنية الحديثة في زيادة فاعلية برامج الإعداد وإثراء مفرداتها، بدل الاعتماد على أسلوب المحاضرة فقط؛
- تعريض الطالب الأستاذ لخبرات مطولة منظمة و ممنهجة في الميدان التربوي؛
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والارتقاء بمستويات أدائهم؛
- ضمان مستوى ملائم من الجودة في برامج الإعداد يزود الطالب/الأستاذ بالسمات والخصائص الشخصية والكفاءات المهنية الأساسية؛
- نشر المعرفة، بالتركيز على التعليم المتخصص والشامل والتدريب المستمر للأستاذ؛
- تنمية المعرفة، بالاهتمام بالبحث والتطوير التربوي مفهوماً وتطبيقاً وتوجيهاً ودعمًا؛
- تطبيق المعرفة، بإحداث تغييرات سلوكية وتنموية في البيئة المدرسية،
- عولمة المعرفة، بتدويل برامج البحث العلمي والتكنولوجيا والأفكار والمواقف والأنشطة التي تقوم بها مؤسسات التعليم العالي والتعاون الدولي مع المؤسسات المماثلة عربياً وعالمياً.

- قائمة المراجع

- الحراحشة، محمد عبود والنوباني، مصطفى طه. (2008). المعلم ومتطلبات دوره في ظل التغييرات المعاصرة، المؤتمر العلمي الأول: مستقبل التربية في الوطن العربي في ضوء الثورة المعلوماتية، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية الخاصة.
- محمد عبد الخالق، إيناس. (2003). تقويم معلم الرياضيات لأدائه التدريسي بالمرحلة الإعدادية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة المنصورة، مصر.
- منصور، أحمد منصور. (1973). المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، الكويت: وكالة المطبوعات.
- السليتي، فراس. (2015). استراتيجيات التدريس الحديثة، الأردن، عمان: علم الكتب الحديث.
- قطامي، يوسف وقطامي، نايفة. (2002). إدارة الصفوف: الأسس السيكلوجية، ط1، الأردن، عمان: دار الفكر.
- أبو زينة، فريد. (2003). مناهج الرياضيات المدرسية وتدريسها، ط2، الأردن، عمان: مكتبة الفلاح.

- إبراهيمي، عبد الله وحميدة، المختار.(2005). دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، 5(7)، جامعة بسكرة، الجزائر، ص ص243- 258.
- عبد الرحمان حسن، الإبراهيم وآخرون.(2000). *الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم*، ط1، قطر، الدوحة: دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع.
- الروسان، أسامة أحمد. (26-28 أبريل 2004). *إدارة المعرفة والتكوين الإلكتروني*، المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.
- العلاق عباس محمود، بشير. (26-28 أبريل 2004). *استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الإلكترونية(تجربة التعليم الإلكتروني)*، المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.
- عيمر، سعيد.(2005). *التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات*، الملتقى الدولي الثالث حول اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، الجزائر.
- الفاضل، عبد الرازق. (26-28 أبريل 2004). *التعليم الإلكتروني وآفاق تطوره في العالم العربي(الجامعة الافتراضية السورية)*، المؤتمر الدولي السنوي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن
- خيرى خليل، الجميلي.(1998). *التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية: البناء الاجتماعي للمجتمع*، ط1، مصر، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- على، السلمي.(1997). *إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية*، مصر، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- أحمد عادل، راشد.(1981). *مذكرات في إدارة الأفراد*، بيروت، لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- سهيلة، محمد عباس وعلي، حسين علي.(2007). *إدارة الموارد البشرية*، ط3، الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- علي، راشد.(2002). *خصائص المعلم العصري وأدواره: الإشراف عليه – تدريبه*، مصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
- العمر عبد العزيز، بن سعود.(2007). *لغة التربويين، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج*.
- غياث، بوفلجة. (1984). *الأسس النفسية للتكوين ومناهجه*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.