

التكوين أثناء الخدمة في الحقل المدرسي الرياضي

In-service training in the sports school field

حمزة هدا ج¹، عمار رواب²¹ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، بسكرة، الجزائر، heddadjhamza@yahoo.com² معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، بسكرة، الجزائر، amar.rouab@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2020/10/10 تاريخ القبول: 2020/12/29 تاريخ النشر: 2020/12/31

Abstract

ملخص :

Training during the service is one of the forms of training in the contemporary educational system, as it is considered a necessity imposed by recent developments, and in this research paper we will provide a briefing of the various aspects of this process from the concepts of training and its objectives and foundations, its importance and the various requirements of the training process during service, in order to guide Researchers in the educational and mathematical field for this sensitive topic, which did not receive adequate attention and treatment.

Keywords: In-service training; school sports field; professor of physical education and sports

يعد التكوين أثناء الخدمة أحد أشكال التكوين في المنظومة التربوية المعاصرة، فهو يعتبر ضرورة تفرضها التطورات الحديثة ، وسوف نقدم في هذه الورقة البحثية إحاطة معرفية لمختلف جوانب هذه العملية من مفاهيم للتكوين وأهدافه وأسس وأهميته ومختلف متطلبات عملية التكوين أثناء الخدمة ، بهدف توجيه الباحثين في الحقل التربوي الرياضي لهذا الموضوع الحساس والذي لم يلقى الاهتمام والمعالجة الكافية .

كلمات مفتاحية: التكوين أثناء الخدمة؛ الحقل المدرسي الرياضي؛ أستاذ التربية البدنية والرياضية

1. مقدمة

يقوم معيار تفوق وقوة الامم وتطورها وازدهارها في الحياة البشرية الراهنة على اساس ما تملكه من معرفة ومؤسسات لتنمية المعارف واستثمارها وعلى رأسها المؤسسات التربوية والتعليمية النظامية، والتعليم هو تطوير وبناء القدرة البشرية ورفع امكانياتها وفق معايير سائدة في زمان ومكان معينين ، ويعتبر التعليم حجر الزاوية في التنمية الإنسانية، وهو حق وهدف وغاية في نفس الوقت، فالمعرفة قوة بحد ذاتها للفرد والمجتمع، فضلا عما يوفره التعليم من فرص لتحسين الرفاه الاجتماعي وتأثيره المباشر على نمو الاقتصاد ورفع مستوى القيم والتحضر في المجتمع، حيث ان راس المال البشري المتعلم، يساهم في النمو اكثر من مساهمة راس المال المادي فيه ، هذا وقد تكون تكاليف تحسين وتطوير التعليم ضخمة الا ان تكلفة الجهل اعظم واكبر ولا حدود لها .

إن الاهتمام بالموارد البشري، كان ولايزال الشغل الشاغل لجميع الأنظمة سواء التربوية أو غيرها في مختلف دول العالم، والتعليم والتكوين المستمر هو السبيل الأمثل لمجابهة الجمود والتخلف عن التطور الحاصل في الحضارات المعاصرة، ولقد جاء في التقرير التربوي الأمريكي الشهير (أمة في خطر) الإشارة التالية: "في عالم تتعرض فيه ظروف العمل للتغيير بشكل متسارع ودائم، ما يُعرض أعدادا متزايدة لمخاطر وظروف هذا التغيير، لذا كان من الضروري أن يعمل الإصلاح التربوي على أن يركز جهده على خلق مجتمع دائم التعلم". (حسانين و الخولي، 2001) ، وهذا ما يدعونا الى الاعتراف بأن مهما كانت جودة الاعداد والتأهيل لجميع المهن، وأخص بالذكر قطاع التربية وشريحة المعلمين بشكل أدق، إلا أنه غير كاف لاستكمال المسيرة المهنية، ولذلك وجب التفكير، في التكوين أثناء الخدمة، ويعتقد محمود شوقي أنه ليس هناك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التعليم. (الخولي-حسانين، 2001، ص 62)، وهو مايدفع الباحثين للتفكير في التكوين أثناء الخدمة وتتمثل هذه العملية في " جميع النشاطات التكوينية التي تضم الخبرات النظرية و التطبيقية و المهارات السلوكية التي تقدّم للأستاذ حسب احتياجاته التكوينية، ويجب مراعاة ترابط وانسجام أهداف التكوين بمحتوى التكوين والوسائل والأساليب التكوينية لتحقيق النتيجة المطلوبة منها، (عمار، 2014)، لما لهاذه العملية من اهمية، فهي تعمل على زيادة الكفاية الإنتاجية للمعلمين، ومساعدتهم على أداء عملهم بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر كما ونوعا (وصفي فرحان الخزاعة، 2010، ص 149)، من خلال هذا الطرح الفكري والأهمية الكبيرة لهذا الموضوع وقلة الدراسات البحثية ، حيث لاحظ الباحثان شح كبير في تناول عملية تكوين أستاذ و مفتش التربية البدنية أثناء الخدمة في دراسات التخرج ومختلف البحوث العلمية، لذا سنقدم إحاطة بجوانب الموضوع لكسر هذا الشح، ومنه نطرح التساؤل التالي : ماذا يقصد بي التكوين أثناء الخدمة في الحقل المدرسي الرياضي وماهي عناصره أدواته وألياته والعائد التربوي له ؟.

2. تحديد المصطلحات :

1.2 التكوين أثناء الخدمة :

يعرفه الفقي بأنه: "تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في الدراسة أو مجموعة من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين لتحسين وتطوير تدريبهم وتعليمهم ونموهم أثناء الخدمة". (الفقي ، 1994،ص455) .

2.2 الحقل التربوي الرياضي :

وهي البيئة التعليمية المدرسية وتتضمن درس التربية الدنية والرياضية في المراحل التعليمية الثلاثة (الابتدائية -المتوسطة -الثانوية) وتتكون من مدخلات ومخرجات وعمليات (تلميذ، أستاذ، مفتش، درس وسائل، مناهج) .

3.2 أستاذ التربية البدنية والرياضية :

يعتبر الأستاذ موجه العملية التعليمية التعلمية في المدرسة و عصبها الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التربية في تحقيق أهدافها للوصول إلى غاياتها، و هو الأستاذ المكلف بتقديم حصة التربية البدنية والرياضية في مرحلة من المراحل التعليمية الثلاثة ويحوز على شهادة جامعية وتكوين أكاديمي في تخصص التربية البدنية والرياضية .

4.2 مفتش التربية البدنية والرياضية :

هو مفتش التربية الوطنية لمادة التربية البدنية والرياضية، وهو إطار مهمته السهر على تتبع ومراقبة وتقييم تنفيذ السياسة التربوية والمساهمة في تكوين وتأطير الأساتذة، أثناء الخدمة وإعلامهم بمستجدات المناهج والمقررات وتأطير العملية التعليمية التعلمية ويخضع لمصلحة التكوين والتفتيش تحت رئاسة مدير التربية .

3. التكوين أثناء الخدمة :

1.3 مفهوم التكوين أثناء الخدمة :

هناك العديد من المفاهيم والتعاريف للتكوين أثناء الخدمة اخترنا منها ما يلي :

يعرفه الفقي بأنه: "تلك النشاطات التي تنفذ وتطبق في الدراسة أو مجموعة من المدارس التي تقدمها مؤسسات أخرى تساعد المدرسين لتحسين وتطوير تدريبهم وتعليمهم ونموهم أثناء الخدمة". (الفقي ، 1994،ص455) .

"هو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح أو مؤهلات دراسية، وتهدف الى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحية العلمية والنظرية" (اللقاني الجمل ، 2003 ،ص 63) .

عرفه بوقطف بأنه: " عملية إلحاق الموظفين بدورة تكوينية داخل المؤسسة أو خارجها بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم يترتب عنها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم. ويتميز التكوين أثناء الخدمة بعدم انقطاع وتخلي الموظف عن أداء عمله ". (بوقطف، 2014، ص17).

2.3 أهمية التكوين أثناء الخدمة :

يعد التكوين مصدرا من مصادر اعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءتهم وتطوير اداء العمل وزيادة الانتاج والانتاجية، كما يعتبر انفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يسهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي فضلا عن كونه وسيلة مهمة، في محاولات للحاق بركب التقدم التكنولوجي، كما يعتبر التكوين ظاهرة طبيعية يتميز بها المجتمع الانساني وضرورة حتمية لكل فرد يريد ان يحتل مكانه المناسب في المجتمع فهو عملية هدفها نجاح ديمومة المنظمة من خلال تنمية مواردها البشرية كما انه عملية ملازمة للفرد في حركته الرأسية والافقية في العمل (بهناس ،2018،ص115).

3.3 أهداف التكوين أثناء الخدمة : نوضح أهداف التكوين في النقاط التالية :

- ✓ الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات التربويين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.
- ✓ رفع مستوى أداء معلم التربية الرياضية عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقل عمله.
- ✓ تنمية وتطوير الاتجاهات الطبيعية السليمة لمعلم التربية الرياضية نحو تقديره لمهنته ،وقيمة عمله
- ✓ تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.
- ✓ زيادة الكفاية الإنتاجية للمعلمين، ومساعدتهم على أداء عملهم بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر كما ونوعا . (الخرزاعلة،2010، ص 149)
- ✓ مساعدة التربويين على فهم ما استجد من تطور في المجالين التربوي والعلمي .
- ✓ تنمية استعدادات التربويين للنهوض بالمهام الجديدة التي ستعهد اليهم (عطوي، 2014، ص 236)
- ✓ إكساب الفئات التربوية كفايات الإنجاز إلى جانب الكفايات المعرفية .
- ✓ تنمية مستوى الرضا الوظيفي لدي افراد المنظومة التربوية الرياضية.
- ✓ تحسين مهارات المعلمين أو المفتشين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً.

4.3 أسس التكوين أثناء الخدمة :

يلخص متولي مصطفى اسس التكوين في النقاط التالية (متولي، 1993، ص145).

-الفرضية: ويقصد بالفرضية هي هادفية التكوين التربوي أثناء الخدمة ، بحيث يلبي الاحتياجات التكوينية وهي بدورها تكون منطلق عملية التكوين أثناء الخدمة.
-الاستمرارية:

وهو استمرارية العملية التكوينية ويعد هذا الاساس انعكاساً للتطورات الاجتماعية والعلمية والتكنولوجية مما يترتب عليه القيام بدورات إثرائية من بداية التوظيف الى غاية نهايته، ويقول السماني في هذا الامر "إن استمرار تدريب المعلمين أثناء الخدمة أمر جوهري وأساسي في مجتمع سريع التغير، فالمعلم الذي يواجه مطالب التغيير، وتحديات العصر، وانفجار المعرفة، وتقدم التكنولوجيا يحتاج إلى تدريب أو إعادة تدريب وتعليم مستمر مدى الحياة يمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله وتخصصه " (السماني، 2012، ص 30).

-الشمولية: فعلمية التكوين تشمل جميع العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية والفاعلين في الوسط التربوي كل وفق منصب عمله والاحتياج التكويني لمنصبه .(جودت ،2006،ص 188)
-الملاءمة :ملاءمة ادوات و طرق وأساليب التكوين اثناء الخدمة لاحتياجات المتكويين بحيث يراعى أن تلبي البرامج التكوينية حاجات المتكويين وأن تساهم في حل مشكلاتهم الميدانية.
- الواقعية:

يجب أن تكون منطلق أي عملية تكوينية المشكلات التي يعايشها المربي في وسطه التربوي، داخل القسم ، والمدرسة .

5.3 أساليب التكوين أثناء الخدمة :

ارتأى الباحثان ان يوقما بالتطرق الى الاساليب والطرق المستخدمة في الحقل المدرسي عموما وفي الجانب المخصص للتربية البدنية والرياضية بوجه أخص وهي كالتالي :

- أسلوب المحاضرة :

وهو أسلوب تكويني يعتمد على اللغة والتواصل اللفظي في ايصال الأفكار والمعارف والمعلومات النظرية وتعد المحاضرة من اعتق واقدم الاساليب والطرق التقليدية في العملية التكوينية ، واكثرها شيوعا " وهو أسلوب تدريبي يستخدم اللغة في توصيل الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم من قبل المدرب الى المتدربين. حيث يسيطر المدرب على الموقف التدريبي بإرسال المعلومات وتوضيحها باستخدام الرموز اللفظية، وتكون مشاركة المتدربين مقتصرة على الاستماع والإصغاء، وهذا الأسلوب من أقدم الأساليب والطرق، ويستخدم هذا الأسلوب مع الجماعات الكبيرة، ويوفر الجهد والمال."(العرابي،2014، ص 106)

- أسلوب النموذج العملي :

يعد هذا الأسلوب عملية توضيح للمتكورين ما يجب القيام به وكيفية القيام به أي الأداء ويقصد بالنموذج (البيان أو التوضيح العملي) أي نشاط يقوم به المحاضر أو أي فرد ينوب عنه أمام الدارسين ليوضح لهم هذا النشاط من حيث فنياته وإجراءاته وتفصيل أدائه...، حتى يمكن أن يستوعب الدارس، ومن ثم يستطيع القيام به، وهو أسلوب أو وسيلة تعليمية يشجع استخدامها في تعلم مهارات التربية البدنية والرياضة والترويح، وهي عملية ذات طبيعة اتصالية تعتمد على مشاهدة الدارسين للرسالة التي يجتهد مؤدي النموذج في توصيلها إليهم، وكلما تم أداء النموذج بشكل جيد، كان ذلك أدعى لوصول الرسالة على نحو صحيح إلى الدارسين، و أوفر لوقت الدارس، كما يقلل من محاولاته الفاشلة أو أخطائه، وأوفر لجهد الدارس.(الخولي، 2001، ص87).

ويعرفه الباحثان وهو أسلوب يعتمد على تقديم نموذج عملي للمكون امام المتكورين ، لتوضيح وترجمة المعلومات النظرية المقدمة في بداية التكوين الى سلوك تطبيقي ، وفي دراستنا ارتأى الباحث ان يقوم بعملية تقديم حصة نموذجية لتطوير مهارات الجري والوثب والرمي من خلال درس التربية البدنية والرياضية .

- أسلوب المناقشة :

أسلوب المناقشة من الأساليب النظرية في عملية التكوين قد عرفه محريق: "يعد هذا الأسلوب من أفضل وسائل الاتصال الشفوي فاعلية في تدريب الجماعات الصغيرة إذ يقسم المتدربون الى مجموعات قوام كل منها من 5-12 شخصا يجلسون مع المدرب لمناقشة موضوع أو قضية معينة أو السعي نحو حل مشكلة ما من خلال طرح الأفكار وتبادل الآراء والخبرات، ويتطلب هذا الأسلوب قيادة حكيمة و تخطيطا دقيقا وإطلاع المدرب على الموضوع بحيث يتمكن من توجيه المناقشة وإتاحة الفرص لمختلف المشاركين كلما كان ذلك ممكنا" (محريق، 2013، ص101) .

وقد عرف الخزاعلة أسلوب الملاحظة في الوسط الرياضي بأنها عبارة عن نوع من الاجتماعات يستمع الحضور خلاله الى ما يُقدمه الخبراء ورجال الفكر حول موضوع ما يتعلق بأمر من أمور التربية والتربية الرياضية وقد يصاحب المحاضرة أحيانا بعض العروض التوضيحية، أو قد يعقبها حوار مفتوح تطرح فيه الأسئلة و الاستفسارات و تناقش بعض الأفكار التي طرحت في المحاضرة، كما و قد يعقب هذه المحاضرة مشغل تربوي وحوار ونقاشات، يقوم المشتركون خلاله عمليا على تطبيق بعض الأفكار أو على البحث و التجريب و تعد من الأساليب الفعالة في التدريب إذا أحسن الإعداد،(فرحان الخزاعلة، 2010، ص159).

- أسلوب الندوات :

هو أسلوب جد مميز ويستعمل كثيرا من طرف مفتش التربية الوطنية وكذا مفتش التعليم الابتدائي والمتوسط في عملية التكوين اثناء الخدمة، ويتميز هذا الاسلوب بالتفاعل بين المكون والمتكويين من خلال اتصال و تبادل لفظي منظم مقيد، ومناقشة المادة التكوينية وإبداء الآراء، واقتراح الحلول، و"من خلال هذا الأسلوب ينمو التفاهم المتبادل بين المعلمين والمتدربين والأساتذة المدربين، وبين المعلمين المتدربين بعضهم مع بعض، وتنمو المهارات الاجتماعية اللازمة للعمل التعاوني كما تنمي ثقة المتدربين بأنفسهم، وبقدراتهم الفعلية على إنتاج الآراء والمقترحات والحلول المحتملة للمشكلات المختلفة المطروحة للمناقشة"، (راشد، 2002، ص 197). وتعرض الندوة موضوع تكويني أو مشكلة معينة واحدة، يتم معالجتها من طرف المكون وهي محور الندوة، لا يسمح مناقشة غيرها .

6.3 مفهوم برامج التكوين اثناء الخدمة :

يعرفها الباحثان اجرائيا بأنه هو الأداة التي تربط الاحتياجات التكوينية بالأهداف المطلوب تحقيقها من التكوين وبالمادة التكوينية والوسائل والأساليب التكوينية كل في اطار وقالب واحد مع بعضها البعض لتطوير وتنمية المعلم والاساتاذ، وتحقيق اهداف المنظومة التربوية الجزائرية

7.3 التقييم في التكوين اثناء الخدمة:

تعد مرحلة تقييم وتقييم عملية التكوين اثناء الخدمة هي المرحلة الأخيرة من مراحل التكوين، وتهدف هذه المرحلة إلى قياس مدى كفاءة وفعالية العملية التكوينية ، ورصد مناطق القوة والضعف بها، وذلك من أجل تطوير العمل التكويني والارتقاء به، وتحسين خطة التكوين وتطويرها .

و يهدف التقييم في التكوين او التدريب اثناء الخدمة الى مجموعة من الاهداف منها :

✓ قياس مدى صلاحية البرامج التدريبية في تلبية الاحتياجات التدريبية ، ومدى اسهامها في تحقيق اهداف خطة التدريب وبرامجها والتي تتضمن : الاحتياجات التدريبية اساليب تنفيذها ، الاهداف المقررة وتسهم مؤشرات القياس والمتابعة ونتائج التقييم في تطوير التدريب عند اعادة تخطيطها بما يزيد من فعاليتها ويساعد على تحقيق اهداف خطط التنمية الانسانية.

✓ معرفة ما تم انجازه من خطة التدريب ،وما تم تحققه من اهدافها ومدى نجاح كل برنامج تدريبي في تحقيق الاهداف الموضوعه له وبمقدار ما تكون هذه الاهداف قابلة للقياس والتحقق بمقدار ما يساعد ذلك على تحقيقها.

✓ تحليل الصعوبات الدراسية والفنية التي تواجه المتدرب.

✓ التوصل الى تقدير مدى كفاءة المتدربين والتعرف على مقدار الفائدة التي تحققت لهم من التدريب في ضوء الاهداف المخططة للتدريب والبرامج والخطط والوسائل التي تساعد على تحقيق هذه الاهداف مع قياس كفاءة من عهد عليهم بمهمة تنفيذ العمل التدريبي ومدى صلاحيتهم لممارسة هذا العمل.

- ✓ تخطيط الاجراءات العلاجية اللازمة لتحسين اساليب التقييم.
- ✓ توفير تغذية راجعة حول محتوى الوحدات الدراسية في البرامج التدريبية، (بهناس، 2018، ص 130-131).

8.3 اساليب تقييم وتقييم البرنامج التكويني :

يختلف تقويم وتقييم التكوين أثناء الخدمة باختلاف وتنوع الوسائل المستخدمة في ذلك، فمن حيث وسائل التقويم والتقييم في الوسط التربوي، تتلخص في ما يلي :

- الاستبيان
- الاختبار
- الملاحظة

9.3 الاحتياجات التكوينية :

يشير خليل بورنان اليها على انها " جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء " (بورنان، 2014 ص 57)

يعرفها الباحثان :

- ✓ هي الفجوة بين الفعل التربوي و البيداغوجي الراهن، و الفعل التربوي و البيداغوجي المرغوب فيه
- ✓ هي ذلك الفارق القابل للملاحظة والقياس بين وضعية حالية و وضعية مرغوبة .
- ✓ هي القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تخطيط البرامج التكوينية وتصميمها .

10.3 أهمية تحديد الاحتياجات التكوينية اثناء الخدمة :

تتم أهمية تحديد الحاجات التكوينية اثناء الخدمة في كونها عاملاً مهماً و أساسياً لتحقيق البرنامج التكويني اثناء الخدمة لأهدافه وغاياته حتى تتغير الوضعية الراهنة الى وضعية مرغوب فيها ، حيث يؤكد أحد الباحثين أن فاعلية التكوين تتوقف على، " تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال معرفة مستوى الأداء الحالي ومستوى الأداء المطلوب وتحديد السياسات التكوينية ورسم البرامج لتحقيق هذه

11.3 مصادر تحديد الاحتياجات التكوينية :

تعد عملية تحديد الاحتياجات التكوينية نتيجة جهود مشتركة وتعاون أكثر من جهة في الإسهام في تحديد الاحتياجات التدريبية ، ولكن لا يمكن لأي جهة من هذه الجهات تحديد الاحتياجات التدريبية دون وجود الطرف المباشر وهو المتكون، وإلا أصبح هدف البرنامج التكويني المبني على هذا التحديد غير واضح عند المتكون ، وأصبح محتوى البرنامج لا يمس الحاجات الحقيقية له بالصورة الكافية ، يمكن حصر هذه الجهات في ما يلي :

- ✓ المتكون لأنه الشخص الوحيد الذي يشعر بجوانب القصور لديه أكثر من غيره.
- ✓ الرئيس المباشر الذي يشرف على المتكونين ويعرف ما يلزم لمرؤوسيه لتحديد احتياجاتهم التكوينية.
- ✓ اختصاصي التدريب وهو الشخص المتفرغ لشؤون التكوين وهو الذي تقع على عاتقه مسؤوليات تحديد الاحتياجات التكوينية ، مثل مفتش التربية والتعليم .
- ✓ الخبير المتخصص والمستشار وهو الشخص الذي ينتمي إلى هيئه تكوينية أو استشارية مستقلة منخصصة في التكوين وتحديد احتياجاته، مثل الاساتذة الجامعيين والمختصين،(عبد الفتاح ، 2014، ص 79).

12.3 أساليب تحديد الاحتياجات التكوينية :

- اشار عبد الرحمن توفيق (1995) الى اهم الاساليب وطرق جمع البيانات شيوعا لغرض تحديد الاحتياجات(الحماحي، 2007،ص 25) ومنها :
- أ . الملاحظة
 - ب. المقابلة
 - ج .الاستبيان
 - د. الاختبار

13.3مشكلات التكوين أثناء الخدمة :

يرى كل من أنور الخولي وصبحي حسانين مشكلات التكوين أثناء الخدمة في المجال الرياضي تتلخص في مشكلتين أساسيتين هما الوقت وتفاوت التأهيل حيث يعتبرا ، من أهم مشكلات أثناء الخدمة قلة الوقت المتاح لهذه البرامج وهذا يسري بشكل عام على العاملين في مجال التربية البدنية ، وهناك مشكلة أخرى تتصل بتفاوت التأهيل والخبرة المهنية بين العاملين في الحقل الرياضي، على مستوى تدريس التربية الرياضية المدرسية ، وهذا يستلزم برنامجا تدريبيا ذا مستويات متدرجة، مع العمل على إحلال الناجحين في دورات التدريب مكان غيرهم على نحو متدرج من خلال استراتيجية للترقية مشروطة بالانخراط في برنامج التدريب أثناء الخدمة، (الخولي، 2001،ص 94).

4. واقع تكوين العاملين في الحقل المدرسي الرياضي أثناء الخدمة :

1.4 واقع تكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الابتدائية أثناء الخدمة :

يساعد استاذ المرحلة الابتدائية للتغلب على معضلة عدم التخصص المشرف التربوي والذي يمثل مفتش التعليم الابتدائي في المنظومة التعليمية الجزائرية، حيث يكونه ويقدم له الدعم المعنوي والتربوي والتخصصي في جميع المقررات ماعدا مادة التربية البدنية والرياضية لخصوصية هذه المادة اولا ولعجز

المفتش ثانيا على القيام بهذا الدور لافتقاده هو نفسه للتكوين في هذا المجال ، وفي معظم واغلب الحالات عملية تكوين المكونين أي المفتشين لا يشمل مادة ودرس التربية البدنية والرياضية، مع كل ما تمثله وتحمله هذه المادة من اهمية بالنسبة لتلميذ هذه المرحلة، وتسد وزارة التربية الوطنية، تكوين استاذ المرحلة الابتدائية في التربية البدنية للرابطات الولائية للرياضة المدرسية، إلا أنها لا تقوم بواجبها على أكمل وجه وهذا لعدة اسباب.

2.4. واقع تكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة والثانوية أثناء الخدمة :

يشرف على تكوين أستاذ التربية البدنية والرياضية أثناء الخدمة في المرحلة المتوسطة والثانوية المفتش والذي يساهم في تنمية كفاياته التعليمية وتحسين أداء الاستاذ، ويقوم المفتش بزيارات توجيهية وتفتيشية تهدف للتكوين، كما يقوم بندوات وملتقيات خلال طيلة السنة التعليمية وفي مختلف الجوانب .

3.4. واقع تكوين مفتش المرحلة الابتدائية في التربية البدنية والرياضية أثناء الخدمة :

يقع على عاتق مفتش التعليم الابتدائي تكوين استاذ المرحلة الابتدائية في مادة التربية البدنية والرياضية، لكنه هو نفسه يفقد للتكوين في هذا المجال، ويشرف على تكوين مفتش التعليم الابتدائي في مادة التربية البدنية والرياضية، مفتشي التربية البدنية والرياضية للمرحلة المتوسطة والثانوية، من خلال تنظيم ملتقيات وتقديم مصفوفات تكوينية، وتنظم هذه العملية مصلحة التكوين والتفتيش .

4.4. واقع تكوين مفتش التربية البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة والثانوية أثناء الخدمة :

تشرف وزارة التربية الوطنية على تكوين مفتش التربية البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة والثانوية أثناء الخدمة، وهذا من خلال تنظيم ملتقيات جهوية ووطنية، يشرفها عليها أساتذة جامعيين ومفتشين ذوي الخبرة ، وهذا في معاهد تكوين إطارات ومستخدمي قطاع التربية .

5. خاتمة

حاولنا من خلال هذا الموضوع التغطية المعرفية النظرية لموضوع التكوين اثناء الخدمة في الحقل المدرسي الرياضي (تكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية في مختلف المراحل التعليمية)، حيث اتضح لنا أنه يمثل أحد أهم المطالب الملحة في الحياة المهنية للأستاذ ، ليصبح قادرا على تحمل مهام عضو هيئة تدريس ، ويتمكن من العمل وممارسة الفعل التربوي التعليمي، في محيط واضح يمكن له النماء والتطور والارتقاء في وظيفته، ليكون هناك صلة ربط ما بين الاعداد او التكوين قبل الخدمة، والتكوين اثناء الخدمة فالثاني يكمل الاول، لكي يواجه به أستاذ التربية البدنية والرياضية، مختلف التطورات والمستجدات التربوية ولا يوجد مجال يكون الاستمرار في النماء المهني فيه مهم، كالحقل التربوي المدرسي .

6. قائمة المراجع

- الحماحى م. م. (2007). *التدريب أثناء الخدمة في المجال التربوي*. مركز الكتاب للنشر .
- الخزاعلة و. ف. (2010). *الإشراف الحديث في التربية الرياضية*. عمان :مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.
- السمانى م. ا. (2012). *برنامج تدريبي مقترح في ضوء الاحتياجات التدريبية المهنية لخريجي كليات التربية في الجامعات السودانية*. رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة الجزيرة ،السودان.
- العرابي م. (2014). *تقويم أداء معلم المرحلة الابتدائية للكفايات التعليمية أثناء الخدمة في إطار المقاربة بالكفايات واقتراح برنامج تدريبي وقياس فاعليته*. رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الجزائر 2، الجزائر.
- الفقي ا. ف. (1994). *الإدارة المدرسية المعاصرة*. بنغازي :جامعة قاديونس.
- بهناس ب. ب. (2019). *أثر التكوين قبل و أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط*. أطروحة دكتوراه غير منشورة ،جامعة الجلفة ،الجزائر .
- بورنان خ. (2014). *دور البرامج التدريبية أثناء العمل في رفع كفاءة العاملين بالإدارات الرياضية الجزائرية*. رسالة ماجيستر غير منشورة ،جامعة المسيلة ،الجزائر .
- بوقطف م. (2014). *التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية*. رسالة ماجيستر غير منشورة ،جامعة بسكرة ،الجزائر .
- حسانين م. ص. & ،. الخولى ا. (2001). *برامج الصقل و التدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية و الرياضية والترويح و الادارة الرياضية و الطب الرياضي و الاعلام الرياضي و العلاقات العامة و الرياضة للجميع*. القاهرة :دار الفكر العربي.
- حسين ا. أ. & ،. الجمل ع. (2003). *معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس*. القاهرة :عالم الكتب.
- راشد ع. (2002). *خصائص المعلم العصري و أدواره ، الإشراف عليه، تدريبه*. القاهرة :دار الفكر العربي.
- رضوان م. ع. (2014). *ادارة الجودة الشاملة في التدريب من البداية الى النهاية*. القاهرة :ركز الخبرات المهنية للإدارة .
- عطوي ج. ع. (2014). *الادارة التعليمية و الإشراف التربوي اصولها و تطبيقاتها*. عمان :دار الثقافة للنشر والتوزيع.

- عمارة، س. ب. (2014). آراء أساتذة التعليم المتوسط حول مدى استجابة برامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية، جامعة سطيف، الجزائر. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد الخامس (العدد 01).
- محيرق، م. ع. (2013). أساسيات تدريب الموارد البشرية. القاهرة: السحاب للنشر والتوزيع.
- مصطفى، م. (1993). القوى المؤثرة في النظم التعليمية - دراسة مقارنة. الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة.