

أثر الترقية في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون (دراسة ميدانية بمقاطعة التعليم الابتدائي بسعيدة)

*The effect of promotion in improving the professional performance of the
component professor*

(A field study in the primary education district in Saida)

ط.د. كريم أحمد*

جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر (الجزائر) Karim.ahmed@univ-mascara.dz

مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر LPSHCIA

أ.د. لغرس سوهيلة

جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر (الجزائر) souhila.laghresse@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام 2023/06/13 تاريخ القبول 2024/05/30

الملخص : تهدف الدراسة إلى البحث عن الترقية في المدرسة الابتدائية خاصة بعد التغيرات الجوهرية التي عرفتتها هذه الأخيرة بإحداث مناصب ورتب جديدة للأستاذ ، وذلك بالاعتماد على شروط واليات تعلقت بالأقدمية أو الامتحان المهني ، ومن أهم هذه الرتب رتبة أستاذ مكون وهي أعلى رتبة يتحصل عليها كأستاذ في المدرسة الابتدائية ؛ على اعتبار أنها منصب نوعي أحدثته الوزارة لتحسين ورفع المستوى التعليمي للمدرسة وارتقاؤها إلى تحقيق معايير الجودة التعليمية ، وعليه من خلال دراستنا الميدانية نريد أن نبحت عن مدى تأثير هذه الترقية في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون والوقوف على طبيعة التكوين والتدريب الذي تحصل عليه بعد الترقية والذي من شأنه تحسين أدائه المهني ، مما يمكنه للمساهمة في مشروع ارتقاء المدرسة الابتدائية إلى الجودة .

الكلمات المفتاحية : الترقية ، الأداء المهني ، الأستاذ المكون

Abstract :

The study aims to search for promotion in the primary school, especially after the fundamental changes that it knew after the events of positions and ranks for the professor, depending on the conditions and mechanisms related to seniority or professional examination, and the most important of these ranks is the rank of a component professor, which is the highest rank obtained as a professor in the primary school; We want to look for the impact of this promotion to improve the professional performance of the component professor, and to stand on the nature of the training and training that you receive after the promotion and that will improve his professional performance, enabling him to contribute to the project of upgrading the primary school to quality

Keywords: promotion, professional performance, component professor

مقدمة :

يعتبر موضوع الترقية من المواضيع المحورية في الوسط التربوي ، خاصة مع التغيرات التي عرفتھا المنظومة التربوية الجزائرية سواء على المستوى الإداري أو المهني أو التربوي، فكان لا بد من القيام بدراسة ميدانية لإعادة ضبط المفاهيم بالتقرب أكثر من ظاهرة الترقية في هذا الوسط والبحث عن تأثيراتها المهنية على مهام الأستاذ المكون سواء في تحسين أدائه المهني بالتركيز على الجوانب المعرفية والقدرات والكفاءات التي تظهر فعليا في المدرسة الابتدائية ، من خلال الأنشطة والأعمال التي من شأنها تحقيق الجودة في التعليم؛ وذلك من خلال تحقيق المدرسة لأهدافها التي تظهر في تحسين أداء أساتذتها و تشجيعهم على الإبداع والابتكار في العملية التعليمية وتحفيزهم ماديا ومعنويا . ومن هذا المنطلق نهدف من خلال دراستنا للبحث عن ظاهرة الترقية في الوسط التربوي في ظل هذه التغيرات التي شهدتها مختلف الأنظمة الاجتماعية منها ، الثقافية و الاقتصادية ؛ بالبحث عن الأثر التي تساهم فيه هذه الترقية على الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية من حيث :

- تطوير معارفه ومستواه العلمي .
 - مساهمته في مختلف الأنشطة التكوينية والتدريبية داخل المدرسة .
 - مساهمته في الملتقيات والندوات البداغوجية والتعليمية .
 - مساهمته في القرارات الإدارية والمشاريع المدرسية .
 - استعماله للوسائل والأدوات التكنولوجية .
- ومما سبق ذكره، يتضح لنا أهمية الترقية في مختلف جوانبها المهنية والتنظيمية والنفسية ؛ خاصة ما تعلق بأثرها في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ ، خاصة وأن مهام هذا الأخير تتطلب الكفاءة والقدرة العلمية تربويا وبيداغوجيا وإداريا ، في ظل التغيرات التي مست المدرسة الجزائرية وظهور عوامل مؤثرة كالتطور التكنولوجي ووسائل المعلوماتية والرقمية وشبكات التواصل، وعليه السؤال المطروح هو:

-هل تساهم الترقية المهنية في تحسين أداء المهني للأستاذ عامة والأستاذ المكون خاصة؟ بمعنى

-هل استفاد الأستاذ المكون بعد الترقية من تكوين ساعده على تحسين أدائه المهني ؟

- هل تحسّن أداء الأستاذ المكون بعد ترقّيته إلى هذه الرتبة ؟

- هل للترقية الأستاذ المكون دور في تجويد التعليم؟

وللوصول إلى الهدف المنشود سنتبع الخطوات التالية

1-الاطار المنهجي والنظري للدراسة:

1-1-فرضيات الدراسة:

- تكوين الأستاذ المكون أثناء الترقية يساعده على تطوير أدائه المهني

- للترقية علاقة بتحسين الأداء المهني للأستاذ المكون .

- تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ .

2-1-1 تحديد المفاهيم:

1-2-1 التكوين : (Formation)

اصطلاحاً: وقد عرفه سيكيو SEKIOU " على أنه مجمل النشاطات ، الوسائل ، الطرق ، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد لتحقيق أهداف المنظمة من جهة ، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى ، بدون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية"⁽¹⁾ أي تدعيم المكتسبات القبيلة مع التحديث بطرق ومناهج جديدة .

إجرائياً : فهو مختلف الدورات التدريبية سواء ما تعلق بالمجال البيداغوجي أو التعليمي أو التكنولوجي أو النفسي الذي يستفيد منه الأستاذ أثناء وبعد ترقيته ، بهدف تحسين قدراته وكفاءته الميدانية وتحقيق الجودة التعليمية.

2-2-1 الأستاذ المكون : (Training Teacher)

اصطلاحاً : استحدث هذا المنصب "بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 29 ماي سنة 2012 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية"⁽²⁾ والذي حدد مهام الموكلة لهذا الصنف مع تحديد شروط الترقية بصفة أستاذ مكون إما عن طريق الامتحان المهني في حدود 80 ٪ من المناصب المطلوبة بالنسبة للأساتذة الرئيسيين الذين يثبتون خمس (05) سنوات فعلية ، أو عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل بنسبة 20 ٪ من المناصب المطلوبة بالنسبة للأساتذة الرئيسيين الذين يثبتون عشر (10) سنوات فعلية.

أما إجرائياً : يكلف الأستاذ المكون بتأطير الطلبة الأساتذة الذين يزاولون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة - نمط أستاذ المدرسة الابتدائية - و متابعتهم في التربصات التطبيقية في المدرسة ، و يشاركون في تأطير عمليات التكوين أثناء الخدمة سواء في إطار تحسين المستوى أو تجديد المعلومات ، كما أنهم يشاركون في أعمال البحث و الدراسات و إعداد و تقييم برامج التكوين و تقييم اثر التكوين ، والتنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية التكوينية ، ويمارسون أنشطتهم بنصاب عمل يقدر (27) ساعة من التدريس في الأسبوع .

3-2-1 الترقية : (Promotion or Upgrade)

اصطلاحاً : لقد ارتبط مفهوم الترقية بالتغيرات التي كانت تحدث من الحين إلى الآخر ، حيث تنوعت مفاهيم الترقية بين من يعتبرها ؛ مرتبطة بتنظيم آلي قائم على العقلنة والترشيد أو مرتبطة بالحوافز التي تؤدي الى الرضا المهني و الاستقرار. " فترقية الأفراد العاملين بشرط أن يصاحبه توفر المهارات والخبرات الإضافية في المتقدم للترقية ويصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية ، إذ تنطوي الترقيات على تغيير في طبيعة الأعمال ودرجة المسؤولية ومجال السلطة وزيادة الأجر"⁽³⁾

أما إجرائيا : يمكن أن نحدد مفهوم الترقية بأنها الانتقال من مرتبة إلى مرتبة أعلى تختلف عن سابقتها من حيث المسؤوليات والالتزامات والمكافآت والأجور، شريطة أن يكون ذلك باحترام شروط يجب أن تتوفر في العامل سواء تعلق ذلك بالمهارات أو الكفاءات أو المستوى العلمي أو الخبرة المهنية أو الاختبار باعتبارها - الترقية - تحقق الرضا والاستقرار الوظيفي الذي من شأنه تحسين الأداء لتحقيق أهداف المنظمة والوصول إلى الجودة.

1-2-4 الأداء المهني : (Professional Performance)

اصطلاحا : حيث يقصد به " المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة " (4) والأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه أي " أنه العمل الذي يقوم به العامل أو الموظف بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة ويؤدي بطريقة معينة" (5) أما إجرائيا : هو ما يقوم به الأستاذ المكون في دورات التدريب والتكوين داخل المدرسة الابتدائية والمشاركة في الأعمال التطبيقية التعليمية للمتربين والمساهمة في انجاز الملتقيات والندوات التربوية والمساهمة في تطوير الطرق والمناهج التعليمية ، والتمكن من الأداة التكنولوجية و المساهمة في مشاريع المدرسية والقرارات الإدارية والتربوية لتطوير المدرسة.

1-2-5 الجودة في التعليم : (Qualité de L'éducation)

اصطلاحا : يعود الفضل في ابتكار مصطلح الجودة الى اليابانيين بعد تطبيقه على ارض الواقع في المجال الصناعي و يطلقون على هذا المفهوم بالكلمة اليابانية كايزن (Kaizen) و التي تعني جعل الأشياء أفضل " ويرتكز مفهوم الجودة على مبدأ محوري هو اشراك جميع العاملين في تحسين جودة المنتج بما في ذلك الإدارة العليا في المؤسسة" (6) ، لينتقل الى التعليم وتتنوع فيه التعاريف فليس هناك تعريف شامل وجامع يوضح مفهوم الجودة غير أنه يمكن الاقتصار على أهم التعاريف :
- أن الجودة في التعليم هي مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية وتستطيع أن تفي احتياجات المتعلم ، وتجعل عملية التمدرس مفرحة وذات بهجة ، " فهي جملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في مجال التعليم لرفع وتحسين جودة المنتج التعليمي بما يتناسب مع رغبات المستفيد ومع قدرات وسمات وخصائص وحدة المنتج التعليمي" (7)
- و حسب اليونسكو هناك مبدآن يميزان معظم المحاولات لتحديد مفهوم جودة التعليم :
الأول: "يحدد أولا من خلال التطور المعرفي للمتعلمين فهو الهدف الرئيسي الواضح لجميع الأنظمة التعليمية. ونتيجة لذلك ، فإن نجاحها في هذا الصدد هو مؤشر لجودتها.
الثاني : يؤكد على الدور التعليمي في تعزيز القيم والمواقف المتعلقة بالمواطنة الصالحة وانشاء الظروف المؤدية إلى التنمية الإبداعية والعاطفية." (8)

أما إجرائيا : تعرف جودة التعليم على أنها عبارة عن مجموعة من الإجراءات الأساسية، التي تهدف من خلال تطبيقها وتنفيذها تحسين البيئة التعليمية ؛ بحيث تضم تلك المعايير المؤسسة التعليمية بأشكالها المتعددة والمتنوعة ، سواء الطاقم الإداري أو الهيئة التدريسية وأحوال وظروف جميع

الموظفين والعاملين الذين تربطهم علاقة وثيقة بصورة مباشرة أو غير المباشرة مع المنظومة التعليمية؛ حيث أن هناك العديد من معايير جودة التعليم وتختلف هذه المعايير من مؤسسة عن غيرها ، إلا أنها تتشابه أو تلتقي في العديد من المرتكزات والمبادئ أو الأسس الرئيسية ، وتمثل هذه المعايير على ما يلي :

- 1- جودة المواد والمناهج الدراسية المقررة، والمناهج العلمية.
- 2- جودة الأطر الإدارية التعليمية داخل المؤسسة التعليمية.
- 3- جودة جميع المرافق العامة للمؤسسة التعليمية، وخاصة البنية التحتية لها.
- 4- مستوى ونتائج التحصيل العلمي.
- 5- القيام على التنمية والتحسين بصورة مستمرة

1-3 منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي طريقة منهجية مرتبة تساعد على جمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات بواسطة استخدام أدوات التحليل الإحصائية والتي تناسب طبيعة موضوع دراستنا ، للوصول إلى نتائج تعمل على توضيح العلاقة بين متغيرات البحث ، بما يساعدنا على تفسيرها مع اختصار الوقت والجهد.

1-4 المجتمع والعينة التمثيلية للدراسة :

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع الأساتذة المكونين للمداس الابتدائية التابعة لبلدية سعيدة والبالغ عددهم 185 أستاذ مكون ، ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية البسيطة لأن مفردات مجتمع البحث متجانسة في الخصائص وقد بلغ عدد أفراد العينة 70 أستاذ مكون . وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص التالية:

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

النسبة (%)	التكرار	الجنس
28.6%	20	ذكر
71.4%	50	أنثى
100 %	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل أعلاه رقم (01) أن نسبة العمال الإناث بلغت 71.4% وهي تفوق نسبة الذكور المقدر بـ 28.6% ، ومنه يتبين لنا ان إجمالي نسبة الإناث المستجوبين في الدراسة يفوق نسبة الذكور كما هو موضح في الجدول والشكل أعلاه ، ويمكن قراءة ظاهرة تأنيث المدرسة في التربية إلى عدة سياقات حدثت في المجتمع الجزائري وأثرت عليه بإحداث الكثير من التغيرات في سوق العمل أبرزها ؛ أن اكتساب العلم من خلال التعليم وسيلة تسعى إليها الفتاة للتخلص من السلطة الذكور (الأبوية) و البحث عن مكانة اجتماعية خارج مكانة ربة البيت ، وهو أيضا المنفذ التي تستطيع من خلاله الخروج إلى العالم الخارجي ، كما أن

القوانين و التشريعات الصادرة عن المشرع منذ الاستقلال ذات العلاقة بالأسرة والمرأة أصبحت تدعو

إلى المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق والواجبات ، هذا بالإضافة إلى التأثير المرأة الجزائرية بالثقافة الغربية.

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

النسبة (%)	التكرار	المؤهل العلمي
00%	00	أقل من 35 سنة
00%	00	من 35 سنة إلى 40 سنة
21.4%	15	من 41 سنة إلى 50 سنة
78.6%	55	أكثر من 50 سنة
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن أفراد العينة الذين أعمارهم تتراوح بين 41 سنة و 50 سنة قد بلغت نسبتهم المئوية 21,4% أي 15 مفردة من مجموع 70 مفردة، في حين نجد فئة الأعمار أكثر من 50 سنة قد بلغت 55 مفردة أي ما يعادل 78,6% ، إذ يتبين لنا ان الفئة السنوية الأكثر حضورا بين العمال هي فئة الأعمار أكثر من 50 سنة حيث بلغت 55 مفردة أي ما يعادل 78,6% ؛ لأن من شروط الترقية إلى أستاذ مكون هي الأقدمية في الرتب السابقة وهذا ما يجعل هذه الفئة أكبر سنا .

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة (%)	التكرار	المؤهل العلمي
57.1%	40	بكالوريا
28.6%	20	ليسانس
00%	00	ماستر
14.3%	10	شهادة أخرى
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن نسبة افراد العينة ذو المستوى التعليمي بكالوريا بلغت 57.1% بينما الذين مستواهم التعليمي ليسانس بلغت نسبتهم 28.6% ، في حين الذين لديهم مستوى تعليمي بشهادات أخرى فقد قدرت نسبتهم بـ 14.3%. ومنه يتبين لنا بأن غالبية أفراد العينة لديهم مؤهل علمي بكالوريا وهي الفئة الغالبة المستجوبة ؛ حيث أن شروط التوظيف في قطاع التربية كانت تعتمد على شهادة البكالوريا أو شهادة المعاهد المتخصصة في مجال التربية وهذا نظرا لاحتياجات القطاع للعمال آنذاك ، في حين أن الفئة الذين لديه ليسانس فهم الأساتذة الذي واصلوا دراستهم أثناء العمل لتحسين مستواهم العلمي.

جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية.

النسبة (%)	التكرار	الإجابة
00%	00	أقل من 05 سنوات
00%	00	من 05 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة	00	%00
أكثر من 15 سنة	70	%100
المجموع	70	%100,0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول رقم (04) بأن مجموع الفئة المستجوبة لديها أقدمية مهنية تفوق 15 سنة أي ما يعادل 100 % من مجموع 70 مفردة مستجوبة ، وهي النسبة الغالبة لأنه كما قلنا سابقا من شروط الترقية إلى رتبة أستاذ مكون هي الأقدمية في الرتب السابقة .

1-5 أدوات الدراسة :

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على التقنيات التالية في الجمع البيانات والتي تتمثل فيما يلي :

1-5-1 الملاحظة : تمكن الملاحظة من تمييز بعض السلوكيات التي تعتبر كمؤشرات عن اتجاهات الأستاذ المكون و تسجيل بعض البيانات الهامة للبحث.

1-5-2 الاستبيان : يعرف الاستبيان على أنه مجموعة من الأسئلة يضعها الباحث بين ايدي المبحوثين للإجابة عنها، مما يساعد على توفير المادة العلمية للباحث بغرض التبويب والتصنيف والتحليل باستخدام الوسائل الإحصائية للوصول إلى النتائج النهائية ، وقد تضمن الاستبيان 76 سؤال موزعة على أربع محاور :

- البيانات الشخصية.

- تكوين الأستاذ المكون اثناء الترقية.

- الترقية وتحسين الأداء المهني للأستاذ المكون.

- مساهمة الترقية في جودة أداء الأستاذ

- الخصائص السيكومترية للاستبيان :

- قياس ثبات الاستبيان :

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة الاستبيان تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ ، وذلك لقياس مستوى الثبات والذي يعد أحد أهم الاختبارات الإحصائية لتحليل بيانات الاستبيان لإضفاء الشرعية عليها، حيث على ضوء نتائج هذا الاختبار يتم تعديل الاستبيان أو قبوله، ويستخدم هذا الاختبار لتحديد فيما إذا كانت أسئلة الاستبيان صحيحة على إثر أجوبة المستجوبين للأسئلة، وتكون أصغر قيمة مقبولة لكرونباخ ألفا هي 0.6 وكلما تزيد القيمة تكون أفضل، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان كما في الجدول الموالي :

جدول رقم (05): يوضح نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

المجال	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
	جميع عبارات الاستبيان (72 عبارة).	0,821

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بالنظر إلى النتائج المسجلة في الجدول أعلاه رقم (05) يتبين لنا أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان كانت مقبولة حيث بلغت (0.821) أي 82,1 %، وهي نسبة ثبات عالية مما يدل على

أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وبالموثوقية وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

2- نتائج الدراسة ومناقشتها :

2-1 الفرضية الأولى : تكوين الأستاذ المكون أثناء الترقية يساعده على تطوير أداء المهني قبل التطرق إلى نتائج اختبار الفرضية يجب عرض أهم المجالات التي تميز خصائص التكوين النموذجي الذي يتلقاه الأستاذ المكون ؛ والتي من المفروض أن تلبى حاجاته المهنية من مهارات وكفاءات بهدف تحسين أدائه المهني ، حيث أن تكوين الأستاذ المكون هو :

- تكوين الأستاذ المكون :

هو تزويد الأستاذ بالمعلومات والمعارف التي تساعده على تطوير مهاراته وتحسين كفاءته البيداغوجية أو التربوية التي تمكنه من استمرارية نشاطاته ومهامه بدرجة من الإتيقان والإبداع ، فهو مجموعة الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل التعليمية المتاحة تهدف إلى التدريب على المهارات والمعارف لممارسة أفضل في أي مهنة فهو "عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم"⁽⁹⁾ ، كما أن هذا التكوين أنواع :

- أنواع التكوين :

- تلقى الأستاذ المكون أنواع من التكوين في مراحل ثلاث مختلفة وهي :
- التكوين الأولي : وهو التكوين الذي يتلقاه الأستاذ في مرحلة التربص داخل معاهد التكوين ويستمر من التوظيف الأولي الى غاية الترسيم أو التثبيت ، و يتلقى خلالها الأستاذ تكويناً معرفياً ومهنياً و تدريبات ميدانية.
- التكوين أثناء الخدمة: وهو تكوين تجديدي يهدف إلى تجديد الخبرات والمعارف والمكتسبات الأستاذ وتزويده بكل جديد طرأ في ميدان التربية والتعليم وهو بتالي يأخذ عدة اشكال :
- يتكون الأستاذ أثناء الخدمة في حالة تعديل المناهج أو البرامج او الطرائق حيث يلقي تكويناً مناسباً على هذه التعديلات والتغيرات الطارئة في ميدان التربية ،مثل الإصلاحات في الأجيال الجديد للمناهج والتي حرصت الوزارة على تكثيف دورات تكوينية تدريبية للأساتذة .
- يتكون الأستاذ أثناء الخدمة في حالة استعمال تكنولوجيا جديدة أو وسائل تعليمية ؛حيث أن قطاع التربية عرف تعديلات في استخدام الرقمنة في جميع الأنشطة البيداغوجية ، وقد استدعى ذلك القيام بدورات تكوينية للأساتذة والمدرسين .
- يتكون الأستاذ أثناء الخدمة في حالة الحصول على الترقية من رتبة إلى رتبة أخرى سواء في نفس النشاط أو إلى نشاط آخر ، فالأستاذ المكون يستفيد من هذا التكوين بمجرد الترقية إلى هذا المنصب ،حيث يصمم هذا التكوين حسب مهام رتبة أستاذ مكون في مجالات محددة في برنامج التكوين وهي :

-مجالات تكوين الأستاذ المكون :

إن نمطية التكوين الذي يتلقاه الأستاذ مكون مرتبط باستراتيجية ورؤية إشرافية تضعها الوزارة كملح بيداغوجي واداري للوقوف على احتياجات القطاع من أجل معالجتها وصياغتها إلى مشروع الهدف منه تحقيق الأهداف العامة ؛ التي تحافظ على ثقافة المجتمع وخصوصيته وتسعى إلى تحديث هذا القطاع تماشياً مع التغيرات العلمية أو التكنولوجية ، فالأستاذ المكون يحتاج إلى مهارات تساعده على القيام بهام المنوطة إليه حسب ما حدده المرسوم التنفيذي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12- 240 المؤرخ في 29 ماي سنة 2012 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية⁽¹⁰⁾ والتي هي :

- "يكلف الأستاذ المكون بتأطير الطلبة الاساتذة الذين يزاولون تكوينهم في المدارس العليا و متابعتهم في التربصات التطبيقية في المدرسة .

- يشارك في تأطير عمليات التكوين اثناء الخدمة سواء في اطار تحسين المستوى أو تجديد المعلومات.

- يشارك في اعمال البحث و الدراسات و اعداد و تقييم برامج التكوين و تقييم اثر التكوين .

- التنسيق مع مفتشي المواد بالمساهمة في تحضير الملتقيات التربوية التكوينية ،

- يمارس أنشطتهم بنصاب محدد حسب التخصص بضمن التكوين التكميلي والنظري والتطبيقي بمؤسسات التكوين .⁽¹¹⁾

ومن خلال ذلك تتحدد المجالات التي يحتاج إليها الأستاذ المكون أثناء التكوين والتدريب ، والتي تناسب طبيعة مهامه وأنشطته الجديدة وهي :

1- مجال التعليمية :

تعرف " بأنها الدراسة العلمية لطرائق التدريس وتقنياته وتعد علماً قائماً بذاته تنصب اهتماماته على الإحاطة بالتعليم ودراسته دراسة علمية وتقديم الأبحاث العلمية عنه، وذلك من خلال البحث في محتوياته وطرائقه ونظرياته⁽¹²⁾، فهو مجال يهتم بالنظريات التي تقوم بمعالجة والبحث بما يقوم به الأستاذ في الصف الدراسي .

2- مجال علم النفس وعلوم التربية :

يهتم علم النفس التربوي بمحاولة الوقوف على الأسس والمبادئ التي تتحكم في عمليتي التعلم والتعليم ، وادراك أهمية علم النفس وأهدافه في ميدان التربية لمواجهة المشكلات والمواقف داخل القسم وخارجه ، و الدراية لمراحل النمو المختلفة لسيرورة العمليات العقلية المعرفية.

3-مجال التشريع المدرسي :

هو مجموعة من القوانين تنظم الحياة المهنية داخل الفضاء المدرسي بين الفاعلين في هذا المجال التربوي بالتعرف على أنواع النصوص التشريعية(القوانين، الأوامر، المراسيم، المناشير، المقررات) ، وفهم أهمية التشريع المدرسي في الحياة المهنية للمدرس وادراكه لحقوقه و واجباته.

4-مجال الإعلام الآلي :

هو من الوسائل التي تسهل على الأستاذ المكون القيام بمهامه باستعمال وسائل مختلفة يتعرف من خلالها على مفهوم الإعلام الآلي ومكوناته ونظام تشغيله وطريقة العرض بواسطة استعمال أجهزة رقمية أو أجهزة عرض البيانات، وكيفية التوغل في شبكة الانترنت للبحث عن المعرفة الجديدة وتوظيفها .

- التكوين والأداء :

إن الهدف من تكوين الأستاذ المكون في هذه المجالات هو تحسين الأداء المهني الذي هو " تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الفرد في المنظمة" (13) ، والأداء يتكون من مجموعة عناصر تتغذي من هذه المجالات التي يتدرب فيها الأستاذ المكون ، حيث يظهر ذلك في أنشطته وأعماله التي يمارسها وتعكس مدى فعالية ونجاح هذا تكوين وتأثيره على الأداء المهني؛ وللتأكد من ذلك قمنا بـ :

• باختبار هذه الفرضية- تكوين الأستاذ المكون أثناء الترقية يساعده على تطوير أداء المهني- وذلك بصياغتها على الشكل التالي :

- الفرضية العدمية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون.
- الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون .
حيث أننا نقبل بالفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 5٪ ونرفض الفرضية البديلة، أما إذا كان مستوى المعنوية أقل من 5٪ نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية. ويمكن قياس تأثير التكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

الجدول رقم (06): يوضح ملخص الانحدار الخطي للتكوين على تطوير الأداء المهني لأستاذ المكون

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R
0.413a	0.182	0,167

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن هناك علاقة ارتباط متوسطة ومعنوية بين كل من التكوين وتطوير الأداء المهني للأستاذ المكون ، كما استطاع التكوين تفسير ما مقداره 16.7٪ من تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون والباقي يعزى إلى عوامل أخرى. حيث أن نوعية التكوين الذي تلقاه الأستاذ المكون لا يتناسب مع أدائه المهني .

الجدول رقم(08): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للتكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون.

مستوى المعنوية	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	
	الانحراف المعياري	BETA	BETA	
0,000	0,194	0,844		الثابت
0,899	0,094	0,012	0,014	المدة الزمنية
0,615	0,084	0,312	0,412	مجالات التكوين

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

و يتضح لنا من الجدول السابق النتائج التالية :

- المدة الزمنية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمدة الزمنية للتكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون، حيث بلغت قيمة BETA (0,014)، وهذا معناه أن المدة الزمنية المخصصة للتكوين تؤثر بنسبة 1.4% على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,899 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنج ان المدة الزمنية للتكوين لا تؤثر على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون ، لأن التكوين الذي تلقاه الأستاذ المكون لا يتناسب من حيث الزمن مع ظروف عمله في المدرسة وطبيعة البرامج والمقاييس في البرنامج التكوين ، مما يعكس فشل عملية التكوين على أدائه ،لأن هذا التكوين يحتاج إلى تصميم وهندسة بخطوات منهجية تراعي عامل الزمن التي تعتنى بالتمرير السليم للمعارف والمهارات بأقل ارهاق ومشقة.

- مجالات التكوين : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمجالات التكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون، حيث بلغت قيمة BETA (0.412)، وهذا معناه أن مجالات التكوين تؤثر بنسبة 41.2% على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون، و بالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,615 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية ، وبالتالي يمكننا أن نستنج ان التكوين الذي تلقاه الأستاذ المكون في مجالات (التعليمية ، علم النفس وعلوم التربية ، التشريع المدرسي ، الاعلام الألي) لا تؤثر على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون إذا وبناء على ما سبق يتبين لنا أن النموذج غير معنوي وهذا بدوره يدفعنا الى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية لنموذج الدراسة ؛ والتي مفادها لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتكوين على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون. لأن برنامج التكوين الذي تلقاه الأستاذ المكون في المعاهد التابعة للقطاع التربوية يحتاج إلى هندسة تقوم بتحديد الحاجيات حسب الأولوية والاهتمام بمحتوى التكوين و آلياته ، مع وضع خطط محكمة للعملية التكوينية في هذه المجالات التي يحتاجها الأستاذ المكون من أجل تحسين أدائه المهني ، بعد حصوله على هذه الرتبة لان طبيعة التكوين الذي تلقاه هذا الأستاذ بقي تقليديا لا يرقى لرتبته.

2-2 اختبار الفرضية الثانية : للترقية علاقة بتحسين الأداء المهني للأستاذ المكون

لمعرفة نتائج اختبار هذه الفرضية كان لابد من التعرف على الأداء المهني لدى الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية ؛ من خلال تحديد خصائصه التي يمكن مراقبتها وتقييمها لمعرفة نتائجها على الحياة المهنية للأستاذ المكون حيث يعرف الأداء بأنه :

-الأداء المهني :

" الأداء الوظيفي هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها والنتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة " ⁽¹⁴⁾ فهو مدى تحقيق وإنجاز التعليمات والمهام التي تحددها طبيعة الوظيفة حسب التصميم المنجز من الجهات الخبيرة والتي

تبين الكيفية والهدف لنشاطات والاعمال ، غير أن هناك مجموعة من العناصر التي تتفاعل في ما بينها وتتداخل لتشكل لنا هذا الأداء الذي يتميز به الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية ، حيث أن هذه العناصر تتبلور في مهارات تناسب هذه الرتبة الجديدة بالنسبة للأستاذ والتي هي :

- المهارات الفنية :

"القدرات والمعرفة اللازمة التي يمتلكها الشخص لأداء مهام محددة،" (15) ، وهي تتكون من عناصر هي :

- التخطيط : حيث عرف هنري فايول "التخطيط بأنه التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل" (16) ، هي عملية تصميم و رسم للسياسة التعليمية يتم فيها وضع الإطار الشامل للخطوات والإجراءات والأساليب الواجب استخدامها ، لتحقيق الأهداف المنشودة مع مراعاة الوسائل المتوفرة والطاقة العاملة .

- البيئة الصفية : هي الوسط الذي تحدث فيه عمليات التعليم والتعلم بالاعتماد على عناصر مادية (الوسائل/الطرق /المناهج) وبشرية (الأستاذ /التلميذ) ، وعرفها ولسون "بأنها المكان الذي يتفاعل فيه كل من المعلم والمتعلم ويستخدمان فيه أدوات ومصادر ومعلومات متنوعة للبيئة في سبيل تحقيق أهداف مرجوة " (17)

- التدريس : هو عملية التواصل والتفاعل بين الأستاذ والمتعلم ، فهو "نشاط انساني هادف ومخطط ، وتنفيذي يتم فيه التفاعل بين المعلم والمتعلم وموضوع التعلم وبيئته ، ويؤدي هذا النشاط الى نمو الجانب المعرفي والمهاري والانفعالي لكل من المعلم والمتعلم ، ويخضع هذا النشاط الى عملية تقويم شاملة ومستمرة" (18)

- التكنولوجيا : هي علم التطبيق لمجموعة التقنيات والمهارات والأساليب الفنية بواسطة أجهزة والات رقمية وبرامج معلوماتية متنوعة ، مما يساهم في تبسيط المعلومات للمتعلمين بطريقة أسهل على الأستاذ من خلال توفير الوقت والجهد ومواكبة التطورات والتغيرات العالمية الحديثة .

- التقويم : فهو "عملية منهجية تقوم على أسس عملية تستهدف إصدار الحكم بدقة وموضوعية على مدخلات ومخرجات أي نظام تربوي ومن ثمّ تحديد جوانب الضعف والقوة في كل منها تمهيداً لاتخاذ القرارات المناسبة للإصلاح" (19) فالأستاذ الذي يستطيع ضبط هذه العملية يستطيع تقييم أنشطته مع متعلميه ويقف على المعالجة مواطن الضعف والقوة ،ومن ثم البحث عن الحلول البديلة

- المهارات المعرفية :

تتميز المهارات المعرفية في درجة الانتباه وسعة الذاكرة في الحصول على المعلومات واسترجاعها ومعالجتها في وضعيات تعليمية أو تربوية أو تنظيمية ، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات مما يولد التفكير النقدي والإبداعي مثل :

- المبادرة والابداع : يسعى الأستاذ لتطوير مهاراته وأدائه إلى درجة من المهارة ما يمكنه السرعة في الاستيعاب والمعالجة بطريقة مبتكرة ومبدعة، يستطيع من خلالها إعطاء حلول ووضعيات غير معتادة وحديثة .

- المهارات الأخلاقية :

مما لا شك فيه أن عمل الأستاذ المكون هو بدرجة الأولى رسالة يحاسب عليها في الدنيا والآخرة ؛ بما يجعله دائما في وعي مستمر على العبء الذي يحمله على عاتقه ، و يستلزم عليه الالتزام بقواعد وضوابط أخلاقية تهذب سلوكه وادأؤه في المدرسة ، ويتمثل ذلك في :

- أخلاقيات المهنة : تتمثل في مدى "التزام الأستاذ المكون القيام بواجباته المهنية كما يحددها المشرع بالمحافظة على علاقات مهنية مع الزملاء والرؤساء وكل العاملين بالمدرسة وعدم تسريب وإفشاء الأسرار المهنية للمؤسسة" ²⁰، واحترام النظام الداخلي للمؤسسة مع التزام بالنزاهة والمساواة مع المتعلمين والزملاء والأولياء.

- مسؤوليات مهنية : فهي بالنسبة للأستاذ المكون المشاركة في الأنشطة والمشاريع المدرسية المختلفة مع الحرص على مسك الوثائق والسجلات الرسمية ، وتدريب الزملاء الجدد والمتربصين على استعمال الوثائق التربوية ومساعدة المدير في التوجيهات والزيارات وإعداد التقارير .

• ولاختبار هذه الفرضية - **للترقية علاقة بتحسين الأداء المهني للأستاذ المكون** - قمنا بصياغتها على الشكل التالي :

- الفرضية العدمية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون
- الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون.
حيث أننا نقبل بالفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 5٪ ونرفض الفرضية البديلة، أما إذا كان مستوى المعنوية أقل من 5٪ نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية العدمية ، ولقياس ذلك اعتمدنا على استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد في الجدول أسفله :
الجدول رقم (09): يوضح ملخص الانحدار الخطي المتعدد للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون.

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R
0.695a	0.485	0.399

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

أين تبين لنا أن هناك علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين كل من الترقية للأستاذ المكون ، وتحسين أدائه المهني في العناصر : (المبادرة والابداع، التخطيط، البيئة، التدريس، التكنولوجيا، التقييم، أخلاقيات المهنة، مسؤوليات مهنية) ، حيث استطاعت الترقية تفسير ما مقداره 39.9٪ من تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون ، لان من شروط الترقية الى رتبة أستاذ مكون هو توفير مميزات تساعده على تحسين الأداء والتي تظهر بصورة واضحة في هذه العناصر المذكورة ، والتي يحتاجها كل أستاذ استفاد من الترقية إلى مكون.

الجدول رقم(11): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون.

مستوى المعنوية	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية
	BETA	الانحراف المعياري	
0,284		,328	الثابت
0.061	0.116	,082	المبادرة والإبداع
0.058	0.316	,103	التخطيط
0.094	0.185	,111	البيئة
0.063	0.050	,093	التدريس
0,073	0.125	,068	التكنولوجيا
0.121	0.297	,082	التقويم
.0000	0.213	,094	اخلاقيات مهنية
0.001	0.345	,104	مسؤوليات مهنية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حيث يتضح لنا من الجدول السابق النتائج التالية :

- المبادرة والإبداع : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور المبادرة والإبداع حيث بلغت قيمة BETA (0.116)، وهذا معناه أن المبادرة والإبداع تؤثر بنسبة 11.6% في الأداء المهني للأستاذ المكون وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,061 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن المبادرة والإبداع منعدمة في الأداء المهني للأستاذ المكون وقد يرجع ذلك إلى التكوين التقليدي الذي تلقاه الأستاذ والذي لا يشجعه على ذلك ، والى غياب التكوين الذاتي بسبب ساعات العمل الطويلة وكثرة الأنشطة الصفية ، وغياب سياسة تشجيعية-مادية أو معنوية - تتيح للأستاذ المكون البحث وتحسين معارفه وقدراته .

- التخطيط : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور التخطيط حيث بلغت قيمة BETA (0.316)، وهذا معناه أن التخطيط يؤثر بنسبة 31.6% في الأداء المهني للأستاذ المكون وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,058 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية ، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن التخطيط شبه منعدم في الأداء المهني للأستاذ المكون بسبب غياب المشروع و الرؤية .

- التدريس : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور التدريس حيث بلغت قيمة BETA (0.050)، وهذا معناه أن التدريس يؤثر بنسبة 5% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,063 فهي أكبر من

مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية ، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن التدريس بقي تقليديا بالنسبة للأداء المهني للأستاذ المكون .

- البيئة الصفية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور البيئة، حيث بلغت قيمة BETA (0,185)، وهذا معناه أن البيئة تؤثر بنسبة 18.5% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,094 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن البيئة الصفية التي يعمل فيها الأستاذ المكون لا تساعده على تحسين الأداء المهني .

- التكنولوجيا : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور التكنولوجيا ، حيث بلغت قيمة BETA (0,125)، وهذا معناه أن التكنولوجيا تؤثر بنسبة 12.5% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,073 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الأستاذ المكون غير مهتم باستعمال التكنولوجيا ويظهر ذلك في أدائه المهني .

- التقويم : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور التقويم ، حيث بلغت قيمة BETA (0,297)، وهذا معناه أن التقويم يؤثر بنسبة 29.7% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون ، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,121 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن التقويم عملية روتينية تقليدية بالنسبة لأداء المهني للأستاذ المكون.

- الاخلاقيات المهنية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور اخلاقيات مهنية ، حيث بلغت قيمة BETA (0,213)، وهذا معناه أن الاخلاقيات المهنية تؤثر بنسبة 21.3% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون ، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,000 فهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نلتزم الأستاذ المكون بالأخلاقيات المهنية والتي تظهر في أدائه المهني.

- مسؤوليات مهنية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون من منظور مسؤوليات مهنية، حيث بلغت قيمة BETA (0,345)، وهذا معناه أن المسؤوليات المهنية تؤثر بنسبة 34.5% في تحسين الأداء المهني للأستاذ المكون ، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,001 فهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الأستاذ المكون حريص على المسؤوليات المهنية في أدائه المهني.

إذا وبناء على ما سبق يتبين لنا أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على تطوير الأداء المهني للأستاذ المكون ، حيث أن الترقية إلى هذا المنصب هي شكلية ترتبط بالأقدمية أي مدة المكوث في الوظيفة وتفتقر إلى معايير فعلية تناسب المهام البيداغوجية والتعليمية والتربوية

والإدارية المنوطة برتبة أستاذ المكون ، حيث بقياسنا لأداء الأستاذ المكون وجدنا أنه لم يتأثر بعد الترقية بالنسبة للتخطيط فهو مغيب إداريا وتربويا لا يشارك في هذه العملية كعنصر فعال ، كما أنه لا يساهم في تقديم مقترحات أو تعديلات تخص طرائق التدريس وفنيته ، ولا يشجع على التنوع في أساليب وطرق التقويم بتقديم بدائل وحلول معالجة لمواطن القصور ، ويبقى حبيسا لبيئة صافية تقليدية لا يساهم أو يشجع على تغييرها بما يوافق تطورات والتغيرات الحديثة ، أما استعمال التكنولوجيا فهو بالنسبة لهذه الفئة منعدم بالرغم من توفر الوسائل ، غير أنه يمكن ملاحظة ذلك الحس الأخلاقي بمسؤولية المهنة وواجبها الذي يعزى في الغالب إلى الضمير الديني ، ويمكن ارجاع كل ذلك إلى غياب سياسة راشدة ومنهج علمي في الترقية التي تحتاج إلى شروط عقلانية وتأطير ذو كفاءة ليصبح هذا المنصب فعالا في المدرسة الابتدائية ، وأيضا إلى الظروف التي يعيشها هذا الأستاذ ماديا ومعنويا تكبحه لتحسين مستواه ، وعلى العموم فإن الوزارة أحدثت هذه الرتبة لخلق فئة تسهر على متابعة البرامج والمناهج مختلفة الأنشطة داخل المدارس أين يصبح الأستاذ المكون المشرف والمراقب لذلك ، والمبادر الذي يساهم في الاقتراحات والتعديلات الميدانية والذي يظهر جليا في عناصر أدائه المهني ، لان تحسين أداء هذا الأستاذ يحتاج إلى إعادة صياغة الية الترقية إلى هذا المنصب النوعي من أجل تحقيق التوازن والعلاقة بين متطلباته المهنية وادائه في المدرسة الابتدائية .

2-3 اختبار الفرضية الثالثة : تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ

لقد بات إصلاح منظومة التربية يحتاج إلى نظرة شمولية لكافة الإمكانيات المادية والبشرية المسخرة في جميع الجوانب بقفزة نوعية أي الاعتماد على معيار الجودة في إصلاح هذه المنظومة التربوية ، لأن الجودة برهنت عن نجاعتها وفعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة ، ولعل أهم الاصطلاحات التي عرفها قطاع التربية هو احداث بعض الرتب النوعية كان الهدف منها تحقيق هذه النقلة خاصة في رتبة أستاذ مكون كعنصر بشري فاعل وفعال في هذه العملية .

- مفهوم الجودة :

الجودة هي رؤية مستقبلية تتبنى مجموعة من المعايير والإجراءات بنظام يركز على مجموعة من القيم والمواصفات و الخصائص يهدف إلى الارتقاء بالعملية التعليمية و التحسين المستمر في المنتج التعليمي وتحقيق نقلة نوعية ، " فهي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل :المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية، الطلاب ، المباني، والمرافق والأدوات، توفير الخدمات للمجتمع المحلي، تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها"⁽²¹⁾ ، فالأستاذ المكون هو العنصر الذي بدوره حوله جميع عمليات الجودة في المدرسة الابتدائية ، كما أن للجودة معايير اختلفت باختلاف المجالات والدول غير أنه يمكن الاعتماد على النموذج البسيط لقياس بعض المعايير التي تؤكد مدى مساهمة الأستاذ المكون في جودة المدرسة الابتدائية والتي يجب أن تتوفر في الفضاء المدرسي و من هذه المعايير :

- معايير جودة الأستاذ المكون في المدرسة الابتدائية :

-جودة المهام : هل هناك الاهتمام بالأستاذ المكون سواء على المستوى المادي والمعنوي ووجود برامج تدريبية لنشر ثقافة الجودة ، مع قدرة الأستاذ(المكون) لإنجاز مهامه بطريقة احترافية مع شعوره بالاطمئنان والرضا عن جودة فضاءهم المدرسي.

-جودة بيئة التعلم : من خلال وجود بيئة محفزة على عملية التعلم والتعليم مع توفر جميع المرافق المساعدة على ذلك ، وخلق فضاء من التواصل المستمر مع جميع الفاعلين لإنجاح عمل المدرسة في جو يسوده التعاون والتآزر والتشارك .

-جودة المنهج : ومدى تقديم الأستاذ المكون لاقتراحات جديدة حول المناهج الدراسية بمراعاتها للقدرات المختلفة للتلاميذ (معرفيا، وجدانيا، حركيا) ، والمساهمة في تنوع أساليب التدريس وعمليات التعليمية مع التجريب الميداني للمنهج و تعميم الفائدة على الجميع .

-جودة العمليات : بمشاركة الأستاذ المكون إدارة المدرسة في التسيير وصنع القرار والمراقبة المستمرة والمنظمة لسيرورة العمل ، والمراقبة المستمرة لأعمال البيداغوجية والإدارية لتصحيح الأخطاء ومواجهة الصعوبات ، ومدى استعماله للتكنولوجيا في جميع أنشطته ومهامه.

-جودة المخرجات : التي يقدمها لنا الأستاذ المكون من خلال مقارنة نتائج المتعلمين ، ووجود طلاب متميزون شاركوا في مسابقات وطنية أو دولية ، و نجاحه مع طلابه في انجاز مشاريع مدرسية ناجحة.

● ولاختبار هذه الفرضية - تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ - يمكن صياغتها على الشكل التالي:

- الفرضية العدمية: لا تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ .

- الفرضية البديلة: تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ .

حيث أننا نقبل بالفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 5٪ ونرفض الفرضية البديلة، أما إذا كان مستوى المعنوية أقل من 5٪ نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية العدمية. ولقياس تأثير الترقية في جودة أداء الأستاذ قمنا باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

الجدول رقم (12): يوضح ملخص الانحدار الخطي المتعدد للترقية في جودة أداء الأستاذ

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معامل التحديد المصحح R
0.663	0.462	0.415

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

و من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن هناك علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين جودة أداء الأستاذ والترقية ، كما استطاع المتغير جودة أداء الأستاذ تفسير ما مقداره 41.5٪ من المتغير المتمثل في الترقية. لأن معايير الجودة التي قمنا بقياسها لدى الأستاذ المكون هي في الحقيقة من المهام المطلوبة في هذه الرتبة الجديدة ، والتي من شأنها تحقيق الأهداف العامة والتي أبرزها رفع مستوى الأداء في المدرسة الابتدائية .

الجدول رقم(13): يوضح نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للترقية في جودة أداء الأستاذ

مستوى المعنوية	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية		
	BETA	الانحراف المعياري	BETA	الانحراف المعياري	
,2630			,1870	,2110	الثابت
0.075	0.136		,0750	,1360	جودة في المهام
0.062	0.149		,0660	,1490	جودة في بيئة التعلم
0.101	0.097		,0580	,0970	جودة المناهج
0.059	0.158		,0820	,1580	جودة في جميع العمليات
0.068	0.173		,0740	,1730	جودة في المخرجات

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح لنا من الجدول السابق النتائج التالية :

- جودة المهام : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على جودة أداء الأستاذ من منظور جودة في المهام، حيث بلغت قيمة BETA (0,136)، وهذا معناه أن الجودة في المهام تؤثر بنسبة 13.6% في الترقية، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,075 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الترقية إلى أستاذ مكون لا تساهم في تحقيق الجودة في مهامه .

- بيئة التعلم : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على جودة أداء الأستاذ من منظور جودة في بيئة التعلم، حيث بلغت قيمة BETA (0,149) ، وهذا معناه أن الجودة في بيئة التعلم تؤثر بنسبة 14.9% في الترقية، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,062 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الترقية إلى أستاذ مكون لا تساهم أيضا في تحقيق جودة في بيئة التعلم .

- جودة في المناهج : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على جودة أداء الأستاذ من منظور جودة في المناهج، حيث بلغت قيمة BETA (0,097)، وهذا معناه أن الجودة في المناهج تؤثر بنسبة 9.7% في الترقية، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,101 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الترقية إلى أستاذ مكون لا تساهم في تحقيق جودة في المناهج .

- جودة العمليات : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على جودة أداء الأستاذ من منظور جودة في جميع العمليات، حيث بلغت قيمة BETA (0,158) وهذا معناه أن الجودة في جميع العمليات تؤثر بنسبة 15.8% في الترقية، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,059 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الترقية إلى أستاذ مكون لا تساهم في تحقيق الجودة في جميع العمليات المنجزة .

- جودة في المخرجات : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للترقية على جودة أداء الأستاذ من منظور جودة في المخرجات ، حيث بلغت قيمة BETA (0,173)، وهذا معناه أن الجودة في المخرجات تؤثر

بنسبة 17.3% في الترقية، وبالنظر الى قيمة sig التي تساوي 0,068 فهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0,05$ وهذا يدل على أن الأثر غير معنوي من الناحية الإحصائية، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الترقية إلى أستاذ مكون لا تساهم في تحقيق الجودة في المخرجات.

إذا وبناء على ما سبق يتبين لنا أن النموذج غير معنوي وهذا بدوره يدفعنا الى رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية لنموذج الدراسة والتي مفادها لا تساهم الترقية في جودة أداء الأستاذ . حيث أن الأستاذ المكون الذي استفاد من الترقية بالنظر إلى ما يقدمه في المدرسة من مهام وأنشطة تبقى ضئيلة لدفع المدرسة الابتدائية نحو الجودة التعليمية لعدة عوامل منها ما يتعلق بالأستاذ المكون-نقص في التدريب والتكوين الذاتي وعدم وجود رغبة مهنية بسبب عدم التشجيع والتحفيز وبسبب طبيعة كثافة البرامج والأنشطة مما يسبب الإرهاق والفتور - ومنها ما يتعلق بالوصاية - عدم التزام بمعايير وإجراءات الجودة و غياب ثقافة تنظيمية تستغل الإمكانيات المتاحة ماديا وبشريا لتفعيل معايير الجودة ، من خلال انتهاج العقلنة و الأسلوب العلمي و الاهتمام بالبحث والتطوير ، والاهتمام أكثر بالعنصر البشري والمتمثل خاصة في الأستاذ و عليه فإن المدرسة الابتدائية تبقى بعيدة عن تحقيق معايير الجودة .

الخاتمة :

حقيقة، إن الترقية إلى أستاذ مكون في المدرسة الابتدائية هي آلية روتينية تعتمد خاصة على الأقدمية دون وجود تقييم فعلي للإنتاج البيداغوجي أو التربوي يثمن ذلك المجهود المبذول طيلة هذه السنوات بما ينفع المدرسة ، وبالرغم من استحداث هذا المنصب بمهامه وأنشطته التي من المفروض أن تساهم في ارتقاء المدرسة الابتدائية والتعليم بصفة عامة إلا أن هذا لم يحدث، مؤثرا بذلك على الأداء المهني للأستاذ المكون وعلى تحقيق مشروع الجودة، بحيث أن الترقية إلى هذا المنصب لا يؤثر على تحسين أداء الأستاذ المكون بما يجعله حلقة مهمة في إرساء معايير الجودة وهذا حسب دراستنا يعود إلى أسباب تتعلق بالأستاذ المكون في حد ذاته وأسباب تتعلق بالبيئة (الوصاية) ، أما الأسباب التي تتعلق بالأستاذ فهي:

-عامل السن حيث أن معظم الأساتذة المكونين يفوق سنهم 50 سنة بأقدمية تفوق ثلاثين سنة ، بالنظر إلى خصائص العمل في الطور الابتدائي فالأستاذ المكون يواجه العديد من الضغوطات والتوترات قد تكون إدارية أو بيداغوجية أو صحية أو اجتماعية أو مادية ؛مما يجعله يقبل على التقاعد المسبق متى أتاحت له الفرصة، مما يقلل لديه المبادرة والاهتمام للقيام بأنشطة هذه الرتبة .

- عامل التكوين الذاتي لدى الأستاذ المكون والموظف الجزائري عامة بحيث أنه لا يحرص على الاهتمام بما يحسن أدائه وكفاءته وقدراته المعرفية ، حيث أن معرفته نسبية تبدأ وتنتهي بمجرد الحصول على الترقية وهذا لا يحسن أدائه.

- عامل المستوى المعيشي حيث أن انشغال اليومي للأستاذ والمرتبط بإشباع حاجاته الفسيولوجية سواء ما يتعلق بالمسكن والنقل والصحة ومستلزمات الغذائية ، أو حاجاته الإنسانية من خلال

التشجيع والتحفيز ومنحه مكانة مهنية واجتماعية ، فلا يزال الأستاذ المكون يعاني في اشباع هذه الحاجات مما يؤثر على أدائه المهني خاصة بعد الحصول على الترقية.

- غياب رغبة الأستاذ المكون لاستخدام وسائل التكنولوجيا في التعليم بسبب : ذهنية الاستاذ على البقاء على نظام قديم ولا يحبذون مواكبة العصر واستعمال تكنولوجيا التعليم، و قلة الدورات التكوينية والتدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، كما أن عدم التجهيز المناسب بالوسائل التعليمية التكنولوجية لا يساعد أيضا على ذلك.

أما ما تعلق بالبيئة والتي نقصد بها الوصاية فقد تبين لنا من خلال الدراسة عدة عوامل منها :
- غياب ثقافة الجودة لدى المنظومة التربوية حيث أن جل الإصلاحات تركز على اعتبارات شعبية سياسية لا تملك رؤية استشرافية مبنية على منهج علمي والاهتمام أكثر بنوعية المنتج للمدرسة الابتدائية والاكتفاء دائما بالكم .

-التكوين الذي يتلقاه الأستاذ المكون لا يشبع حاجاته المهنية التي من شأنها تحسين أدائه المهني ، لأن هذا التكوين يحتاج إلى هندسة و تصميم تحدد فيه الأولويات لوضع المقاييس والمجالات التي يحتاجها فعليا الأستاذ المكون في فترات مناسبة من الزمن ، مع توفير الوسائل التعليمية أثناء التكوين والوسائل البشرية المتمثلة في الكوادر المؤهلة والمتخصصة أثناء التكوين ، خاصة أن معظم الأساتذة الذين يشرفون على تكوين الأساتذة المكونين في المعاهد التابعة للوزارة التربوية يفتقرون التخصص .

-اعتبارات إنسانية في غياب التشجيع والتحفيز لهذا الأستاذ المكون ومنحه مكانة مهنية تليق برتبته واعطائه كل الامتيازات للقيام بمهامه وانشطته بطريقة احترافية .

-البيئة المدرسية والتي تترجم معاناة المدرسة الابتدائية للارتقاء إلى مستوى الجودة ، بسبب غياب نظرة تسييريه لأسباب مالية و تنسيقية أدت إلى اختلالات كبيرة أصبحت تعيشها المدرسة الابتدائية نتيجة التبعية للبلدية ، والذي أكبح كل جهود المدير أو الأستاذ المكون لخلق بيئة تربوية تكون مؤهلة إلى جودة تعليمية حيث لازلت تعاني من أبسط المشاكل لاسيما ما تعلق بالنظافة والتغذية والتهيئة .

وفي الأخير تبقى الترقية إلى أستاذ مكون شكلية لا ترتقي إلى درجة قد تمكن من تحسين الأداء المهني لهذا الأستاذ في البيئة التي يعيشها ، والتي تبقى المدرسة الابتدائية الجزائرية بعيدة عن مواكبة أدنى معايير الجودة .

الهوامش :

¹ - مخلوفي عبد السلام ، روشام بن زيان (2004 03/14)،الاتجاهات المعاصرة في التدريب الاداري، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، جامعة قاصدي مبراح الجزائر.

² - الجريدة الرسمية (2012) العدد34، ص16

- ³ - يوسف حجيم الطائي(2006)،إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، ط1، الأردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ص 496
- ⁴ - عبد المحسن توفيق محمد،(2002)، تقييم الأداء، القاهرة، دار النهضة العربية، ص03
- ⁵ - أبوحميد محمد بن سعد(2002)،أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، الأردن، العدد 21 ، الصفحات: 631-654
- ⁶ - عبد اللطيف حسين حيدر،(2016)،تجويد التعليم بين التنظير والواقع،الرياض، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ، ص43
- ⁷ - إبراهيم ابن محمد (2014) ،تجويد التعليم باستخدام المعايير وإدارة الجودة الشاملة ، ط1،الرياض .مكتبة الملك فهد، ص30
- ⁸ - اليونيسكو(2005)، التعليم للجميع ضرورة ضمان الجودة ، منشورات اليونيسكو ، ص 28
- ⁹ - أحمد وصفي عقيلي(2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1 ،بيروت ، دار النهضة العربية ، ص 438
- ¹⁰ - الجريدة الرسمية ، مرجع سابق ، ص 16
- ¹¹ - الجريدة الرسمية مرجع سابق ، ص 16-17
- ¹² - موقع البصائر، محمد سيف الإسلام (2018)، مفهوم التعليمية - نحو مقاربة معرفية جديدة- 2023/05/13 ، [/https://elbassair.dz/2131](https://elbassair.dz/2131)
- ¹³ - عبد الله بن درويش(2006)، تقويم أداء موظفي الاستقبال في المستشفيات العسكرية ، العلوم الإدارية، جامعة نايف ، الرياض ،ص07
- ¹⁴ - هلال محمد عبد الغني حسين ، (1996) ، مهارات إدارة الأداء ، القاهرة ،مركز تطوير الأداء، ص 11-12
- ¹⁵ - موقع المجرة ، Harvard business review،(2023)،المهارات ،2023/05/20 <https://hbrarabic.com>
- ¹⁶ - Fayol, Henri,(1949) , General and Industrial Management, New York, Pitman ,P43
- ¹⁷ - سمية المحتسب (2005) ،إدراك الطلبة لبيئة التعلم الصفية . المجلة الأردنية في العلوم التربوية .جامعة اليرموك ، المجلد1العدد4 ، الصفحات 253-264
- ¹⁸ - خليل إبراهيم أبو زيد(2005)، اساسيات التدريس،عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، ص20
- ¹⁹ - موقع افاق علمية وتربوية، أمجد قاسم ، (2021) ،التربية والثقافة، القياس والتقويم،2023/05/ 04 <https://al3loom.com>
- ²⁰ - أسامة محمد خليل (2014)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية ، أكاديمية الإدارة ، جامعة الأقصى، فلسطين ص07
- ²¹ - مسعودة عجال (2018)، مبادئ و معايير جودة التعليم العالي ، مجلة علوم الانسان والمجتمع ، ، جامعة بسكرة العدد 4 / 2018 ، الصفحات 819-842.