

جامعة ابن خلدون-تيارت
University Ibn Khaldoun of Tiaret



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم النفس والفلسفة والأورطفونيا
Department of Psychology, Philosophy, and Speech Therapy

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.
تخصص علم النفس المدرسي

العنوان

الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين
دراسة فرقية في ظل التكوين ، الجنس والسن.

إشراف:

أ.د. بوشريط نورية

إعداد:

▪ مقراني الصافية
▪ مسوسة سهيلة أمال

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر أ	شعشوع عبد القادر
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	بوشريط نورية
مناقشا	أستاذ محاضر أ	قندوز محمود

الموسم الجامعي: 2024/2023

M

شكر وتقدير:

يسرنا أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث من قريب وبعيد

بداية الشكر بالله عز وجل على نعمه وتوفيقه لنا وتيسير أمورنا

إلى أهلنا على المجهودات التي بذلوها من أجلنا

إلى الدكتوراه الفاضيلة والمشرفة علينا بوشريط نورية.

إلى المؤسسات التي استقبلتنا وساعدتنا في تطبيق دراستنا وشكر خاص إلى زوج خالتي "لحاج

عبد القادر سبتي" كل من قدم لنا يد العون .

إلى جميع طلبة ماستر علم النفس المدرسي 2024

إهداء:

ما أجمل أن يوجد المرء بأعلى ما لديه والأجمل أن يهدي الغالي للغالي.
إلى من أضاءت قناديل العلم والمعرفة في قلبي رمز التضحية والعطاء "أمي الغالية".
إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء "أبي الغالي".
إلى من لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح وكان لي سنداً متيناً إلى من يسكن الروح
شريك العمر زوجي "أحمد"
إلى ورود البيت اخواتي. إلى غالياتي صديقاتي الذي شاركوني همومي وحاولوا إسعادي: نجوى
سهيلة، خالدية، سعاد.

إلى خالتي العزيزة وزوجها وبناتها، إلى من سرنا سويًا لنقطع هذا الطريق ونصل إلى هذا

النجاح صديقتي المخلصة سهيلة.

مقراني صافية

إهداء:

الحمد لله الذي تتم به الصالحات

أهدي ثمرة جهدي إلى الذين أوصى بهما الرحمان في قوله: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين أحساناً"

إلى أغلى من في الوجود ونبع الحنان "أمي الغالية"

إلى من تعب من أجل توفير أحسن الظروف لينير دربي "أبي الغالي"

إلى ورود البيت وصناع سعادة "أخوتي"

إلى من صح وصدق حبه لي فإذا تعطشت للعون كان عطائه لي راوي.

إلى أغلى ما في حياتي إلى من شاركوني همومي وحاولوا بكل الطرق إسعادي غالياتي "كريمة مسعودة"

إلى صاحبات القلب الطيب والنفس الأبية غالياتي "وفاء" "صافية" "نجوى" "إكرام"

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق الطريق معًا نحو صديقتي أختي "مقراني صافية"

مسوسة سهيلة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين بولاية تيارت جلفة وكذا دراسة الفروق في مستوى الكفايات حسب المتغير التكوين، الجنس، السن، خبرة المؤهل العلمي، لتحقيق اهداف الدراسة اتبع المنهج الوصفي حيث تمت الاعتماد على مقياس الكفايات التدريسية. لصاحبه سليمانى فاطمة الزهراء فى سنة [2020] مكون من 49 فقرة موزعة على خمسة ابعاد (بعد التخطيط للدرس، بعد تنفيذ الدرس، بعد التفاعل الصفى، بعد تقويم الدرس بعد تقويم بناء اختبار تحصيلي) طبق على 85 أستاذ وأستاذة لـ18 ابتدائية فى ولايتي تيارت والجلفة، حيث اختير العينة بطريقة قصدية بعد معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج حزمة الاحصائية الاجتماعية SPSS تم التوصل إلى:

- مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين فى الابتدائي فوق المتوسط.
 - توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين فى الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
 - توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين فى الابتدائي تعزى لمتغير السن.
 - توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين فى الابتدائي تعزى لمتغير التكوين.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين فى الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية فى مستوى الكفايات التدريسية لدى الاساتذة المتعاقدين فى الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة.
- الكلمات المفتاحية:** الكفايات التدريسية - الأستاذ - التعاقد - التكوين.

:Study summary

The objective of the study was to determine the level of teaching skills of the contracting professors of the State of Tiaret Gulfa, as well as to study the differences in the level of skills by variable composition, sex, age, scientific qualification experience, in order to achieve the study's objectives. by Soleimani Fatima al-Zahra in the year [2020] consisting of 49 paragraphs spread over five dimensions (After planning the lesson, after carrying out the lesson, after the classroom interaction, after the lesson calendar after the construction calendar of the achievement test) Applied to 85 professors and 18 primary professors in the states of Tiaret and Jalafa, where the sample was chosen intentionally after processing the data based on the SPSS social statistical package program:

- The level of teachers' teaching skills at the primary level is average.
- There are statistically significant differences in the level of teaching skills of the teachers contracted at the primary level attributable to the sex variable.
- There are statistically significant differences in the level of teaching skills of the primary professors, which are attributable to the age variable.
- There are statistically significant differences in the level of teaching skills of the teachers contracted at the primary level attributable to the composition variable.
- There are no statistically significant differences in the level of teaching skills of the teachers contracted at the primary level attributable to the qualification variable.
- There are no statistically significant differences in the level of teaching skills of the primary professors' contractors attributable to the variable of experience.

Keywords: Teaching Skills – Professor – Contracting – Composition.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
4	1. الإشكالية
5	2. فرضيات الدراسة
6	3. أهداف الدراسة
6	4. أهمية الدراسة
7	5. المفاهيم الاجرائي للدراسة
7	6. الدراسات السابقة
10	7. التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الكفايات التدريسية	
13	تميهد
14	أولاً: الكفايات التدريسية
14	1. تعريف الكفايات
16	2. خصائص الكفايات التدريسية
17	3. مكونات الكفايات التدريسية
18	4. أبعاد الكفايات التدريسية
21	5. أهمية الكفايات التدريسية
22	6. أنواع الكفايات التدريسية
23	7. تصنيفات الكفايات التدريسية
23	8. مصادر إشتقاق الكفايات التدريسية
25	9. وسائل قياس الكفايات التدريسية

فهرس المحتويات

27	ثانيا: الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي
27	1. تعريف الأستاذ
27	2. تعريف التعاقد
28	3. شروط الإلتحاق بوظيفة الأستاذ المتعاقد
29	4. حقوق الأساتذة المتعاقدين
29	5. حالات توظيف الأساتذة بصفة التعاقد
30	6. مراحل التعاقد البيداغوجي
30	7. إيجابيات التعاقد البيداغوجي
32	خلاصة
الفصل الثاني: التكوين البيداغوجي	
34	تمهيد
35	أولا: التكوين
36	1. نبذة تاريخية عن التكوين
36	2. تعريف التكوين
37	3. مبادئ التكوين
39	4. أهمية التكوين
40	5. أنواع التكوين
41	6. شروط التكوين
42	ثانياً: التكوين البيداغوجي
43	1. مفاهيم ذات صلة بالتكوين البيداغوجي
44	3. أهداف التكوين البيداغوجي
44	4. تقنية التكوين البيداغوجي
47	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
49	أولا: الدراسة الإستطلاعية
49	تمهيد
49	. أهداف الدراسة الاستطلاعية
49	. عينة الدراسة الاستطلاعية
49	. أداة الدراسة. شبكة الملاحظة للكفايات التدريسية

فهرس المحتويات

49	3.1. تعريف الأداة
50	2.3.. الخصائص السيكومترية للشبكة
56	4. اجراءات الدراسة الاستطلاعية
57	ثانيا . الدراسة الأساسية
57	تمهيد
57	1. المنهج المستخدم
57	2. عينة الدراسة الأساسية
58	3. وصف أداة الدراسة
59	4. حدود الدراسة الأساسية
59	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة
60	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
62	تمهيد
62	1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة
65	2. عرض و تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
66	3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
66	4. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالث
67	5. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
68	6. عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
69	مقترحات
70	الاستنتاج العام
71	خاتمة
73	قائمة المراجع
79	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح تقديرات المحكمين	
02	يوضح صدق الاتساق الداخلي	
03	يوضح معاملات ثبات شبكة الملاحظة	
04	يمثل وصف المكونات شبكة الملاحظة	
05	يمثل قيم معامل الثبات شبكة الملاحظة	
06	يمثل قيم ثبات التجزئة النصفية	
07	يوضح توزيع أفراد عينة الإستطلاعية من حيث السن الجنس، التكوين، الخبرة.	
08	يوضح توزيع العينة الأساسية من حيث الجنس، الخبرة، المؤهل، التكوين، السن	
09	يوضح وصف أداة شبكة الملاحظة	
10	عرض نتائج الفرضية العامة	
11	عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى	
12	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	
13	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	
14	عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	
15	عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المنظومة التربوية هيئة مترابطة تجمع بين مجموعة من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في عملية التعليمية، ومن أبرزها الكادر التعليمي والمؤسسات التي تعني بتقديمها، مثل المدارس والجامعات وتشمل جميع مراحل الدراسة ابتداء من رياض أطفال إلي التعليم العالي.

وقد ركزت عمليات التعليم على استاذ بإعتباره عنصر مهم له دور كبير في إعداد التلميذ والأكثر فاعلية في تقديم عملية التدريسية ونجاح منظومة التربية، ومنه جاءت ضرورة اكتساب أستاذ مجموعة من الكفايات التدريسية التي تؤهله لاستثمار أمثل في مجال التربية.

حيث تعتبر الكفايات التدريسية مجموعة من القدرات التي يمتلكها الأستاذ من مهارات واتجاهات يمارسونها أثناء عملية التدريس في مجالات تخطيط، تنفيذ، تقييم، كفاية اتصال التفاعل الصفي، وبالتالي كانت الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على مدى نجاعة عناصر العملية التربوية في الميدان من خلال التعرف على واقع ممارسة الكفايات التدريسية، ومدى الاحتياجات التكوينية اللازمة لأستاذ التعليم الابتدائي.

ومنه جاءت هذه الدراسة لتقديم معطيات جديدة ومقترحات حول موضوع الكفايات التدريسية الأساتذة المتعاقدين في إبتدائي في ظل بعض فروق، وبناء على ماسبق تضمنت خطة البحث خمسة فصول.

الفصل الأول تقديم الدراسة من حيث إشكالية، فرضيات، أهدافها، وأهميتها، ومن ثم التعريفات الإجرائية لمتغير الدراسة والدراسة السابقة.

أما الفصل الثاني فقد تطرق إلى الكفايات التدريسية، تعريفها، خصائصها، أهميتها، مع أنواعها وأهم تصنيفات، إضافة إلى مصادر الاشتقاق وسائل قياسها، مع أبعادها ومكوناتها بإضافة إلى تعريف الأستاذ المتعاقد وشروطه وحقوقه، مراحل التعاقد وأهم إيجابياته وحالات توظيفه.

أما الفصل الثالث تطرقنا إلى نبذة عن التكوين وتعريفه وأهميته وأنواعه، شروطه مبادئه، وعن تكوين البيداغوجي وكل ماله علاقة به.

الفصل الرابع جاء في ثناياه الإجراءات من حيث المنهج وأداة البحث المناسبة لجمع البيانات والعينة، بإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية وخصائص السيكمترية، ومن ثم الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس والأخير كان موسوماً بعنوان مناقشة وعرض نتائج الدراسة، حيث تضمن عرض ومناقشة الفرضيات الدراسة، وأهم النتائج المتوصل إليها، ومن ثم تقديم المقترحات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. المفاهيم الإجرائية للدراسة
6. الدراسات السابقة
7. التعقيب على الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

يعتبر موضوع الكفايات التدريسية ذات مكانة هامة في المنظومة التربوية، حيث نشأ هذا المصطلح في الولايات المتحدة الأمريكية ضمن نشاطات مقصودة لتطوير التربية الأمريكية منذ قرابة ثلاثة عقود، ويقصد به وصف المخرجات التعليمية بشكل محدد وتوجيه التعلم لتحقيقها. فقد أصبح الأستاذ يحتل منزلة خاصة وأهمية تفوق غيره من مدخلات النظام التربوي فهو الموجه، المنظم والمسير لعملية تعليم الطلبة، كما أن فاعلية المؤسسات التعليمية تعتمد اعتمادا كبيرا على كفاءة الأساتذة بها، ومن هنا نتحدث عن الأساتذة المتعاقدين الذين هم موضوع دراسات الأساسية وكيفية رفع كفاياتهم التي تعتبر هدفاً من أهداف المؤسسة التربوية وكيفية تكوينهم وتدريبهم على الكفايات التدريسية من أجل نجاح العملية التعليمية.

انطلاقاً مما سلف فإن الكفايات التدريسية ضرورية في المواقف التعليمية، خاصة وأنها تهدف التقويم، التخطيط، المهارات والمعارف اللازمة لجعل الأساتذة قادرين على التدريس. ومن زاوية أخرى نقول أنه لن يرتقي أي نظام تعليمي أعلى من مستوى معلميه، فهو يحتاج إلى التكوين والتدريس سواء أثناء الخدمة أو من خلال مراقبة وتفتيش من جهة، ومن جهة أخرى فإن الأدبيات العربية والغربية تكاد تجمع أن إعداد الأستاذ يواجه أزمة خانقة، ويرجع هذا إلى مجموعة من العوامل من بينها: برامج ومناهج إعداد المعلمين لا تقوم على تشخيص حقيقي لاحتياجاته البيداغوجية والمعرفية وهذا ما أشارت إليه دراسات كل من (فزعلي وأبو قاسم، 2003) بليبيا التي أسفرت نتائجها على وجود قصور في توجه الأساتذة بمتغيرات السياق التربوي، وندرة البرامج المرتبطة بتنمية مهاراته في استخدام تكنولوجيا التعليم وتحسين وتحديث معارفه الأكاديمية ومهاراته التدريسية.

أما دراسة (مريم أحمد عبد الله المذكور، 2019) أسفرت نتائجها على أن مستوى أداء أساتذة المرحلة الابتدائية لكفايات إدارة الفصل كانت أعلى درجة على عكس كفاية التفاعل والاتصال الصفي كانت منخفضة.

وفي حين توصلت دراسة (سليمان فاطمة الزهراء، 2020) من الضروري القيام بدورات تدريبية في مجال التقويم وبناء اختبار تحصيلي وإدراج البحث التربوي كمعيار حقيقي للأستاذ تحسين الأداء.

وكان دافع دراستنا للكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين من اقتراح الأساتذة المشرفة والميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع، والفضول العلمي لدراسته، قلة الدراسات حسب علمنا.

ولقد كان هدفنا من دراسة الكفايات التدريسية هو معرفة مستوى الكفايات ومعرفة إذا توجد فروق بين الأساتذة في ظل متغيرات: العمر، سنوات الخبرة، المؤهل، التخصص والتكوين، وعليه نطرح التساؤل التالي:

ماهي الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين دراسة فرقية في ظل "التكوين، الجنس والسن" التساؤل الفرعي:

- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى كفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي فوق المتوسط؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي تعزى لمتغير التكوين؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة؟

2. فرضيات الدراسة

- نتوقع أن مستوى الكفايات لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي فوق المتوسط.
- توجد فروق دالة إحصائية في الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير السن.
 - توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير التكوين.
 - توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل.
 - توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة.
- 3. أهداف الدراسة:**

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف منها:

- معرفة مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي.
 - معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
 - معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير السن.
 - معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير التكوين.
 - معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل.
 - معرفة إذا كان هناك فروق في مستوى الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة.
- 4. أهمية الدراسة:**

تفيد أهمية الدراسة في معرفة مدى أهمية الكفايات التدريسية للأساتذة المتعاقدين كما أنها تساهم في معرفة مدى امتلاك أساتذة مرحلة الابتدائي للكفايات التدريسية، وفي وضع برامج

لتطوير أدائهم، مساعدة الأساتذة في التعرف على أوجه القصور في أدائهم لهذه الكفايات مما يساعدهم في تحسينها.

إضافة إلى ذلك تساهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام البحوث والدراسات الأخرى.

5. المفاهيم الإجرائية للدراسة:

1.5 الكفايات التدريسية: هي مجموعة من القدرات التي يمتلكها المعلم من مهارات واتجاهات يمارسونها أثناء التدريس في مجالات التخطيط، التنفيذ، التقويم، كفايات الاتصال والتعامل الصفي.

2.5 أستاذ التعليم الابتدائي: يقصد المعلم ذو خبرة يساعد التلاميذ على اكتساب المعرفة خلال مرحلة التعليم الابتدائي من السنة الأولى إلى غاية السنة الخامسة ابتدائي.

3.5 التعاقد: هو كل أستاذ يدرس في المرحلة الابتدائية وفق قرار وزاري.

4.5 التكوين: هو التدريس والتأهيل الذي يتلقاه الشخص قبل وبعد الخدمة لتحسين قدراته ومهاراته وأدائه التربوي، وذلك يكون في مراكز مخصصة له.

6. الدراسات السابقة:

1.6 دراسة بوزيدي (2022): تهدف الدراسة إلى التعرف على إستراتيجية الكفايات التدريسية لمعلمي مرحلة الابتدائي بالجزائر " جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر " ومتابعة ومعاينة أهم المعايير والخصائص المساهمة في تفعيلها وتطورها من أجل استخدامها واستثمارها من طرف المعلم ليكتسب أعلى درجة من الكفاية الوظيفية التي تتطلبها المهمة النبيلة.

وقد اعتمدت على المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة من 110 معلما ابتدائي نتائج الدراسة أن هناك فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية في كفايات التدريسية، ومن أهم الدراسة في العمل على تطوير برنامج التربية العلمية في ممارسة مهنة التعليم، زيادة الاهتمام والتركيز من قبل المشرفين التربويين من خلال عقد دورات تعليمية للمعلمين الجدد، كذلك الاهتمام بتكوين وتوفير الوسائل اللازمة لذلك.

2.6 دراسة احمد مريم عبد الله (2012): تهدف الدراسة إلى التعرف على معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت للكفايات التدريسية في وجهة نظر المشرفين التربويين وذلك بوضع قائمة بأهم الكفايات اللازمة للمعلمين وقياس مدى توافرها وبالتالي الخروج بمجموعة من

التوصيات التي من شأنها النهوض بمستوى المعلمين بما يتوافق مع احتياجات المتعلمين وسوق العمل، واتباع في دراسة المنهج الوصفي، وتم اختبار عينة الدراسة عن موافقة المشرفين التربويين في امتلاك معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت للكفاية التدريسية وكانت كفاية إدارة الفصل أعلى المتوسطات الحسابية، ومن أهم توصيات الدراسة مراجعة برامج إعداد المعلم في مؤسسات التعليم العالي للتأكد على تأهيل الواجب على المعلم امتلاكها، وهناك ضرورة اهتمام الباحثين بالكفاية التدريسية وتناول موضوع الكفايات التدريسية بإتباع أساليب منهجية وإحصائية مختلفة.

3.6 دراسة فاطمة الزهراء سليمانى (2020): تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على واقع ممارسة الكفايات التدريسية لمعلمي التعليم الابتدائي بولاية تيارت، وقد تم من خلالها اكتشاف أن معلمي التعليم الابتدائي بولاية تيارت يمارسون الكفايات بدرجة معينة، كما اتبعت المنهج الوصفي، تم اختيار عينة الدراسة مكون من 30 معلم ومعلمة التي أشارت إلى أن الكفايات التدريسية الفاعلة في الميدان، وتوصلت النتائج إلى:

من الضروري القيام بدورات تدريبية في مجال التقويم وبناء اختبار تحصيلي.

4.6 دراسة بلخير ومحمد الساسي الشايب (2013): هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات معلمي المدارس الابتدائية نحو مهنة التدريس في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة في الجزائر وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 181 معلم من عدة مدارس ابتدائية بمدينة "ورقلة" خلال الموسم الدراسي 2010/2011 تم اعتماد المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة وقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، وقد أعدت الباحثة استبانة حول هذا الموضوع وقد أدت الدراسة إلى النتيجة التالية: اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التعليم إيجابي.

5.6 دراسة عزى صويحح السلمي (2020): هدفت الدراسة إلى قدرة نموذج الانحدار على التنبؤ بالكفايات التدريسية من خلال المتغيرات المستقلة، التخصص، سنوات الخبرة، درجة اختبار الكفايات لدى معلمات الصفوف الأولية بمحافظة "تنتليث" وكما تكونت عينة هذه الدراسة من 40 معلمة من معلمات الصفوف الأولية بمحافظة "تنتليث"، ومن خلال استجابة الكفايات التدريسية تكونت 37 فقرة وزعت على 4 أبعاد. توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن إمتلاك الكفايات التدريسية لدى معلمات الصفوف الأولية مستواهن مرتفع، ويوجد علاقة طردية من

الكفايات التدريسية ومتغير الخبرة، وعدم وجود علاقة بين الكفايات ومتغير التخصص ودرجة اختبار الكفايات.. وأنه يمكن التنبؤ بالكفايات التدريسية لمعلمي الصفوف الأولية من خلال متغير سنوات الخبرة.

6.6 دراسة يوسف حديد (2009): تناولت الدراسة تقويم الاداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية. حيث طبقت هذه الدراسة على أساتذة مادة الرياضيات العاملين بالثانويات. تكونت الدراسة من 122 أستاذ وأستاذة كما اعتمدت على المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة إلى أنها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات بالتعليم الثانوي للكفايات (التخطيط، التنفيذ، التقويم، إدارة الصف، المحتوى العلمي للمادة، تكنولوجيا الإعلام والاتصال) ترجع كلها إلى متغيراتهم الديموغرافية.

7.6 دراسة قاسم فزعلي وعبد اللطيف مومني (2010): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى امتلاك معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة للكفايات التدريسية تبعا لاختلاف المؤهل العلمي، سنوات الخبرة واختلاف التخصص، تكونت عينة الدراسة من 168 معلمة أسفرت الدراسة على أن المعلمات يمتلكن الكفايات التدريسية بدرجة كبيرة، أكثر هذه الكفايات: استغلال وقت الحصة بفاعلية واستخدام الأسلوب التدريسي الملائم للمواقف التعليمية وصياغة الأسئلة التقويمية بطريقة واضحة وجذب انتباه الطلبة على التقويم الذاتي، كما اظهرت هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة امتلاك المعلمات في المدارس الخاصة للكفايات التدريسية تعزى المؤهل العلمي والتخصص، بينما توجد فروق في الكفايات التدريسية تعزى لمتغير الخبرة لديهن.

8.6 دراسة محمد سعيد حتناوي (2015): هدفت هذه الدراسة التعرف على الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي مادة التاريخ من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس في المرحلة الأساسية العليا في محافظه المفرق، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التاريخ في محافظة المفرق ومدرائهم في المرحلة الأساسية العليا، وتم اختيار عينة عشوائية منهم بلغت 117 معلما ومعلمة و321 مدير ومديرة، باستخدام المنهج الوصفي من خلال استبانة تكونت من خمسة مجالات و47 فقرة كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغيري الخبرة والوظيفة وفي ضوء النتائج خرجت الدراسة ببعض التوصيات.

9.6 دراسة أجنبية: Etude de franciac et Bvalak (2005):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكفايات الضرورية لدى المعلمين في مرحلتي الابتدائي والثانوي ومعرفة العوامل المرتبطة بقدرة هؤلاء على ممارستها، تكونت عينة من 152 معلما ومعلمة، وخلصت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من الدرجات أفراد عينة الدراسة من حيث اكتسابها للكفايات اللازمة للتدريس، ووجود علاقة ذات دلالة سلبية بين مجالات الكفاية اللغوية للمعلم واستعمال تكنولوجيا التعليم.

7. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال ما تم عرضه في الدراسات السابقة من الأدوات تناولت متغيرات الدراسة وارتباطها مع الدراسة الحالية.

اتفقت دراستنا في المنهج الوصفي مع دراسة فاطيمة زهراء سليمان (2020)، ودراسة محمد سعيد حنتاوي (2015)، ودراسة يوسف حديد (2009)، ودراسة احمد مريم عبد الله (2012)، دراسة بوزيد (2022)، واختلفوا في أداة الدراسة حيث استخدمنا في دراستنا شبكة الملاحظة، بينما دراسة قاسم فزعلي وعبد اللطيف مومني (2010)، و دراسة عزى صويلح السلمي (2020)، و دراسة بوزيدي (2022) استخدموا استبانة.

. بينما اتفقت دراستنا مع دراسة سليمان فاطمة الزهراء (2020)، و دراسة محمد سعيد حنتاوي (2015)، ودراسة يوسف حديد (2009)، دراسة احمد مريم عبد الله (2012)، دراسة بوزيد (2022) في موضوع الكفايات التدريسية، بينما اختلفوا في طبيعة هدف الدراسة فدراسة محمد سعيد حنتاوي (2015) درست الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمي التاريخ من جهة نظر المعلمين و مدراء المدارس، أما دراسة بوزيدي (2022) درست استراتيجيات الكفايات التدريسية لمعلمي مرحلة الابتدائي بالجزائر، أما دراسة احمد مريم عبد الله (2012) درست الكفايات التدريسية من وجهة نظر المشرفين التربويين، بينما دراسة بلخير ومحمد الساسي الشايب (2013) هدفت قياس اتجاهات معلمي المدارس الابتدائي نحو مهنة التدريس.

بينما الدراسات الأكثر اتفاقا مع دراستنا من حيث المنهج وهدف الدراسة دراسة سليمان

فاطمة الزهراء (2020). . Etude de franciac et bavalak(2005).

الفصل الثاني: الكفايات التدريسية

أولاً: الكفايات التدريسية:

تمهيد

1. تعريف الكفايات التدريسية
2. خصائص الكفايات التدريسية
3. مكونات الكفايات التدريسية
4. أبعاد المكونات التدريسية
5. أهمية الكفايات التدريسية
6. أنواع الكفايات التدريسية
7. تصنيفات الكفايات التدريسية
8. مصادر الكفايات التدريسية
9. وسائل قياس الكفايات التدريسية

ثانياً: الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي

1. تعريف الأستاذ
2. تعريف التعاقد
3. شروط الالتحاق بوظيفة الأستاذ المتعاقد
4. حالات توظيف الأساتذة بصفة التعاقد
5. حقوق الأساتذة المتعاقدين
6. مراحل التعاقد البيداغوجي
7. إيجابيات التعاقد البيداغوجي

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر مفهوم الكفايات من المفاهيم الجديدة في المجال التربوي سواء في مجال التدريس أو المجال التكويني، حيث أصبح نجاح أستاذ في أدائه التدريسي مقرون بمدى امتلاكه للكفايات اللازمة للتدريس، إذا يمكن هذه الكفايات ان تنمى وتتطور لدى المعلم من خلال المؤهل الأكاديمي لديه، ومن خلال خبرته ودرايته بمجال وشؤون التدريس وكيفية إدارته ويتمكن المعلم من السير الحسن في العملية التعليمية يجب أن يتوفر فيه بعض الكفايات وهي كفايات التخطيط، كفايات التنفيذ، كفايات التقويم، كفايات إدارة الصف والتنظيم، كفايات الاتصال والتفاعل الصفي وغيرها من الكفايات الأخرى، وقبل التطرق إلى هذه التفاصيل يجدر التعريف أولاً بمفهوم الكفايات.

أولاً: الكفايات التدريسية1. تعريف الكفايات التدريسية:

1.1 الكفاية لغة: الكفاية في اللغة العربية تعني قدرة الفرد على القيام بمهام معينة على أحسن وجه، بحيث يستغني عن غيره ولا يحتاج إلى مساعدته.

2.1 الكفاية اصطلاحاً: لدى مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالموضوع نلاحظ تعدد تعريفات الكفاية، الا ذلك لم يؤدي إلى اختلاف كبير حول تحديد مفهوم الكفاية مثل ما يشير إليه. الناقه (1994) ومفلح (1998) حتى وإن وجد اختلاف بين هذه التعريفات كما يؤكد التومي (2005).

يعرف غريب: الكفاية بأنها نظام من المعارف والمفاهيمية والإجرائية التي تكون منظمة بكيفية تجعل الفرد قادراً على الفعل عندما يكون في وضعية معينة، أو انجاز مهمة من المهام أو حل مشكل من المشاكل وعلى هذا فالكفاية تتضمن مجموعة من المعارف والمهارات والإجراءات وأنماط من البرهة العقلية.

يعرفها راشد بأنها "امتلك المعلم للقدرات والمهارات التي تصل به إلى تحقيق الحد الأدنى من الأهداف التعليمية المنشودة. (لفقي الشايب، 2018: 776)
تعريف درة: "بأن الكفاية في التدريس على أنه تلك المقدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو جملة مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفاعلية". (الفتلاوي، 2003: 20)

بالرغم من تعدد تعريفات الكفاية الذي يلاحظ لدى مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالموضوع إلا أننا نستطيع أن نؤكد أن ذلك لم يؤدي إلى اختلاف كبير حول تحديد مفهوم الكفاية، مثل ما يشير إليه كل من (الناقه، 1994) و(مفلح، 1998) وحتى إن وجد اختلاف بين هذه التعريفات كما يؤكد (التومي، 2005)، فإن هناك عدداً من الخصائص التي تتفق حولها معظم التعريفات.

وسنعرض فيما يأتي عددا من هذه التعريفات:

- تعريف هاوسام وهوستون:

يعرف هذان الباحثان الكفاية بأنها "القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقع" فهي قدرة يستخدمها الفرد بغية تحقيق نتائج مرغوب فيه في ميدان ما.

- تعريف كود (good): هي القدرة على إنجاز النتائج المرغوب فيها مع اقتصاد في الجهد والوقت والنفقات. (الفتلاوي، 2003: 28)

وإن القدرة على إنجاز النتائج المرغوبة لا يحقق الكفاية إلا في ظل الاقتصاد في الوقت والجهد والنفقات.

- تعريف صقر: هي القدرة على أداء عمل أو مهمة ما بفاعلية أي بأقل ما يمكن من الجهد والتكلفة وبأقصى ما يمكن من الأثر. (الشايب، 2011: 16-17)

- تعريف الفتلاوي: الكفاية بأنها "قدرات تعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهام (المعرفية، مهارية ووجدانية، تكون الأداء النهائي المتوقع انجازه بمستوى معين مرضي من ناحية الفاعلية، والتي يمكن ملاحظتها وتقويمها بوسائل الملاحظة المختلفة.

(الفتلاوي، 2003: 29)

تعريف الكفايات التدريسية:

- تعريف مسلم: الكفايات هي مجموعة من القدرات وما يرتبط بها من مهارات والتي يفترض ان المعلم يمتلكها مما يمكنه من أداء مهامه وأدواره ومسؤولياته خير أداء مما ينعكس على العملية التعليمية ككل وخصوصا من ناحية نجاح المعلم وقدرته على نقل المعلومات إلى طلبته وقد يقوم المعلم بذلك عن طريق التخطيط والاعداد للدروس وغيره من الأنشطة اليومية والتطبيقية مما يتضح في السلوك والإعداد الفعلي للمعلم داخل الصف وخارجه.

(عبد المومني، 2019: 122)

- تعريف أبو هواين: هي قدرة المعلم على تطبيق مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها نتيجة مروره في برنامج تعليمي في صورة أداءات تجريبية تحدث داخل غرفة الدراسة يمكن ملاحظاتها وقياسها (حنتاوي، 2015:)

-**عبد الرحمن صالح الأزرق:** تعرف الكفاية التدريسية بأنها امتلاك المعلم لقدر كاف من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية المتصلة بأدواره ومهامه المهنية، والتي تظهر في أدائه وتوجه سلوكه في المواقف التعليمية المدرسية بمستوى محدد من الإتقان ويمكن ملاحظتها وقياسها بأدوات معدة لهذا الغرض. (الأزرق، 2000: 19)

من خلال عرضنا مجموعة من التعاريف حول الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبتين إلى ان نستخلف تعريف عام بالكفايات التدريسية وهو: الكفايات التدريسية هي تلك القدرات المواهب والمهارات التي يجب أن يتميز بها ويمتلكها كل أستاذ من أجل القيام بمهامه وأدواره داخل حجرة الدرس وهي "التخطيط، التنفيذ، التواصل والتفاعل الصفي، تقويم إختبار تحصيلي".

2. خصائص الكفايات التدريسية:

للکفايات التدريسية العديد من الخصائص من أهمها:

1.2 العمومية: يرجع ذلك إلى وظائف المعلم التي تكاد تكون واحدة من كل المراحل التعليمية وفي كل المواد الدراسية وطبيعة عملية التدريس فيها متشابهة إلا أن سلوك التدريس (كأسلوب) لدى كل معلم من المعلمين يختلف باختلاف المراحل التعليمية المتعددة والمواد الدراسية المختلفة، أي في ضوء اختلاف المحتوى التعليمي الذي يدرسه كما تعود العمومية لوجود كفايات عامة لكل التخصص معين دون آخر.

2.2 التغيير: إذا كانت أهداف المناهج الدراسية متغيرة فإن جميع خبرات المنهج التي تعكس هذه الأهداف وتحققها في ضوء كثير من المصادر التي يتم الرجوع إليها عند بناء أو تطوير المناهج الدراسية والمتمثلة في أوضاع المجتمع وفلسفته وطبيعة التلاميذ والتغيرات التي يمكن أن تحدث لهم وكذلك التطور في بنية المادة الدراسية مما يجعلنا نبحث عن المزيد من كفايات التدريس التي يمكن أن تحقق هذه الأهداف.

3.2 التفاعل: السلوك التدريسي بطبيعته معقد ومركب، بمعنى أنه لا يمكن عزل نمط محدد له من أنماط السلوك التدريسي دون غيره ولذلك يكون من الصعب فصل كفاية تدريس معينة عن غيرها من الكفايات التدريسية الأخرى (هدف، كفاية و سلوك...).

(خليل وآخرون، 2010: 17-18)

من خلال عرضنا مجموعة من خصائص الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبين إلى أن نستخلص الخصائص فيما يلي:

- **العمومية:** هي تعني أن كل تخصص لديه كفايات عامة خاصة بيه عن غيره من تخصصات.

- **التغير:** يمكننا القول أن أهداف المناهج الدراسية مرتبطة بتغير أوضاع المجتمع وفلسفة وكل التغيرات التي تحدث لهم.

- **التفاعل:** يمكننا القول أن السلوك التدريسي مترابط مع بعضه البعض من السلوكات حيث لا يمكننا فصل أي كفاية عن كفايات آخر مثل هدف تخطيط.

3. مكونات الكفايات التدريسية:

تتكون الكفايات من ثلاثة مكونات أساسية مرتبطة ببعضها البعض وهي:

1.3 المعارف: تمثل الحقائق والمعلومات والعمليات المعرفية والمهارات الفكرية اللازمة للمعلم لدرجة تمكنه من أداء عمله في بيئة التعليم بدرجة من الكفاءة والفاعلية.

2.3 المهارات: أي القدرة على تحمل مهمة محددة قابلة للقياس في ضوء معايير متفق عليها وتشمل المهارات النفس حركية، التي تساعد على ممارسة وتطبيق التعليم، حيث يشتق النوع هذا النوع من الكفايات من مصدرين أساسيين هما: تحليل العمل أو المهام وتحليل التفاعل بين المعلم والمتعلم.

3.3 الاتجاهات: وهي ترتبط بالميل والقيم والمبادئ الأخلاقية والاستعدادات والمواقف الإيجابية التي تتصل بمنظومة التعليم ومهامها، ويؤدي تبنيتها وممارستها في إطار العمل إلى الالتزام المهني. (حنتاوي، 2015: 17)

من خلال عرضنا مجموعة من مكونات الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبين إلى أن نستنتج بعض مكونات:

أولاً: وهي المعارف قدرة الفكرية التي يجب أن تكون متوفرة في معلم من أجل أداء دوره بكفاءة.

ثانياً: الاتجاهات هي كل القيم والمعايير الأخلاقية التي تتوافق مع منظومة التعليم ومهامها.

ثالثًا: المهارات هي إمكانية تحمل مسؤولية قابل للقياس في ظل معايير متفق عليها شملت تحليل العمل والتفاعل بين المعلم والمتعلم.

4. أبعاد الكفايات التي ينبغي توافرها في المعلم:

هناك عدة أبعاد في كفايات المعلم هي:

- البعد الأخلاقي.
- البعد الأكاديمي.
- البعد التربوي.
- بعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والانسانية.

1.4 البعد الأخلاقي:

- يتصف بالمرونة والشجاعة.
- يتمتع بأخلاقيات مهنية عالية.
- مثابر وصبور.
- يشجع الاحترام المتبادل بينه وبين المتعلمين، وبين المتعلمين أنفسهم.
- يتضح عليه الشعور بالثقة ويثق الطلبة فيه.
- يستغل وقت التدريس استغلالا حسنا فيه مصلحة المتعلمين.
- يشعر المتعلمين بالراحة النفسية والتعلمية في درسه.
- التخاطب مع المتعلمين بأساليب تربوية نفسية تزيد من دافعيتهم للتعلم.

2.4 البعد الأكاديمي (العلمي):

ويضم الكفايات الأكاديمية المعرفية اللازمة لتمكينهم من ممارسة تدريس مادة ما بفاعلية و اقتدار وتشمل:

- امتلاك مهارات عملية التقصي والاكتشاف العلمي
- يستخدم خطوات منهج البحث العلمي في التقصي والتدريس .يلم بمادة التخصص.
- يستخدم الأمثلة التوضيحية التي ترتبط بمادة الدرس وأهدافه وتثير اهتمامات المتعلمين في آن واحد.

- يوضح أوجه الترابط بين عناصر الدرس الرئيسية. (الفتلاوي، 2003: ص38)

- توجيه التدريس على نحو يساعد على التدرّج في مستوى الصعوبة.
- يشرح بشكل واضح وتنسيق.
- يوضح ويفسر ويربط موضوع الدرس بمشكلات الحياة وضمان مشاركة المتعلمين القصوى أثناء التدريس.
- يشرك المتعلمين بأنشطة وواجبات ذات علاقة بمحتويات أو موضوعات التدريس.
- تكييف المنهج الدراسي وفق متطلبات المتعلمين داخل الفصل.
- يتقن الحقائق والمفاهيم والتعليمات الخاصة بالمادة التي يدرسها أو المقرر الذي يدرسه.
- يتعرف على الأهداف التربوية العاملة للمرحلة التعليمية التي يقوم بالتدريس فيها.

3.4 البعد التربوي:

إن البعد التربوي لكفايات المعلم يقترن بالقدرة على استخدام المفاهيم والاتجاهات وأنواع السلوك الأدائي في التدريس بسهولة ويسر واتقان لتحقيق الأهداف التربوية ويضم البعد التربوي الكفايات الأدائية أو الإنجازية.

4.4 الكفايات السابقة للتدريس:

وتشمل مرحلة التحديد والتحضير للتدريس ونظم الكفايات الفرعية الآتية:

- تحليل محتوى مادة الدرس.
- تحليل خصائص المتعلم.
- التخطيط للتدريس.
- صياغة أهداف التدريس.
- تحديد استراتيجية التدريس.
- تحديد الوسائل التعليمية

5.4 كفايات التدريس: وتشمل مرحلة التدريس الفعلي، وتضم الكفايات الفرعية الآتية:

- تنظيم بيئة العمل. (الفتلاوي، 2003: 41)
- التهيئة للدرس.
- جذب الانتباه.
- تنويع الحافز.

- تحسين الاتصال.

- التعزيز.

- إدارة الفصل.

- الغلق (الإغلاق): غلق الربط، غلق المراجعة.

- تحديد الواجب البيتي. (الفتلاوي، 2003: 42)

* **كفايات تقويم نتائج التدريس:** وتتضمن الكفايات الفرعية الآتية:

- صياغة وتوجيه الأسئلة الصفية - ..

- التقويم التكويني.

- التقويم النهائي.

6.4 البعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والإنسانية: ويضم الكفايات الوجدانية والاجتماعية الآتية:

- يتعاون مع زملائه المعلمين الآخرين والمدير لإنجاح عمليتي التعليم والتعلم بوجه عام.

- يقدم نشاطات حل المشكلات بوعي وقصد.

- يستوعب طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه، وبالتالي يساعد على ترجمة الأهداف المدرسية لصالح المجتمع.

- المحلي الذي يعيش فيه.

- يقيم علاقات مع المتعلمين قائمه على التفاهم والتعاون والاحترام والمتبادل.

- يعطي توجيهات وتعليمات واضحة ومحددة للمتعلمين.

- يجيد تنمية الانضباط الذاتي لدى المتعلمين.

- يشجع مشاركة المتعلمين في التفاعل داخل الفصل.

- يشجع إختيار المتعلمين للأنشطة وتنظيمها وإدارتها (الفتلاوي، 2003: 44)

من خلال عرضنا مجموعة من أبعاد الكفايات التدريسية التي ينبغي توافرها في المعلم

توصلنا نحن الطالبتين إلى أن نستنتج 4 أبعاد هي البعد الأخلاقي، البعد الأكاديمي، البعد

التربوي، بعد التفاعل والعلاقات الاجتماعية والإنسانية.

5. أهمية الكفايات التدريسية:

اتسع الاهتمام ببرامج التعليم القائم على الكفاءات، حتى أصبحت سمة مميزة لمعظم برامج إعداد المعلمين وتدريبهم في معظم الدول المتطورة نظرا لأهميتها بالنسبة للمعلم حيث تتجلى في أنها:

- تشكل مرتكزا أساسيا في عملية تدريب المعلم وإعداده وأصبح الإعداد والتدريب يشكل جزءا أساسيا من التربية القائمة على الكفاءات .
 - تحدد الاحتياجات برامج النمو المهني الفردي والجماعي للمعلمين أثناء الخدمة .تكشف أوجه القصور العلمية والمهنية لإستكمالها ذاتيا ومؤسسيا .
 - تصف المتطلبات العلمية والمهنية للتعليم الناجح، فهي المادة الأساس لبناء أدوات قياس وتقويم عملية التعليم لأغراض التكوين المهني.
- ويرى (مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، 2005: 26) أن أهمية الكفاءات تتجلى في:

- تحديد الكفاءات المطلوبة من المعلم في برنامج الإعداد بشكل واضح حتى تضمن تحقق المعلم منها.
- تدريب المعلم على الأداء والممارسة.
- تزويد برنامج الإعداد بخبرات تعليمية في شكل كفاءات محددة تساعد المعلم على أدواره التعليمية الجديدة.
- تزويد برنامج الإعداد بالمعيار الذي سيتم بموجبه تقويم الكفاءات ولأهميتها قام الكثير من العلماء والمربين والباحثين بدراستها وتحديد مهامها.
- وبما أن مفهوم الكفاءة قد دخل ميدان التربية ليعمل على تحسين البرامج التعليمية لكافة المؤسسات التربوية بصفة عامة فإن أثر هذا المفهوم على إعداد المعلم يتضح من خلال تمكين المعلم من:
- أ) المعلومات النظرية حول التعلم والسلوك الإنساني.
- ب) المعلومات في مجال التخصص الذي سيقوم بتدريسيه.
- ج) اكتساب الاتجاهات التي تسهم في إسرار التعلم وإقامة العلاقات الإنسانية في المدرسة.

(د) المهارات الخاصة بعملية التعليم والتي تسهم بشكل أساسي في تعلم التلاميذ.

(شيخي، 2020: 64)

من خلال عرضنا أهمية الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبتين إلى استخلاص أهمية الكفايات أكثر فاعلة وهي أن الكفايات التدريسية لها دور كبير ومميز في تطوير وإعداد المعلمين وتدريبهم وكذلك تزويدهم ببرنامج لإعداد الخبرات التعليمية في شكل كفاءات تساعد على أدواره التعليمية الجديدة.

5. أنواع الكفايات المهنية للمعلم:

إن امتلاك المعلم للكفايات المهنية أمر ضروري ومهم حتى يقوم بمهمته على أكمل وجه آخذين بالاعتبار تكامل هذه الكفايات مع بعضها البعض والتنافس الحضاري بين الأمم والشعوب والمعلم الناجح هو الذي يمتلك هذه الكفايات الأساسية للتعليم وهي تتدرج تحت خمسة نقاط:

1.5 كفايات التخطيط للدرس: تتضمن تحديد الأهداف التعليمية الخاصة بإعادة التعليم

ومضمونها والنشاطات والوسائل الملائمة لها. (نورة، الحجازي، لمعشي، 2019: 74)

2.5 كفايات تنفيذ الدرس: تشمل على تنظيم الخبرات التعليمية والنشاطات المرافقه لها وتوظيفها في العملية التعليمية التعلمية.

3.5 كفايات التقويم: وتشتمل على إعداد أدوات القياس المناسبة للمادة التعليمية.

(العدواني. (دس): 4-5)

4.5 كفايات إدارة الفصل: توظيف مهارات تنظيم ادارة الصف بما ينفق تعلمًا فعالًا وعلاقة ايجابية بين المعلم وتلاميذه وأقرانهم وبها يتمكن من حفظ النظام داخل الصف وخارجه.

(دغة، 2019: 66)

5.5 كفايات إتقان التحصيل: فهم وتطبيق أسس وخصائص بناء المناهج بما في ذلك اختيار المقاييس والتحليل (العدواني، (د، س): 8-9)

من خلال عرضنا مجموعة من أنواع الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبتين إلى أن نعرف بأن المعلم الناجح والكفاء يجب أن تتوفر فيه 5كفايات أساسية هي كفايات التخطيط لدرس، كفايات تنفيذ الدرس، كفايات التقويم، كفايات إدارة الفصل، كفايات إتقان التحصيل.

6. تصنيفات الكفايات التدريسية:

1.6 الكفايات المعرفية: وتشير إلى المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء الفرد لمهام معينه، وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات والفنيات ويعتمد على مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على استراتيجية المؤسسة التي تقدم البرنامج في الجانب المعرفي. (سلامة، 2009: 90)

2.6 الكفايات الأدائية (المستوى الأدائي): وتشير إلى كيفية الأداء يظهرها الفرد وتتضمن المهارات النفس وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الطالب سابقا من كفايات معرفية وتتطلب عرضا يستطيع الطالب أن يقدمه ويؤديه مستفيدا من كل الوسائل والأساليب والفنيات.

(بروج، 2021: 18)

3.6 الكفايات الإنتاجية (المستوى الإنتاجي): وتشير إلى أثر أداء الطالب للكفايات السابقة في الميدان وهي تتعلق بنجاح الفرد في أداء عمله بمستوى معين. (شيخي، 2020: 48)

4.6 الكفايات الوجدانية (المستوى الوجداني): وتشير إلى أداء الفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الوجداني واتجاهه نحو المهنة. (سلامة، 2013: 71)

من خلال عرضنا مجموعة تصنيفات لكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبتين إلى أن نستنتج أهم تصنيفات الكفايات أساسية وهي أربعة: الكفايات المعرفية، الكفايات الأدائية، الكفايات الإنتاجية، الكفايات الوجدانية.

7. مصادر اشتقاق كفايات التدريس:

ونعني بها المرجعية للكفايات والتي اتفق غالبية الباحثين والمربين على أن أهم مصادر اشتقاقها هي:

1.7 النظرية التربوية: ويقصد بها اعتماد أساسي نظري لاشتقاق الكفايات بحيث تتفق هذه الأخيرة مع مرتكزات النظرية التربوية المتبناة النظرية سيسهم كثيرا في تحديد الكفايات اللازمة لممارسة هذه المهنة في أسس ومنطلقات هذه النظرية وقد قدم مثلا على ذلك عند اعتماد النظرية التقليدية كعملية نقل المعلومات إلى الطلاب فإن كفايات المدرس ستحدد في ضوء هذه النظرية ومنطلقاتها وهكذا ...

2.7 البحوث والدراسات: إن البحوث والدراسات التربوية تزود المربين بمعلومات وبيانات تساعد على اكتشاف معايير أو مواصفات التعليم الجيد، وتبين مدى إسهام كل معيار أو صفة في إحداث. (بوحفص، 2019: 41)

- **تحليل مهام التعليم:** ويتم ذلك من خلال ملاحظة عدد من المدرسين وهم يعملون وتسجيل النشاطات التي يقومون بها واشتقاق الكفايات المتضمنة فيها، لأن من مهام المدرس انه موجه للنشاط التعليمي، وناقل للمعارف ومدير لقسمه، على ان التنوع فيه الأنشطة التدريسية يتطلب تحليل كل نوع منها لاشتقاق الكفايات المطلوبة.

- **حاجات المتعلمين في المدرسة:** بعد تحديد حاجات الطلبة في تحلل لتحديد الكفايات التي يجدر بالمعلم ان يكتسبها للمساعدة في تلبية حاجاتهم مع الأخذ بعين الاعتبار آراء ووجهات نظر التربويين المشتغلين في إعداد وتدريب المدرسين لتحديد الكفايات التدريسية.

- **الخبرة الشخصية:** بالإضافة إلى المصادر السابقة فقد اعتمد البحث في اشتقاق الكفايات في هذه الدراسة على خبرته الميدانية في مجال التعليم كونه عمل مدرسا ومديرا لفترة غير وجيزة.

(بوحفص، 2019: 42)

وقد أشارت دراسات عديدة في مجال تحديد الكفايات التدريسية إلى ضرورة النقد بأربعة عوامل رئيسية هي:

- التمكن من المعلومات النظرية حول التعلم والسلوك الإنساني.
 - امتلاك الإتجاهات التي تسهم في إسرار التعلم وتحسين العلاقات الإنسانية في المدرسة.
 - التمكن من مهارات التدريس التي تسهم بشكل أساسي في تعلم التلاميذ.
 - التمكن من المعلومات في المجال التخصصي الذي سيقوم بتدريسه.
- على أنه وبغرض توخي الدقة والموضوعية يفترض أن يتم الإنتماء إلى أكثر من مصدر لإشتقاق الكفايات الأساسية لمدرسي المرحلة الابتدائية، وبما تشمله من جوانب معرفية ومهارية ووجدانية مع مراعاة خصوصية كل دراسة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

(بوحفص، 2019: 42)

من خلال عرضنا مجموعة من مصادر اشتقاق الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبين إلى أن نستخلصها فيما يلي: النظرية التربوية، البحوث والدراسات، تحليل مهام التعليم، حاجات المتعلمين المدرسة، الخبرة الشخصية .

8. وسائل قياس الكفايات التدريسية:

إن تحسين المواقف التعليمية وتطوير مخرجاتها يتوقف بدرجة كبيرة على فعالية المعلمين وعلى مدى كفاءتهم التدريسية ويتوقف كل ذلك على الوسائل المعتمدة في القياس والتقويم، ولقد تعددت وتتنوعت هذه الوسائل وصنفت تصنيفات متباينة لتباين المعايير .

1.8 حسب مصدر تنفيذها: ويتضمن هذا التصنيف ثلاثة أنواع هي:

- وسائل قياس ذاتية: حيث يعتمد في قياس كفاءة التدريس على المعلم نفسه فيقوم نفسه بنفسه.

- وسائل قياس خارجية رسمية: ويتم قياس كفاءة التدريس من قبل المدير أو المشرف التربوي.

- وسائل قياس خارجية غير رسمية: حيث يتم الاعتماد في قياس كفاءه التدريس على وجهات نظر التلاميذ في معلمهم أو وجهة نظر المعلمين في زميلهم أو زملائهم.(زواوي، 2019: 78)

2.8 حسب درجة مباشرتها: ان تكون بأحد الشكلين الآتيين:

- وسائل قياس مباشرة: وتشمل أنظمة ملاحظة التدريس والتفاعل الصفي والاختبارات والإنجازية والتحصيلية التي تدار عادة من الجهات الرسمية.

- وسائل قياس غير مباشرة: كالاستطلاعات التي يجيب عنها المعلم بنفسه وكذا استطلاع آراء التلاميذ، والتعرف على تحصيلهم وعلى ذكاء المعلم وخصائصه وهوايته وأنشطته داخل المدرسة وخارجها.

3.8 حسب الغرض من إجرائها وتكون في تصنيفين:

- وسائل قياس تربوية تطويرية: يستهدف هذا الصنف تحسين سلوك المعلم التدريسي ورفع كفايته.

- وسائل قياس إدارية تنظيمية: وتستهدف هذه الوسائل ترقية المعلم أو تثبيته أو مكافأته.

4.8 حسب متطلبات مرات الحدوث: وتكون هذه الوسائل في شكلين هما:

- **وسائل قياس ذات الحدوث المنفرد:** وتتألف هذه الوسائل من قائمة ومجموعة من السلوك التدريسي للمعلم بهدف التحقق من وجود هذا السلوك أو عدم وجوده في فترة زمنية محددة وإن ما يميز هذه الوسائل هو تسجيل السلوك مرة واحدة مهما تعدد حدوثه خلال عملية الملاحظة، ويتم ذلك بوضع اشارة أو رمز بجانب السلوك الذي وقع حدوثه .

- **وسائل قياس ذات الحدوث المتكرر:** حيث استخدام هذا النوع من الوسائل يتم تسجيل السلوك التدريسي كلما تمت ملاحظته. (زاوي، 2019: 79)

من خلال عرضنا بعض وسائل قياس الكفايات التدريسية توصلنا نحن الطالبتين إلى استنتاج مايلي:

- حسب مصدر تنفيذها وذلك بوسائل قياس ذاتية، خارجية رسمية وغير رسمية.
- حسب درجة مباشرتها وذلك بوسائل قياس مباشرة وغير مباشرة.
- حسب الغرض من إجرائها وذلك بوسائل قياس تربوية تطويرية، إدارية تنظيمية.
- حسب متطلبات مرات الحدوث وذلك بوسائل قياس ذات الحدوث المنفرد والمتكرر.

ثانيا: الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي:

1. تعريف أستاذ التعليم الابتدائي:

المعلم هو الشخص مزور في المسؤولي، لمساعد، الآخرين على التعلم والتصرف بطريقة مختلفة وجديدة. (محمود الجبلية، 2009: 21)

يرى كوبر 1996: cooper أن المعلمين هم الأشخاص الذين لديهم وظائف ومهام معينة أساسية وهي مساعدة الآخرين على التعلم والتطور بطرق جديدة. (جلبة، 2009: 21) كما عرفه الحاج أيضا في كتابه: أن المعلم الكفيل الواعي هو الذي يتولى التخطيط المتعلم لتشغيل عناصر.

لم تعد مسؤولياته مقتصرة على نقل المعارف والمعلومات وتلقينها للمتعلم أصبح كذلك الموجه والمرشد لخطوات التلميذ نحو تحقيق الأهداف التعليمية. والمنظم للبيئة والمسير لعمليات التعلم وجعلها ممتعة وفي متناول كل تلميذ بقدر وسرعة وأسلوب يتفق جميعها مع قدراته وحاجاته وميوله واهتماماته الخاصة. (خليل، 2007: 20)

من خلال عرضنا لبعض التعاريف لأستاذ توصلنا نحن الطالبتين إلى أن نستخلصها فيما يلي: الأستاذ هو المكلف بمساعدة الآخرين على التعلم، إرشادهم لتحقيق أهدافهم .

2. تعريف التعاقد:

1.2 لغة:

عقد العقد: نقيض الحل، عقده وعقد، عقدت العمل والبيع والعهد فالعقد والعقد، والعهد ويقال عهدت إلى فلان تأويله، ألزمته ذلك أي قلت عاقده أو عقدت عليه.

جاء من العقد وهو اتفاق بين طرفين بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفق عليه كعقد البيع والعمل. (قدير، 2015: 15)

2.2 اصطلاحا:

إجراء بيداغوجي مقتبس من ميدان التشريع والصناعة يقدم في إطار العمل التربوي على إتقان تعاهدي بين طرفين هما المدرس والتلميذ وينبغي في هذا الاتفاق على مفاوضة بينهم حول متطلبات المعلم وأهداف التعليم وواجبات كل طرف وحقوقه ومراعي عمليه التعليم والتكوين. (فاطيمة، 2024)

تعريف آخر: هو اتجاه تدريسي يقدم على التعاقد مع المتعلمين ومعلمهم وموافقهم على العمل في مهام أو لتحقيق مشاريع معينة (عبد الحميد، 2021) من خلال عرضنا لبعض التعاريف لتعاقد توصلنا نحن الطالبين إلى أن نستنتج مايلي:

التعاقد هو اتفاق بين طرفين لموافقة على متطلبات كل واحد منهم.

3. شروط الالتحاق بوظيفة الأستاذ المتعاقد:

حسب نص المادة 10 من المرسوم الرئاسي 308/07: فإن الأعوان المتعاقدين يتم توظيفهم بصفة استثنائية بموجب عقد محدد المدة و بالتوقيت الكامل.

- **شرط الجنسية الجزائرية:** المتعارف عليه فقها و قانونا أن الجنسية في رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة التي ينتمي إليها، وقد أقرت اغلب التشريعات على وجوب تمتع المترشح للوظيفة بجنسية الدولة حسب مرسوم الرئاسي 308/07 في المادة 16.

- **شرط السن:** يعتبر شرط من الشروط الضرورية لتولي الوظائف في الإدارة، سواء الوظائف الدائمة أو محددة المدة، حيث تشترط أغلب التشريعات بلوغ سن الرشد القانوني.

(مادة 16: 19)

- **القوة البدنية والعقلية:** يشترط في من يترشح لشغل وظيفة عامة أن يثبت سلامته من الناحية البدنية والذهنية.

- **شرط التمتع بالحقوق المدنية و السياسية:** حسب المادة 17 من المرسوم الوزاري يجب على كل مترشح لمنصب شغل خاضع إلى نظام التعاقد تقديم ملفا اداريا قبل توظيفه.

كذلك يجب أن يستوفي أساتذة المتعاقدين شروط ومؤهلات والشهادات المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن قانون أساسي الخاص بالموظفين المنتمين بالأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم وكذا قرار الوزير المشترك الذي يحدد قائمة شهادة المؤهلات المطلوبة للتوظيف والترقية في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية عن كيفية التوظيف ومدة التعاقد وأكدت مراسلة انه يتم التوظيفين خلال السنة الدراسية ابتداء من الدخول المدرسي إلى غاية 31 لمدة شهور المنصب حسب الحالة. (قوادي، 2021)

من خلال عرضنا لبعض الشروط لإلتحاق لوظيفة التعاقد توصلنا نحن الطالبين إلى المستخلص التالي: شرط تمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ السن الرشد القانوني، سلامة الناحية البدائية والعقلية، تقديم ملف إداري، معرفة الشروط والمؤهلات ومدة التعاقد.

4. حالات توظيف أساتذة بصفة متعاقدين:

يمكن توظيف أساتذة بصفة متعاقدين في الحالات الآتية عند شعور المناصب المالية بصفة مؤقتة أحد الأسباب الآتية:

- يقوم المترشح بالتسجيل على المنصة الرقمية المخصصة لتوظيف الأساتذة بصفة متعاقدين عبر الرابط باتباع المراحل المبينة في ذات المنصة.
- يقوم المترشح بإيداع ملف التسجيل إلكترونيا، بصيغة PDF عبر الحساب الذي أنشأه عند التسجيل على المنصة الرقمية. (محفوظ، 2023)

5. حقوق العون المتعاقد:

بما أن العون المتعاقد يقوم بمهام مختلفة يحتاج مكتب الموظف العام لحقوق وظيفية وهذه الحقوق تتنوع:

- الحقوق المالية كالحق في الراتب.
- الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد.
- الحق بالغيابات المرخص بها وأيام الراحة.
- الحق في تشكيل اللجان الاستشارية التأديبية.
- الحق في إعادة الإدماج .
- الحق في الترقية والخبرة المهنية.
- الحق النقابي وممارسة الإضراب (وفي هذا الشأن نصت المادة 35 من الأمر رقم 06-03 على: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

(الجريدة الرسمية، العدد 61: 2007)

- الحق في ترسيم واستغلال القائمة الاحتياطية وعمليات التوظيف.
- الحق في شغل المناصب العليا وعمليات النقل واعتماد الخبرة المهنية قبل التوظيف.

- الحق في الانتداب والاستدعاء (من حق العون المتعاقد ان يستفيد من الانتداب في حاله واحدة). (بوجانة، 2015: 567-573)

من خلال عرضنا لبعض الحقوق للعون المتعاقد توصلنا نحن الطالبتين إلى استخلصها فيمايلي: الحق في أخذ الراتب، الغيابات المرخصة، الترميم والترقية، الحق في تشكيل لجان...
6. مراحل التعاقد البيداغوجي:

ينبني التعاقد البيداغوجي على المراحل التالية:

- الإلتزام: أي إبراز مساهمة كل طرف في الإلتزام ببنود العقد خلال إنجازة.
 - الضبط: ويتعلق الأمر بتدبير سير العمل ومراجعتة من طرف المتعاقدين
 - التقييم: وهو مرحلة فحص مدى تحقق أهداف التعاقد. (السليمان، 2015)
- من خلال عرضنا لبعض المراحل توصلنا نحن الطالبتين إلى الاستنتاج التالي: الإلتزام بقوانين العقد، سيرورة العمل، فحص وتحقيق أهداف.

7. ايجابيات التعاقد البيداغوجي:

- استعمال العقد البيداغوجي مع المتعلم يمكن من إعطائه المسؤولية وإدماجه فعليا في مشروع تربوي.
- المقاربة التعاقدية تهدف إلى تقليل سلبية المتعلمين، وتمكينهم من الاستقلالية.
- تحفيز المتعلمين بوتيرة اكبر.
- ترسيخ التعليم التشاركي التعاوني واكساب المتعلم الكفايات والمهارات التواصلية والتعاونية وفق زمرة الطفل.
- بناء قيم العدل والمساواة واحترام الاختلاف، كما انه يمكن المتعلم من الخروج من سلطة الراشد إلى سلطة زمرة الطفل، حيث انه يبني مبادئ العمل والقيم رفقتها. (فاطيمة، 2024)

خلاصة الفصل:

نستج في الأخير أن الكفايات التدريسية من أبرز العوامل الأساسية التي يجب أن يتدرب عليها المعلم أثناء وقبل الخدمة وهي كفايات التخطيط الدرس والتنفيذ والتقويم من أجل نجاح العملية التعليمية، كما تضمن الوصول إلى تحقيق أفضل النتائج في التعليم وبلوغ الأهداف التعليمية المسطرة.

الفصل الثالث: التكوين البيداغوجي:

تمهيد

أولاً: التكوين.

1-نبذة تاريخية عن التكوين

2-تعريف التكوين

3-مبادئ التكوين.

4-أهمية التكوين

5-أنواع التكوين

6-شروط التكوين .

ثانياً: التكوين البيداغوجي

1-مفهوم التكوين البيداغوجي

2 -مفاهيم ذات صلة بالتكوين البيداغوجي

3-أهداف ومبادئ التكوين البيداغوجي

4-تقنيات التكوين البيداغوجي

خلاصة

تمهيد:

التكوين هو مجموعة من النشاطات التي تمكن كل واحد في أي ميدان من الحفاظ على مستوى الكفاءة المكتسبة من المحيط العائلي، المهني، الاجتماعي، والمدني واكتساب الحد الأقصى من الاستقلالية الذاتية، الاقتصادية، الاجتماعية، الذهنية والثقافية قدر المستطاع، وفي وقتنا الحالي زاد الاهتمام بموضوع التكوين وخاصة في السنوات الأخيرة.

أولاً: التكوين

1. نبذة تاريخية عن التكوين:

يعتبر التكوين في الدول الأوروبية كمجسد لمجهودات ومطالب عن حاجة عمالية أما في الجزائر فقد جاء عن إرادة وتخطيط مؤسساتي تترجم عزم وإرادة الدولة على إنتاج مسار تنموي معين، وهذا يستدعي بناء قاعدة وتنظيم جديد ولقد كان التكوين كعنصر فعال و أساسي في تهيئة الأرضية لهذا المشروع الذي تبنته الجزائر عشية الاستقلال ففي إطار التكوين المهني بذلت هذه الأخيرة مجهودات كبيرة في مجال التعليم والتكوين بحيث سجلت الفترة الممتدة بين (1772-1998) وارتفاع عدد المتدربين في النظام التربوي والتكوين المهني 2.95 مليون والمتدربين من 8000 إلى 380000 ومؤسسات الإستقبال من 8500 إلى أكثر من 21,000 منها 1072 للتكوين المهني ولقد خصصت الدولة مبالغ مالية هامة من الميزانية لتنمية هذا القطاع، قدرتها ما يعادل 75% من الناتج الداخلي والإجمالي إلى النتائج الإيجابية الكثيرة التي تحققت على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن هذا القطاع يعيش منذ سنوات الأزمة عميقة تتميز باختلالات عديدة ونسبة تسرب عالية في جميع المستويات، مردودية داخلية وفعالية خارجية متردبين وتأطير تقني وبيداغوجي ينقص التأهيل والاحترافية ومراد ذلك إلى عدة عوامل نذكر منها:

- ضغط الطلب الاجتماعي المتزايد والذي فاق قدرات استيعاب النظام
- نقص الموارد المالية أمام تنامي الاحتياجات بالإضافة إلى التوظيف غير الفعال للنفقات ويهدف بذلك إلى التكييف المستمر للعامل مع تطور المهن والتقنيات والتكنولوجيا وأيضاً تحويل العامل بواسطة اكتساب وتأهيل جديد وكذلك الترقية الاجتماعية والثقافية للعمال بواسطة التأهيل.

- في حين أن التكوين في المؤسسة قد أعيد تنشيطه وتنميته في سنة 1982م بغية تشجيع المؤسسات على المساهمة في المجهودات الوطنية لتنمية التكوين المهني ولقد استفادت الكثير من المؤسسات والهيئات العمومية من برامج الدعم الدولية. (ثابت، 2009: 26)

2. تعريف التكوين:**1.2 لغة:** كون الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه.

أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية Formation ، وتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية أو الثقافة .

2.2 اصطلاحاً: نظراً لكون عملية التكوين تشمل جوانب عديدة لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من التحديثات التي نلخصها في التعاريف التالية:

يعرف ديمنتو مولان التكوين بأنه "يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية"

يعرفها ميلاري: "التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات".

كما يضيف فيري: بأن التكوين: " يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص، فالتكوين بهذا المعنى وثيق الإتصال بأساليب التفكير، الإدراك، الشعور والسلوك. (بوسعدة، 2011: 296)

كما يعرفه عبد الباقي: بأنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم".

أما محمد قاسم القربوتي: فيقول بأن التكوين هو: "زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة وكذلك زيادة وعي المتكويين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها وبرسالتها".

يعد التكوين من العمليات الأساسية لتنمية الموارد البشرية بغرض تنمية وتطوير المؤسسات، وقد اختلف الباحثون حول تعريف التكوين عموماً والتكوين الإداري خاصة إلا أن تعريفاتهم متضمنة على الركائز الأساسية لعملية التكوين بأنها التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية عادية أفضل، وبما يسهم في تحقيق أهدافه وأهدافه المؤسسة والمجتمع. (بوقطف، 2014: 12-14)

يعرف التكوين على أنه هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. (بن عشي، 2005: 56)

هناك تعريف آخر يرى بأن التكوين هو عمل مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية، كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائهم. (عقيلي، 2005: 438)

وهناك من يعرفه على أنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم كما يعرف على أنه فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك والشعور والسلوك. (سيد، طباع، 2019: 352)

يمكن تعريف التكوين على أنه مجموعة من نشاطات التعليم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعد على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.

(بوحفص، 2010: 37)

ويعرف مورينو ميناجر 1985: بأن التكوين "يسعى إلى بناء وتحليل المواقف البيداغوجية وإلى إظهار المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكانية استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان.

(عاشور، 2018: 143)

- ويعرفه Hills : بأنه عملية تستخدم التقنيات على نطاق واسع لتعديل الاتجاهات أو المعرفة أو السلوك المهاري وذلك لتحقيق أداء فعال في مهمة معينة و مجموعة من المهام.

(بن عمارة، 2014: 07)

من خلال عرضنا لبعض التعاريف للتكوين إرتئينا نحن الطالبتين إلى مايلي: هو عملية إعادة بناء للفرد، تدعمه بمجموعة من المهارات والقدرات، وزيادة وعيه لكي يكون له مستوى عالي في أدائه

3. مبادئ التكوين:

ومن المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

1.3 التكرار والمرار: التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.

2.3 الإرشاد والتوجيه: الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته في التكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين فإرشاد المتعلم إلى الرقي والصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

3.3 الدافع والحافز: كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في استيعابها مثل تحسين مستوى أداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل. كما تتوقف فاعلية برامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية ويرتبط بنظام التكوين نظام الثواب، وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافئته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

4.3 طريقة الكلية والجزئية في التعلم: الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن المفيد أن يعطى مره واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة.

5.3 مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد (الشناوي، 1987: 153)

صفوة القول فإننا مبادئ التكوين هي: الإرشاد يساعد المتعلم وبهذا نكون مقتصدين بالوقت، تعليمهم العادات الصحيحة بدلا من اكتساب الخاطئة.

- استعمال التعليم بالطريقة الكلية لي إعطاء صورة واحدة كاملة في العمل البسيط، والطريقة الجزئية في العمل المعقد.

- التكرار يساعد على رفع مهارة الأداء حسب شخصية المتعلم.
- مراعاة الفروق الفردية.

4. أهمية التكوين:

يشير **بلقاسم بلقيدوم**: إلى أن الباحثون المختصون في الميدان التربوي والتعليمي يتفقون على أن تكوين المعلم يعد ضرورة لا بد منها نظرا للتغيرات السريعة في مجالات الحياة المختلفة التي تحدث حاليا ومن أجل مسايرة هذه التطورات تسخر الدول والحكومات في العالم أموالا هائلة لقطاع التربية والتعليم لأجل تكوين المعلمين والرفع من مستوى أدائهم وفعاليتهم تعليمه. ويمكن أن توضح أهميه تكوين المعلم في النقاط التالية:

- كونه ركيزة أساسية في بناء التعليم وتطويره في عملية الإصلاح والبناء، إذ به تتم تربية الأجيال وبه يصلح شأن الثقافة والتعليم فالعملية التربوية بكل مكوناتها وأبعادها المختلفة وما يتعلق بها من عناصر وعوامل مختلفة كالمناهج المصممة بإتقان والكتب الدراسية الجيدة والمباني المجهزة والإدارة المدرسية المنظمة لا تفي شيئا إذا افتقرت إلى معلم يمتلك الكفاءة اللازمة عبر عملية التكوين الفاعلة.

- لمهنة التعليم مكانة مهمة جدا في مجال التربية والتعليم ومن هنا أصبحت العناية بتكوين المعلم عمليا من الأولويات للرفع من المردود التعليمي وتحسين نتائج المدرسين في جميع مستوياتها.

- يختلف مضمون مهنة التعليم في هذا العصر نوعا ما عما كان عليه في الماضي وأصبح العمل التعليمي يتطلب قدرات ومهارات وممارسات على قدر من التعقيد فلم يعد كافيا ان نعد المعلم لمهنته بإعطائه بعض الموضوعات التربوية فحسب وإنما لابد من مراجعة شاملة كما يتجسد من معارف وعلوم لنختار منها ما يحتاج إليه هذا المعلم من تكوين متكامل يواجه به تحديات المهنة المتطورة باستمرار. (زواوي، 2019: 29-30)

من خلال عرضنا لأهمية التكوين إرتئينا نحن الطالبتين لأن نستخلص مايلي:

- مهنة التدريس مهمة جدا لذا يجب الاهتمام بتكوين الأستاذ لرفع مستوى التعليم، لأننا مهنته شاقة معقدة لكي لا يواجه صعوبات، ويتمكن من مواجهة تحديات هذه المهنة.
- التكوين قاعدة أساسية في بناء التعليم وتطويره، وعملية لإصلاح المنظومة التربوية.

5. أنواع التكوين:

هناك العديد من أنواع التكوين الموجهة للموظفين بالمؤسسة وما عليها سوى تحديد واختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة الموظفين المستهدفين (موظفين جدد، موظفين قدامى، عمال تنفيذيين، عمال تحكم، إطارات، تقنيين، إداريين، والأهداف المرجوة من عملية تكوين الموظفين أثناء الخدمة، ويقسم "رشاد أحمد عبد اللطيف" التكوين إلى أنواع عديدة تبعا لنوع المتكويين ونوع المهام التي سيكلفون بأدائها ويمكن الإشارة إليها كما يلي:

1.5 التكوين من حيث الزمان

وينقسم إلى نوعين:

- أ- التكوين قبل الخدمة: وهذا يكون قبل دخول الفرد للعمل خاصة في مراكز التكوين.
- ب- التكوين أثناء الخدمة: ويكون هذا التكوين بعد أن يلتحق الفرد بالعمل.

2.5 التكوين من حيث المكان

وينقسم إلى نوعين:

- أ- تكوين داخل المؤسسة .
- ب- تكوين خارج المؤسسة.

3.5 التكوين من حيث الهدف:

- أ- التكوين لتجديد المعلومات: وهذا نتيجة للتغيرات والتطورات التكنولوجية.
- ب- تكوين المهارات ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء الترقية.
- ج- التكوين السلوكي: وهذا يهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات غير الجيدة كسوء المعاملات وإستغلال السلطة والتفرقة في المعاملة (بوقطف، 2014: 26؛ 17) من خلال عرضنا مجموعة من الأنواع حول التكوين توصلنا نحن الطالبتين إلى استخلاصها في بضعة نقاط:

- تكوين الفرد قبل العمل وبعد الدخول للعمل، وذلك داخل المؤسسة وخارجها.
- تدريب المتعلم على أداء أعمال معينة لرفع أدائه وذلك يكون بترقيته.
- تغيير العادات والسلوكيات الخاطئة بالسلوكيات الصحيحة.

6. شروط التكوين:

إذ يرى "حبيب تكوين" أن هناك مجموعة من الشروط السنوية المتفق عليها فيما يخص مفهوم التكوين ومنه أن التكوين:

- يهدف إلى تزويد المتكون بالمعرفة التي تمكنه من التحكم في أداء مهارات معينة محددة مسبقا.

- الغرض من المعرفة المقدمة والمهارات المخصصة في أثناء التكوين، الإعداد لأداء المهنة أو وظيفة أو حرفة ما، أو تحسين كيفية القيام بها و تجديدها.

- التكوين محدد من حيث المجال الزمني الذي يتم فيه بغض النظر عن مفهوم التكوين أو التربية المستمرة التي يستعملها البعض بالمعنى نفسه.

- يستعمل التكوين عموما عند الحديث عن بيئة عمرية تجاوزت السن المدرسي وهو يتجاوز أيضا مجرد المهارات الأساسية كالقراءة والكتابة والحساب (زواوي، 2019: 36

من خلال عرضنا مجموعة من الشروط حول التكوين توصلنا نحن الطالبتين إلى أن نستنتج منها مايلي:

- إعداد المتكون لأداء مهنة وكيفية القيام بها .

- تمكين المتكون من أداء ومعرفة مهارات معينة.

ثانيا: التكوين البيداغوجي.

1. تعريف التكوين البيداغوجي:

هو مجموع المسارات التي تؤدي بالفرد إلى ممارسة (la pratique ou l'exercice) نشاط مهني محدد وتقييم نتيجة هذه الممارسات .

يحتل التكوين البيداغوجي مكانة إستراتيجية في كل المنظومات التي تسعى إلى الوصول إلى ما يعرف بالفاعلية (l'efficacité) والنجاعة (la pertinence) في نظامها التعليمي والتكويني وهي تركز عليه في كل سيرورة أو صيغة تكوينية، في التكوين الأولي، التكوين أثناء الخدمة، ويتضمن هذا التكوين مجمل الدراسات النفسية والتربوية، النظرية والعملية والتي تمكن المتكون الراشد من تنظيم المواقف والخبرات التعليمية وتسهيل عليه عملية التدريس والتكوين ومواجهة المواقف التعليمية والتكوينية التي هي مختلفة متنوعة، فيكتسب من خلالها المعرفة البيداغوجية السليمة والمهارة العالية والأداء المتميز، التي يحتاجها في أصول مهنة التدريس بوضعياتها وأساليبها، حتى يكتسب ويتحكم في التقنيات التعليمية والتكوينية وكذا طرائق التقويم وتعليمه المواد، مع ضرورة مراعاة الجانب النفسي لشخصية المكون (المعلم-المتعلم) من إمكانيات وقدرات وحاجات، كل هذا من أجل التعامل الفعال الذي يحقق ويوصل إلى الأهداف المنتظرة والمنشودة. (ناضر، 2023: 413)

يعرف: "Mioloret" على أنه مجموع الإجراءات التي تمكن الفرد من أداء نشاط مهني، وذلك ممارسة مختلف الطرائق والتقنيات التي تتيح إقامة تواصل تربوي مع جماعة القسم، دراسة ديداكتيك المواد الدراسية.

يعرفه "رائد أبو لطيفة" التكوين البيداغوجي بأنه المبادئ الأساسية التي تركز عليها عمليه تنفيذ الدرس مثل النواحي العملية لإدارة الصف ومهارات التدريس وزمن التعلم الأكاديمي والنظام الاجتماعي الصرفي والمدرسي ومبادئ التفاعل في الصف.

كما يعرفه "poter" التكوين البيداغوجي بأنه عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية او الوظيفية وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لأداء العمل. (زواوي، 2019: 22-37)

2. مفاهيم ذات صلة بالتكوين البيداغوجي:

هناك مفاهيم كثيرة ترتبط بمفهوم التكوين عموماً، ارتباط شكل وارتباط وظيفة وكذا ارتباط مضمون، منها مفهوم الإعداد ومفهوم التدريب، ومفهوم التأهيل التربوي.

1.2 الإعداد : préparation

- الإعداد: هنا بمعنى التهيئة والتحصير لمهمة أو لوظيفة، يرتبط بالتكوين ارتباط وظيفة حيث يشكل أحد مستويات التكوين من جهة أو أنواعه، ويمنح فرصة اكتساب المبادئ والنظريات وغيرها المتعلقة بالمهمة أو الوظيفة وفي هذا السياق، وبهذا المعنى تضمن معجم علوم التربية مفهوم الإعداد التكويني، معرفاً إياه على أنه "تكوين موجه إلى أفراد قبل مزاولتهم لوظائف أو مهام معينة، يشمل تعميق المعارف التخصصية الأساسية واستعمالها وإمدادهم بالمعارف والمهارات المهنية والنظرية والتطبيقية.

2.2 التدريب: وردت الكلمة في المنهل، قاموس انجليزي عربي بمعنى "جذب، جر، انجذاب، تمرن، ترويض، جواد، تدريب عسكري، تدريب على صناعة تعلمها.

يعرف "خالد طه الأحمد" التدريب أنه: كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقويم البرامج والمتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة، وكل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم في أثناء الخدمة بعد تخرجه من مؤسسة إعداد المعلمين.

3.2 التأهيل: فهو يقتصر على الإعداد التربوي فقط حيث يكون الطالب المعلم قد أعد ثقافياً وعلمياً في إحدى الكليات أو المعاهد حسب تخصصه العلمي، ثم ينتسب إلى كلية التربية أو دور المعلمين ليتزود بمعارف تربوية و نفسية ويمارس التربية العملية ويستخدم التقنيات التربوية وكل ما يتطلبه التأهيل التربوي، وذلك لتحسين نوعية الأداء. (زواوي، 2019: 38-39)

من خلال عرضنا مجموعة من تعاريف حول التكوين البيداغوجي توصلنا نحن الطالبين إلى أن نستخلصها في ما يلي: التكوين البيداغوجي هو عبارة عن وسيلة تهيأ الفرد لأداء مهمة وتمكنه من أداء نشاط مهني، وهدفها اكتساب المعرفة والخبرة للفرد التي يحتاجها.

3. أهداف التكوين البيداغوجي:

- وضعيات عمل حقيقية من خلال تطبيقات عملية تدمج فيها المكتسبات التي تم تحصيلها أثناء فترات التكوين لمساعدة المتكولين على اكتساب الكفاءات.
- مقارنة التكوين بالكفاءات والتركيز على معايير الأداء والممارسة العلمية .
- توظيف بيداغوجيا تكوينية قائمة على المشاركة والتفاعل لتمكينهم من تطوير كفاءتهم المهنية والتحكم في سير الأفواج التربوية.
- وضعهم في مواقف بيداغوجية واقعية لمساعدتهم على بناء أدوات تعليمية تعلمية للإستثمار في ممارستهم المهنية .
- تنمية روح الإبتكار عن طريق القيام بأنشطة متنوعة تفيدهم في التكوين الذاتي والدفع بهم للتحلي بروح المبادرة والإبداع
- توفير شروط تقويم مدى تحقيق الأهداف وآثار التكوين. (بوقرة، قرمام 2022: 13)

4. تقنية التكوين البيداغوجي:

تعتبر تقنيات التكوين بالنسبة للمتكولين كالأدوات بالنسبة للحرفيين، وتعتبر الوسائط التي تسمح بتبليغ رسائل بيداغوجية للمتكولين، وهناك خمس تقنيات للتكوين وهي:

1.4 المعاصرة: هي التقنية البيداغوجية الأكثر استعمالا، وهي طريقة تستخدم لتبليغ رسائل بيداغوجية، وذلك بإستخدام أدوات الإيضاح أو دون ذلك، ومن إيجابيات المحاضرة أنها أداة سريعة لتبليغ المعلومات لأكبر عدد ممكن من الجمهور وفي وقت واحد. ولكن الشيء السلبي في المحاضرة لا بد من إجراء شبكة للتقويم، والتي تعتمد على العناصر الأساسية التالية: المحتوى، طريقة التقديم، العلاقات، التقدير العام.

2.4 عمل الأفواج: إن عمل الأفواج هي طريقة سهلة للاستعمال وتعتبر فعالة في تقنيات التكوين، أو هي نوع من الاجتماعات تسعى إليه الجماعة المنشطة للبحث، والمناقشة، ذلك لأن الجماعة تؤمن أن كل فرد فيها يعد طاقة لها قيمتها، وإجتماع أفرادها في حلقات المناقشة له

آثار طيبة في دراسة كل ما يتعلق بمشكلات العمل والعاملين، وتمتاز هذه الحلقات بأن كل فرد من الجماعة يشعر بأنه جزء من الكل لديه كيانه وله قيمته مما يجعله يعمل بروح الفريق في حل المشكلات القائمة بما يؤدي إلى النجاح.

3.4 تدريب التقويم الذاتي (ممارسة التقويم الذاتي): إن التدريب على التقويم الذاتي هي تقنية تحقق من خلالها إعطاء معلومات للمتدرب حول إمكانياته واتجاهاته، وقيمه، وتصرفاته كما أن ممارسة التدريب على التقويم الذاتي تعطي لنا معلومات سريعة، ذاتية، تحليلية ودافعية. إن نمو المعلم وتحسن عمله يمر بالتغيير، ولكن ليس كل تغيير تحسنا، من أجل ضمان حدوث التغيير الذي ينتهي إليه التحسين، لا بد للمعلم أن يشخص باستمرار كلما يقوم بعمله، و أن يتساءل عن السبب في القيام به وعن كيفية ضمان النجاح.

4.4 دراسة الحالة: لقد استعملت طريقة دراسة الحالة أول ما استعملت في مدرسة "هارفرد" التدريجية لإدارة الأعمال، تتمثل الطريقة السائدة بدراسة الحالة في مشكل مكتوبة بكل تفاصيلها ويجب أن تكون المشكلة واقعية أو قريبة من الواقع وبعد قراءة المطبوعة، والتعرف على المشكلة يبدأ النقاش بين المتكولين محاولين الإجابة على مجموعة من التساؤلات وأهمها:

- ما هي الأسباب الحقيقية للمشكلة؟

- التشخيص للوضعية هل هي مقبولة؟

- ما هو الشيء أو الأشياء الذي كان يجب أن يقوم بها؟

- بالإمكان تحاشي هذه النتائج؟

- ما يجب أن تقوموا به؟

إن هدف المترصين هو محاولة فهم أسباب المشكلة و طرق التعامل معها، حيث تؤدي بالمتكولين إلى إسقاط قيمهم واتجاهاتهم، وفرضياتهم، وطرق تدخلهم في الحالات المشابهة.

5.4 لعب الأدوار: إن لعب الأدوار هو تقنية بيداغوجية تهدف إلى لعب دور معين من أجل تقديم مشكلة إلى الجماعة، ويقوم أعضاء الجماعة بلعب دور حل المشكلة، وهي طريقة مستوحاة من تقنية الدراما الاجتماعية أو الدراما النفسية أو المستعملة من طرف العالم الإيطالي مورينو ولعب الأدوار هدفان هما:

- **تشخيص النقائص:** مثل قيام المتكون بوضعية بائع وهو عبارة عن اختبار قدرة المتكون على شغل هذه الوظيفة، إذا إن لعب الأدوار يساهم بقدر كبير في اختبار العاملين، وتحليل الحاجات التكوينية وتقييم النقائص، وتعلم المتكون على قوة الملاحظة، والتفكير على هذه الأدوار التي تعتبر سند لمناقشة علمية وتربوية في آن واحد.
- **التكوين:** يساهم لعب الأدوار في مد المشاركين بالمعارف والمهارات عن طريق الخبرة المكتسبة، مما يساعد على فهم أنفسهم بأنفسهم (زواوي، 2019: 40-42)
- من خلال عرضنا مجموعة من الأهداف للتكوين البيداغوجي توصلنا نحن الطالبتين إلى نستنتج مايلي:
- مساعدة المتكونين على إكتساب الكفاءات وذلك من خلال تطبيقات مدمجة .
- التركيز على معايير الأداء والممارسة العملية، وتنمية روح الإبتكار وذلك بقيام بأنشطة متنوعة مفيدة.
- وضع المتكونين في مواقف حقيقية واقعية تساعدهم على بناء مهاراتهم.

خلاصة:

نستنتج بأن التكوين هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة، ونشر جميع الدلائل إلى الاهتمام الكبير بالتكوين وإلى الحاجة إلى متخصصين في القيام به وهو عملية منظمة ووسيلة تهدف إلى تنمية الموارد البشرية من ناحية معارفهم وتصرفاتهم وقدراتهم الذهنية من أجل رفع كفاءاتهم ورفع طرق الأداء في أعمالهم.

الجانب التطبيقي:

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: الدراسة الإستطلاعية

تمهيد

1. أهداف الدراسة الإستطلاعية

2. عينة الدراسة الإستطلاعية

3. أداة الدراسة شبكة الملاحظة للكفايات التدريسية

1.3. تعريف الأداة

2.3. الخصائص السيكومترية للشبكة

4. إجراءات الدراسة الاستطلاعية

ثانياً: الدراسة الأساسية

تمهيد

1. المنهج المستخدم

2. عينة الدراسة الأساسية

3. وصف أداة الدراسة

4. حدود الدراسة الأساسية

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

أولاً: الدراسة الإستطلاعية:**تمهيد:**

البحث العلمي المتين يقوم على النظرية الفاحصة للظاهرة المدروسة، وذلك من خلال التعمق في أبعادها وتحديد المستوى الخاصة في الظواهر، ولذا فإن تحقيق من الغاية يجعل من الإطار النظري للدراسة الأرضية التي تهيئو للعمل الميداني الذي بعد بذوره الجزء الأكبر في أي مسعى للدراسة الظاهرة الإجتماعية والتربوية دراسة علمية دقيقة.

الجانب الميداني بدوره يستند على الدراسة الإستطلاعية التي تهدف إلي إستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة والكشف عن جوانب وأبعادها .

1. أهداف الدراسة الإستطلاعية:

- تحديد وضبط المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة
- التعرف وتحديد عينة الدراسة
- اختيار أداة مناسبة لجمع البيانات
- التأكد من الفهم اللغوي لمكونات الأداة وفك الغموض عنها
- تطبيق أداة وتحديد الصعوبات التي قد تواجه إجراءات التطبيق ومحاولة حلها أو التكيف معها لاحقاً.

- قياس الخصائص السيكومترية لأداة البحث (صدق وثبات).

2. عينة الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة على مجموعة من أساتذة الإبتدائي (معلمين) ينتمون إلى 5 مؤسسات تربوية حيث شملت عينة الدراسة 30 أستاذ تعليم إبتدائي تم اختيارهم بطريقة قصدية وهذا بغرض التحقيق من صلاحية أداة الدراسة {شبكة ملاحظة}المصمم من طرف الباحثة فاطيمة زهراء سليمانى.

3. أداة الدراسة شبكة الملاحظة للكفايات التدريسية:

1.3 تعريف الأداة: هي شبكة ملاحظة معدة من طرف الباحثة فاطمة الزهراء سليمانى والتي تهدف إلى قياس تواجد الكفايات التدريسية لدى معلم مرحلة الإبتدائي من عدمه، وعلاقة هذه الكفايات بكل من المؤهل العلمي والخبرة في مجال التدريس، وقد تم في هذه الأداة حصر تلك

الأبعاد التي لها علاقة بالممارسة الصفية، وهي خمسة: كفايات التخطيط للدرس، كفايات تنفيذ الدرس، كفايات التفاعل الصفّي، كفايات تقويم الدرس، وكفايات بناء اختبار تحصيلي، حيث شمل 49 فقرة مفتاح تصحيح الأداة عن طريق ما هو كمي إلى كفي أي درجات كمية طبقاً لأوزان البدائل التالية "ضعيف بدرجة 01، متوسط بدرجة 02، جيد بدرجة 03.

أما فيما يخص تحديد وضبط إجراءات تطبيق الأداة فقد اتفق مجموعة المديرين على تطبيق شبكة الملاحظة بالتركيز على عملية تنفيذ الدرس وتقويمه والتفاعل الصفّي داخل حجرة الدرس، بالتالي مدة تطبيق المقياس سيكون أداها مدة الحصة التعليمية (45د) وأقصاه (01:30 سا) كما هو معمول به في بيانات .

بالنسبة لقياس كفاية التخطيط للدرس، فإن ملاحظة التحضير اليومي للدرس سيتم أثناء الحصة وقد يتعداه إلى حصص أخرى، حتى يتمكن المدير من الدقة في ملء شبكة الملاحظات، فمثلاً عند عدم تواجد التخطيط للدرس في حصة واحدة فهذا قد لا يعني أن التخطيط ضعيف، إذ لا بد من مراقبة عملية التخطيط للدرس لخصص أخرى متفرقة حتى نعزل الخاصية عن بعض المتغيرات الداخلية كمرض المعلم مثلاً أو تعرضه لظرف خاص، أما عن البعد الخاص بتقويم الاختبار التحصيلي، فقياسه يتم خارج الحصة التعليمية من خلال فحص أسئلة الاختبار المدرجة خلال فصل أو فصلين دراسيين.

2.3 الخصائص السيكومترية لشبكة الملاحظة:

- الصدق: يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية لقياس ما وضع لقياسه، بمعنى الاختبار الصادر يقيس الكفايات التدريسية وضع لقياسها فقط، وبعبارة أخرى فإن صدق الأداة يهدف إلى تعرف صلاحية الأداة والتأكد من مدى تحقيقها للغرض الذي وضعت لأجله حيث تم الاعتماد على طريقتين هما:

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

جدول رقم (01) تقديرات المحكمين:

الملاحظة	نسبة الانتماء إلى البعد	الفقرة	البعد
	%100	من 1 إلى 13	التخطيط للدرس
	%100	من 14 إلى 28	تنفيذ الدرس
	%100	من 29 إلى 35	التفاعل الصفّي
تحذف	%40	36	تقويم الدرس
	%100	من 37 إلى 40	
	%100	من 47 إلى 55	تقويم بناء اختبار تحصيلي

3.3 صدق الإتساق الداخلي:

بعد قيام فاطيمة الزهراء بجميع التعديلات المذكورة سابقا على شبكة الملاحظة المصممة لقياس الكفايات التدريسية قامت بتطبيق على عينة مكونة من 30 معلمة معلما. وقدّر الاتساق الداخلي من خلال تقدير الارتباط الدرجة للفقرة على البعد والدرجة الكلية للأداة ككل وتبعاً لذلك تم التوصل إلى النتائج التالية لتقدير صدق الاتساق الداخلي للإستبيان وثباته من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (02) صدق الإتساق الداخلي:

القوة البعد	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
البعد 01	1	0,475**	0,852
	2	0,299	
	3	0,724**	
	4	0,735**	
	5	0,703**	
	6	0,626**	
	7	0,329**	
	8	0,740**	
	9	0,707**	
	10	0,510**	

	0,693**	11		
	0,491**	12		
	0,518**	13		
0,942	0,733**	14	البعد 02	
	0,517**	15		
	0,584**	16		
	0,683**	17		
	0,758**	18		
	0,772**	19		
	0,694**	20		
	0,596**	21		
	0,765**	22		
	0,823**	23		
	0,712**	24		
		0,801**		26
		0,572**		27
	0,726**	28		
0,563	0,284	29	البعد 03	
	0,853**	30		
	0,445**	31		
	0,523**	32		
	0,607**	33		
	0,627**	34		
	0,629**	35		
0,842	0,652**	36	البعد 04	
	0,734**	37		
	0,677**	38		
	0,613**	39		
	0,673**	40		
	0,046	41		

	0,399**	42	
	0,486**	43	
	0,714**	44	
	0,753**	45	
	0,29	46	
0,825	0,400**	47	البعد 05
	0,562**	48	
	0,284**	49	
	0,607**	50	
	0,720**	51	
	0,535**	52	
	0,430**	53	
	0,264**	54	
	0,568**	55	

من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه يمكن استخلاص أنه يوجد ارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، وكذا الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس وقد تم حذف الفقرات ذات معاملات الارتباط الغير الدالة.

4.3 ثبات الاتساق الداخلي:

لتقدير ثبات الأداة تم تطبيق طريقة الاتساق الداخلي لألفاكرونباخ وكانت النتيجة كالاتي:

جدول رقم (03) معاملات ثبات شبكة الملاحظة:

الأبعاد	معامل الفاكرونباخ	الثبات الكلي
التخطيط للدرس	0,84	0,91
تنفيذ الدرس	0,92	
التفاعل الصفّي	0,46	
تقويم الدرس	0,82	
تقويم بناء اختبار تحصيلي	0,56	

من خلال بيانات الجدول يتضح أن معاملات الثبات تتراوح ما بين 0,46 إلى 0,92 أي كلها تتجاوز 0,33 إضافة إلي أن معامل الشبكة ككل عال إذ قدره 0,91، مما يدل على أن أداة على قدر من الثبات ومنه المقياس في صورته النهائية تتمثل 49 فقرة تنتمي إلي 5 أبعاد حسب ما يوضحه الجدول أدناه .

الجدول رقم (04) وصف المكونات شبكة الملاحظات:

الأبعاد	عدد الفقرات	الفقرات السالبة	الفقرات الموجبة	السقف النظري
التخطيط للدرس	12	0	12	من 1 إلى 12
تنفيذ الدرس	15	0	15	من 13 إلى 25
التفاعل الصفّي	6	0	6	من 28 إلى 33
تقويم الدرس	9	0	9	من 34 إلى 42
تقويم بناء اختبار تحصيلي	7	0	7	من 43 إلى 49

خصائص السيكومترية من قبل الطالبين لتقدير الثبات:

الجدول رقم { 05 } ثبات الإتساق الداخلي:

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ	الثبات الكلي ألفا كرونباخ
التخطيط للدرس	0.82	0,95
تنفيذ الدرس	0.89	
التفاعل الصفّي	0.91	
تقديم الدرس	0.91	
تقديم بناء تخطيطي	0.90	

من خلال الجدول نلاحظ أن معاملات الثبات كانت مقبولة تراوحت بين 0,82 إلى 0,91، بالنسبة إلي الأبعاد، في حين الثبات الكلي كان قدره 0,95 مما يعكس لنا أن أداة على قدر من الثبات.

ثبات التجزئة النصفية:

تم تقسيم الإستبيان إلي قسمين حسب الترتيب الزوجي والفردي للفقرات وحساب معامل لإرتباط ونتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (06) يوضح ثبات التجزئة النصفية:

معامل تصحيح قوتمان	معامل التجزئة النصفية	
0,95	0,95	الكفايات التدريسية

من خلال الجدول نلاحظ معامل التجزئة النصفية 0,94 وارتفع بعد تصحيحه بمعامل جوتمان ليصبح 0,97 مما يعكس أن الأداة على قدر من الثبات.

جدول رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية من حيث الخبرة والجنس والسن والمؤهل والتكوين

المجموع	النسبة المئوية	تكرار	السنوات	
30	% 90	27	من 6 أشهر إلى سنة	الخبرة
	% 6.7	2	من سنة إلى سنتين	
	% 3.3	1	3	
30	% 70	21	تلقى	التكوين
	% 30	9	لم تلقى	
30	% 90	27	ليسانس	المؤهل العلمي
	% 10	3	ماستر	
30	% 36.7	11	ذكر	الجنس
	% 63.3	19	أنثى	
30	%70	21	أقل من 30	السن
	%30	9	أكثر من 30	

4. إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية بعنوان الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي بولاية الجلفة، حيث تم تطبيقها على عينة مكونة من 30 أستاذ وأساتذة شملت "05" إبتدائيات منها (إبتدائية محمد بن عياش، عبد القادر بن براهيم، سلمات علي، أول نوفمبر، سيدي نايل) بتاريخ 11 إلى 14 فيفري 2024.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

فيما يلي الإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة بدءا بالمنهج المعتمد، تبيان العينة وخصائصها، ومن ثم الأساليب التي استخدمت في معالجة النتائج .

1. المنهج المستخدم:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يعتبر الأسلوب الأمثل في الوصف والكشف عن مستوى الكفايات التدريسية.

2. عينة الدراسة الأساسية:

تمثل مجتمع دراسة في أساتذة المتعاقدين في الابتدائي، أما عينة تم إختيارها بطريقة قصدية تمثلت في 85 أستاذ وأستاذة ينتمون إلي 18 إبتدائية تمت فيها دراستنا الميدانية لمعرفة الكفايات التدريسية الموجودة لدى أساتذة المتعاقدين بولاية تيارت وجلفة من بين الإبتدائيات (إبتدائية زياب محمد، إبتدائية محمد بن عياش، إبتدائية بن عمار جيلا لي)

جدول رقم (08) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة، السن، المؤهل، التكوين.

المجموعة	النسبة المئوية	تكرار	المتغير
85	38.8 %	33	ذكر
	1.2 %	52	أنثى
85	89/4 %	9	ماستر
	10.6 %	76	ليسانس
85	75.3 %	64	تلقى
	24.7 %	21	لم يتلقى
85	94.11 %	80	سنة
	3.52 %	3	سنتين
	2.35 %	2	3سنوات فأكثر
85	67.1 %	57	فئة 1
	32.9 %	28	فئة 2
85	58.8 %	50	جلفة
	41.2 %	35	تيارت

- تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول أعلاه بأن أكبر نسبة هي فئة الإناث وتمثل نسبة 61,2% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 38,8% من عينة الدراسة.
 - أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فكانت نسبة الأساتذة الذين يملكون شهادة ليسانس عددهم 76 أستاذ بنسبة مئوية 10,6% وهي أكبر من فئة الماستر الذي تراوح عددهم 9 أساتذة بنسبة مئوية 89,4% من عينة الدراسة.
 - يوضح لنا الجدول أيضا أن عدد أساتذة الذين تلقوا التكوين 64 أستاذ يمثلون أكبر نسبة تفوق 75,3% أما الذين لم يتلقوا التكوين حيث بلغ عددهم 21 أستاذ بنسبة مئوية 24,7% من عينة الدراسة.
 - أما بالنسبة لمتغير الخبرة فبلغ عدد أساتذة الذين لديهم خبرة سنة واحدة 80 أساتذة بنسبة مئوية تفوق 91,11% أكثر من الأساتذة الذين لديهم سنتين أو 3 سنوات فأكثر حيث بلغت نسبة سنتين 3,52% ونسبة 3 سنوات فأكثر 2,35% من عينة الدراسة.
 - يتبين أيضا لنا أننا متغير السن كان لصالح الفئة الأولى حيث بلغ بنسبة مئوية تتراوح 67,1%، في حين كانت النسبة المئوية للفئة الثانية أقل بنسبة مئوية 32,9% من عينة الدراسة.
 - أما بالنسبة بمتغير الولاية فكانت نسبة عدد أساتذة ولاية جلفة أكبر بنسبة مئوية 58.8%، أما عدد أساتذة ولاية تيارت كان أقل منه بنسبة مئوية قدرة بـ 41.2% من عينة الدراسة.
- 3. وصف أداة الدراسة:**

جدول رقم (09) يوضح وصف مكونات شبكة الملاحظة:

أداة الدراسة	أبعاد	الفقرات	البدائل	درجة البديل	الهدف من شبكة الملاحظة
شبكة ملاحظة	بعد التخطيط	12	ضعيف	01	قياس تواجد الكفايات
	بعد التنفيذ	15			
	بعد التفاعل الصفّي	06	متوسط	02	التدريسية لدى معلم
	بعد تقويم الدرس	09			
	بعد تقويم بناء اختبار	07	جيد	03	مرحلة التعليم الابتدائي من عدمه.
	تحصيلي				

4. حدود الدراسة الأساسية:

- الحدود الزمانية: تزامنت مع السنة الجامعية 2024/2023.
- الحدود المكانية: شملت دراستنا الأساسية ابتدائيات التابعة لولاية تيارت وجلفة.
- الحدود البشرية: أجريت الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي المتعاقدين من بينهم أساتذة الإنجليزية وفرنسية واللغة العربية في ولاية تيارت وجلفة.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- بعد اعتماد على برنامج SPSS من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية.
- التكرارات النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
 - اختبار (T.test) لدراسة الفروق السن والتكوين.
 - اختبار تحليل التباين ANVA، لدراسة الفرق في مستوى الكفايات التدريسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ولاية تيارت مسعد في ضوء بعض متغيرات سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

خلاصة الفصل:

وفي هذا الفصل حاولنا التطرق إلي الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الحصول على البيانات الضرورية للتحقق من الفرضيات المطروحة والممثلة في: المنهج المستخدم والأدوات المستخدمة في الدراسة (استبيان الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدین دراسة فرقية في ظل التكوين، السن، الجنس)، والعينة وطريقة اختيارها إلى جانب التعرف إلى الخصائص السيكومترية (الصدق، الثبات) والتطرق لأبرز الأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

تمهيد:

عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية العامة
عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية الجزئية الأولى
عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية الجزئية الثانية
عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية الجزئية الثالثة
عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية الجزئية الرابعة
عرض وتحليل ومناقشة ونتائج الفرضية الجزئية الخامسة

خاتمة

المقترحات

تمهيد:

بعد الانتهاء من إجراءات جمع البيانات ننتقل إلى أهم خطوة للحكم على الفرضيات وتفسيرها تفسيراً علمياً من خلال عرض نتائج الدراسة الميدانية كما أفرزتها المعالجة الإحصائية (SPSS) للبيانات المتحصل عليها ومناقشتها.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات:

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على ما يلي ما مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي؟

للإجابة على الفرضية تم اعتماد على الإختبار (ت) لدراسة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي النتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (10) عرض ومناقشة فرضية العامة:

أبعاد	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	اختبارات	مستوى الدلالة
كفاية التخطيط	32.74	24	3.33	24.16	0.00
كفاية تنفيذ الدرس	35.11	30	5.39	8.79	0.00
كفاية التفاعل الصفّي	13.51	12	3.11	4.77	0.00
كفاية تقويم الدرس	20.72	18	3.71	6.77	0.00
كفاية تقويم إختبار تحصيلي	16.34	14	3.04	7.07	0.00
الكفايات التدريسية	118.44	98	14.74	12.78	0.00

من خلال جدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي كان أكبر بنسبة 118.44 في مستوى الكفايات التدريسية على عكس المتوسط الفرضي كان أقل بنسبة بلغت 98، بينما الانحراف المعياري تراوحت نسبته 14.74، وبالرجوع إلى قيمة الاختبار {ت} الذي قدر 12.78 أثبت دلالة مما ينعكس بأن مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في المرحلة الابتدائية كان فوق المتوسط.

رغبنا منا في تفصيل نعود إلى أبعاد الكفايات:

بعد كفاية التخطيط لدرس كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي حيث بلغت نسبته 32.74 بينما الفرضي كان 24، أما الانحراف المعياري كان 3.33 بالرجوع قيمة إختبار(ت) 24.16 أثبت أنها دالة مما يعكس أنها يوجد فرق في بعد كفاية التخطيط.

بعد كفاية تنفيذ الدرس كان المتوسط الحسابي أعلى نسبة تراوحت بـ 35.11 مقارنة بالفرضي حيث بلغت 30، بينما الانحراف المعياري 5.39 بالرجوع إلى قيمة الاختبار (ت) 8.79 أثبت أنها دالة مما يعكس أنها يوجد فرق في بعد كفاية تنفيذ الدرس.

بعد كفاية التفاعل الصفي كان المتوسط الحسابي متقارب مع المتوسط الفرضي حيث كانت نسبته 13.51 بينما الفرضي كان 12، أما الانحراف المعياري 3.11 بالرجوع إلى قيمة الاختبار (ت) 4.49 أثبت أنها دالة مما يعكس أنه يوجد فرق في بعد كفاية التفاعل الصفي.

بعد كفاية تقويم الدرس كان المتوسط الحسابي متقارب مع المتوسط الفرضي حيث كانت نسبته 20.72 بينما الفرضي كان 18، أما الانحراف المعياري 3.71 بالرجوع إلى قيمة الاختبار (ت) 6.77 أثبت بأنها دالة مما يعكس أنه يوجد فرق بعد كفاية تقويم الدرس.

بعد كفاية التقويم الاختبار التحصيلي كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي حيث كانت نسبته 16، 34 بينما الفرضي كان 14، أما الانحراف المعياري 3، 04 بالرجوع إلى القيمة الاختبار (ت) 7، 07 أثبت بأنها دالة مما يعكس أنه يوجد فرق في بعد كفاية تقويم الاختبار التحصيلي.

تفسيرا منا نلاحظ من خلال الجدول أن ممارسة الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في مرحلة الابتدائي كانت فوق المتوسط وذلك يرجع إلى أن معظم أفراد العينة كانت نفس المؤهل العلمي (الليسانس) وأن خبرتهم في مجال التدريس كانت لصالح الذين لم يتلقوا التكوين وهم أصحاب التعاقد القديم، والاستخلاف والمدارس الخاصة.

أما بالنسبة لممارسة كل بعد من أبعاد الكفايات كان بين متوسط وجيد حيث اخذ بعد كفاية التخطيط الدرس أعلى درجة من بين الأبعاد الأخرى هي جيد توفر الوسائل التعليمية في الخطة الدرس، أما بقية الأبعاد مورست بدرجة متوسط.

في الآخر يمكننا القول أن خطة الدرس موجودة عند كل معلم تحتاج إلى الدقة أكثر، أما كفاية تنفيذ الدرس فمورست بشكل متوسط مثل أهداف الدرس وإشراك المتعلم فيه وأهميته وتغذية الراجعة مع احترام وقت حصة .

أما التفاعل الصفي وكفاية تقويم الدرس وتقويم بناء اختبار التحصيلي مورست بدرجة متوسط ذلك بتشجيع الأستاذ لتلاميذه داخل الصف وتفاعلات لكن تبقى حاجة الأستاذ إلى

تفعيل الحوار بين المتعلمين من أجل تقدم من درجة متوسط الى جيد، مع القيام بتقويم قبل وبعد درس والاستعانة بدفتر تقويم.

وقد اختلفت نتيجة دراستنا مع نتيجة دراسة سابقة لقاسم فزعلي وعبد اللطيف مومني (2010) لمعلمي المرحلة الأساسية بدمشق التي أسفرت عن امتلاك المعلمين للكفايات التدريسية بدرجة كبيرة عكس دراستنا التي كانت فوق متوسط.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.

للإجابة على الفرضية تم اعتماد على اختبار (ت) لدراسة الفرق بينا الذكور والإناث في مستوى الكفايات التدريسية .

جدول رقم (11) يوضح عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى

الجنس	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط المعياري	الخطأ	إختبار ت	الدلالة
الكفايات	ذكر	115.72	13.88	2.41		-1.36	0.00
	إنثى	120.17	15.13	2.09			

من خلال نلاحظ أنه يوجد فروق بين الذكور والإناث لصالح الإناث في مستوى الكفايات التدريسية بعد اعتماد على بيانات SPSS وإختبار عينتين المستقلتين وحساب الفرق بين المتوسط الحسابي عند الذكور بنسبة 115.72 والإناث بنسبة تتراوح بـ120.17، أما الانحراف المعياري كان مختلف حيث ذكور كان بنسبة 13.88 والإناث بنسبة 15.13، أما متوسط الخطأ المعياري فكان متقارب عند الذكور 2.41 والإناث 2.09، وبالرجوع إلى قيمة الإختبار (ت) -1.36 أثبت أنها دالة مما يعكس أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية تعزى لمتغير الجنس.

تفسيرا يمكننا القول ان وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في مرحلة الابتدائي تعزى لمتغير الجنس وذلك يرجع ان نسبة الإناث أكبر من الذكور مما يعكس لنا الفرق في الكفايات بينهم .

وهذه أيضا ما جاء في دراسة محمد إبراهيم (2005) والتي توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية في تقديم الطلبة للأداء العام لأعضاء الهيئة التدريسية تعزى للجنس ولصالح الإناث في مجالات الأداة التقويمية والإنساني.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير السن. للإجابة على الفرضية الجزئية تم اعتماد على إختبار {ت} لدراسة الفروق بين مستوى الكفايات عند أكبر سننا وأقل .

جدول رقم (12) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

كود السن	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	إختبارات	الدلالة المعنوية
الكفايات	57	113.22	13.06	1.73	-5.37	0.00
	28	129.07	12.14	2.29		

من خلال الجدول نلاحظ أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية تعزى لمتغير السن، بعد اعتماد على SPSS اختبار العينتين المستقلتين وحساب الفرق بين المتوسط الحسابي عند فئة كان أقل من فئة الثانية حيث بلغ 113.22 أما الفئة الثانية 129.07، أما متوسط المعياري ومتوسط الخطأ المعياري كان يختلفون حسب بيانات الجدول، وبالرجوع إلى قيمة الإختبار (ت) 5، -37 أثبت أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير السن.

تفسير منا يمكن القول أن وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير السن وذلك يرجع إلى أن نسبة الأكبر سننا لديهم كفايات تدريسية عالية على نسبة الأقل سننا مما يعكس لنا الفرق في الكفايات بينهم.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثالث:

تنص الفرضية الجزئية الثالث: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير التكوين. للإجابة عن الفرضية تم اعتماد على اختبار (ت) لدراسة الفروق بين الذين تلقوا التكوين والذين لم يتلقوا.

جدول رقم (13) يوضح نتائج الفرضية الثالث:

التكوين	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الخطأ المعياري	إختبار ت	الدلالة المعنوية
الكفايات	64	113.81	12.74	1.59	-6.03	0.00
	21	132.57	11.09	2.42		

من خلال الجدول نلاحظ أنه يوجد فروق في متغير التكوين لصالح الذين لم يتلقوا التكوين ولم يتلقوا في مستوى الكفايات التدريسية بعد اعتماد على بيانات SPSS واختبار العينتين المستقلتين، وحساب الفرق بين متوسط الحسابي الذين تلقوا التكوين بنسبة 113.81 والذين لم يتلقوا بنسبة 132.57. أما الانحراف المعياري ومتوسط الخطأ المعياري كان مختلفين حسب بيانات الجدول ويرجع إلى قيمة اختبار 6.03، أثبت أنها دالة مما يعكس أنه يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير التكوين.

تفسيرا منا يمكن القول أن سبب الفرق هو أن الأساتذة الذين لم يتلقى التكوين هما أصحاب التعاقد القديم واستخلاف ومدراس الخاصة الذين يمتلكون سنوات الخبرة مما أكسبهم مهارات جيدة، على عكس الذين تلقوا التكوين لديهم كفايات لكن لازال لديهم نقص في إكتساب الخبرة ويرجع سبب إلى طبيعة التكوين والظروف التنظيمية المحيطة بهم، مدة تكوين وتوقيت الحصص المبرمجة التي تكون دائما خلال عطلة شتاء أو. عطلة الأسبوعية، وكذلك نقص تحفيز كل ذلك يؤثر على تكوين أستاذ .

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل.

للإجابة على الفرضية الجزئية اعتمدنا على إختبار لعينتين لمستقلتين لدراسة الفروق في مستوى الكفايات التدريسية بين ليسانس والماستر النتائج موضحة في الجدول.

جدول رقم (14) يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

الدالة المعنوية	احتمالات	متوسط الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	مؤهل	
0.24	-1.17	1.69	14.78	117.80	ليسانس	الكفايات
		4.65	13.95	123.88	ماستر	

من خلال الجدول نلاحظ أنه لا يوجد فروق في متغير المؤهل العلمي في مستوى الكفايات بعد اعتماد على بيانات SPSS واختبار لعينتين المستقلتين وحساب الفرق بين المتوسط الحسابي عند ليسانس بنسبة 117.80 الذين كان أقل من المتوسط الحسابي عند ماستر بنسبة 123.88، أما الانحراف المعياري ومتوسط الخطأ المعياري مختلف حسب باينات الجدول وبالرجوع إلى قيمة إختبار (ت) -1.17 أثبت أنها دالة مما يعكس أنها لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل .

تفسير منا يمكننا القول من خلال الجدول أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير المؤهل ويرجع سبب هذه النتيجة إلى ان معظم أفراد العينة كانت من ذوي المؤهل العلمي الليسانس .

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة: توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين في الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة.

للإجابة على الفرضية اعتمدنا على إختبار ANOVA لدراسة الفروق في مستوى الكفايات التدريسية بين الذين لديهم خبرة والذين ليس لديهم حسب بيانات الجدول.

الجدول رقم (15) يوضح الفرضية الجزئية الخامسة:

	F	S/y
الكفايات	2.33	0.10

من خلال الجدول يتضح أن قيمة F جاءت غير دالة إحصائية عند مستوى 0.05 مما يعكس لنا أنه لا توجد فروق تعزى لمتغير الخبرة، حتى الدلالة المعنوية جاءت غير دالة إحصائياً لأنها أكبر عند مستوى 0.05- .

تفسيرنا يمكن القول أنه كلما زادت سنوات الممارسة ازدادت الخبرة والتجربة والتحكم في كفايات التدريس وعدم اختلاف في دراستنا يبررنا لاعتقاد بتقارب سنوات الخبرة التدريس بين أفراد العينة.

وقد اختلفت مع دراسة قاسم محمد، وخز علي وأخر (2010) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة امتلاك المعلمات للكفايات التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة التدريسية .

مقترحات:

- ضرورة تكوين الأساتذة قبل دخول عالم الشغل.
- تكثيف الدورات التدريسية للأساتذة لاكتسابهم طرق وأساليب التدريس الحديثة.
- دراسة الكفايات التدريسية حسب متغيرات أخرى.
- ضرورة تزويد الأساتذة المتعاقدين بدليل يحتوى على قائمة الكفايات التدريسية المختلفة.
- 5. دراسة مستوى الكفايات عند أساتذة الطور المتوسط.

الاستنتاج العام:

وبهذا نكون قد وصلنا إلى نهاية بحثنا هذا الذي تناول موضوع الكفايات التدريسية لدى الأساتذة المتعاقدين دراسة فرقية في ظل "التكوين، الجنس، السن فقد توصلنا إلى توجد فروق في السن والتكوين ولا توجد فروق في مؤهل والخبرة والجنس، ونأمل أن نكون قد وفقنا في البحث ووصلنا إلى الهدف المسطر منذ البداية وأن يستمر الباحثون في إعطاء الكثير من الاهتمام لهذا الموضوع والبحث فيه لأنه مهم ويحتاج إلى التعمق.

خاتمة:

إن الهدف الذي كنا نسعى إليه من خلال دراستنا هو الوقوف على مستوى إتقان الكفايات التدريسية عند أساتذة المتعاقدين في ابتدائي، ومن أجل التعرف بكل موضوعية على مستوى الإتقان، استعنا ب(06) فرضيات.

وفي ضوء المعالجة النظرية والميدانية لموضوع الدراسة خلصنا إلى أن أساتذة المتعاقدين لديهم كفايات تدريسية يسعون إلى تنميتها وتطويرها .

قائمة المصادر المراجع:

قائمة المصادر والمراجع:

1. بروج كمال .(2021). الكفايات التعليمية وعلاقتها بتكوين اتجاهات التلاميذ نحو ممارسة النشاط البدني الرياضي لتلاميذ الطور الثانوي مقارنة نفسية اجتماعية، اطروحة دكتوراه في علم النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر 3.
2. بلخير طبشي، محمد الساسي الشايب.(2013). قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائي في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(33)، ص79ص87.
3. بن عشي، عمار .(2005). دور تقييم أداء العاملين في تحديد إحتياجات التدريب، ماجستير في علوم تجارية "غير منشورة"، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
4. بن عمارة، سعيدة .(2014). آراء الأساتذة التعليم المتوسط حول مدى إستجابة البرامج التكوين أثناء الخدمة للمتطلبات المهنية، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، مجلد(05)، العدد(01)، ص07.
5. بوجانة، محمد.(2015). المركز القانوني للعون المتعاقد في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية (صنف.ج)، مجلد(8)، العدد(2)، ص757، ص580.
6. بوحفص، بن كريمة، (2019) .فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الكفايات التدريسية لدى مدرسي المرحلة الابتدائية و أثره على التحصيل الدراسي للتلاميذ، اطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي (منشورة)، جامعة قاصدي مرباح في بورقلة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
7. بوحفص، عبد الكريم .(2010). التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية.
8. بوزيدي، محمد.(2023). استراتيجيات التقييم الكفايات التدريسية للمعلمي المرحلة الابتدائية، مجلة مجلس أفاق العلوم، مجلد، العدد(2)، ص385، ص398.
9. بوسعدة، قاسم .(2011). تكوين المعلمين و إشكالية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(2)، ص295. ص317.
10. بوقرة مختار، قرمام نعيمة.(2022). أثر توعية تكوين الأساتذة على الدافعية للتعلم عينة من تلاميذ التعليم المتوسط، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(82)، ص29.
11. بوقطف، محمود.(2014). التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خضير . بسكرة.

12. التومي، عبد الرحمن. (2005). **كيفية مقارنة نسقية**، 36 دار الهلال وجدة المملكة المغربية.
13. ثابت الحبيب، بن عبد الجليلي. (2009). **تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية**، ط1، مصر: مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية.
14. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2007). المنشور 30 سبتمبر 2007 الجزائر.
15. دغة، محمد. (2009). **مهارات تدريس اللغة الفرنسية**، دراسة ميدانية في متوسطات ورقة، ماجيستر في علم التدريس، كلية علم النفس وعلوم التربية.
16. راند، عبدالحميد. (2021). **مفهوم بيداغوجيا التعاقد وانواعها**. بتاريخ. 30 نوفمبر. 2021. <https://www.mqall.org>
- 17- سني، إبراهيم. (د.س). **إتجاهات التربوية الحديثة إعداد المعلم**، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة الجلفة، مجلد(4)، العدد(7)، ص360، ص373.
18. شبر خليل إبراهيم، وآخرون. (2010). **أساليب التدريس**، ط 16، دار المناهج، عمان، الأردن.
19. الشناوي، صلاح. (1987). **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، (1)، مؤسسة شباب الجامعة.
20. عادل أبو العز، سلامه وآخرون. (2009). **طرائق التدريس العامة**، 16، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
21. عاشور، توفيق. (2018). **التكوين البيداغوجي الأساتذة التربية البدنية والرياضية ودوره في تحسين كفاءتهم المهنية في مرحلة التعليم الثانوية**، مجلة العلمية التربية البدنية والرياضية، مجلد(17) العدد(1)، ص143
22. عبد الحق زواوي (2019) **دور التكوين البيداغوجي في تنمية الكفايات التدريسية ومعالجة المشكلات السلوكية الصفية لدى المراهق المتمدرس بمرحلة التعليم المتوسط: دراسة مقارنة اطروحة لنيل دكتوراه العلوم تخصص: "علم النفس التربوي" منشورة العلوم الاجتماعية قسم علوم التربية.**
23. عبد الرحمان، صالح الأزرق. (2000). **علم النفس التربوي للمعلمين**، ط1، ليبيا: دار الفكر العربي لبنان، مكتبة طرابلس العلمية العالمية ليبيا.
24. عبد اللطيف عبد الكريم مومني، قاسم محمد فزغالي. (2010). **الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الأساسية الدنيا في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص**، مجلة جامعة دمشق، مجلة (26) العدد(3)، ص553، ص592.

25. العدوانى، خالد مطهر.(د س).**الكفايات المهنية للمعلم،** مدينة اليمن، ماجيستر في مناهج الدراسات الإجتماعية وطرق تدريسها، جامعة صنعاء كلية التربية.
26. عزة صويلح السلمي (2020) **القيمة التنبؤية لكفايات التدريس لمعلمات الصفوف الاولية بمحافظة تثليث،** مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع عدد 54.
27. عصام السليمانى. (2015). **التعاقد البيداغوجي،** بتاريخ 6 مارس 2015،
<https://www.mohitona.com>
28. عقيلي، عمر وصف.(2005).**إدارة الموارد البشرية المعاصرة،** عمان: دار وائل البشر
29. عيد محمد، سعيد الحساوي (2015) **التدريسية الكفايات اللازمة لمعلمي مادة التاريخ في الأردن من وجهة نظر المعلمين ومدراء المدارس،** شهادة ماجستير في المناهج الدراسات الاجتماعية وأساليب تدريسها، جامعة آل البيت.
30. فاطيمة الزهراء، سليمانى (2020). **الكفايات التدريسية في التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بولاية تيارت،** مجلة الباحث، مجلد (12)، العدد (3)، ص 242، ص 268.
31. الفتلاوي سهيلة كاظم (2003) **كفايات التدريس "المفهوم، التدريب، الأداء"** دار الشروق النشر والتوزيع، 16 عمان، الأردن .
32. قدور، جميلة .(2015).**نظام تعاقد متطلبات عصرية لوظيفة العامة** أما أحد أسباب فضل مسارات الإصلاح في القطاع، مجلة العلوم القانونية والإدارية، الجزائر، العدد(14)، ص15.
33. كايد، سلامة، وآخرون. (2023). **طرائق التدريس والتدريب العامة،** ط 1 القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
34. لفي جلييلة .(2018). **تقويم الكفايات التدريسية لأساتذة التعليم الابتدائي،** دراسة على عينة من اساتذة مقاطعة الرويسات ورقلة مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد 33. محفوظ نحناح. (2023). **هذه إجراءات توظيف الأساتذة المتعاقدين،**
- <http://www.sabqpress.dz>
35. محمد الساسي الشايب ومنصور بن زاهي، (2011)، **قراءة في مفهوم الكفاية التدريسية،** مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ملتقى التكوين في التربية، 14، 4، 34.
36. محمد عمر، عبد المومني .(2019). **الكفايات التدريسية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظرهم.** "دراسة ميدانية بمحافظة عجلون" مجلة روافد، مجلد (3) العدد (1) ص 121 في الاردن.

37. محمد، الحاج خليل .(2007).دليل المعلم الجديد والمعلم المتجدد"في مهمات التعليم الأساسية، ط1، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
38. محمود، حبله .(2009).مهارات التدريس الصفي، ط(3)، دار المشرق للنشر والتوزيع والطباعة.
39. المرسوم التنفيذي رقم 315.08 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008
40. مريم احمد، عبد الله المذكور (2019) مدى امتلاك معلمات المرحلة الابتدائية بدولة الكويت الكفايات التدريسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في وزارة التربية، مجلة كلية التربية جامعة الاسكندرية مجلد 29 العدد (3) ص 175 ص 147 .
41. مفلح، غازي.(1998). الكفايات التعليمية التي يحتاج معلمو المرحلة الابتدائية إلى اعادة التدريب عليها في دورات اللغة العربية التعزيزية، رسالة لنيل الماجستير في التربية جامعة دمشق.
42. ناصر، عبد القادر .(2023).متطلبات التكوين البيداغوجي لتحقيق جودة الأداء التدريسي لدى المعلمين، مجلة الأثر لدراسات النفسية والتربوية بالجزائر، مجلد(1)، العدد(01)ص4.
43. نشيدة، قوادي.(2021).كل شيء عن توظيف الأساتذة المتعاقدين، جريدة الشروق 2021/11/3، <http://www.echoroukonline.com>.
44. نواره محمد، الفرجاني سليمان، مريم الله الحجازي، حنين صلاح محمد محيشي .(2019).الكفايات التعليمية والتربوية لمعلمي اللغة العربية للشق الأول من التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، المؤتمر الدولي الثامن من اللغة العربية "كتاب الأبحاث".
45. نوال سيد، قاسم(2019).واقع التكوين أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الإبتدائي في ضوء مناهج الجيل الثاني من المقاربة بالكفاءات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد(52)، ص346ص366.
46. وزارة التربية الوطنية، (2021)، وزارة التربية تصدر المنشور الوزاري النص بتوظيف الأساتذة المتعاقدين، <http://www.elmaouid.dz>.
47. يوسف، الحديد.(2009).تقويم الأداء التدريسي الأساتذة الرياضيات في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعلم الثانوية لولاية جيجل . أطروحة دكتوراه، علوم التربية والأطرفونيا، جامعة قسنطينة.
- 48.Von .Eshenbach .TetPavlaK.s(2005).Importance and attainment of teacher cettfication percived by pricipals and tezches.ERIC.NED35967.
- 49.https . //www.scribd.com.fatima.EZZ ahra on Feb 27.2024.

قائمة الملاحق

التعليمة

استاذ (ة) يشرفني ان اضح امامك مجموعة من المهارات قد تتدرج ضمن مهامك في التدريس نرجو القراءة بتمعن اجب باختيار أحد البدائل علما انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة فقط لغرض البحث العلمي لن يطلع عليه الا الباحث، شكرا على تعاونكم

البيانات الشخصية

<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>	انثى	<input type="checkbox"/>	السن	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	استاذ متعاقد	<input type="checkbox"/>	استاذ دائم	<input type="checkbox"/>		
المؤهل العلمي:						
<input type="checkbox"/>	ليسانس	<input type="checkbox"/>	ماستر	<input type="checkbox"/>	دكتوراه	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	تلقى تكوين	<input type="checkbox"/>	لم يتلقى تكوين	<input type="checkbox"/>		
نسبة الخبرة:						
<input type="checkbox"/>	من 6 أشهر الى عام	<input type="checkbox"/>	من سنة الى سنتين	<input type="checkbox"/>	من سنتين الى 3 سنوات	<input type="checkbox"/>

الفقرة	ضعيف	متوسط	جيد
1. وجود مخطط للدرس			
2. تم الاشارة في مخطط الدرس الى الكفاءة المستهدفة من الدرس			
3. تم الاشارة في المخطط الى مؤشرات الكفاءة			
4. تمت صياغة الكفاءات بمختلف مجالاتها			
5. تم الاشارة في مخطط الدرس الى الوسائل التعليمية المستعملة			
6. تم تقسيم الدرس الى مراحل مترابطة			
7. مراحل الدرس قابلة للقياس و التقويم			
8. صيغت اسئلة الدرس بما يتناسب و الكفاءات المستهدفة			
9. تم توزيع خطة الدرس بما يتناسب و زمن الحصة			
10. توضح خطة الدرس دور المعلم و المتعلم			
11. تتضمن خطة الدرس واجبات منزلية			
12. تعالج الواجبات المنزلية مواضيع الدرس بشكل مدمج			
13. يقوم المعلم بتهيئة مناسبة للدرس			
14. يطلع المعلم متعلميه الى اهداف الدرس			
15. يشخص المعلم المعلومات السابقة للمتعلم لربطها بالدرس الجديد			
16. يثير المعلم دافعية المتعلمين الى التعلم			

قائمة الملاحق

			17. يجذب المعلم اهتمام المتعلمين و يحافظ على استمراريته
			18. يستخدم المعلم الاسلوب الدراسي المناسب للموقف التعليمي
			19. يستخدم وسائل ملائمة و فعالة
			20. يتم الانتقال بين اجزاء الدرس بشكل سلس
			21. يتأكد المعلم من فهم المتعلمين قبل الانتقال الى نقطة اخرى من الدرس
			22. يطرح المعلم اسئلة مناسبة تتصل بالمهارات العقلية العليا
			23. يعزز المعلم تجاوب المتعلم و سلوكياته الايجابية
			24. يقدم المعلم تغذية راجعة فورية
			25. يستغل المعلم وقت الحصص بشكل فعال
			26. يشجع المعلم على الفضول العلمي و المبادرة
			27. يشرك المعلم المتعلمين لتقديم ملخص في نهاية الدرس لغلق الدرس
			28. يتحرك المعلم في الصف بشكل صحيح
			29. يتحكم المعلم في ادارة الصف
			30. يخاطب المعلم المتعلمون بأسمائهم
			31. يشرك المعلم جميع المتعلمين في أنشطة حل المشكل
			32. يشجع المعلم المداخل المتعددة للحلول
			33. يشجع المتعلم التفاعلات الإيجابية بين المتعلمين
			34. ينوع المعلم في اسئلة التقويم
			35. يتدرج في مستويات الاسئلة حسب مستويات الكفاءات
			36. يطبق المعلم تقويم قبلي و بعدي
			37. يستعين المعلم بدفتر تقويم يومي
			38. يطرح المعلم اسئلة مركبة بشكل يدمج تعلمات سابقة
			39. ينتهج المعلم المرونة في بسط الاسئلة
			40. اسئلة المعلم تتطابق و الكفاءات المحددة
			41. يساعد المعلم المتعلم على التقويم الذاتي
			42. يقوم المعلم المتعلمين وفق اسس و معايير محددة
			43. يتم تحديد الاهداف و الغرض من الاختيار
			44. يراعي المعلم في اشتقاقه ل فقرات الاختبار التدرج في مستويات الاهداف السلوكية
			45. يراعي المعلم في بنائه للاختبار المحتوى الدراسي كاملا
			46. تراعي وسائل التقويم الفروق الفردية
			47. يرفق الاختبار بشبكة تقويم
			48. تحلل نتائج الاختبار للاستفادة منها في تعديل التدريس
			49. استخدام نظام تقويم معتمد على الاداء

الملحق 02: الترخيص للطلبتين من أجل التربص الميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية - تيارت

مصلحة التكوين والتفتيش

مكتب التكوين

رقم الإرسال: 041/2024/2.4

مدير التربية

إلى

السادة: مديري المؤسسات التربوية

للتعليم الابتدائي عبر الولاية

الموضوع: ف/ي التربص التطبيقي

المرجع: ارسال جامعة كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة تحت رقم 118/ق ع ن 2024

بناء على المراسلة المذكورة في المرجع أعلاه ، يشرفني ان انهي

إلى مملكم أنكم كلفتم بالاشرف على تأطير السيدة مسوسة سهيلة امال

تخصص علم النفس المدرسي من اجل اجراء التدريب الميداني بمؤسساتكم خلال

السنة الدراسية 2023/2024

تيارت في : 08/02/2024



الملحق رقم 04: تصريح شرفي خاص بالإلتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس والأرطوفونيا والفلسفة



تصريح شرفي
خاص بالإلتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة)
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم والصادرة بتاريخ:
المسجل (ة) بكلية: قسم:
والمكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021/05/07

إمضاء المعنى

عن رئيس مجلس إتحاف الطلبة
و نوابه
مجلس الإدارة
الأكاديمية