



UNIVERSITY LARBI TEBESSI – TEBESSA
UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي – تبسة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية
الشعبة: علوم اجتماعية
التخصص: تنظيم وعمل

التكوين بالمؤسسة الجزائرية بين الإيجابية والنجاعة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر "ل، م، د"

دفعة: 2019

إشراف الدكتورة:

– أسماء لعموري.

إعداد الطالبتين:

– نادية حراث.

– تماظر بغاغة.

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر – أ.	د/ وحيد دراوات
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر – ب.	د/ أسماء لعموري
عضوا ممتحنا	أستاذ مساعد – أ.	أ/ السامي عيساوي

السنة الجامعية: 2019/2018

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Larbi Tébessi - Tébessa -

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

Département de sociologie



جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إذن بالطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ(ة) المشرف(ة): د. العجوري.....

الرتبة: أستاذ.....

أشهد أن المذكرة المعنونة:

التنظيم المجتمعي بالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.....

الإجتماعية والسياسية.....

.....

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تنظيم وعمل.....

من إعداد:

الطالب(ة): سجاد بن محمد..... الطالب(ة): جوانا حاردي.....

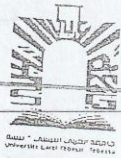
تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة العلنية بعد

تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطالب بطبع المذكرة وايداعها لدى إدارة القسم

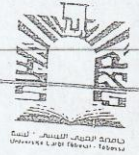
بنسختها الورقية والالكترونية.

تبسة في: 2019/06/11.....

توقيع الأستاذ المشرف



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) : نادية حراث

الصفة: طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4290820 الصادرة بتاريخ: 25/03/2018

قسم: علم الاجتماع

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

والمكلف بانجاز أعمال بحث : مذكرة ماستر تخصص: تعليم وعمل

تحت عنوان: التكوين بالمؤسسة الجزائرية بسيد الإيجارية

والشجاعة

إشراف الأستاذ(ة): آباء لعموري

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 13/06/2019

إمضاء المعني بالأمر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة): بجاعة خفاطر

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10578085 الصادرة بتاريخ: 2017.08.14

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: تنظيم وحل

تحت عنوان: التكويين بالحواسيب الجغرافية لمنهجية الإحصائية

والطباعة.

إشراف الأستاذ(ة): العوي أسلم

أصرح بشرفي أنني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ:

إمضاء المعني بالأمر

[Signature]





فَقَالُوا
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

فَتَسْبِيحُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ
وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنِينَ

شكر وعرفان

"ومن لم يذق من النعم ساعة **** تجرع ذل الجهل طول حياته".

إن العمل العلمي في بدايته يبدو صعبا ولكن بالبحث والمشورة والمساعدة يندلك شيئا فشيئا بفضل تضافر الجهود والأفكار، وهذا ما عشنا طيلة اعنكافنا على اعداد هذه الدراسة البسيطة التي نتمنى أن تقيد غيرنا ولو بالجزء اليسير الذي يعتبر انطلاقة وبداية الدراسات أخرى نسال الله لها النوفيق .

نشكر وحمد الله عز وجل على هذا النوفيق ونساله المواصلة على درب العلم لأن العلم نور. ثم نشكر الأستاذة الفاضلة التي مرافقتنا جزءا بجزء في هذا العمل المتواضع، مؤطرتنا الأستاذة "أسماء لعموري" عسى أن ينفع الله لها غيرنا .

شكر خاص لأساتذة قسم علم الاجتماع بجامعةنا الذين لم يدخلوا علينا بالمعلومات والنوجيه أينما طلبت .

شكر وتقدير وعرفان لكل من ساعدنا من قريب أو بعيد نسال الله أن يتقبل منا ومنكم وتجعلها في ميزان حسناتكم .





إلى الساهرين: على حمل مشعل النوري ليضيء ثقافة الأحياء والحضارات
إلى والدي الكرمين الذين كانا سببا في وجودي وتعلمي حبيبة عمري ورفيقة دربي أُمي الغالية
(وأبي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته)
إلى أخويا : جمال وأبنائه ، عبد الحكيم حفظه الله لن.
وأخواتي وإل أصدقائي وصدقاتي: دلولة، سناء، فتيحة، رفيدة، سعيدة، سعاد، ربيعة،
وبالأخص زميلتي في مذكرة التخرج بغاغة تماظر لها
ولكل أفراد عائلتها الكريمة.
ولكل من ساعدني من قريب أو من بعيد
ولكل من تناثر اسمه عن ذاكرتي
وشكرا





فهرس المحتويات



الفهرس

قائمة المحتويات

الصفحة	العناوين
	شكر.....
	اهداء.....
	قائمة المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال.....
أ - ب	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
04	01-الإشكالية.....
06	02-فرضيات الدراسة.....
06	03-مفاهيم الدراسة.....
07	04-أسباب اختيار الموضوع.....
08	05-أهمية الدراسة.....
09	06- أهداف الدراسة.....
09	07- الدراسات السابقة.....
الفصل الثاني: الأسس النظرية للدراسة	
12	01- تعريف التكوين.....
12	02- علاقة التكوين ببعض المصطلحات.....

الفهرس

14	03- المقاربة النظرية
15	04- التكوين من الجانب السسيو التاريخي.....
16	05- التفرقة بين مفهوم التكوين مع مفاهيم أخرى.....
16	5-1- التكوين و التدريب.....
16	5-2- التكوين و التعليم.....
16	5-3- التكوين و التربية.....
17	5-4- التكوين و التنمية.....
17	06- مبادي التكوين.....
18	07- أشكال التكوين.....
18	08- مجالات التكوين.....
19	09- خصائص التكوين.....
20	10- أهداف التكوين.....
25	11- أهمية التكوين.....
27	12- تعريف المؤسسة التربوية.....
27	13- خصائص المؤسسة التربوية.....
28	14- أهداف المؤسسة التربوية.....
28	15- تمحور المنظومة التربوية في الجزائر.....
28	أ- المرحلة الأولى: 62-70.....
30	ب- المرحلة الثانية: 70-80.....

الفهرس

31	ج-المرحلة الثالثة: 80-90.....
32	د-المرحلة الرابعة: 90-2002.....
33	16-سياسة التكوين.....
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
38	تمهيد.....
39	01-مجالات الدراسة.....
39	02-المنهج المستخدم للدراسة.....
41	03-عينة الدراسة.....
41	04-أدوات جمع البيانات.....
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
46	01-عرض نتائج الدراسة و تحليلها لفئة المكونين.....
ج-د	خاتمة.....
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق



قائمة الجداول والأشكال



قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
46	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب الجنس	01
47	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب السن	02
48	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب الخبرة	03
49	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب المؤهل	04
50	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب بيئة العمل	05
52	الإشراف على عملية تكوين الأساتذة	06
52	نوع الإشراف بين إجباري أو اختياري	07
53	معدل تكوين الأساتذة لكل سنة	08
54	التكوين بين اطار المقاطعات	09
55	مدة التكوين المشرف عليها	10
56	نسبة التكوين بين النظري و التطبيقي	11
57	تحديد مواد التكوين	12
58	الرضا عن عملية التكوين	13
58	تحرير تقارير حول عمليات البرمجة و التكوين	14
59	متابعة عمليات التكوين	15
59	تناسب عدد الأساتذة مع عدد المفتشين	16

قائمة الجداول والأشكال

60	المشاركة في ندوات وطنية	17
60	الانتساب إلى خلية وزارية	18
63	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب الجنس	19
64	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب السن	20
65	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب الخبرة	21
66	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب المؤهل العلمي	22
67	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب مكان العمل	23
68	الرغبة في مهنة التعليم	24
69	الاستفادة في مهنة التعليم	25
70	مدة التكوين المستفاد منها	26
70	المشرف على التكوين	27
71	الاقرار بالاستفادة من عملية التكوين	28
71	الاقرار بكفاية مدك التكوين المبرمجة	29
72	تغيير الاستراتيجية بعد كل تكوين	30
74	الاقرار بالاحتياجات إلى تكوين مستمر	31
75	حسب سعيهم إلى تطوير معارفهم بعيدا عن	32

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أهداف التكوين	23
02	أهم محتويات البرنامج التكويني	24
03	أهداف البرنامج التكويني	25
04	شروط الملاحظة العلمية	43
05	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب الجنس	46
06	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب السن	47
07	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب الخبرة	48
08	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب المؤهل العلمي	49
09	توزيع أفراد العينة فئة المكونين حسب بيئة العمل	50
10	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب الجنس	63
11	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب السن	64
12	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب الخبرة	65
13	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب المؤهل العلمي	66
14	توزيع أفراد العينة فئة المتكونين حسب مكان العمل	67



مقدمة



المقدمة:

إذا كانت التنمية البشرية تعني بالإنسان باعتباره محورها فإن التعليم يعتبر أحد أهم مؤشراتنا إلى جانب الصحة وغيرها من المؤشرات التي تهدف إلى خدمة الفرد الذي سيخدم بدوره مجتمعه في إطار التنمية الاجتماعية الشاملة. ونظرا للتغيرات الحاصلة في المجتمعات نتجت عن التطور التكنولوجي والمعرفي الهائل الذي يشهده عالمنا المعاصر مما دفع في مختلف الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية كما يسير ويواكب هذا التطور وكانت الجزائر إحدى هذه الدول حيث تغيرت النظرة إلى التعليم من قطاع مستهلك إلى قطاع منتج بفضل مجهودات التنمية البشرية فهو القطاع المنتج للكفاءات التي من شأنها النهوض بمجتمعاتنا و تنميتها.

بواسطة تكوين موردها البشري تكويننا جيدا يهدف إلى الرفع من الأداء والتنفيذ قصد نجاعة أكبر واستفادة ولما كان المتعلم هو محور العملية التربوية فإن الأستاذ هو المحرك الأساس فيها إلى جانب المنهاج الدراسي ولهذا كثر الحديث عن مقاربات ومناهج جديدة ، عرفتها الإصلاحات التربوية في الجزائر منذ سنة 2003 إلى يومنا هذا، فلم يعد الأستاذ ملقنا للمعرفة بل موجهها ومرشدا فيها ، كما أصبح المتعلم جزءا مشاركا في العملية التعليمية لا متلقيا فقط.

وهذا التحول فرض على الأستاذ أن يكون في مستوى معين من إعداد بيداغوجي و تربوي يضمن قيامه بمهامه الجديدة (مختلفة عن قبل) وبشكل صحيح وفق ما يسمّى بالمقاربة بالكفاءات.

هذا الإعداد حاولت وزارة التربية الوطنية ضمانه من خلال عملية التكوين البيداغوجي للأساتذة الذي يهتم بإعداد الأستاذ وتكوينه وفقا لهذه المقاربة مع تمكنه من المناهج الدراسية خاصة ما يتعلق بمنهاج الجيل الثاني وكذا علم النفس الطفل. الذي يمكنه من التعامل مع هذا الطفل على اختلافه (الفروق الفردية) ليصبح مواطنا كفاء صالحا خال من العقد يمكنه القيام بدوره في هذا المجتمع.

فالتكوين البيداغوجي إذا ما تم في إطار منظم و صحيح يمكنه بذلك ضمان سير العملية التعليمية، التعليمية في أفضل شكل ممكن باعتباره يساعد الأستاذ على تذليل الصعوبات التي يواجهها في وسطه المهني خاصة وأنه يتعامل مع العقول البشرية التي تحتاج إلى أساليب وطرائق متنوعة في التدريس.

وهذا ما حاولنا تسليط الضوء عليه في دراستنا الحالية خاصة مع التغيرات المستمرة في الكتاب المدرسي و المنهاج الدراسي أين أثيرت نقاشات عديدة من قبل عدّة أطراف في القاعة التربوية وخارجها، ونركز على فئة الأساتذة هذه الفئة التي تعتبر مسؤولة بصفة مباشرة على رجال الغد الذين يدرسونهم وسط ظروف مهنية لا بأس بها تمكنهم من تقديم الأفضل في سبيل الحصول على جودة تعليمية تتكافأ مع مستوى الجهود المبذولة من أجلها.

وقد احتوت دراستنا هذه على 4 فصول منها النظري. ومنها الميداني بمجموعة من المؤسسات التربوية.



الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة



1-الإشكالية:

المؤسسة كيان نامي في وسط مليء بالتحديات والمخاطر والتطورات المتسارعة في شتى الميادين.

وللحفاظ على كينونتها واستمرارها لابد من رصد إمكانيات وبناء استراتيجيات ودراسات للواقع المحيط ومن أهم العناصر التي تكفل استمرار المؤسسة وتطورها العناية بالموارد البشري ماديا ومعنويا ومعرفيا. بحيث نستهدف من هذا الاهتمام الاستفادة القصوى من دورها.

ومدى علاقة الأفراد بالمؤسسة تشهد العديد من التغيرات والتطورات على الكثير من الأصعدة التقنية والفنية وطرق التسيير والأهداف المرحلية مما يجعل من مواكبة هذا الواقع أمرا هاما ولا يمكن بأي حال من الأحوال تحقيق هذا الأمر إلا بواسطة تكوين موردها البشري تكويننا جيدا يهدف إلى الرفع من الأداء والتنفيذ قصد نجاعة أكبر واستفادة قصوى. إذ يدخل التكوين في بناء العديد من عناصر النشاط في المورد البشري مثل: المهارات والمعارف والخبرات ومواكبة احداث التوجهات في المؤسسة والتي تفرضها البيئة العامة كما للتكوين انعكاس على المورد البشري من حيث كونه محطة اهتمام المسؤولين علما أن التكوين له منحى إداري يبنى على اختبار المورد البشري وفق منحى إجباري تخططه المؤسسة . كما هو معروف في المؤسسات ولعل المؤسسات التربوية جزء من التنظيمات بصفة عامة بل من أهم المؤسسات الحريضة عن التكوين المستمر من خلال برمجة أيام تكوينية داعمة ومستمرة على مدار الأيام والأسابيع نظرا لحساسية هذا القطاع الذي تعتبر عوائده الآتية معنويا أكثر منها ماديا¹.

الملاحظ بهذا الصدد أن المنظومة التربوية قد وضعت رزنامة مكثفة للتكوين الإلزامي لموردها البشري وهذا إلى جملة من الإشكالات الواقعية أن عملية الالتزام هذه قد تؤدي إلى نوع من الروتين الذي يكون فيه المورد البشري تكويننا سلبيا نظرا لضغوطات العمل من جهة وأعباء التكوين الذي يبرمج عادة أيام العطل والراحة ونحن نعلم كثافة

¹ / أ-د براهمي إبراهيم. أ. العيد قرين : مقال اتجاهات معلم المرحلة الابتدائية خريجي المدارس العليا للأساتذة نحو تكوينهم البيداغوجي وعلاقتها بدافعيتهم للانجاز. مجلة البحوث التربوية والتعليمية المجلة 3 العدد 6 الصادرة بتاريخ 2014/12/31. الجزائر ص31.

الفصل الأول:

المنهاج الذي يشغل طيلة الأسبوع بأكمله إضافة إلى الفئة التي يتم الاستشراق عليها ورغم ما تطره المؤسسة التربوية من كوادرات استشرافية ذات خبرة عالية متكونة أساسا من أساتذة مكونين ومفتشين ذوي خبرة ووسائل تكنولوجيا وأغلغة مالية فإننا أمام وضع نجد أنفسنا بين طريقتين :

إن هذا الالتزام له اثر سلبي على نجاعة التكوين نظرا لما فرض واثرا ايجابيا بالنظر إلى هذا التكوين الذي يعطي استفادة قصوى من حيث كفاءات التكوين مع الوسط العلائقي المتشابه للمؤسسة التربوية بصفة عامة. لكن الإشكال الذي مازال يطرح نفسه هو المدة القصيرة المبرمجة للتكوين حيث لا يتعدى أربعة أسابيع. فالجهات المعنية راهنت على التكوين من جهة لكن في الوقت نفسه قد تكون لنوعية التكوين آثار مباشرة إما رقع الكفاءات أو خفضها.¹(1)

ولمعرفة مدى نجاعة التكوين في تحقيق الأهداف لا يجب إنشاء مهمة التقييم فقط. بل هذه المهمة تخص كل المسؤولين في هذا الميدان لكي لا يصعب تحقيقها. كما أن عملية التكوين الإجباري اختلفت الآراء حول برامجها ومدتها وأهدافها ومعاييرها وبناء على ذلك نطرح التساؤل التالي :

إلى أي مدى حقق تكوين الأساتذة النجاعة في ظل اجباريته؟

كما نطرح التساؤلات الآتية :

1/ هل البرامج المكثفة في التكوين تقف عائقا أمام نجاعته ؟

2/ ماهي المعايير المعتمدة للوقوف على حقيقة تجسيد أهداف التكوين ؟

3/ هل يعتبر وعي المدرسين بأهمية التكوين واجباريته كافيا لتجاوز مشاكل المنظومة التربوية؟

¹ / ابراهيم صالح. حمودي ورواق : مقال التكوين المستمرآخر للرفع من جودة التعليم الابتدائي . المجلد 14 . العدد 1 الجزائر 2001 ص 120.

2-فرضيات الدراسة:

تعرف الفرضية على كونها مجموع الحلول الممكنة والتي يفرضها الباحث لمشكلته وذلك حسب ما كونه من فكرة مسبقة مقروءة أو مسموعة أو مرئية وللإجابة عن تساؤلات الدراسة نقترح الفرضيات التالية :

1- الفرضية الرئيسية:

يساهم التكوين الناجع في تحسين مردودية العاملين.

2-الفرضيات الجزئية:

تساهم البرامج التكوينية المكثفة في تحسين مردودية العامل.

-للمعايير المعتمدة دور في تجسيد أهداف التكوين.

-وعي المدرسين بأهمية التكوين واجباريته يؤثر بشكل مباشر في أداء العاملين.

3- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

مع وجود تطورات حادثة في المجتمعات أوجب وجود جوانب عديدة تستدعي التغيير والذي من شأنه خلق تكيف مستمر مع معطيات العصر التقنية وذلك من خلال استخدام الموارد الطبيعية والبشرية والاستغلال الأمثل للتمكن من تجاوز حدود التخلف.

إن من خلال التكوين يتم اكتساب الفرد لقدرات عقلية وعضلية تتمثل في المعرفة والمهارات مع تنمية السلوك الاتجاهات نحو العمل وتدل كافة المؤشرات إلى تزايد الاهتمام بوظيفة التكوين نظرا لارتباطها بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها والإنتاجية والكفاءة الإنتاجية.

من خلال هذا العرض سيتم محاولة تحديد طبيعة التكوين .

1- تحديد طبيعة التكوين:

-الاهتمام المتواصل بالتكوين عبارة عن استثمار في المورد البشري بغرض زيادة الإنتاجية الكلية.

2-تحديد مفهوم التكوين :

إن التكوين هو مقوم من مقومات التنمية الاجتماعية كونها مطلب حضري وهو يؤهل الفرد للقيام بمهامه ولكن بكفاءة وجودة عالية للأخذ بأسباب التطور الحضاري والتي تضيفي في البناء العام للمجتمع وقد أشار كل من(هايسون ومايرز) في تعريفهما للتكوين بأنه عملية يراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة من الأفراد تجعلهم أكسر كفاية ومقدرة في أداء أعمالهم الحالية والمقبلة وذلك بتكوين عادات¹ فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة .

4- أسباب اختيار الموضوع:

يعد موضوع التكوين بالمؤسسة الجزائرية بين الإجبارية والنجاعة من أهم المواضيع التي تستدعي البحث والتنقيب ذلك كون التكوين له أهمية بالغة وكبيرة في تأهيل العنصر البشري وذلك بتنمية مهاراته وتعديل سلوكه وتنمية معارفه أيضا تحقيقا لحاجات الموظف من جهة أخرى وقد تم اختيار الموضوع للدراسة بعد توفر مجموعة من المبررات الذاتية والموضوعية

1- الأسباب الذاتية:

-طبيعة الاختصاص والمتمثلة في علم الاجتماع والتنظيم والعمل.وذلك كون موضوع التكوين بين اجباريته والنجاعة من أهم موضوعات الاختصاص

-اهتمامنا الشخصي بموضوع الدراسة ورغبتنا الشخصية في الاطلاع على تفاصيل هذا الموضوع وهو التكوين بين تعدد الصيغ ومدى الوصول إلى الأهداف المنشودة.

¹/ علي محمد عبد الوهاب ، إدارة الأفراد ، عين شمس القاهرة. مصر. 1990. د. ط. ص 266.

الفصل الأول:

- كوني موظفة في مؤسسة.

- كون إحدانا موظفة في مؤسسة جزائرية وطالبة في نفس الوقت جعلنا نطمح إلى الربط بين ما نعيشه وما سوف نتناوله في هذا الموضوع.

2- الأسباب الموضوعية:

- محاولة الوقوف على كيفية القيام بالعملية التكوينية في ظل التغيرات والتطورات في المجال الإداري و التكنولوجي في محاولة التعرف على مدى مساهمة التكوين في ظل اجباريته في تحسين أداء العاملين وتحقيق الفعالية التنظيمية من خلال التعرف على البرامج التكوينية الموضوعية وكيفية تصميمها وتنفيذها ناهيك عن دور المكون في نجاح العملية التكوينية وواقع تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.- الدور الذي يكتسبه موضوع التكوين بين الإجبارية والنجاعة حيث يسمح هذا الأخير بتطوير الكفاءات ومهارات الموارد البشرية وجعلها أكثر تلاؤما مع المتغيرات الطارئة.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في التعرف على وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة والمتمثلة في وظيفة التكوين وكيفية الأداء والتسيير وكذا أهميتها في تحقيق فعالية وتحسين الأداء الوظيفي وعليه يمكن إبراز أهمية الدراسة في مايلي:

- الاطلاع على وعي الموظف الجزائري بأهمية استفادته من التكوين لتحديد معارفه وترقيته مهنيا واجتماعيا وتنمية مهاراته.

- كون هذه الدراسة تمس أحد المؤسسات المكونة للمجتمع ذات طابع إداري تقدم أحد محاور ارتقاء بمجال العنصر البشري.

- تحسين العلاقات الإنسانية وتوطيد ما بين الرؤساء والمرؤوسين من جهة والزملاء فيما بينهم من جهة أخرى في المؤسسة.

الفصل الأول:

- تزايد الاهتمام بتكوين العنصر البشري كونه المحرك الأساسي لعناصر الإنتاج الأخرى المادية والمالية منها.

6- أهداف الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من وجود أهداف محددة يسعّر إلى تحقيقها من خلال شقي الدراسة النظرية والتطبيقية ونظرا للأهمية البالغة لموضوع التكوين في المؤسسة الجزائرية بين الإيجابية والنجاحة يمكننا إبراز أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- معرفة مدى تنفيذ المؤسسة بمختلف البرامج المكثفة التكوينية المعتمدة لتحسين أداء العاملين والتي تقف عائقا أمام نجاحته.

- معرفة دور التكوين في تنمية قدرات ومؤهلات الموظفين وتوجيه وتعديل سلوكياتهم بالمؤسسة.

- التعرف على دور المكون وتأثيره على نجاح العملية التكوينية.

- الكشف على مدى وعي العاملين بأهمية التكوين واجباريته وإذا ما كافيا لتجاوز المشاكل التي يمكن أن تعترضهم في خلال مساهمهم المهني.

- الوقوف على مستوى عملية التكوين وكذا المعايير المعتمدة في العملية التكوينية أيضا على حقيقة تجسيد أهداف التكوين ومدى تأثير عملية التقييم على نجاحها.

7/ الدراسات السابقة:

1- بن زلف جميلة: تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية دراسة ميدانية

ببعض المؤسسات التربوية لبلدية ورقلة -مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع 2013-

2014.

تشارك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية من حيث مكانة وقيمة المعلم في المنظومة التربوية باعتباره محرك للعملية التعليمية التعليمية وكذا في الشق النظري فيما يخص تطور النظام التربوي في الجزائر غير أنها تختلف مع دراستنا الحالية من حيث تركيزها على التأهيل بدل التكوين.

2- بلقاسم بالقيديم: الفعالية التربوية لأستاذ التعليم المتوسط ، العمليات والتفاعل كمعيار بناء بطاقة ملاحظة وتقسيم وشبكة تحليل الاحتياجات تدريبية أثناء الخدمة.

مذكرة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علوم التربية سنة 2012-2013.

اشتركت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في شقها النظري وبالخصوص في مجال التكوين حيث تعرضت اليه بشيء من التفصيل خاصة فيما يتعلق بمراحل تطور التكوين ، غير أنها اختلفت من حيث الجانب الميداني اختلافا كليا باعتمادها على المنهج الاحصائي، ونماذج مخططات التدريب أثناء الخدمة.

3- جمغري بلال: فعاليته التكوين في تطوير الكفاءات دراسة حالة، مركب المحركات والجرارات قسنطينة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية 2008-2009.

اتفقت هذه الدراسة مع دراستنا من حيث تركيزها على التكوين بكل جزئياته، مفهوم، أهداف، أنواع.....إلخ. واختلفت مع دراستنا من حيث تركيزها على تحديد الاحتياجات و تصميم البرامج التكوينية بالإضافة إلى استخدام منهج دراسة الحالة الذي تختصر نتائجه على الحالة المدروسة.



الفصل الثاني:

الأسس النظرية للدراسة



01-تعريف التكوين:

لغة : كون الشيء أي أوجده و أنشاه أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية "former" تعني اكتساب معلومات في ميدان التربية أو الثقافة.

كان التكوين مجال اهتماما كثير من المفكرين اختلفت و تعددت وجهات النظر لكل مفكر و تجلي ذلك من خلال تباين التعاريف منها¹

1979 deimantamallin تعريف دي مونتو مولان :

التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية

1979 milaret تعريف ميلاري :

التكوين عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات تعريف فيري يدل التكوين على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص كما يعرفه العالم الاقتصادي الفريد مارشال في كتابه مبادئ الاقتصاد أن فئة متعلمة ومتكونة من الناس بالتعليم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على الإنتاج. يستطيعون أن يستثمروا كل قوى الطبيعة ومصادرهما لصالحهم لهدف الارتقاء بمستوى المعيشة وتوفير الحياة الكريمة للفرد والمجتمع.²

2- علاقة التكوين ببعض المصطلحات:

بعد ما تم عرضه سنحاول تقديم مصطلحات مشابهة للتكوين فيمايلي :

¹ / بوسعدة قاسم : مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، تكوين المعلمين واشكاليته- ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة .. العدد الثاني جوان 2011.

² / محمد فالخ صالح ادارة الموارد البشرية . دار حامد للنشر والتوزيع عام 2004 نقلا عن مذكرة تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة 2009/2008 .

1- الإعداد: الإعداد أو ما يسمى التكوين السابق على التوظيف يدل على عدة عمليات كالتعليم والتكوين وغير ذلك نجد البعض يدقق استخدام المصطلح إذ يعني في نفس الوقت عملية تستهدف إضافة معلومات ومعارف جديدة للفرد ويبدأ الإعداد حيث ينتهي التكوين.

2- إعادة التكوين: يعد احد أنواع التكوين رغم استعمال البعض نفس المصطلح بالفرنسية recyclage الرسكلة. ولضرورة إلمام وإحاطة الفرد ببعض المعلومات المتخصصة ما إن انتقل من وظيفة إلى أخرى هنا تحدث عملية إعادة التكوين.

كما يعرف التكوين على انه: مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف لتزويد العمال بالمعارف والمهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من التسيير اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها¹ تعريف المعهد الكندي المتخصص في تربية الكبار يشمل التكوين كل النشاطات التربوية التي يمكن لذوي الأهلية من ممارستها سواء أكانت دراسات تكميلية أو هامة لعمالهم أو لحاجاتهم كموظفين² كما يعرف التكوين على انه عملية تعلم تهدف إلى تطوير وتحسين الأداء أي إحداث تغيير فيه يرفع مستواه إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة، سواء تم ذلك للأفراد من غير العاملين ذاتيا أو تحت إشراف المنظمة والمسؤولين فيها بطريقة مباشرة بالاستفادة من جهود جهات أخرى في ذلك المجال فان التركيز يبقى دائما على أداء مؤهل العاملين أيا كانت مستوياتهم وأيا كانت تخصصاتهم.

ويمكن أن نحلل هذا الأداء إلى معرفة ومهارة حقيقية في حين ذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و105 من الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 19 جمادى الثاني 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على انه يعتبر حق والالتزام في نفس الوقت.

¹ / صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية العملية . دار الكتب الجامعية . الإسكندرية . مصر . 200 . دط . ص 69 .

² / علي محمد عبد الوهاب . مرجع سابق .

03/ المقاربة النظرية للدراسة :

1/ نظرية الإدارة العلمية : بغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فعالية على تطوير الأداء وتحسينه في نفس الوقت وبالعامل على الحد قدر المستطاع من المشكلات التي أدت إلى تحقيق الإنتاج. استهدفت حركة الإدارة العلمية تكوين توجه علمي توظف نتائجه دراساته وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص لرفع الأداء وذلك بتوفير جميع السبل قصد الإرشاد التي هي كفيلة بتوجيه

الإفراد العاملين في مجال اختصاصهم وفق الأسس العلمية للإدارة. ناهيك عن الأسس العلمية لتقييم الأداء أيضا من خلال دراسة الحركة و الزمن وأيضا قياس الحركات البدنية الضرورية في الأداء وكذلك العمل على تأطير المدير من حيث : التخطيط. التوجيه. الرقابة.¹

من أهم رواد نظرية الإدارة العلمية (فريدريك تايلور-1856-1915) سارنيج (ماكس فيبر) من حيث الرشد والعقلانية واعتماد مبدأ تقييم العمل والتخصص وتحديد نطاق الإشراف من خلال ما تم عرضه إيجازا فإننا يمكننا القول أن : التكوين يحقق فعالية لدى العاملين و بالتالي يؤدي إلى زيارة في معدلات الإنتاجية لذاك تعطي هذه النظرية اهتماما كثيرا للتكوين وذلك من خلال أسسها وقواعدها والتي بنيت كمدخل علمي للتنظيم من خلال وظيفة التخطيط والتوجيه والتنظيم والرقابة كوظائف هامة في المؤسسة.

2-مدرسة العلاقات الإنسانية : لا يمكننا إهمال أهمية الحالة النفسية وتحديد العلاقات الإنسانية إضافة إلى رفع الروح المعنوية ونوع القيادة ومختلف وظائف الإدارة بما فيها التكوين الذي يضع العامل المناسب في المكان المناسب كدعامة أساسية بغرض زيادة الإنتاج وتحسين الأداء وشعور العامل بالرضا الوظيفي فلم تعد ظروف العمل وأحواله هي المحور الرئيسي للكفاية الإنتاجية.

^{1/} مصطفى عشوي :أسس علم النفس الصناعي التنظيمي دار النخلة . الجزائر 1992. ص 52. 53. 54.

من بين هذه الدراسات الرائدة في هذا الميدان : البحوث التي أجراها (التون مايو) وزملائه والتي دلت على أن كفاءة الأداء والرضا على العمل بواسطة التكوين أمرين لا يمكن فصلهما كما أن الاتجاه نحو المؤسسة تعد عامل مهم في دفع العامل نحو العمل .ومن خلال ما تم عرضه يمكن حوصلته في كون نظرية العلاقات الإنسانية ترى أن التكوين عنصر هام يؤدي إلى شعور العامل

بالرضا وذلك من خلال حصوله على ترقية مهنية واجتماعية تحفزه على زيادة الإنتاج وبالتالي تحسين أداءه الوظيفي ناهيك عن شعوره بان المؤسسة تعطيه قيمة تهتم به وتنمي معارفه وتعديل وتوجه سلوكه وتطور مهاراته باعتباره فرد فاعل داخل المؤسسة.¹

04/ التكوين من الجانب السوسيو تاريخي

لقد عرف التكوين تطورا كبيرا وصل إلى المرحلة المعروفة حاليا حيث كان في القدم محصورا في مكان العمل .حيث يتلقى العامل تعليما بسيطا حول العمل المكلف به وقد استمرت هذه الطريقة حتى منتصف العشرينات فعلى المستخدمين التعلم بأنفسهم وسرعة وإلا فالطرده ملهم.

أما في فرنسا فقد تولت المعاهد تقديم دروس تكوينية مرتبطة بمجال القانون التجاري والصناعي. أصبح التكوين بعد الحرب العالمية الثانية حقيقة واقعة ففي نهاية هذه الفترة تم اعتماد البرنامج التكويني الأمريكي من قبل الدول الأوروبية أين أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملكه من معارف ومع بداية الستينات أصبح تكوين المستخدمين ضرورة ملحة بسبب التطور التكنولوجي السريع تعززت هذه الصورة في معظم المنظمات حيث أصبح ضروريا اللجوء إلى برامج التكوين لمسايرة التطور²

¹ /المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد ، تقنيات تسيير المستخدمين .

² /حمداوي وسيلة ،إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قلمة 2004 ص99 نقلا عن التكوين وأثره في تسيير مرفق عام.

5- التفرقة بين مفهوم التكوين مع مفاهيم أخرى:

1-5 لتكوين والتدريب: اشتقت كلمة التكوين من فعل كون ذات المصدر اللاتيني fomer الذي ترجمه مختلف

العلماء والباحثون العرب بمفهوم التدريب لان اللغة الانجليزية لا تستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين ، فالتشريع الجزائري

يستخدم مصطلح التكوين خلافا لكلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي (1)¹

2-5- التكوين والتعليم : التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة

متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا فنقوم مثلا بتكوين عمال الآلات الكاتبة .موظفي الاستقبال..... وتعتبر هذه

الوظائف من الأنواع التي يمكن التحديد الدقيق لمكوناتها وأنشطتها ويمكن تقسيم العمل فيها وتجزئته بسهولة وبالتالي

تحديد أفضل طريقة للقيام بها.

فالتكوين هو تطبيق المعرفة أما التعليم فهو على العكس يعمل على إرساء عمليات أو أساليب للتفكير المنطقي

السليم وليس مجرد تعلم مجموعة من الحركات أو الخطوات المتتابعة فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها²

3-5- التكوين والتربية: التربية في معناها اللغوي تعني الزيادة والنمو واصطلاحا حسب "جون ديوي" فهي حاصل

العمليات والسبل التي ينقل بها مجتمع ما سواء أكان كبيرا أو صغيرا ثقافته المكتسبة وأهدافه إلى أجياله الجديدة بهدف

استمراره ووجوده³

بينما ينصرف مفهوم التكوين لكونه الوسيلة التي تم من خلالها اكتساب المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة

العمل والقدرة على استخدام نفس الوسائل والطرق أكثر كفاءة ما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في

التصرف نحو الأفراد أو الأشياء أو المرافق بطريقة جديدة⁴

¹ / رايح العايب نقلا عن دور التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة بولاية ورقلة 2012/2011.

² / جفري بلال ، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة ، 2009/2008 ص30.

³ / رايح تركي ، أصول التربية والتعليم ، ط2 .ديوان المطبوعات الجزائرية .الجزائر 1990 .ص16.

⁴ / سهيلة محمد عباس.علي حسن علي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1. دار وائل. عمان 1999 ص106 .

4-5- التكوين والتنمية: تعتبر التنمية مرتبطة كثيرا بالتكوين وهما مصطلحان غالبا ما يستعملان لإعطاء معنى مزدوج لحالة واحدة.

فعلى الرغم من تشابه المفهومين والوسائل المستخدمة إلا أن هناك من يفرق بينهما على أساس المدى الزمني لكل منهما فالتكوين يركز على وظيفة الفرد الحالية

ويستهدف تنمية المهارات والقدرات التي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي في الوظيفة الحالية من ناحية أخرى فان تنمية العاملين تركز على الوظائف المستعجلة في التنظيم

فمع تطور المسار المهني للفرد سوف تبرز أهمية الحاجة إلى مهارات وقدرات جديدة وبذلك فان التكوين هو أداء ا والية من آليات التنمية.¹

6- مبادئ التكوين :

هناك مجموعة من المبادئ الواجب مراعاتها عند ممارسة النشاط التكويني حتى تتحقق فعالية ويحقق النتائج المستهدفة منه.

التكوين نشاط مستمر:

وهذا يعني انه نشاط ضروري ومستمر أي ملازم للتطور الوظيفي للفرد وشامل لجميع المستويات التنظيمية فالتكوين المستمر يعد استثمارا في الأداء لذا لا يجب أن يتوقف عند حد معين.

التكوين نظام متكامل:

ويقصد ب هان هناك تكامل وارتباط في العمل التكويني فالتكوين ليس نشاطا عشوائيا ولا ينبع من فراغ ويكون التكامل بين المكونات الأساسية للتكوين (الأفراد والخبرات) وتكامل في الأنشطة التكوينية (وصف .تحديد.تصميم. تنفيذ. تقييم) ويكون التكامل أيضا في نتائج التكوين (سلوكية. بشرية).

^{1/} كمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية مصر 2003. ص333 نقلا عن مذكرة الماجستير دور التكوين في تنمية الموارد البشرية ص48

07/ أشكال التكوين: ويعني إعداد المعلمين في شقين: نظريا وتطبيقيا، ولهذا فبرامج التكوين الحديثة تتركز على

شكلين من التكوين:

التكوين النظري: وتقدم فيه للمعلم الطالب دروسا نظرية حول المادة، التخصص، لتوسيع تحكمه في المادة التخصص

لتوسيع رصيده المعرفي فيها، بالإضافة إلى دروس تتضمن معارف حول الطرق والمناهج والوسائل التعليمية وكذا ما

يرتبط بخصائص المتعلم.

التكوين التطبيقي: أو ما يعرف بالتربصات الميدانية وهو مكمل للتكوين النظري وذلك بإدماج المتكون في المحيط

المهني والكشف عن مدى استعداداته لتأدية وظائفه واعتماده على نفسه وتمتد هذه التربصات حسب طول مدة

التكوين وهي نوعان:

تربصات مفتوحة: وهذا في السنة الأولى من التكوين يوم في الأسبوع طيلة السنة.

تربصات مغلقة: وهي ان يطبق المعلم الطالب ما اكتسبه نظريا من خلال تأدية مجموعة من الدروس مع التلاميذ لمدة

أسبوعين متتالين سواء في السنة الأولى من التكوين أو عند نهاية التكوين¹.

08/ مجالات التكوين: اتفق الباحثون والمختصون على أن مجالات التكوين الرئيسية تشمل جانبين هامين هما:

التكوين الأكاديمي والتكوين البيداغوجي.

التكوين البيداغوجي: كان ينظر إليه كمقوم ثانوي في الممارسة التعليمية والتركيز على المعارف الأكاديمية باعتبارها

الأساس الذي تقوم عليه ممارسة وظيفة التعليم ولكن هذا التصور تغير ضمن

البيداغوجيا الحديثة ليصبح مقوما ضروريا يجب أن يتحكم فيه المعلم ويتقنه لكي يعلم تعليما فعالا ويشمل هذا

التكوين الجوانب التربوية والنفسية النظرية العملية التي تمكن المعلم الطالب من تنظيم المواقف والخبرات التعليمية

وتسهل عملية التدريس ومواجهة المواقف التعليمية المختلفة والمتنوعة.

¹/ بلقاسم بلقيدم، مرجع سابق . ص144.

ويعتمد التكوين في هذا المجال على إستراتيجية التدريب العملي والميداني الذي يضع المتكون في مواجهة الواقع التعليمي، فالمعلم المكون تكويناً بيداغوجياً يمكنه التعامل مع التلاميذ بسلاسة

التكوين الأكاديمي ويقصد به المسار الذي يتبعه المعلم في اكتساب المعرفة في ميدان التعليم الذي يتخصص فيه فهو ينمي القدرة الدقيقة في مادة أو مجموعة مواد معينة حسب مستوى الدراسة التي يقوم بها ، فهو ينمي أيضاً الثقافة العامة، ويركز هذا المجال على التخصص العلمي الذي يدرسه

المعلم الطالب فهو يمكنه من الإجابة على أسئلة التلاميذ المطروحة في الفصل إذ لا بد له أن يكون أحد المصادر الدائمة للمعرفة وأن يعلم على مواكبة التطور المعرفي الحاصل في ميدان تخصصه، ويعمل على تحديث معارفه وتطويرها مما ينعكس بشكل إيجابي على المعلم من حيث ثقته بنفسه وثقة تلامذته فيه، وباختصار فالتكوين الأكاديمي يقصد به التكوين المرن في مجال التخصص الذي سيقوم المعلم بتدريسه عند الالتحاق بالمهنة بشرط أن يكون هذا التكوين يستجيب للتغيرات الراهنة لما تحمله من تحديات ورهانات. ومرونة ويساعدهم على التعلم من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على البحث وبناء علاقات إنسانية ضمن مناخ تفاعلي إيجابي داخل الصف.

على الرغم من أهمية كل من هذين المجالين إلا أنه لا يمكن لأحدهما الاستغناء عن الآخر فهما مترابطان ومتكاملان يهدفان في النهاية إلى تكوين معلم كفاء وفعال يحقق أهداف العملية التربوية ويرفع من مردوديتها¹.

09/ خصائص التكوين :

التكوين نشاط متغير ومتجدد: ويقصد بذلك المرونة وذلك لتعامله مع متغيرات عديدة في داخل وخارج المؤسسة فالفرد الذي يتلقى التكوين عرضة للتغير في عاداته وسلوكاته ومهاراته كما أن الوظائف هي الأخرى تتغير لتواجه متطلبات التغير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل كذلك تصبح إدارة التكوين مسؤولة عن تحديد و تطوير النشاط التكويني.

¹ / بلقاسم بن قيدوم ، مرجع سابق .ص.146.

التكوين نشاط إداري وفني: فالتكوين باعتباره عملاً إدارياً ينبغي أن تتوفر مقومات العمل الإداري الكفاء وباعتباره عملاً فنياً يحتاج إلى خبرات متخصصة خاصة في تحديد الاحتياجات التكوينية وإعداد المناهج والمواد العلمية.

التكوين عملية منظمة ومحددة: وهذا يعني الاعتماد على التخطيط العلمي الفعال لتحقيق الأهداف المرجوة. فالتكوين له علاقة وثيقة مع البيئة التنظيمية المحيطة به والمناخ العام الذي يتم فيه.

10/ أهداف التكوين: من أهم الأهداف التي يتوخاها التكوين على العموم:

- اكتساب المعلومات والمعارف اللازمة وتنميتها نحو الرغبة والدافعية للعمل والتعاون مع الزملاء والرؤساء.
- تحسين مردود الأداء مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإدارية.
- تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب تحقيقه.
- تكوين علاقات إيجابية بين المنظمة وأفرادها وبالتالي تنمية انتماء الفرد للمنظمة.
- تحسين المناخ العام للعمل في المؤسسة وتزويد الأفراد بالخبرات المختلفة.

هناك من يقسم الأهداف التكوينية إلى ثلاثي وثنائي.

التقسيم الثلاثي للأهداف:

حسب نوع ومحتوى التكوين:

هدف تغيير اتجاهات المكونين وتوجهاتهم.

هدف تقديم المعرفة وتوسيع مدارك المتكونين.

هدف تنمية المهارات والقدرات.

حسب درجة وكثافة ومستوى التكوين:

هدف التلمذة

هدف رفع مهارة الأداء.

هدف السيطرة والتفوق.

حسب المدة التي يغطيها التكوين:

أهداف قصيرة الأجل (احتياجات عاجلة وسريعة).

أهداف طويلة الأجل (احتياجات تنمية وتطوير متأنية).

التقسيم الثنائي للأهداف:

الأهداف العامة للتكوين:

وتتمثل في الحد الأدنى اللازم تحقيقه في المؤسسة حتى تستطيع أداء رسالتها على الوجه الأكمل، فهناك الأهداف:

الأهداف الإدارية:

تخفيض العبء على المشرفين.

زيادة مرونة واستقرار المؤسسة.

السماح للمؤسسة باكتشاف الأشخاص ذوي الكفاءات العالية.

مساعدة الإدارة على تحسين الاتصال.

الأهداف الفنية:

تذكير العاملين بأساليب الأداء وتعريفهم بالتغيرات والتعديلات التي تدخل عليها¹

تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها.

التحكم في الكم والكيف

التقليل من حوادث العمل.

زيادة الإنتاجية والقيمة المضافة.

¹ / أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية من منظور القرن 21، جامعة القاهرة 2000، ص 267، نقلا عن جفري بلال، مرجع سابق، ص:38.

الأهداف الاقتصادية والإنتاجية:

- غرس الشعور بالحاجة إلى تحسين القدرات والمعلومات.
- رفع معنويات الأفراد.
- زيادة الربح.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية.
- الأهداف المرحلية للتكوين:
- الأهداف العادية:
- وتشمل تلك الأهداف التكوينية التقليدية مثل تدريب المعلمين الجدد، إعداد برامج تذكيرية.

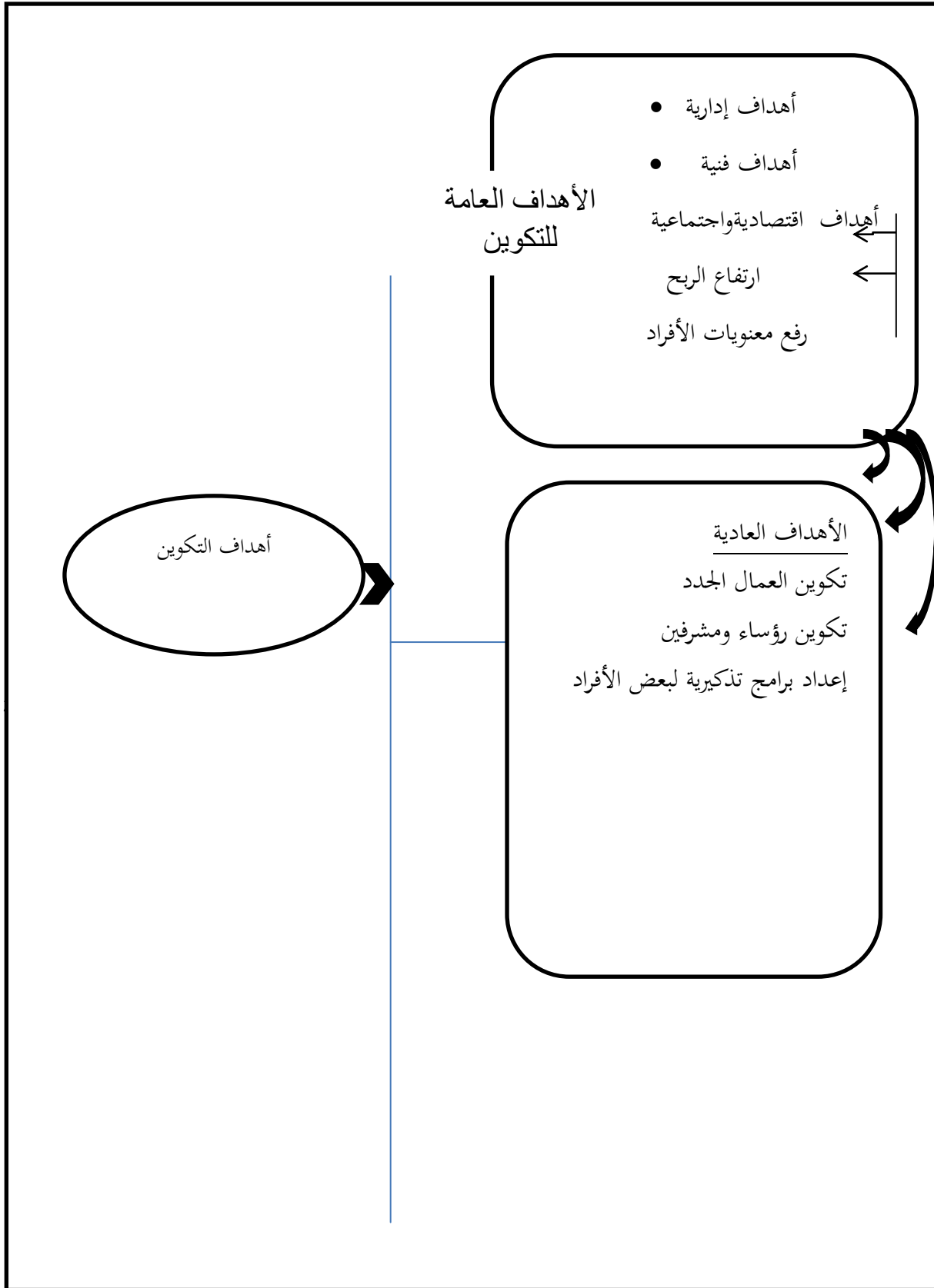
أهداف حل المشكلات:

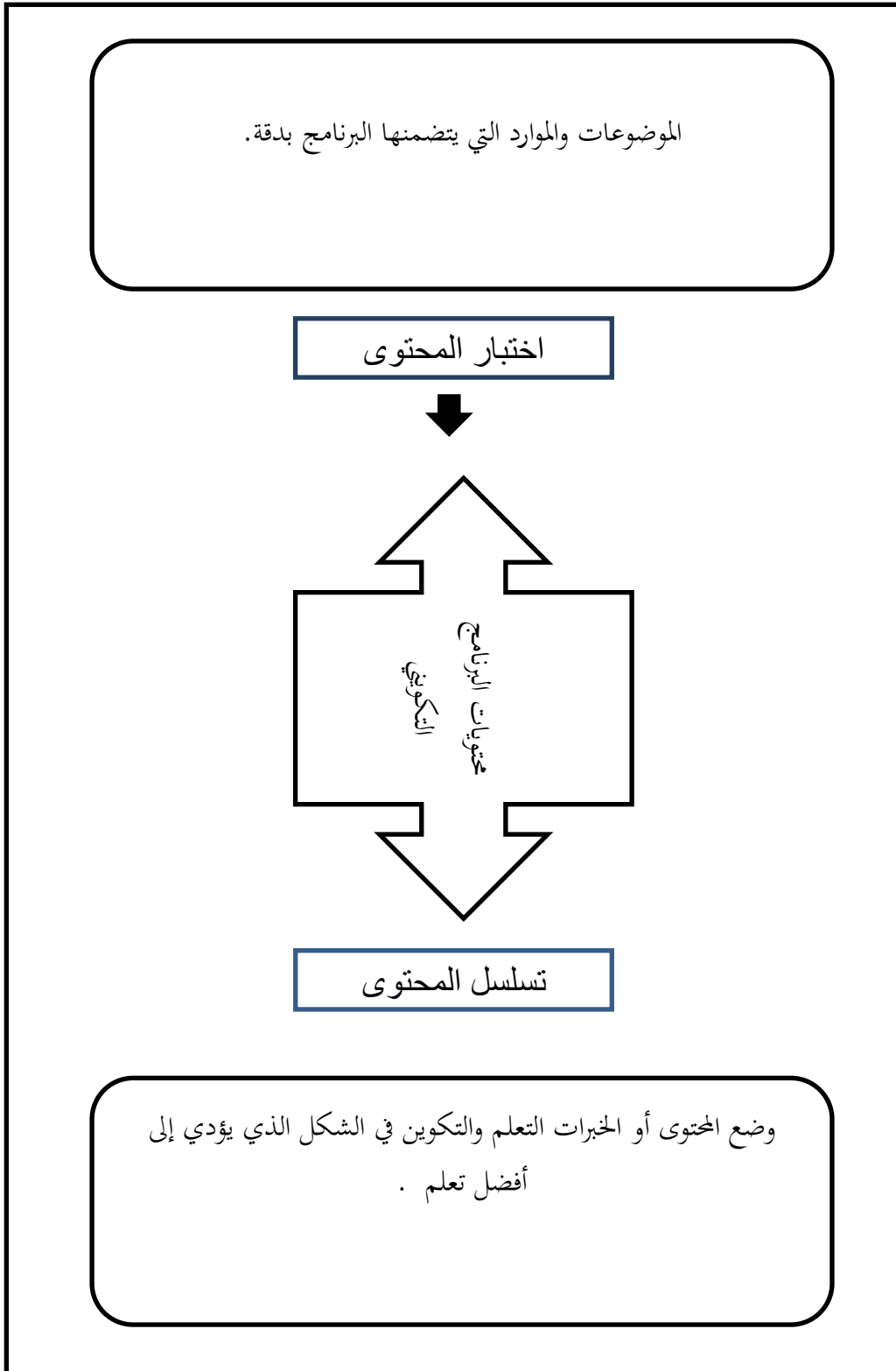
وتختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات الموجودة في العمل ومعادلة الكشف على المعوقات والانحرافات في الأداء، ومنها الإقلال من ت... وشكاوى العاملين، تقوية العلاقات الإنسانية في المؤسسة وحل مشكلات التغيب.

الأهداف الابتكارية:

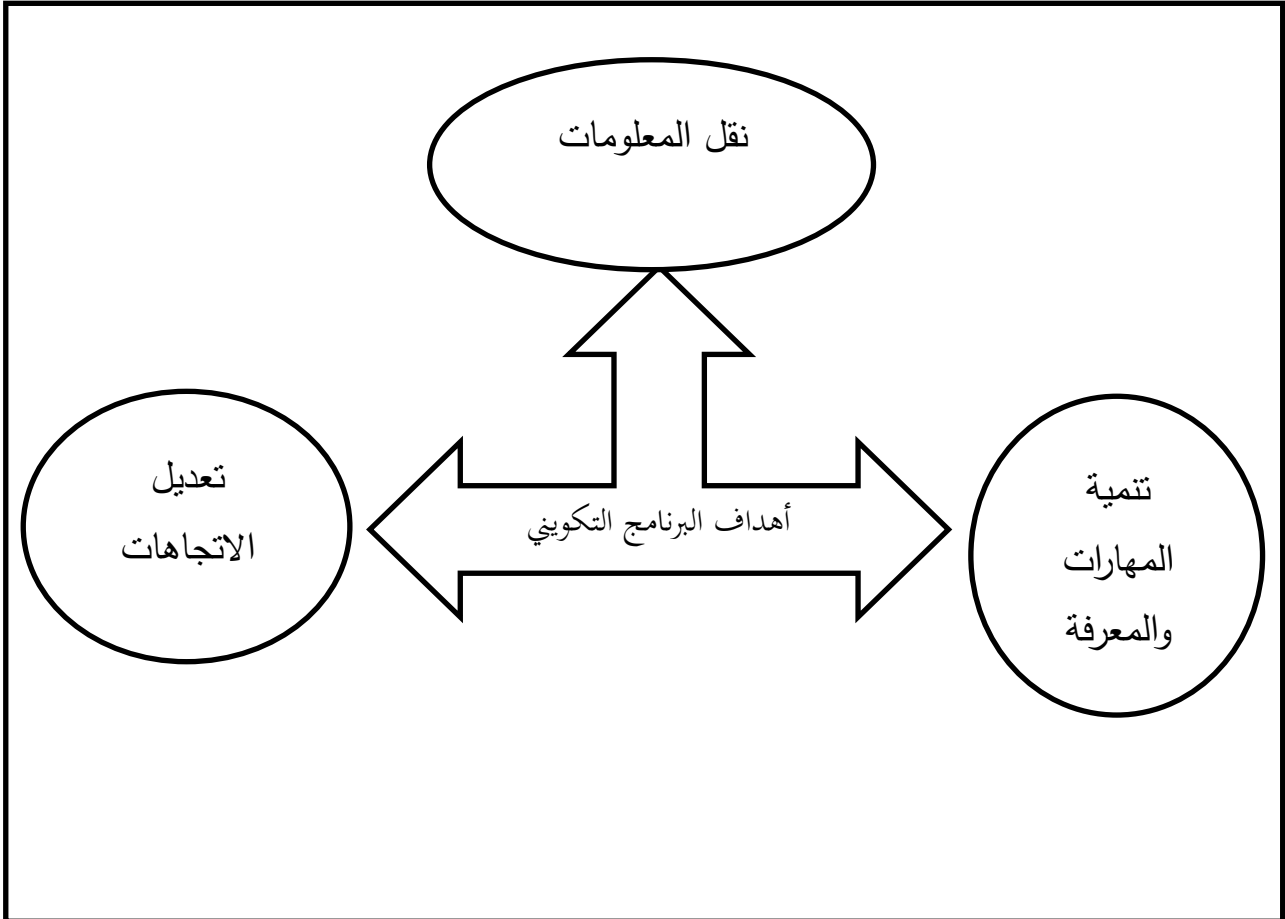
وتتعلق بالتنوير والاكتشاف والتجديد والغرض منها هو تحقيق نتائج إبداعية لرفع مستوى الأداء في المؤسسة.

أهداف التكوين: من خلال المخطط الآتي سيتم عرض أهم أهداف التكوين.





أهداف البرنامج التكويني: من خلال البرنامج التكويني نضمن حاجات المؤسسة من اليد العاملة وضمان تكييف مستمر للعمال بالنظر إلى التغيرات التقنية والتكنولوجية.



11/ أهمية التكوين :

ازدادت أهمية التكوين في السنوات الأخيرة مع زيادة تعقد الوظائف في العصر الحديث فإن نصف الوظائف الحالية تقريبا لم تكن موجودة من خمسين سنة في المجتمعات وأصبحت عملية تغير المسار الوظيفي عدة مرات من خلال الحياة العملية ظاهرة عادية جدا وممكن تقسيم الأهمية كما يلي:

بالنسبة للفرد:

- رفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية العلاقات الإنسانية.
- تقليل الحاجة إلى الإشراف المباشر الدقيق.

- تحقيق المرونة والاستقرار للتنظيم.
- تقليل إصابات العمل.
- تخفيض معدل الدورات في العمل¹
- تعديل اتجاهات الفرد وتغيير سلوكه ومساعدته على تقييم ذاته.
- زيادة دراية الفرد بالمشكلات المحتملة.
- مساعدة الفرد عن البحث عن أسلوب جديد للعمل والتفكير في حل المشكلات.
- اكتساب الفرد نظرة جديدة باستخدام طريقة التعليم الذاتي حتى يحدد لنفسه نقاط الضعف والقوة.

بالنسبة للمؤسسة:

- إزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء.
- حاجة المؤسسة للأشخاص أو العمال بتأهيل ومهارات معينة.
- إعداد أشخاص جدد.
- معالجة مشاكل عدة تمكن المشرفين والمدراء من أداء مهامهم.
- مجابهة تحديات المستقبل.

بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية:

- تطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الخاصة.
- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.
- تنمية وتطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.
- تعميق وتحسين العلاقات بين الأفراد والإدارة.

^{1/} حمد عثمان اسماعيل حميد، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة- مصر، 1993، ص188، 189 نقلا عن مذكرة التكوين وأثره في تسيير

مرفق العام، مرجع سابق، ص38.

12- تعريف المؤسسة التربوية:

- تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة ذات طابع إداري تركز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية والتعليم والتكوين العلمي والمهني، فهي مؤسسة عمومية للتعليم تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتؤدي مهامها حسب طبيعتها انطلاقاً من المدارس الأساسية والثانوية إلى جانب هذا توجد مؤسسات أخرى تنطوي تحت المهام التربوية والتكوينية نحو الأمية، والتعليم المتواصل الخاص بالمراسلة أو ما يعرف بالتعليم عن بعد، كما أنها امتداد للأسرة أوكلت لها مهمة تربية، تعليمية، تكوينية علمية ومهنية.

- المؤسسة التربوية عبارة عن مكان أو موقع يتم فيه التقاء فئات مجتمعية مختلفة الأعمار، ويتم فيها تعليمهم وتزويدهم بالكثير من المعلومات المختلفة، وتتكون هذه المؤسسة التعليمية من أعضاء الهيئة التدريسية أو (المعلمون) والطلاب وأولياء الأمور والهيئات الإدارية فيها، ويقوم الطلاب بالبقاء في هذه المؤسسة لتلقي العلم لفترات زمنية معينة تعتمد هذه الفترة أيضاً على نوع المؤسسة التعليمية فمنها ريا

- ض الأطفال، المدارس والمعاهد، الكليات والجامعات .¹

13- خصائص المؤسسة التربوية: ويمكن إجمالها في النقاط الآتية:

أ-التكامل: فكل المؤسسات التربوية مترابطة ومتصلة مع بعضها التكامل ذو بعدين، تكامل عمودي يعني اتجاه أنماط مختلفة متدرجة في التعليم توفر الأفراد مدى الحياة أي ربط لكل أنواع التعليم المختلفة التي تقدم لمتطلبات وحاجات المجتمع سواء في المدرسة أو خارجها.

ب-الكلية والشمول: وهذا يعني أن التربية تغطي حياة الإنسان وتشمل كل المراحل التعليمية لما في ذلك التربية لما قبل المدرسة وتعليم الكبار وتشمل التعليم الرسمي وغير الرسمي، فالمؤسسة التربوية تتمتع بطابع الديمقراطية ولديها روح إنسانية كما لها دور إيجابي²

¹ / شحادة، محمد أرسلان، رياض الجبلي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عمان، دار الصفاء، 2000، ص51، نقلاً عن مذكرة التكوين وأثره، مرجع سابق، ص40.

² طارق عبد الرؤوف عامر، التربية والتعليم المستمر ، ط1، الأردن، 2014، ص26،25.

ج-المرونة: وتعني توفر أسلوب ديناميكي في التعليم لتطوير المواد لتلبي الحاجات المتغيرة واستعمال وسائل تعليم جديدة وتوفير أنماط مختلفة من التعليم.

14- أهداف المؤسسة التربوية

أ-المواطنة: فالهدف المتوقع من المدرسة أن تخرج لنا مواطنين صالحين يشاركون في المجتمع الديمقراطي من خلال غرس مجموعة من القيم مثل: العمل، المسؤولية، الثقة بالنفس واحترام الوقت.

ب-المعرفة الإدراكية: حيث نجد أن الهدف الأول والأساسي للمدرسة هو تخريج أفراد مزودين بالمعارف الامبريالية، التجريبية والمهارة والتفوق التكنولوجي.

- كما تهدف المؤسسة التربوية إلى تحقيق التكيف والابتكار لدى الفرد والمجتمع وأيضا ربط التعليم بالحياة بحيث يسهل الانتقال بين المدرسة والمجتمع.

- كذلك تهدف إلى علاج القصور في نظام التعليم القائم.¹

15- تمحور المنظمة التربوية في الجزائر:

أ-المرحلة الأولى (1962-1970):

تميزت هذه المرحلة ب : تطور النظام التربوي في الجزائر منذ الاستقلال، وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال في وضع صعب جدا سواء من حيث الهياكل أو التأطير وسيطرة اللغة الفرنسية وربما كان أصعب دخول مدرسي عرفته الجزائر وكان في أكتوبر 1962 حيث عرفته الجزائر قامت السلطة الجزائرية بتعديلات مختلفة منذ 62 المرحلة الأولى (1962-1970) تميزت هذه المرحلة ب :

* منظومة تربوية غريبة بمضامينها وتنظيمها ومهامها

* عدد ضئيل من المتدربين بالنسبة لحاجيات وطموحات مجتمع حديث.

¹ / طارق عبد الرؤوف، مرجع سبق ذكره، ص 38.

*نسبة من الأمية تزيد عن 85% (1)

وقامت السلطات الجزائرية بتنصيب اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم من أجل خطة فورية سريعة ركزت على

السيادة الوطنية ومن أهم إجراءاتها¹ :

1- ترسيم تعليم اللغة العربية و الدين الإسلامي في منهاج التعليم.

2- توجيه عناية لدروس التاريخ وتصحيح مسار تدريس هذه المادة.

3- تكثيف الجهود الرامية إلى توفير إطارات التعليم الذي كان صعبا كما ذكرنا سابقا نظرا للفراغ الذي أحدثته

10000 معلم فرنسي مرحل.

وفي العموم شهدت هذه السنوات:

-التوظيف المباشر للمدرسين و المساعدين.

-تأليف الكتب المدرسية والوثائق التربوية.

- بناء المرافق التعليمية في كل أنحاء الوطن .

- اللجوء إلى عقود تعاون مع البلدان الصديقة والشقيقة فكان التعليم الابتدائي في هذه المرحلة يشمل 06 سنوات

دراسة تنتهي بمسابقة السنة السادسة التي تمكن من النجاح إلى التعليم المتوسط الذي يشمل 03 أنماط:

1- التعليم العام ويدوم 04 سنوات يتوج بشهادة الأهلية التي عوضت فيما بعد بشهادة التعليم العام (BEG)

2- التعليم التقني ويدوم 03 سنوات ويؤدي في إكماليات التعليم التقني ويتوج بشهادة الكفاءة المهنية.

3-التعليم الفلاحي ويدوم 03 سنوات ويؤدي في إكماليات التعليم الفلاحي ويتوج بشهادة الكفاءة الفلاحية.

أما التعليم الثانوي فيشمل 03 أنماط:

(1) عبد القادر فضيل، "المدرسة الجزائرية حقائق واشكالات" جسور للنشر والتوزيع الجزائر، ط 1، 2009، 27 نقلا عن مذكرة

1- التعليم الثانوي العام يدوم 03 سنوات ويحضر لمختلف شعب البكالوريا (رياضيات - علوم تجريبية - فلسفة

) أما ثانويات التعليم التقني فتحضرهم لاختبار بكالوريا شعب (تقني رياضي - تقني اقتصادي).

2- التعليم الصناعي والتجاري يحضر التلاميذ لاختبار شهادة الأهلية في الدراسات الصناعية والتجارية وتدوم

05 سنوات وعضت فيما بعد بكالوريا تقني.

3- التعليم التقني: يحضر لاختبار شهادة التحكم خلال 03 سنوات من التخصص بعد الحصول على شهادة

الكفاءة المهنية¹

ب- المرحلة الثانية (1970-1980):

وهي مرحلة المخططين الرباعين : الأول 73/70 و الثاني 77/74 ففي المخطط الأول ركزت الجزائر على الجانب

الكمي فحاولت مواجهة المعضلات المطروحة حيث أسست المعاهد التكنولوجية للتربية من أجل سد العجز في

التأطير و تجنب التوظيف المباشر للمعلمين قدر المستطاع ، وقد عرفت هذه المرحلة إجراءات و إصلاحات بيداغوجية

منها

التعديلات التي أدخلت على البرامج و المنهاج التعليمية وكذا الخريطة المدرسة التربوية والادارية ، ومقاييس توجيه

التلاميذ وتقسيمهم²، كما تقرر أيضا توحيد التعليم المتوسط ليكون مستقلا بذاته وتقريب ثلث الأقسام العلمية في

مستوى السنة الأولى ثانوي تقريبا كاملا.

ألا أن قطاع التربية لم يحقق كل الأهداف المسطرة في هذا المخطط وهذا طبيعي في تلك الفترة مقارنة بظروفها ومع

بداية 74 كان المخطط الرباعي الثاني الذي شهد بدوره تعديلات لم تطرح رسميا إلا في أمرية أبريل 1976 المتعلقة

بتنظيم التربية والتعليم والتكوين والتي نصت على انشاء المدرسة الأساسية و تنظيم التعليم التحضيري و إعادة هيكلة

¹النظام التربوي في الجزائر نقلا عن موقع المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية ص 18، 19. www.infpe.edu.dz

¹الظاهر زرهوني، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم : "النظام التربوي والمنهاج التعليمية"، ص 214.

التعليم الثانوي و التقني وتحديث برنامج المعاهد التكنولوجية و تحقيق البرامج ويعتبر بذلك الموسم الدراسي 76-77 موسم ولادة المدرسة الجزائرية الحقيقية.¹

وبالرغم من الجهود المبذولة إلا أن الانجازات الحقيقية لم تصل إلى الحد الذي رسمته الأهداف العامة في المخطط التنموي خاصة ما يتعلق بالأبنية المدرسية و الاكتظاظ في الفصول ولذا الاحتياج المستمر للمعلمين المؤهلين ما فرض على الدولة استخدام معلمين من جنسيات مختلفة (الجداول الثالث الموازية للمرحلة 1)

ج-المرحلة الثالثة (1980-1990)

إن أهم حدث عرفته المنظومة التربوية في هذه المرحلة هو اصلاح المدرسة الأساسية التي رسمت ملامحها أمرية أفريل 76 من أبرز أهدافها هو إعداد مدرسة جزائرية تراعي الواقع الاجتماعي و السياسي والاقتصادي للجزائر و بهذا تميزت هذه المرحلة بمايلي:

- ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص لجميع الأطفال الذين لهم حق في الدراسة من 6 إلى 16 سنة وبصفة إلزامية ومنحهم مجانية التعليم في جميع المستويات وفي جميع المؤسسات التعليمية
- التعليم من حيث المضمون ، البرامج، المنهاج، الكتب، الوسائل والتأطير.
- تقريبه تقريبا كاملا.
- تفتحه على المحيط القريب والبعيد عن طريق دراسة الوسط وتعلم اللغات الأجنبية.
- الاهتمام بالعلوم والتكنولوجيا.
- ربط التربية بالحياة والثورة الجزائرية.
- اعتبار التربية بمعناه الواسع.²

^{1/2} الطاهر زرهوني ، مرجع سابق ص 1.54

/ الطاهر زرهوني ، مرجع سابق ص 121-122.²

د-المرحلة الرابعة (1990-2002):

إن هذه المرحلة شهدت تحولات في مجالات خارجة عن التربية ولكنها تؤثر منها حيث تحولت الجزائر سياسيا من الأحادية الحزبية إلى التعددية والسماح بإنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي ، أما اقتصاديا رافق ذلك مصطلحات ومفاهيم السوق والاقتصاد الحر هذا ما يعكس على المدرسة الأساسية وجعلها عاجزة عن تحقيق التنمية المنشودة حيث لوحظ غياب الانسجام بين مراحل التعليم المختلفة خاصة بين الأساسي والثانوي والذي تأخرت هيكلته ليواكب التغيير الحاصل في المنظومة التربوية فكانت إعادة هيكلة التعليم الثانوي تهدف إلى:

- تحقيق الهيكلية الحالية وتفادي التخصص المبكر والدقيق وتقليل عدد الضعف.
- تأجيل التوجيه المدقق إلى نهاية السنة الأولى ثانوي باعتماد نظام الجذوع المشتركة التي تهدف إلى:
 - دعم مكتسبات التعليم الأساسي .
 - ضمان تجانس أحسن بين التلاميذ.
 - العناية بالتقويم باعتباره بعدا تربويا هاما وضروريا.
 - وضع نظام للتوجيه يكون فعالا ومنييا على مقاييس بيداغوجية موضوعية و شفافة .
 - ضمان انسجام داخلي أحسن لتعليم الثانوي وتناسق أفضل بينه وبين التعليم الأساسي من جهة والجامعة والتكوين المهني من جهة أخرى .

سجلت المدرسة الجزائرية تطورا كبيرا خاصة في سن التمدرس ونسبة الإناث منها كما حققت قدرا عال من ديمقراطية التعليم و مجانيته من خلال القضاء على الفوارق بين أبناء الجزائر في التحصيل الدراسي وتقريب المدرسة والجامعة من كل مواطن .هذا مالا تمكن الكاره من مجهودات التربية في بلادنا إلا أن النظام التربوي يعتبر نسقا من منظومة المجتمع و يعبر عم آمالنا وطموحاتها مما يجعله مواكبا دوما للجديد.

16- سياسة التكوين:

إن تحقق سياسة التكوين مرتبط بمهدفين أساسيين:

تسمح للعمال بالتكيف مع المتغيرات الهيكلية وتعديلات ظروف العمل التي تساهم في التطور التكنولوجي

والاقتصادي، كما تسمح بتحديد الإبداعات والتغيرات التي تساهم في تطوير وتنمية المؤسسة والتكفل بها.

كما تعكس سياسة التكوين مدى الأهمية التي توليها المؤسسة لتطوير القوى العاملة ليها بحيث تنطلق من

منطق رئيسي على تحديد الاحتياجات الخاصة بالمشروع من مختلف الكفاءات والمهارات وحصر الموارد المتاحة

من هذه الكفاءات ثم مقارنتها بالاحتياجات إي تحديد النقص المطلوب ومن بين العوامل المساعدة في وضع

السياسة التكوينية هو عامل التنبؤ ، ويجب على سياسة التكوين أن تتوفر على الشروط الآتية:

- قابلة للتطبيق .

- مكتوبة وموزعة حتى تكون ذات فعالية .

- معروفة ومفهومة لجميع العاملين ورؤساء المصالح بالمؤسسة.

إن المساحة الجغرافية الواسعة والتوزيع السكاني غير المتناسق ما بين المدن والأرياف ينعكس سلبا على

عملية التعليم والتعلم في البلاد العربية.

* إن إدارة التعليم في الوطن العربي تشتم بالتقليدية والمركزية و تضخم أعداد الموظفين وأهم شيء هو الموقف السلبي في

استخدام التكنولوجيا الحديثة. فلا بد من ادارة تربوية مجددة لها سلطات واسعة (لامركزية) وكذا إدخال نظم جديدة

في ادارة المعلومات والبيانات تسند إلى الحاسوب.

* منذ الثمانينات هناك تزايد على الأنفاق على التعليم وقد كانت الجزائر هي الدولة العربية صاحبة أعلى إنفاق على

التعليم المنسوب للنتاج القومي الاجمالي تليها المغرب ثم مصر ثم تونس ثم موريتانيا، بينما كانت الدول الخليجية لا

تتمتع بهذه المكانة رغم ضخامة مواردها المالية آنذاك على عكس السنوات الأخيرة تغيرت الصورة نسبياً حيث

تقدمت الأردن بنسبة أنفاق 7.1% إلى الناتج القومي الإجمالي ثم تونس ثم السعودية ثم الكويت¹

كما برزت فكرة إعادة هيكلة التعليم على نحو يضمن الجودة ويحقق الكفاءة ويقلل النفقات وهذا مرتبط بعدة قرارات أصلها سياسي مما ينعكس إيجاباً على مجال التربية والتعليم .

*المنهاج طرائق التدريس ← الإشراف التربوي ← أهمية دور المعلم ← التكوين العالي ← الامتحانات.²

تعمل الدولة من خلال التربية على تحقيق غايات سامية منطلقة من توجهاتها السياسية العامة ولذلك تعد المنهاج

وتحدد أهدافها عامة تسعى إلى تحقيقها من خلال إخراج أساتذة مكونين وتوفر الوسائل البيداغوجية والإدارية ولعل

أهم هدف تسعى إليه السياسة التعليمية هو إعداد مواطن صالح قادر على تحمل مسؤوليته في المستقبل القريب ،

مواطن قادر على التأثير في محيطه ومساهم في عملية التنمية الوطنية³

إذا تحدثنا عن تغيير البرامج لا بد أن نأخذ في الحسبان :

• المتعلمين

• التعليم وطرائقه ووسائله

• غابات التعليم

• التقويم⁴

وفيما يتعلق بأوضاع المعلم العربي فإن العبء التدريسي الأسبوعي الملقى على كاهله مرتفع بشكل عام ويزيد في كثير

من الحالات عن 25 ساعة تدريس في الأسبوع⁵ بالإضافة إلى النظرة التقليدية المتدنية للمعلم العربي بسبب الوضع

¹ جدول يمثل الأنفاق على التعليم في الوطن العربي.

² نسبة معلمي المدارس الابتدائية.

³ حاكمي مراد وطالي ملك "التلميذ التربية والتكوين" المجلة الجزائرية للتربية ، العدد الثاني ، مارس 1995، ص 38، 39.

⁴ / محمد الطيب سعداني ، " اطار نظري لتوليد مواضيع البحث الدائرة حول العملية التعليمية ، المرجع نفسه ص 58.

⁵ عدد ساعات التدريس الأسبوعية للمعلم العربي والمقارنة بينها.

الاقتصادي لهم حيث تعتبر رواتبهم من الرواتب المتدنية في الرواتب الحكومية باستثناء دول الخليج التي حسن إلى حد كبير من وضعيته الاقتصادية .

وهذه الوضعية خلفت فكرة الدروس الخصوصية التي أصبحت منتشرة من أجل أن يساعد المعلم نفسه ناهيك عما يرتبط بأخلاقيات المهنة لدى البعض منهم.

كذلك من أسباب هذه النظرية سهولة الدخول لهذه المهنة سواء برغبة أو دون رغبة مما خلق فئة تكون مستقبلا عالة على التعليم.



الفصل الثالث:

**الإجراءات المنهجية للدراسة
الميدانية**



الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1-مجالات الدراسة (المجال الزمني والمجال المكاني).

2-المنهج المستخدم في الدراسة.

3-عينة الدراسة.

4-أدوات جمع البيانات.

1-المقابلة.

2-الملاحظة.

3-استبيان.

تمهيد:

سنتناول من خلال هذا الفصل جميع الإجراءات المنهجية لدراستنا وذلك من خلال تحديد كل من مجالي الدراسة المكاني منه والزمني ناهيك عن تحديد عينة الدراسة مع توضيح المنهج المعتمد وكذا أدوات جمع البيانات لوقوف على مدى صدق الأسئلة الفرعية .

1- مجالات الدراسة :

أ- المجال الزمني: امتدادات الدراسة بمجموعة من المؤسسات التربوية استهلكت بجولة استطلاعية تليها عملية جمع معلومات عن طريق استمارة معلومات للحصول على مجموعة من المعطيات التي تفيدها في الدراسة منها معرفة البيانات العامة للفئة المكونة والمتكونة حيث كان عددها 50 استمارة للفئة المتكونة و 13 استمارة للفئة المكونة.

ب- المجال المكاني: تمت الدراسة في شقها الميداني حيث اننا قصدنا مجموعة من المؤسسات لكل من تبسة - الونزة- الشريعة- عين الزرقاء كونها قدمت لنا تسهيلات للتعامل مع الباحثين (عينة قصدية).

2- المنهج المستخدم في الدراسة :

من خلال دراستنا استخدمنا منهج المسح الاجتماعي متبعين من خلاله اسلوب الوصف ذلك أنه المنهج المناسب والذي يجوي الطريقة الناجعة لجمع بيانات من اعداد كبيرة من مبحوثين سواء كان الاتصال لمجتمع البحث مباشر وجها لوجه أو عبر الهاتف أو بريديا من خلال استمارات تحتوي على أسئلة معينة ناهيك عن أنه ومن خلال هذا المنهج قد تم وصف مجتمع البحث ببيان خصائصه ومكوناته المختلفة مثال: الخصائص العمرية ، النوعية، التعليمية.¹

أيضا اختيار الفروض المبدئية والسببية للخروج بتعميمات يمكن أن تساهم في إيجاد حلول لبعض المشكلات الاجتماعية والتنبؤ بالظروف المستقبلية.

يتم مسح مجتمع البحث عن طريق ما يسمى مسوح عينية وفي البحوث التي تغطي عينة تمثل مجتمع البحث ونجد الإشارة هنا أن معظم البحوث تتم بهذه الصورة تقليلا للجهد واختصارا للزمن هذا ما قمنا به من خلال دراستنا.

مصباح عامر: منهجية البحث في العلوم السياسية و الاعلام ودوان المطبوعات الجامعية ط2 . 2010 . ص 49.51 .¹

فقد وجدنا من خلال هذا المنهج العديد من المميزات ابرزها امكانية تحقيق درجة عالية من التنظيم والإشراف على جمع البيانات نسبة للتحديد المسبق لنوعية البيانات المطلوبة والمتضمنة في استمارة البحث المقننة الضامن السهل تصنيف وتحليل بيانات المسوح لأنها مستقاة من استمارة معينة ناهيك عن أنه ومن خلال هذا المنهج يمكننا وصف المبحوث فيما يتعلق بصلتهم بالمتغيرات موضع الدراسة وصف دقيق باستخدام البيانات الكمية واختبار فروض الدراسة واستخدام المقاييس الاحصائية الاستدلالية و الخروج بتعميمات في نطاق حيز معدوم من الخطأ العيني.

أيضا لا يمكننا إهمال أننا لا نستطيع أن نتعمق كثيرا في موضوع الدراسة فقد لا تعكس اسئلة الاستمارات توقعات إجابات المبحوثين أيضا الأسئلة المتضمنة في استمارات المسوح الاجتماعي لا بد أن تكون محدودة نسبة لضيق المبحوثين من كثرة الأسئلة مما يؤدي إلى عدم كفاية البيانات المبحوثة أما بالنسبة لإتباع أسلوب الوصف لأنه ومن خلاله يمكننا شمول كل ابعاد الواقع الذي يتم تحديده على الخريطة ووصف الظاهرة المتعلقة بهذا الواقع بشكل دقيق.

3- عينة الدراسة:

إنّ اختيار العينة هي عملية اختيار وحدات (افراد أو منظمات) من مجتمع بعينه فعندما ندرس العينة نستطيع تعميم نتائج دراستنا على المجتمع الذي اخترناها منه.

فمن خلال دراستنا قمنا باختبار عينة عشوائية قصدية غير احتمالية وذلك للأسباب الآتية الذكر :

*عشوائية: ذلك أنّ هذا النوع يمتاز بتمثيله غير المتحيز للمجموعة وأيضا يعتبر وسيلة عادلة لاختيار عينة من عدد اكبر من مجتمع البحث أي أنّ لكل فرد فرض متساوية في اختياره.

* قصدية : وذلك لأننا اخترنا عينة بقصد معين وهي فئة المكونين والمتكونين استعملنا هذا النوع من العينات لأنها الأكثر افادة عندما نرغب في الحصول على العينة بسرعة ناهيك على أن العينة القصدية تساعدنا على معرفة آراء المجتمع المستهدف (الفئة المكونة والمتكونة).

*غير احتمالية: اخترنا هذا النوع من العينات لأنها وببساطة لاتستطيع الاعتماد على منطق نظرية الاحتمالات كما في العينة الاحتمالية أيضا من خلال العينة الغير الاحتمالية يبقى احتمال تمثيل المجتمع تمثيلا كافيا ممكن الحصول وغير ممكن الحصول في نفس الوقت. وهذا ما سيتم التأكيد منه من خلال عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

4- أدوات جمع البيانات:

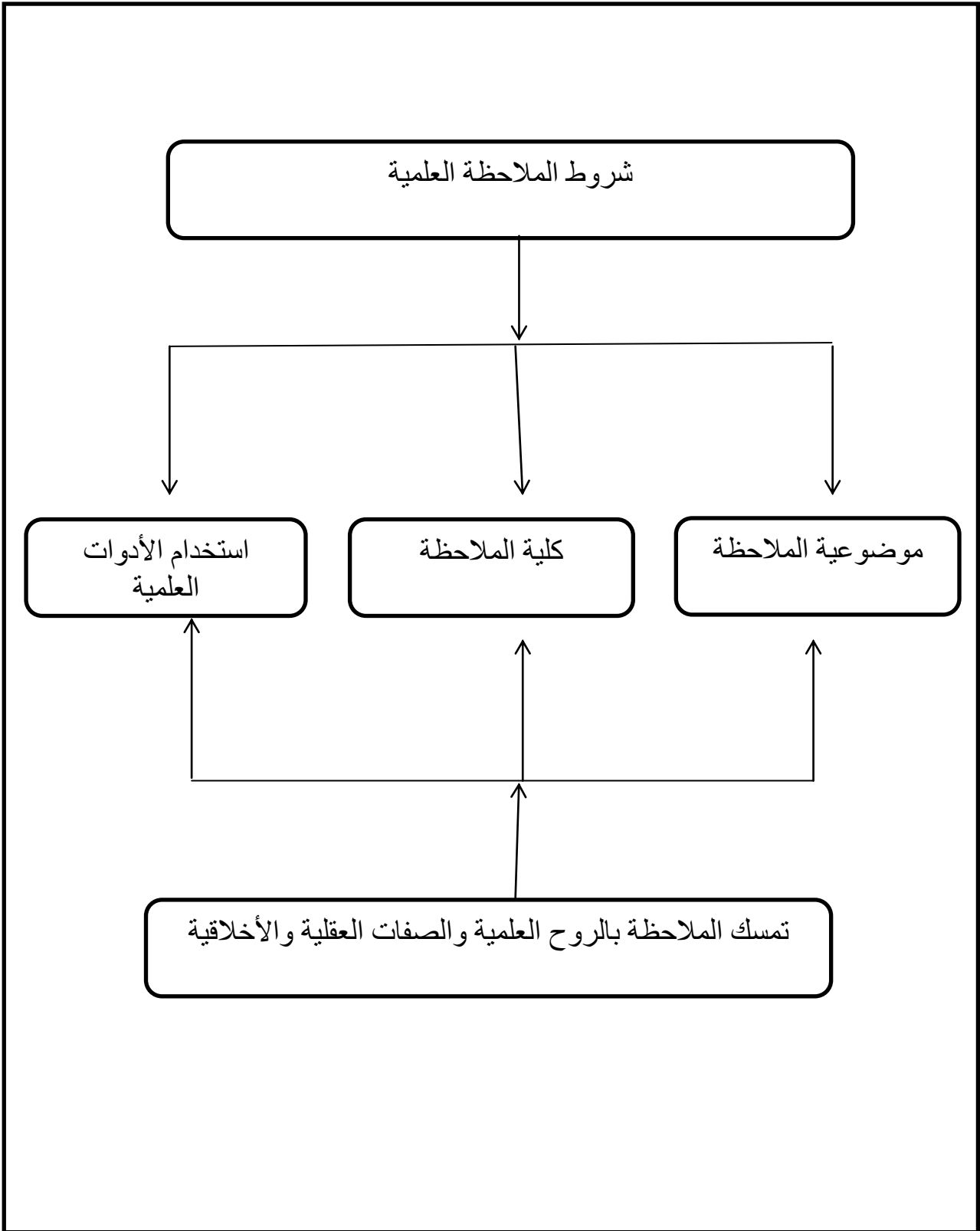
إنّ البحوث الاجتماعية تعتمد على أدوات لجمع البيانات وتحليل ووصف الحالات المدروسة فمن خلال دراستنا اعتمدنا على أدوات جمع البيانات الآتية:

1- المقابلة: تعد المقابلة من بين الوسائل الأكثر استخداما في البحوث الاجتماعية لأنها تمكننا من الحصول على معلومات من مصادر بشرية وتعرف المقابلة على محادثة تتم بين الباحث و شخص آخر أو اشخاص آخرين

بهدف الحصول إلى حقيقة معينة أو موقف معين يسعى الباحث من خلالها لمعرفة من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

وقد تم الاعتماد على المقابلة الحرة في دراستنا مع مدير مصلحة التكوين بمدرية التربية لولاية تبسة وذلك قصد جمع معلومات متعلقة بموضوع الدراسة مع تفصي بعض الحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة المنشود.

2- الملاحظة: هي مشاهدة مقصودة دقيقة ومنظمة موجّهة وهادفة و عميقة حيث يوجه الباحث حواسه وعقله إلى طائفة خاصة لكي يحاول الوقوف على صفاتها وخواصها سواء كانت هذه الصفات شديدة لظهور أو خفية للوقوف عليها يحتاج الباحث إلى بعض الجهد أن الملاحظة وسيلة مهمة في جمع البيانات والمعلومات وجميع المشكلات التي تتعلق بالسلوك الانساني وتستخدم الملاحظة في جمع بيانات تصعب عليها عن طريق المقابلة و الاستبيان فهيا تستخدم في البحوث الاستكشافية الوصفية.



الاستبيان: هو عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين يقدم لعينة من الافراد بغية الإجابة عنها تقدم في شكل متسلسل وواضح وبسيط، هي تقنية تتحصل من خلالها على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بموضوع دراسة معينة.

- مراحل صياغة الاستبيان: من خلال موضوع دراستنا تم تحليل متغيرات الدراسة إلى أبعاد و مؤشرات.

● صياغة أسئلة الاستبيان: تمت صياغة أسئلة الاستبيانين (استبيان خاص بالفئة المكونة، استبيان خاص

بالفئة المتكونة).

بالنسبة للفئة المكونة: تكون الاستبيان من 17 سؤالاً وزعت كما يلي: محور يتعلق بالبيانات الشخصية

ويتكون من 05 أسئلة وباقي المحاور وزعت حسب فرضيات الدراسة لمعرفة مدى نجاعة التكوين.

بالنسبة للفئة المتكونة: تمت صياغة أسئلة الاستبيان المتكون من 16 سؤالاً وزعت كما يلي: المحور الأول يتعلق

بالبيانات الشخصية والتي تحوي 05 أسئلة وباقي المحاور وزعت حسب فرضيات الدراسة لمعرفة مدى نجاعة

التكوين.



الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها



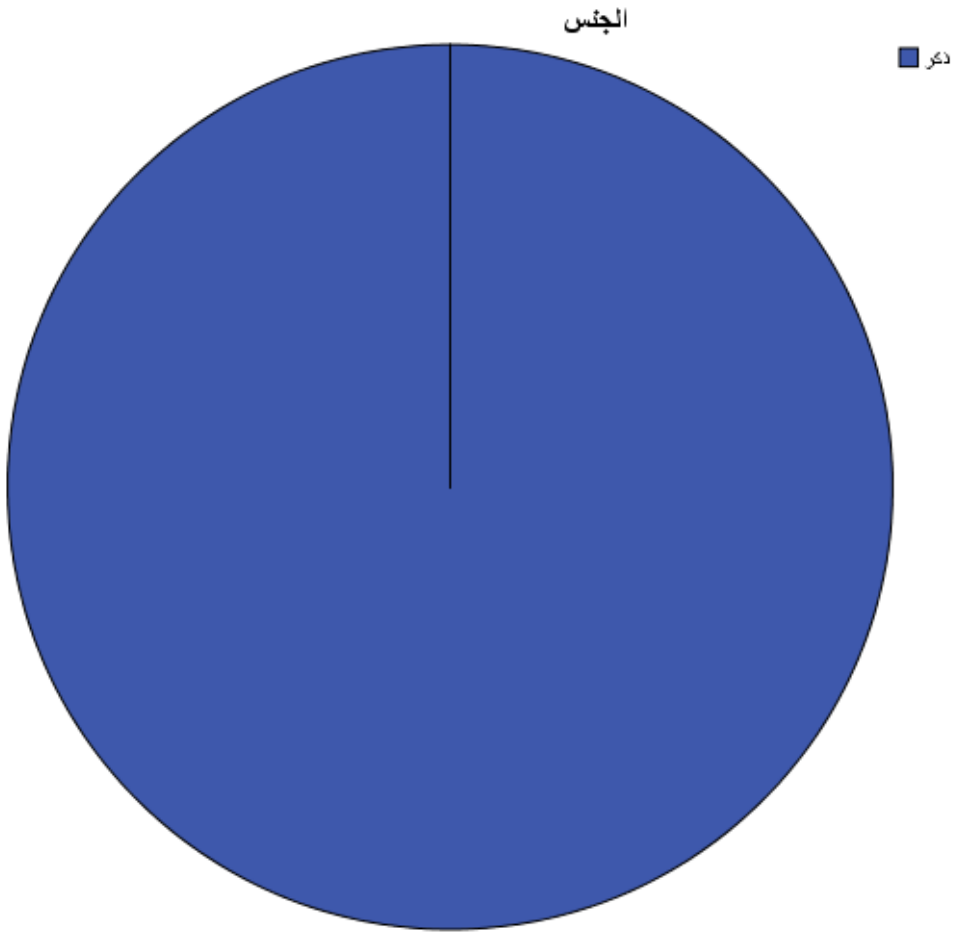
الفصل الرابع

1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها لفئة المكونين :

البيانات العامة :

الجنس:

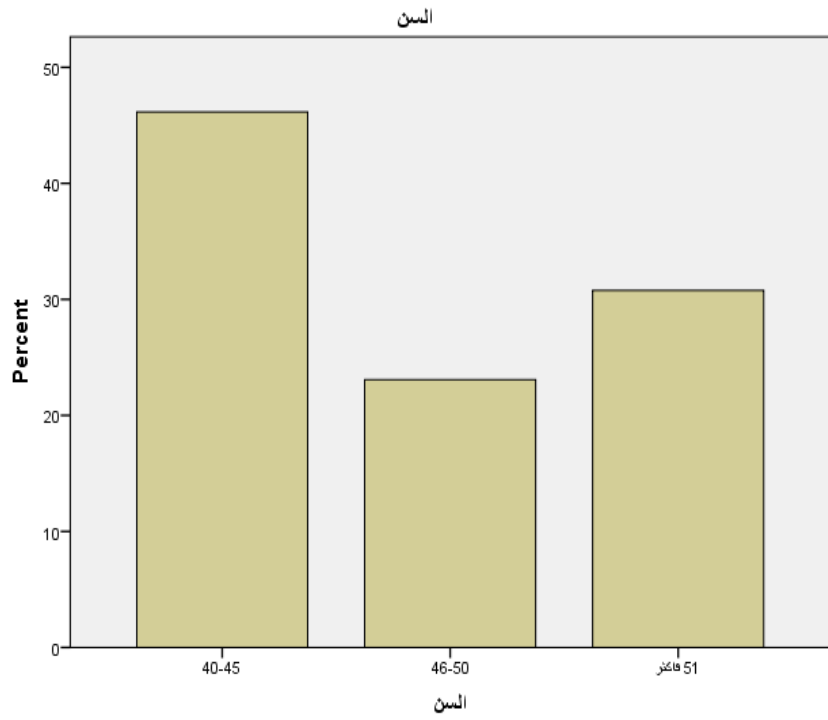
	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	13 ذكر	100,0	100,0	100,0



الفصل الرابع

السن

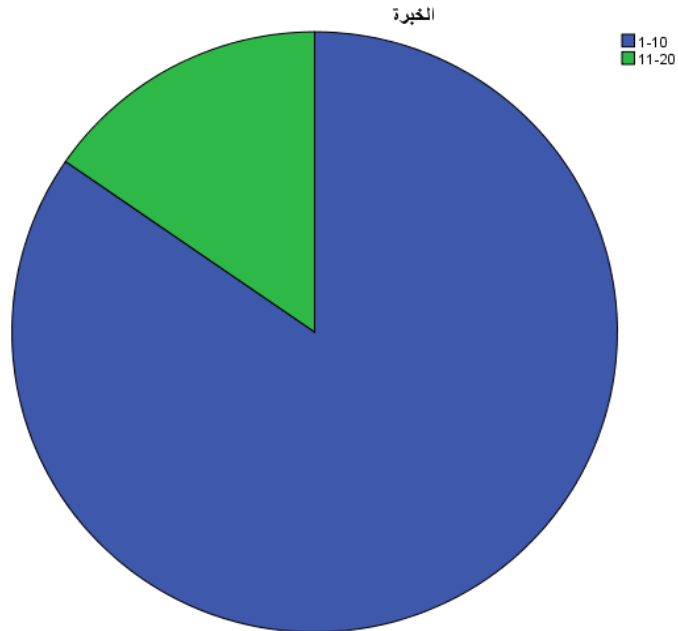
	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	40-45 6	46,2	46,2	46,2
	46-50 3	23,1	23,1	69,2
	51 فأكثر 4	30,8	30,8	100,0
المجموع	13	100,0	100,0	



الفصل الرابع

الخبرة

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	1-10	11	84,6	84,6	84,6
	11-20	2	15,4	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

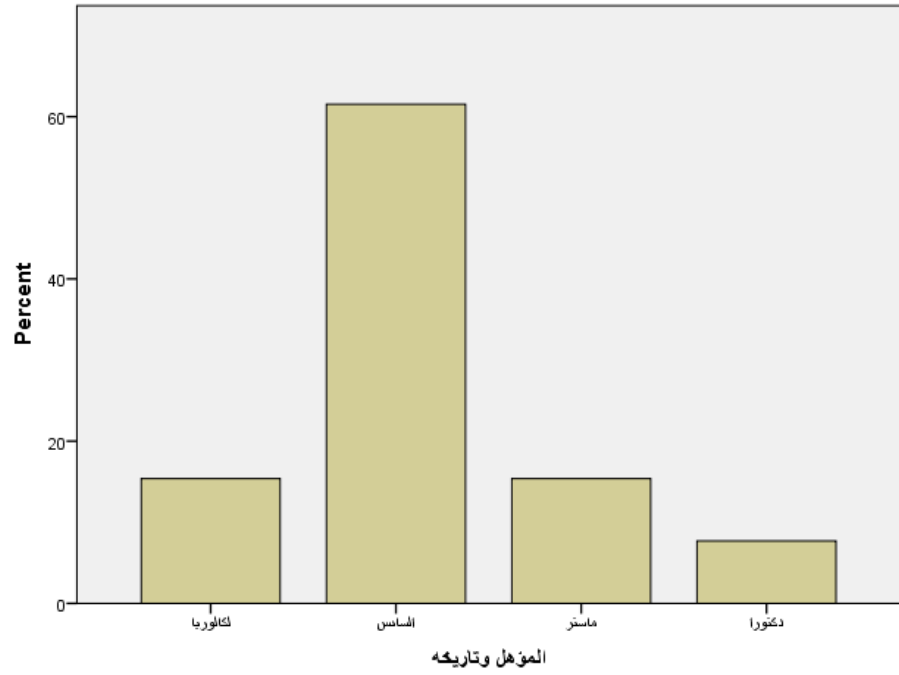


الفصل الرابع

المؤهل

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	لكالوريا	2	15,4	15,4	15,4
	السانس	8	61,5	61,5	76,9
	ماستر	2	15,4	15,4	92,3
	دكتورا	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

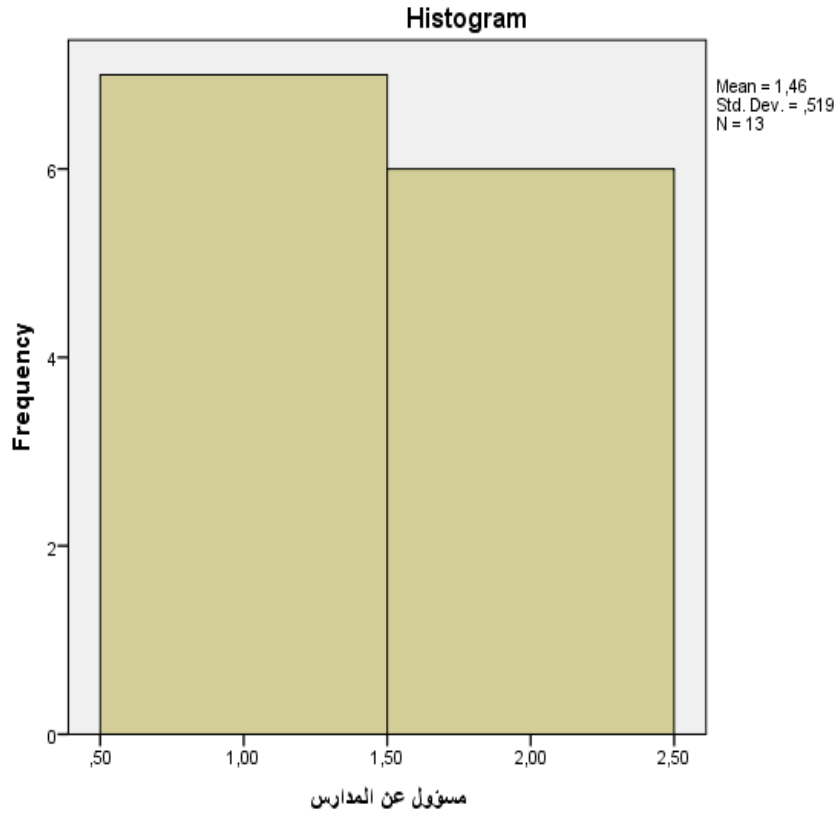
المؤهل وتاريخه



الفصل الرابع

مسؤول عن المدارس

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	53,8	53,8	53,8	7
المدينة	100,0	46,2	46,2	6
الريف				
Total		100,0	100,0	13



من خلال ما تم عرضه سابقا، نجد أن الفئة المبحوثة أنها من جنس الذكور وهذا كون منصب المفتش

يتطلب أكثر هذا الجنس لما في ذلك من ضرورة التنقل على مختلف المدارس المسؤول عنها قد تكون داخل المدينة

الفصل الرابع

وخارجها وكذا الاطلاع اليومي على مستجداتها و كذا الزيارات الفجائية والتفقدية والتفتيشية منها اللازمة، بالإضافة إلى المراسلات الإدارية مما يجعل هذه المهنة تتناسب مع جنس الذكور أكثر من الإناث وهو الواقع ، كما أن هذه الفئة تنتمي إلى الفئة العمرية الناضجة والرشيده حيث لا يقل العمر عن 40 سنة وهو عمر جيد من حيث التكوين الفكري والعلمي والاجتماعي العلائقي للانسان، كما أن المبحوثين يمتلكون مؤهلات علمية لا بأس بها أكثرها شهادة الليسانس. فهي شهادة جامعية تضمن حد لا بأس به من المعلومات اللازمة في مختلف التخصصات.

أما بالنسبة للخبرة فلا تقل سنوات العمل على 16 سنة كأساتذة قبل التفتيش وهذا ما يفترض إحاطتهم الواسعة بهذه المهنة وما يحتاج إليه الأستاذ الجديد.

بالنسبة للأسئلة 2 و3، 4 أنظر إلى الجدول 2-3-4

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب إشرافهم على عملية التكوين

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 8	61,5	61,5	61,5
	أحيانا 5	38,5	38,5	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب إشرافهم أكان إجباريا أو اختياريا

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	اختيار ذاتي 10	76,9	76,9	76,9
	اختيار اجباري 3	23,1	23,1	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب معدل تكوينكم للأساتذة كل عام

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	30,8	30,8	30,8	4
	61,5	30,8	30,8	4
	84,6	23,1	23,1	3
	100,0	15,4	15,4	2
Total		100,0	100,0	13

من خلال الجدول نجد أن نسبة 61.5% من الفئة المبحوثة أشرفت وتشرف على عملية التكوين بصفة مستمرة والنسبة الباقية والتي تتمثل في 38.5% أشرفت على عملية التكوين ولو بإنقطاع. مع التنويه أنه لا يوجد مفتش لم يشرف أبدا على عملية التكوين .

من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن جميع المفتشين يشرفون على عملية التكوين ، وللتخصيص فإن نسبة 76.9% يختارون الاشراف على التكوين إختيارا ذاتيا ، أما النسبة المتبقية 23.1% فهي ترى بأن الإشراف يكون إجباريا.

ارتفاع نسبة الاختيار الذاتي للتكوين والاشراف يدل على روح المبادرة والمسؤولية وأداء المهنة كما ينبغي ، على أساس أن المفتش هو المسؤول الأول على عملية التكوين وهم الذين يمثلون الفئة المكونة والتي من خلالها تضمن البرامج التكوينية التي تعدل من احتياجات الفئة المكونة (الأساتذة) من إعداد بيداغوجي وتربوي للقيام

الفصل الرابع

بمهامه على أكمل وجه وفق التطورات المعنوية الحاصلة والمستجدات التربوية الوزارية والإصلاحات الوطنية ، غير أن واقع الوسط التربوي يؤكد أن الأساتذة المستفيدين من عملية التكوين لا يتابعون كلهم مبادئ التكوين الذي تحصلوا عليه مما يستدعي عملية الرقابة وتفعيلها ليكون التكوين أكثر نجاعة ، وكما يتوقف ذلك على عملية المرافقة التي يقوم بها الأساتذة تحت إشراف أساتذة آخرين يعينهم مفتش المقاطعة ، ناهيك أن الأساتذة وهي الفئة المتكونة يرون أن البرامج المستهدفة في عملية التكوين لا تفعل العملية التعليمية داخل الصفوف الدراسية مما يجعل الأستاذ يقلل من قيمة التكوين من حيث المحتوى مع احترام المكونين من حيث مكائنتهم ومستواهم المعرفي، من جهة أخرى هناك ترى الفئة المتبقية بنسبة 23.1% كون التكوين اختيار إجباري قناعة منهم أن الموظف في عصر المعلومات وهذا التطور التكنولوجي الهائل لا ينتظر الكثير من المسؤول ليطور مستواه المعرفي مما ينعكس على مردوده المهني فنجد في عصر ذاتية التكوين والتعلم خاصة ونجد في مهنة تعنى بالفكر البشري من جهة ومن جهة أخرى أن الفئة المتكونة (الأساتذة) يملكون شهادة تعادل شهادة المكون أو أكثر أحيانا "أدناها شهادة ليسانس" ناهيك عن التخصص الذي تلقاه من الجامعة.

بالنسبة للجدول 5-6-

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب تكوينهم للأساتذة اكان من نفس المقاطعة او من مقاطعات مختلفة

التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	نفس المقاطعة	النسبة المئوية الصحيحة
46,2	46,2	46,2	6	نفس المقاطعة	النسبة المئوية الصحيحة
100,0	53,8	53,8	7	مقاطع مختلفة	النسبة المئوية الصحيحة
	100,0	100,0	13	Total	النسبة المئوية الصحيحة

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين التي يشرف عليها في كل مرة

التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	النسبة
23,1	23,1	23,1	3	4-5 ساعات
53,8	30,8	30,8	4	تختلف من سنة لآخرى
69,2	15,4	15,4	2	15 يوم
92,3	23,1	23,1	3	نصف يوم
100,0	7,7	7,7	1	5 اسابيع
	100,0	100,0	13	Total

من خلال هذا الجدول نجد أن : أغلب المبحوثين أشرفوا على عملية تكوين الأساتذة من مقاطعات مختلفة بنسبة 53.8% وبنسبة 46.2% من نفس المقاطعة.

إذا كان تكوين الأساتذة على يد المفتش المسؤول عنهم بصفة مباشرة يفيدهم من حيث تنظيم وتوحيد سيرورة المنظومة التعليمية في مقاطعته وفق رؤيته الخاصة ، مما يقلص من مبادرات واجتهادات الفئة المتكونة (الأساتذة) فإن تكوين الأساتذة على يد مكونين خارج مقاطعة عملهم من شأنه أن يثري معلومات الأستاذ و ينوعها ويجفز المكون على إعطاء كل ما من شأنه تطوير وتنمية وإعداد الأستاذ على نحو يجعله سريع الاندماج والاستجابة والتأقلم مع مختلف أنماط المكونين الذين يشرفون عليه طيلة مشواره المهني وهذا ما تتطلبه هذه المهنة

الفصل الرابع

بالدرجة الأولى وهذا تؤكد آراء الأساتذة الباحثين الذين يعانون من أثر تباين آراء و منظور مختلف المفتشين المكونين مما يجعل الأساتذة يميلون إلى التقيد بالمكون المباشر الخاص بمقاطعته.

بالنسبة للجدول 7:

جدول يبين توزيع الباحثين حسب تحديدهم نسبة التكوين بين النظري و التطبيقي

التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
76,9	76,9	النظري %60 %10 %20 %55 %75 النسبة المئوية الصحيحة	10
100,0	23,1	التطبيقي %40 %80 %100 %25 %45 %80 %90 %40 %20 %60	3
	100,0	Total	13

من خلال هذا الجدول فإننا في نسبة المفتشين الباحثين الذين يرون أن التكوين نظري أكثر من تطبيقي %76.9 والنسبة المتبقية %23.1 ترى العكس.

ترى الفئة المكونة (المفتشين) أن ما يجب أن يتكون فيه الأستاذ إنما هو كم نظري معين يطبق على أرض الميدان لا و هو القسم أو الصف الدراسي من جهة لسعة مجال التربية ومن جهة أخرى للمستجدات الحاصلة للمناهج الدراسي الجزائرية مما أثار إشكال قد يفوق الأستاذ والمفتش معا.

الفصل الرابع

وهذا ما أشار إليه بعض المفتشين عندما تحدثوا عن مدة التكوين غير الكافية ولا يمكن حصرها في العمل مما يبرر الحاجة إلى العودة إلى المعاهد التربوية القديمة أين يتكون الأستاذ الناجح لمدة سنة كاملة نظريا وميدانيا بحيث يتم إعدادهم بيداغوجيا تربويا، نفسيا لمهنة التعليم حيث أنها تكون سائرة المفعول فور دخوله حجرة العمل ويكون بذلك مكثفيا من عملية التكوين .

وهذا ما يحتاج إلى تخطيط مسبق من وزارة التربية واختلاف الآراء حول النظري والميداني يعود أصلا إلى الاختلاف في مفهوم النظري والتطبيقي في مجال التعليم فمثلا قد تكون طرائق التدريس تدخل ضمن التكوين الميداني عند بعض المكونين بينما تعتبر من التكوين النظري عند الآخرين ما لم تكن في حجرة الدراسة. بالنسبة للجدول 08 حول مواد التكوين :

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب تحديدهم لمواد التكوين

التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية الصحيحة
7,7	7,7	7,7	1	مصلحة التكوين
46,2	38,5	38,5	5	مفتشين مكونين
100,0	53,8	53,8	7	اقتراح من الوزارة
	100,0	100,0	13	Total

يرى جل الفئة المبحوثة أن مواد التكوين هي اقتراح وزاري بنسبة 53.8% و بنسبة 38.5% مفتشين مكونين، و 7.7% مصلحة التكوين .

الفصل الرابع

من خلال هذه النسبة يتبين أن مواد التكوين يتم احترامها من الوزارة بنسبة أكبر مما يجعل عملية التكوين أكثر توحدا مع مرور الوقت على مستوى الوطن وهذا جيد بالنسبة للتكوين القاعدي اللازم للأساتذة على مستوى الوطن كما أن نسبة 38.5% كمفتشين مكونين فهي تمثل اجتهاد أهل الاختصاص في هذا المجال وتعتبر كداعم لما تمليه الوزارة من اقتراحات هي منبعها المفتشون الذين قد يكونون أعضاء فيها.

بالنسبة للجداول 9-10-11-12-13-14:

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب رضاهم عن عملية التكوين

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية التكرار	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	53,8	53,8	53,8	7 نعم
	100,0	46,2	46,2	6 احيانا
Total	100,0	100,0	13	

هل يتم تحرير تقارير حول عمليات البرمجة و التكوين

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية التكرار	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	92,3	92,3	92,3	12 نعم
	100,0	7,7	7,7	1 لا
Total	100,0	100,0	13	

الفصل الرابع

هل هناك متابعة لعمليات التكوين

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 11	84,6	84,6	84,6
	احيانا 2	15,4	15,4	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

هل عدد المفتشين يتناسب مع عدد الاساتذة مما يسهل او يصعب سيرورة عملية التكوين

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 9	69,2	69,2	69,2
	لا 4	30,8	30,8	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب مشاركتهم في ندوات وطنية

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 5	38,5	38,5	38,5
	لا 7	53,8	53,8	92,3
	أحيانا 1	7,7	7,7	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب انتمائهم ضمن خلية وزارية معينة

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 4	30,8	30,8	30,8
	لا 9	69,2	69,2	100,0
	Total 13	100,0	100,0	

* بنسبة 53.8% نعم و 46.2% قالوا أحيانا حول الرضا عن عملية التكوين.

* بنسبة 92.3% يحررون تقارير حول عملية البرمجة والتكوين و 7.7% يفعلون ذلك.

الفصل الرابع

* بنسبة 84.6% يقرون بوجود متابعة لعملية التكوين وبنسبة 15.4% يقرون بذلك أحيانا.

* بنسبة 69.2% يرون أن عدد المكونين يتناسب مع عدد المتكونين و 30.8% يقولون لا.

* بنسبة 53.8% لا يشاركون في ندوات وطنية ، و 38.5% نعم يشاركون ، و بنسبة 7.7% أحيانا.

* بنسبة 69.2% ليسوا أعضاء ضمن أي خلية وزارية معينة و 30.8% نعم هم أعضاء ضمن خلايا وزارية.

من خلال ما تم عرضه من قراءات جدولية تبين مايلي : إن الرضا الوظيفي للفئة المبحوثة مرتبط بشكل مباشر بتحكمه الواسع للأساتذة المتكونين على مستوى مقاطعته لذلك لم نجد مبحوث لم يكن راضيا نهائيا عن عملية التكوين.

أما الفئة المتبقية فلعل مدة التكوين أو أوقات التكوين غير كافية ، لأن التكوين على العموم يبرمج في العطل الفصلية أو في عطلة نهاية الأسبوع وهي الأوقات الوحيدة التي يمتلكها الأستاذ لنفسه مما ينعكس على طاقة إستعبابه وعدم تفاعله مع المكون مما يقلل من فائدة التكوين بالإضافة إلى المراكز المخصصة للتكوين تعكس صعوبة التنقل بسبب توقعها بعيدا عن سكنات أغلب الأساتذة غير أن هذه المشكلة باتت مطروحة بحثا لها عن حلول في أقرب وقت

أما نسبة 92.3% إيجابا حول تحرير تقارير العملية البرمجة والتكوين فهي تدل على وجود متابعة مستمرة وعملية إطلاع على سيرورة البرنامج التكويني بالنسبة للفئة المكون أي المفتشين وهذا لحرصهم على ضمان حد أدنى إلزامي من معلومات لازمة لتكوين و إعداد الأساتذة.

وهذا ما تم تدعيمه بالسؤال الموالي حول وجود عملية متابعة نسبة 84.6% بنعم.

ترى نسبة 69.2% من فئة المكونين أن عددهم يتناسب مع المتكونين على أساس المعارف الواجب إعطاؤها والتي سيقم تطبيقها آنفا في حجرة التعلم ، أما النسبة المتبقية 30.8% ترى أن العدد لا يتناسب ذلك نظرهم للتكوين أنه مبني على مشاركة وتفاعل الأستاذ المتكون أثناء فترة التكوين وذلك من خلال العمل ضمن فريق وضمن

الفصل الرابع

مجموعات حتى يعطي التكوين فعاليته وفعلا بالنظر إلى الواقع المعاش نجد أن التكوين وفق الرؤيا الثانية فعال ويبقى أثره مدة طويلة للأستاذ.

أما بنسبة 53.8% من الفئة المكونة لا يشاركون في ندوات وطنية ، وهذا راجع إلى عامل التحفيز الغائب ، فنجد المشاركات الوطنية حكر على المفتشون العامون فقط فقليلا ما تسمح الفرصة إليهم للمشاركة و تختص بفئة على حساب فئة أخرى أي الأقدم منهم وهذا ما تفسره نسبة 38.5% الذين قالوا نعم نشارك.

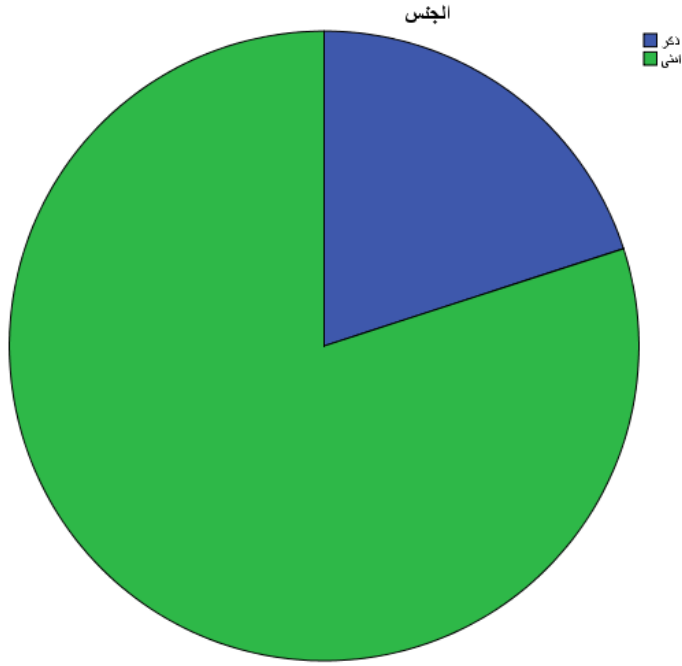
في حين كان من الأحسن فتح باب المشاركة للجميع لكي ترفع سقف التطورات وبالتالي التكوين أيضا يدعم تحليلنا بنسب الإجابات على السؤال الذي يلي السؤال الأسبق بنسبة 96.2% ليسوا أعضاء ضمن أي خلية وزارية.

الفصل الرابع

2- عرض نتائج الدراسة وتحليلها لفئة المتكويين (الاساتذة) : البيانات العامة

الجنس:

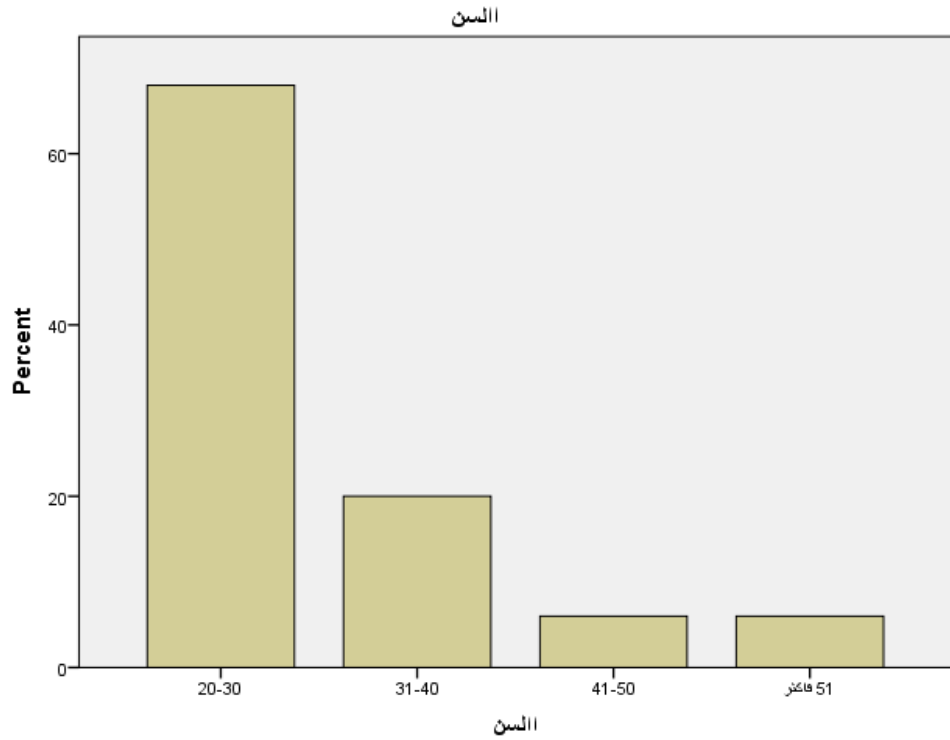
		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	ذكر	10	20,0	20,0	20,0
	انثى	40	80,0	80,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	



الفصل الرابع

السن:

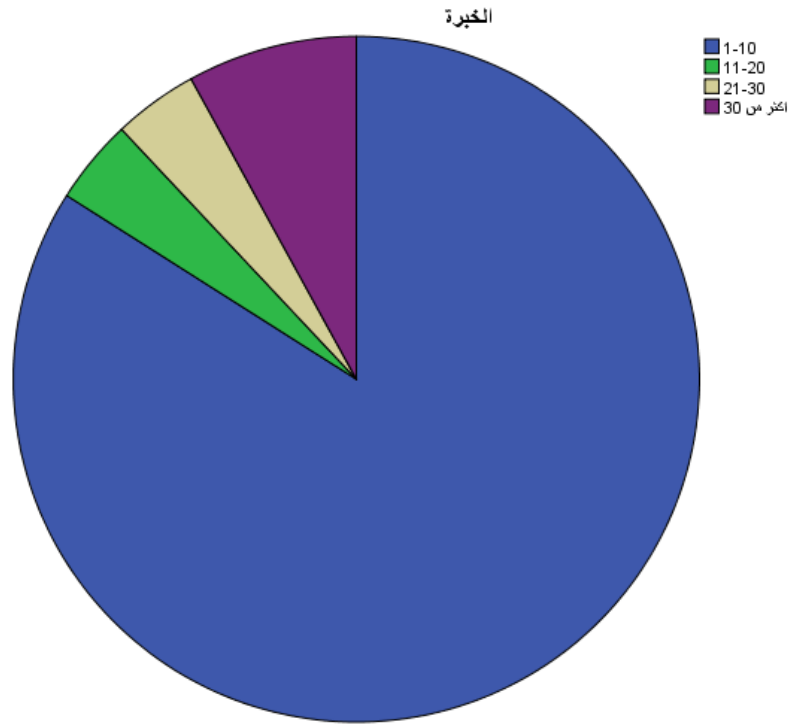
		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	20-30	34	68,0	68,0	68,0
	31-40	10	20,0	20,0	88,0
	41-50	3	6,0	6,0	94,0
	51 فأكثر	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



الفصل الرابع

الخبرة:

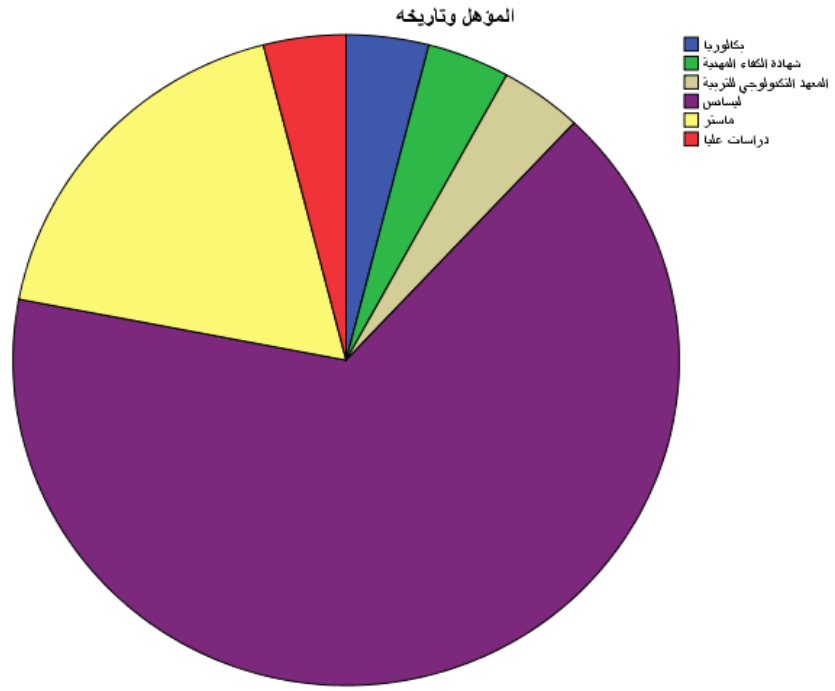
	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	1-10 42	84,0	84,0	84,0
	11-20 2	4,0	4,0	88,0
	21-30 2	4,0	4,0	92,0
	اكثر من 30 4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



الفصل الرابع

المؤهل :

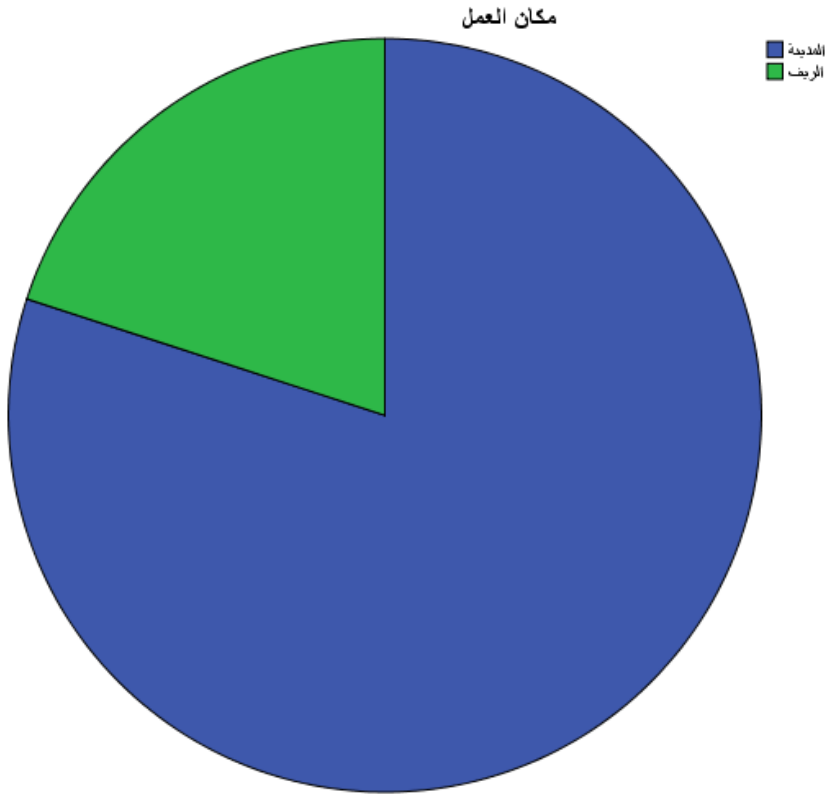
	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	بكالوريا 2	4,0	4,0	4,0
	شهادة الكفاء المهنية 2	4,0	4,0	8,0
	المعهد التكنولوجي للتربية 2	4,0	4,0	12,0
	ليسانس 33	66,0	66,0	78,0
	ماستر 9	18,0	18,0	96,0
	دراسات عليا 2	4,0	4,0	100,0
	Total 50	100,0	100,0	



الفصل الرابع

مكان العمل:

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	المدينة	40	80,0	80,0	80,0
	الريف	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



من خلال الجداول الخاصة بالبيانات العامة يتبين أن أغلبية الباحثين هم من جنس الإناث وهذا ما يتناسب مع مهنة التعليم التي تطلب صفات ومؤهلات توفر في المرأة أكثر من الرجل من جهة ومن جهة أخرى من المنظور المجتمعي لهذه المهنة فهي المهنة التي تلعب قبولا بنسبة كبيرة من طرف المجتمع باعتبارها مهنة نبيلة ومشرفة مما يجعل العنصر النسوي يميل إلى اختيار هذه المهنة.

الفصل الرابع

كما لاحظنا أن أغلب المبحوثين ينتمون إلى الفئة العمرية من 20 إلى 41 سنة مما يتبين أنها فئة شبابية بامتياز أين يكون العطاء جيدا ومردود أكثر فعالية والفكر مبدع وقابل للتعايش والتماشي مع متطلبات المهنة وتعكس نسبة 84% الأساتذة الذين لا تتجاوز خبرتهم 10 سنوات الفئة المستهدفة وهي المعنية بالتكوين ومن معاشتنا للواقع نجد أن عموم قطاع التربية شاب ومتجدد و ذلك نظرا لسياسة التوظيف المتبعة كل سنة منذ السنوات "05" الأخيرة التي تركز على الاختبار من جهة والكم من جهة أخرى.

أما معيار المؤهل فنجد أن أغلب المبحوثين بنسبة 66%، 18% ليسانس، ماستر، وهي فئة جامعية ، ذلك يدل على أن مستوى الأساتذة من البداية لا بأس به مما يضمن حد أدنى من المعارف الأزمة لمهنة التدريس على الأقل من الجانب النظري دون التركيز على التخصص مما يرفع سقف مردود العملية التعليمية باعتبار الأستاذ محركها ومنشطها وفق ما تحكمه المقاربة بالكفاءات غير أنه ومن واقع معاشتنا يبقى الجانب الميداني يحتاج إلى تمشين ودعم كبيرين من طرف المكوّنين.

بالنسبة للجدول رقم 01: حول الرغبة في مهنة التعليم

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب محبتهم لمهنة التعليم

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 48	96,0	96,0	96,0
	لا 2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

بنسبة 96% قالوا نعم ونسبة 4% قالوا لا .

الفصل الرابع

المغزى من هذا السؤال أن الممارس لمهنة التعليم عن حب ورغبة يتحمل مسؤولياتها ويستمتع بها ويبدع فيها على عكس الذي اختارها كمهنة اضطرارا نظرا للظروف المادية والمعيشية ينظر إليها كمهنة عادية بل بالعكس قد تكون مرهقة أكثر من المهن الأخرى كونها تتطلب صبرا واستيعاب لمختلف الفروق الفردية للمتعلمين بالإضافة إلى الجانب الوثائقي لهذه المهنة وما تتطلبه من إعداد شهري ، يومي وسنوي بحيث يثقل كاهل الأستاذ ويجعله ينفر من هذه المهنة .

الجدول رقم 02: حول الاستفادة من عملية التكوين.

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب استفادتهم من عملية التكوين

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	82,0	82,0	82,0	41 نعم
	90,0	8,0	8,0	4 لا
	100,0	10,0	10,0	5 احيانا
		100,0	100,0	50 Total

الفصل الرابع

بنسبة 82% نعم ، 10% أحيانا ، 8% لا .

لمن قال نعم نفسر ذلك نتباين التكوين الذي تتطلبه مهنة التدريس والتخصيص الذي استفاد منه الأستاذ المتكون وهذا ما نسمعه دائما في العبارات الشائعة " ما درسته في الجامعة يختلف كليا عما أمارسه مهنيا" ولهذا يعتبر محتوى تكوين الأستاذ جديد من حيث معارفه بالنسبة للأستاذ المتكون إلا بعض التخصصات البسيطة التي سنحت بتكوين فكرة حول الموضوع وانما هم من يمثلون نسبة أحيانا.

الجدول 08/06/05/04/03: حول مدة التكوين المستفاد منها ومن كَوْنك وهل ترى أن المدة كافية وهل تحتاج إلى تكوين مستمر .

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين المستفاد منها

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	78,0	78,0	78,0	39 أقل من سنة
	96,0	18,0	18,0	9 سنتين
	100,0	4,0	4,0	2 3 سنوات
		100,0	100,0	50 Total

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب ماهية المكونين

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	38,0	38,0	38,0	19 اساتذة مكونين
	90,0	52,0	52,0	26 مفتشين
	100,0	10,0	10,0	5 3,00
		100,0	100,0	50 Total

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع الباحثين حسب استفادتهم من عملية التكوين

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم	34	68,0	68,0	68,0
	لا	2	4,0	4,0	72,0
	احيانا	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

جدول يبين توزيع الباحثين حسب رؤيتهم لمدة التكوين المبرمجة إن كانت كافية

		التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم	16	32,0	32,0	32,0
	لا	21	42,0	42,0	74,0
	احيانا	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الفصل الرابع

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب تغيير استراتيجياتهم بعد كل تكوين

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 33	66,0	66,0	66,0
	لا 4	8,0	8,0	74,0
	أحيانا 13	26,0	26,0	100,0
	Total 50	100,0	100,0	

* بنسبة 78% استفادوا من تكوين لمدة أقل من سنة ، 18% سنتين، 4% 3 سنوات .

* بنسبة 52% مفتشين من يشرفون على التكوين و 38% أساتذة مكونين من قاموا بالإشراف و 10% قالوا مزيج بين الإداريين.

* بنسبة 68% نعم استفادوا من عملية التكوين ، 28% أحيانا و 4% لا.

* بنسبة 42% المدة المبرمجة غير كافية ، 32% نعم المدة كافية ، 26% أحيانا.

* بنسبة 50% نعم يحتاجون إلى تكوين مستمر ، 48% أحيانا و 2% لا.

* بالنسبة لارتفاع النسبة المقدرة ب 78% لمن استفادوا من التكوين لمدة سنة تقريبا موزعة على العطل المبرمجة وزاريا هذا يفسر بإجبارية التكوين لأي أستاذ جديد في الميدان.

* بنسبة 84% قالو نعم أسعى إلى تطوير معارفي بعيدا عن التكوين، 16% قالوا أحيانا.

* على ماذا تعتمد؟ : 20% كتب ومراجع، 20% أشخاص من الوسط التعليمي، 60% مواقع التواصل الاجتماعي.

الفصل الرابع

وذلك لإعطائه فكرة نظرية حول مهنة التدريس وتعليمية المادة مما يسهل عليه عملية التدريس في بداية مشواره المهني بالإضافة إلى فكرة المرافقة وهي انتداب أستاذ مكون مقترح من المفتش على مستوى مقاطعته بحيث يقوم بتكوين هذا الأستاذ على المستوى المصغر من خلال مجموعة من الحصص التي يختار فيها الأستاذ المكون والأستاذ المكون النقاط المهمة التي يحتاجها في عمله اليومي ، بالإضافة إلى تذليل الصعوبات التي يواجهها الأستاذ المكون على أساس أن الأستاذ المكون له خبرة واسعة تمكنه من الإجابة على كل تساؤلات وصعوبات الأستاذ الجديد وهي فكرة ناجحة وعملية بالنسبة للأستاذ الجديد وهذا ما تم اقتراحه في التساؤلات الآتية ذكرها لاحقاً.

وهذا ما دعمته نتائج السؤال من أشرف على تكوينك حيث نجد أن الأستاذ المكون ليس بمفتش مكون ولكن يستعين به المفتش المكون لتكوين الأساتذة استناداً إلى خبرته الواسعة التي قد تفوق أحياناً خبرة المفتش .

*ومما سبق ذكره فإنه من الطبيعي أن تكون نسبة الباحثين المقيمين المستفيدين من عملية التكوين عالية.

*يرى بعض من الأساتذة الباحثين بنسبة 28% أن الاستفادة من عملية التكوين تكون أحياناً إيجابية و أحياناً سلبية بالنظر إلى محتوى مواد التكوين فمنها ما يحتاج إلى تعمق في التكوين وبالتالي مدة أطول ومنها ما يتم الاكتفاء به من تكوين واحد ولعل هذا ما تفسره نسبة 42% لمن يظن أن المدة المبرمجة غير كافية ، فالجزم بالاكتماء لمدة التكوين غير قطعي عائد دائماً إلى الحاجة إلى تكوين مستمر و دائم هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن النسبة التي ترى بأن نسبة التكوين المبرمجة كافية ليست عالية بنسبة 32% مما يستدعي التكوين المستمر من خلال الندوات الداخلية والأيام الدراسية على مستوى كل مقاطعة وهذا ما عتمته نتائج إجابات الباحثين على هذا السؤال بحيث 50% يحتاجون إلى تكوين مستمر ، أما بالنظر إلى نسبة 48% وهي نسبة لا بأس بها ممن يظن أن التكوين الأولي الذين تلقونه في البداية كافي بحيث لا يحتاجون إلى تكوين مستمر هم الفئة المقتنعون بأن التكوين ذاتي بحيث يعتمد فيه الأستاذ على وسائله الخاصة من : أساتذة من نفس الوسط، وسائل التواصل

الفصل الرابع

الاجتماعي والتي بها مجموعات من خلالها يمكن تبادل المعرفة بطريقة سلسلة وسهلة خصوصا مع وجود التطور التكنولوجي أين باتت عملياته الاستفادة من معلومات سهلة جدا بأقل التكاليف بالإضافة إلى التقدم المعرفي لدول أخرى في مجال التخصص.

وهذا ما أكدته نتائج الجدول رقم "08" بحيث صار التبادل المعرفي الكتروني ، تكنولوجي يغنيك عن استعمال الطريقة التقليدية في البحث عن المعلومات دون التقليل من قيمتها ، لمن قال أحيانا هذا يفسر بقلة الإمكانيات التي تسمح له بتطوير معارفه والتي تتباين من شخص لآخر كل حسب ظروفه.

بالنسبة للجدول 09/07 / حول تغيير الإستراتيجية بعد كل تكوين، وهل عملية التكوين لديها دخل في التأثير على نتائج التلاميذ؟

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب احتياجاتهم إلى تكوين مستمر

	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصحيحة	التكرار النسبي
النسبة المئوية الصحيحة	نعم 25	50,0	50,0	50,0
	لا 1	2,0	2,0	52,0
	أحيانا 24	48,0	48,0	100,0
	Total 50	100,0	100,0	

جدول يبين توزيع المبحوثين حسب سعيهم إلى تطوير معارفهم بعيدا عن التكوين

	التكرار النسبي	النسبة المئوية الصحيحة	النسبة المئوية	التكرار
النسبة المئوية الصحيحة	84,0	84,0	84,0	42 نعم
	100,0	16,0	16,0	8 أحيانا
		100,0	100,0	50 Total

نسبة 66% يغيرون من استراتيجياتهم بعد كل تكوين ، 26% أحيانا، 8% لا .

بنسبة 82% نعم ، تؤثر عملية التكوين بشكل مباشر في النتائج ، 4% أحيانا ، 14% نفوا وجود علاقة بين التكوين ونتائج التلاميذ النسبة التي تغير من استراتيجياتهم بعد كل تكوين راجع إلى الرغبة في تحسين وتطوير المعارف ومستوى الأداء مما ينعكس على العملية التعليمية التعلمية مما يؤثر بشكل مباشر على نتائج التلاميذ وهذا ما أكدته نتائج الجدول 09 بنسبة 82% أفروا بهذه العلاقة المباشرة أما نسبة 26% الذين يغيرون استراتيجياتهم أحيانا بعد كل تكوين و أحيانا لا ، فهي تحتمل معنيين .

الأول: قد يكون الأستاذ ينتهج أسلوبا ناجعا صحيحا يمكنه من إقناع وتوصيل المعلومة بسلاسة لتلاميذته مما ينعكس إيجابا على نتائجهم وهو المطلوب فقد يوجد في النهر ما لا يوجد في البحر .

الثاني: هم الفئة المعتزة بأنفسهم والذين يرون أنه لا من داع لتغيير الإستراتيجية كل مرة في جو متغير دائم، تحت شعار " أعمل ما أعرفه وأحسن ما أعمل " وقد لا تلام هذه الفئة كثيرا لكثرة الكم الهائل من المعارف في مادة واحدة مما يؤدي إلى التقاعس ، الكسل و الخمول من هذا الجانب ولكن تلام من جانب آخر عندما تكون نتائج التلاميذ غير مرضية في حدود المعقول مصداقا للحكمة القائلة " ليس المهم أن نبذل قصارى جهدنا لكن الأهم أن نبذل ما هو مطلوب منا". وهذه النسبة مثلت جزءا من النسبة التي ترى أن التكوين ليس له علاقة

الفصل الرابع

مباشرة بنتائج المتعلمين وهنا تتباين الآراء إذن من له علاقة؟ فنجد المفتشين يرون أن الأستاذ هو محرك العملية التعليمية التعليمية وكلاهما لديه الحق ولكن تحت هدف الوصول إلى النجاعة والفعالية فهناك علاقة تأثير قويه بين الأستاذ- المتعلم والمنهاج (البرامج)، ذلك أن طريقة الأستاذ وإستراتيجيته تنعكس على مردود المتعلم وكذا الفروق الفردية لدى المتعلمين تجعل النتائج متباينة ولكن في حدود المعقول.

3- النتائج العامة للدراسة:

1- لا شك أن التكوين العنصر البشري له أهمية بقدر أهمية العائد من العمل أي مؤسسة مجتمعية وكذلك فإن نوعية البرامج التكوينية المسطرة تؤثر في تحسين مردودية العمال ناهيك عن تكيفها ودعمها وهذا ما أكدته دراستنا الحالية، فالتكوين بالمؤسسة التربوية لفئة الأساتذة مهم في المرحلة الأولية حيث تكون البرامج محددة مسبقا وصالحة لجميع من يمتحن هذه المهنة إلا أن تكيفها عن طريق التكوين المستمر يفعل دور الأستاذ أكثر، وبالتالي مردوده عن العملية التعليمية

وهذا ما نستخلص من الجدول رقم (2) والذي يوضع الاستفادة من عملية التكوين والجدول رقم (7) الذي يحدد كفاية مدة التكوين والجدول رقم (9) الذي يستهدف تغيير الاستراتيجية بعد كل تكوين و الجدول رقم (8) الذي تبين الاحتياج إلى تكوين مستمر فمن خلال هذه الجداول نجد أن البرامج التكوينية المكثفة تحسن مردود العامل بقدر استمراريتها طيلة عمله المهني، وهذا ما يحقق الفرضية الأولى بشكل كلي.

2- إن عملية التكوين تبقى على أساس معايير معينة تختلف من بلد إلى آخر حسب رؤيته ومنظوره لقطاع التربية والتعليم عموما. فقد أسهمت اقتصاديا التربية بشكل وافر في التأكيد على قيمة هذا القطاع كقطاع منتج لا مستهلك ولذلك فإن عملية التكوين تبقى على أسس محددة خاصة بهذا البلد دون غيره وأهمها ضمان حد أدنى من التكوين المسبق قبل مباشرة العمل لأي أستاذ ناجح جديد لضمان بداية العمل بسهولة ويعبر عنه بمدة 15 يوم ثم تواصل في العطل المدرسية لمدة أسبوع على الأقل وهذا ما أكدته الجدول رقم (7) الذي يؤكد إستفادة جل

الفصل الرابع

الأساتذة من التكوين غير أن هذه المدة غير كافية بالرغم من إجباريتها وكذا الجدولين (4) (6) لفئة المكونين والذي يبين معدل تكوينهم للأساتذة ومدة التكوين التي يشرفون عليها بالإضافة للجدول رقم (10) الذي يؤكد سعي الأساتذة إلى تطوير معارفهم بعيدا عن التكوين مما يضاعف عن هذا المعيار على أساس أنه غير متحكم فيهم وغير مدروس جدا والدليل على ذلك الجدول رقم (9) لفئة مكونين الذي يبين رضاهم عن عملية التكوين وهذا ما يحقق الفرضية الثانية بشكل جزئي كون هذه المعايير غير مضبوطة

3- من الجدول رقم (5) من فشة الأساتذة الذي يبين استفادتهم من التكوين ومدته والجدول رقم (7) الذي يبين عدم استكفاءهم لهذه المدة والجدول رقم (8) الذي يبين احتياج إلى تكوين مستمر والجدول رقم (10) الذي يبين اعتمادهم على تطوير أنفسهم خارج التكوين. من هذه الجداول نستنتج أن الأساتذة المبحوثين لهم وعي بأهمية التكوين و إجباريته ولكن يبقى الاختلاف في مدى التأثير عن الأذى على الرغم من تأكيد هذا التأثير وهذا ما يحقق هذه الفرضية بشكل جزئي فالتكوين بالرغم من وعي الأساتذة به لا يؤثر بشكل مباشر في الأذى إذ لا بد من التكوين المستمر من جهة والتطوير الذاتي من جهة أخرى.



خاتمه



الخاتمة

الخاتمة :

من خلال ما سبق ذكره والتوصل إليه عبر الدراسة الميدانية لموضوعنا ، تبين أن التكوين البيداغوجي له أهمية كبيرة ، تكبر بحجم المسؤولية الملقاة على عاتق هذا الأستاذ في خضم هذه التطورات المتسارعة و المتجددة في عالم المعرفة عموماً و التربية خصوصاً.

هذه المسؤولية تطلبت الاهتمام بهذا الأستاذ باعتباره محرك وموجه للعملية التعليمية التعلمية كذلك من خلال برامج التكوين البيداغوجي التي يستفيد منها الأستاذ طيلة مشواره المهني سواء في بدايته أو خلاله أو في آخره. إلا أننا لاحظنا من خلال دراستنا أن التكوين المبرمج في بداية الأستاذ لمشواره المهني ينتج له نافذة حول عالم التعليم والطفل الذي سيدرسه.

من خلال المواد المدروسة فيه وخاصة : تعليمية إعادة ،علم نفس الطفل ، التشريع المدرسي ، البيداغوجيا... الخ، وعلى الرغم من أهمية هذه المواد بالنسبة للمتعامل مع المتعلم إلا أنه لا يكون تابعا إلا إذا عمّ بتكوين مستمر يجب على تساؤلات الأستاذ الطارئة والتي يعايشها بعد دخوله في العملية التعليمية. وهذا من خلال الندوات التربوية التي يبرمجها المفتشون خلال كل ثلاثي. بمعدل ندوة واحدة لكل مستوى تقريبا. إلا أنها قليلة مقارنة بأنّ النمو المعرفي في هذا الميدان ، لهذا كان من الأفضل دعمها بشكل مستمر بالإضافة إلى شراك الأستاذ فيها للحصول على نتائج أفضل.

إن تكوين الأستاذ تكوينا مستمرا يساعد على تحسين طرائقه و أسلوبه في كل مرة من خلال تقويم نفسه بنفسه. وذلك بالوقوف على نقاط قوته وضعفه إلا أنه من خلال دراستنا تبين أن هناك ظروفًا خارجة عن التكوين من شأنها إنجاحه أو إفشاله لأنها تمسّ الأستاذ وتؤثر فيه من بينها : الظروف المادية لبعض الأساتذة ، الوسط الذي يعمل فيه الأستاذ من جانبه العلائقي، (العلاقة أستاذ- أستاذ) أو (مدير- أستاذ) البيئة التي يعمل فيها مدنية كانت أو مهنية.

الخاتمة

المحلال بين المؤطرين فيما بينهم.

وقد تكون هناك ظروف أخرى لم تكنشفها دراستنا لهذا فنجاعة التكوين مرتبطة بالتحكم النسبي في مختلف هذه الظروف مجتمعة حتى يمكن أن نحكم عليه وما يمكننا قوله كخلاصة هو أنّ التكوين عملية مهمة وضرورية ولكن يجب أن تكون مستمرة و مرافقة للأستاذ رقابة تضمنه تدريجيًا إلى أن يصل إلى المستوى المطلوب منه عندها يمكنه هو الإشراف على تكوين غيره وهكذا يخدم التكوين نفسه بالإضافة إلى أهمية إشراك الأساتذة المتحصلين على رتبة أستاذ مكّون في التكوين وكذا الأساتذة المتقاعدين حديثًا، فالخبرة لها قيمتها في هذا القطاع الذي يتطلب العطاء والصبر.

وأشرف به من رسالة إنها رسالة الأنبياء و الرّسل وبذلك فأنا نثمن هذه الجهودات في انتظار تكثيف هذه البرامج واستمرارها.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع والمصادر:

- 1) "النظام التربوي والمناهج التعليمية"، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم.
- 2) ابراهيم صالح، حمودي ورواق، "التكوين المستمر للرفع من جودة التعليم الابتدائي"، المجلة 14، العدد 1، الجزائر، 2001.
- 3) أحمد سيد مصطفى، ادارة الموارد البشرية من منظور القرن 21، جامعة القاهرة، 2000.
- 4) أمين ساعاتي، "ادارة الموارد البشرية: التدريب من النظري إلى التطبيقي"، دار الفكر العربي، مصر، 1998.
- 5) براهيم براهيم، أ. العيد قرين، «اتجاهات معلم المرحلة الابتدائية خريجي المدارس العليا للأساتذة نحو تكوينهم البيداغوجي وعلاقتها بدافعتهم للإنجاز».
- 6) بلقاسم بلقيدم، "الفعالية التربوية لأستاذ التعليم المتوسط، العمليات والتفاعل كمعيار"، أطروحة دكتوراه جامعة سطيف، 2013.
- 7) بوسعدة قاسم، "تكوين المعلمين وإشكاليته"، قاصي مرياح، ورقة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد الثاني، جوان 2011.
- 8) حاكمي مراد، "التلميذ بين التربية والتكوين"، المجلة الجزائرية للتربية، العدد الثاني، مارس 1995.
- 9) حضير بلال، "فعاليات التكوين في تطوير الكفاءات"، كلية العلوم الاقتصادية، قسنطينة، 2009.
- 10) حمد عثمان اسماعيل حميد، "ادارة الموارد البشرية"، دار النهضة العربية، مصر، 1993.
- 11) حمداوي وسيلة، "إدارة الموارد البشرية" قالمة، 2004.
- 12) حورية طبة و نواعم عباسي، "اتجاهات المعلمين نحو التكوين الأكاديمي عن بعد"، جامعة ورقلة، 2007.
- 13) رابح التريكي، "أصول التربية و التعليم"، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1990.
- 14) رفيقة حروش، "ادارة المدارس الابتدائية"، دار الخلدونية، الجزائر.

- 15) زكلال يمينة، "أر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"، بسكرة، 2013.
- 16) سهيلة محمد عباس علي حسن، "ادارة الموارد البشرية"، دار وائل، عمان 1999.
- 17) شحادة محمد ارسلان ، رياض الجبلي، "ادارة الموارد البشرية" ، دار الصفاء، الأردن، 2000.
- 18) صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية العملية، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2000.
- 19) طارق عبد الرؤوف عامر، "التربية والتعليم المستمر" ، ط.1، الأردن، 2014.
- 20) عبد القادر فضيل، "المدرسة الجزائرية حقائق و اشكالات" ، جسور النشر و التوزيع، الجزائر، ط 1، 2009.
- 21) علي محمد عبد الوهاب، " إدارة الأفراد"، القاهرة، مصر 1990.
- 22) كمال الدين محمد المرسي، " الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية" الدار الجامعية، مصر 2003.
- 23) مجلة البحوث التربوية و التعليمية، المجلة 3 العدد 6 الصادرة بتاريخ 2014/12/31، الجزائر، ص 31.
- 24) محمد فالح صالح، " إدارة الموارد البشرية"، دار حامد للنشر والتوزيع، 2004.
- 25) المركز الوطني للتعليم عن بعد، "تقنيات تسيير المستخدمين".
- 26) مصباح عامر: منهجية البحث في العلوم الساسية والاعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2010، ص 49-51.
- 27) مصطفى، " أسس علم النفس الصناعي التنظيمي" دار النخلة، الجزائر، 1992.
- 28) مهدي صلاح طه المهدي، "اقتصاديا الجودة التعليمية" ، ط ع دار الفكر، الأردن، 2010.
- 29) موقع المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية www.infpe.edu.dz



الملاحق



الملاحق

استمارة معلومات موجهة إلى مفتشي التعليم الابتدائي

- نسعى من خلال هذه الاستمارة معرفة مدى رضاكم عن التكوين وبرامجه المختلفة لذا نأمل الإجابة عن هذه الأسئلة المطروحة بكل وضوح وشفافية وذلك باختيار الإجابة المناسبة مع التعليل.
إن إجاباتكم ستكون مصدرا من مصادر بنائنا لنتائج بحثنا.
- أولا: البيانات العامة.

5- مسؤول عن مدارس			4- المؤهل وتاريخه	3- سنوات العمل		2- السن	1- الجنس
بالمدينة و الريف	بالريف	بالمدينة		كمفتش	كأستاذ		

- ثانيا: الإجابة عن الأسئلة بوضع العلامة * في الخانة المناسبة مع التعليل إن أمكن.

- 1- كم سنة عملتم في التعليم قبل التفتيش سنة
- 2- هل تشرف على عملية تكوين الأساتذة نعم لا أحيانا
-
- 3- هل كان إشرافكم إجباري أم اختياري. اختيار ذاتي إجباري
- 4- ما هو معدل تكوينكم للأساتذة كل عام
- 5- هل تكوينكم للأساتذة من نفس المقاطعة أو من مقاطعات مختلفة.
.....
- 6- ما هي مدة التكوين التي تشرف عليها في كل مرة
- 7- حدد نسبة التكوين ما بين النظري والتطبيقي. النظري التطبيقي
- 8- من يحدد مواد التكوين. مصلحة التكوين مفتشين مكونين اقتراح من الوزارة
- 9- هل أنت راض عن عملية التكوين. نعم لا أحيانا
-
- 10- هل يتم تحرير تقارير حول عمليات البرمجة والتكوين. نعم لا أحيانا
-
- 11- هل هناك متابعة لعمليات التكوين. نعم لا أحيانا
-

الملاحق

12- هل عدد المفتشين يتناسب مع عدد الأساتذة مما يسهل أو يصعب سيرورة عملية التكوين.

.....

13- هل تشارك في ندوات وطنية. نعم لا أحيانا

.....

14- هل أنت عضو ضمن خلية وزارية معينة نعم لا أحيانا

15- كيف تتواصل مع الأساتذة المعنيين بالتكوين.

.....

16- ماهي الاقتراحات التي تقدمها في مجال التكوين لو نسب إليك الأمر.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

استمارة معلومات موجهة إلى اساتذة التعليم الابتدائي

-نسعى من خلال هذه الاستمارة معرفة مدى رضاكم عن التكوين وبرامجه المختلفة لذا نأمل الإجابة عن ذه الأسئلة المطروحة بكل وضوح وشفافية وذلك باختيار الإجابة المناسبة مع التعليل.

إن إجاباتكم ستكون مصدرا من مصادر بنائنا لنتائج بحثنا.

• أولا: البيانات العامة.

5- مسؤول عن مدارس		4- المؤهل وتاريخه	3- سنوات العمل	2- السن	1- الجنس
بالريف	بالمدينة				

• ثانيا: الإجابة عن الأسئلة بوضع العلامة * في الخانة المناسبة مع التعليل إن أمكن.

(1) هل تحب مهنة التعليم. نعم لا

(2) هل استفدت من عملية تكوين. نعم لا أحيانا

.....

(3) ما هي مدة التكوين التي استفدت منها

(4) من كونك. اساتذة مكونين مفتشين

(5) هل ترى أنك استفدت من عملية التكوين. نعم لا أحيانا

(6) إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

.....

(7) هل ترى أن مدة التكوين المبرمجة كافية نعم لا أحيانا

.....

(8) هل ترى أنك تحتاج إلى تكوين مستمر. نعم لا أحيانا

.....

..

(9) هل تغير من استراتيجيتك بعد كل تكوين نعم لا أحيانا

الملاحق

(10) هل تسعى إلى تطوير معارفك بعيدا عن التكوين. نعم لا أحيانا

(11) إذا كانت إجابتك بنعم علام تعتمد في تكوينك الذاتي.

i. كتب و مراجع مواقع التواصل الاجتماعي أشخاص من الوسط
التعليمي

(12) هل ترى أن عملية التكوين تآثر بشكل مباشر في نتائج التلاميذ. نعم لا أحيانا

(13) لو نسب إليك الأمر ماهي اقتراحاتك في مجال التكوين.

(14) من حيث المشرفين ترغب في مفتشين أساتذة مكونين تكوين ذاتي

(15) من حيث مواد التكوين ترغب في: مجال علم النفس أساليب وطرائق التدريس

a. منهجية التدريس

الى بعض المعاملات القانونية التي تضمن حقوق كل أفراد الجماعة التربوية وسط المؤسسة التربوية .

(3) مقياس الوساطة المدرسية :

و هو مقياس مستحدث ، و أصبحت ضرورته ملحة أكثر من أي وقت ، و فيه يبرز دور الوسيط عنصر ايجابي في المؤسسة التربوية يساهم في تقريب الرؤى بين أطراف النزاع، و ضمان الأمن و الاستقرار داخل الوسط المدرسي الى عقلنة تدخلات الشركاء الاجتماعيين في مجال الدعم التربوي و البيداغوجي ، و المساعدة الاجتماعية للتلاميذ المحتاجين ...، كل هذا في اطار المهارات المهنية ، و المبادئ السامية ، الهدف منها تأسيس إطار تعاوني يبنى على مقتضيات الحال ، فضلا عن ما يسعى اليه هذا العمل التعاوني من محاربة الظواهر السلبية التي تتخر مجتمع المؤسسة التربوية لهذه الأرضية الدسمة دعا المؤطرون و بالتمثيل لاجتماع المتدربين إلى ضرورة تبني هذه الوساطة المدرسية و التي يشارك فيها الجميع انطلاقا من المتعلم - التلميذ- حتى يكون بادره خير ضمانا لقدسية المدرسة الجزائرية ، و حفاظا على وص الترابط و التعاون بين أعضاء الجماعة التربوية الواحدة .

(4) مقياس علوم التربية و علم النفس

محادثة المتدرب في مهنته ، و لدعم معرفته الكاملة و خصوصية التلاميذ في مثل الأطوار الدراسية (طور التعليم المتوسط وطور التعليم الثانوي) جاء هذا المقياس كضرورة ملحة لتزويد الأساتذة المتدربين بتقنيات و مفاهيم جديدة تخص جانب بسلوكية الطفل ، هذه المرحلة العمرية الصعبة و المعقدة و التي تستدعي من الأستاذ المتدرب الاحتياط و التجنب الكامل بالوسائل الكافية لمعرفة بداية تصرفات و ميولات التلاميذ و التي تكون أحيانا غير تربوية ثم معرفة الدوافع الخارجية أو حتى النفسية المشجعة على مثل تلك السلوكيات ، و هذا للتعامل معها تربويا و محاولة البحث عن الحلول المناسبة من خلال التوجيه و الارشاد و لا يتأنى هذا للأستاذ المتدرب الا بعد اطلاعه على الكثير من النظريات و التجارب العلمية أملا في تحقيق كفاءة حسن التوجيه ، و ضبط الصف ، و معالجة الاختلالات النفسية الحاصلة .

* مجموعة مقاييس الممارسة المهنية :

و تتضمن المقاييس الثلاثة التالية :

1- مقياس الإعلام الآلي و تكنولوجيا الإعلام و الاتصال :

مواكبة للتطور التكنولوجي في مجال الاعلام و الاتصال ، قدم الأساتذة المؤطرون جملة من المعايير المعرفية حول هذه التكنولوجيا الحديثة ، الى تنمية روح التفتح على تقنيات التكنولوجيات المعاصرة لدى الأساتذة المتدربين لإخراج من دائرة محدودية المعرفة الى عالم التكنولوجيا الفسيح لاستثمار الآليات الخادمة للتعليمات المقدمة و تنشيطا لطرانق المقاربة بالكفاءات .

2- مقياس التقويم و المعالجة البيداغوجية :

يعتبر هذا المقياس هو الوحيد الذي يمكن الأستاذ المتدرب من الوقت على مدى نجاعة الطرائق تدريسه الى نسبة الكفاءات المحققة في الفعل التعليمي التعليمي ، ... لذا أكد الأساتذة المؤطرون على آليات هذا المقياس ، و ما يجب الالتزام به بغرض استغلال و استثمار كل الوثائق البيداغوجية المرافقة للمناهج الى الرجوع للمقررات الرسمية و توظيف منها كل ما يخدم هذا التقويم من عمليات لقياس قدرات المتعلمين و انتقاء طرائق المعالجة البيداغوجية المتاحة تحقيقا لتكافؤ الفرص المعلومة

3- مقياس هندسة التكوين :

من العوامل المساعدة في تحقيق الفاعلية في أداء المهمة التربوية عامل التخطيط و الذي يهدف أساسا الى إنماء الكفاءات المرجوة ، و تكريس الخبرات المهنية و المعرفية تحقيقا لمؤشر النجاح ، و الرفع من الطاقة الانتاجية . ذلك هو التخطيط الموجه للتنفيذ و الذي ركز فيه المؤطرون من خلال مقياس هندسة التكوين الى ضرورة حسن التخطيط لغرض انماء مؤشرات المهارة الذهنية من جهة ، و اذكاء روح النشاط و الحيوية في الاستغلال الأمثل لكل ما هو جديد في المعلومات و المهارات الخادمة لمهنة التربية و التعليم من جهة أخرى كما أكد السادة المؤطرون على استقراء كل الطرائق التربوية الحديثة تعزيزا للخبرات في مجال التخصصات المتنوعة الى العمل على اكتشاف كفاءات المتعلمين ، و ضبط سلوكياتهم الى ما هو أفضل ، مع تعريفهم بدورهم التربوي كمسؤولي قائمة عليهم .

كذلك أسهب المؤطرون للأساتذة المتدربين حديثي العهد بالمهنة على ضرورة الاطلاع على النظم و القوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الصعبة و الجديدة بكل حزم و جدية في ميدان العمل فضلا عن انتقاء أنجع السبل لمواجهة أي قصور

أو تأخير رغبة في تمكين الجميع من الانخراط في هذه المهنة بجدارة .

* مقياس تعليمية المادة و طرائق التدريس (معرفة مهنية) :

يتمثل هذا المقياس في كيفية تنفيذ طرائق بناء التعلمات الى التدرج المعتمد من الكل الى الجزء ، و من السهل الى الأسهل مع تمكين المتعلمين من الاندماج الكلي في العملية التربوية القائمة في جو يطبعه التفاعل الايجابي ، و تجنيد المعارف المحصلة بشكل انسيابي بغرض بناء و ارساء قواعد أحكام التعلمات المرصدة للإثراء و التقديم ، كل هذه الآليات كانت محل مناقشة و اثراء من طرف السادة المؤطرين كل و اختصاصه في ذلك بما يحقق المقاربة بالكفاءات يكون التلميذ محل محور العملية التربوية ، مع تطبيق كل العوامل المحيطة به من مقررات رسمية و وسائل ايضاح و تكنولوجيات حديثة رغبة في تحقيق أهم ما تسعى اليه المنظومة التربوية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

الجزائر في : 08 نوفمبر 2018

مديرية التكوين
الرقم : 2018/0.0.5/ 332

السيدات و السادة:
- مديرو التربية للولايات
- مديرو المعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية

الموضوع: تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري والتكوين المسبق للأساتذة الجدد لسنة 2018-2019
المرجع:- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 13 محرم عام 1435 الموافق 17 نوفمبر سنة 2013 الذي يحدد كفايات تنظيم التكوين المسبق للتعين في رتبة أستاذ التعليم الثانوي ومحتوى برنامجه
- القرار الوزاري المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1436 الموافق 24 غشت سنة 2015 الذي يحدد كفايات تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي لموظفي التعليم ومدته وكذا محتوى برنامجه.
- المنشور الوزاري رقم 1159/ وت و /ع / المؤرخ في 16 جويلية 2018.
- المنشور الوزاري رقم 290/0.0.5/2018 المؤرخ 25 سبتمبر 2018.

المرفقات :

- جدول رقم 01 : تعداد الأساتذة الجدد المعنيين بالتكوين البيداغوجي التحضيري خلال السنة 2018-2019
 - جدول رقم 02 : تعداد الأساتذة الجدد المعنيين بالتكوين المسبق خلال السنة 2018-2019
 - جدول رقم 03 : القائمة الإسمية للمتكونين المسجلين لمناخبة التكوين المسبق للتعين في رتبة أساتذة التعليم الثانوي خلال السنة التكوينية 2018-2019
 - جدول رقم 04 : القائمة الإسمية للمتكونين المسجلين لمناخبة التكوين المسبق للترقية إلى رتبة أستاذ التعليم الثانوي خلال السنة التكوينية 2018-2019
 - جدول رقم 05 : القائمة الإسمية للمتكونين المسجلين لمناخبة التكوين المسبق للتعين في رتبة أستاذ التعليم الثانوي خلال السنة التكوينية 2018-2019
 - جدول رقم 06 : القائمة الإسمية للمتكونين المسجلين لمناخبة التكوين المسبق للترقية إلى رتبة أستاذ التعليم الثانوي خلال السنة التكوينية 2018-2019
- تطبيقا لمحتوى القرار الوزاري المشترك و القرار الوزاري المذكورين في المرجع أعلاه، و تنفيذًا لما ورد في المنشور الوزاري رقم 1159/ وت و /ع / المؤرخ في 16 جويلية 2018 و الذي يتضمن تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد للموسم 2018-2019 و المنشور الوزاري رقم 290/0.0.5/2018 المؤرخ 25 سبتمبر 2018 و الذي يتضمن تنظيم التكوين المتخصص والتكوين التكميلي قبل الترقية و التكوين البيداغوجي التحضيري و التكوين المسبق لسنة 2018-2019، يشرفني أن أوافيكم بالتعليمات الآتية:

1- منهجية التكوين:

تهدف برامج التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي لموظفي التعليم وبرامج التكوين المسبق إلى تكوين الأساتذة الجدد من الناحية البيداغوجية والمهنية لأداء مهنة التدريس، حيث يتم تزويد المتكونين بحقائق علمية وتربوية وبيداغوجية تؤهله للقيام بمهامه بطريقة تتناسب ومختلف الوضعيات التعليمية / التعليمية التي تواجهه أثناء مسيرته المهنية حتى يتماشى هذا التكوين مع التطورات المعرفية الحاصلة في فضاء التربية والتعليم وتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومن ثم الحفاظ على تحققة تدريس فعال وديناميكي .

2- تنظيم التكوين :

2-1- التكوين البيداغوجي التحضيري اثناء فترة التربص التجريبي :

- الرتب المعنية بالتكوين:
 - أستاذ المدرسة الابتدائية : الأساتذة الناجحين والاحتياطيين (وفق المناصب المحررة) في مسابقة التوظيف بعنوان 2018، و الأساتذة الجدد خريجي المدارس العليا للأساتذة.
 - أستاذ التعليم المتوسط : الأساتذة الاحتياطيين (وفق المناصب المحررة) في مسابقة التوظيف بعنوان 2017، و الأساتذة الجدد خريجي المدارس العليا للأساتذة
 - أستاذ التعليم الثانوي : الأساتذة الاحتياطيين حاملي شهادة الماستر أو شهادة مهندس دولة (وفق المناصب المحررة) في مسابقة التوظيف بعنوان 2017، و الأساتذة الجدد خريجي المدارس العليا للأساتذة

● رزنامة الدورات التكوينية و الإمتحانات :

- التكوين النظري :

- الدورة الثانية والتقييم (المراقبة البيداغوجية) : من يوم السبت 22 ديسمبر 2018 إلى غاية يوم الخميس 3 جانفي 2019
- الدورة الثالثة و التقييم (المراقبة البيداغوجية) : من يوم السبت 23 مارس 2019 إلى غاية يوم الخميس 4 أبريل 2019
- امتحانات نهاية التكوين و تقرير نهاية التكوين: من يوم الاثنين 01 أبريل 2019 إلى غاية يوم الأربعاء 3 أبريل 2019

- التكوين التطبيقي :

يجرى التكوين التطبيقي وتقييم الأستاذ المتكون (علامة تقرير نهاية التكوين) على مستوى المؤسسة التعليمية المعين فيها أثناء ممارسة مهامه تحت تأطير أستاذ مكون بالمؤسسة و بإشراف السيد مفتش التربية الوطنية .

ملاحظة : الحجم الساعي الإجمالي للتكوين البيداغوجي التحضيري يقدر بـ 190 ساعة وفق القرار المذكور في المرجع أعلاه، وذلك بالأخذ بعين الإعتبار الدورة الأولى التي تمت من يوم الأربعاء 25 جويلية 2018 إلى غاية 7 أوت 2018.

● تعداد المعنيين بالتكوين :

على مديريات التربية بالولايات موافاة مديريةية التكوين بتعداد الأساتذة المعنيين بالتكوين وفق الجدول رقم (01) عن طريق البريد الالكتروني على شكل وثيقتي PDF و EXCEL وذلك قبل يوم وذلك قبل يوم 15 نوفمبر 2018 .

2.2- التكوين المسبق:

● الرتب المعنية بالتكوين :

- أستاذ التعليم الثانوي : أساتذة التعليم الثانوي حاملي شهادة الليسانس أو شهادة الدراسات العليا (وفق المناصب المحررة) في مسابقة التوظيف بعنوان 2017، و الأساتذة التقنيين في الثانويات (رؤساء الأشغال و رؤساء الورشات) الناجحين في الامتحان المهني بعنوان 2018 قصد الترقية إلى رتبة أستاذ التعليم الثانوي .

• رزنامة الدورات التكوينية و الإمتحانات :

- التكوين النظري : الحجم الساعي 225 ساعة

الدورة الأولى والتقييم (المراقبة البيداغوجية): من يوم السبت 15 ديسمبر 2018 إلى غاية يوم الخميس 3 جانفي 2019
الدورة الثانية و التقييم (المراقبة البيداغوجية) : من يوم السبت 16 مارس 2019 إلى غاية يوم الخميس 4 أفريل 2019
الدورة الثالثة و التقييم (المراقبة البيداغوجية) : من يوم السبت 18 ماي 2019 إلى غاية يوم الخميس 30 ماي 2019
امتحانات نهاية التكوين ومذكرة نهاية التكوين : من يوم الاثنين 27 ماي 2019 إلى غاية يوم الأربعاء 29 ماي 2019

- التكوين التطبيقي : الحجم الساعي 145 ساعة

يجرى التكوين التطبيقي وتقييم الأستاذ المتكون (علامة التربص التطبيقي) على مستوى المؤسسة التعليمية المعين فيها أثناء ممارسة مهامه تحت تأطير أستاذ مكون بالمؤسسة وبإشراف السيد مفتش التربية الوطنية

• تعداد المعنيين بالتكوين:

على مديريات التربية بالولايات موافاة مديريةية التكوين بتعداد الأساتذة المعنيين بالتكوين وفق الجدول رقم(02)
عن طريق البريد الالكتروني على شكل وثيقتي PDF و EXCEL وذلك قبل يوم 15 نوفمبر 2018

• القوائم الاسمية للمعنيين بالتكوين :

على مديريات التربية بالولايات موافاة المعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية المعنية (حسب التوزيع الولائي المذكور في المنشور الوزاري رقم 2018/0.0.5/290 المؤرخ 25 سبتمبر 2018) وذلك وفق الجدول رقم (03) والجدول رقم (04) حسب الحالة عن طريق البريد الالكتروني على شكل وثقتي PDF و EXCEL وذلك قبل يوم 15 نوفمبر 2018

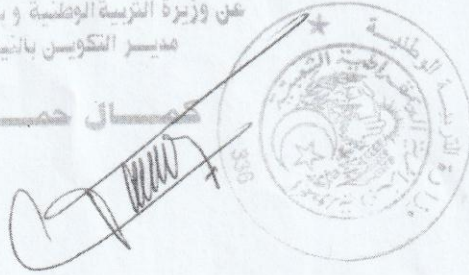
- على المعاهد الوطنية لتكوين موظفي قطاع التربية الوطنية المعنية (حسب التوزيع الولائي المذكور في المنشور الوزاري رقم 2018/0.0.5/290 المؤرخ 25 سبتمبر 2018) موافاة مديريةية التكوين بالقوائم الاسمية المذكورة أعلاه وذلك وفق الجدول رقم (05) والجدول رقم (06) حسب الحالة عن طريق البريد الالكتروني على شكل وثقتي PDF و EXCEL وذلك قبل يوم 22 نوفمبر 2018.

و في الأخير أطلب منكم أن تتخذوا كل التدابير الناجعة التي تضمن لهذه العملية كل النجاح ، لتحقيق النجاعة والفعالية .
على مديري التربية للولايات موافاة المعاهد الوطنية للتكوين بتقرير مفصل بعد نهاية كل دورة و هذا بالنسبة إلى :
- التكوين البيداغوجي التحضيري، عليكم التقيد بالتوزيع الولائي وفق المنشور رقم 1159/ت.و.أ.ع/ المؤرخ في 16 جويلية 2018
- التكوين المسبق، عليكم التقيد بالتوزيع الولائي وفق المنشور 2018/0.0.5/290 المؤرخ 25 سبتمبر 2018 .

على مديري المعاهد الوطنية للتكوين دراسة هذه التقارير و إعداد حصيلة مفصلة حسب نمط التكوين (البيداغوجي التحضيري و المسبق) مع ذكر تعداد المستفيدين من التكوين حسب كل ولاية و التخصص و الجنس و موافاتها إلى مديريةية التكوين .

عن وزيرة التربية الوطنية و تفويض منها
مدير التكوين بالنيابة

حميد حميدو



نسخة إلى :

- السيد الأمين العام (على سبيل عرض حال)
- السيد رئيس الديوان
- السيد المفتش العام للبيداغوجيا
- السيد المفتش العام

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مديرية التكوين

الجزائر في : 13 ديسمبر 2018

الرقم: 363 / 0.0.5 / 2018

السيدات والسادة مديرو التربية للولايات

الموضوع: ف/ي التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد (الدورة الثانية)
المرجع :- المنشور رقم 1159/وت و/أ.ع / المؤرخ في 16 جويلية 2018 الخاص بتنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد للموسم 2018-2019.
- إرسالنا رقم 0.0.5/332 / 2018 المؤرخ في 08 نوفمبر 2018.
المرفقات:- نموذج للبطاقة الفنية لمراكز التكوين البيداغوجي التحضيري الفترة الثانية.

في إطار متابعة عملية التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد للموسم 2018-2019، يشرفني أن اطلب منكم موافقتنا بالبطاقات الفنية للمراكز التكوينية المصخرة للعملية خلال الفترة الممتدة من تاريخ 22 ديسمبر 2018 إلى غاية يوم 05 جانفي 2019 حسب المعلومات المطلوبة في الجدول المرفق.
كما أعلمكم بضرورة التقيد التام بالحجم الساعي للتكوين المقرر في القرار الوزاري المؤرخ في 14 أوت 2015 الذي يحدد كيفية التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي لموظفي التعليم ومدته وكذا محتوى برامجه ، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتكفل بالذين لم يتم تكوينهم خلال الدورة الأولى صائفة 2018 ، مع الحرص على العمل بمضامين الحقيبة البيداغوجية .

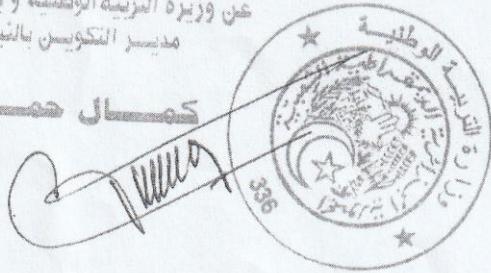
ملاحظة: ترسل البطاقات الفنية إلى مديرية التكوين عن طريق البريد الالكتروني قبل تاريخ 18 ديسمبر 2018 على شكل:

- ملف Pdf

- ملف excel

عن وزيرة التربية الوطنية وبتفويض منها
مديرة التكوين بالنيابة

كمال حمادو



نسخة الى

السيد الأمين العام (على سبيل عرض حال)

السيد رئيس الديوان

السيد المفتش العام للتكوين

السيدات والسادة مديرو المعاهد الوطنية للتكوين

إعلان

تعلن مديرية التربية لولاية تبسة كافة الأساتذة الجدد أنهم معنيون بالالتحاق بمركز التكوين ثانوية مالك بن نبي - تبسة لمرحلة التكوين التحضيرى البيداغوجي الذي سينطلق ابتداء من يوم السبت 22 ديسمبر 2018 على الساعة 08 صباحا إلى غاية يوم الخميس 03 جانفي 2019.

الرتب المعنية :

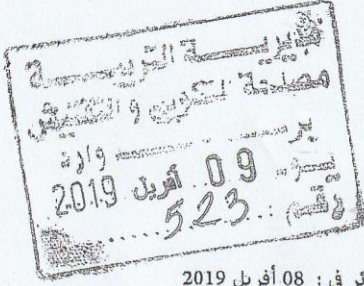
- أساتذة المدرسة الابتدائية : - الناجحون و الموظفون من قوائم الاحتياط بعنوان 2018 .
- + خريجو المدارس العليا الذين تم توظيفهم بعنوان 2018 .
- الناجحون الموظفون من قوائم الاحتياط بعنوان 2017 .
- + خريجو المدارس العليا الذين تم توظيفهم بعنوان 2018 .
- (حاملي شهادة الماستر او مهندس دولة) قوائم الاحتياط بعنوان 2017
- + خريجو المدارس العليا بعنوان 2018 .

الإدارة



ملاحظة :

يتم التكوين التحضيري البيداغوجي لجميع الأساتذة الجدد على مستوى ولاية العمل.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية



الجزائر في : 08 أفريل 2019

مديرية التكوين
الرقم : 315 / 0.0.5 / 2019

السيدات والسادة مديرو التربية للولايات

- الموضوع: ف/ي متابعة التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد
المرجع:- القرار الوزاري المؤرخ في 14 اوت 2015 الذي يحدد كيفية التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي لموظفي التعليم ومدته وكذا محتوى برامجه.
- المنشور رقم 1159/ و ت و/أ.ع/ 2018 المؤرخ في 16 جويلية 2018 الخاص بتنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد 2018.
 - المنشور رقم 19/0.0.5/254 المؤرخ في 10 مارس 2019
 - إرسالنا رقم 19/0.0.5/255 المؤرخ في 10 مارس 2019
 - إرسالنا رقم 2019/0.0.5/282 المؤرخ في 24 مارس 2019 .

في إطار متابعة عملية التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد للموسم 2018-2019 ، يشرفني أن أطلب منكم العمل على استدراك الساعات التي لم تنجز خلال الدورة الثالثة باستغلال أيام السبت من كل أسبوع خلال الفصل الثالث ابتداء من تاريخ 13 افريل 2019، ويتم برمجة الامتحانات الكتابية وكل ما يتعلق بتقييم المتكويين بعد إتمام الحجم الساعي المقرر في القرار الوزاري المؤرخ في 14 اوت 2015 المذكور في المرجع أعلاه.

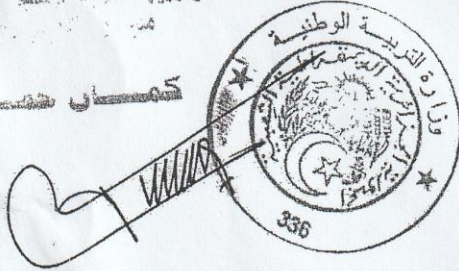
أما بالنسبة لأساتذة اللغة الامازيغية الجدد للأطوار الثلاث فإن استدراك الساعات الغير منجزة وتنظيم الامتحانات الكتابية وكل ما يتعلق بتقييم المتكويين يكون في المراكز الجهوية المخصصة للغة الامازيغية خلال الفترة الممتدة من 22 جوان 2019 إلى 01 جويلية 2019.

ملاحظات :

- يتم إعلام المتكويين المعنيين بالتكوين في المراكز الجهوية للغة الامازيغية من طرف مديريات التربية المستخدمة بواسطة استدعاء فردي للالتحاق بمراكز التكوين حسب التوزيع المشار اليه في إرسالنا رقم 254 / 0.0.5 / 2019 المؤرخ في 10 مارس 2019
- يتم استقبال المعنيين بالإيواء و الاطعام بالمراكز الجهوية مساء يوم 21 جوان 2019، حسب التوزيع المشار اليه في إرسالنا رقم : 2019/0.0.5/255 المؤرخ في 10 مارس 2019.
- تقوم المراكز الجهوية بإرسال نتائج تقييم المتكويين الى مديريات التربية المعنية مباشرة بعد نهاية العملية (بتاريخ 02 جويلية 2019) ويكون ذلك في محاضر منفصلة حسب الولاية و الرتبة .

تمن وزير التربية الوطنية والتكوين المهني
مديرية التكوين

كيسان همدانو



نسخة الى :

- معالي وزير التربية الوطنية (على سبيل عرض حال)
- السيد رئيس الديوان (للإعلام)
- السيد المفتش العام للبيداغوجيا (للإعلام)
- السيدات والسادة مديري المعاهد الوطنية للتكوين (للمتابعة و التنفيذ)

الاستاذ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية تبسة

نسبة في: 25 و 26 جويلية 2018
إلى السيد مدير التربية لولاية تبسة
مصلحة التكوين والتفتيش

رئيسا مركز التكوين البيداغوجي التحضيري
مدير ثانوية مالك بن نبي - تبسة -
مفتش التعليم الابتدائي - بسكرة -

الموضوع: التقرير اليومي المشترك حول استعمالات الحقيبة التدريبية
المرجع: منشور السيد الأمين العام حول تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة الجدد، تحت رقم 1159،
المؤرخ في 16 جويلية 2018.

بناء على المرجع أعلاه يشرفنا موافاتكم بالتقرير الآتي:
أولا: الجوانب التقنية:

1-1 عدد المؤطرين المغائبين و أسماؤهم:

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	التخصص	ملاحظات
01	بوترعة بشير	مفتش التربية الوطنية	علوم طبيعية	
02	سعيدي محمد	مفتش التربية الوطنية	لغة إنجليزية	
03	شابي محمد	مفتش التربية الوطنية	الرياضيات	

2-1 نسبة حضور المتكولين:

عدد المتكولين	نسبة الحضور	ملاحظات
235	100	وزارة التربية الوطنية

ثانيا: الجوانب البيداغوجية:

1-2 مدى التطابق بين محتوى الحقيبة و المحتوى المبرمج لكل يوم:

تطابق كامل	تطابق جزئي	تباين
	+	

2-2 انطباع و تقييم المؤطرين لمحتوى الحقيبة:

المقياس	الحصة	الانطباع و التقييم الكمي		
		كاف	مقبول	غير كاف
		+		

3-2 اجتهادات وإضافات المؤطرين التي يمكن أن تثري الحقيبة البيداغوجية:

- تخفيف محتويات الحقيبة التدريبية -
- تباين التكوين في فصل الصيف

المدير البيداغوجي
محمد فناري
التعليم الابتدائي - لغة عربية - بسكرة

المدير الإداري
طالب محمد الأمين
مدير ثانوية مالك بن نبي



