وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
مركز اليقظة البيداغوجية
Centre de veille pédagogique

كتاب جماعي حول :

العلوم الإنسانية والاجتماعية
التحديات والقضايا الراهنة

المشرف العام:
أ.د. ضياف زين الدين

إشراف وتنسيق:
د. بعلي مصطفى

العلوم الإنسانية والاجتماعية التحديات والقضايا الراهنة

نوفمبر 2021

منشورات
مركز اليقظة البيداغوجية
Centre de veille pédagogique

ISBN: 978-9931-9675-7-6

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَكُلَّ شَيْءٍ أَحْصَيْنَاهُ كِتَابًا ﴾

سورة النبأ الآية:(29)

الجزء الأول

العلوم الإنسانية والاجتماعية

التحديات والقضايا الراهنة

المشرف العام:

مسؤول: مركز اليقظة البيداغوجية

- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

إشراف وتنسيق:

الدكتور: بعـــــلي مصطـــفى

قسم علم النفس

- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة-

تصميم وإخراج الكتاب

د. بوسكرة عمر

الناشر: مركز اليقظة البيداغوجية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة.

رقم الإيداع: 978- 9931- 9675- 7- 6

سنة النشر: 1442هـ/ نوفـــمبر 2021 م

عدد صفحات الكتاب: 212 صفحة

الحقوق: جميع الحقوق محفوظة©

مركز اليقظة البيداغوجية
Centre de veille pédagogique

فهرس المحتوى

	تقديم		07
01	الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الجدد في ضوء الإصلاحات التربوية	د. بعلي مصطفى د. عبد السلام سليمة د. بوسكرة عمر	09
02	الاتصال المسؤول والتنمية المستدامة " الرهانات، المبادئ الوسائل "	د. ام الرتم سحر	29
03	تدخلات علم النفس الإيجابي في ظل جائحة كورونا - دراسة وصفية تحليلية -	د. بوضياف نوال	52
04	وسائل الإعلام والسياحة الثقافية...رؤية استشرافية	د. طبي منير	81
05	الحداثة عند يورغن هابرماس	د. عريق لطيفة	103
06	استراتيجيات مواجهة الضغط النفسي لدى أمهات الأطفال المصابين بمتلازمة دوان	ط/د. بلمبروك نرجس د. مرابطي عادل	132
07	أهمية التقنيات الرقمية الحديثة في تعلم المهارات الاجتماعية والتعليمية لدى المعاقين ذهنيا	ط/د. دله عودة	155
08	دور بيداغوجيا اللعب في تنمية مهارات الاتصال والتواصل لدى تلاميذ المرحلة التحضيرية	أ. فنيش حنان أ. عبد الكبير حنان	183
09	التدريب المهني في ميدان العلوم الاجتماعية كمطلب لرفع مستوى الأداء المهني	ط/د. طيباوي سعدية ط/د. بن كيحول محمد	199

رئيس اللجنة العلمية للكتاب:

د . حليمة شريفي

أ.د. ضياف زين الدين	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
أ.د. غريب حسين	جامعة زيان عاشور-الجلفة
د. يحي تقي الدين	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. كتفي عزوز	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. دوباخ قويدر	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. مرزقلال ابراهيم	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. بركات عبد الحق	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. خطوط رمضان	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. بوسكرة عمر	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. بورنان خيرة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. بونويقة نصيرة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. حمد بوجمعة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. نوال بوضياف	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. العيداني سمير	جامعة محمد بوضياف-المسيلة
د. رميلي رضا	جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة
د. رماضنية أحمد	جامعة عمار ثليجي-الاغواط
د. زعرور لبنى	جامعة الجزائر
د. بركات حمزة	مركز البحث في اللغة العربية الجزائر
د. عبد السلام سليمة	جامعة محمد بوضياف-المسيلة

تقديم:

لا يخفى على المهتمين بحقول المعرفة الإنسانية والاجتماعية أهميتها البالغة في تفسير وفهم جل الموضوعات التي تهم الإنسان والمجتمع؛ لان فهم الإنسان بكل تعقيداته ليس بالأمر السهل وهو ما يجعل الدراسات والأبحاث دائما تتجه نحو تحليل السلوك في محاولة لفهم الإنسان من حيث القدرات والمهارات والطاقات، وهو أمر يستدعي تداخل الكثير من العلوم الإنسانية والاجتماعية في محاولة لرصد ما يحدث داخل هذا الكائن الحي الذي يبقى قابلا للدراسة في أي وقت وفي أي مكان من خلال فهم الماضي والحاضر واستشراف المستقبل.

إن تطور المجتمعات ورقيها مرهون بدراسة القضايا والمشكلات التي تعانيها والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها بحثا عن رفاهية الإنسان وتحقيق السعادة والرضا عن الحياة وهو الهدف الأسمى الذي تسعى لتوفيره العلوم والمعارف في إطار نظرة إنسانية شاملة متكاملة الأبعاد والزوايا، وهو ما عملت عليه تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية في إطار وحدة معرفية متكاملة من غير الفصل بينها لا على مستوى التنظير، ولا على مستوى الواقع، إذ إن الحديث عن أحد هذه العلوم والتنظير له يستدعي الحديث عن العلم الآخر، ولو بغير قصد، وهذا ما يبين النظرة والوحدة التكاملية بينهما في دراسة الإنسان وتقلبات حياته فرديا وجماعيا.

واتساقا مع ما سبق ندعو جميع المهتمين من باحثين وأكاديميين وأساتذة جامعيين، وكل المهتمين بمجال العلوم الإنسانية والاجتماعية للمشاركة في هذا

المؤلف العلمي الذي يوفر إمكانية تقديم تصورات علمية جديدة تستجيب للحاجة الملحة التي فرضتها التحديات والقضايا الراهنة في المجتمع.

وعليه فالمحاور الرئيسية لموضوع الكتاب:

1. علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية – التحديات والقضايا الراهنة -
2. علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا – التحديات والقضايا الراهنة -
3. الفلسفة التطبيقية – التحديات والقضايا الراهنة -
4. علوم الإعلام والاتصال– التحديات والقضايا الراهنة -
5. الشريعة والقانون – التحديات والقضايا الراهنة -
6. علم المكتبات – التحديات والقضايا الراهنة –
7. الانثروبولوجيا الثقافية – التحديات والقضايا الراهنة –
8. التاريخ الاجتماعي – التحديات والقضايا الراهنة –
9. تكامل العلوم الإنسانية والاجتماعية – الواجب والواقع -

الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الجدد في ضوء الإصلاحات التربوية

Training needs for new primary school teachers in light of educational reforms

د. بعلي مصطفى، جامعة محمد بوضياف- المسيلة-
د. بوسكرة عمر، جامعة محمد بوضياف- المسيلة-
د. عبد السلام سليمة، جامعة محمد بوضياف- المسيلة-

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الجدد في ضوء الإصلاحات التربوية، كما سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ما ترتيب الاحتياجات التدريبية لدى معلي المرحلة الابتدائية الجدد؟
- هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الجدد تعزى لمتغير الجنس؟

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبيان الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الجدد تم تطبيقه على عينة قوامها (100) معلم ومعلمة في المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة وبعد جمع البيانات وتحليلها بالحاسب الآلي من خلال برنامج SPSS تم استخلاص نتائج الدراسة وتقديم جملة من التوصيات يأمل الباحث أن تؤخذ بعين الاعتبار.

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، المعلم، المرحلة الابتدائية الإصلاحات التربوية.

Abstract:

The present study aimed to identify the training needs of the teachers of the new primary stage in the light of the educational reforms. The study also sought to answer the following questions:

- *What are the training needs of the new primary school graduates?*

▪ *Are there differences in the training needs of new primary school teachers due to the gender variable?*

A questionnaire was used to identify the training needs of the teachers of the new primary stage, which was applied to a sample of (100) teachers and teachers in the primary stage in the city of Msila. After the data collection and analysis by computer through the SPSS program, A number of recommendations the researcher hopes to take into consideration.

***Key words**: Training needs, teacher, primary school, educational reforms.*

1- مقدمة:

تعتمد معظم دول العالم على أنظمتها التربوية والتعليمية لتحقيق نهضة أوطانها وتقدم مجتمعاتها إدراكا منها أن الإنسان الذي تكرّس له الجهود عبر تلك الأنظمة، هو صانع الحضارة، وهو المحرّك الأساسي لدواليب التنمية، ومن ثم تجد هذه الدول، تنفق بسخاء على ميدان التربية والتعليم، وترى في ذلك استثمارا حقيقيا، لا يقل أهمية عن الاستثمار في الميادين الاقتصادية الأخرى.

ويتزايد الاهتمام بالأنظمة التربوية والتعليمية، كلما دعت الحاجة إلى التجديد والإصلاح، بغية استيعاب المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومسايرة التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العالم، وحتى تثمر جهود الإصلاح فإن التغيير لدى كثير من الدول، لا يقتصر على مجرد تجديد المناهج، وتوفير الكتب والوسائل المادية فحسب، وإنما يتعداه إلى الاهتمام بالمورد البشري الأهم ممثلا في المعلم، الذي يعتبر الشريان النابض للعملية التربوية والتعليمية.

إن قيمة النظام التربوي وجودة مخرجاته ـ كما رآى كثير من المربين ـ لا تضمنها كثرة الهياكل ورونق التجهيزات ونوعية المناهج والكتب فقط، فهذه أمور رغم أهميتها يسهل توفيرها إذا توفر المال، وإنما يكتسب قيمته ويضمن جودة مخرجاته قبل ذلك وبعده بوجود معلم كفء، وفعال، يعي دوره ويؤمن برسالته ولذلك عُدَّ المعلم بحق " القوة الدافعة في النظام التعليمي... ويكاد يكون هناك

إجماع على أنه حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية وتحقيقها لأهدافها " (مصطفى وسهير، 2005 ص 240 و241).

وبناء على ذلك، فإن بلوغ الأهداف المتوخاة من أي إصلاح لا يمكن أن يتحقق بشكل مرضي، إلا بقدر التوفيق أولا في حسن اختيار المعلم، وحسن تكوينه، مع الاستمرار في رعايته، وتزويده بكل ما يمكن أن يساعده في أداء واجباته على أكمل وجه" ذلك أن 60% من نجاح العملية التربوية في كل أبعادها. كما أثبتت دراسات . يقع على عاتق المعلم بمفرده بينما تشكل الأبعاد الأخرى كلها مجتمعة كالإدارة والمناهج والكتب وظروف المتعلمين وإمكانيات المدرسة 40 % من نجاح العملية التربوية " (بركات ،2010 ص11).

ولهذا الاعتبار كان ولا يزال الأصل في توظيف المعلمين في كل دول العالم هو تمكينهم أولا ـ بعد حسن انتقائهم ـ من تكوين أولي يتلقون فيه المعارف والآداب التي تتناسب مع خصوصيات المهنة ومتطلباتها ويتدربون فيه على اكتساب المهارات التدريسية اللازمة، قبل أن يوضع زمام التلاميذ في أيديهم وهذا ما درجت عليه الجزائر منذ السبعينيات من القرن الماضي، حينما عممت المعاهد التكنولوجية لتكوين المعلمين، ثم تم استبدالها في الإصلاح الأخير بالمدارس العليا للأساتذة، حيث أصبح يشترط المستوى الجامعي للتدريس بجميع الأطوار.

غير أن هذا الأصل في التوظيف المتمثل في التكوين الأولي قبل الخدمة كثيرا ما يتم تجاوزه تحت تأثير الحاجة المتزايدة لتأطير المؤسسات التربوية، حين لا تفي أعداد المتخرجين من مؤسسات التكوين بتغطية الشغور فيها، كما هو حاصل اليوم بالجزائر، وكما يحدث في كثير من البلدان التي تعاني من ضعف التخطيط، وعدم استقرار أنظمتها التربوية.

2- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على ترتيب الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الجدد.
- الكشف عن الفروق في الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الجدد تعزى لمتغير الجنس.

3- أسئلة الدراسة:

- ما ترتيب الاحتياجات التدريبية لدى معلي المرحلة الابتدائية الجدد؟
- هل توجد فروق في الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الابتدائية الجدد تعزى لمتغير الجنس؟

4- حدود الدراسة:

تتحدد نتائج هذه الدراسة بما يلي:

- العينة التي أجريت عليها وهم معلمي المرحلة الابتدائية الجدد بمدينة المسيلة في العام الدراسي 2017/2016.
- أداة القياس المستخدمة والمتمثلة في استبيان الاحتياجات التدريبية للمعلمين.
- الطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتها.

5- مصطلحات الدراسة:

5-1- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

هو قصور وضعف في الأداء الحالي أو المتوقع للعامل مقارنة مع الأداء المطلوب والذي يمكن تلبيته بالتدريب.

5-1- التعريف الإجرائي لمفهوم الاحتياجات التدريبية:

يقصد به في هذه الدراسة ما تسفر عنه إجابات المعلمين الجدد بالطور الابتدائي عن فقرات الاستبيان الموجه إليهم.

2-5- معلمي التعليم الابتدائي:

كل من يزاول رسميا مهنة التدريس بالطور الابتدائي وكان قد قضى ثلاث سنوات في تكوين أولي بإحدى المدارس العليا للأساتذة، أو ممن تم توظيفه عن طريق المسابقة من حملة شهادة الليسانس، أو ممن استفاد من مرسومي الإدماج لسنتي (2001 و2011)، أو ممن تم ترقيته من المعلمين بعد إنهائهم لفترة تكوين عن بعد استغرقت ثلاث سنوات، ويرتب الجميع في الصنف 11.

2-5- التعريف الإجرائي لمفهوم معلمي التعليم الابتدائي:

يقصد به في هذه الدراسة فئة المعلمين الجدد، الذين تم تعيينهم بإحدى مدارس التعليم الابتدائي على إثر نجاحهم في مسابقة التوظيف المفتوحة للموسم الدراسي 2017/2016.

وقبل التطرق لإجراءات الدراسة الميدانية لابد التعرف أكثر على ماهية الاحتياجات التدريبية لدى المعلمين.

3-5- مفهوم الاحتياجات التدريبية:

1-3-5- المفهوم اللغوي للاحتياجات التدريبية:

الاحتياج لغة يعني الشعور بالنقص والافتقار، وفي قواميس اللغة العربية ومنها الرائد لجبران مسعود: احتاج إلى الشيء بمعنى افتقر إليه (جبران ،1981 ص43).

2-3-5- المفهوم الاصطلاحي للاحتياجات التدريبية:

قدم الباحثون جملة من التعريفات للاحتياجات التدريبية وفيما يلي بعضا منها:

.عرفها **الطراونة** بأنها " ما يراد إحداثه من تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الأفراد بحيث يساعدهم في السيطرة على مشكلات الأداء التي يواجهها العاملون"(الطراونة،2011، ص8).

وعرفها **عليوة** بأنها: "جملة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء "(عليوة،2001، ص23).

أما **الخشاب وسعيد** (نقلا عن الفاهمي) فيعرفانها بأنها مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته بجعله لائقا لشغل وظيفة أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية بما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة (الفاهمي ،2000، ص 23).

وعرّفها الخطيب، **ورداح** بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق الكفاية الإنتاجية في أدائهم، والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل (الغامدي ،2013، ص14).

في حين عرفها **الصيرفي** بأنها " ما يعبر عن نواحي القصور أو الضعف في الأداء الحالية والمتوقعة ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية: القصور أو العجز في الأداء = الأداء المطلوب ـ الأداء الفعلي (الصيرفي ،2009، ص13)، وهنا يجب التأكيد على أن القصور الذي يعبر عن حاجة للتدريب، هو ذلك الذي يكمن في نقص المعلومات، أو المهارات لدى الفرد العامل، أما القصور الذي يرجع إلى عوامل أخرى تعيق الفرد العامل عن أداء عمله رغم إجادته له، فهو ما يدعى "بقصور الإمكانيات" وهذا قد يعود لأسباب منها:

- سوء تصميم الوظائف
- عدم توفر الإمكانيات
- سوء ظروف العمل

- عدم كفاية أنظمة الحوافز وغيرها ولا يعالج هذا القصور بالتدريب، وإنما يعالج بتلافي أو السيطرة على الأسباب المؤدية له (ماهر، 2007، ص464).

وإذن يتضح مما سبق أن الاحتياجات التدريبية: هي تلك النقائص والثغرات التي يمكن سدها بواسطة التدريب، بهدف رفع مستوى كفاءة العاملين وفعاليتهم في تحقيق أهداف المنظمة، وهي بذلك تعتبر بداية الطريق للانتقال بالموظف من وضع حالي مشوب بالقصور والضعف، إلى وضع مستقبلي أفضل يتحسن فيه الأداء، وهي بذلك تمثل نقطة ارتكاز البرنامج التدريبي وتبرر وجوده فعلى أساس الاحتياجات التدريبية تضبط الأهداف، وتوضع المحتويات، ويختار المتدربون والمدربون، وتتحدد أساليب التدريب، ومعايير التقويم.

6- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

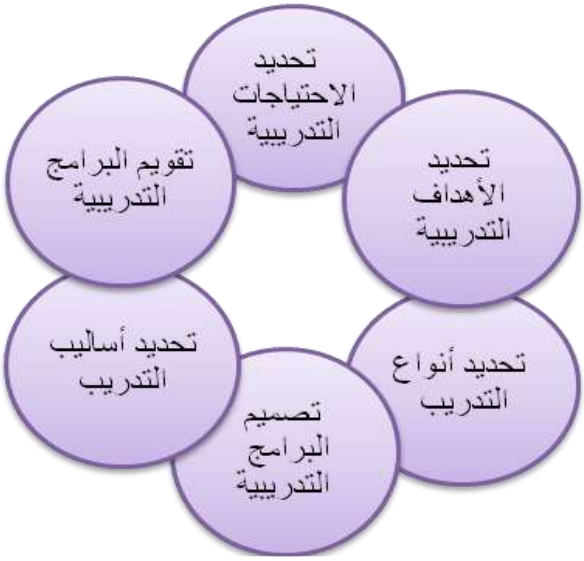
ذكر (الطعاني) أن تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة للأسباب الآتية:

- تعد الخطوة الأولى من خطوات العملية التدريبية.
- تؤدي للأداء المناسب.
- تبين الفئة المستهدفة من التدريب.
- تسهم في التخطيط الجيد للبرامج التدريبية (الطراونة، 2011، ص14).

أما ياغي فأرجع أهميتها لأسباب عديدة منها: (ياغي ، 1988 ، ص14)

- أنها الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الأهداف وأنواع التداريب وتصميم المحتوى (انظر الشكل رقم : 1).
- أنها تساعد على الأداء الحسن وتحقيق الأهداف الأساسية من العملية التدريبية.
- توضح من هم الأفراد المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب منهم والنتائج المتوقعة منهم.

- تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل غير دقيق وغير واضح، وغير مبني على دراسات علمية، قد يؤدي إلى تنفيذ برامج تدريبية لا حاجة لها، وبالتالي قد يكون من نتائجها إضاعة الوقت والجهد والمال.
- تساعد إدارات التدريب على التخطيط الجيد وتقدير الاحتياجات التدريبية على المديين القريب والبعيد.



شكل رقم (1) يوضح العملية التدريبية المتكاملة

المصدر : (عبد الفتاح ياغي ، 1988 ، ص 13)

7- محاور التدريب أثناء الخدمة بالطور الابتدائي:

تطرح وزارة التربية الوطنية على المستوى المركزي الكثير من محاور التكوين أثناء الخدمة لصالح مستخدميها بكافة أسلاكهم الإدارية والتربوية إضافة إلى ما يتم التخطيط له على مستوى الإدارة الوسطى (مديريات التربية) وتوافق عليه الإدارة المركزية، ومن أهم محاور التكوين أثناء الخدمة التي جرت ولا زال بعضها جاريا بالطور الابتدائي ما يلي:

- التكوين المتخصص لمديري المدرسة الابتدائية ونوابهم من المعلمين الذين استفادوا من الترقية لهاتين الرتبتين.

- تكوين معلمي المدرسة الابتدائية بغرض ترقيتهم إلى رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية.
- تكوين المعلمين الذين يسيرون أقسام الامتحان.
- تكوين مربيات التربية التحضيرية.
- تكوين الأساتذة الجدد الموظفين عن طريق المسابقة.
- التكوين الخاص بمناهج الجيل الثاني الموجه للمعلمين المقترحين لتسيير السنتين الأولى والثانية للموسم القادم 2017/2016.

أما دورات التدريب التي تجري محليا، فتتم برمجتها من قبل المفتشين بناء على تقديراتهم الشخصية وملاحظاتهم الميدانية، باعتبارها تدخل ضمن مهامهم الأساسية، وفي المدة الأخيرة طغى على هذه الدورات ملاحقة الموضوعات المرتبطة بالإصلاح التربوي، وما أفرزته المناهج الجديدة من إشكاليات على المستويين النظري والتطبيقي ومن أمثلة هذه المحاور:

- تحليل المناهج الجديدة.
- تعليمية المواد وفق منظور المقاربة بالكفاءات.
- التقويم وفق الرؤية الجديدة للمناهج
- المعالجة التربوية ...الخ

وهذا يعني أن الانشغال الأساسي لمسؤولي التدريب على كافة المستويات كان ولا يزال هو السعي للتغيير والتطوير التربوي، أو ما تصطلح علية وزارة التربية "بالتحوير البيداغوجي" الذي تفرضه طبيعة الإصلاحات التربوية دون الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الحقيقية للمدرسين الذين لم يستشاروا في أي جزئية من جزئيات البرامج التدريبية التي من المفروض أنها وضعت لأجلهم ،مما أشعر الكثير منهم بالتهميش، وقلل من حماستهم في الإقبال على هذه الدورات وكرس نوعا من الانفصال بين الخطاب التربوي من جهة، وبين حقيقة ما يجري

داخل الأقسام من جهة أخرى، حيث لا يزال معظم المدرسين يمارسون مهامهم وفق الطرق التقليدية التي اعتادوا عليها.

8- لمحة وجيزة حول برنامج تدريب الأساتذة الجدد بالطور الابتدائي:

ابتداء من عام (2011) تقرر أن يمنح للناجحين في مسابقات التوظيف المباشر لأسلاك التعليم بجميع أطواره ابتدائي، متوسط، ثانوي، تكوينا أثناء الخدمة سمي بـ: " التكوين البيداغوجي / التحضيري " يتابعه الناجحون خلال العطل المدرسية، وأيام وأنصاف أيام الراحة الأسبوعية في مؤسسات تربوية معينة لهذا الغرض، بالتناوب مع ممارسة مهامهم في أماكن عملهم الأصلية بصفتهم أساتذة متربصين.

ويهدف كما نص منشور مديرية التكوين إلى (ترقية المستويين البيداغوجي والمهني، من خلال تزويد المعنيين بحقائق علمية وتربوية بيداغوجية، تعليمية ومنهجية تؤهلهم للقيام بمهامهم بطريقة تتناسب ومختلف الوضعيات التعليمية التي تواجههم أثناء مسيرتهم المهنية حتى تتماشى والتطورات المعرفية الحاصلة في فضاء التربية والتعليم وتكنولوجيات الاتصال." (منشور رقم 2012/04ص17).

وحددت مدة التكوين عند انطلاقة العملية بـ 4 أسابيع بمجموع 140 ساعة، ثم زيدت إلى 6 أسابيع بحجم ساعي قدر بـ 180 ساعة، وبعد تعديلات على المواقيت وإضافة وحدتين جديدتين هما (الوساطة المدرسية، وأخلاقيات المهنة) أصبح الحجم الساعي يقدر بـ: 190 ساعة .

كما أضيف هذا الموسم تدابير جديدة منها:

- إلزام الأساتذة المتربصين بإعداد تقرير نهاية التكوين.
- إخضاعهم لتقييم عن طريق المراقبة البيداغوجية المستمرة.
- إخضاعهم في نهاية التكوين لامتحان كتابي تستمد موضوعاته من البرنامج التكويني.

وبالإضافة إلى ما يتلقاه المتدرب من معارف في أماكن التدريب فإنه يرتبط في مؤسسته بأستاذ مكون يزوده عن قرب بالمهارات التدريسية اللازمة وفقا لمخطط ميداني يتضمن حصصا أسبوعية تستغرق الموسم الدراسي، وتدور مضامينها حول كيفية إعداد الوثائق واستعمال السندات التربوية وتنشيط حصص دراسية متنوعة يتلقى من خلالها المعنيون التوجيهات. ويرى الباحث ضرورة أن تجري دراسة هذا البرنامج التدريبي دراسة تقويمية معمقة لتحديد سلبياته وإيجابياته وإدخال ما يمكن من تعديلات عليه خاصة وأن الحاجة إليه ستطول ما دامت الظروف الاستثنائية التي دعت إليه مستمرة.

9- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

9-1- منهج الدراسة:

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لمناسبته طبيعة الدراسة وأهدافها.

9-2-مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية الناجحين في مسابقة التوظيف الخارجي(دورة:2016) البالغ عددهم (332) الذين يمارسون مهامهم كمتربصين منذ شهر سبتمبر2016م.

9-3- عينة الدراسة:

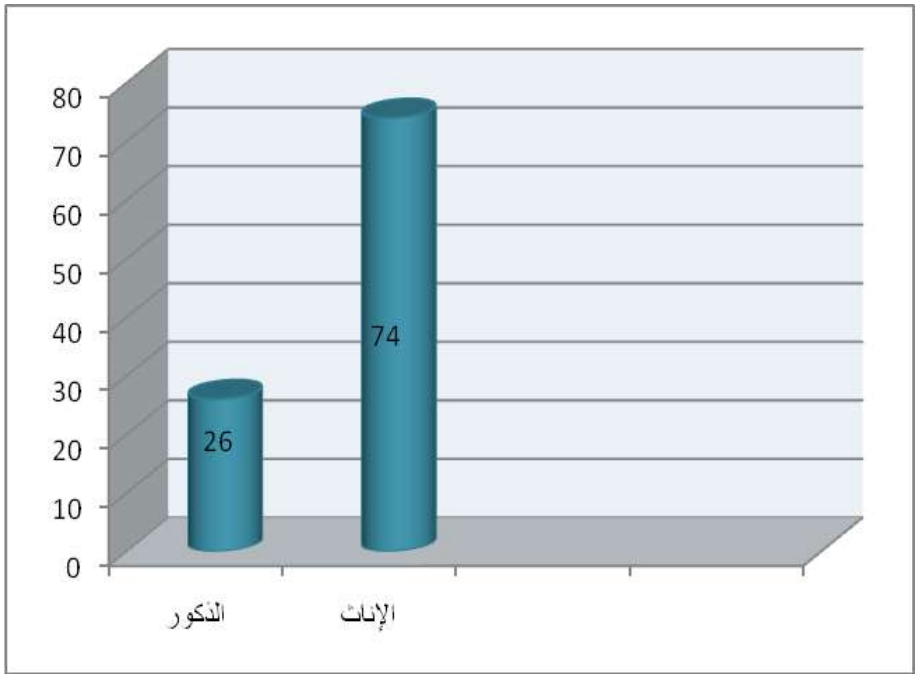
تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من (100) معلم ومعلمة في المرحلة الابتدائية بمدينة المسيلة بنسبة 30,12% من المجتمع الأصلي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك بعد استبعاد الاستبيانات غير المكتملة (21 استبانة). يمثل العينة الأساسية محل الدراسة وفي ما يلي بيان خصائصها:

أ/- الجنس:

جدول رقم (01) يبين توزع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس

	الذكور	الإناث	المجموع
المجموع	26	74	100
النسبة	%26	%74	%100

يتضح من خلال الدول أن عدد الإناث يساوي تقريبا 3 أضعاف عدد الذكور، مما يعكس الوجه الحقيقي لمجتمع التعليم الذي يغلب عليه مجتمع الإناث.



الشكل رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس

د. بعلي مصطفى، جامعة المسيلة
د. بوسكرة عمر، جامعة المسيلة
د. عبد السلام سليمة، جامعة المسيلة

ب /- التخصص:

جدول رقم (02) يبين توزع عينة الدراسة وفق متغير التخصص

التخصص	تربية وعلم النفس	أدب عربي	ع/ تجارية	ع/ تسيير	ع/ اجتماع	المجموع
المجموع	19	20	26	18	17	100
النسبة	%19	%20	%26	%18	%17	%100

يلاحظ من خلال الجدول السابق النسبة المتقاربة لتوزيع عينة الدراسة وفق متغير التخصص، كما يلاحظ أن أعلى نسبة كانت لتخصص العلوم التجارية، وهو تخصص سمح له أخيرا بالمشاركة في هذه الدورة مع تخصص كل من علوم التسيير، وعلم الاجتماع ، والشكل رقم (10) يبرز ذلك بصورة أوضح

شكل رقم (02) يبين توزع عينة الدراسة وفق متغير التخصص

4-9- أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على:

1-4-9- استبيان الاحتياجات التدريبية:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان، للكشف عن الاحتياجات التدريبية للمعلمين الجدد وذلك بعد مراجعة الدراسات السابقة والمتعلقة بالاحتياجات

التدريبية للمعلمين في المدرسة، كما تم توجيه سؤال مفتوح ينص على: **ماهي الاحتياجات والمهارت الدراسية التي ترى أنك بحاجة للتدريب عليها**؟ والجدول رقم (03) يبين توزيع أرقام الفقرات وعددها تبعاً للمجالات الثلاث للاحتياجات التدريبية في المدرسة.

جدول رقم (03) توزيع فقرات الاستبانة على مجالات الاحتياجات التدريبية.

الرقم	مجالات الاحتياجات التدريبية	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1	**التخطيط**	من 1 إلى 7	07
2	**التنفيذ**	من 8 إلى 24	17
3	**التقويم**	من 25إلى 35	11
مجموع فقرات الاستبانة			**35**

وللاستجابة على هذه الاستبانة، تم وضع سلم ليكرت الخماسي كالأتي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).

9-4-2- صدق الاستبيان:

تم التأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق المحتوى Content Validity للأداة؛ وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص وطلب منهم قراءة فقرات الاستبيان بدقة والنظر في صياغتها ومضمونها والأبعاد الرئيسية ومدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تتبعه، واعتماداً على هذه الخطوة تم تعديل صياغة عدد من الفقرات في اتجاه مزيد من التوضيح والتبسيط ولم يتم استبعاد أي من الفقرات.

كما تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب معامل ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

حيث وجد أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين فقرات الاستبانة والبعد الذي تنتمي إليه تلك الفقرات حيث أنها أكبر من القيمة المجدولة.

وتم التأكد كذلك من صدق الاستبيان بطريقة الصدق الذاتي من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات فوجد أنه يساوي (0.89) وهو مؤشر مقبول على صدق الاستبيان.

9-4-3- ثبات الاستبيان:

تم التأكد من ثبات المقياس بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق على عينة مكونة من (30) معلم ومعلمة* بفاصل زمني قدره 10 أيام، وبعد حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيقين الأول والثاني اتضح أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01) مما يطمئن إلى توافر شرط الثبات بالنسبة للاستبيان، والجدول التالي يوضح معامل الثبات.

جدول رقم(04):معامل ثبات استبيان الاحتياجات التدريبية في المدرسة بطريقة إعادة الإجراء لدى أفراد العينة

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التخطيط	0.75	0.01
التنفيذ	0.84	0.01
التقويم	0.81	0.01
الأداة ككل	0.86	0.01

9-4-4- تصحيح الاستبيان:

يصحح الاستبيان بإعطاء الدرجات5، 4، 3، 2، 1 للبدائل (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). بالترتيب ويستخدم الجمع الجبري في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها

* تم استبعاد أفراد هذه العينة من العينة الأساسية للدراسة.

المعلم/المعلمة وبالتالي تتراوح الدرجة الكلية على هذا الاستبيان من (35-175) درجة.

9-5- الأساليب الإحصائية:

قام الباحثين بمعالجة البيانات وتحليلها باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج SPSS، تتمثل المعالجات التي تمت للبيانات في الإحصاءات الآتية:

1-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2- اختار ت لدلالة الفروق في المتوسطات.

10- نتائج الدراسة:

سيتم عرض النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة في ضوء أسئلتها:

10-1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

ما ترتيب الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات الجدد؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات معلمي المرحلة الابتدائية حسب مجالات الدراسة والنتائج الخاصة بذلك موضحة في الجدول رقم(5).

جدول رقم(5):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبيان

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	1	التخطيط	3,63	2,01	كبير
2	2	التنفيذ	3,70	1,04	كبير
1	3	التقويم	3,78	0,96	كبير
الأداة ككل			3,70	1,04	كبير

يظهر الجدول(05) احتياجات تدريبية كبيرة في المجالات الثلاثة (التخطيط التنفيذ ، التقويم) من وجهة نظر المعلمين الجدد بالطور الابتدائي، فالمتوسط الحسابي لمجموع المجالات بلغ 3.70 ، احتل فيها التقويم المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره : 3.78 وبانحراف معياري قدره : 0.96 وحل التنفيذ في المرتبة

الثانية بمتوسط حسابي قدره : (3.70) وبانحراف معياري قدره : 1,04 ثم التخطيط في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره :(3.63) وبانحراف معياري قدره : (2,01).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (وسيلة وصباح: 2011) من حيث ترتيب الاحتياج التدريبي حسب المجالات الثلاثة وكذلك مع دراسة (اشديقات وارشيد: 2009) لكن من حيث درجة الاحتياج الكبيرة فقط أما من حيث ترتيب المجالات فقد اختلفت معها لإدراجهما أكثر من ثلاثة مجالات في دراستهما كما اتفقت مع دراسة (حامد الثقفي: 2013) من حيث احتلال التقويم المرتبة الأولى في تقدير الاحتياج التدريبي غير أنه جاء في دراسته بدرجة متوسطة . واختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة (رغد أبو كشك: 2013) حيث حاز التقويم في دراستها المرتبة الأخيرة، وكذا دراسة (الفاهمي: 2000) التي حاز فيها مجال التقويم المرتبة الرابعة من بين ستة مجالات تربوية.

10-2- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام (اختبار ت: t.test) لمعرفة الفروق المحتملة الدالة إحصائيا في الاحتياجات التدريبية لدى الأساتذة الجدد بالطور الابتدائي تعزى لمتغير الجنس كما يظهر ذلك في الجدول الموالي:

جدول (06) يبين دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لتقديرات المعلمين الجدد للاحتياجات التدريبية تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة : ت	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكور	26	39.08	7.05	3,79	0.000
	إناث	74	45.19	7.07		
التنفيذ	ذكور	26	57.92	10.42	3.15	0.002
	إناث	74	64.88	9.38		
التقويم	ذكور	26	37.38	7.13	3.73	0.000
	إناث	74	43.01	6.42		
الكلي	ذكور	26	134.38	21.106	7,10	0.000
	إناث	74	153.08	19.568		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات المعلمين الجدد لاحتياجاتهم التدريبية في مهارات التدريس، وذلك لصالح الإناث أي أن الإناث أظهرن حاجة أكثر للتدريب على هذه المهارات من الذكور وقد ظهر هذا الفرق في المجالات الثلاثة للاستبيان وفي درجته الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي: 153.08 للإناث في مقابل: 134.38 للذكور وقد جاء ترتيب المجالات تبعا لمتغير الجنس كما يلي:

- التنفيذ بمتوسط حسابي قدره (64.88) للإناث و(57.92) للذكور.
- التخطيط بمتوسط حسابي قدره (45.19) للإناث و(39.08) للذكور.
- التقويم بمتوسط حسابي قدره (43.01) للإناث و(37.38) للذكور

ولا يعني هذا الفرق في تقدير الباحث أن الذكور أكثر تحكما في هذه المهارات من الإناث، بل يرجح أن يكون سبب ذلك كون الإناث أكثر تأن في تقدير حاجاتهن من الذكور وأكثر حرصا منهم على اكتساب هذه المهارات.

وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من :(أمينة عباس والحر: 2003) (يوسف حديد:2009)، (بركات 2010)، و(براءة: 2013) و (رغد أبو كشك: 2013) حيث انعدمت فيها الفروق الدالة إحصائيا أما دراسة (اشديقات وعبير 2009) فقد اقتصرت فيها الفروق الدالة إحصائيا على مجال التخطيط الذي كان لصالح الذكور، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسات أخرى أشار إليها بركات في دراسته ويتعلق الأمر بدراسات : (الجبر 1991) و(رفاع 2004) والتي بينت وجود فروق دالة إحصائيا بين المعلمين والمعلمات في مستوى احتياجاتهم التدريبية لصالح المعلمات.

11- التوصيات:

بالنظر للنتائج المتوصل إليها يوصي الباحث بما يلي:

- العمل على تصميم برامج تدريبية على أساس الاحتياجات الحقيقية التي يعبر عنها المعلمون الجدد أنفسهم.
- تصميم بطاقة ملاحظة خاصة لجمع البيانات المتعلقة بتحديد الاحتياجات التدريبية لمساعدة المشرفين على استعمالها بشكل موضوعي بعيدا عن الانطباعية والتقارير الوصفية ذات الاستعمال الإداري.
- قيام وزارة التربية الوطنية بإعداد حقيبة تدريبية يرفق معها قرص مضغوط يتضمن أفلاما مصورة تستخدم لتدريب المعلمين المبتدئين مماثلة لتلك التي أعدت لأقسام التعليم التحضيري .
- تخصيص يوم كامل للمعلمين الجدد لتمكينهم من التدريب في مدارس تطبيقية تخصص لهذا الغرض تحت إشراف مشرفين تربويين.
- تغليب الجانب التطبيقي في الدورات التدريبية وتوظيف الأساليب المناسبة التي تساعد على تحقيق ذلك.

- تنظيم المعلمين الجدد في أفواج وفقا لاحتياجاتهم التدريبية لا وفق الأقسام التي يدرسونها واعتماد ذلك في دعوتهم للتدريب على بناء المهارات التدريسية.

12- قائمة المراجع:

- أحمد ماهر(2007). إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية . الاسكندرية . مصر
- جبران مسعود(1981). قاموس الرائد . دار العلم للملايين . ط4 . بيروت . لبنان
- محمد عبد الفتاح الصيرفي(2009). التدريب الإداري . ج1. دار المناهج للنشر والتوزيع . عمان . الأردن
- السيد عليوة (2001) . تحديد الاحتياجات التدريبية . ط1 .إيتراك للنشر والتوزيع . القاهرة . مصر.
- .عبد السلام مصطفى عبد السلام (2007). أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم . دار الجامعة الجديدة . الإسكندرية . مصر.
- عبد الفتاح ياغي(1988). أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في فعالية البرامج التدريبية المجلة العربية للتدريب.المجلد: 2 . العدد: 3.يوليو/أغسطس. http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/55015
- تحسين احمد الطراونة. تحديد الاحتياجات التدريبية كأساس لعملية التخطيط للتدريب في الأجهزة الأمنية repository.nauss.edu.sa
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2012).. العدد 34. 3 جوان.
- جريدة صوت الأحرار. 2015/06/25 العدد :5294 السنة 17 www.sawt- alahrar.net
- وزارة التربية الوطنية (2015). المديرية الفرعية للتوثيق التربوي. النشرة الرسمية للتربية الوطنية. العدد: 570.جوان/جويلية 2014 والعدد: 578
- وزارة التربية الوطنية. مديرية التكوين. منشور رقم 2012/4.