



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية

دراسة ميدانية على أساتذة التكوين المهني وأساتذة المدارس الابتدائية

تحت إشراف الأستاذ:

أ. سني أحمد

من إعداد وتقديم الطالبتين:

- بلعربي بعبوعة نصيرة

- بن حمادي نعيمة

تاريخ المناقشة: 22 - 06 - 2024

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د.بن رجيل محمد	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
د.سني أحمد	أستاذ محاضر ب-	مشرفا ومقررا
د.بلقاسمي بوعبد الله	أستاذ محاضر	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرّفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله لما فيه من صلاح ونجاح.
تعجز الكلمات عن صياغة شكر من كان لهم الفضل بعد الله سبحانه و تعالى في إنجاز
هذا العمل. فالشكر الأول لله على ما منّه علينا بالتوفيق والسداد، و الشكر موصول نقدمه
بفائق التقدير و الاحترام و أسمى معاني العرفان بالجميل إلى أستاذنا المشرف أ. "أحمد السني"
الذي كان له من التوجيه والإرشاد و الحرص على أن يكون هذا العمل في المستوى المشرف
بمكتبة البحث العلمي مجزى عنا خير الجزاء.

إلى جانبه لا يسعنا إلا أن نعبر عن شكرنا وامتناننا للأستاذ بلقاسمي على كل التوجيهات و
مساعدته القيمة لإنجاز هذا العمل، لجميع أفراد عائلتنا وأصدقائنا الذين تلقينا منهم كل التشجيع
والدعم.

كما نتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة الكرام الذين وقفوا على تعليمنا طيلة مسيرتنا الدراسية.

إهداء

{وآخر دعوانهم أن الحمد لله رب العالمين}

أهدي هذا النجاح الى نفسي الطموحة جدا، لقد ظننت أنني لا أستطيع ولكن
من قال أنا لها نالها، اللهم لا تجعله آخر عهدي من العلم واجعلها بداية خير لطريق أعظم،
كما اهدي عملي هذا إلى من علمني ما لم أتعلمه من الكتب والمدارس والجامعة، إلى من
علمني العطاء والثقة في النفس والصبر وحب التعلم...أبي الغالي
إلى من وهبني الحياة والأمل وقوة والعزيمة لمواصلة الدرب، إلى أعز ما أملك أمي الحبيبة
إلى رفقي دربي وسندي في الحياة وداعمي في كل خطوة زوجي العزيز
إلى صغيريّ : تسنيم وشمس الدين ، وأخواتي : فاطمة ، سهام ، أمينة وإخوتي : محمد و
أبوبكر الصديق

الطالبة: بن حمادي نعيمة

إهداء

اهدي هذا الجهد المتواضع الى كل من كانوا و ما زالوا سببا في تقدي و نجاحي
الى اليد الطاهرة التي ازلت من امامي اشواك الطريق ورسمت المستقبل بخطوط من
الاهل والثقة و العزيمة الى من علمني النجاح و العبر الى الروح الطاهرة ابي رحمه الله و
اسكنه فسيح جنانه
الى من ربنتي و انارت دربي و اعانتني بالصلوات و الدعوات الى العطاء كله الى العزيزة و
الغالية على قلبي امي حفظها الله و اراعها
الى الذين اشد بهم ازري اخي و اخواتي جلول ، ملخير ، فادية و صورية .
الى الأخ و الزميل فتحي بن زعمة .

الطالبة بلعربي بعبوة نصيرة

قائمة المحتويات

الفهرس

فهرس الجداول

فهرس الاشكال

فهرس الملاحق

الفهرس

الصفحة	المحتوى
أ	الشكر و العرفان
ب	الإهداء
د	الفهرس
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الأشكال
ح	فهرس الملاحق
ي	ملخص الدراسة
1	المقدمة
فصل الأول: مدخل الى الدراسة	
2	الإشكالية
4	الفرضيات
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	دواعي اختيار البحث
7	المفاهيم الإجرائية للدراسة
8	صعوبات الدراسة
فصل الثاني: إطار العام للتكوين	
9	تمهيد
10	تعريف التكوين
12	مبادئ التكوين
13	أهمية التكوين
14	أهداف التكوين
15	أنواع التكوين
21	مراحل التكوين

28	أساليب التكوين
33	شروط التكوين
34	معوقات التكوين
36	الخلاصة
فصل الثالث: اطار العام للكفاءة المهنية	
37	تمهيد
38	مفهوم الكفاءة المهنية
40	متطلبات الكفاءة المهنية
44	أهمية الكفاءة المهنية.
45	المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية
49	مكونات الكفاءة المهنية
51	أنواع الكفاءة المهنية
54	قياس الكفاءة المهنية
56	مداخل
63	خلاصة
فصل الرابع: التطبيقي	
64	تمهيد
64	تعريف الدراسة الاستطلاعية
64	أهداف الدراسة الاستطلاعية
64	مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية
65	أدوات الدراسة الاستطلاعية
65	الخصائص السيكمترية للمقياس
70	عينة الدراسة الاستطلاعية
72	الدراسة الأساسية
73	منهج الدراسة
73	مكان وزمان الدراسة الأساسية

73	حجم عينة الدراسة الأساسية
74	خصائص عينة الدراسة الأساسية
75	ادوات الدراسة الأساسية في صورتها النهائية
78	عرض وتحليل اجابات العينة
85	اختبار الفرضيات
89	الخاتمة
89	الاقتراحات و التوصيات

1. فهرس الجداول:

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
65	توزيع فقرات الاستبيان على أبعاده	01
67	معاملات الارتباط البينية لأبعاد المقياس وكذا معاملات الارتباط بالدرجة الكلية	02
67	مصفوفة الارتباطات بين الفقرات وأبعادها لاستبيان التكوين وعلاقته بالكفاءة المهني	03
70	يوضح معامل ألفا كرونباخ	04
71	يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس	05
71	يبين خصائص العينة حسب متغير الرتب	06
72	يبين خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية	07
72	استبيان في صورته النهائية	08
74	يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس (دراسة الاساسية)	09
75	يبين خصائص العينة حسب متغير الرتبة (دراسة الاساسية)	10
75	يبين خصائص العينة حسب الخبرة المهنية (دراسة الاساسية)	11
77	تحديد اتجاهات العينة	12
78	عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين الذاتي	13
80	عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين أثناء الخدمة	14
83	عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد المعرفة المهنية	15
86	عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد الالتزام المهني	16
88	يوضح اختبار التوزيع الطبيعي	17
89	يوضح معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والمعرفة المهنية	18

90	يوضح معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والالتزام المهني	19
91	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين والخبرة المهنية	20
92	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين الرتبة	21
93	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية والخبرة المهنية	22
94	يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية الرتبة	23

II. فهرس الأشكال :

الرقم	اسم الشكل	الصفحة
01	مكونات نظام عملية التكوين	11
02	التكوين حسب عدد الأفراد.	17
03	مراحل عملية التكوين	22
04	تحديد للاحتياجات التكوينية	25
05	متطلبات الكفاءة(1)	41
06	متطلبات الكفاءة(2)	44
07	مكونات الكفاءة	51
08	نموذج الدراسة	87

فهرس الملاحق

الرقم	اسم الملحق	الصفحة
01	توزيع فقرات الاستبيان على أبعاده	94
02	معاملات الارتباط البيئية لأبعاد المقياس وكذا معاملات الارتباط بالدرجة الكلية	95
03	مصفوفة الارتباطات بين الفقرات وأبعادهما لاستبيان التكوين وعلاقته بالكفاءة المهني	96

103	معامل ألفا كرونباخ	04
107	خصائص العينة حسب متغير الجنس	05
107	خصائص العينة حسب متغير الرتب	06
107	خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية	07
108	استبيان في صورته النهائية	08
109	خصائص العينة حسب متغير الجنس(دراسةالاساسية)	09
109	خصائص العينة حسب متغير الرتبة(دراسةالاساسية)	10
109	خصائص العينة حسب الخبرة المهنية دراسةالاساسية)	11
109	إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين الذاتي	12
110	إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين أثناء الخدمة	13
111	إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد المعرفة المهنية	14
112	إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد الالتزام المهني	15
113	اختبار التوزيع الطبيعي	16
113	معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والمعرفة المهنية	17
114	معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والالتزام المهني	18
114	اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين والخبرة المهنية	19
115	اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين الرتبة	20
116	اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية والخبرة المهنية	21
117	اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية الرتبة	22

ملخص الدراسة:

في هذا العصر الذي يتسم بالتطور السريع والمستمر في مختلف المجالات، يعد التدريب عنصراً أساسياً لنجاح أي مؤسسة. فمن غير المتصور أن يعمل جهاز متقدم عالي الكفاءة دون إعطاء الأولوية لتدريب موظفيه. ،حيث يتم تزويد الموظفين بالمعرفة والقدرات والسلوكيات اللازمة التي تعزز أداءهم الوظيفي بشكل كبير. ويعد التكوين بلا شك عنصراً أساسياً في تزويد الموظفين بالأدوات التي يحتاجونها في الرفع من أدائهم الوظيفي.

وبما أن الأستاذ هو الشخصية المركزية في التعليم والمسؤول عن تحفيز الطلاب وتشكيل اتجاهاتهم فهذا يتطلب منه أن يتمتع بخبرات تعليمية وثقافية متنوعة ،وأن يكون قادراً على دمج مصادر المعرفة المختلفة وتشجيع الطلاب على فهم المفاهيم الأساسية التي من شأنها تعزيز فهمهم ،ويلعب التكوين دوراً حاسماً في تزويد الأساتذة بالإعداد العلمي اللازم وفي هذا الإطار يندرج بحثنا الحالي الذي يهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين .

وقد استخدمت الطالبتان المنهج الإحصائي الوصفي الذي يخدم أهداف الدراسة، وقد أجري البحث على عينة قوامها 80 أستاذ من أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني، أما بالنسبة لجمع المعلومات فقد استخدمنا الاستبيان وبعد تفريغ البيانات وعرضها وتحليلها تم التوصل للنتائج التالية:

- يوجد علاقة طردية بين التكوين و الكفاءة المهنية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهنيين تعزى الرتبة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهنيين تعزى متغير الرتبة

وعليه تم اقتراح بعض التوصيات مفادها إعادة النظر في البرامج التكوينية الأساتذة بصفة عامة بما أن العلاقة التي وجدت كانت ضعيفة .

Résumé de l'étude :

Dans cette ère de développement rapide et continu dans divers domaines, la formation est un élément essentiel au succès de toute organisation. Il est inconcevable qu'un organisme avancé et très efficace puisse fonctionner sans donner la priorité à la formation de ses employés. Où les employés reçoivent les connaissances, les capacités et les comportements nécessaires qui améliorent considérablement leur performance au travail. La formation est sans aucun doute un élément essentiel pour fournir aux employés les outils dont ils ont besoin pour améliorer leur performance au travail.

Étant donné que le professeur est la figure centrale de l'éducation et qu'il est chargé de motiver les étudiants et de façonner leurs attitudes, cela nécessite qu'il ait des expériences éducatives et culturelles diverses, qu'il soit capable d'intégrer différentes sources de connaissances et d'encourager les étudiants à comprendre les concepts de base qui amélioreront leur compréhension. La formation joue un rôle crucial en fournissant aux enseignants la préparation scientifique nécessaire, et dans ce cadre s'inscrit notre recherche actuelle, qui vise à connaître la nature de la relation entre la formation et la compétence professionnelle chez les enseignants de l'enseignement primaire et les professeurs de l'enseignement de la formation et l'enseignement professionnels.

Les deux étudiantes ont utilisé l'approche statistique descriptive qui sert les objectifs de l'étude. La recherche a été menée sur un échantillon de 80 enseignants du primaire et de la formation professionnelle. Quant à la collecte des informations, nous avons utilisé un questionnaire, puis, après transcription, visualisation et analyse. À partir des données, les résultats suivants ont été obtenus :

- Il existe une relation directe entre formation et compétence professionnelle

– Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de formation entre les enseignants du primaire et ceux de la formation professionnelle en raison de la variable de l'expérience professionnelle.

– Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de formation entre les enseignants du primaire et les enseignants de la formation professionnelle en raison du rang.

– Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de compétence professionnelle entre les enseignants du primaire et les enseignants de la formation professionnelle en raison de la variable de l'expérience professionnelle.

– Il n'existe pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de compétence professionnelle entre les enseignants du primaire et les enseignants de la formation professionnelle en raison de la variable de rang.

En conséquence, certaines recommandations ont été proposées pour reconsidérer les programmes de formation des enseignants en général, puisque la relation constatée était faible.

مقدمة

يعتبر التكوين أحد أهم عوامل تحسين العامل البشري من خلال تحسين القدرات المهنية لمواكبة التقدم التكنولوجي، وبالتالي تمكين المؤسسات من زيادة العائدات والحفاظ على جودة خدماتها. يتم إعطاء أولوية عالية وعناية للتدريب باعتباره أداة أساسية ضرورية لرفع مستويات الأداء وإعداد الطلاب لتحمل المزيد من المسؤوليات من خلال تحسين مواردهم ومهاراتهم وتوجيه سلوكهم لزيادة كفاءتهم في مواجهة المهام المعقدة في المستقبل. وعلى هذا الأساس، توضح دراستنا العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية، والتي تعتبر من أهم موضوعات أبحاث العلوم الاجتماعية. وقد اعتمدنا في إعداد هذه الدراسة على جانبين: الأول، الجانب النظري. فمن ناحية قمنا بجمع معلومات كافية عن تعريف التكوين وعناصره وأنواعه وأهميته ومبادئه، ومن ناحية أخرى قمنا أيضاً بجمع معلومات عن الكفاءة المهنية أما الجانب التطبيقي لقد تمكنا من جمع المعلومات من مؤسسات التربوية والتكوينية، من خلال توزيع استبيان يحتوي على 30 فقرة موزعة على 4 أبعاد ، ولقد قسمنا دراستنا إلى 4 فصول:

الفصل الأول تضمن إشكالية الدراسة مع عرض الدراسات السابقة وفرضياتها، الأسباب الذاتية والموضوعية

لاختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، أهدافها والمفاهيم الإجرائية بالموضوع وصعوبات الدراسة

الفصل الثاني تناول متغير التكوين والتعاريف الخاصة والمبادئ وأهميته وأهدافه وأنواعه ومراحل بالإضافة إلى

أساليبه وشروط ومعوقاته.

الفصل الثالث تضمن متغير الكفاءة المهنية من حيث التعاريف متطلباتها ومكوناتها و أنواعها وقياسها ومدخلات

الكفاءة المهنية

الفصل الرابع: الفصل التطبيقي وقد تضمن الدراسة الاستطلاعية حيث تم ذكر مكانها وزمانها

بالإضافة إلى أدوات الدراسة وعينة البحث الاستطلاعية ومنهج الدراسة وبعدها تم تحديد العينة

الأساسية للدراسة ومكانها وزمانها والخصائص السيكو مترية للاستبيان ليتم في الأخير عرض
النتائج وتحليلها لنختمها بمناقشة الفرضيات وتم تقديم بعض التوصيات والاقتراحات

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

الإشكالية

الفرضيات

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

دواعي اختيار البحث

المفاهيم الإجرائية للدراسة

صعوبات الدراسة

إشكالية البحث:

تعد المؤسسات التربوية من أهم المؤسسات في المجتمع، فهي تلعب دوراً رئيساً في تربية وتعليم الأجيال القادمة وغرس القيم والأخلاق فهي منظومة متكاملة تهدف إلى نقل المعارف والمهارات للأفراد وتساهم على تنمية قدراتهم وإمكانياتهم وتقدم للحياة الاجتماعية والمهنية ويكون ذلك إما عن طريق الأسرة أو المدارس أو الجامعات ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين، المراكز الثقافية والأندية والتي تواجه بعض تحديات مثل التطور التكنولوجي المتسارع الذي يتطلب منها مواكبته وذلك بتطوير أساليبها التعليمية لجعلها أكثر موائمة مع احتياجات الطلاب وسوق العمل ولهذا ركزت الدولة على تطوير كفاءات الأساتذة الذين ينبغي عليهم أن يكونوا مستوعبين لمضمون الرسالة التي يستخدمونها وهذا من خلال قانون التوجيهي للتربية الوطنية 04/08 - المؤرخ 23 يناير 2008 في مادته 77" الذي بموجبه يتلقى مستخدمو التربية التكوين بهدف إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة لممارسة " مهنتهم " ويشترك معه القانون الخاص بالتكوين(القانون التوجيهي، 2008 ، ص77).

تعد المدرسة الابتدائية والتكوين والتعليم المهنيين مرحلتان مهمتان في رحلة التعليم والتعلم للفرد، فالمدرسة الابتدائية هي بناء المؤسسي والتربوي والاجتماعي الذي يتلقى فيه الطلبة علمهم ويتم الكشف عن قدراتهم التي تتناسب مع ميولهم واحتياجاتهم التي تمكنهم من صقل شخصيتهم بينما يقدم التكوين والتعليم المهنيين المعرفة والخبرة العلمية والعملية وممارسة تدريب وتطبيق العملي في العديد من الميادين ويهيئ لطلابيه الفرصة للولوج لعالم الشغل ولا يمكن تحقيق هذا، إلا بإعداد الأساتذة عن طريق استراتيجيات التكوينية أكثر فاعلية تتصف بالمرونة وهي محاولة تغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي وتزويدهم بمهارات وقدرات تساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم حتى يتمكنوا من أداء المطلوب منهم بكفاءة وفاعلية حيث تعتبر هذه الأخيرة قدرة الأستاذ على توظيف المجموعة المركبة من المعارف وأنماط السلوك والمهارات أثناء أدائه لأدواره التعليمية داخل القسم بدرجة لا تقل عن مستوى معين من الإتقان يمكن قياسه.

وإن أهمية الدراسات السابقة التي تمكن الطالبين من الحصول على نظرة ثاقبة للإطار النظري لدراستهما الحالية فقد تطرقنا لبعض الدراسات العربية التي تناولت موضوع البحث دراسة (إبراهيم ققطان إبراهيم اللصاصمة 2021) والتي هدفت إلى معرفة أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبد الله بن رواحة -الأردن- وتكون مجتمع البحث من موظفي البلدية حيث بلغ عددهم 110 موظف معتمدا على المنهج الإحصائي الوصفي متبنيا التساؤل الآتي في دراسته: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتنمية في أداء المتدربين في بلدية عبد الله بن رواحة؟

ودراسة (إيمان راتب النيصافي سنة 2020) الموسومة ب: أثر إستراتيجية التدريب في الأداء دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنفط في سورية والتي حاولت من خلالها معرفة: ما هو أثر استراتيجية التدريب على الأداء الوظيفي في قطاع المؤسسة العامة للنفط من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى؟ معتمدا على ذلك على المنهج الوصفي الإحصائي من خلال اختيار عينة قوامها 150 موظف.

ودراسة (حمود بن عايض بن سعود الشهري ووائل بن شافي بن منزل الشمري 2022) الموسومة ب: أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030 -دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل بالمدينة المنورة حيث اعتمدت على المنهج الإحصائي الوصفي من خلال عينة قوامها 244 موظف والتي حاولت من خلالها معالجة: ما أثر البرامج التدريبية بأبعادها على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية في وزارة العدل بالمدينة المنورة؟

وبالإضافة لبعض الدراسات المحلية منها دراسة (برحال مروة وبودلال فضيلة 2023) الموسومة بدور التكوين المهني زيادة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية، لدى العامل والتي طبقت من خلالها المنهج الإحصاء الوصفي بالاعتماد على دراسة حالة من خلال اختيار عينة قوامها 68 موظف والتي عالجتا من خلالها إلى مدى مساهمة التكوين المهني في زيادة تعزيز الكفاءة المهنية.

كما نجد دراسة (روميل مليكة - خدروش سلاف 2018) الموسومة بدور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية في المؤسسة الصناعية وهذا اعتمادا على المنهج الإحصاء الوصفي من خلال اختيار عينة قوامها 412 عامل والتي عالجنا من خلالها مدى مساهمة التكوين في رفع من مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية. وعليه تتجلى أهمية التكوين في إبراز من خلال الكفاءة المهنية دور للمورد البشري بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة في أداء المهمة بجودة عالية في أقل وقت وتعزيز الثقة والشعور بالإنجاز.

حيث ارتكزت كل هذه الدراسات على أهمية التكوين كعملية أساسية في تعزيز وتحسين أداء العمال واستخدمت المنهج الوصفي والإحصائي، لكن وحتى وإن تشابهت هذه الدراسات مع دراسة الحالية إلا أنها تخلف من ناحية الفرضيات الموضوعية وبعض النتائج ورغم هذا لا يمكننا الإنكار بأنها في تكوين خلفية نظرية حول موضوع المذكرة وتقادي الكثير من الأخطاء.

ومن هذا المنطلق طرحنا الإشكالية العامة: ما هي طبيعة العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التعليم والتكوين المهنيين؟

يمكننا الاستفادة من الأسئلة الفرعية التالية للتعبير عن الإشكالية العامة المطروحة:

1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين؟

- الفرضيات:

تعتبر الفرضيات إجابات مؤقتة للسؤالات المطروحة في الدراسة وعليه قامت الطالبتان بصياغتها على الشكل التالي:

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي و أساتذة التكوين والتعليم المهنيين .وانبثقت منها فرضيتين جزئيتين:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و المعرفة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي و أساتذة التكوين والتعليم المهنيين

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والالتزام المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي و أساتذة التكوين والتعليم المهنيين

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية ،الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين .حيث تفرعت منها فرضيتين جزئيتين :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين تعزى متغير الرتبة .

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية ،الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين .كما أتبعناها بفرضيتين جزئيتين .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين والتعليم المهنيين تعزى متغير الرتبة .

- أهمية البحث :

تسعى المجتمعات إلى دفع عجلة التنمية والتقدم والرفي من خلال مؤسساتها المجتمعية ولعل أهمها المدرسة الابتدائية أو معاهد التكوين واللذان تعملان على إمداد المجتمع بإطارات فعالة تساهم في تقدم الوطن وعليه فإن دراستنا نستمد أهميتها بالتعرف على مدى تأثير التكوين على أداء الأساتذة في التعليم الابتدائي، كما يمكن شمل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- المزيا العديدة التي تتولد من التكوين على الأفراد والمؤسسة ككل .

- تسليط الضوء على أهمية الموضوع كونه من البحوث العلمية ذات الارتباط المباشر بالمؤسسات التكوينية والتعليمية.

- التنمية الشخصية الوظيفية للأساتذة من خلال الحرص على تكوينهم والرفع من مستواهم.

- يساعد على اتخاذ القرارات الصائبة وحل المشاكل بفاعلية أكثر.

- تتجلى أهمية البحث في تعزيز العلاقات بين الأساتذة فيما بينهم وتحسين التعاملات بين الأساتذة والتلاميذ.

- أهداف الدراسة:

- من خلال هذه الدراسة، سعينا إلى محاولة التعرف على كيفية الرفع من جودة تكوين الأساتذة في التعليم الابتدائي والتكوين المهني.

- كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى انعكاس التكوين على كفاءة الأساتذة وجودة التعليم.
- التعرف على الاختلاف الموجود في التكوين بين أساتذة في التعليم والتكوين المهني.
- إبراز دور التكوين الأساتذة وأهميته بالنسبة للمؤسسة التكوينية والتعليمية.

- دواعي اختيار البحث:

هناك عدة أسباب دفعت الطالبتين لاختيار هذا البحث يمكن شملها في أسباب ذاتية والأخرى موضوعية.

أ- الدواعي الذاتية:

- يمكن حصر الأسباب الذاتية بحكم مناصبنا والمسؤولية التي نتقلدها في قطاع التكوين والتعليم المهنيين وبحكم اطلاعنا عن قرب بمختلف المشاكل الناتجة عن نقص التكوين وقلة التدريب ومخلفات غياب الجودة والرسكلة.

- بالإضافة أيضا إلى فضولنا العلمي الذي دفعنا إلى البحث في طبيعة العلاقة الموجودة بين التكوين ومدى انعكاساته على الكفاءة والجودة في قطاعين حساسين ألا وهما قطاع التكوين وقطاع التربية.

ب- الدواعي الموضوعية:

- أما فيما يخص الأسباب الموضوعية، نحصرها فيما يلي:
- الكشف عن مدى تأثير دور التكوين و الرسكلة على كفاءة أساتذة قطاع التربية والتكوين
- إثراء مكتبة الجامعة على دراسات مثل هذا الاتجاه لترقية المادة العلمية لتكون مرجعا للطلبة.
- التعرف على المنهجية الحديثة في كتابة البحوث وتكيفها مع التطورات الحاصلة في مجال المعرفة.

التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

1- **التكوين:** هو عملية التعلم لمعارف وطرق وسلوكيات التدريس التي يكتسبها أستاذة التربية الوطنية وأساتذة التكوين المهني عن طريق الندوات والملتقيات العلمية والدروس التطبيقية أو عن طريق التكوين الذاتي خلال مسيرته المهنية، وهي الدرجات المتحصل عليها من خلال الاستبيان المنحصرة بين (65،13).

2- **الكفاءة المهنية:** هي مزيج من المعارف حول طبيعة المتعلم والقوانين وأخلاقيات المهنة والالتزام بها التي يكتسبها أستاذة التربية الوطنية وأساتذة التكوين المهني ، وهي الدرجات المتحصل عليها من خلال الاستبيان المنحصرة بين (85،17).

3- **أساتذة التكوين:** هم موظفي قطاع التكوين و التعليم المهنيين لكل من معهد الوطني واضح بن عودة ومعهد برييني قويدر وهم منقسمون الى ثلاثة أصناف:

- *استاد متخصص التكوين و التعليم المهنيين درجة 1
- * استاد متخصص التكوين و التعليم المهنيين درجة 2
- * استاد مكلف بالهندسة البيداغوجية

4- **أساتذة التعليم الابتدائي:** هم موظفو قطاع التربية الوطنية والمقسمون إلى ثلاث فئات:

أستاذ مدرسة ابتدائية كرتبة قاعدية، أستاذ رئيسي، أستاذ مكون هم أساتذة يزاولون عملهم في المدارس الابتدائية (بوشيخي قويدر،ذهبي زوبيدة، إخوة مولاي ملياني ، مغني صنيدي فاطنة).

صعوبات البحث:

لا يخلو بحث من الصعوبات، فلإنجاز هذه المذكرة تطلب من الطالبين عملا أكاديميا وميدانيا، حيث واجهتهما بعض الصعوبات، نذكر منها:

- تسرب العينة حيث كانت مقدرة ب 100 فرد وأصبحت 80 فرد.
- عدم التزام العينة بالوقت المحدد لمأ الاستبيان.
- التنقل بين مختلف مؤسسات العينة الذي يأخذ منا الكثير من الوقت والجهد

الفصل الثاني: التكوين

تمهيد

تعريف التكوين

مبادئ التكوين

أهمية التكوين

أهداف التكوين

أنواع التكوين

مراحل التكوين

أساليب التكوين

شروط التكوين

معوقات التكوين

الخلاصة

تمهيد

لقد أصبح من المؤكد أن الاعتماد على العنصر البشري هو مسألة جوهرية، على اعتبار أن التنمية الشاملة والمستدامة لا يمكنها أن تتحقق بأي حال من الأحوال دون تنمية بشرية فعالة، ولهذا فالتكوين يلعب دورا أساسيا في زيادة تحسين أداء هؤلاء الأفراد من خلال تحسين مهارتهم وتطوير قدراتهم ومواكبة كل التطورات الحاصلة سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية للمؤسسة، لذا كان من الضرورييات التي لا يمكن الاستغناء عنها من طرف المؤسسة.

ومن خلال هذا الفصل ارتكز اهتمامنا على التكوين من عدة جوانب تخص مراحل العملية التكوينية والأساليب الأكثر شيوعا المستخدمة في التكوين ولنجاح أي عملية تكوينية يجب أن تتوفر فيها شروط تساعدنا على ذلك لنختتمها بالمعوقات التي تواجه هذه العمليات في قطاع التعليم.

1. تعريف التكوين:

لعملية التكوين عدة تعريفات نذكر منها على سبيل المثال على سبيل الحصر ما يلي:

- "التكوين هو مجموعة من النشاطات التعليمية مخططة الهدف منها اكتساب المعارف العلمية التي تسمح للأشخاص التأقلم مع محيطهم المهني، فالتكوين يساهم في انجاز أهداف الفعالية المهنية، كما يأتي لسد الاحتياجات التنظيمية والمهنية، ويسعى إلى بلوغ أهداف معينة ومخططة لمجموعة من العمال" (ساعو وآخرون، 2014، ص، 29).

"كما يرى معظم المختصين، أن التكوين والتطوير يتضمنان كل خبرات التعلم التي يزود بها العاملون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة" (الجبالي، 2004، ص15).

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التكوين هو اكتساب كل الخبرات التي يتزود بها الفرد في مجال التعلم.

ويعرف أيضا بأنه: "تزويد الفرد بمجموعة من الخبرات والمهارات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل فهو التطور المنطقي للمهارات والخبرات وتصرفات العاملين ليصبحوا صالحين للتعايش مع مختلف مراحل حياتهم الوظيفية وتحقيق الارتقاء بها" (شاوش، 1996، ص232-233).

ويعرف فيليبو FLIPPO التكوين في كتابه "مبادئ إدارة الموارد البشرية": 'هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين" (صالح، 2004، ص، 252).

حيث يعرف على أنه: "عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا، ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها بشكل دقيق، ويمكن الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج" (عدون، 2003، ص183).

من هذا التعريف نلاحظ أن التكوين هو بالأساس عملية تعلم يهدف إلى تمكين الأفراد من الإلمام بمختلف القواعد والإجراءات المرشدة لسلوكهم.

يعرفه نيا بريث Nia Baret: "أنه عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه

عبارة عن نتائج هذه العمليات" (ميلاط، 2007، ص18).

كما عرفه وليام William. F. Clueck بأنه : "النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات وصقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته بهدف تطوير أدائه بما يحقق أهداف المؤسسة" (يونس وآخرون، 2009 ، ص:6) بمعنى أن التكوين هو نظام من الفاعلين، البرامج، والأدوات، التي تعمل على إحداث تغيير في البيئة المعرفية للفكر والتي يترتب عنها تغيير في طريقة العمل، حيث تتمثل مكونات هذا النظام فيما يلي:

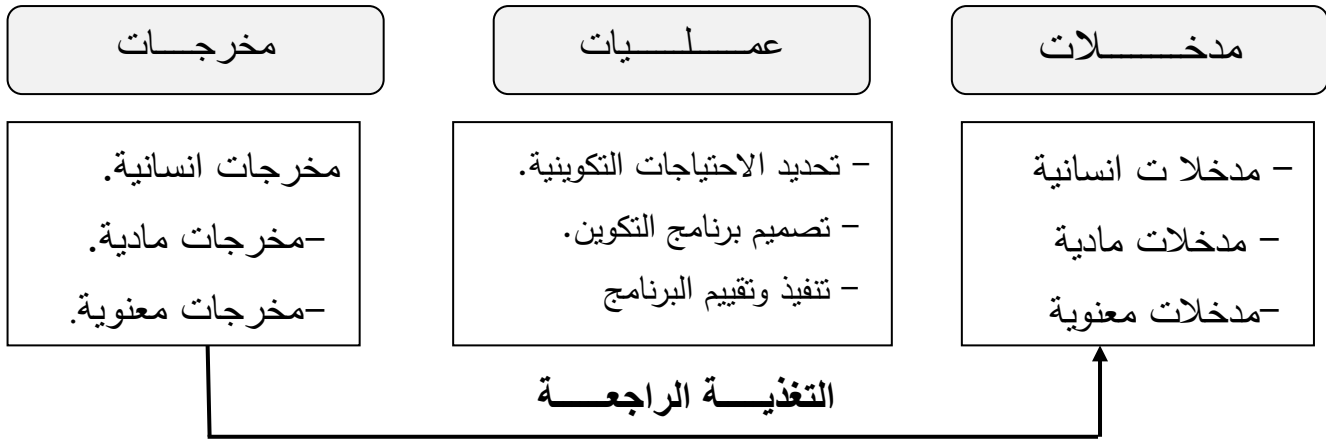
أ - المدخلات: تتمثل في عدة أشكال منها: معلومات عن الأفراد الذين سيتم تكوينهم، طاقاتهم، رغباتهم، اتجاهاتهم، أنماط سلوكهم...إلخ.

ب - العمليات: وتعتبر عن جميع الأنشطة والفعاليات التي تتم من أجل إنتاج خدمات تكوينية.

ج - المخرجات: تتمثل في النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال العمليات التكوينية، وتظهر بشكل تغيرات سلوكية وتحسينات في الأداء وتحقيق مستويات أفضل للإنتاجية.

د - تغذية عكسية: معلومات مرتدة للنشاطات التكوينية من أجل تحسين وزيادة فعاليتها باستمرار وهذا ما

يوضحه الشكل الموالي:



الشكل رقم 1: يوضح مكونات نظام عملية التكوين

المصدر: (مرزوق، 2013، ص16)

2. مبادئ التكوين:

يحدد حسين عادل للتكوين مبادئ تقوم على معايير رائدة وذلك لنقل المهارات والمعارف وتغيير الاتجاهات وسلوك الأفراد لتتماشى مع أنماط المؤسسة وأهمها:

-المبدأ الأول : يجب تحديد حاجة المؤسسة من الموارد كما ونوعا ويكون حسب الاحتياجات التكوينية للمؤسسة ويمكن برازها في السؤالين التاليين:

1. من هم الأفراد الواجب تكوينهم؟

2. ما هي الأساليب المطلوبة لتكوين الأفراد عليها؟

-المبدأ الثاني: التكوين يعتبر عملية غير محدودة فهي مستمرة حي يبدأ تكوين العامل منذ انخراطه أي منذ دخوله في المؤسسة أو في العمل ، ويقصد بهذا لمبدأ هو المواظبة وحسن التكوين حتى يدفعه إلى تطوير مهاراته وقدراته.

-المبدأ الثالث : واقعية التكوين أي أن عملية التكوين يجب أن تكون واقعة أن أساليب وبرامج تكون سهلة حتى تسمح بتنفيذ البرنامج التكوينية.

-المبدأ الرابع: شمولية التكوين ويقصد به هنا بأن التكوين يجب أن يكون بشكل عام حتى يشمل جميع فئات العاملين أي من القاعدة إلى القمة ولا تقتصر على تخصص واحد أو مجموعة معينة من الأفراد أو مصلحة واحدة.

-المبدأ الخامس : يجب على التكوين أن يكون متطورا بمعنى أن تكون أساليبه ومواضيعه متجددة التصورات التقنية المستمرة حتى تستطيع برامج التكوين التي تعدها وتنفقا عليها المؤسسة تقدم للعاملين القدامى كل جديد في مجال اختصاصهم.

-المبدأ السادس : تدرج التكوين ونقصد به تدرج الموظف في مختلف الوظائف حتى يتحقق تراكم لدى الموظف في القدرات المهارات يتناسب مع الحركة المتجهة نحو الأعلى في الحياة الوظيفية تبعا لسلم مناسب.

كما أن "وسيلة حمداوا" وضعت أهم القواعد التي تركز عليها عملية التكوين وهي كالتالي:

1. الإحساس بالمسؤولية من طرف المشاركين في عملية التكوين.
2. توفير إمكانية تطبيق المعارف المهارات المحصل عليها مباشرة.
3. احترام احتياجات كل مشارك.
4. مناقشة أهداف التكوين وقبولها من طرف جميع المشاركين.
5. أخذ بعين الاعتبار الخبرات السابقة للمشاركين.
6. تنوع أساليب التكوين (بزايد، 2010، ص 92-93).

كما أن من الضروري أن يكون الأفراد المشاركين في التكوين محسنين لهذه العملية حتى تكون النتائج إيجابية ويرجع ذلك إلى أهمية التكوين وأهدافه بالنسبة لهم وعلاقته بوظائفهم.

3. أهمية التكوين:

3. 1. على مستوى المؤسسة:

- يؤدي إلى ارتفاع الأرباح أو الحالات الملائمة للبحث عن الأرباح .
- يحسن المعارف المهارات اللازمة للعمل على كل مستويات التنظيم.
- يحسن استخدام المناخ التنظيمي والاجتماعي.
- يساعد المزيد من الأفراد على اعتبار أهداف المؤسسة من أهدافه .
- يدعم إنشاء أحسن صورة عن المؤسسة ويشجع الصدق والانفتاح والثقة.
- يحسن العلاقات بين الإطارات ومرؤوسيهم ويساعد على التطور التكنولوجي.
- يعمل على تحصيل المعارف وتحضير أدلة التنفيذ والطرق.
- يسهل تطوير العمال بالنسبة للترقية من الداخل (المختار ، 2005).

3. 2. على مستوى الفرد:

- يساعد الفرد على اتخاذ قرارات حسنة وحل المشاكل بفعالية أكثر.
- تعتبر المسؤولية والترقية مدمجة بفضل التكوين.

- يشجع النمو الشخصي والثقة بالنفس.
- يساعد الفرد على التكيف مع الضغوطات والحرمان والنازعات-
- تحسين الرضا بالعمل وتوليد الشعور حتى يكون معروف.
- يسمح بالتدرج في انجاز الأهداف الشخصية مع تحسين المهارات التفاعل.
- يرضي الحاجات الشخصية للمستخدمين المكونين والأعوان التكوين .
- يمنح للمستخدم المكون إمكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله- .
- يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا.
- يساعد الفرد على طرد المرتبط بالمهام الجديدة (المختار، 2005).
- تحسين الاتصال بين المجموعات والأفراد.
- ينمي شعور النمو عن طريق التدريب والتمهين.

4. أهداف التكوين:

تضع المنظمة جملة من الأهداف تسعى لتحقيقها من خلال عملية التكوين يمكن تلخيصها في ما يلي:

4. 1. الأهداف الإدارية :

- تسعى إلى خدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث أعلى بكفاءة أعلى أما الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها البرنامج التكويني نجد منها تحقيق المرونة والاستقرار في العمل.
- تحقيق العاملين على التغييرات الهيكلية وتحويلات شروط العمل من طرف الثورة التكنولوجية.

4. 2. الأهداف الفنية :

- تتعلق بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها، سواء أ كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها ، أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها، أو بنسبة للمنتج ومن أهم هذه الأهداف نجد:
- تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها
- تساعد برامج التكوين على تخفيض

- تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات (بن يمينة، 2015، ص100-101).

- تخفيض حوادث العمل : فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة في العمل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات.

- التقليل من نسبة التلف: لأن العامل المكون يكون اقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.

4.3. الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

- إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية تعطي الأرباح ضمان البقاء في السلوك، وكذا النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين وإحساسهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة ويمكن صياغة هذه الأهداف فيما يلي:

1- زيادة الإنتاجية وبالتالي زيادة الربحية.

2- رفع الروح المعنوية لمعاملين.

3- زيادة وتحسين تنافسية المؤسسة (رايح ، 2019، ص83).

5. أنواع التكوين:

هناك العديد من أنواع التكوين الموجهة للموارد البشرية بالمؤسسة، وما عليها سوى تحديد واختيار النوع المناسب حسب طبيعة نشاطها وفئة العمال المستهدفين (عمال جدد، عمال قدامى، عمال تنفيذيون، عمال تحكم إطارات ، إداريين... الخ)، والأهداف المرجوة من عملية تكوين الموارد البشرية، حيث تختلف تصنيفاتها باختلاف الأساس الذي تتم عليه عملية التصنيف، ويمكن الإشارة إلى الأسس التالية:

التكوين حسب الوظائف (نوع الوظيفة):

وحسب هذا التصنيف نجد أربعة أنواع للتكوين: (حمود الخرشة ، 2011، ص141).

التكوين التخصصي :

هذا النوع من التكوين هدفه زيادة المعلومات المهنية حيث يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال تخصصي محدد من الأطر الوظيفية أو المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات العمل في المؤسسة.

التكوين الإداري:

ينصب هذا النمط من التكوين على الموارد البشرية العاملة في الوظائف الإدارية والتنظيمية، وغالبا ما يتم التركيز من خلاله على الموارد البشرية العاملة بالإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري، كما يشمل أحيانا هذا التكوين العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا، إن هذا النمط يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنسانية والمعرفية للأفراد.

التكوين المهني :

يهدف إلى إكساب المورد البشري مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص المورد البشري المتكون بأدائها، حيث يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة، أو العمال القدامى الذين يحتاجون إلى التكوين لإكسابهم بعض المعارف المهارات الجديدة.

التكوين الإشرافي :

حيث يتم تكوين المشرفين لزيادة مهاراتهم قدراتهم على الإشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المرجوة، يشمل هذا النوع من التكوين معلومات عن التنظيم الرسمي وغير الرسمي الصراعات العمالية وأنماط القيادة واتخاذ القرارات وغيرها من المعارف والمعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقة السائدة في الأعمال

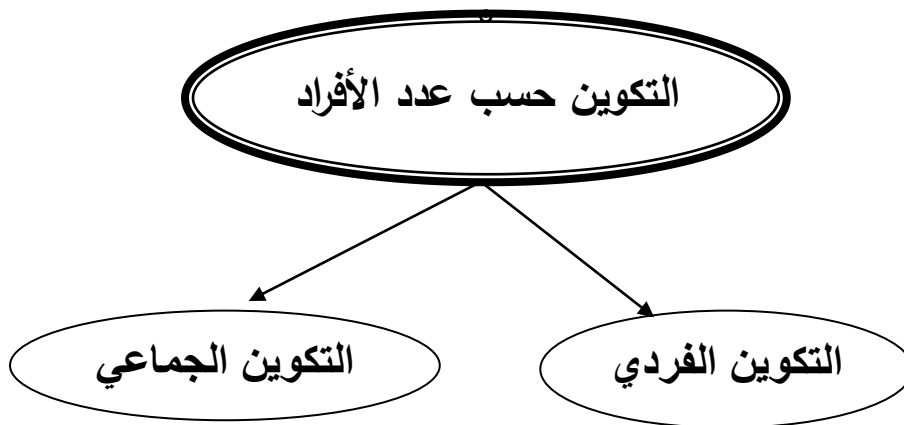
تكوين المكونين:

ويتم تكوين المكونين في المؤسسة بغية قيامهم بدورهم التكويني في إطار مختلف البرامج التكوينية، إذن فتكوين المكونين لا يقتصر على النواحي الفنية التي تركز على إتقان المهارات والمعارف المهنية أو التخصصية، وإنما

يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس، والعلاقات الإنسانية والأساليب التربوية بغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الأفراد الذين يتولون تدريبهم وتكوينهم لاحقا(مود، الخرشة،2011، ص141-142).

التكوين حسب الأفراد:

ينقسم إلى نوعين كما يوضحه الشكل التالي:.



الشكل رقم(2) يوضح: التكوين حسب عدد الأفراد

المصدر: (عساف ، حمدان،2008، ص55)

أ. التكوين الفردي:

ويكون ذلك عندما تتركز العملية التكوينية على أفراد معينين بحيث تتناول كل فرد على حدا، وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، بهدف توظيف وتكوين الفرد مع المناخ العام للمؤسسة ولتعريفه بمهام وظيفته، ويتم أيضا أثناء العمل وذلك عندما يكون الهدف هو تطوير مهارات أحد العاملين على أداة جديدة أو أساليب عمل جديدة، أو بإرسال بعض العاملين في صورة فردية للمشاركة في دورات أو برامج خارج المؤسسة سواء كانت داخل أو خارج البلد، ومن مزايا هذا النوع من التكوين أنه يمكن المؤسسة من التعامل المباشر مع الاحتياجات التكوينية للعاملين باعتبار أن الاحتياجات بطبيعتها فردية (عساف ، يعقوب ،2008، ص55).

ب. التكوين الجماعي:

يقصد بذلك تكوين أكثر من موظف معا وفي غير أوقات العمل الرسمية، وقد يتم في مركز التكوين بالمؤسسة (إذا وجد) أو في مركز تكوين خارج المؤسسة، وعادة ما يعطى الأفراد فترة التكوين من الدوام الرسمي، يعمل هذا النوع من التكوين على إفادة المتكويين من خبرات بعضهم البعض نتيجة وجودهم في مكان واحد أثناء فترة التكوين (عبد الباقي، 2001، ص 198).

التكوين حسب مرحلة التوظيف:

يمكن حصر التكوين حسب مرحلة التوظيف فيما يلي :

أ- التكوين لتوجيه العامل الجديد :

يحتاج العامل الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله، وتؤثر المعلومات التي يحصل عليها هذا الأخير في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته النفسية لسنوات عديدة قادمة، وتهدف برامج تقديم العاملين الجدد إلى العمل إلى العديد من الأهداف منها على سبيل المثال: الترحيب بالقادمين الجدد، تهيئة العاملين الجدد للعمل، وتكوينهم وتدريبهم على كيفية أداء العمل.

ب - التكوين أثناء العمل :

ترغب المؤسسات أحيانا إلى تقديم البرنامج التكويني في موقع العمل وليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتكوين، حيث تشجع المؤسسات أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات والتكوين على مستوى فردي والذي يكون عادة أثناء أداء معين.

ج - التكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة :

حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد وعلى الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة يلزم تقديم برامج تكوين مناسبة لتجديد المعرفة والمهارة.

د - التكوين للتهيئة على التقاعد :

في المؤسسات الراقية ، يتم تهيئة العاملين من كبار السن على التقاعد، ويتم تكوينهم على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق الاستمتاع بالحياة (ساعاتي، 1998، ص114).

التكوين حسب مكان العمل:

يتم تقسيم التكوين حسب مكان العمل إلى تكوين داخل المؤسسة، وتكوين خارج المؤسسة.

1-التكوين داخل المؤسسة (في مواقع العمل) :

يتم هذا التكوين في إدارة أو مراكز التكوين التابعة للمؤسسة، أو في مواقع العمل مباشرة وضمن بيئة العمل العادية، وقد يخضع له موظفو المؤسسة نفسها وقد يخضع لذلك متدربون آخرون ينتمون لجهات أخرى ويتم تكوينهم في المؤسسة المعنية ضمن عملية تنسيقية أو تعاونية مشتركة، وهنا يتم شرح العملية المراد التدريب عليها للمتكون الذي يقوم بتصحيح أداء المتكون وتطويره، ويتم تكرار ذلك حتى يتفهم المتكون المهام المطلوبة منه ويصبح قادرا على تأدية ذلك بمفرده وبدرجة عالية من الإتقان، وأهم مزايا هذا النوع أنه يحدث في بيئة العمل نفسها التي سيقوم العامل بتطبيق ما اكتسبه خلال التكوين فيها، مما يساعده على التكيف السريع مع الإجراءات التشغيلية التي تكون هي نفسها أثناء التكوين وبعده، وقد يكون زملاء المتكون والمشرفون عليه والأدوات والمعدات التي يتكون عليها هم أنفسهم أثناء التكوين وبعده (عساف ، حمدان، 2008، ص57).

أما فيما يخص عيوب هذا النوع من التكوين، يمكن حصره فيما يلي:

- قد يوجد نقص في إمكانيات التكوين ومتطلباته التي تكون ضرورية عند ممارسة العمل.
- يتطلب وقتا طويلا ومكانا واسعا ومكلفا.
- قد يكون التقييم غير موضوعي في نهاية التكوين نظرا للعلاقات الشخصية بين المتكونين والمتكونين (ماهر، 2004، ص327).

2-التكوين خارج المؤسسة (خارج مواقع العمل):

أي يتم التكوين خارج المؤسسة أو مكان عمل المتكون، وهو مفيد في تدريب وتكوين القيادات الإدارية (معمار، 2010، ص23).

وتلجأ المؤسسة إلى نقل نشاطها التكويني خارج بيئة عملها إذا كانت الخبرة التكوينية وأدوات التكوين المتاحة داخلها غير قادرة على تحقيق الهدف المطلوب، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة (سواء كانت مكاتب خاصة أو مؤسسة تكوين متخصصة)، أو الالتحاق ببرامج حكومية أي برامج تكوينية تدعمها الدولة، أو الجامعات، لا يسمح هذا النوع من التكوين بتعطيل سير العمل في المؤسسة خاصة إذا تم عقد البرنامج التكويني في الأوقات التي تقع خارج أوقات الدوام الرسمي، أما ما يؤخذ عليه أنه لا يسمح بالتعامل الفعلي مع ظروف العمل التي سيعمل فيها المورد البشري بعد عودته من التكوين، كما أنه قد يكون باهض الثمن إذا ما تم التوسع فيه والعمل على تنفيذه من خلال التعاقدات مع الجهات التكوينية الخارجية ذات التكاليف العالية، كما أن هذا النوع يحتاج إلى مكونين على درجة عالية من المهارة والكفاءة والتي يتم إعدادها إعدادا خاصا (ماهر، 2004، ص328).

التكوين حسب وقت التنفيذ:

ينقسم إلى نوعين هما التكوين قبل الالتحاق بالعمل والتكوين في أثناء العمل:

- التكوين قبل الالتحاق بالعمل: اعتبر التكوين قبل الالتحاق بالعمل هو المقدمة الأولى للعمل المهني ويهدف إلى تعريف الأفراد بمختلف المواد المستعملة في المهنة، والى كيفية استخدام الآلات والمهمات، ومعرفة معايير العمل المقبول، كما يهدف إلى إعدادهم لاختيار مهنة أو وظيفة. (الطعاني، 2010، ص44-45). والتكوين قبل العمل لازم للفرد قبل بدء حياته المهنية العملية في العمل، حيث لا يمكن لأي خريج أن يجابه الحياة العملية ذلك لاختلاف طبيعة الحياة الدراسية والحياة العملية بحيث يجب على الفرد أن يقضي فترة تكوينية من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر في بيئة العمل الذي سيلتحق بها وذلك لتمهيد الطريق أمامه للدخول إلى العمل نفسه.

إن التكوين قبل الالتحاق بالعمل يهدف إلى ما يلي:

- تزويد المتكون بالمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه.
- تزويد المتكون بالمهارات المتصلة بمجالات العمل التي يتم إعدادها له.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لديه نحو الوظيفة بشكل عام ونحو مجال عمله بشكل خاص.

- التكوين في أثناء العمل : وهو التكوين الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة بهدف

تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولاً إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم، حيث

يعد التكوين أثناء العمل أمراً ضرورياً لجميع الفئات في المؤسسة لأسباب عديدة منها:

- تجدد وظائف العمل وإجراءاته باستمرار.

- استخدام تقنيات حديثة متطورة.

- تطوير أداء العاملين.

- رفع كفاءة العمل من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات ذات الصلة

الوثيقة بالعمل.

- يفضي إلى تأثيرات نفسية إيجابية منها كسر الملل، تحسين العلاقات بين العاملين

6. مراحل عملية تكوين الموظفين:

تحتل عملية تكوين الموظفين أثناء الخدمة أهمية بالغة، خاصة بعد فترة السبعينات من القرن الماضي، وبعد

إدخال الإعلام الآلي إلى الإدارة، فقد استحدثت طرق التكوين عن طريق الحاسوب، وكذا ظهور التعلم والتدريب

عن بعد، وبما أن وظيفة الموارد البشرية أصبحت عاملاً رئيسياً في تحقيق التقدم والتميز فقد بات التكوين نشاطاً

استراتيجياً يهدف إلى تحقيق أهداف الموارد البشرية المعلنة التي تتمثل في الإنتاجية ونوعية الخدمات، وهو اللبنة

الأساسية في تحقيق التنمية والتطوير على مستوى المؤسسة، يهدف التكوين " **تكنولوجيا الإعلام والاتصال**

والممارسات البيداغوجية" إلى تطوير الكفاءات في مجال التكنولوجيا التعليمية لدى الأستاذ والمعلم على حد

السواء، من خلال تزويده بالمناهج المناسبة التي تسمح له بدمج تكنولوجيا الإعلام والاتصال في آليات

البيداغوجية في قطاعي التربية والتكوين التي تسمح له بتقديم دروس تعليمية هجينة ذات جودة تماشياً مع

ممارساته البيداغوجية، فضلاً عن المتطلبات عصر الرقمنة والتكنولوجيا (TIC)، كما تتجلى الكفاءة لضمان

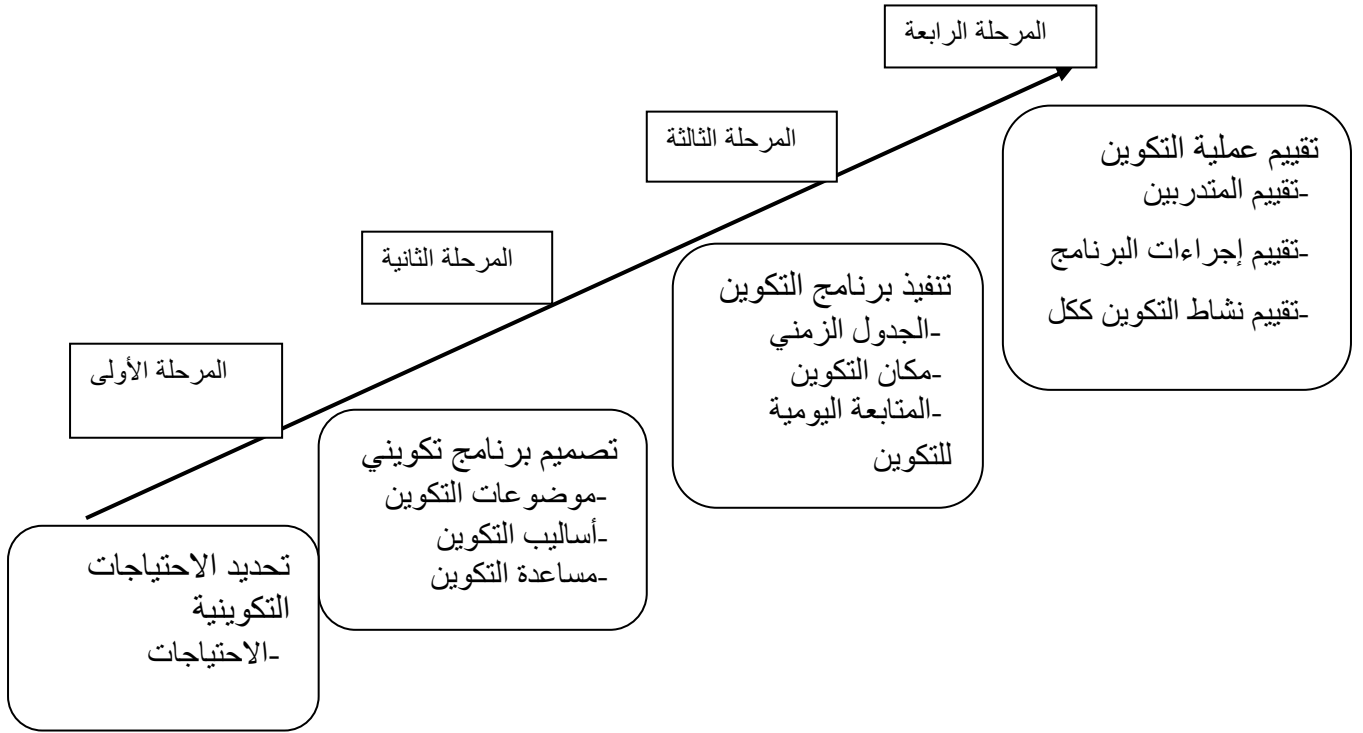
التكوين عموماً الأنشطة والمراحل الآتية:

- تحديد الاحتياجات التكوينية.

- وضع وتصميم برامج التكوين.

- تنفيذ البرنامج التكويني.

- تقييم نتائج عملية التكوين.



شكل رقم 03: يوضح مراحل عملية التكوين

المصدر: (ماهر، 2001، ص 454)

المرحلة الأولى : تحديد الاحتياجات التكوينية.

1. تعريف الحاجة للتكوين:"

القول أن هناك حاجة تكوينية عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارة أو تكون هناك اتجاهات غير ملائمة وبشكل يعوق تحقيق المتطلبات لمهمة معينة أو يحول دون تحقيق مساهمتها المحتملة (شاويش،

2005، ص 235) .

وتعرف الاحتياجات التكوينية على أنها "مجموع التغيرات أو الإضافات المطلوب إحداثها في معرفة مهارات أو اتجاهات أو سلوك العاملين، وذلك للتغلب على المشاكل التي تتعرض سير العمل والإنتاج أو تعرقل سير

السياسة العامة أو تحول دون تحقيق أهدافها كما يعبر عنها أنها نقطة البداية في أي عملية تكوينية، ويعبر عنها بنواحي القصور أو الضعف في الأداء الحالي أو المتوقع " (الصيفي، 2009، ص13).

2 . تحديد الاحتياجات التكوينية في المؤسسة على ثلاثة مستويات

أ -تقدير الاحتياجات التكوينية في المؤسسة على ثلاث مستويات

3. تقدير احتياجات تكوينية على مستوى الوظيفة :لا يعتمد الأداء في أي وظيفة على مجموعة

من العوامل منها : حجم المعلومات والمعرفة اللازمة لأداء الوظيفة ،ونوعية المهارات والقدرات المطلوبة لها وطبيعة الاتجاهات النفسية اللازمة لممارستها ، كما أن بطاقات توصيف الوظائف غالبا ما تحتوي على متطلبات محددة لشغل الوظيفة ،تتمثل هذه المتطلبات أساسا في تحديد الاحتياجات التكوينية لشغل الوظيفة ،بصرف النظر عن من يشغل هذه الوظيفة بالفعل، كما أنها تحدد كل ما يحتاج الفرد أن يعرفه ويكون قادرا على عمله إذا رغب في شغل الوظيفة و أداء متطلبات العمل بنجاح .

4. تقدير الاحتياجات التكوينية على مستوى الفرد: يمكن تقدير الاحتياجات على مستوى الفرد

عن طريق تقدير الفجوة بين ما يملكه الفرد من قدرات ومهارات ومعارف وما تتطلبه الوظيفة ،كما أن محتويات وطبيعة أنشطة العمل قد تتغير من فترة إلى أخرى مما يؤدي إلى ظهور احتياجات تكوينية جديدة على مستوى الفرد.

5. تقدير الاحتياجات التكوينية على مستوى المؤسسة :يمكن النظر للاحتياجات التكوينية على

مستوى المؤسسة من منظورين ،الأول باعتبارها تجميع للاحتياجات التكوينية على مستوى الوظائف ،والثاني باعتبارها تجميع للاحتياجات التكوينية على مستوى الأفراد بصرف النظر عن الوظائف التي يشغلونها ،وقد يحتاج الأمر إلى إجراء نوع من التحليل التنظيمي لغرض تقدير هذه الاحتياجات غالبا ما يركز على عنصرين هما الأداء الحالي للمؤسسة والخطط المستقبلية المطلوب تنفيذها مع الأخذ بعين الاعتبار أي تغيرات متوقعة في

السياسات والاستراتيجيات(عبد الباقي ، مسلم ، 2007، ص218-219)

3- طرق تحديد الاحتياجات التكوينية :

هناك طرق عديدة لتحديد الاحتياجات التكوينية تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن هذه الطرق ما يلي:

أ- تحليل التنظيم : ويتمثل في:

- تحديد المواقع التنظيمية التي تبدو فيها الحاجة إلى التكوين وأيضا التأكد من أن الموارد البشرية قادرة على تنفيذ الأداء الحالي والمستقبلي.
- التأكد من الأداء التام للتنظيم و بالتالي قدرته على فعالية استخدام الموارد البشرية و المادية.
- التأكد من أن التنظيم الحالي يساعد الأفراد على أداء أعمالهم بدرجة عالية من الكفاءة ،ويتم هذا التحليل بحيث يشمل جميع الوحدات التنظيمية وكافة المستويات في المؤسسة ،وهي عملية مستمرة ،فاستخدام التكوين يتطلب الدراسة المستمرة لتحديد مقدار الحاجة إليه خاصة في ظل التغيرات و التطورات الداخلية و الخارجية و التي تؤثر تأثيرا مباشرا على نمو و تطور المؤسسة.

ب -تحليل العمل :

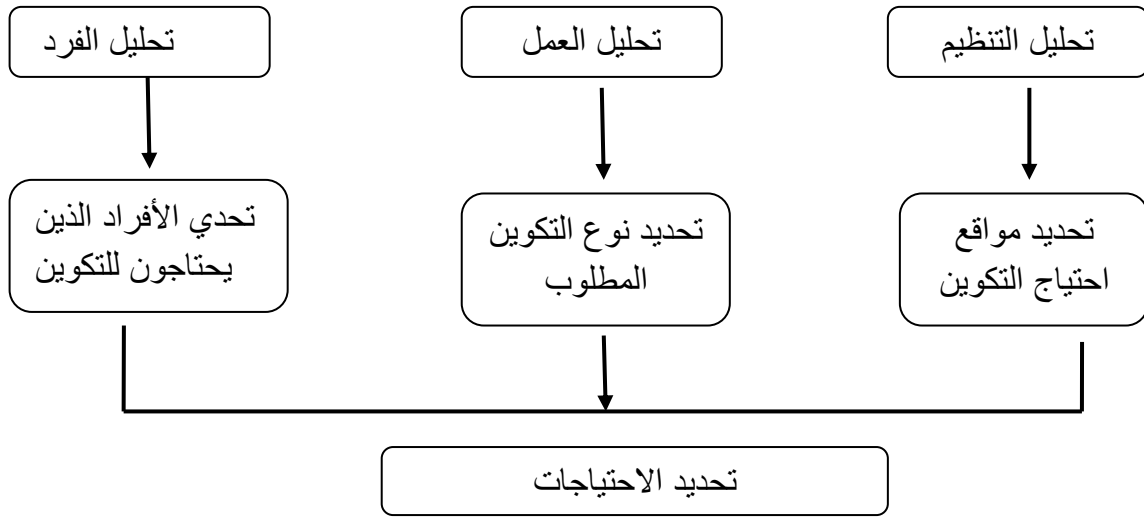
أي تحديد و تحليل الأعمال والوظائف التي يتعلق التكوين بها أو ببعض جوانبها ،مع الأخذ بعين الاعتبار تحليل الوظيفة الذي يعتبر أساس تحديد مكونات التكوين ،إذ غالبا ما يكون تحليل الوظيفة تحليلا تاريخيا بمعنى أن يصف الوظيفة كما هي ولا يصف ما ينبغي أن تكون عليه مستقبلا ،حتى يتحقق أقصى منفعة منها، و عليه فالغرض من تحليل الوظيفة هو الحصول على معلومات بطريقة نظامية بقصد تحديد نوع التكوين للفرد.

ت -تحليل الفرد :

بمعنى تحديد الأفراد الذين تظهر الحاجة إلى تكوينهم ،بهدف تنمية قدراتهم و مهاراتهم ومعارفهم لرفع أدائهم في وظائفهم الحالية والمستقبلية، والغرض من هذا التحليل تحديد طريقة أداء الفرد لمكونات الوظيفة، ومن ثم المهارات و المعارف المطلوبة لتطوير أدائه ،مع الأخذ في الاعتبار إمكانية التحديد المسبق لأنواع المهارات و المعارف التي يجب اكتسابها لممارسة الوظيفة الحالية بطريقة مختلفة أو لتأدية وظيفة جديدة ،ويعتبر هذا النوع من التحليل الأصعب من الأنواع السابقة لأنه قياس لسلوك الفرد (إبراهيم ،2006، ص87) وترتبط هذه الأنواع

الثلاثة من التحليل ببعضها البعض، وينتج عنها تحديد دقيق للاحتياجات التكوينية، ويمكن توضيح ذلك في

الشكل التالي:



الشكل رقم (04): يوضح تحديد للاحتياجات التكوينية

المصدر: (إبراهيم، 2006، ص88)

المرحلة الثانية : تصميم البرنامج التكويني

1. تعريف البرنامج التكويني :

"يعد التصميم الجيد والواقعي للمنهج التكويني الأداة الرئيسية وراء نجاح أي برنامج تكويني ، والجهد الذي يجب على المسؤولين والمهنيين في مجال التكوين بذله في عملية التصميم يعد بحد ذاته استثمارا هاما يحقق عائدا وافرا على المستويين المعنوي وذلك من خلال ما يتضمنه التصميم من مواكبة محتويات البرنامج التكويني للاحتياجات التكوينية التي تم التوصل إليها(عبد الرحمان ، 2002، ص191).

وتشمل هذه الخطوة العناصر التالية :

1-تحديد اهداف البرنامج التكويني : الأهداف هي ما يتم تحقيقه من وراء البرنامج التكويني وهذه الأهداف هي نتائج يجري تصميمها وإقرارها مقدما ،وتوضح ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم ،في ضوءها يتم وضع المادة التكوينية.

2- **تحديد الترتيب والتتابع:** وقصد به السياق الذي يتم فيه عرض أو تناول الموضوعات أو المفردات ، وينبغي تحديد المبادئ وقواعد التعلم الأساسية كالانتقال من المواضيع العامة إلى المواضيع الخاصة ، من المفردات السهلة والمعروفة إلى المفردات الصعبة وغير المعروفة.

3- **محتويات البرنامج :** تعد محتويات البرنامج ذات أهمية قصوى لأي برنامج تكويني، والمقصود بها المواضيع التي سيتم التكوين عليها والتي تحدد في ضوء الاحتياجات التكوينية وبالتالي تتضمن كل ما سيتم تحضيره من مواضيع المادة التكوينية، من مادة مطبوعة بأسلوب إنشائي، أو موضوعة على شرائح في البرنامج (PowerPoint) أو على شكل مقالات وبحوث.

4- **تحديد أساليب التكوين:** في هذه الخطوة يتم تحديد أساليب التكوين المناسبة لكل برنامج من البرامج التكوينية ويعتمد الأسلوب المناسب على عدة عوامل ،أهمها الهدف الذي يسعى التكوين إلى تحقيقه، فالبرامج التكوينية التي تهدف إلى تحسين المهارات الفنية تتطلب أساليب ق تختلف عن الأساليب التي تتبع في تعديل الاتجاهات، كما أن للمستوى الوظيفي دور في تحديد نوع الأسلوب ، فالأساليب التي تناسب تكوين المديرين قد لا تتسجم مع البرامج التي تقدم للموظفين الآخرين (جودة، 2003، ص328).

5- **اختيار المكونين:** من أهم عوامل نجاح البرنامج التكويني في الوصول إلى الأهداف المسطرة عند تصميمه هو المكون الذي يقع عليه الدور الأساسي في إيصال المعلومة وفهمها ،على الرغم من أهمية المكونين في، نجاح البرنامج إلا أن الميزانية المخصصة قد تحد من النجاح ،وذلك لاقتصار بعض المؤسسات عملية اختيار المكونين على موظفيها بما في ذلك مدير مصلحة الموارد البشرية ،حيث لا توجد مخصصات مالية لتعيين مكونين من الخارج ،ويجب أن يتصف المرء سواء أكان من داخل المؤسسة أو من خارجها بالكفاءة التخصصية والتحضير الجيد للبرنامج

6- **اختيار المكونين:** لكي تكون عملية الاختيار ناجحة لابد لمصمم البرنامج أن يأخذ بعين الاعتبار الشروط الواجب توافرها في من يتم ترشيحهم والتي تتمثل فيما يلي:

- الاستعداد الكافي للتعلم ورفع المستوى.

- الرغبة في تعلم مهارات جديدة.

- الحد الأدنى من الخبرة الشخصية التي تمكنه من المشاركة الفعالة في البرنامج.

- المستوى الفعلي الذي يمكنه من مسايرة واستيعاب موضوعات البرنامج.

7- **تحديد مكان التكوين:** لابد من اختيار مكان التكوين، ولتحديده يمكن تقسيم التكوين إلى نوعين تكوين جماعي وتكوين فردي، لأن هذا التقسيم يساعد على تحديد مكان التكوين، ويمكن أن يكون التكوين في مكان العمل حيث تتوفر الآلات والمعدات التي يحتاجها المتكون.

المرحلة الثالثة: تنفيذ البرنامج التكويني :

تعتبر خطوة تنفيذ البرنامج التكويني ترجمة لأنشطة الخطة السابق إعدادها إلى واقع عملي، وتعتبر من المراحل الحاسمة والمؤثرة على تحقيق أهداف الخطة، وتتضمن هذه الخطوة الإعداد للتنفيذ والتنفيذ الفعلي.

1- الإجراءات الفنية والإدارية التي تسبق التكوين: وتتمثل في:

- تجهيز المواد العلمية اللازمة: يتم تجهيز المواد العلمية التي ستوزع على المشاركين بكمية تكفي عددهم.

- تجهيز المكان المخصص للتكوين: يؤثر الترتيب الداخلي لحجرة التكوين على فعالية هذا التكوين

فالطريقة التي تنظم بها المقاعد والمناضد ومكان المكون، لها تأثير على إمكانية توصيل المعلومات وإمكانية مشاركة واستجابة الدارسين في المناقشة .

- إعلان الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج التكويني : يقوم مسؤول تنفيذ بإعداد جدول زمني لبرنامج التكوين

يتضمن عدد أيام البرنامج ، وعدد الجلسات في كل يوم وزمن بداية ونهاية كل جلسة وموعد الراحة والتسجيل والاختبارات وحفل الختام .

- المتابعة : وهي عملية يتأكد من خلالها المسؤولين من إرسال جميع التعليمات اللازمة للإعلان عن تاريخ

العملية التكوينية والمكان وكذا القائمة النهائية للمشاركين (ماهر، 2004، ص350)

2- الإجراءات الفنية والإدارية للتنفيذ الفعلي: تتمثل هذه الإجراءات في:

أ- استقبال المتكويين وتسجيلهم: هي الخطوة الأولى في بداية تنفيذ البرنامج يتم فيها الترحيب بالمتكويين بأسلوب لائق لإعطائهم فكرة عن المناخ التكويني ثم يتم توزيع استمارات تسجيل المتكويين لاستيفائها.

ب- افتتاح البرنامج والتعارف: يتم الترحيب بالمتكويين مع تعريفهم بالقواعد العامة للتكوين الذي يسير عليها العمل منذ البداية بجانب تعريفهم بالخدمات المتاحة للاستفادة منها .

ت- أهداف البرنامج وحصر توقعات المشاركين: يتم ذلك بطرح أهداف البرنامج والموضوعات التي سوف يغطيها للمناقشة، مع استيفاء استمارة حصر توقعات المشاركين وتلخيصها وعرضها عليهم للاتفاق على أهداف البرنامج (ربيع، 2009، ص 70).

7. أساليب التكوين:

على المتكوي أن يختار الأسلوب التكويني المناسب، والذي يساعده على تحقيق أهداف الدورة التكوينية لاكتساب المهارات وتطوير الأداء والتي نحصرها فيما يلي:

- المستوى الإداري للمتكويين.

- عدد المتكويين.

- موضوع التكوين.

- فترة التكوين (أسبوع-شهر).....الخ).

- الإمكانيات المتوفرة.

- ميزانية البرنامج التكويني (الأسمرى ، 2013 ، ص 51).

يمكن تصنيف أساليب التكوين إلى مجموعتين:

- التكوين في الموقع الوظيفي

- التكوين خارج نطاق العمل

1. التكوين في الموقع الوظيفي:

يعتبر التكوين في موقع العمل أو أثناء العمل من أقدم ومن الأساليب الأكثر استخداماً في عملية التكوين نذكرها منها أساليب التكوين التي تعتبر أكثر انتشاراً حتى يومنا هذا، ومن مميزات هذا الأسلوب أن مسؤولية التكوين تتركز في شخص واحد بدلاً من توزيعها بين إدارة الموارد البشرية والمشرف على العمل الأمر الذي يزيد من فعالية التكوين، ومن بين أكثر هذه الطرق تجسيدا لهذا الأسلوب ما يلي:

1.1 طريقة ممارسة المهنة :

تتطوي هذه الطريقة على إعداد المتكون لمهنة معينة قبل دخوله إلى عالم العمل (2-5) سنوات بحسب نوع المهنة ومتطلبات تعلمها، وفي أغلب الأحيان يدفع للمتكون أجر خلال فترة التكوين أقل من الأجور المدفوعة للعاملين في نفس المهنة.

2.1 طريقة التعليم الوظيفي :تتضمن هذه الطريقة ثلاثة خطوات هي:

- إلحاق المتكون في برنامج تكويني حول متطلبات وإجراءات العمل.
- تقديم محاضرات نظرية حول نظام وضوابط العمل والظروف التي يؤدي فيها العمل، إضافة إلى معلومات تتعلق بالمهام الرئيسية والثانوية (حريق، 2011، ص14 و15).
- تهيئة الفرصة للمتكون لتجريب وممارسة العمل فعليا لنقل المعارف النظرية إلى الواقع العملي.

3.1 التناوب الوظيفي :

يشير التناوب الوظيفي أو التدوير الوظيفي إلى نقل المدير المراد تنميته من وظيفة ذات مهام أو شروط أداء معينة، إلى وظيفة أخرى لها مهام وشروط أداء مختلفة، الأمر الذي يسمح باكتسابه خبرات ومهارات إدارية ذات أبعاد واسعة، حيث أن التنقل الدوري بين الوظائف يوسع أفق وخلفية المدير بالقدر الذي يمكن من تطابق مهاراته وخبراته مع متطلبات جملة من الوظائف الإدارية في المؤسسة الواحدة، الشيء الذي سيهيئ المدير لاستلام وظائف قيادية أعلى.(عقون، 2007، ص62).

4.1 التكوين في بيئة مماثلة للعمل :

هذا النوع من التكوين يستلزم تهيئة مكان مجهز لما هو موجود في مكان العمل الأصلي، أي نماذج من المكان والآلات التي يستخدمها العامل في العمل.

2. التكوين خارج نطاق العمل:

تلجأ المؤسسة إلى إرسال مواردها البشرية للتكوين في أماكن بعيدة عن عملهم الحالي عندما تقتضي بعض الأعمال مستويات عالية في المهارة لا يمكن توفيرها، من مزايا هذا الأسلوب أن التكوين لا يترتب عليه أي تعطيل لعملية الإنتاج في المؤسسة، لكن المشكلة أنه باهض في التكاليف ويحتاج إلى درجة عالية من المهارة، كما يحتاج إلى تجهيزات خاصة في بعض الأحيان، ومن أساليب التكوين خارج العمل ما يلي: (حريق، 2011، ص16، 15).

1.2 أسلوب المحاضرة:

وتعد طريقة مفيدة لإيصال المعرفة، وإثارة الانتباه للمفاهيم الفكرية الممهدة للتطبيق والممارسة، وهي أكثر الطرق شيوعاً وأقلها تكلفة، لكن طريقة الاتصال تكون من جانب واحد، وقد لا يكون المحاضر قادراً على الإيصال أو شد الحضور إليه، كما قد تؤدي زيادة أعداد المتكلمين إلى تقليل فائدتها وخلوها من النقاش والحوار وتبادل الأفكار، غير أن ما يؤخذ على أسلوب المحاضرات يمكن أن نشير إليه في النقاط التالية:

- أن المحاضرات لا تلح كأسلوب يؤدي إلى صقل المهارات أو تغيير السلوك، فقيمتها محدودة فقط في نقل المعلومات إلى المتكلمين.

- لا تأخذ المحاضرة بعين الاعتبار الفروق الفردية بين المتكلمين بل يتم اعتبارهم في نفس المستوى.

- لا توفر المحاضرة للمتكون تجربة أو تطبيق (بوقطب، 2013، ص41).

2.2 أسلوب دراسة الحالة :

يتمثل هذا الأسلوب في مجموعة من المعلومات جمعت من الواقع عن مشكلة تواجه مؤسسة من المؤسسات يراد اتخاذ قرار بشأنها ويطلب من المشاركين مناقشة هذه البيانات وتحديد أو تقديم اقتراحاتهم بالنسبة للمشكلة (موضوع الدراسة).

إذا كنا قد أشرنا إلى سلبيات أسلوب المحاضرات، كذلك من باب الإنصاف أن نشير إلى مزايا هذا الأسلوب، الذي ساهم في نشر الوعي ونقل المعرفة للمتلقي كما يساعد المتكويين على حل المشاكل المختلفة وتنمية قدراتهم على معالجة المشاكل الإدارية علاجا ناجحا وفعالاً.

3.2 أسلوب الندوات والمناقشات :

يعتبر هذا الأسلوب تدريباً ذهنياً للأفراد (بوقطب، 2013، ص43)، حيث يتبادلون الأفكار ويناقشون الحجج ويؤيدون ويعارضون ويدافعون ويقنعون ، وهم في كل ذلك يستعملون خبراتهم ويستعينون بالمعلومات التي بحوزتهم، ومن مميزات المناقشة أنها تشير الأفكار وتنشطها، وتنمي عندهم قدرة التحليل والمقارنة، لذلك يجب أن تكون موضوعاً بطريقة تحفز المتكويين على التفكير وإدلاء بالآراء والاستماع لآراء الغير.

4.2 نمذجة السلوك:

يعتمد هذا الأسلوب على نظرية التعلم بالملاحظة والتنفيذ، ويتم التكوين في هذا الأسلوب بعرض صورة نموذجية على المتكويين لأداء عملية معينة يقوم بها المتكويين في الواقع مع توضيح الخطوات المتتابعة لها بصورة منطقية ، فيقوم بالأداء الفعلي وبدور الفرد النموذجي المشرف المباشر (المدرّب) ويطلب من المتكويين أن يقوموا بتنفيذ الأداء ويقدم المشرف المباشر مجموعة من التوجيهات والمحفزات حتى يضمن قيام الفرد المتكوي بنفس الأداء النموذجي، ووفقاً لهذا الأسلوب يمكن للمتكوي اكتساب مهارات جديدة تم تثبيتها، وأيضاً نقلها للممارسة الفعلية.

5.2 أسلوب تمثيل الأدوار:

يقوم بعض الأشخاص وفقاً لهذا الطريقة بتمثيل أدوار الأشخاص الذين تشملهم الحالة المعروفة للبحث، فمثلاً إذا كانت الحالة هي المقابلة الشخصية، فيقوم أحد الحاضرين بتمثيل دور المقابل، ويقوم شخص آخر بتمثيل دور الشخص الذي تتم مقابله، ويعطى لكل منهم فكرة عن موضوع المقابلة، ثم يتصور كل منهما أن في الحياة العملية (بوقطب، 2013، ص44) ويقوم بإدارة المقابلة على هذا الأساس بمعنى أن لا تعطى للمتكويين كلمات يحفظونها يرددونها على مسمع الحاضرين، بل يعتمد ذلك على طريقة تفكير كل منهما في الموقف أثناء تمثيل.

6.2 تدريب الحساسية:

يقوم هذا الأسلوب على مناقشة السلوك حيث لا يوجد أي مادة تكوينية، وإنما يتم تنظيم لقاءات دورية بين المتكولين في أماكن خاصة ولفترة زمنية محددة يتم خلالها مناقشة وتقييم سلوك وآراء بعضهم البعض بصراحة تامة ويتم التقييم نتيجة احتكاك المتكولين ببعضهم البعض خلال الفترة الزمنية المحددة ويستخدم هذا الأسلوب في مجال التكوين على العلاقات الإنسانية مع ملاحظة أن هذا الأسلوب لا يحتاج إلى مكون بل هناك موجه مهمته متابعة المناقشات ومنع حدوث أي احتكاك بين المتكولين نتيجة المصارحة والصدق والانفتاح على بعضهم البعض (الصيرفي، 2009، ص198).

7.2 الوسائل السمعية البصرية :

تستخدم هذه الطريقة الوسائل السمعية والبصرية الحديثة مثل الفيديو، الدوائر التلفزيونية المغلقة، والمسائل التقليدية مثل: الأفلام، آلات عرض الشرائح، ويتأكد نجاح هذا الأسلوب التدريبي باستخدامه جنباً إلى جنب مع طرق التكوين الأخرى كالمحاضرات والندوات (حريق، 2011، ص18).

8.2 التكوين باستخدام الانترنت:

يعد التكوين من خلال هذا الأسلوب أمراً وارداً فهناك برامج لتدريب الأفراد على التفاعل مع شبكة المعلومات الدولية " الإنترنت " مثل برامج ROAD MAP والذي ابتكرته جامعة ALABAMA وهو في شكل برنامج مراسلة باستخدام البريد الإلكتروني E-MAIL والذي يتضمن مجموعة من الجلسات التكوينية اليومية.

9.2 التكوين باستخدام الحاسب الآلي:

إن هذه الطريقة تستعمل بصفة أساسية لتنمية معارف ومهارات المتكولين، حيث يبدأ التكوين من خلال هذه الوسيلة بقيام المتكون بكتابة مجموعة من الأسئلة التي يريد الاستفسار عنها، والتي يجيب عليها الحاسوب من خلال التشغيل بنظام خاص، وهناك بعض الموضوعات التي تتطلب المتابعة، ثم يقوم الحاسب بحصر مجموعة من الأخطاء التي وقع فيها

المتكون وكيفية تصحيحها، هذا ولقد أشارت نتائج الدراسات أنّ التعلم من خلال هذه الوسيلة يخفض وقت

التعلم بنسبة 50% (درديري، 2010، ص 7،8).

8. شروط نجاح عملية التكوين :

لكي يحقق التكوين الفعالية المطلوبة لابد من توفر الشروط التالية: (Pierre Casse ,1994, P210,218)

- 1-وضع ميزانية متعلقة بالتكوين والتي تمثل تكاليف التكوين الداخلي والخارجي.
 - 2-اختيار أساليب تكوينية يحتاج تنفيذها وقتا معقولا حتى يتمكن المتكونين التوفيق بين وظائفهم وعملية التكوين وذلك تفاديا لسوء التوافق الوظيفي والاحتراق النفسي.
 - 3-الاختيار الجيد للمكونين، الذي يعد من المتطلبات الأساسية لكي يحقق التكوين أهدافه ويشمل اختيار مكونين من داخل المؤسسة ومن خارجها، أي أساتذة الجامعة، هيئات متخصصة في التكوين، المكونين ورؤساء الأقسام وحتى رؤساء الشعب ومسؤولي التخصصات.
 - 4-الاختيار المناسب لمكان التكوين، فيجب أن يكون هناك تصميم مناسب لغرفة التكوين.
 - 5-الاختيار العلمي للمتكونين والتحديد الدقيق للحاجات التكوينية، حيث يجب أن يكون ملائما للأشخاص المتكونين من حيث العدد، والمستوى الدراسي، ومؤهلاتهم خبراتهم الوظيفية.
 - 6-تجهيز مكان التكوين بالمستلزمات التكوينية الحديثة من حيث توافر أماكن خاصة وتجهيزات ملائمة مثل الحواسيب وغيرها.
 - 7-استمرارية تنفيذ البرامج التكوينية، أي أن التكوين يجب أن يمتاز بالاستمرارية ويكون مزيجا من التكوين داخل المؤسسة وخارجها.
- كما يضيف محمد إسماعيل بلال عوامل نجاح برنامج عملية التكوين في (بلال، 2004، ص 152).
- 8-التعامل مع التكوين باعتباره استثمار طويل الأجل.
 - 9-الإدراك بأن التكوين عملية جماعية مشتركة ومستمرة.
 - 10-قبول المتكونين كما هم، وقبول الأخطاء في مراحل العملية التكوينية بشكل طبيعي.
 - 11-المكون مساعد وليس مقيم وتشجيع المتكونين للتعلم والتطور.

9. معوقات التكوين :

على الرغم من أن مهمة مسؤولي التكوين حيوية وضرورية للرفع من فعالية التنظيمات إلا أن هناك عدة مشكلات تمنعها من تحقيق أهدافها، ويمكن تصنيف هذه المشكلات من حيث التربية والتعليم حسب علي راشد على النحو التالي:

1- مشكلات تتعلق بالتخطيط : تتسم برامج التكوين بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

2- مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة : رغم الدعوة إلى جعل برامج التكوين تسير في خطط الإصلاح والتجديد إلا أنها مازالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية، وهذا راجع إلى سهولة سير هذا الأسلوب من حيث يكفي أن تجمع الأساتذة المعنيين بالتكوين في صف مدرسي أو في إحدى كليات التربية و إعطاء دروس لهم، وتكمن خطورة هذا المحتوى في تأكيد الجوانب النظرية وقلة المرونة، وتدني مقومات النمو المهني التي تحتاج إلى أساليب حديثة كالتدريس المصغر، ورش العمل، الوسائط التعليمية المتعددة.

3- مشكلات تتعلق بندرة الكفاءات المطلوبة والأجهزة الفنية: وبما أن نجاح التكوين مرهون بالمكونين الذي يجب أن تتوافر فيهم صفات متميزة و أن يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم بعد تحديد مستويات الأساتذة المتكونين واستعداداتهم، وينسقون مع الجهات ذات العلاقة وعليه فإن من أسباب ضعف نتائج التكوين أن الفئات التي من مهامها القيام بالتكوين ليست من المستوى المطلوب ولا بد من تكوين خاص مسبقا.

4- مشكلات تتعلق بالتمويل: ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولى الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة للتكوين.

5- مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز: يعتبر تأهيل الأستاذ من خلال الدورات التكوينية حافز هام لهذا الأستاذ، إلا أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ إضافة

جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي أو يحصل على علاوات مادية مهما كانت ضئيلة خاصة وأنه في الوضع الحالي فالدورات التكوينية لا تضم أية حوافز تخص التأهيل أو أية علاوات مادية.

6- مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب : بما أن التكوين عمل يتطلب تجديدا واستمرار واستحداثا ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطلعات التجديد والاستحداث.

7- مشكلات تتعلق بالتوثيق والمعلومات : إن التكوين قد بات من بين الأولويات في الخطط التربوية إذن لابد من توفير توثيق علمي منهجي لكل البحوث الدراسات والبرامج المتحدثة في هذا التكوين وبما أن المفهوم الحديث للتكوين جديد في واقعنا فإن ما يعززه من توثيق علمي وبيانات برامج استحداثية نادر جدا.

8- مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة : يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا لبرامج التكوين للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتعرف نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج (راشد، 2005 ، ص 181-186).

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال هذا الفصل أن التكوين هو جانب أساسي ومسؤولية لكل منظمة. إنها عملية مستمرة تزود الأفراد بالمهارات اللازمة لتنفيذ المهام الموكلة إليهم. ولهذا من المهم إعطاء الأولوية لوظيفة التكوين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. وهذا يتطلب تكريس ما يكفي من الجهد والموارد وتهيئة الظروف المواتية. ومن المهم أيضاً تخصيص تكاليف محددة للتدريب. عندما تتوافق كل هذه المكونات، فإنها تساهم في إنشاء برنامج تكويني ناجح ومؤثر. ولضمان التميز والكفاءة في التكوين، لا بد من مواكبة التقدم التكنولوجي من خلال اكتساب المهارات في استخدام أدوات مثل (TIC) وتحديد أولويات الخبرات والمؤهلات التي تعزز تطوير الكفاءات في مجالات متنوعة. يتيح ذلك إنشاء برامج رقمية تعمل على تبسيط العمليات وتمكين كل من المنظمة وموظفيها من تحقيق الأداء الأمثل من خلال تقليل القيود الزمنية والتغلب على الحواجز الجغرافية من خلال إمكانية الوصول إلى المنصة. يزود التكوين الرقمي المتدربين بأحدث التطورات في مجالات تخصصهم، مما يسهل تنمية المهارات واكتساب خبرات جديدة.

الفصل الثاني: الكفاءة المهنية

تمهيد

مفهوم الكفاءة المهنية

متطلبات الكفاءة المهنية

أهمية الكفاءة المهنية

المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية.

مكونات الكفاءة المهنية

أنواع الكفاءة المهنية

قياس الكفاءة المهنية

مداخل

خلاصة

تمهيد:

في ظل حركة تكنولوجيا رهيبة وفي ظل الظروف المتغيرة التي يعرفها المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة ، وفي ظل الحركات الفكرية الجديدة التي تهتم بالفرد وتعتبره الحلقة المركزية في العملية الإنتاجية ، و التي تعتبر الإنسان أو العامل محور الاهتمام ليس داخل المؤسسة فقط بل خارجها أيضا مما يتطلب المسابرة والمواكبة لهذه الحركية و التغيرات المستمرة يسعى معظم المنظورين في مجال الموارد البشرية لجعل من الكفاءة المهنية أحد العوامل الأساسية التي يهتم بها المجتمع بالدرجة الأولى من خلال تطوير العملية التعليمية والتكوينية من جهة وتطوير قدرات ومهارات الفرد من جهة اخرى حتى يتسنى له التحكم في تلك التكنولوجيات والتغيرات الحاصلة .

من خلال التكوين المهني والتدريب. والذي يحمل هذا الاخير شكلان، الشكل التقليدي، والشكل الحديث الذي يعرف بالتدريب الالكتروني. ولا يكفي أن يقول الإنسان أنه كفيء حيث أن للكفاءة جهة خفية، فظاهر منها متكون من القدرات والمعارف والطابع والدور الاجتماعي أما الخفي منها يتثمل في أوصاف المعنوية و القيم.

1- مفهوم الكفاءة المهنية

قبل البحث في الكفاءة المهنية، نأخذ كل عنصر مستقل، ثم مفهوم الكفاءة المهنية كمفهوم شامل

1- الكفاءة:

الكفاءة: ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور، كفاءه على الشيء مكافأة

وكفاءة: النظير وكذلك الكفاء، ولكفؤ، والمصدر الكفاءة وتقول لا كفاءة له، بالكسر، وهو في الأصل مصدر، أي لا نظير له، والكفاء: النظير والمساواة ومنه الكفاءة في النكاح وهو أن يكون الزوج مساوياً للمرأة في حسابها ونسبها"

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم متعددة الأوجه، اختلف من حيث التصور والمجالات المطبقة والمقترحة ولقد تطور كثيرا في العقدين الاخرين حيث أصبح من الصعب تحديد وحصر مفهوم مشترك له إلا أنه يمكننا القول إن هذا المفهوم يرتبط بوضعيات العمل فلا يمكننا التحدث عن الكفاءة إلا في إطار عملي.

التعاريف رغم اختلافها فهيا تشترك في مكوناتها أو الموارد المشكل لها والمتمثلة عموما في ثلاثية الكلاسيكية (المعارف) SAVOIR العلمية SAOIR-FAIRE المعارف السلوكية SAVOIR -ETRE،

والكفاءة هي مجموع ثلاث أنواع من المعارف النظرية والمعارف العملية (الخبرة) وبعد سلوكي (كينونة) معا او قابلة للتعبئة، ويستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة اليه بطريقة أحسن .

وهي عبارة عن مزيج من المعارف النظرية والمعارف العلمية و الخبرة الممارسة و الوضعية المهنية هي الاطار الذي يسمح بملاحظتها و الاعتراف بها و على المؤسسة تقييمها و تطويرها (الان مينيون ،2000، ص 110).

والكفاءة تمارس بالارتباط مع هدف ينتظر الوصول اليه او هي متعلقة بوضعية او هدف معطى مسبقا حيث أنها مجموعة من المعارف و القدرات على التصرف و السلوكيات المهيكلة قصد تحقيق هدف او حالة عمل معينة (بوترف ، 2000،ص 45)

وتعرف كذلك على انها لقدرة على تعبئة مسج وتنسيق الموارد في اطار عملية محددة بغرض البلوغ نتيجة محددة وتكون معترفة بها وقابلة للتقييم كما يمكن ان تكون فردية او جماعية (فليب ،لوغينو 2000، ص 85).

ب- المهنة:

أما بالنسبة للعنصر الثاني أي المهنة حسب ما ورد في قاموس le petit robert ، التزام محدد يمكن منه الحصول على مستلزمات الحياة بالإضافة إلى كونها حرفة تلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالنقيد لشكليات معينة ، وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية (بول غوباغ ، 1970، ص139) وعرفها مصطفى عشوي على أنها الخلية الأولى في كل تنظيم إداري، وهو منصب مدني أو عمل معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محددة وتحمل مسؤوليات معينة ، سواء تفرغ لذلك كله أو لم يتفرغ أو عمل معين يقتضي من شاغله القيام بواجبات محددة وتحمل مسؤوليات معينة ، سواء تفرغ لذلك كله أو لم يتفرغ (عشوي ، 1992، ص99).

هي وحدة عمل تحتوي على أنشطة متشابهة في التعقيد، ثم تجميعها مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يؤديها موظف واحد أو أكثر (الصحاف ، 1997، ص20)

ج - الكفاءة المهنية:

ويعرفها لوك بايور " الكفاءة المهنية بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة ، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع ، و هي استعداد لتجنيب وتجميع ووضع الموارد في العمل ، والكفاءة تظهر أثناء العمل (منصور ، 2010، ص50).

يعرفها ستيوارت " Stuart تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما ، وعندئذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفاء (عبد النبي ، 2007، ص57)

كما يعرفها فيليب التي برنو " القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات، فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها ال تختزل فيها ، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة ومنها المعارف (برونو، 2004 ، ص12).

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن الكفاءة المهنية هي :

1-مجموع المعارف العلمية (المهارات) و المعارف السلوكية (السلوكيات) .

2- لا يكفي امتلاك المعارف فقط و إنما يجب التوفيق و التنسيق بينهما وتعبئتهما و استخدامها من

اجل القيام بمهام محددة .

3- أنها عملية تنطلق من كيفية اختيار الموارد الى غاية ضمان تحقيق الأهداف.

4- كما تشمل على عنصر أساسي يساهم في تحقيق الأهداف وهو الخبرة و التي تشكل بالممارسة و

التجربة ولا تحول من منظمة لأخرى.

5- هي مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان

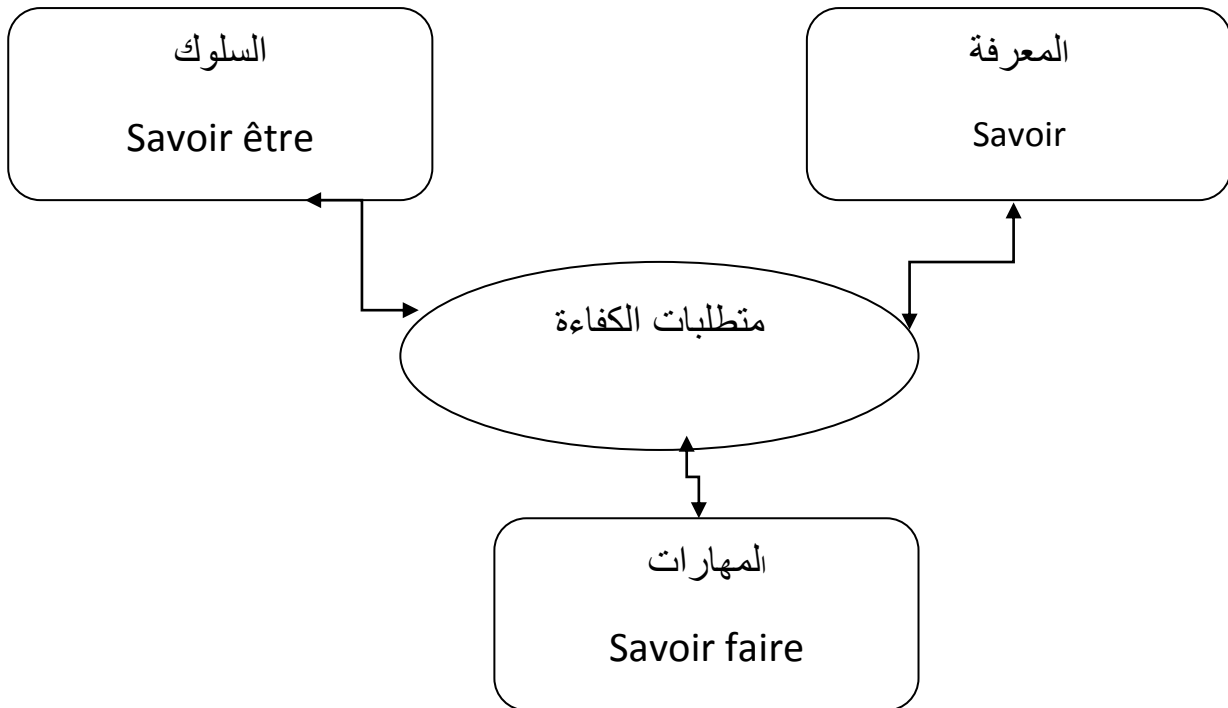
العمل، أو أثناء تأدية وظيفة ما، في إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات

العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في إطار المهنة المنوطة به .

2-متطلبات الكفاءة

هناك ثلاث عناصر أساسية حسب عائشة لشلاش تعد متطلبات ضرورية لوجود الكفاءات وهي متمثلة في

الشكل التالي :



الشكل (05) يوضح: متطلبات الكفاءة

المصدر : (لشلاش ،2012،ص05)

ومن هنا نستخلص ان الكفاءة هي تركيب ن المعرفة، المهارات والسلوكيات قد تظهر من خلالها التمارين عمل في واقعية نشاط محددة فهي تعد متطلبات الكفاءة ونعرف هذه العناصر الثلاث

2-1 تعريف المعرفة :

تتمثل في المجموع المهيكل للمعلومات المندرجة في اطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة نشاطها و انجاز عملياتها في سياق خصوصي وعبر تفسيرات مختلفة جزئية و متناقضة في بعضها الفهم و الادراك و التعلم و المعرفة ترتبط بحالة او واقع او جانب او مشكلة معينة واستناد للبيانات و المعلومات المتوفرة عنها و المتصلة بها ، ولذلك فان المعرفة ذات علاقة مباشرة بكل من البيانات و المعلومات التي تتيح الوصول الى المعرفة (زيان،2011،ص3)

2-2المهارات او المعرفة العلمية

هي مجموعة من القدرات الفكرية و الجسدية للفرد او المجموعة و التي تمكنهم من تأدية عملهم على احسن وجه كما عرفت على انها مزيج من المعارف وممارسات و سلوكيات و خبرات تمارس في اطار معين ، لدى على المؤسسة تحديدها وتقييمها و تطويرها المهارات هي مجموعة من القدرات الفطرية المكتسبة تحتجها المؤسسات لضمان الأداء الفعال و هي قابلة للتغير التطور و التنمية المستمرة (زيان ، 2011،ص5).

وعليه تلك المهارات تعتمد في المقام الأول على جميع أنواع المعرفة، خاصة المعرفة الضمنية كونها مرتبطة مباشرة داخل المؤسسة وترتكز هذه المعرفة على عنصرين أساسيين هما:

- الرأس المالي الفكري: والذي يتمثل في القدرات الذهنية والكفاءات النوعية المتوفرة لدى أصحابها وما

انتجته هذه العقول البشرية من أبحاث وعملية التطوير

- الخبرة الشخصية: هي ذلك التراكم من التجارب التي تم تحصيلها من طرف العاملين في المؤسسة طوال

فترة العمل التي قضوها من خلال حياتهم المهنية (مقرش،2012،ملتقى وطني).

كما يمكن اعتبارها مجموعة من المعلومات المحصل عليها و التي تساعد على فهم او الإحاطة بشيء او مجموعة من الأشياء (حمداوي ،2004،ص25).

فهي مجموعة من المعارف المهنية القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة مثل تقنيات المحاسبة، تقنيات الإنتاج، السكرتارية... الخ، وهي معلومات قابلة للنقل من شخص لأخر.

2-3 المعارف السلوكية:

مجموعة المواقف و مميزات الشخصية المرتبط بالموظف و المطلوبة عند ممرسات النشاط المعني فهي مجموعة الصفات الشخصية كالتدريب الدقة روح المبادرة... الخ (رحيل ،2011، ص4).

حيث يكتسي هذا النوع طابع اجتماعيا رغم امتداد تأثيره الى جوانب أخرى وتظهر في الكيفية التي يتعامل بها الفرد مع زملائه في العمل ومع كل من له علاقة اثناء العمل.

فالمعرفة السلوكية تظهر في العناصر الثلاث الاتية: الافراد الى طاقمها.

- معرفة السلوك والتصرف السلمين.

- المهارات التي يظهرها الفرد في التعاون مع الاخرين.

- طريقة معالجة المعلومات التي يتلقاها الفرد ويستقبلها.

تعد الأنواع الثلاث السابقة الذكر اهم مكونات الكفاءة وتجدر بنا الإشارة الى التقسيم مفاده ان المعرفة نوعين:

-المعرفة الصريحة: تتعلق بالمعلومات الموجودة والمخزونة في أرشيف المنظمة وفي الغالب يمكن للأفراد داخل

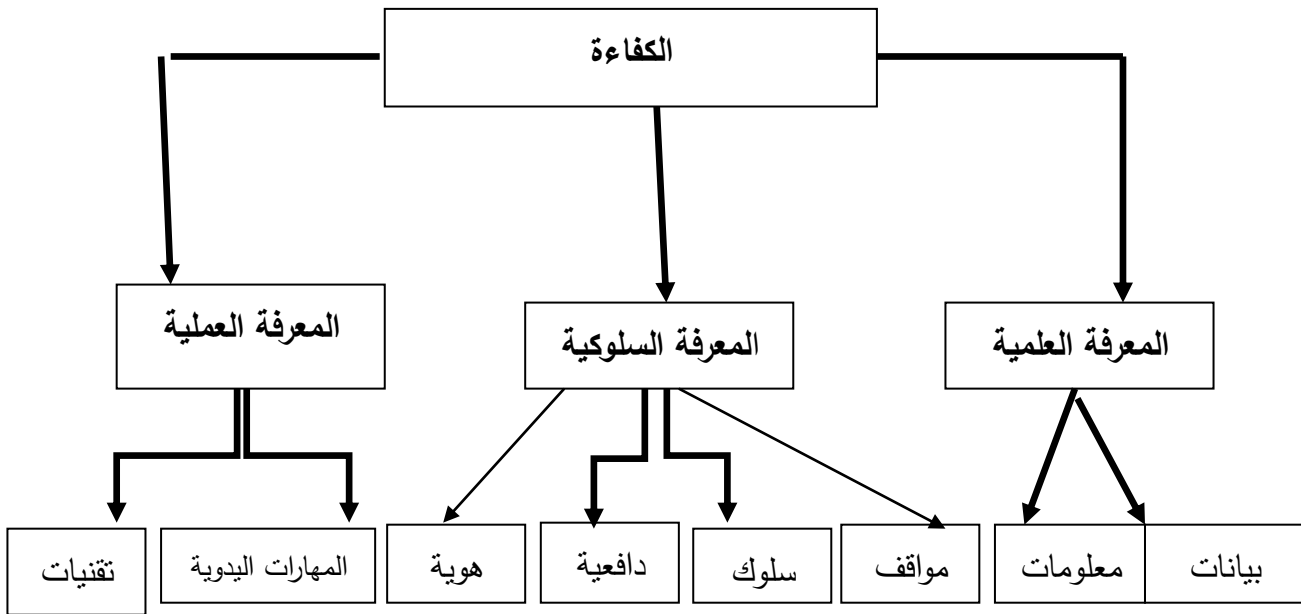
المؤسسة الوصول اليها واستخدامها.

-المعرفة الضمنية: هي التي تتعلق بما يمكن في نفس الفرد من معرفة فنية و معرفة ادراكية و معرفة السلوكية

و التي لا يسهل تقاسمهما مع الاخرين او نقلهم اليها بسهولة و من هنا يمكن القول ان هناك افراد متميزين

يمتلكون معرفة ضمنية، و تستطيع المنظمة من فعاليتها و ان تحقق الأداء المتميز و تعزز ميزاتها التنافسية اذا

استطاعت ان تظم أيا من هؤلاء الى طاقمها عندما تكون المعرفة الضمنية لهؤلاء الافراد تتعلق بطبيعة اعمال المنظمة (عبد الله ، نذير، 2009 ،ص4) وهذا نوع من المعرف له دور كبير في انشاء التنافسية والسلوك هو ظاهرة معقدة تتدخل فيها العوامل الشعورية واللاشعورية والنظرية المكتسبة أو الوراثة و المتعلقة أو العوامل الاجتماعية واقتصادية والحالة الصحية والمزاجية والى ذلك ومما سبق نستنتج ان متطلبات الكفاءة ابعاد موضحة في الشكل التالي :



الشكل رقم (06) يوضح : متطلبات الكفاءة

مصدر: (حبيب، جيلالي، 2005، ص119).

أهمية الكفاءة:

أصبحت الكفاءة تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد في ظل التحديات الجديدة التي اقترتها التحولات الراهنة والتي تتميز بالصعوبة وعدم التأكد واهم الأسباب التي أدت بالأفراد الى الاهتمام بالكفاءة ما يلي:

-زيادة خطر فقدان الوظيفة او منصب سواء بالنقل او بالتسريح، نظرا للمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك

-تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد، وهذا عن طريق امتلاكه لكفاءة معينة على النحو الجديد.

-امام التضخمات الشهادات (وهو ما نلاحظه خاصة في الجزائر)، وبالرغم من أهمية المعرفة المحصلة عن طريق الدراسات الجماعية، فهي تقلص من الحصول الافراد على العمل يناسب مع طموحاتهم وبالتالي يساهم في تحفيزهم أكثر نحو تطوير كفاءتهم للحصول على المكانة المطلوبة.

-لا يمكن للأفراد داخل المؤسسة تحسين وضعيتهم كالترقية، الا بامتلاكهم لعنصر التأهيل، وهذا الأخير لا يأتي الا بإعطاء عنصر الكفاءة الكبرى.

- تشكل الكفاءات التصورية (والتي يقصد بها القدرة على اتخاذ القرارات الجيدة في ظل الحالات المعقدة وغير المؤكدة لدى الإطارات المسيرة) أهمية بالغة في عدة مجالات منها القيادة الكفاءة للفريق، وحسن وضمان سيرة على النحو المراد.

-ضرورة التكيف السريع والمستمر مع التغيرات البيئية والتنظيمية. (حبيب، جيلالي، 2005، ص119)

ومن هنا يمكن القول ان الاعتماد على المنطق لكفاءة ترتب عنه تمكين الافراد من تطوير كفاءتهم وتحسين قدراتهم المهنية قصد تكريس مبدا الاحترافية، والتنامي القابلية للاستخدام قابلية الحراك في السوق العمل وتقاسم السلطات ومنه الاستجابة لاحتياجات المؤسسة من جهة وتحقيق الطموحات للموظفين في التطوير تحقيق الذات من جهة أخرى

3-المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية

هناك جملة من المبادئ والمقومات التي يجب أن نوفرها حتى يستطيع المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة الحصول على كفاءات مهنية عالية ، وتتدرج هذه المبادئ من المراحل الاولى للتكوين وتمتد إلى ما بعد التقاعد ، ونوجز بعض هذه المبادئ فيما يلي :

3-1المستوى التعليمي الجيد

إن الاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري ، وهذا الاستثمار يكون في مراحل التكوين الأولى أي المرحلة الدراسية ، حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على التعليم الجيد "ويبدو أن العالم اتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف عادة الاعتبار مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة

مفهوم التربية والتدريس وا لرأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم "،ونجد الكثير من الدول الآن بدأت تهتم بالاستثمار التربوي التعليمي، وخير دليل على ذلك نجد دولة اندونيسيا التي كانت قبل سنوات في مصاف الدول المتخلفة، ولكنها بعد الاستثمار في رأس المال البشري أصبحت من أكبر الدول المصدرة للتكنولوجيا ومن بين الدول الأكثر نموا في العالم ، وان التعليم المتطور اليوم يعتمد على تكنولوجيا المعلومات وهذا باستخدامها في العملية التعليمية و" هذا ما أصبح يسمى التعليم الالكتروني. (عمار ، 1995 ، ص 323)

3-2 الاختيار الجيد للعمال

أول أساس أو قاعدة يمكن من خلالها بناء كفاءة مهنية هي القدرة على العمل والرغبة فيه، إذن من شروط اختيار العمال هو القدرة (عاقل،1971، ص3).

- القدرة الجسدية: يقصد بالقدرة الجسدية للعمل قوة عضلات العامل وقدراته البدنية المختلفة، كما أنهم أولئك الذين لديهم مؤهلات بدنية لأداء المهنة المطلوبة، وتختلف القدرات البدنية من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى، فهناك مهن تتطلب سلامة جميع الأعضاء بينما مهن أخرى تتطلب سلامة بعضها فقط.(عاقل،1971، ص3).

- القدرة الذهنية: ويشار إلى القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة، وأكثر ما يحتاجه العامل العمل العقلي الذي أكثر ما يتطلبه استخدام الفكر وأعمال العقل، وهذه القدرات يجب أن تكون تكيفيه، أي تتغير حسب حاجات العمل، فمثال الذي يشتغل على جهاز الكمبيوتر يجب أن تكون لديه القدرة على أصالح الإعطاب على الأقل البسيطة منها، كما يجب أن تكون له قدرات عقلية على تقبل تطوير قدراته في مجال البرمجية أو التطبيقات الحديثة التي تستعمل في مجال عمله (كشرود،1995،ص30).

- القدرات النفسية : يتعرض العامل أثناء أداء مهامه إلى جملة من الضغوطات النفسية ، "الضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفسيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل، وتكون هذه الضغوطات على حسب المكانة وعلى حسب نوع العمل ، وتكون في

الغالب ضغوط خارجية وهي عبارة عن قوى خارجية تتواجد في بيئة العمل ، والتي تنتج عنها مجموعة من الردود للأفعال التي تظهر في سلوك العمل" (عثمان ، 2001 ، ص210).

فالمدير يكون أكثر العمال ضغوطاً خاصة من الجانب الخارجي حيث تتعارض مبادئ العمل أو قوانين العمل وبعض تعرضاً الامتيازات المطلوبة التي تحتلها العائلات الاجتماعية ، كما أن المكلف بالصفقات يكون أكثر لضغط من غيره من العمال ، أين يتعارض دفتر الشروط والعروض المقدمة وأين تكون هناك ممارسات لمنح الامتياز لبعض الملفات وان لم تتوفر فيها الشروط ، أو ليست المقدمة أحسن العروض ، وبالتالي تسبب هذه الضغوط المخاوف والانفعالات والإرهاق الفكري للعامل "والتي تأثر بدورها على كفاءته المهنية (أحمد نابلسي وآخرون، 1991، ص258).

كل هذا أصبح يحتم على المؤسسات أثناء عملية التوظيف إدخال جانب الاختبار النفسي إلى جانب الاختبار البدني والعقلي، لأنه من الصعب أن يكون العامل ذو كفاءة مهنية وهو يعاني من ضغوطات نفسية، وفي بعض الأحيان تتطور لتصبح أزمات نفسية أو عقد .

3-3 تخطيط القوى العاملة

إن تخطيط القوى العاملة يعد أحد أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، كما يعد أحد أهم عوامل رفع كفاءته الإنتاجية أيضاً، وذلك عن طريق إتباع أسلوب علمي سليم، ويكون إما قصير المدى أو طويل المدى على حسب الحاجة وعلى حسب نوع العمل، وخطة القوى العاملة تنطوي على الخطوات التالية :

- تحديد أنواع الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف المشروع

- توصيف الأعمال والوظائف المختلفة.

- تحديد المهارات والكفاءات البشرية اللازمة لأداء تلك الأعمال والوظائف.

- دراسة قوة العمل الحالية ومقارنتها بقوة العمل المطلوب توفرها، والعمل على سد النقص أو التخلص من الزيادة.

3-4-العدل الوظيفي

ويقصد بالعدل الوظيفي: العدالة بين العمال كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني ،خاصة في المجالات التالية:

- **العدل في الترقية:** إن أساس العدالة في العمل هو العدل في الترقية، حيث لا يمكن للعامل أن يتقبل أو يتجرع ترقية على أساس المحاباة أو القارية أو المصلحة على حساب الجهد المبذول ،وهذا ما يجعل العامل يبدي اهتماماً نما الم للكفاءة المهنية باعتبارها ليست المعيار الحقيقي للترقية والمعايير الأخرى السابقة الذكر

- **العدالة في الأجر:** ونقصد بالأجر المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما ، و عندما يجد العامل أن الكفاءة قبال أكبر على العمل، حيث هناك عدالة هذه العدالة وفق معادلة المهنية لديها مقابل مادي ينتشج ويكون لديه همة والأجر على حساب الجهد المبذول (السلمي، 1985 ص 45).

- **العدل في حجم تقسيم العمل:** حيث لا يمكن أن ننتظر من عامل كفاءة مهنية ، وهو يشتغل فوق الجهد الإنساني ، ويجب علينا هنا أن نتحدث عن عدالة الحجم الوظيفي ، حيث نجد بعض الوظائف يستطيع العامل أن يشتغل بها الأكثر من أربع ساعات مثلاً على عكس بعض الوظائف الأخرى يمكن للعامل العمل بثمان ساعات أو أكثر ، فالمدقق المالي للمؤسسة ليس كعامل بسيط في المؤسسة مثلاً فالأولى تتطلب تركيز وحضور ذهني عالي لأن الخطأ فيه يكلف الكثير ،أما الثانية فجهد عضلي بسيط ، وكل هذا يتجلى في ما يعرف بأجر الوقت وهو الذي يعبر عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل". (مشروب ،2002،ص241).

كما أنه ليس من العدل أن يركز العمل على حساب عامل دون آخر الاعتبارات مختلفة تتعد كل البعد عن المهنية، وهذا ما يجعل العامل يصاب بالإحباط ويتخلى عن معيار الكفاءة باعتبارها آخر ما ينظر إليه في العالقات العمودية (رئيس ومرؤوس) داخل المؤسسة.

- **العدل في المنح:** أي العدل في الحوافز وغيرها من الماديات و هي التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبذلون معه جهدا أكبر مما يبذله غيرهم ، هذه الحوافز هي التي تجعل العمال يقومون بعملهم بجدية و كفاءة (طرطار، 1993ص90).

كما نجد هناك العدل في منح التكوين، فيجب أن تمنح على أساس أو معيار الكفاءة وليس معايير أخرى) المحاباة مكاناته، والقرابة والمصلحة... الخ) ، حتى يتسنى للعامل الذي يبذل جهد من الحصول على فرصة لتطوير قدراته وإمكاناته.

3-5-مكان العمل

من المكاتب أو أجهزة العمل

يقصد بها الظروف المادية للعمل ، بما تحتويه ابتداء من المكاتب و أجهزة العمل و كل ما يحيط بالعمل و العامل فلا يمكن ان تكون الظروف غير مهينة للعمل ، " فمن الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على الإنتاج بأقل مجهود، فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب للعامل " ، ونجد أن الرطوبة عندما تقل إلى دون 30 في المائة تعيق من أداء العامل ، بالإضافة إلى التهوية فغيابها يؤدي بالعامل إلى الخمول والملل والاكنتاب" (ياسين، 1999، ص99).

"ونجد أيضا الضوضاء المتصلة المستمرة التي تحدث على وتيرة واحدة تؤثر على العامل ، وكلها عوامل الا تساعد على العمل وتؤثر بالسلب على الكفاءة المهنية للعامل" .(أبو شحاتة ،2000، ص82).

" كما أنه يجب أن تكون العلاقة جيدة بين العمال حتى يتسنى للعامل أن يكون مطمئن الخارجية التي ال تساعد على العمل، والتي تعطل العملية الإنتاجية ككل في ظل تنافس وتناحر بين العمال ،" وهو ما يعرف بالصراع التنظيمي والذي يكون بين العمال والإدارة وبين نقابات العمال والإدارة ومختلف الصراعات الأخرى .

بالإضافة إلى ضرورة توفير الأمان للعمال ، حيث نجد الكثير من الاعتداءات الجسدية أو اللفظية على العمال خاصة الذين يتعاملون مع المواطنين بصورة مباشرة(محمد،1986،ص153).

4- مكونات الكفاءة المهنية:

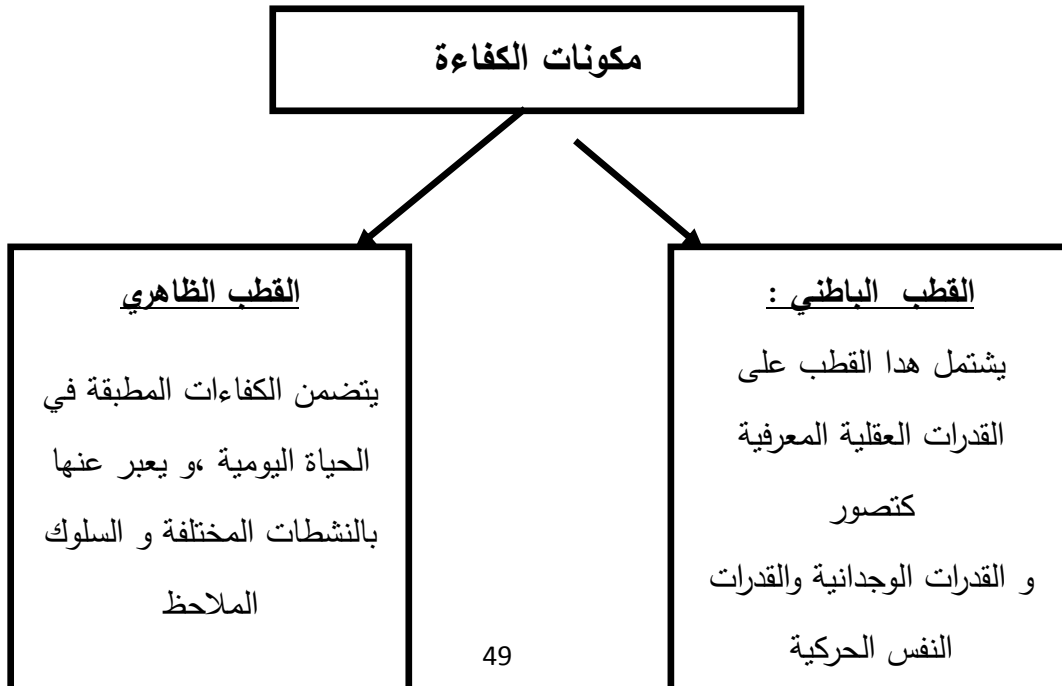
لقد تم معظم المنظورين في مجال الموارد على ن مكونات الكفاءات لا تخرج عن قطبين اثنين متعاكسين أولهما **4-1 القطب الأول:** يتضمن التصور الشموسكي أي الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا مع سلسلة من الوضعيات ، كما هو الحال في الكفاءة اللغوية حسب ما وصفها "شوم سكي"، يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة الأحداث وتكيف الأفعال ،أما التصور الثاني فيتضمن (الكفاءة السلوك) و(الكفاءة - الوظيفة).

4-2 القطب الثاني:

- **الكفاءة - السلوك :** ننظر إليها من حيث المنظور المستوحى من الحاجة إلى تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنها.

- **الكفاءة - الوظيفة :** في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بإرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية، ما يسمح لنا بتحديد ما من خلال وظيفتها.

ويتضح كل هذا من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (07) يوضح: مكونات الكفاءة المهنية

المصدر (بوكرمة ، 2008، ص55)

مكونات قطبي الكفاءة الباطني والظاهري:

1- مكونات الكفاءة القطب الباطني: يشتمل هذا القطب على القدرات العقلية المعرفية كالتخيل

والتصور .. والقدرات الوجدانية والقدرات النفس حركية .

2- القطب الظاهري: يتضمن الكفاءات المطبقة في الحياة اليومية ، ويعبر عنها بالنشاطات

المختلفة والسلوك الملاحظ . (بوكرمة، 2008 ، ص 55).

5-انواع الكفاءة المهنية

اختلف الباحثون في وضع العديد من التصنيفات للكفاءة المهنية الا ان ابرزها يتمثل في تصنيف وفق ثلاث مستويات وهي المستوى الفردي و يوافق الكفاءات الفردية و المستوى الجماعي و يوافق الكفاءات الجماعية و المستوى التنظيمي او ما يسميه البعض الكفاءات الأساسية او الاستراتيجية والتي تمثل الميزات التنافسية وفق نظرية الموارد

5-1 الكفاءات الفردية: يقصد بها اخذ المبادرة و تأكيد مسؤولية الفرد اتجاه المشاكل و الاحداث التي تواجهه ضمن الوضعيات المهنية (زغيفيون ، 2001، ص 78) فهي القدرة على تعبئة المعرفة اللازمة لمواجهة الحالات المختلفة .

وهناك من يرى على انها مجموعة الابعاد الملاحظة تتضمن المعرفة الفردية المهارات، السلوكيات القدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من اجل الحصول على أداء عالي و تزويد المنظمة بميزة تنافسية مدعمة كما تسمى الكفاءة الفردية أيضا الكفاءة المهنية حيث يعبر عنها بأنها مزيج من المعارف و المعرفة العلمية و

الخبرات والسلوكات المزولة في سياق محدد و التي يمكن ملاحظتها اثناء وضعية مهنية، والمنظمة التي تمتلكها هي المسؤولة عن اكتشافها و تثبيتها و تطويرها . (فوشي، 2022، ص 5-10).

فمهما كان المستوى الافراد في الهيكل التنظيمي في المنظمة فان المناصب التي يشتغلونها تتطلب الكفاءة معينة للأداء مهامهم بصورة تتحقق معها اهداف المنظمة وفي مايلي عرض الكفاءات التي ينبغي توفرها في الأفراد. (سملاي، 2005، ص 138-139).

- المثابرة والقدرة على العمل والتأقلم مع الظروف المتغيرة والصعبة.

- قدرة التعلم والتحكم السريع في التقنيات العملية.

- القدرة على اتخاذ القرارات والإدارة والقيادة المرؤوسين بطريقة فعالة.

- العمل بمرونة وتحقيق التوازن بين العمل والمزيجية الخاصة.

2-5 الكفاءات الجماعية :

تعتبر الكفاءات الجماعية واحد من مجالات الاهتمام المتزايد للمنظمات فهي تنشأ من خلال التعاون و التآزر الكفاءات الفردية ويمكن تحديد وجود هذه الكفاءات من خلال مؤشرات الاتصال الفعال الذي يسمح بوجود لغة مشتركة بين جماعة العمل ،وتوفير المعلومات الملائمة بينهم ، كذا التعاون بين أعضاء الجماعة بهدف وانتقال الكفاءات و معالجة الصراع و اخيرا مؤشر التعلم الجماعي، والتجارب من خلال توفير الوسائل الضرورية مثل تثمين التطبيقات المهنية، و العودة الى التجارب و توظيف النتائج .فالكفاءات من طبيعة تنسيبية ولا تتكون فقط من مجموع الكفاءات بل تركز على الديناميكية و التفاعل بين المجموعة .

فالكفاءات الجماعية هي : "نتيجة او محصل ينشأ انطلاقا من التعاون افضلية التجمع الموجود بين الكفاءات الفردية وتتضمن الكفاءات جملة من المعارف :معرفة التحضير عرض و تقدم مشترك ،معرفة الاتصال ، ومعرفة التعاون ومعرفة أخذ أو التعلم الخبرة جماعيا" (فوشي، اخرون، 2، ص19)

أما بالنسبة لوجود هذه الكفاءات ونشأتها فان الامر يتطلب توفر شروط يمكن تلخيصها في مايلي:

- تسهيل التعامل بين الكفاءات من خلال تطوير لغة مشترك بين أعضاء الفاعلين وتحسين وسائل العمل الجماعي والعلاقات بين افراد الهيكل التنظيمي إضافة الى المحافظة على تنوع في الكفاءات والمعرفة.

-اختيار أنماط التنظيم التي تسهل التآزر بين مختلف الكفاءات بوضع الهياكل الملائمة ضمان معالجة الحدود الفاصلة من خلال السهر على ايجاد طريقة جيدة لعمل الكفاءات.

- إيجاد علاقات التضامن والمحافظة عليها الامر الذي يسمح بإيجاد التجانس بين أعضاء الجماعة.

5-3 الكفاءات الاستراتيجية:

ان مفهوم الكفاءات يعتبر من الاشكاليات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية اد يجب تحديد الكفاءات و القدرات التي يتمتع بها إن مفهوم الكفاءات يعتبر من الإشكالية المتعلقة بشير الموارد البشرية ،إذا يجب تحديد الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها العاملون ومقرنتها مع تلك يتطلبها تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة فالكفاءات لا تعد ذات طابع استراتيجي ما لم تساهم في تكيف المنظمة مع بيئتها التنافسية ، حيث توجد مقارنة تنظر على المنظمة من خلال درجة الاعتمادية فيما بينها ومحيطها ، فالمنظمة تحاول التأثير على محيطها ، نجاحها في ذلك يكون مشروطا بقدرها على استغلال وتنمية الموارد الداخلية الاصلية .

-فإن الكفاءة الأساسية للمنظمة تتكون من أربع عناصر. (كوتي ،ماري كلاف

ملو،2002،ص102)معارض ومهارات الموظفين المؤلفة من التراث العملي والتكنولوجي للمنظمة

-الأنظمة التقنية والمعارف.

- أنظمة التسيير وكذا اليقظة الإستراتيجية.

- القيم المعايير التي بها ترسخ عملية إنشاء وتطوير الكفاءات الأساسية.

- إن المنظمة تعتبر بمثابة مجموعة من الكفاءات عبر الزمن والمتحدرة في بيئتها وتكنولوجياتها ،

- وعماليتها الروتينية ،والعلاقات بين مواردها البشرية ، الذي يعتبر إيجاد توليفة مناسبة منها

مصدر أي التتميز التنافسي حيث يمكن تنمية الكفاءات الاستراتيجية من ثلاث أنواع للمواد هي: (سملاي ،

2005 ،ص140)

- الموارد المادية (المعدات ، التكنولوجيا ، المباني ... الخ)

- الموارد البشرية (كفاءات الأفراد)

- الموارد التنظيمية (الهيكل، نظام التنسيق والرقابة ...)

- أن الكفاءات الاستراتيجية تأتي من طريقة التي يتم بها إيجاد تكامل بين الكفاءات الفردية من خلال أليات تنسيق معينة، وأن إيجاد توليفة الجديدة ما بين المهارات الفردية والأصول الخاصة والقواعد التنظيمية الذي يؤدي إلى الدعم الميزة التنافسية للمنظمة.

- يمكنك القول الاستراتيجية هي مكون إنساني نافع ونادر، أدرج عميقا في تنظيم وتشغيل المنظمة وفي هذا الصدد فهو يتميز بصعوبة النقل والتقليد والتبديل ، والكفاءة الإستراتيجية لا تفتقر عن

- ثم المنظمة التي تضعها في العمل ، قيمتها ليس إلا بالنسبة للمنظمات التي تستعملها وتطورها (موشي ،2011،ص 12) وهذا ما يجعل المنظمات تتنافس بإيجاد وتطوير الكفاءات بهدف الوصول إلى التميز والتحقيق الميزة تنافسية.

في حين يرى "زياد حمدان" أن الكفاءة المهنية تأخذ أربعة أنواع - :

- الكفاءة المعرفية : المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله

- الكفاءة الوجدانية : وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته

- الكفاءة الأدائية : وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد ، وتتضمن المهارات النفسية الحركية

وأداء هذه من كفاءات معرفية. المهارات يعتمد على ما حصله الفرد سابق .

- الكفاءة الإنتاجية : وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات ، أو بالأحرى

*الكفاءات المهنية إنتاجية مستدامة. الأخرى ، من أجل تحقيق إنتاج أوفر .

6- قياس الكفاءة المهنية

لغرض قياس الكفاءة هناك العديد من المؤشرات والمعايير المستعملة وفي هذا الخصوص منها مؤشرات المباشرة والغير المباشرة .

يراعي في نظام قياس الكفاءة الذي يضعه مجلس الإدارة أن يتضمن الأمور الآتية على الأقل:

- تحديد عناصر قياس كفاءة الأداء لكل مجموعة وظيفية نوعية، بما يعكس الطبيعة المتميزة لوظائف كل منها
- تحديد الأوزان النسبية لكل من عناصر قياس الكفاءات، وذلك أخذاً في الاعتبار المستوى التنظيمي لكل وظيفة والأهمية النسبية لشاغلها، والتسلسل الرئاسي للوظائف.
- تحديد دورية قياس الكفاءة لوظائف كل مجموعة على الاقل مرات قياس الأداء عن ثالث مرات في السنة الواحدة، وأسلوب حساب التقرير النهائي لدرجة كفاءة الأداء سنوياً.
- تحديد مصادر البيانات الأخرى التي يجوز الاعتماد عليها في استكمال تقدير كفاءة الأداء.
- تحديد مراتب كفاءة الأداء والقيمة النسبية لكل مرتبة -
- تحديد السلطة المختصة باعتماد تقارير الكفاءة عن شاغلي وظائف الدرجة الأولى.
- يراعى التزايد الأهمية النسبية للعناصر السلوكية الأساسية مثل المواظبة ، وأسلوب التعامل مع العمال عاقلات العمل مع الرؤساء والزملاء عن 10 % من القيمة الإجمالية لمقياس الكفاءة، بحيث يكافئ العامل عن أمور منطقية تمثل التزاماً طبيعياً للعامل بحكم القانون (واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم)
- يراعى أن يتضمن نظام قياس الكفاءة أسلوباً لتخفيض مرتبة الكفاءة ، بما يتناسب مع الجراءات والعقوبات الموقعة على العامل والمثبتة في سجله ، وزيادة مرتبة الكفاءة بما يتناسب مع الحوافز والمكافآت، وأشكال التقدير الإيجابي التي حصل عليها والمثبتة في سجله.
- يراعى أن تضع كل شركة نظاماً لتسجيل تقديرات الكفاءة للعاملين في الفترات المتتالية، وتتبع هذه التقديرات وتحللها على مستوى الشركة أي على مستوى التقسيم التنظيمي : الوظيفة ، المجموعة الوظيفية ، العامل وذلك الاستنتاج المؤشرات الأساسية التي تتخذ أساساً لرسم سياسات عادة توزيع العمالة وغير ذلك من السياسات وخطط التدريب ، و المتعلقة بشؤون الأفراد.

- يراع أن تتاح لكل عامل الفرصة في الطالع على البيانات المدونة عنه في السجلات والمتخذة أساسا في تقدير كفاءته وله أن يتظلم منها، ويحدد النظام الصادر من مجلس إدارة الشركة الجهة التي يقدم لها التظلم وكيفية الفصل فيه ، ويجب إخطار العامل الذي يرى رؤساؤه أن مستوى أداءه ضعيف بأوجه الضعف كتابة قبل نهاية الفترة التي يوضع عنها تقرير الكفاءة.
- يضع مجلس الإدارة نظاما لتقييم كفاءة العاملين شاغلي الوظائف العليا، من غير أعضاء مجلس يسمح بتوفير معلومات عن النواحي الفنية والإدارية في مباشرة أعمالهم، بحيث تغطي عناصر الأداء الرئيسية في وظائفهم ويتم توفير تلك المعلومات مرتين على الأقل في السنة للاهتمام بها عند ترشيحهم لشغل وظائف أعلى .
- يراعى عرض هذه المعلومات على مجلس الإدارة لاعتمادها وا ادعها بملفات هؤلاء العاملين.
- يختص رئيس مجلس الإدارة بإعداد تقارير تقييم الأداء السابق الإشارة إليها في البند السابق، وذلك بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا من أعضاء مجلس الإدارة ، وترسل تلك المعلومات مرتين في السنة على الأقل إلى رئيس الجمعية العمومية للشركة ، لاعتمادها وتقرير تأييدها بملفات عاملين.
- يخطر شاغلوا الوظائف العليا بصورة من البيانات المتعلقة بكفاءتهم في العمل المعتمدة من رئيس الجمعية العمومية، أو مجلس الإدارة بحسب الأحوال.
- تتولى إدارة شؤون العاملين إخطار كل من شاغلي وظائف الدرجة الثانية فيما دونها بصورة من تقرير الكفاءة المقدم عنه ، وذلك من خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اعتماد التقارير من لجنة شؤون العاملين. تؤشر إدارة شؤون العاملين في السجل المعد لذلك بدرجة كفاءة العامل التي تقرها لجنة شؤون العاملين) أو السلطة المختصة بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى (كما تحفظ هذه الدرجة في ملف خدمته وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدور قرار اللجنة أو السلطة المختصة .
- يحدد مجلس إدارة الشركة إجراءات التظلم من تقارير الكفاءة.

- يحرم العامل المقدم عنه تقرير سنوي بمرتب ضعيف مقدار العلاوة الدورية التي يقرر مجلس الإدارة صرفها ومن الترقية في السنة التالية للسنة المقدم عنها التقرير ، ويجوز فصل العامل الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتب ضعيف (حمدان، 1982، ص2007).

7المدخل النظرية للكفاءة المهنية

تمهيد :

اتخذت الكفاءة المهنية الكثير من الصور والمفاهيم وحتى الاتجاهات، وكانت الانطلاقة لكل اتجاه بأخذ بعد لها، فهناك الاتجاه السلوكي اتجاهات الموارد البشرية التي سعت لتمنيه الموارد البشرية بصفة عامة و نظرياً أو اتجاه الكفاءة المهنية بصفة خاصة وكل عالج الكفاءة المهنية من زاوية مختلفة ، وسنحاول توضيحها من خلال العرض الموالي .

1.7الاتجاه السلوكي :

تبين القراءات الخاصة بالمجال المهني، أن تحديد الكفاءة الخاصة بمنصب عمل ما يستلزم من المكون في إطار التكوين المهني، وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب والتي سيقوم بها الفرد المعين فيه ، لذا قام المختصون في هذا المجال بوصف عدد من النشاطات الخاصة التي يتميز بها كل منصب عمل .لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة (standardisés) طلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب التي ي معين ال تعتبر عن أي غموض فيما يخص تحويل الكفاءة من المكون إلى المتكون، وذلك لكون الكفاءة تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة ، لكن عملية تحديد صورة الكفاءات وتقنين النشاطات التي قام بها قصد تسهيل إدماج الفرد العامل في عالم الشغل بأسرع وقت ممكن ، ال يمكنها أن تسمح للفرد المتكون بتنمية قدراته العقلية قصد الوصول إلى مستوى التفكير والإبداع الذي تسعى إليه المجتمعات المتقدمة ، ألن تقنين الكفاءات في صورة سلوكيات تكون قابلة للملاحظة يقوم بها الفرد العامل ألبا لفترة معينة ترمي بالدرجة الأولى إلى الفعالية قصيرة المدى على حساب تنمية الأفراد وكفاءاتهم المهنية وحتى

على حساب مسؤوليتهم، ما أدخل المؤسسات التي تبنت نظرية تايلور في مشاكل صعوبة التنمية والتطور ، حيث يعتبر تايلور بتقسيمه للنشاطات وبفصله التصور عن الذاتية (بغناغ ، 1973، ص 33-34). وتتطوي تحت هذا الاتجاه عالقتين فرعيتين:

أ - الاتجاه السلوكي العقلي : تنمو هذه العالقة بين السلوك البشري والعقل الإنساني من خلال التكرار المستمر لنفس الحركة أو نفس العمل ، حيث نجد في بعض المؤسسات من لديه وظيفة محددة لفترة زمنية طويلة ، مثل من يلصق الورق الذي يحمل معلومات عن المنتج على القارورات بلاستيكية في شركات المشروبات الغازية ، حيث تتكون عند هذا الفرد مزوجة آلية بين الحركة والعقل ، حيث لكثرة استعمال نفس الأعضاء تتعود هذه الأخيرة على نفس الحركات مع ترسيخ على مستوى الذاكرة البشرية فيصبح العامل ينجز العمل دون تركيز كما كان في مراحله الأولى وبأقل جهد عضلي أو عقلي

. ب - الاتجاه السلوكي النفسي: هو ذلك الاتجاه الذي يتركب من خلال المزوجة بين العالقة المترابطة بين العمليات السلوكية قصد استعمالها النجاز عمل أو فعل جديد" نمو الإمكانيات النفسية والحركية ...الخ، حيث يمكن للعناصر المشكلة للفعل أن تستعمل من جديد في تركيب فعل آخر "هذه العالقة هي نتاج للعلاقات السلوكية النفسية التي تتشكل نتيجة التكرار المستمر الأعضاء معينة في حركة محددة.

2-7 مدخل الإدارة العلمية

يعد فريدريك تايلور **taylor w Frederick** الأب الحقيقي والقوة الرافعة باتجاه حركة الإدارة العلمية ، حيث ساهم هو وزملائه في تطوير الفكر الإداري على صعيد العالم ، حيث ركز تايلور على التعاون ما بين الإدارة والعاملين ، فيعتقد أن القياس العلمي للعمل (دراسة العمل) وتحديد أفضل الأساليب في الأداء والاختيار والتعيين للأفراد المناسبين في أزمه مصادر الصراع بين الإدارة والعاملين يمكن أن يقود الأعمال التي تتناسب ومؤهلاتهم ، ووضع الأجور المناسبة او إلى زيادة الإنتاج وزيادة الأجور من خلال زيادة الأرباح ، ولكنه اعتمد مبدأ الرجل الاقتصادي ، فإن شعار حركته العلمية والفلسفية إدارة الأفراد قامت على أساس الربط بين أسلوب العمل العلمي والإنتاجية ، حيث نتائج الدراسات التي ربطت بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي والإنتاجية

أثرت بشكل كبير في تعميق مبادئ حركة الإدارة العلمية ، علاوة على أن التطور في علم السلوك التنظيمي ، ذلك الحقل الذي يهتم بسلوك الفرد والجماعة، الدافعية، التعلم، بالقيادة والاتصالات، القوة الاجتماعية، المنظمة غير الرسمية، ومعالجة الصراعات، انعكس بشكل واضح على تعميق تلك الحركة (بوكرمة،؟؟؟، ص15-16).

أهم المبادئ الفلسفية لحركة الإدارة العلمية:

- لقد استندت الإدارة العلمية على مضامين ومبادئ فلسفية يمكن حصر أهمها في التالي -
- استخدام الأسلوب العلمي في الوصول إلى حلول المشاكل الإدارية واتخاذ القرارات. ً
- الموارد سواء منها المادية او البشرية بطريقة علمية سليمة
- بعد اختيار العامل المناسب يعمد إليه بأداء عمل محدد، على أن توفر له الإدارة التعليمات والإرشادات خاصة فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل .
- يجب أن يعاد توزيع المهام بين الإدارة والعمال والتعاون بينهما، بحيث تتولى الإدارة مهام التخطيط والتنظيم والرقابة ويتولى العمال مهام التنفيذ، وهذا من أهم مبادئ نظرية الإدارة العلمية.

أهم مبادئ نظرية الإدارة العلمية :

- تحدد المبادئ التي تستند إليها النظرية محل الاهتمام فيما يلي :
- استخدام طرق دراسة الوقت والحركة لتحديد أحسن طريقة أداء العمل.
- استخدام الحوافز لإغراء العمال علة تأدية العمل بالطريقة المطلوبة وبالسعة أو المعدل المطلوب
- استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل، أي أن الإدارة العلمية تركز على

الصناعة والخصائص التالية للتنظيم:

- العمل.
- التخصص وتقسيم العمل.
- الرشد في العمال والإدارة
- هيكل التنظيم والتسلسل الرئيسي .

- استخدام الحوافز الاقتصادية لتشجيع الأفراد على العمل.

يبدو من خلال هذا العرض أن نظرية الإدارة العلمية تولي عناية كبيرة لطبيعة الهيكل الداخلي للتنظيم وتعتبره نظام ، كما مغلق أنها تتصف بالمثالية فيما يخص بحثها عن أفضل الأساليب الواجب إتباعها ما يجب أن يكون لرفع كفاءة العمل والإنتاج ، وبالمقابل فهي تعقل أهمية الإنسان في التنظيم وتعتبره مجرد آلة ، ال تأثير له على السلوك التنظيمي

3.7 مدخل العالقات الإنسانية

ظهرت حركة العالقات الإنسانية من خلال البحوث العلمية والدراسات التي أجراها كل من ألتون مايو mayo و فرتز روزنلزيبركر héberger roesth fritz من جامعة هارفارد في مصانع هوثورت خلال الفترة (1923-1930) والتي استهدفت تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج ومن خلال أبحاثه بمصانع هاوثورن درس مايو العالقة بين مجموعة من المتغيرات التي كانت محل الاهتمام تجلت فيما يلي :

- كثافة الإضاءة

- فترات الراحة

- نظام الأجور

استخدام الخبراء المختصين لتحديد الظروف والشروط المحيطة بالعمل، أي أن الادارة العلمية تركز على الصناعة والخصائص التالية للتنظيم:

وكان ذلك من خلال مجموعتين من العمال، مجموعة ضابطة أين سهر على توفير شدة الإضاءة ثابتة ومجموعة تجريبية تخضع ظروف عملها الفيزيائية لتغير مستمر تارة بالزيادة وتارة أخرى بالنقصان، وقد تمثلت الاستجابات في هذه التجارب بما يلي:

- استجابة الأفراد العاملين لزيادة الإنتاجية لم تكن سبب الإضاءة أو العوامل البيئية الأخرى، وإنما سبب

اهتمام الإدارة بهم وشعورهم بأن الإدارة تميزهم من خلال الأخذ بوجهات نظرهم

- تأثير مجموعة أو مجموعات العمل على مستوى الأداء بحيث إذا كانت إحدى المجموعات تضع مقاييس

عالية، إدارة الأفراد في تلك المجموعة سيتمسكون بهذه المعايير في ظل الظروف البيئية المعقدة

الاستنتاج المهم لهذه التجارب كان أهمية العلاقات الإنسانية الجيدة ومعنوية الأفراد العاملين، فالمعنويات

المرتفعة تعتمد على الاتصالات والتفاعلات غير الرسمية ودرجة رضا أفراد عن العمل، وكذلك نوعية العلاقة

الإدارة بالأفراد العاملين.

أهم المبادئ التي تنهض عليها النظرية:

يقوم مدخل العلاقات الإنسانية على مجموعة من المبادئ المستمدة من تجاربها بمصانع هاوثورن و تتلخص في

الآتي:

إن التنظيم هو عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من الأفراد، وليس مجرد وجود عدد المنعزلين

غير المرتبطين فيما بينهم

إن السلوك التنظيمي يحدد وقتاً لسلوك الأفراد التنظيم، الذين يتأثرون هم بدورهم بضغوط اجتماعية مستمدة من

العرف والتقاليد، التي تؤمن بها الجماعة وتفرضها على أعضائها

إن القيادة الأساسية تلعب دوراً أساسياً في التأثير على تكوين الجماعات وتعديل تقاليدها بما يتناسب مع

الأهداف التنظيم، وموازية مع ذلك تعمل القيادة الإدارية درجة أكبر من التقارب و التعاون بين التنظيميين الرسمي

و الغير الرسمي.

إن السبيل لتحقيق هذا التقارب هو ادماج هذا التنظيم غير الرسمي في التنظيم الرسمي عن طريق اشتراك العمال

(في جميع المستويات) في عملية الإدارة وتحميلهم مسؤولية العمل على تحقيق أهداف التنظيم.

إن الاتصالات بين أفراد التنظيم ليست قاصرة على الشبكة الاتصالات الرسمية، بل هناك أيضاً شبكة الاتصال

غير الرسمية يجب أن تولى العناية اللازمة والتي قد تكون أكثر فعالية في التأثير على السلوك العاملين.

خلاصة القول إن المدرسة العلاقات الإنسانية استطاعت دراسة التنظيم كنسق اجتماعي، مستخدمة مصطلحات

للمرة الأولى من ذلك مثلاً "الرجل الاجتماعي" ، "الرجل الاقتصادي" كما أن تركيزها على السلوك بدلاً من الفعل

الذي يصعب دراسته ، و اهتمت بدراسة الجماعات والتنظيم الغير الرسمي و إضافة الرؤية الوظيفية في بعض حالاتها التحليلية ويبدو ذلك في حالات التنظيمات الكبيرة الحجم، بحيث كلما كبر حجم التنظيم كلما تباينت وحداته الفرعية و تكاملت فيما بينها للحفاظ على استمرارها و أيضا ضرورة تكيف التنظيم مع العالم الخارجي

الكفاءة المهنية لدى الاستاذ :

يوجد في الأدب التربوي العديد من التعريفات لمفهوم الكفاءة المهنية منها الاتي:

قدرة المعلم على توظيف مجموعة مركبة من المعارف والانماط السلوك والمهارات اثناء أدائه للأدوار التعليمية داخل الغرفة الصفية بدرجة لا تقل عن مستوى معين من الاتقان يمكن قياسه

مجموعة من المهارات والقدرات التي يمكن أن يكتسبها المتعلم اثناء فترة التكوين و الإعداد او من خلال الخبرة و التوجيه و تساعده على القيام بتدريس العلوم المختلفة بنجاح و تحقيق الاهداف المرجوة

الكفاءة المهنية لها وجهان الكامن منها والظاهر فالكفاءة المهنية في شكلها الكامن (المفهوم) ومن هنا فهي امكانية القيام بالعمل نتيجة الالمام بالمهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي تؤهل الى القيام بالعمل و في شكلها الظاهر (عملية) وهي الاداء الفعلي للعمل.

- القدرات الوظيفية التي يظهرها المعلمون في نشاطهم اليومي المتصل بعملهم.

- القدرة على ممارسة العمل او مجموعة من الأعمال نتيجة التأهيل والخبرة.

- مختلف اشكال الاداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما.

مجموعة من الاتجاهات واشكال الفهم والمهارات التي من شأنها ان تيسر للعملية التعليمية تحقيق اهدافها المعرفية والوجدانية والنفس الحركية القدرة على عمل شيء أو أحداث نتائج متوقعة القدرة على عمل شيء أو أحداث نتائج متوقعة.

جميع المعلومات والخبرات والمعارف والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم، وتظهر في انماط وتصرفات مهنية من خلال الدور الذي يمارسه المعلم عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي.

مجمال السلوك الذي يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها المتعلم بعد مروره في برنامج ينعكس أثره على أدائه يظهر ذلك من خلال أدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض في مجال تكنولوجيا التعليم

الخلاصة الفصل:

بدراستنا لهذا الفصل نستنتج ان رفع الكفاءة المهنية للمورد البشري محور اهتمام غالبية المؤسسات اذ انه يتضمن التفوق الدائم و المستمر لها و بحسن الأداء للمؤسسات مقارنة ما كانت عليه ، ولذلك يمكن القول انا للكفاءة دور كبير في التسيير الجيد للمؤسسة وتساهم في زيادة المردودية وهي تعكس ر القدرات و المهارات و الكفاءات العالية للفرد.

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

تمهيد

تعريف الدراسة الاستطلاعية

أهداف الدراسة الاستطلاعية

مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية

أدوات الدراسة الاستطلاعية

الخصائص السيكومترية للمقياس

عينة الدراسة الاستطلاعية

الخصائص السيكومترية للمقياس

منهج الدراسة

مكان الدراسة الأساسية

مجتمع الدراسة الأساسية

حجم العينة

خصائص الدراسة الأساسية

عرض وتحليل إجابات العينة

اختبار الفرضيات

مناقشة الفرضيات

تمهيد :

تتضمن الدراسة الميدانية شقين أساسيين هما الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية. وسيتم في هذا الفصل التعرض لأهم مراحل إجراء الدراسة الاستطلاعية، وكذا مراحل الدراسة الأساسية.

أولا : الدراسة الاستطلاعية:

1- تعريف الدراسة الاستطلاعية:

هي خطوة ضرورية في عملية البحث وهامة وتعتبر البوابة التي ينطلق منها الباحث وتساهم في التعرف على الميدان الذي يجري فيه البحث، كما تعطينا الصورة الأولية لمضمون البحث، وكذلك تعرفنا على عينة وخطة البحث، وتعتبر الدراسة الاستطلاعية أساسا جوهريا لبناء البحث كله. (محي الدين مختار، 1995، ص199)

2- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهداف الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

- التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة.
- مدى صلاحية المقياس.
- التعرف على المعوقات والأخطاء التي يمكن أن تواجه عملية البحث.
- التعرف على مجتمع الدراسة وخصائصه.
- مدى إمكانية توائم عينة البحث مع أدوات البحث.

3- مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية:

جرت الدراسة الاستطلاعية على مستوى ولاية عين تموشنت في مدرستي بوشيخي قويدر والإخوة مولاي ملياني والمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني واضح بن عودة

4- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

استخدمت الباحثتان خلال هذه الدراسة مقياس التكوين والكفاءة المهنية

أولاً: مقياس التكوين:

1- **تعريف المقياس:** هي عملية التعلم لمعارف وطرق سلوكيات التدريس والتي تم قياسها ب13 فقرة حسب

مقاس ليكارت الخماسي أين تنحصر درجاته بين (13،65).

ثانياً : مقياس الكفاءة المهنية :

2- **تعريف المقياس:** هو مزيج من المعارف حول طبيعة المتعلم و أخلاقيات المهنة والقوانين والتي تم

قياسها ب17 فقرة حسب مقياس ليكارت الخماسي أين تنحصر درجاته بين(17، 85)

جدول رقم (1): يوضح توزيع فقرات الاستبيان على أبعاده

الأبعاد	عدد الفقرات
التكوين الذاتي	7 فقرات
التكوين أثناء الخدمة	7 فقرات
المعرفة المهنية	9 فقرات
الالتزام المهني	9 فقرات

إعداد الطالبتين وفق استبيان الدراسة

أنظر الملحق رقم (1)

من خلال الجدول رقم 1 يتضح أن الاستبيان قسم إلى 4 أبعاد بحيث كل بعد من أبعاد التكوين يحتوي على 7

فقرات وكل بعد من أبعاد الكفاءة المهنية يحتوي 9 فقرات، فقرات الكفاءة المهنية أكثر من فقرات التكوين

2- الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً-الصدق:

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين:

أ - حساب معامل الارتباط بين درجات العينة الاستطلاعية على كل عبارة ودرجاتهم الكلية على العامل الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، وانحصرت قيم معاملات الارتباط بين (0.377 و0.699)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، بالنسبة للتكوين المهني ومن (0.377 و0.634) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بالنسبة للكفاءة المهنية.

ب- الصدق العاملي:

تحققت الطالبتان من الصدق العاملي للمقياس باستخدام صدق الاتساق الداخلي وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين الأبعاد فيما بينها وبين الدرجة الكلية، ثم حساب معامل الارتباط بين كل بعد والفقرات المنتمية إليه.

1_ الخصائص السيكومترية لمقياس التكوين والكفاءة المهنية في الدراسة الحالية:

قامت الطالبتان بإعادة في الدراسة الحالية بإعادة تطبيق مقياس التكوين والكفاءة المهنية على عينة قوامها 40 أستاذاً وأستاذة.

أولاً: الصدق:

أ صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي لاستبيان التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من الأساتذة وعددها (40) باستخدام معامل الارتباط الخطي، وذلك بحساب معاملات ارتباط (بيرسون) بين الأبعاد فيما بينها وكذا الدرجة الكلية وبين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان.

الجدول رقم (2): يوضح معاملات الارتباط البينية لأبعاد المقياس وكذا معاملات الارتباط بالدرجة الكلية (ن=40).

العوامل	التكوين الذاتي	البعد أثناء الخدمة	المعرفة المهنية	الالتزام المهني
التكوين الذاتي	1	0.377**	0.305**	0.075
التكوين أثناء الخدمة	0.377**	1	0.254*	0.266*
المعرفة المهنية	0.305**	0.254*	1	0.553**
الالتزام المهني	0.075	0.266*	0.553**	1
الدرجة الكلية	0.642**	0.682**	0.785**	0.655**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (2)

كما يتضح من خلال الجدول (2) أن كل الأبعاد مرتبطة فيما بينها عند مستوى الدلالة 0.05 ومرتبطة مع الدرجة الكلية عند مستوى الدلالة 0.01 ارتباط طردي قوي، إلا التكوين الذاتي و الالتزام المهني
الجدول (3): مصفوفة الارتباطات بين الفقرات وأبعادها لاستبيان التكوين وعلاقته بالكفاءة المهني

رقم الفقرة	الأبعاد		
	التكوين الذاتي	التكوين أثناء الخدمة	المعرفة المهنية
01	0.441**		
02		0.633**	
03	0.448**		

		0.637**		04
			0.462**	05
		0.761**		06
			0.503**	07
		0.660**		08
			0.445**	09
		0.411**		10
			0.665**	11
		572**		12
			0.468**	13
		0.265		14
	0.506**			15
0.076				16
	0639**			17
0.516**				18
	0.477**			19
0.475**				20
	0.347**			21
0.275				22
	0.574**			23

0.429**				24
	0.695**			25
0.706**				26
	0.425**			27
0.280				28
	0.343**			29
0.316*				30
	0.294**			31
0.314*				32

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (3)

كل الفقرات دالة عند مستوى 0.01 وبعض الفقرات (30،32) دالة عند مستوى 0.05، والفقرة

(16،22،28،14) التي كانت غير دالة

يتضح من خلال الجدول (3) أن قيم الارتباط التي تم الكشف عنها دالة عند مستوى 0.01، وقد تراوحت قيم

معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تندرج تحته ما بين (0.332 و0.673). والملاحظ أن معاملات

الارتباط المتوصل إليها عالية تؤكد وجود اتساق بين الفقرات والعامل الذي تندرج تحته .

ثانياً - الثبات:

وللتأكد من الثبات استعملت الباحثتان طريقة:

جدول رقم (4): يوضح معامل ألفا كرونباخ:

قبل الحذف	بعد الحذف	
0.485	0.807	ألفا كرونباخ
32	30	عدد الفقرات

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (4)

استخدمت الباحثتان معامل ألفا كرونباخ لبيان مدى الاتساق في جميع الاستجابات لجميع بنود المقياس، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.807 بعد التعديل وحذف فقرتين، وهي قيمة عالية تعبر على أن المقياس يتميز بثبات عال يجعله صالحا للاستعمال بكل أريحية.

3- عينة الدراسة الاستطلاعية:

مميزات عينة الدراسة الاستطلاعية:

أ- حسب الجنس:

الجدول رقم (5) : يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس

متغير الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكور	13	32.5%
إناث	27	67.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (5)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 40 فردا، منهم 13 ذكور ما يعادل نسبة 32.5%، وإناث 27 ما يعادل نسبة 67.5% أغلب العينة إناث.

ب - حسب الرتبة:

الجدول رقم (6): يبين خصائص العينة حسب متغير الرتب

متغير الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
أستاذ	20	50%
أستاذ رئيسي	14	35%
أستاذ مكون	6	15%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (6)

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن عدد أساتذة هم الأكثر تمثيلاً لعينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة مئوية بلغت 50%، وقد جاء في المرتبة الثانية تمثيلاً الأساتذة الرئيسيون بنسبة 35%، في حين بلغ عدد الأساتذة المكونين، بنسبة تمثيل بلغت 15%.

الجدول رقم (7) : يبين خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية

متغير الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	4	10%
من 6 إلى 10 سنوات	17	42.5%
من 11 إلى 15 سنة	10	25%
من 16 فما فوق	9	22.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (7)

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن عدد أساتذة الذين لديهم خبرة من 6 سنوات الى 15 سنة هم الأكثر تمثيلا لعينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة مئوية بلغت 67.5%، وقد جاء في المرتبة الثانية الأساتذة الذين لديهم خبرة من 16 سنة فمافوق بنسبة 35%، في حين بلغ عدد الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات نسبة تمثيل بلغت 10%.

الجدول رقم (8): يوضح الاستبيان في صورته النهائية

عدد الفقرات	الأبعاد
7	التكوين الذاتي
6	التكوين أثناء الخدمة
9	المعرفة المهنية
8	الالتزام المهني

من إعداد الطالبتين وفقا لبيانات الاسبيان

أنظر الملحق رقم (8)

يتضح من خلال الجدول رقم 8 أنه تم حذف فقرة من بعد التكوين أثناء الخدمة فقد أصبح 6 فقرات بعدما كان 7 وحذف فقرة من بعد الالتزام المهني حيث أصبح عدد الفقرات 8 فقرات بعدما كان 9 فقرات .

ثانيا: الدراسة الأساسية:

تمهيد:

سعيًا إلى نتائج الدراسة عامة وبعد استكمال خطوات الدراسة الاستطلاعية وتجريب أدوات البحث وما تبعها من خطوات سواء أثناء عملية البناء والإعداد أو عملية التجريب والتطبيق الميداني، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى المنهج المتبع في الدراسة الأساسية وإطارها الزمني والمكاني، وكذا أهم المراحل المتبعة أثناء تطبيق أدوات الدراسة ميدانيا بالاعتماد المنهج الوصفي القائم على تنظيم البيانات وجدولتها بطريقة إحصائية، كما سيتم التطرق

في هذا الفصل إلى عينة الدراسة الممثلة لمجتمع البحث وهي فئة الأساتذة، بالإضافة إلى عرض لأدوات القياس المعتمدة في الدراسة الحالية في نسختها النهائية، والمتمثلة في مقياس التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية.

1- منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان من خلال هذه الدراسة المنهج الوصفي القائم على وصف الظاهرة وصفا دقيقا وتحليلها للوصول إلى نتائج علمية مقنعة، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "ذلك المنهج الذي يتعدى حدود صف الظاهرة، ويقوم بالتحليل والتفسير والمقارنة، ومن ثم يتوصل إلى تقييمات ذات معنى وهدف. كما يعتبر هذا المنهج استقصاء يعكس على ظاهرة من الظواهر كما هي في الحاضر، بهدف تشخيصها والكشف عن جوانبها، وبيان العلاقات الكامنة بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى" (العزاوي، 2008، ص97)

1- مكان وزمان الدراسة الأساسية:

جرت الدراسة الأساسية في مجموعة من المدارس الابتدائية في ولاية عين تموشنت تابعة للمقاطعة الثالثة وهي مدرسة بوشيخي قويد، مدرسة الإخوة مولاي ملياني، مدرسة ذهبي زوييدة، ومدرسة مغني صنديد فاطنة، بالإضافة معهدين وطنين متخصصين في التكوين المهني (واضح بن عودة، بريني قويدر) أما عن زمان الدراسة فقد كانت بين الفترة الممتدة من 22 أبريل إلى 2 ماي.

1- مجتمع وعينة الدراسة الأساسية:

تهتم الدراسة الحالية بوصف موظفي المدارس الابتدائية والمعاهد الوطنية للتكوين المهني.

تم إجراء الدراسة على عينة من الأساتذة يختلفون باختلاف جنسهم، ورتبتهم.

2- حجم عينة الدراسة الأساسية:

تم توزيع 100 استمارة واسترجا 87،، نظرا لعدم التزام أفراد العينة، اضطرت الباحثتان في النهاية على الإبقاء فقط على 80 فرداً (26 ذكور، 54 إناث)، أي تم إلغاء 7 استمارة لعدم توفرها على شروط قبولها في البحث حتى لا تخل بنتائجه، كملء الاستبيان من طرف بعض أفراد العينة بوضع أكثر من اختيار واحد لأكثر من فقرة، أو عدم إكمال البعض الآخر لملء الاستبيان بترك فقرات منه دون إجابة، رغم شرح الباحث لتعليمية وكيفية الإجابة على

فقرات الاستبيان، تم اختيار أفراد عينة الدراسة الأساسية بطريقة عشوائية، وهي نفس الطريقة التي سحب بها أفراد عينة البحث الاستطلاعية.

3- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

مميزات عينة الدراسة الأساسية:

أ- حسب الجنس:

الجدول رقم (9): يبين خصائص العينة حسب متغير الجنس

متغير الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكور	26	32.5%
إناث	54	67.5%
المجموع	80	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (9)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 80 فرداً، منهم 26 ذكور ما يعادل نسبة 32.5%، 54 إناث أي ما يعادل نسبة 67.5% وهذا ما بين سيطرة الإناث على وظائف التدريس وذلك راجع لطبيعة العمل المتمثل في التعليم والذي يسمح للمرأة بالعمل فيه وفقاً لثقافة المجتمع.

ب - حسب الرتبة:

الجدول رقم (10): يبين خصائص العينة حسب متغير الرتبة

متغير الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
أستاذ	34	42.5%
أستاذ رئيسي	30	37.5%

أستاذ مكون	16	%20
المجموع	80	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (10)

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن عدد أساتذة هم الأكثر تمثيلاً لعينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت 42.5%، وقد جاء في المرتبة الثانية تمثيلاً الأساتذة الرئيسيون بنسبة 37.5%، في حين بلغ عدد الأساتذة المكونين، بنسبة تمثيل بلغت 20%.

ج- حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (11): يبين خصائص العينة حسب الخبرة المهنية

متغير الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	16	%10
من 6 إلى 10 سنوات	27	%42.5
من 11 إلى 15 سنة	22	%25
من 16 فما فوق	15	%22.5
المجموع	40	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (11)

يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن عدد أساتذة الذين لديهم خبرة من 6 سنوات إلى 15 سنة هم الأكثر تمثيلاً لعينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت 67.5%، وقد جاء في المرتبة الثانية الأساتذة الذين لديهم خبرة من 16 سنة فما فوق بنسبة 35%، في حين بلغ عدد الأساتذة الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات نسبة تمثيل بلغت 10% وهذا راجع لقلة مناصب العمل الجديدة.

4- أدوات الدراسة الأساسية في صورتها النهائية:

تمثلت أدوات الدراسة الأساسية في مقياس التكوين والكفاءة المهنية

*الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل النتائج:

من أجل تفسير النتائج الخام المتحصل عليها والإجابة على أسئلة الدراسة، اعتمدت الباحثتان على الأساليب

الإحصائية التالية:

-التكرارات والنسب المئوية.

-المتوسطات الحسابية

-الانحرافات المعيارية.

-معامل ارتباط بيرسون.

-اختبار التباين الأحادي

-اختبار T

-اختبار التوزيع الطبيعي

-اختبار تباين التجانس Leven

وتمت كل هذه العمليات ببرنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS 20

5- عرض وتحليل اجابات العينة حول الفقرات الخاصة بمحاور الدراسة:

لتحليل البيانات استخدمت الباحثتان اختبار T، وهذا لمعرفة إذا كانت درجة الموافقة تزيد أو تنقص عن الدرجة

المتوسطة، حيث سنقوم بتحدي المتوسط الحسابي للفقرة، ثم قيمة t المحسوبة ومقارنتها مع قيمة t الجدولة وقيمة

الدلالة المعنوية أصغر من 0.05 يتم قبول الفقرة، أما إذا حالة العكس فإن إجابات العينة تؤول إلى الرفض

$$\text{تحديد اتجاه العينة} = \frac{\text{أكبر درجة} - \text{أقل درجة}}{\text{البيانات عدد}} = \frac{4 - 1}{5} = \frac{3}{5} = 0.80$$

أي أننا في كل مرة نضيف قيمة 0.80 كي نحدد اتجاه العينة كما يلي:

الجدول رقم (12): تحديد اتجاهات العينة

الاتجاه	معرض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الفئة	1.8-1	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	5 - 4.2

من إعداد الطالبتين وفق قانون تحديد اتجاه العينة

من خلال الجدول يتضح المجال الذي يمكن فيه حصر إجابات العينة والتي تم تحييدها وفق القانون موضح

أعلاه

الجدول رقم (13): عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين الذاتي

رقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	النسب المئوية	اتجاه العينة
01	-أرى أن التكوين الذاتي أسلوب ناجح .	4.15	0.62	16.64	%83	موافق
02	- يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهارات	4.17	0.67	15.67	%83.4	موافق
03	- أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتيقني بمدى أهميته	3.95	0.61	13.83	%79	موافق
04	- أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	4.2	0.70	15.32	%84	موافق
05	يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	3.87	0.83	9.40	%77.4	موافق
06	-أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	3.7	0.83	7.52	%74	موافق
07	-يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	3.93	0.74	11.40	%78.6	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (12)

■ في الفقرة رقم (1): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.15 وهو ينتمي للمجال [3.40

-4.20] بحيث 83% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

16.64 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (2): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.17 وهو ينتمي للمجال [3.40

-4.20] بحيث 83.4% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

15.67 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (3): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.95 وهو ينتمي للمجال [3.40

-4.20] بحيث 79% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

13.83 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (4): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.20 وهو ينتمي للمجال [3.40

-4.20] بحيث 84% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

9.40 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (5): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.87 وهو ينتمي للمجال [3.40-

-4.20] بحيث 77.4% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

16.64 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (6): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.7 وهو ينتمي للمجال [3.40 -

4.20] بحيث 73% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

7.52 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما

يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (7): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.15 وهو ينتمي للمجال [3.40-

-4.20] بحيث 78.6% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

16.64 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 11.40 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

الجدول رقم (14): عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين أثناء الخدمة

رقم الفقرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	النسب المئوية	اتجاه العينة
08	-أحرص على حضور الندوات التكوينية.	4.06	0.68	13.95	81.2%	موافق
09	-أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	3.99	0.72	12.26	79.8%	موافق
10	- ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية معارفي	4.05	0.81	11.60	81%	موافق
11	-أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام	4.18	0.82	12.77	83.6%	موافق
12	-استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	4.19	0.64	16.64	83.8%	موافق
13	-يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	3.96	0.86	9.97	79.2%	موافق

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (13)

▪ في الفقرة رقم (8): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.06 وهو ينتمي للمجال [3.40

-4.20] بحيث 81.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

13.95 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما

يدل على أن العبارة مقبولة

▪ في الفقرة رقم (9): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.99 وهو ينتمي للمجال [3.40 -

4.20] بحيث 79.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين ،وبلغت قيمة T المحسوبة

12.26 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

▪ في الفقرة رقم (10): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.05 وهو ينتمي للمجال [3.40 -

4.20] بحيث 81% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين ،وبلغت قيمة T المحسوبة

11.60 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

▪ في الفقرة رقم (11): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.18 وهو ينتمي للمجال [3.40 -

4.20] بحيث 83.6% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين ،وبلغت قيمة T المحسوبة

12.77 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما

يدل على أن العبارة مقبولة

▪ في الفقرة رقم (12): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.19 وهو ينتمي للمجال [3.40 -

4.20] بحيث 83.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين ،وبلغت قيمة T المحسوبة

16.64 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05

مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (13): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.96 وهو ينتمي للمجال [3.40-

4.20] بحيث 79.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة

9.97 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما

يدل على أن العبارة مقبولة

الجدول رقم (15): عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد المعرفة المهنية

رقم الفقرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	النسب المئوية	اتجاه العينة
14	لدى معرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعليمية	3.99	0.63	14.10	79.8%	موافق
15	- أرى أن لدى معارف كافية عن طبيعة المتعلم	3.83	0.84	8.80	76.6%	موافق
16	-لدى إلمام جيد بأخلاقية المهنية	4.17	0.71	14.85	83.4%	موافق
17	-ثقافتي القانونية لأبأس بها	3.98	0.59	14.66	77.8%	موافق
18	-أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس	3.95	0.84	11.11	79%	موافق

					واستراتيجيتها	
19	موافق	79.8%	12.90	0.68	3.99	-لدى إمام جيد بالمناخ العمل ومكوناته.
20	موافق بشدة	84.4%	17.26	0.64	4.24	- اختيار الوسيلة التعليمية لكل درس
21	موافق بشدة	87.6%	23.99	0.51	4.38	-اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى
22	موافق	80.6%	11.53	0.80	4.03	-استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية التعليمية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (14)

- في الفقرة رقم (14): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.99 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 79.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 14.10 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (15): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.83 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 76.6% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 8.80 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (16): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.17 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 83.4% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 14.85 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند قيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

- في الفقرة رقم (17): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.98 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 77.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 14.66 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (18): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.95 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 79% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 11.11 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (19): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 3.99 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 79.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 12.90 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (20): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.24 وهو ينتمي للمجال [4.20- 5] بحيث 84.4% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين بشدة، وبلغت قيمة T المحسوبة 17.26 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (21): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.38 وهو ينتمي للمجال [4.20- 5] بحيث 87.6% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين بشدة، وبلغت قيمة T المحسوبة 23.99 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- في الفقرة رقم (22): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.03 وهو ينتمي للمجال [3.40- 4.20] بحيث 80.6% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة

T المحسوبة 11.53 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل

من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

الجدول رقم (16): عرض وتحليل إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد الالتزام المهني

رقم	الفقرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة T	النسب المئوية	اتجاه العينة
23	أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	4.37	0.58	21.13	87.4%	موافق بشدة
24	-أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	4.04	0.68	13.58	80.8%	موافق
25	- ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	4.19	0.64	16.64	83.8%	موافق
26	- أحرص على تنفيذ ماجاء في المنهاج	4.16	0.66	15.65	83.2%	موافق
27	-ألتزم بسرية المهنية	4.31	0.67	17.59	86.2%	موافق بشدة
28	-أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية.	4.16	0.54	19.32	83.2%	موافق
29	- الإلتزام بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين	4.36	0.48	25.19	87.2%	موافق بشدة

30	-أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامى	4.49	0.50	26.45	89.8%	موافق بشدة
----	---	------	------	-------	-------	------------

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (15)

- فى الفقرة رقم (23): بملاحظة المتوسط الحسابى للفقرة نجد أنه يساوى 4.37 وهو ينتمى للمجال [5-4.20] بحيث 87.4% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 21.13 وهى أكبر من قيمة T الجدولية التى بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- فى الفقرة رقم (24): بملاحظة المتوسط الحسابى للفقرة نجد أنه يساوى 4.04 وهو ينتمى للمجال [4.20- 3.40] بحيث 80.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 13.58 وهى أكبر من قيمة T الجدولية التى بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- فى الفقرة رقم (25): بملاحظة المتوسط الحسابى للفقرة نجد أنه يساوى 4.19 وهو ينتمى للمجال [4.20- 3.40] بحيث 83.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 16.64 وهى أكبر من قيمة T الجدولية التى بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- فى الفقرة رقم (26): بملاحظة المتوسط الحسابى للفقرة نجد أنه يساوى 4.16 وهو ينتمى للمجال [4.20- 3.40] بحيث 83.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 15.65 وهى أكبر من قيمة T الجدولية التى بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة
- فى الفقرة رقم (27): بملاحظة المتوسط الحسابى للفقرة نجد أنه يساوى 4.31 وهو ينتمى للمجال [5-4.20] بحيث 86.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة

T المحسوبة 17.59 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (28): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.16 وهو ينتمي للمجال [4.20- 3.40] بحيث 83.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 25.19 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (29): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.36 وهو ينتمي للمجال [4.20- 3.40] بحيث 87.2% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 25.19 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

■ في الفقرة رقم (28): بملاحظة المتوسط الحسابي للفقرة نجد أنه يساوي 4.49 وهو ينتمي للمجال [4.20- 3.40] بحيث 89.8% من أفراد العينة أجابوا عن هذه الفقرة بأنهم موافقين، وبلغت قيمة T المحسوبة 26.45 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي بلغت 1.98 عند وقيمة الدلالة المعنوية أقل من 0.05 مما يدل على أن العبارة مقبولة

- اختبار التوزيع الطبيعي (كمولمجروف-سمرنوف):

اختبار كمولمجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ، وهو اختبار ضروري لاختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون التوزيع طبيعي بما أن حجم العينة بلغ 80 فرد وهي أكثر من 50 تم اختبار طبيعة التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار كولمجروف - سمرنوف ، حيث تبني قاعدة القرار على النحو التالي :

*إذا كانت قيمة الدلالة المعنوية sig أقل من 0.05 فإن البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي.

*إذا كانت قيمة الدلالة المعنوية sig أكبر من 0.05 فإن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (17.): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي

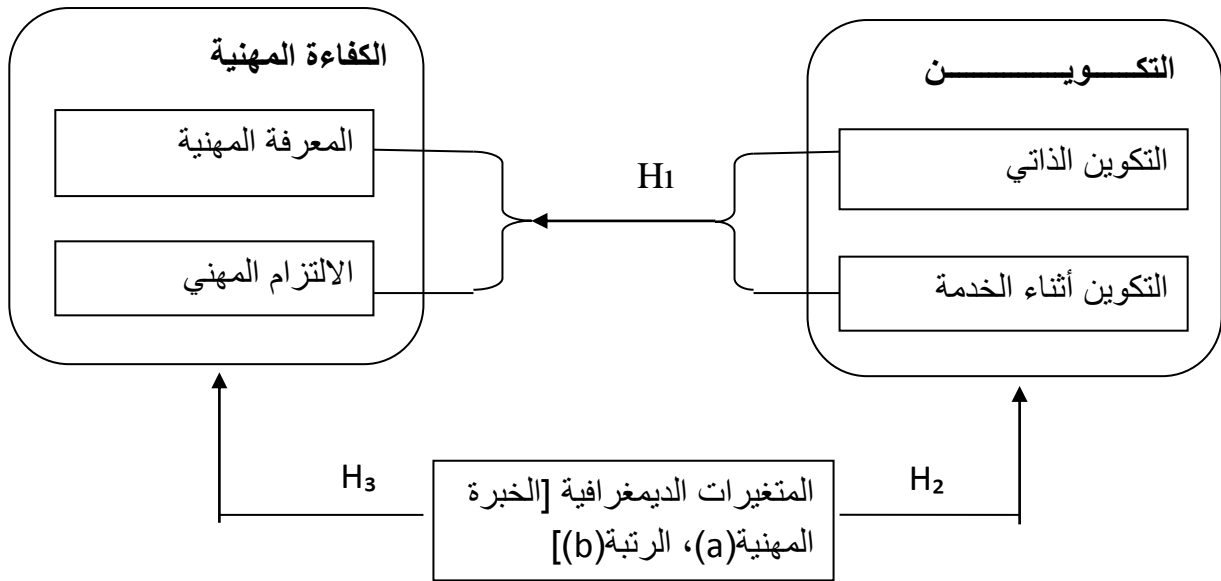
عنوان الدراسة	الإحصاءات	درجة الحرية	المعنوية (sig)
التكوين	0.125	80	0.003
الكفاءة المهنية	0.072	80	0.200*

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (16)

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) للتكوين بلغت 0.003 وهي أصغر من 0.95 إذن البيانات بالنسبة للتكوين لا تتبع التوزيع الطبيعي، غير أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) بلغت 0.200 بالنسبة للكفاءة المهنية وهي أكبر من 0.05 وعليه، ووفقاً لقاعدة القرار البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. لذلك يجب علينا استخدام الاختبارات المعلمية .

- اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها:



يوضح الشكل رقم (8): نموذج الدراسة

-الفرض الرئيسي الأول H₁: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى

أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني"

H1a- "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين (التكوين الذاتي ،التكوين أثناء الخدمة) والمعرفة المهنية".

الجدول رقم(18): يوضح معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والمعرفة المهنية

المعرفة المهنية	مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	القرار
التكون الذاتي	0.006	0.305**	دال إحصائيا
التكوين أثناء الخدمة	0.023	0.254**	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (17)

بما أن قيمة sig أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري H⁰a الذي نصه: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والمعرفة المهنية" ونقبل الفرض البديل H¹a الذي نصه: "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والمعرفة المهنية" أي ان هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بالنسبة للتكوين الذاتي والتكوين أثناء الخدمة فكلما ارتفع معدل التكوين الذاتي والتكوين أثناء الخدمة ترتفع بنسبة قليلة المعرفة المهنية

H1b: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين (التكوين الذاتي ،التكوين أثناء الخدمة) والالتزام المهني".

الجدول رقم(19): يوضح معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والالتزام المهني

الالتزام المهني	مستوى المعنوية sig	معامل الارتباط	القرار
-----------------	--------------------	----------------	--------

غير دال إحصائيا	0.156	0.165	التكون الذاتي
دال إحصائيا	0.306**	0.006	التكوين أثناء الخدمة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (18)

بما أن قيمة sig أكبر من 0.05 فإننا نقبل الفرض الصفري H^0_b الذي نصه: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين الذاتي و الالتزام المهني" أما بالنسبة للتكوين أثناء الخدمة فإن sig أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري الذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكوين أثناء الخدمة و الالتزام المهني" نقبل الفرض البديل bH_1 "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكوين أثناء الخدمة و الالتزام المهني" وعليه نقبل الفرض الرئيسي: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني"

الفرض الرئيسي الثاني H_2 : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني".

H_{2a} : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني تعزى متغير الخبرة المهنية".

الجدول رقم (20): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين والخبرة المهنية

ANOVA à 1 facteur		اختبار Levene	
مستوى المعنوية sig	قيمة F	مستوى المعنوية sig	قيمة F

0.012	3.924	0.605	0.619
-------	-------	-------	-------

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (19)

وفق جدول **Levene** نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) أكبر من 0.05 إذن البيانات متجانسة

وقيمة الدلالة المعنوية (sig) 0.012 وهي أقل من 0.05 وقيمة F المحسوبة 3.927 وهي أكبر من قيمة F الجدولية 3.115 وحسب قاعدة القرار فإننا نرفض الفرض الصفري **H^oa** الذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية ونقبل الفرض البديل **H₂a** الذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية" لصالح الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية من 6 سنوات إلى 10 سنوات .

H₂b: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكوين لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني تعزى متغير الرتبة

الجدول رقم (21): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين والرتبة

ANOVA à 1 facteur		اختبار Levene	
مستوى المعنوية sig	قيمة F	مستوى المعنوية sig	قيمة F
0.816	0.204	0.670	0.403

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (20)

وفق جدول **Levene** نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) أكبر من 0.05 إذن البيانات متجانسة

وقيمة الدلالة المعنوية (sig) 0.816 وهي أكبر من 0.05 وقيمة F المحسوبة 0.204 وهي أصغر من قيمة F الجدولية 3.115 وحسب قاعدة القرار فإننا نرفض الفرض البديل **H_{2b}** الذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الرتبة" ونقبل الفرض البديل **H_{2b}** الذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الرتبة"

-الفرض الرئيسي الثالث H₃: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية وعدد من

المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني"

H_{3a}: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة

التكوين المهني تعزى متغير الخبرة المهنية"

الجدول رقم (22): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية والخبرة المهنية

ANOVA à 1 facteur		اختبار Levene	
مستوى المعنوية sig	قيمة F	مستوى المعنوية sig	قيمة F
0.742	0.415	0.170	1.720

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (21)

وفق جدول **Levene** نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) أكبر من 0.05 إذن البيانات متجانسة

وقيمة الدلالة المعنوية (sig) 0.742 وهي أكبر من 0.05 وقيمة F المحسوبة 0.415 وهي أصغر من قيمة F الجدولية 3.115 وحسب قاعدة القرار فإننا نرفض الفرض البديل H_3a الذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية" ونقبل الفرض الصفري H^0 الذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الخبرة المهنية"

H_3b : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني تعزى متغير الرتبة"

الجدول رقم (23): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية الرتبة

ANOVA à 1 facteur		اختبار Levene	
مستوى المعنوية sig	قيمة F	مستوى المعنوية sig	قيمة F
0.858	0.153	0.067	2.801

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

أنظر الملحق رقم (22)

وفق جدول **Levene** نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية (sig) أكبر من 0.05 إذن البيانات متجانسة

وقيمة الدلالة المعنوية (sig) 0.858 وهي أكبر من 0.05 وقيمة F المحسوبة 0.153 وهي أصغر من قيمة F الجدولية 3.115 وحسب قاعدة القرار فإننا نرفض الفرض البديل H_3b والذي نصه: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى الرتبة" ونقبل الفرض الصفري H^0 الذي نصه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم والتكوين المهنيين تعزى متغير الرتبة"

وعليه نقوم برفض الفرضية الرئيسية الثالثة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أبعاد الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني تعزى متغير الرتب "

مناقشة الفرضيات :

مناقشة الفرض الرئيسي الأول: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني"

توصلت الطالبتان من خلال نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد علاقة ارتباط طردية (موجبة) بين التكوين والكفاءة المهنية ضعيفة نسبيا وذلك ونرجع ذلك حسب خبرتنا الميدانية، بما أننا نعمل في المؤسسات محل الدراسة لنقص كبير في العمليات التكوينية وعدم إعطاء أهمية كبيرة للبرامج التكوينية، وقد توافقت بعض الدراسات السابقة مع دراستنا نذكر منها : دراسة (إيمان راتب النيصافي، 2020) حيث توصلت دراستها إلى أنه يوجد علاقة ارتباطية قوية موجبة بين التدريب وأداء المهام، كما توصلت الباحثتان (روميل مليكة و خدروش سلاف، 2018) من خلال مناقشة وتحليل نتائج دراستهما: أن التكوين يسهم في زيادة الكفاءة المهنية

الفرض الرئيسي الثاني: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين وعدد من المتغيرات

الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني".

حيث اتضح صحة نتائج الفرض الجزئي الأول يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين والخبرة المهنية وذلك راجع لأن الأساتذة يقومون بتكوين أنفسهم ذاتيا فيتمكنون من اكتساب مهارات وحلول لبعض المشكلات اليومية التي يواجهونها في ميدان العمل، ولكن دراسة (فضل الدين مصطفى، 2018) توصلت لنتائج مختلفة حيث توصل الباحث أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في فعالية التكوين أثناء الخدمة في ظل

الإصلاحات التربوية تعزى متغير الخبرة المهنية

أما الفرض الجزئي الثاني فقد تم رفضه بحيث لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التكوين والرتب لدى الأساتذة وذلك راجع لأنهم يتلقون نفس محتوى التكوين ويتعرضون لنفس الظروف التنظيمية وشروط العمل بالإضافة لتلقيهم نفس المهام مما يجعلهم متساويين.

-الفرض الرئيسي الثالث: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية وعدد من

المتغيرات الديمغرافية (الخبرة المهنية، الرتبة) لدى أساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة التكوين المهني"

تبين من خلال الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة والمتغيرات الديمغرافية وهذا

على عكس ما جاءت به نتائج دراسة (عبد العزيز شيخي، 2020) أين أثبتت دراسته أنه توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في الكفايات المهنية تبعا لمتغير الخبرة المهنية والتفاعل بينهما

الخاتمة:

من خلال دراسة توصلنا أن التكوين يعد من أهم الأساليب النجعة التي تتبناها المؤسسات من أجل الرفع من الكفاءة المهنية وهو بمثابة استثمار هام فعلى كل المؤسسات تولي له اهتمام كبيرا ويعتبر الحجر الأساسي والرئيسي لرفع الكفاءة المهنية حيث أصبح أداة فعالة لزيادة القدرة على أداء المهام وإنجاز الاعمال بدقة وجودة عالية ومن خلال الدراسة التي قمنا بها حول التكوين والكفاءة المهنية في المؤسسات التربوية والتكوينية التي جمعناها من ميدان الدراسة والبيانات الإحصائية التي أثبتت أن التكوين يسهم في رفع المستوى الكفاءة المهنية للأستاذ وذلك بوضع برامج جيدة وهادفة تغطي النقائص الموجودة في أداء الأساتذة لرفع من كفاءتهم .

التوصيات والاقتراحات:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج جعلتنا نقترح بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين التكوين لترفع الكفاءة المهنية:

- إعادة النظر في برامج تكوين الأساتذة بصفة عامة والاهتمام بطرائق التدريس معتمد على علم النفس وعلوم التربية والتكنولوجيا.
- الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم وذلك بتدريس مواد التشريع والقانون و كذلك الإعلام الآلي.
- إخضاع الأساتذة الجدد لتكوين مدته سنة في المدارس العليا للأساتذة، يركز أساسا على الإعداد البيداغوجي والثقافي مع إجراء تدريبات ميدانية .

- تحسين ظروف العمل بالنسبة للأستاذ والتخفيف من كثافة البرامج الدراسية لتحسين مستوى التحصيل العلمي.

- ربط نظام التكوين بنظام المكافآت والحوافز سواء مادية أو معنوية

قائمة المراجع:

-أحمد ، ط. (1993). الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .

-بوكرمة ، ف . ز. (2008). الكفاءة مفاهيم ونظريات . الجزائر : دار هومة للتوزيع والنشر .

-حبيب ،ص.(1997) . معجم إدارة الموارد البشرية .بيروت: مكتبة لبنان الناشر.

-حسين ،أ.ش. (2000). التلوث الضوضائي. مصر: الدار العربية للكتاب .

-حمدي ،ي.(1999). علم النفس الصناعي . الكويت: دار الكتاب الحديث.

-صالح، ع .س.(1994). إدارة الأفراد . طرابلس: الجامعة المفتوحة .

-فاروق .س .ع . (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.

-يونس،ع. *مقاربة التدريس بالكفاءات* ، مجلة المعلم الالكترونية -

www.aloalim.net/10h11.122015

_فليب، ب . (2004). بناء الكفاءات انطلاقا من المدرسة.(ترجمة ل بوتلاي) . المغرب :منشورات عالم التربية .

_كمال ،م و سماح ،ص . (2010) *تسيير الكفاءات* . مجلة أبحاث الاقتصادية وإدارية ،(7) بسكرة

_مجدي ،ع.ه.(2007)، سلسلة دراسات في الأنشطة التربوية . الإسكندرية :المكتب الجامعي الحديث.

_محمد ،أن وآخرون . (1998). الصدمة النفسية . بيروت: دار النهضة العربية .

_مسلم ص.ع .ا.(2007). *إدارة الموارد البشرية*. مصر :المكتب الجامعي الحديث .

-ابراهيم ،م . (2002). الاقتصاد السياسي مبادئ مدارس وأنظمة . لبنان :دار المنهل اللبناني .

-ابراهيم ،ع .ح.(2005). *دور التكوين في تميم وتنمية الموارد البشرية*. مجلة العلوم الانسانية، جامعة

محمد خيضر بسكرة، (7)، الجزائر

-أحمد ،ي .ر . (2009). *دور التدريب في دعم عملية الإبداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*

”دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية“ (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير والعلوم التجارية ،جامعة بومرداس.

-أعقون، ع.(2007). سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية. (مذكرة مكملة لنيل شهادة

الماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة.

-الصيرفي، م. ع. أ.(2009). التدريب الإداري. الأردن: دار المنهج للنشر .

-الطعاني، ح. أ.(2010). التدريب الإداري المعاصر. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2

-بزايد، ن.(2010). التكوين إستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إدارات شركة "سوناطراك". (

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه غير منشورة) في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة وهران السانية،.

-بلقايد، إ.(2006). أهمية التكوين ودوره في تحسين الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية (دراسة حالة

GPL/Z، رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة

وهران .

-بن دريدي، م.(2010). إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية (التدريب،

التحفيز) (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير) . كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة

منتوري، قسنطينة.

-بن يمين، س.(2015). تنمية الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط1.

-جوقطف، م. (2013) . التكوين أثناء الخدمة ودور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية (

مذكرة الماجستير غير منشورة) كلية العلوم الاجتماعية جامعة محمد خيضر، بسكرة.

-توفيق، ع. ر.(2002). العملية التدريبية. مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة: ط2.

-جودة، م. أ(2003). إدارة الموارد البشرية . الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع .

-حبيش، ع.أ. ر.(2019). الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها. مجلة الأكاديمية للدراسات

الاجتماعية والإنسانية العدد، (38)

- حريق، خ.(2011). إستراتيجية التدريب في ظل إدارة الجودة الشاملة من أجل تحقيق الميزة التنافسية. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه غير منشورة).إدارة الأفراد وحوكمة الشركات . كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- حسان ،ز.(1994). السالمة الصحية المهنية . عمان: دار الفكر .
- خضير ، ك، ح ،ي، ك، ا.(2011).إدارة الموارد البشرية .عمان: دار المسيرة للنشر والطباعة، ط4.
- ساعاتي،ا.(1998). إدارة الموارد البشرية من نظرية إلى التطبيق،مصر: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع .
- سعد، أ. ج .(2004).تصميم نظم التدريب والتطوير .الرياض :معهد الإدارة العامة .
- شاويش م . ن.(2005). إدارة الموارد البشرية . الأردن :دار الشرق ط3.
- صلاح ،ص . م.(2010). التريب (الأسس والمبادئ).عمان :ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع ،ط1
- صلاح الدين، م.ع .(2001). الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات . مصر: لدار الجامعية للنشر والتوزيع .
- ضياء، م.م.(1998).النظرية الاقتصادية للاقتصاد الجزئي . الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية .
- عبد العزيز ،ب.أ.أ.(2009).نحو بناء برنامج تدريبي لتطوير المهارات الاستراتيجية للقادة الأمنيين.(أطروحة دكتوراه غير منشورة)،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض.
- عبد المعطي ،ع ويعقوب، ح.(2008). التدريب وتنمية الموارد البشرية الاسس والعمليات . عمان :دار الزهران للنشر.
- علي ، س .(1985).إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية . القاهرة :مكتبة غريب للنشر .
- علي ،ي. م و آخرون .(2009).قياس أثر التدريب في أداء العاملين . مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، 31(1) .
- علي،ر .(2005). كفايات الأداء التدريسي. القاهرة: دار الفكر العربي، ط1.

- عمار ،ط.ك.(1995).علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث . بنغازي : دار الكتاب الوطنية .
- فاخر ،ع. أنواع العمل (1971). مجلة العربي ،(156) ،سوريا
- ماهر،م.(2004). إدارة الموارد البشرية ،مصر :الدار الجامعية .
- محمد ،ع .م.(1986). علم اجتماع التنظيم . السكندرية:دار المعرفة الجامعية .
- محمد، ا.ب.(2004). إدارة الموارد البشرية. القاهرة :دار الجامعة الجديدة.
- محمد، ف. ص.(2004) . إدارة الموارد البشرية. عمان:دار الحامد .
- مرزوق ،ن.(2013). دور التكوين في عملية التغيير التنظيمي ،(مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر غير منشورة)،قسم علوم التسيير .كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة أكلي محند أولحاج البويرة،
- مصطفى، ن. ش. (1996). إدارة الموارد البشرية. الأردن: الجامعة الأردنية.
- مياط ،ص .(2007) .التكوين المهني والفعالية التنظيمية (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية)،جامعة مونتوري قسنطينة ،الجزائر .
- ناصر، د.ع. (2003). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. الجزائر: دار المحمدية.
- ناصر، س ومحمدش، ب وحداد، س ومخولف، ف. (2014). دليل تطبيقي لتسيير الموارد البشرية. الجزائر .

-Revue de médecine du travail. (1984) . éditions publicitaire. paris.

- Pierre. (1994). **La formation performante**. Alger: Office De Publication

Universitaires

الملحق رقم(1):استبيان الدراسة الاستطلاعية

الرقم	البند	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التكوين						
01	-أرى أن التكوين الذاتي أسلوب ناجح .					
02	-أحرص على حضور الندوات التكوينية					
03	- يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهارات					
04	-أحرص على حضور الملتقيات التكوينية					
05	- أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتيقني بمدى أهميته					
06	- ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية معارفي					
07	- أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع					
08	-أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام					
09	- يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة					
10	-استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة					
11	-أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي					
12	-يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح					
13	-يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي عملي					
14	-يفيدني التكوين أثناء الخدمة من زيادة معارفي القانونية					
الكفاءة المهنية						
15	لدى معرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعاملية					
16	أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية					
17	- أرى أن لدى معارف كافية عن طبيعة المتعلم					
18	-أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين					
19	-لدى إلمام جيد بأخلاقية المهنة					
20	- ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس					
21	-ثقافتي القانونية لأبأس بها					
22	أحرص على تنفيذ ما جاء في المنهاج					
23	-أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها					
24	-ألتزم بسرية المهنية					
25	-لدى إلمام جيد بالمناخ العمل ومكوناته.					
26	-أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية					
27	- اختيار الوسيلة التعليمية لكل درس					
28	- الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين					
29	-اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى					
30	-أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي					
31	-استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية التعليمية التعليمية					
32	-أراعي ضوابط الجودة في التعليم والتعلم					

الملحق رقم (02) عامل ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية

Corrélations

		الدرجة الكلية	التكوين الذاتي	التكوين أثناء الخدمة	المعرفة المهنية	الإلتزام المهني
الدرجة الكلية	Corrélation de Pearson	1	.642**	.682**	.785**	.655**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
التكوين الذاتي	Corrélation de Pearson	.642**	1	.377**	.305**	.075
	Sig. (bilatérale)	.000		.001	.006	.507
	N	80	80	80	80	80
التكوين أثناء الخدمة	Corrélation de Pearson	.682**	.377**	1	.254*	.266*
	Sig. (bilatérale)	.000	.001		.023	.017
	N	80	80	80	80	80
المعرفة المهنية	Corrélation de Pearson	.785**	.305**	.254*	1	.553**
	Sig. (bilatérale)	.000	.006	.023		.000
	N	80	80	80	80	80
الإلتزام المهني	Corrélation de Pearson	.655**	.075	.266*	.553**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	.507	.017	.000	
	N	80	80	80	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (03) معامل ارتباط الفقرات بالأبعاد

	التكوين_الذاتي	أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي بمدى أهميته	أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي
Corrélacion de Pearson	1	.441**	.448**	.462**	.503**	.455**	.665**	.468**
التكوين_الذاتي Sig. (bilatérale)		.004	.004	.003	.001	.003	.000	.002
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	.441**	1	.531**	.520**	-.025-	-.099-	-.008-	-.163-
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.004	.000	.000	.001	.880	.544	.962	.314
N	40	40	40	40	40	40	40	40
يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	.448**	.531**	1	.245	-.083-	.106	-.054-	.040
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.004	.000	.000	.128	.611	.514	.739	.805
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي بمدى أهميته	.462**	.520**	.245	1	.118	-.175-	.234	-.004-
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.003	.001	.128	.469	.469	.279	.146	.982
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	.503**	-.025-	-.083-	.118	1	-.039-	.380*	.158
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.001	.880	.611	.469	.810	.810	.016	.330
N	40	40	40	40	40	40	40	40
يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	.455**	-.099-	.106	-.175-	-.039-	1	.317*	.269
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.003	.544	.514	.279	.810	.810	.046	.093
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	.665**	-.008-	-.054-	.234	.380*	.317*	1	.271
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.000	.962	.739	.146	.016	.046	.090	.090
N	40	40	40	40	40	40	40	40
يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	.468**	-.163-	.040	-.004-	.158	.269	.271	1
Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale)	.002	.314	.805	.982	.330	.093	.090	.090
N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	التكوين_أثناء_ا لخدمة	أحرص على حضور الندوات التكوينية	أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية مهاراتي	أرى أن التكوين أثناء الخدمة مهم في المهام والمصطلحات	أستفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح	يفيد التكوين أثناء الخدمة من زيادة معارفي القانونية
Corrélation de التكوين_أثناء_ Pearson	1	.633**	.637**	.761**	.660**	.411**	.572**	.265
الخدمة Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.008	.000	.098
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أحرص على حضور Corrélation de Pearson	.633**	1	.567**	.493**	.268	.170	.116	.100
الندوات التكوينية Sig. (bilatérale)	.000		.000	.001	.095	.294	.476	.538
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أحرص على حضور Corrélation de Pearson	.637**	.567**	1	.572**	.168	.298	.179	-.108-
الملتقيات التكوينية Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.300	.062	.270	.506
N	40	40	40	40	40	40	40	40
ساعدت التربصات التي Corrélation de Pearson	.761**	.493**	.572**	1	.488**	.065	.308	.124
أحضرها في تنمية مهاراتي Sig. (bilatérale)	.000	.001	.000		.001	.690	.054	.445
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أرى أن التكوين أثناء Corrélation de Pearson	.660**	.268	.168	.488**	1	.193	.356*	.035
الخدمة مهم في المهام Sig. (bilatérale)	.000	.095	.300	.001		.233	.024	.828
N	40	40	40	40	40	40	40	40
أستفيد من التكوين أثناء Corrélation de Pearson	.411**	.170	.298	.065	.193	1	.203	-.297-
الخدمة في اكتساب طرائق Sig. (bilatérale)	.008	.294	.062	.690	.233		.208	.063
N	40	40	40	40	40	40	40	40
تدريس مختلفة								

يمكنني التكوين	Corrélacion de	.572**	.116	.179	.308	.356*	.203	1	.019
أثناء الخدمة	Pearson								
من التعامل مع	Sig. (bilatérale)	.000	.476	.270	.054	.024	.208		.906
التلاميذ بشكل	N	40	40	40	40	40	40	40	40
صحيح									
يفيد التكوين	Corrélacion de	.265	.100	-.108-	.124	.035	-.297-	.019	1
اثناء الخدمة	Pearson								
من زيادة	Sig. (bilatérale)	.098	.538	.506	.445	.828	.063	.906	
معارفي	N	40	40	40	40	40	40	40	40
القانونية									

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	المعرفة_المهنية	لدي معرفة كافية بحقوقى وواجباتى الخاصة بالعملية التعليمية	أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	لدي إلمام جيد بأخلاقيات المهنة	ثقافتى القانونية لا بأس بها	أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	لدي إلمام جيد بمناخ العمل ومكوناته	اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	اختيارا لوضعية تعليمية مناسبة لكل محتوى	استخدم الوسائل التكنولوجية فى العملية التعليمية	
Corrélation de Pearson	1	.507**	.637**	.477**	.347*	.574**	.659**	.435**	.343*	.294	
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.001	.000	.002	.028	.000	.000	.005	.030	.066	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
لدي معرفة كافية بحقوقى وواجباتى الخاصة بالعملية التعليمية	Corrélation de Pearson	.507**	1	.069	-.093-	.313*	.298	.353*	.236	.497**	.010
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.001	.671	.566	.049	.062	.025	.143	.001	.950	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	Corrélation de Pearson	.637**	.069	1	.653**	-.140-	.131	.330*	.018	-.073-	-.021-
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.000	.671	.000	.390	.419	.037	.912	.654	.898	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
لدي إلمام جيد بأخلاقيات المهنة	Corrélation de Pearson	.477**	-.093-	.653**	1	-.261-	-.074-	.053	.126	-.259-	.111
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.002	.566	.000	.104	.648	.746	.438	.107	.496	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
ثقافتى القانونية لا بأس بها	Corrélation de Pearson	.347*	.313*	-.140-	-.261-	1	.445**	.217	.258	.129	.119
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.028	.049	.390	.104	.004	.179	.108	.427	.465	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	Corrélation de Pearson	.574**	.298	.131	-.074-	.445**	1	.344*	.246	.468**	.181
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.000	.062	.419	.648	.004	.030	.126	.002	.264	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
لدي إلمام جيد بمناخ العمل ومكوناته	Corrélation de Pearson	.659**	.353*	.330*	.053	.217	.344*	1	.256	.391*	-.050-
المعرفة_المهنية Sig. (bilatérale)		.000	.025	.037	.746	.179	.030	.110	.013	.759	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

اختيار الوسيلة	Corrélation de Pearson	.435**	.236	.018	.126	.258	.246	.256	1	.209	.000
التعليمية	Sig. (bilatérale)	.005	.143	.912	.438	.108	.126	.110		.197	1.000
المناسبة لكل	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
محتوى											
اختيار الوضعية	Corrélation de Pearson	.343*	.497**	-.073-	-.259-	.129	.468**	.391*	.209	1	-.151-
التعليمية	Sig. (bilatérale)	.030	.001	.654	.107	.427	.002	.013	.197		.353
المناسبة لكل	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
محتوى											
استخدم الوسائل	Corrélation de Pearson	.294	.010	-.021-	.111	.119	.181	-.050-	.000	-.151-	1
التكنولوجيا في	Sig. (bilatérale)	.066	.950	.898	.496	.465	.264	.759	1.000	.353	
العملية التعليمية	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
التعلمية											

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	الالتزام المهني	أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	أحرص على تنفيذ ماجاء في المنهاج	ألتزم بالسرية المهنية	أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم المكتسبات	أحرص على تحقيق النتيجة الايجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي	أراعي ضوابط الجودة في التعليم والتعلم
الالتزام المهني	1	.076	.516**	.475**	.275	.429**	.706**	.280	.316*	.314*
Corrélacion de Pearson										
Sig. (bilatérale)		.643	.001	.002	.086	.006	.000	.080	.047	.049
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	.076	1	.235	-.028-	-.375-*	-.478-**	-.279-	.325*	.069	-.122-
Corrélacion de Pearson										
Sig. (bilatérale)	.643		.144	.865	.017	.002	.082	.041	.673	.452
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	.516**	.235	1	.384*	-.131-	-.103-	.458**	-.017-	-.016-	-.137-
Corrélacion de Pearson										
Sig. (bilatérale)	.001	.144		.014	.422	.529	.003	.918	.921	.399
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	.475**	-.028-	.384*	1	.007	.224	.102	-.417-**	.184	.162
Corrélacion de Pearson										
Sig. (bilatérale)	.002	.865	.014		.965	.164	.531	.007	.257	.319
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أحرص على تنفيذ ماجاء في المنهاج	.275	-.375-*	-.131-	.007	1	.073	.388*	-.136-	-.197-	-.023-
Corrélacion de Pearson										
Sig. (bilatérale)	.086	.017	.422	.965		.656	.013	.401	.224	.888
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ألتزم بالسرية المهنية	.429**	-.478-**	-.103-	.224	.073	1	.339*	.048	.069	.305
Corrélacion de Pearson										

	Sig. (bilatérale)	.006	.002	.529	.164	.656		.032	.767	.674	.055
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرة العملية التعليمية	Corrélation de Pearson	.706**	-.279-	.458**	.102	.388*	.339*	1	.269	-.033-	-.036-
	Sig. (bilatérale)	.000	.082	.003	.531	.013	.032		.093	.840	.823
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
الالتزام بالموضوعية	Corrélation de Pearson	.280	.325*	-.017-	-.417-**	-.136-	.048	.269	1	.160	-.131-
أثناء تقييم المكتسبات	Sig. (bilatérale)	.080	.041	.918	.007	.401	.767	.093		.324	.422
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية	Corrélation de Pearson	.316*	.069	-.016-	.184	-.197-	.069	-.033-	.160	1	.207
المرجوة أثناء تأدية مهام	Sig. (bilatérale)	.047	.673	.921	.257	.224	.674	.840	.324		.200
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
أراعي ضوابط الجودة في التعلم والتعلم	Corrélation de Pearson	.314*	-.122-	-.137-	.162	-.023-	.305	-.036-	-.131-	.207	1
	Sig. (bilatérale)	.049	.452	.399	.319	.888	.055	.823	.422	.200	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (04) معامل ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.485	32

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle encas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle encas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach encas de suppression de l'élément
أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	129.3250	152.174	.024	.485
أحرص على حضور الندوات التكوينية	129.4750	148.051	.332	.469
يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	129.3750	151.574	.082	.482
أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	129.5250	145.128	.438	.459
أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي بمدى أهميته	129.5000	150.667	.196	.478
ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية مهاراتي	129.4500	146.972	.306	.466
أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	129.4500	151.690	.040	.485
أرى أن التكوين أثناء الخدمة مهم في المهام والمصطلحات	129.4000	146.144	.324	.464
يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	129.6250	151.471	.068	.483
أستفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	129.4500	149.741	.165	.476
أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	129.8750	149.651	.170	.476
يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح	129.6000	145.374	.339	.461
يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	129.5500	147.074	.354	.466
يفيد التكوين أثناء الخدمة من زيادة معارف القانونية	128.9250	138.994	.032	.516
لدي معرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعليمية	129.4750	146.871	.416	.464
أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	129.2000	151.190	.103	.481
أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	129.8250	149.276	.117	.478
أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	129.6500	147.259	.287	.467
لدي إلمام جيد بأخلاقيات المهنة	129.4500	147.997	.237	.471
ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	129.4750	148.563	.296	.471

ثقافتني القانونية لأبأس بها	129.5750	149.225	.245	.473
أحرص على تنفيذ ماجاء في المنهاج	129.4750	149.025	.211	.474
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	129.5000	146.974	.288	.467
ألتزم بالسرية المهنية	129.2500	148.090	.314	.469
لدي إلمام جيد بمناخ العمل ومكوناته	129.5750	146.404	.341	.464
أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	129.4000	147.067	.399	.465
اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	129.2750	150.102	.182	.477
الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم المكتسبات	129.2000	151.241	.140	.480
اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى	129.1250	147.958	.365	.468
أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامتي	129.0750	147.917	.406	.468
استخدم الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية	129.6250	145.984	.292	.464
أراعي ضوابط الجودة في التعليم والتعلم	128.1500	80.592	.133	.695

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.695	31

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle encas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle encas de suppression d'un élément	Corrélation compl ète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach encas de suppression de l'élément
أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	123.9000	76.810	.248	.687
أحرص على حضور الندوات التكوينية	124.0500	75.382	.474	.677
يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	123.9500	76.203	.379	.682
أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	124.1000	74.964	.414	.678
أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي بمدى أهميته	124.0750	78.020	.280	.688
ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية مهاراتي	124.0250	74.076	.456	.674
أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	124.0250	78.948	.066	.698
أرى أن التكوين أثناء الخدمة مهم في المهام والمصطلحات	123.9750	73.204	.484	.671

يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	124.2000	79.036	.082	.696
أستفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	124.0250	77.051	.238	.688
أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	124.4500	77.792	.178	.691
يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح	124.1750	72.969	.467	.671
يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	124.1250	74.471	.499	.674
يفيد التكوين أثناء الخدمة من زيادة معارف في القانونية	123.5000	67.026	.035	.807
لدي معرفة كافية بحقوقى وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية	124.0500	76.510	.361	.683
أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	123.7750	80.128	.006	.699
أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	124.4000	72.451	.416	.673
أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	124.2250	74.794	.394	.678
لدي إلمام جيد بأخلاقيات المهنة	124.0250	75.153	.351	.680
ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	124.0500	75.792	.433	.679
تقافتي القانونية لا بأس بها	124.1500	79.003	.116	.694
أحرص على تنفيذ ما جاء في المنهاج	124.0500	78.510	.126	.694
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	124.0750	76.481	.249	.686
ألتزم بالسرية المهنية	123.8250	77.122	.286	.686
لدي إلمام جيد بمناخ العمل ومكوناته	124.1500	76.182	.293	.684
أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	123.9750	76.333	.376	.682
اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	123.8500	79.208	.094	.695
الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم المكتسبات	123.7750	80.230	.014	.698
اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى	123.7000	76.882	.352	.684
أحرص على تحقيق النتيجة الايجابية المرجوة أثناء تأدية مهامى	123.6500	76.746	.405	.683
استخدم الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية	124.2000	76.062	.235	.687

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
-------------------	-------------------

الملحق رقم (05) خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
ذكر	13	32.5	32.5	32.5
أنثى	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الملحق رقم(06) خصائص العينة حسب متغير الرتب

الرتبة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
أستاذمدرسة ابتدائية	12	30.0	30.0	30.0
أستاذ رئيسي	5	12.5	12.5	42.5
أستاذمكون	2	5.0	5.0	47.5
أستاذتعليموتكوينمهنى من الدرجة 1	8	20.0	20.0	67.5
أستاذ تعليم وتكوين مهنى من الدرجة 2	9	22.5	22.5	90.0
أستاذمكلف بالهندسة البيداغوجية	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الملحق رقم(07) خصائص العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
أقل من 5 سنوات	4	10.0	10.0	10.0
من 5 إلى 10 سنوات	17	42.5	42.5	52.5
من 10 إلى 15 سنة	10	25.0	25.0	77.5
من 15 إلى 20	4	10.0	10.0	87.5
من 20 فما فوق	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

الملحق رقم(08) استبيان في صورته النهائية

الرقم	البنود	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-------	--------	----------------	-----------	-------	-------	------------

التكوين

- 01 - أرى أن التكوين الذاتي أسلوب ناجح .
- 02 - أحرص على حضور الندوات التكوينية
- 03 - يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهارات
- 04 - أحرص على حضور الملتقيات التكوينية
- 05 - أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي بمدى أهميته
- 06 - ساعدت التربصات التي أحضرها في تنمية معارفي
- 07 - أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع
- 08 - أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام
- 09 - يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة
- 10 - استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة
- 11 - أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي
- 12 - يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح
- 13 - يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي عملي

الكفاءة المهنية

- 14 - لدى معرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعاملية
- 15 - أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية
- 16 - أرى أن لدى معارف كافية عن طبيعة المتعلم
- 17 - أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين
- 18 - لدى إلمام جيد بأخلاقية المهنة
- 19 - ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس
- 20 - ثقافتني القانونية لأبأس بها
- 21 - أحرص على تنفيذ ما جاء في المنهاج
- 22 - أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها
- 23 - ألتزم بسرية المهنة
- 24 - لدى إلمام جيد بالمناخ العمل ومكوناته.
- 25 - أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية
- 26 - أختار الوسيلة التعليمية لكل درس
- 27 - ألتزم بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين
- 28 - أختار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى
- 29 - أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي
- 30 - أستخدم الوسائط التكنولوجية في العملية

التكوين الذاتي/الالتزام المهني التكوين أثناء الخدمة /المعرفة المهنية
الملحق رقم (09) خصائص العينة حسب متغير الجنس(دراسةالاساسية)

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
ذكر	26	32.5	32.5	32.5
أنثى	54	67.5	67.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

الملحق رقم (10) خصائص العينة حسب متغير الرتبة(دراسةالاساسية)

الرتبة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
أستاذمدرسة ابتدائية	34	42.5	42.5	42.5
أستاذ رئيسي	30	37.5	37.5	80.0
أستاذمكون	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

الملحق رقم 11 خصائص العينة حسب الخبرة المهنية دراسةالاساسية)

الخبرة_المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecum ulé
أقل من 5سنوات	16	20.0	20.0	20.0
من 6إلى10سنوات	27	33.8	33.8	53.8
من 11إلى15سنة	22	27.5	27.5	81.3
من 16 فما فوق	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

الملحق رقم 12 اجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين الذاتي

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	80	4.1500	.61829	.06913
يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	80	4.1750	.67082	.07500
أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقيتي بمدى أهميته	80	3.9500	.61418	.06867
أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	80	4.2000	.70081	.07835
يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	80	3.8750	.83249	.09308

أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	80	3.7000	.83287	.09312
يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	80	3.9375	.73508	.08218

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencemoyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
أرى ان التكوين الذاتي أسلوب ناجح	16.636	79	.000	1.15000	1.0124	1.2876
يمكنني التكوين الذاتي من تطوير مهاراتي	15.667	79	.000	1.17500	1.0257	1.3243
أنتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبتي بمدى أهميته	13.835	79	.000	.95000	.8133	1.0867
أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	15.315	79	.000	1.20000	1.0440	1.3560
يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	9.401	79	.000	.87500	.6897	1.0603
أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	7.517	79	.000	.70000	.5147	.8853
يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي في عملي	11.407	79	.000	.93750	.7739	1.1011

الملحق رقم 13 إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد التكوين أثناء الخدمة

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
أحرص على حضور الندوات التكوينية	80	4.0625	.68147	.07619
أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	80	3.9875	.72030	.08053
ساعدت التريصات التي أحضرها في تنمية مهاراتي	80	4.0500	.80975	.09053
أرى أن التكوين أثناء الخدمة مهم في المهام والمصطلحات	80	4.1750	.82332	.09205
أستفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	80	4.1875	.63831	.07136
يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح	80	3.9625	.86337	.09653

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencemoyen ne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
أحرص على حضور الندوات التكوينية	13.945	79	.000	1.06250	.9108	1.2142
أحرص على حضور الملتقيات التكوينية	12.262	79	.000	.98750	.8272	1.1478
ساعدت التريصات التي أحضرها في تنمية مهاراتي	11.598	79	.000	1.05000	.8698	1.2302
أرى أن التكوين أثناء الخدمة مهم في المهام والمصطلحات	12.765	79	.000	1.17500	.9918	1.3582
أستفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	16.640	79	.000	1.18750	1.0455	1.3295
يمكنني التكوين أثناء الخدمة من التعامل مع التلاميذ بشكل صحيح	9.971	79	.000	.96250	.7704	1.1546

الملحق رقم 14 إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد المعرفة المهنية

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
لدي معرفة كافية بحقوقي وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعليمية	80	3.9875	.62630	.07002
أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	80	3.8250	.83855	.09375
لدي إمام جيد بأخلاقيات المهنة ثقافتني القانونية لأبأس بها	80	4.1750	.70755	.07911
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	80	3.9750	.59481	.06650
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجيتها	80	3.9500	.84043	.09396
لدي إمام جيد بمناخ العمل ومكوناته اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	80	3.9875	.68425	.07650
أختار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	80	4.2375	.64128	.07170
أختار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	80	4.3750	.51250	.05730
أستخدم الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية التعليمية	80	4.025	.7952	.0889

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencemoyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
لدي معرفة كافية بحقوقى وواجباتى الخاصة بالعملية التعليمية التعليمية	14.103	79	.000	.98750	.8481	1.1269
أرى أن لدي معارف كافية عن طبيعة المتعلم	8.800	79	.000	.82500	.6384	1.0116
لدي إلمام جيد بأخلاقيات المهنة	14.853	79	.000	1.17500	1.0175	1.3325
ثقافتى القانونية لأبأس بها	14.661	79	.000	.97500	.8426	1.1074
أمتلك معارف كافية عن طرائق التدريس وإستراتيجياتها	10.110	79	.000	.95000	.7630	1.1370
لدي إلمام جيد بمناخ العمل ومكوناته	12.908	79	.000	.98750	.8352	1.1398
اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة لكل محتوى	17.260	79	.000	1.23750	1.0948	1.3802
اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل محتوى	23.997	79	.000	1.37500	1.2609	1.4891
استخدم الوسائل التكنولوجية في العملية التعليمية	11.530	79	.000	1.0250	.848	1.202

الملحق رقم 15 إجابات عينة الدراسة حول فقرات بعد الالتزام المهني

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	80	4.3750	.58190	.06506
أراعى الجانب التشريعى فى التعامل مع المتعلمين	80	4.0375	.68332	.07640
ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	80	4.1875	.63831	.07136
أحرص على تنفيذ ماجاء فى المنهاج	80	4.1625	.66454	.07430
ألتزم بالسرية المهنية	80	4.3125	.66739	.07462
أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	80	4.1625	.53825	.06018
الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم المكتسبات	80	4.3625	.48376	.05409
أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامى	80	4.4875	.50300	.05624

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différencemoyen ne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	21.135	79	.000	1.37500	1.2455	1.5045
أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	13.580	79	.000	1.03750	.8854	1.1896
ألتزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	16.640	79	.000	1.18750	1.0455	1.3295
أحرص على تنفيذ ماجاء في المنهاج	15.646	79	.000	1.16250	1.0146	1.3104
ألتزم بالسرية المهنية	17.590	79	.000	1.31250	1.1640	1.4610
أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرة عملية التعليمية	19.318	79	.000	1.16250	1.0427	1.2823
الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم المكتسبات	25.192	79	.000	1.36250	1.2548	1.4702
أحرص على تحقيق النتيجة الايجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي	26.451	79	.000	1.48750	1.3756	1.5994

الملحق رقم 16 اختبار التوزيع الطبيعي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
العلاقة بينهما	.055	80	.200*	.980	80	.242

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم 17 معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والمعرفة المهنية

Corrélations

		التكوين الذاتي	التكوين أثناء الخدمة	المعرفة المهنية
التكوين الذاتي	Coefficient de corrélation	1.000	.474**	.313**
	Sig. (bilatérale)	.	.000	.005
	N	80	80	80
التكوين أثناء الخدمة	Coefficient de corrélation	.474**	1.000	.287**
	Sig. (bilatérale)	.000	.	.010
	N	80	80	80
المعرفة المهنية	Coefficient de corrélation	.313**	.287**	1.000
	Sig. (bilatérale)	.005	.010	.
	N	80	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم 18 معامل الارتباط بين أبعاد التكوين والالتزام المهني

Corrélations

		التكوين الذاتي	التكوين أثناء الخدمة	الإلتزام المهني
التكوين الذاتي	Coefficient de corrélation	1.000	.474**	.156
	Sig. (bilatérale)	.	.000	.166
	N	80	80	80
Rho de Spearman التكوين أثناء الخدمة	Coefficient de corrélation	.474**	1.000	.306**
	Sig. (bilatérale)	.000	.	.006
	N	80	80	80
الإلتزام المهني	Coefficient de corrélation	.156	.306**	1.000
	Sig. (bilatérale)	.166	.006	.
	N	80	80	80

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

الملحق رقم 19 اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين والخبرة المهنية

Descriptives

التكوين

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la		Minimum	Maximum
					moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 5 سنوات	16	50.8750	3.57538	.89384	48.9698	52.7802	44.00	59.00
من 6 إلى 10 سنوات	27	54.9259	4.19639	.80760	53.2659	56.5860	43.00	60.00
من 11 إلى 15 سنة	22	51.3182	5.60090	1.19412	48.8349	53.8015	39.00	63.00
من 16 فما فوق	15	51.1333	5.11115	1.31969	48.3029	53.9638	42.00	62.00
Total	80	52.4125	4.94705	.55310	51.3116	53.5134	39.00	63.00

Test d'homogénéité des variances

التكوين

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
.619	3	76	.605

ANOVA à 1 facteur

التكوين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	259.280	3	86.427	3.924	.012
Intra-groupes	1674.108	76	22.028		
Total	1933.387	79			

الملحق رقم 20 اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أبعاد التكوين الرتبة

Descriptives

التكوين

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أستاذ مدرسة ابتدائية	34	52.7941	5.07387	.87016	51.0238	54.5645	39.00	63.00
أستاذ رئيسي	30	52.2667	4.68257	.85492	50.5182	54.0152	39.00	60.00
أستاذ مكون	16	51.8750	5.40216	1.35054	48.9964	54.7536	42.00	62.00
Total	80	52.4125	4.94705	.55310	51.3116	53.5134	39.00	63.00

Test d'homogénéité des variances

التكوين

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
.403	2	77	.670

ANOVA à 1 facteur

التكوين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	10.212	2	5.106	.204	.816
Intra-groupes	1923.175	77	24.976		
Total	1933.387	79			

الملحق رقم 21 اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية والخبرة المهنية

Descriptives

الكفاءة المهنية

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la		Minimum	Maximum
					moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أقل من 5 سنوات	16	70.2500	6.57774	1.64444	66.7450	73.7550	60.00	85.00
من 6 إلى 10 سنوات	27	71.4074	4.83783	.93104	69.4936	73.3212	61.00	78.00
من 11 إلى 15 سنة	22	69.7727	6.05476	1.29088	67.0882	72.4573	59.00	85.00
من 16 فما فوق	15	70.8667	3.22638	.83305	69.0800	72.6534	66.00	76.00
Total	80	70.6250	5.28761	.59117	69.4483	71.8017	59.00	85.00

Test d'homogénéité des variances

الكفاءة المهنية

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
1.720	3	76	.170

ANOVA à 1 facteur

الكفاءة المهنية

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	35.635	3	11.878	.415	.742
Intra-groupes	2173.115	76	28.594		
Total	2208.750	79			

الملحق رقم 22 اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين الكفاءة المهنية الرتبة

Descriptives

الكفاءة المهنية

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la		Minimum	Maximum
					moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
أستاذ مدرسة ابتدائية	34	70.8529	6.02083	1.03256	68.7522	72.9537	60.00	85.00
أستاذ رئيسي	30	70.2000	5.46083	.99701	68.1609	72.2391	59.00	79.00
أستاذ مكون	16	70.9375	3.04344	.76086	69.3158	72.5592	66.00	76.00
Total	80	70.6250	5.28761	.59117	69.4483	71.8017	59.00	85.00

Test d'homogénéité des variances

الكفاءة المهنية

Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Signification
2.801	2	77	.067

ANOVA à 1 facteur

الكفاءة المهنية

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	8.748	2	4.374	.153	.858
Intra-groupes	2200.002	77	28.571		
Total	2208.750	79			