

## حاجيات التكوين أثناء الخدمة والملمح المهني للمعلمين دراسة الفروق بين فئات المعلمين

حسب: الإطار، نوع التوظيف، الاستفادة من التكوين . بولاية مستغانم

*Training needs in ofin- service training and the techers profile .  
Study of differences betwin their catego;rys according to:frame work,typesof  
employment benifit of training*

كروجة الشارف<sup>1\*</sup>، تلوين حبيب<sup>2</sup>

1 جامعة وهران 2 أحمد بن احمد بلقايد وهران (الجزائر) charef.krodja@univ-mosta.dz

2 جامعة وهران 2 أحمد بن احمد بلقايد وهران (الجزائر) . habib.tilouine@univ-oran2.dz

تاريخ الاستلام: 2023/03/01 تاريخ القبول: 2023/04/08 تاريخ النشر: 2023/05/04

ملخص: ازدادت أهمية التكوين أثناء الخدمة في السنوات الأخيرة في الجزائر، كزنه يمثّل حاجة بيداغوجية. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الفروق في حاجيات التكوين للمعلمين أثناء الخدمة بحسب الملمح المهني، من خلال متغيرات: الإطار، نوع التوظيف، الاستفادة من التكوين. قمنا بإعداد أداة قياس للحاجات التكوينية و بعد التأكد من خصائصها السيكومترية أجريت على عينة من 404 معلما في ولاية مستغانم. وبعد جمع المعطيات قمنا بإجراء مقارنات بين مختلف المعلمين باستخدام تحليل التباين المتعدد فحصنا على النتائج التالية: توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح أستاذ التعليم الابتدائي والأستاذ الرئيسي مقارنة بالأستاذ المكون - توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح المعلمين المتخرجين من الجامعة والمتخرجين من المعهد مقارنة بالمعلم الموظف بشكل مباشر. توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح المعلمين الذين استفادوا سنتين مقارنة بالمعلمين الذين استفادوا سنة واحدة والذين استفادوا من التكوين ثلاث سنوات.

الكلمات المفتاحية: حاجات التكوين أثناء الخدمة - الحاجات التكوينية وملمح المعلمين - الفروق في الحاجات التكوينية

**Abstract :** The importance of in-service training has increased in the recent years in Algeria as it represents a pedagogical need .This study aimed to find out the differences in training needs of teachers of in-service training according to the professional profile, trough the variable frame work(calcification),type of employment, benefit of training.We constructed an instrument measuring teachers needs, consisted of 60items, confirmed it's psychometrics characteristics (properties).we applied it on a sample of 404teachers,after collecting data we compared the deferent . teachers profile using the statistical measure MANOVA .(multivariable analysis of variances).the results that there are statistically differences significant in favor of primary school teachers and principal teachers compared to teacher trainers ,there is a statistical significant differences in favor of teachers coming from university and teachers coming from institute employment, and there are statistically significant differences in compared to teachers of direct the training needs in favor of teachers who benefited from training two years compared to teachers who benefited one year and those who benefited from training tree years.

**Keywords:**Training needs in in-service training - training needs and the teachers profile -the differences in training needs

## 1. مقدمة:

شعورا بأهمية تكوين المعلمين و تحسين مستواهم ، دفع الدول المختلفة خاصة المتطورة منها إلى رصد ميزانيات هائلة، وأجهزة متعددة للتكوين أثناء الخدمة لهذا القطب الهام في العملية التعليمية التعليمية. فمن هذه الدول من جعلت التكوين أثناء الخدمة إجباريا ومنها من ربطته بالترقية الإدارية في المهنة ، ومنها من جعلته مجانا ومرتبطة بتحفييزات . وبلدان كالولايات المتحدة جعلت من المعلم يدفع تكاليف تكوينه وإذا نجح في التقييم النهائي ترجع له كل المصاريف مع ترقيته. " ocde 1998" في كتاب " l'école a la page " .<sup>1</sup>

أما في فرنسا فالتكوين أثناء الخدمة غير ممرکز تقوم به عدة مراكز وتشرّف عليه الأكاديميات إذ كتبت في هذا السياق عميدة أكاديمية قر ونوبل إلى رؤساء المؤسسات ومسئولي التكوين من أجل بناء مخطط تكوين المعلمين سنة 2003-2004: "إن غاية التكوين المستمر السماح للمعلمين ومستخدمي التربية بالأداء الأحسن لمهنتهم بتنمية كفاءتهم المهنية في حقل المواد في الأفعال التربوية..." واستطردت تقول: "النظام التربوي الذي تندرج فيه المهن، يتطور بالطلب الاجتماعي من التربية الوطنية والمعارف والمستجدات التكنولوجية".

## 2. حاجات التكوين للمستخدمين :

بناء مخطط تكوين إنما يرتكز على حاجات المستخدمين. هذه الحاجات في نظر عميدة غرونوبل يمكن أن تنبثق عن منطلق من ثلاثة أبعاد متميزة ولكن متكاملة :

أولاً: الحاجات ذات الصبغة المؤسساتية التي تنشأ عن الإصلاحات أو المتطلبات الاجتماعية.

ثانياً: الحاجات التي تبرز في الميدان والطموحات المتبناة في مشروع المؤسسة.

ثالثاً: الحاجات التي يحس بها المعلمين، وهذه قد تكون ناتجة عن المصدرين السابقين.

من هنا يتضح لنا أنه إذا كان التكوين المستمر وتحسين المستوى شيئاً ضرورياً فإن تحديد وتحليل الحاجات التكوينية بشكل دقيق وواضح ملح وأكيد ، حتى يتسنى وضع خطة تكوينية تستجيب للطموحات وتحقق الأهداف المتوخاة. consortuim.easi.université de derby- citcom- rev

22janvier 2000 (www.mediamatch.derby.uk/french/prepare/besoin.htm) فتحليل

الحاجات يصب في الخلاصة التي يتضمنها مخطط التكوين ... كما نشرت نفس المجلة في هذا السياق نتائج إحصاء عن وزارت التربية الفرنسية يشخص حاجات التكوين لدى المعلمين من أجل إعداد مصممين للوسائل المتعددة الوسائط التفاعلية هذه الحاجات التي يمكن أن تصدر عن الإدارة أو المعلم أو المنطقة أو الوزارة. إذ صنفت الوزارة إلى أربعة أقسام : و من القائمة التي نشرت عن وزارة التربية الفرنسية سنكتفي بالإشارة إلى الحاجات الخاصة بالتعليم الابتدائي فيما يتعلق بالوسائل المتعددة الوسائط التفاعلية تكوينية خاصة ..

واقتراد بهذه الدول تبنت الجزائر التكوين المستمر وبالضبط مفهوم التكوين أثناء الخدمة منذ الاستقلال حين وظفت الممرنين لاستدراك العجز الذي خلفته مغادرة المعلمين الأجانب لمناصبهم بانسحاب الجيش الفرنسي غداة الاستقلال ، هؤلاء الممرنين الذين اختلفت مستوياتهم الدراسية وافتقروا إلى أدنى تكوين، فكان من الضروري إيجاد صيغة لتأهيلهم وتحسين مستواهم بصورة تمكنهم من أداء وظيفتهم بشكل مقبول، وقد شمل تكوين هذه الفئة مختلف جوانب المهنة من معرفة وسلوك وبيداغوجيا(كروجة2006)<sup>3</sup>..

وواصلت بلادنا بعد فترة الاستقلال، الاهتمام بالتكوين سواء الأولي أو أثناء الخدمة. وقد أصدرت الوزارة المعنية عدة مناشير تؤكد من خلالها على أهمية التكوين أثناء الخدمة منذ الاستقلال إلى وقتنا هذا. ويعكس هذا إدراك مسنولي قطاع التربية أهمية ترقية المعلم وتحسين مستواه في تطور المنظومة التربوية، فما فتئت تتخذ إجراءات مختلفة بهذا الشأن منذ الاستقلال، بدءا من "الصيغة الاستعجالية والصيغة التجديديه" ( أحمد بن محمد 1973 همزة الوصل العدد02ص105 )<sup>4</sup>ومرورا بالجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة 1998 وانتهاء بالجهاز المؤقت للتكوين أثناء الخدمة وصيغته ستة أيام موزعه والتي واكبت تغيير اسم المعهد التكنولوجي باسم معهد التكوين أثناء الخدمة التي تقلص عددها إلى ثمانية معاهد على مستوى الوطن.ويمكن أن نشير إلى آخر منشور متعلق بتنظيم التكوين أثناء الخدمة للسنة الدراسية 2003. 2004 منشور رقم167 مؤرخ في 12/07/2003.والصادر عن مديرية التكوين بوزارة التربية الوطنية..). و نظرا لتأخر صدور مقرر أو منشور لهذه السنة، عمد القائمين على التكوين بالولايات إلى العمل بمنشور السنة الماضية لبناء مخططات التكوين لهذه السنة حتى تنطلق العملية التكوينية في الوقت اللازم باعتبار المنشور ساري المفعول، مادام لم يصدر ما ينسخه ، والذي يحمل في فحواه دواعي اختيارنا لهذا الموضوع للدراسة، إذ يشير إلى المحاور التي يجب أن يأخذها التكوين بعين الاعتبار محددًا إياها 8مجاور:المناهج الجديدة-مقاربة المدخل بالكفاءات، و المستجدات العلمية التربوية- تكنولوجيات الإعلام والاتصال- التسيير والعمل بالمشروع -الحاجيات التكوينية للمعلمين والأساتذة في المجالين المعرفي والمهني لكل ولاية- التسيير الإداري والبيداغوجي والمالي - البعد البيئي - الكوارث الطبيعية.

... الجدير بالذكر وبناء على ما سبق من معطيات تبلورت لدينا فكرة البحث، والمتمثلة في محاولة معرفة الفروق في الحاجيات التكوينية لمعلمي المدرسة الابتدائية في التكوين أثناء الخدمة، وخاصة أن الدراسات المختلفة نظرت إلى المعلمين على أنهم فئة متجانسة.وفي واقع الأمر ثمة دراسات قريبة من موضوع البحث، يمكن أن نشير إلى دراسة استطلاعية حول " فعالية التكوين أثناء الخدمة" قام بها ح.تلوين(2003)<sup>5</sup>تضمنت بندا حول حاجيات التكوين حيث صنفها إلى فئتين:

أ-الحاجات التي تناولها التكوين أثناء الخدمة . ب -الحاجيات التي لم يتناولها التكوين أثناء

الخدمة

وخلصت الدراسة إلى أن أغلب الموضوعات وإن كان بعضها يستجيب لحاجيات المعلمين من الجانب النظري إلا أن معظم المعلمين يشددون على ضرورة تجاوز النظري الأكاديمي إلى الميداني العملي، واقترحوا بعض الموضوعات التي رأوا أنهم في حاجة إليها لخصها "ح.تلوين" 2003 في الكتاب الجماعي مساءلات تربوية ص 95<sup>6</sup> من خلال الجدول نلاحظ أن الحاجات المعبر عنها تتعلق على الخصوص بجوانب أدائية، كتحضير وسائل العمل مع التلاميذ والطرائق الجديدة للتدريس ولا سيما طريقة التدريس بالأهداف التي غطى هذا المجال أكثر من نصف عدد الاستجابات. و أضاف يقول ما طرح كذلك على أساس أنه حاجات تكوينية حقيقية ... المسائل المتعلقة بتنفيذ مناهج التدريس ، كتدريس الرياضيات واللغة ودراسة الوسط ومواد أخرى أدخلت حديثا في البرنامج...والحاجة لاكتساب تقنيات نفسية لمواجهة المشاكل التي تطرحها وضعيات التدريس على المعلمين. فبعد مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الحاجات التكوينية للمعلمين ومنها دراسة كروجة 2006 وحينها لم يكن تصنيف المعلمين على النحو الحالي حيث كان المعلمون مصنّفون في فئتين (مدرس – مجاز). إلا أن الملاحظ لهذه النتائج يصل إلى فئاة كبيرة بضرورة البحث للتعلم والتحديد الدقيق لحاجيات التكوين التي لم تحسم فيها هذه الدراسة، أولا لكونها استطلاعية وثانيا كونها لم تكن مخصصة للحاجات التكوينية وثالثا التعديلات والإصلاحات الحاصلة في المنظومة التربوية والمقاربات الجديدة المتبناة.كلها تطرح الإشكالية الموالية التي اعتبرناها منطلقا لبحثنا.

بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع قمنا بطرح التساؤلات التالية:

هل توجد فروق في الحاجات التكوينية أثناء الخدمة بين مختلف فئات المعلمين؟

هل توجد فروق في الحاجات التكوينية أثناء الخدمة تعزى إلى إطار المعلم ( أستاذ التعليم الابتدائي

، أستاذ مكن، أستاذ رئيسي)؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حاجات التكوينية أثناء الخدمة تعزى إلى طريقة

التوظيف(متخرج من الجامعة-متخرج من المعهد-توظيف مباشر)

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حاجات التكوينية أثناء الخدمة تعزى لمدة الإستفادة من

التكوين(لم يستفد -استفاد سنة واحدة – استفاد سنتين- استفاد ثلاث سنوات)؟

3.فرضيات الدراسة: للإجابة على تساؤلاتنا صغنا الفرضيات التالية :

- توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح أستاذ التعليم الابتدائي والأستاذ الرئيسي

مقارنة بالأستاذ المكون

- توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح المعلمين المتخرجين من الجامعة

والمتخرجين من المعهد مقارنة بالمعلم الموظف بشكل مباشر.

- توجد فروق دالة إحصائية في الحاجات التكوينية لصالح المعلمين الذين استفادوا سنتين مقارنة

بالمعلمين الذين استفادوا سنة واحدة والذين استفادوا من التكوين ثلاث سنوات.

#### 4. أهمية الدراسة:

لما تكتسيه معرفة الحاجات التكوينية للفئة المستهدفة بالتكوين من أهمية بالغة في إعداد البرامج التكوينية انكب الباحثين على دراستها لدى المعلمين، عدة جوانب إلا أن المعلمين ليسوا فئة متجانسة، وليس لهم ملمح موحد فهم يختلفون حسب التصنيف، ويختلفون حسب طريقة التوظيف، ويختلفون حسب الاستفادة من التكوين أثناء الخدمة، فالوقوف على مدى هذا الاختلاف يسهل على القائمين على إعداد البرامج التكوينية من مراعاة خصوصيات كل فئة.

#### 5. التحديد الإجرائي لمفاهيم الدراسة :

1.5. مفهوم الحاجات التكوينية: من التعاريف النفسية لمفهوم الحاجة نتبين بأنها تمثل نقصاً أو عوزاً أو افتقاراً لشيء معين وهذا النقص يدفع الكائن إلى البحث عن سبيل لإشباعه ليضمن توازنه النفسي إذ مهما كانت الحاجة التي نحن بصدها ومهما كان شكلها فلا تعدوا أن تكون تعبيراً عن حاجة أساسية لأن الحاجات المكتسبة مرتبطة من جهة بالتطور الاجتماعي والحضاري ولكنها مشقة من حاجة أساسية أو أصيلة سواء كانت بيولوجية أو نفسية اجتماعية. أما حاجات التكوين فتظهر عندما نلاحظ فرقا بين المرود الحالي والمرود المطلوب الذي نريده أي المنتظر وهذا النقص يعزى إلى نقص الكفاءة، وقد يظهر ذلك نتيجة ظهور عوامل جديدة. Jobbom formation net groupe 2003 وفيما يخص مفهوم الحاجات التكوينية فلقد اختلفت الآراء حوله وتعددت، بحسب تعدد الاتجاهات والمذاهب، فمنهم من يرى بأنها: "معلومات، أو اتجاهات، أو مهارات، أو قدرات معينة فنية، أو سلوكية يراد تنميتها، أو تغييرها، أو تعديلها أو أنها نواحي ضعف أو نقص فنية، أو إنسانية حالية أو محتملة، في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم، أو مشكلات محددة يراد حلها (لياغي، عن حسن الفاهمي (مقال إنترنت). أما الخشاب وآخر فيرون (1411هـ) بأن الحاجات التكوينية هي مجموعة التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراته، واتجاهاته بجعله لائقاً لشغل وظيفة، أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية بما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة" ص 112 وأورد الخطيب وآخر (1997م) تعريفاً للحاجات التكوينية، يشير فيه إلى: "أنها مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل". ص 44.

ومعظم التعاريف لا تبتعد كثيراً عن التعاريف السابقة، فبعضها مشتق من بعض. فالكل يرى أنها المعارف، والمعلومات، والمهارات، والاتجاهات، التي يراد تمكين المتدرب منها وإكسابه إياها، بهدف

تحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، أو تعديل، أو تطوير سلوك معين. وهي باختصار الفرق بين واقع أداء المعلم حالياً، وما ينبغي أن يكون عليه هذا الأداء مستقبلاً (الأداء المرغوب فيه). ويعرف "دو كتال" 1995 حاجات التكوين بأنها "الفرق بين المعاش والمنشود الذي يفترض أن يستدرك من خلال تكوين ملائم".

فالقائم بتصميم برنامج تكوين عليه قبل أي شيء تحديد الأغراض التي يجب أن يحققها هذا البرنامج، وما هي المعارف والمهارات ذات الأولوية وما هو ملمح تخرج هؤلاء الأفراد الذين يتوجه لهم هذا البرنامج، فقد تكون لديه فكرة حول هذه العناصر ولكنها لا تعكس بالضرورة منتظرات الفئة المعنية بالتكوين، والمقاربة الأكثر قبولاً في تحديد الأغراض هي التي تركز على حاجات المتكون.

## 2.5 طبيعة الحاجات التكوينية

تختلف الحاجات التكوينية باختلاف المعبر عنها أي مصدرها فهناك ثلاث أشكال من الحاجات:

1. الحاجات الموضوعية. الحاجات الذاتية
2. الحاجات الفردية. الحاجات الجماعية
3. كما أن هناك الحاجات الآنية. الحاجات الحقيقية. الحاجات المستعجلة. الحاجات التي يمكن تأجيلها من هنا جاءت أهمية تحليل الحاجات وترتيب الأولويات حتى يكون لبرنامج التكوين أهمية وصدى في وسط المتكويين.

## 3.5 تحليل حاجات التكوين

### - مفهوم تحليل الحاجات

إن كلمة تحليل تفيد معنى في الواقع تحليل الحاجات تطلق على عملية إحصاء وحصر لهذه الحاجات ويتفق جل الباحثين والتربويين على أن الحاجات التكوينية تمثل الفرق بين وضعية حالية ووضعية منشودة، أي بين ما هو كائن وما يجب أن يكون وتتسع هذه الحاجات أو تضيق بحسب البرنامج أو الهدف من التكوين، فتكوين معلم المدرسة الابتدائية الذي يدرس كل المواد يختلف عن تكوين معلم متخصص في مستوى مخالف أو تخصص معين.

إن مفهوم تحليل الحاجات التكوينية هي طريقة التساؤل بشكل مهيكّل ومدرّوس حول حاجات التكوينية فهي تقود إلى البحث عن طرائق التدريس عن الوسائل المتوفرة حول نجاح التكوينات المقترحة وفي الواقع تحليل حاجات التكوين يمثل منطقياً أصل التفكير في التكوين، وتحليل حاجات التكوين هو محاولة حصر الحاجات باستجواب مختلف الفاعلين وهي كذلك كيفية تحليل الممارسات.

## -كيف نجري تحليل الحاجات؟

حسب ما ورد في موقع الإنترنت تحت عنوان دروس مقدمة للمعلمين قصد إعداد مصبي وسائل

تعليمية متعددة الوسائط [www.mediamach/derby/ac/uk/french/prepare/besoin](http://www.mediamach/derby/ac/uk/french/prepare/besoin)

إن أصل تحليل الحاجات يمكن أن يصدر عن :- معلم أو إدارة. أو وصاية كمنطقة أو وزارة أما وسائل البحث فتختلف بحسب القائمين بالتحليل وكذلك بحسب السياق الذي تتم فيه هذه العملية وتعمل على إبراز الفرق بين وضعية حالية ووضعية منتظرة وقد يكون هذا الفرق عن طريق إبراز الصعوبات المختلفة التي يواجهها المعلم منها على سبيل المثال تلك التي تتعلق باستخدام وتصميم وسائل متعددة الوسائط :

صعوبات في نقل المعارف بالوسائل المتوفرة

صعوبة توصيل نوع من المعارف التي تتطلب استخدام الحواس أو تتطلب مقابلات أو الإطلاع على وثائق .

نقص الكفاءة في توصيل بعض المعلومات المتعلقة بمجالات متخصصة وتتطلب تدخل مختص في الميدان موجود في مكان ما من الكرة الرضية.

ضرورة تجديد الوسائل والطرائق التربوية التي لم تعد تناسب العصر ولا الجمهور المستهدف.

ضرورة إعادة النظر في بعض التخصصات الناتج عن مختلف التحولات الاجتماعية كالعولمة وظهور مهن جديدة ..

### 4.5 أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية:

وبناء على ما جاء في موقع الإنترنت ([www.mediamach.derby.ac.uk](http://www.mediamach.derby.ac.uk)) تحت عنوان دروس موجهة للمعلمين

مصممي وسائل تعليمية، و من خلال ما ورد عن تحليل الحاجات التكوينية وأساليبها في الموقع الكندي

([www.enap.quebec.ca](http://www.enap.quebec.ca) .) والموقع العربي ([www.arabicl.org](http://www.arabicl.org)) ومن خلال ما أورده الطراونة 2002 يمكن

أن نلخص أساليب تحليل الحاجات التكوينية في النقاط التالية:

1. تحليل المنظمة: ويقصد به تحليل الهيكل التنظيمي للعمل وسياسات وأهداف المنظمة بقصد التعرف على الأهداف المنوطة بها والموارد المتاحة لها وتحديد المشكلات والمعوقات بهدف تحديد الحاجات التدريبية. درة عن الطراونة 2000

2. تحليل الوظيفة: أي تحليل جوانب العمل وتحدد تحديدا دقيقا لتوصيف العمل وشروطه ومعايير

وشروط إنجاز تلك الكفاءات بدقة وتحديد مدى جدواها في العمل .

3. تحليل أداء العاملين: جمع المعلومات الميدانية عن أداء العاملين في موقع الأعمال الحقيقية في ضوء معايير الأداء الجيد عن طريق الملاحظة والمتابعة

4. المقابلات الشخصية: ويقصد بها قيام الباحث بلقاء شفوي مع المتكون بهدف جمع معلومات حول الكفاءات والمتطلبات ومعوقات العمل من وجهة نظر المتكون.

5. مجموعات المناقشات: تعتبر المناقشة في مجموعات صغيرة إحدى وسائل تحديد الحاجات التكوينية، وتعني المناقشة حصول حوار بين أكثر من شخص بشكل مقصود وهادف بهدف إلى تحديد كفاءات العمل ومتطلباته ومعوقاته من وجهة نظر المتكونين .

6. استخدام الاستبيانات: كوسيلة من الوسائل الجمعية لجمع المعلومات من العاملين فهو يتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة بصورة واضحة حول جوانب الأداء وظروفه ومتطلباته وكفاءاته وقد تكون الأسئلة مفتوحة أو أسئلة الاختيار من متعدد بحيث تغطي الأسئلة كافة جوانب العمل .

7. مسح أحكام الخبراء: مثل عقد الندوات والمؤتمرات عن جوانب العمل ومتطلباته وظروفه ومشكلاته معوقاته وواقع العاملين .

8 . استخدام الاختبارات: كتابية وعملية وشفوية لمعرفة المعارف والمهارات والاتجاهات.

9 . دراسة آراء المجتمع: باستخدام الاستفتاءات

10. تحليل تقارير الرؤساء والمشرفين: بأسلوب منهجي علمي.

11 . مسح الدراسات السابقة : المحلية والعالمية

12 . التنبؤ بما سيحدث من تطور في المنظمة : لتوفير مستلزمات ومتطلبات الأعمال في ضوء معطيات المستقبل.

### 5.5 وسائل تحليل الحاجات التكوينية

لكل عمل من الأعمال وسائله التي تمكن من القيام به ، ووسائل تحليل الحاجات متعددة يمكن استخدامها مجتمعة أو الاكتفاء بواحدة حسب الغرض من الدراسة، ويجمع الباحثين على أن الاستبيان يبقى الوسيلة الأنجع والأكثر استعمالاً كونها تسمح بالاتصال بأكثر عدد ممكن من الأفراد وبأقل التكاليف ، ورغم أن المعلومات التي تقدمها تكون سهلة التأويل ' إلا أنه من الصعب التأكد من مصداقية

الأجوبة، وقد يرجع ذلك إلى غموض الأسئلة أو إلى المجيبين. كما يمكن الاستفادة من دراسات أخرى أجريت في مناطق مختلفة أو مجتمعات أخرى إما بتبنيها كليا أو جزءا منها أو الاسترشاد بها.

ويرى "نادو" Nadeau 1988 (ترجمة خديجة حمدان جامعة محمد الخامس) "بدون تاريخ" أنه يجب أن نعتمد على لائحة للأغراض المحددة سلفا المثلة في الوضعية المرجوة لنتمكن من مقارنتها بالواقع ووجود هذه اللوائح قد يساعدنا ويسهل علينا عملنا، إلا أن وجود لائحة معدة سلفا قد لا يكون مفيدا، كون الحاجات والمجتمع في تغير مستمر مما يقلل من مصداقية هذه اللوائح المحضرة وهذا من منظور استنباطي على حد تعبير المترجمة .

أما من منظور استقرائي فلا توجد لائحة مسبقة للأغراض والأهداف ، بل يتم تحديدها باستشارة مختلف الفاعلين في الميدان وللقيام بذلك هناك طريقة غير مكلفة تعتمد تقنية تنشيط المجموعات بحيث يتم تكوين فريق لا يتجاوز عشرون شخصا، ويطلب منهم إنتاج أهدافا للبرنامج (المعارف والمهارات والقدرات) المنتظرة من المتكويين ويتم الاتفاق بينهم. وتتم هذه العملية وفق طريقي:

1) تقنية "دلفي" Delphi تتم عن طريق المراسلة قصد تجنب التأثير بين المشاركين ويطلب منهم الإجابة فرديا على بعض الأسئلة المحددة أو سؤالا واحدا والمنشط يلخص الأجوبة مينا أوجه الاختلاف والاتفاق، وتعتمد من قبل المشتركين في بناء الاستبيان ويطلب من المشاركين فحص وتبرير أجوبتهم الأولى.

2) تقنية المجموعة الاسمية Groupe nominale : حسب هذه التقنية يجمع المشاركون في نفس المكان، ويقوم المنشط بطرح سؤال يجيبون عنه بمجموع الإجابات التي تتبادر إلى أذهانهم ، ثم يطلب من كل واحد الإجابة شفويا ، وتسجل الإجابة أمام المشاركين وهذا بالنسبة للجميع وبعد ذلك يصوتون بصورة سرية محددين الأولويات وحسب "نادو" يمكن أن نكتفي بهذه العملية لتحديد الأغراض والأهداف ذات الأولوية إذا ما كان هذا البرنامج سيطبق في نطاق ضيق أما في حالات أخرى يمكن أن تكون هذه العملية بداية الانطلاق مشاورات أخرى تمس أكبر عدد ممكن قصد التأكد من صلاحية هذه الأغراض بعرضها على عدد كبير من الأشخاص ويمكن أن تكون هذه الاستشارة على شكل استمارة .

## 6.5. كيف تكون الاستمارة ؟

الاستمارة يقوم الباحث بإعادة صياغة الأغراض المحددة على شكل عدة عبارات وينتظر من المجيبين أن يرتبوا حسب الأهمية أو عن طريق مقارنة الوضعية الحالية والوضعية المرجوة واستعمال سلم تقدير مناسب وعادة يعتبر الفرق بين الوضعية الحالية والوضعية المنشودة يتناسب مع الحاجة التكوينية وتزداد أولوية هذه الحاجة حسب اتساع هذا الفرق . كما يمكن أن نطلب من المجيبين أن يميزوا بين الحاجة الأنبية والحاجة البعيدة المدى . وحسب "ناضو" 1988 فإنه توجد عدة تقنيات لتحديد الأولويات انطلاقا من نتائج استشارة معينة فبعضها يعتمد على ترتيب العبارات أو البنود انطلاقا من معدل النقط

التي منحها لها المجيبون، والحقيقة أن الطرق الإحصائية كثيرة للقيام بذلك، إلا أنه ثمة عدة عوامل يجب أخذها بعين الاعتبار منها وضوح الفقرات أو البنود.

وكما سبقت الإشارة فإن تحليل الحاجات يعتبر الأساس في وضع خطة تكوينية إذ من خلاله تشتق الأهداف التي ننتقي على ضوءها محتويات ومضامين التكوين ، مما يستوجب التحضير بدقة للعملية وضبط كل العوامل المحيطة بها ليستجيب البرنامج أو المخطط التكويني لمنتظرات الفئة المستهدفة بالتكوين، ويحقق النتائج المرجوة منه .

مما تقدم في هذا الفصل يمكن أن نخلص إلى أن الوقوف على الحاجات التكوينية يكتسي أهمية قصوى في تحديد الأهداف التكوينية وبالتالي تخطيط العمليات التكوينية وبناء مخططات تكوينية حتى لا يكون التكوين مضيعة للوقت والجهد والمال، لأن العمل الغير مخطط له وغير المحضر بجدية فما هو إلا عبث .

أما الحاجات فهي حالة العوز أو النقص الذي يتطلب الإشباع سواء كان بيولوجيا أو نفسيا أو اجتماعيا ، فطريا أو مكتسبا . وأوضح ماسلو من خلال هرمية ترتيبا للحاجات حسب أهميتها مبينا أن إشباع حاجة مرتبب بإشباع سابقتها .

أما عن الحاجات التكوينية فهي كما يتفق الباحثين تمثل الفرق بين ما يقدم من عمل وما ينتظر من عمل أي بين الأداء الحالي للعمل والأداء المنشود . ويتطلب تحديد هذه الحاجات مجموعة من الأساليب والوسائل الملائمة ، ومن هذه الأساليب تحليل المنظمة ، وتحليل الوظيفة واستشارة الفرد أما السائل وإن تعددت يبقى الاستبيان أبرزها وأكثرها اعتمادا من قبل الباحثين بالنظر إلى كلفته وإمكانية تطبيقه بأقل صعوبة، ويكون حاصل هذا العمل القاعدة الأساسية لبناء مخطط تكويني يتضمن المقاييس المراد التكوين فيها، والتي تتألف من مقاطع وحصص يسعى كل جزء منها إلى تحقيق أهداف معينة.

## 6. الإجراءات المنهجية للدراسة:

### 1.6. بناء المقياس :

كون الدراسات العربية التي تناولت الموضوع و التي تمكن الباحث من الوصول إليها لم تكن سوى ملخصات بحيث كانت الاستفادة منها محدودة ، كما أن ظروف تكوين المعلمين ، و مستوى التأهيل و شروطه ، و ظروف توظيف المعلمين في الجزائر لها طابعها الخاص بالنظر إلى الظروف الاجتماعية و الاقتصادية ، و الثقافية التي وجدت الجزائر نفسها تتخبط فيها غداة الاستقلال ، بحيث اهتمت بالكم أكثر من النوع ،:

الشكل رقم(6) يوضح سلم الإجابة.

لا حاجة لي للتكوين فيها	حاجتي للتكوين فيها قليلة	حاجتي للتكون فيها كبيرة	المستويات
1	2	3	الفقرات
			60. 1

## 2.6. الإجراء الاستطلاعي :

وهدفنا بهذا الإجراء إلى تجريب أولى للاستبيان بالإضافة إلى قياس ثباته ،ولذلك قمنا بتطبيق الاستبيان على 40 شخصا، 30 منهم معلمون، و10 مديرين، من مقاطعات مستغانم مركز ومقاطعة عين تادلس .

بينت النتائج أن الأولوية أعطيت(1) لبعدها استخدام الوسائل التعليمية والتكنولوجيات الجديدة (2) ببعدها المواد المعرفية (3) بعد علم النفس والبيداغوجيا (4) التعليمية وخاصة ما يسمى بـ مواد النشاط، (5) التقويم التربوي (6) التنظيم والتشريع (7) بعد التعامل مع التلاميذ (8) العمل الجماعي والبحث التربوي (9) بعد التخطيط والتحضير

## 3.6. معامـل الثبات

تم حساب معامـل الثبات عن طريق التجزئة النصفية split half باستخدام spss 20 – و حصلنا على النتائج التالية :

الجدول(04) يوضح معامـل الثبات

التجزئة النصفية Gutman Split half	Spearman brown	المقياس
0.79	0.79	معامـل الثبات

- تشير النتائج المبينة في الجدول رقم(04) أن ثبات الأداة وصل إلى 0.79 باستخدام طريقة التجزئة النصفية

"جوتمان" ومعامل "سيرمن براون" و هو مرتفع و مقبول بالنسبة لهذه الدراسة . كما أننا استخدمنا صدق المحتوي استعنا بمحكمين: أساتذة في علوم التربية وأساتذة مكونين بمعهد تكوين المعلمين سابقا. الجدول(05) يوضح أبعاد الاستبيان وعدد الفقرات والنسبة المئوية

7. الدراسة الأساسية:

الجدول رقم(1) يوضح خصائص عينة الدراسة:

عدد الأفراد	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	
52	سنة واحدة	8.38	2.57
36	سنتان	9.39	3.07
135	ثلاث سنوات	9.26	2.10
181	لم يستفد	8.52	3.22
المجموع: 404		2.81	8.82

1- الفرضية الأولى: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين حاجات التكوين تعزى لمتغير الإطار

حساب الفروق في المتوسطات بين: الإطار (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

الجدول رقم(2) يعرض نتائج تحليل التباين ANOVA، بحيث يظهر لنا من العمود الرابع قيمة F لكل فقرة ، وكانت النتائج كما يلي :

الأبعاد	مربعات المتوسطات	قيمة ف	قيمة الدلالة
البعد 1	3.026	0.344	0.709
البعد 2	24.67	2.631	0.073
البعد 3	139.85	*5.272	0.006
البعد 4	1.26	0.191	0.826
البعد 5	11.72	1.48	0.229
البعد 6	107.91	*3.871	0.022
البعد 7	7.002	1.230	0.294
البعد 8	0.029	0.005	0.995
البعد 9	26.20	*3.501	0.031

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.05

يظهر من الجدول رقم(2) و بعد حساب قيمة F عدم وجود فروق دالة إحصائية ،ماعدا في ثلاثة متغيراتي: البعد الثالث و البعد السادس و البعد التاسع ، بحيث كانت قيمة F على التوالي كما يلي :

5.272 بقيمة دلالة: 0.006 و 3.871 بقيمة دلالة و 3.501 بقيمة دلالة : 0.031 و هي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة: 0.05.

لدراسة المقارنات البعدية قمنا باستخدام إختبار شيفيه SCHEFEE بهدف التحقق من دلالة الفروقات في المتوسطات وربطها بمتغيرات الدراسة.

1- دراسة المقارنات بين إطار المعلم و حاجاته للتكوين مع مختلف الأبعاد :  
الجدول رقم (3) يوضح نتائج الاختبار البعدي لشيفيه scheffe لمعرفة الفروقات الدالة لدى الفئات الثلاث لأفراد العينة ، حيث تظهر نتائج الإختبار

البعد 6	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أستاذ التعليم الابتدائي / أستاذ رئيسي	1.0335	0.294	غير دالة
أستاذ التعليم الابتدائي / أستاذ مكون	1.6468	*0.034	دالة

و من الجدول (3) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق في متغير: البعد6 ، كانت لصالح أستاذ التعليم الابتدائي مقارنة مع الأستاذ المكون بأكبر فرق في المتوسطات : 1.6468 و قيمة دلالة: 0.034، بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة بين استاذ التعليم الإبتدائي و الأستاذ الرئيسي، بحيث كان الفرق في المتوسطات بين درجاتهما: 1.0335 ، بقيمة دلالية: 0.294 و هي قيمة غير دالة إحصائيا.

البعد 9	الفرق بين المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أستاذ رئيسي/ أستاذ التعليم لإبتدائي	0.9420	*0.023	دالة
أستاذ مكون/أستاذ لتعليم الإبتدائي	1.1801	*0.002	دالة
أستاذ مكون/ أستاذ رئيسي	0.2382	0.827	غير دالة

دالة عند مستوى دلالة: 0.005

و من الجدول (4) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق في متغير: البعد9 ، كانت لصالح الأستاذ الرئيسي مقارنة مع أستاذ التعليم الإبتدائي بأكبر فرق في المتوسطات : 0.9420 و قيمة دلالة: 0.002، كما أظهرت نتائج الإختبار البعدي فروق ذات دلالة بين الأستاذ المكون واستاذ التعليم الإبتدائي ، لصالح الأستاذ المكون بحيث كان الفرق في المتوسطات بين درجاتهما: 1.1801 ، بقيمة

دلالية: 0.002 و هي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة: 0.05. و لم يظهر الإختبار وجود فروق بين الأستاذ المكون و الأستاذ الرئيسي في البعد 9.

2- الفرضية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين حاجات التكوين تعزى لمتغير نوع التوظيف.

حساب الفروق في المتوسطات بين: نوع التوظيف (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

قيمة الدلالة	قيمة ف	مربعات المتوسطات	الأبعاد	
,055	2,916	25,678	البعد 1	نوع التوظيف
,255	1,371	12,862	البعد 2	
,004	*5,551	147,237	البعد 3	
,704	,351	2,313	البعد 4	
,010	*4,650	36,809	البعد 5	
,289	1,246	34,724	البعد 6	
,684	,380	2,167	البعد 7	
,700	,357	2,285	البعد 8	
,263	1,342	10,045	البعد 9	

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

يظهر من الجدول رقم (5) و بعد حساب قيمة F عدم وجود فروق دالة إحصائية ،ماعدا في متغيرين هما: البعد الثالث و البعد الخامس ، بحيث كانت قيمة F على التوالي كما يلي : 5.551 بقيمة دلالة: 0.004 و 4.650 بقيمة دلالة و 0.010 و هي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة: 0.05.

دراسة المقارنات البعدية بين نوع توظيف المعلم و حاجاته للتكوين مع مختلف الأبعاد :

الدلالة الإحصائية	القيمة الإحتمالية	الفرق بين المتوسطات	البعد 3
غير دالة	0.271	0.5020	متخرج من الجامعة/ متخرج من المعهد
دالة	0.021	*1.4779	متخرج من الجامعة/ توظيف مباشر
غير دالة	0.185	0.9759	متخرج من المعهد/ توظيف مباشر

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

و من الجدول (6) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع توظيف المعلم و متغير: البعد 3 ، كانت لصالح المتخرج من الجامعة على التوظيف المباشر بأكبر فرق في المتوسطات :

1.4779 و قيمة دلالة:0.021. و لم تظهر نتائج الإختبار وجود فروق دالة إحصائيا بين حاجات تكوين المعلم في البعد 1 و التخرج من الجامعة أو التوظيف المباشر.

البعد5	الفرق بين المتوسطات	القيمة الإحتمالية	الدلالة الإحصائية
متخرج من المعهد /متخرج من الجامعة	0.2268	0.778	غير دالة
متخرج من الجامعة/ توظيف مباشر	*1.6275	0.012	دالة
متخرج من المعهد/ توظيف مباشر	*1.4523	0.003	دالة

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

من الجدول ( 7 ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع توظيف المعلم و متغير: البعد5 ، كانت لصالح المتخرج من الجامعة على التوظيف المباشر بأكبر فرق في المتوسطات : 1.6275 و قيمة دلالة:0.012. كما كانت لصالح المتخرج من المعهد التكنولوجي للتربية على حساب الموظف مباشرة بفارق المتوسطات قدر ب:1.4523 و هو فارق دال إحصائيا بقيمة إحتمالية:0.003 و هي قيمة دالة عند مستوى :0.05 و لم تظهر نتائج الإختبار وجود فروق دالة إحصائيا بين حاجات تكوين المعلم في البعد 2 و التخرج من الجامعة أو التخرج من المعهد.

البعد3	الفرق بين المتوسطات	القيمة الإحتمالية	الدلالة الإحصائية
متخرج من الجامعة/ متخرج من المعهد	1.0809	0.135	غير دالة
متخرج من الجامعة/ توظيف مباشر	*3.0056	0.005	دالة
متخرج من المعهد/ توظيف مباشر	1.9247	0.113	غيردالة

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

من الجدول ( 8 ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع توظيف المعلم و متغير: البعد3 ، كانت لصالح المتخرج من الجامعة على التوظيف المباشر بأكبر فرق في المتوسطات : 3.0056 و قيمة دلالة:0.005. ولم توجد هناك فروقات بين متوسطات القيم في باقي أنواع التوظيف و بين البعد 3.

البعد5	الفرق بين المتوسطات	القيمة الإحتمالية	الدلالة الإحصائية
متخرج من الجامعة/ متخرج من المعهد	*0.8751	0.013	دالة
متخرج من الجامعة/ توظيف مباشر	*1.2678	0.042	دالة
متخرج من المعهد/ توظيف مباشر	0.3927	0.737	غيردالة

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

يوضح الجدول ( 9 ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية أن هذه الفروق بين نوع توظيف المعلم و متغير: البعد5 ، كانت لصالح المتخرج من الجامعة على المتخرج من المعهد بأكبر فرق في المتوسطات : 0.8751 و قيمة دلالة:0.013.كما كان الفرق لصالح المتخرج من الجامعة على الموظف بشكل مباشر، بفرق أكبر في المتوسط قدر ب:1.2678 و قيمة احتمالية: 0.042 ، و كل القيمتان دالتان عند مستوى دلالة: 0.05 ولم توجد هناك فروقات بين متوسطات القيم بين المتخرج من المعهد و الموظف مباشرة.

البعد6	الفرق بين المتوسطات	القيمة الإحتمالية	الدلالة الإحصائية
متخرج من الجامعة/ متخرج من المعهد	*1.8293	0.004	دالة
متخرج من الجامعة/ توظيف مباشر	1.2860	0.393	غيردالة
توظيف مباشر /متخرج من المعهد	0.5434	0.847	غيردالة

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

يوضح الجدول ( 10 ) للفروق البعدية أن هذه الفروق بين نوع توظيف المعلم و متغير: البعد6 ، كانت لصالح المتخرج من الجامعة على المتخرج من المعهد بأكبر فرق في المتوسطات : 1.8293 و قيمة دلالة: 0.004. و هي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة: 0.05. ولم توجد فروق بين باقي أنواع التوظيف و البعد6.

3- الفرضية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين حاجات التكوين تعزى لمتغير الإستفادة من التكوين.

حساب الفروق في المتوسطات بين : الإستفادة من التكوين (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

الأبعاد	مربعات المتوسطات	قيمة ف	قيمة الدلالة
البعد1	1,854	,211	,889
البعد2	16,492	1,758	,155
البعد3	137,431	*5,181	,002
البعد4	43,784	*6,641	,000
البعد5	49,450	*6,247	,000
البعد6	84,871	*3,044	,029
البعد7	9,814	1,723	,162
البعد8	20,714	*3,240	,022
البعد9	19,600	2,618	,051

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

الجدول رقم ( ) يعرض قيم ف لدراسة الفروق في متوسطات درجات أفراد العينة بين متغير الإستفادة من التكوين و بين متغير حاجات التكوين لدى فئة المعلمين ، يتضح لنا وجود فروق دالة إحصائية ، بين متغيرسنوات الإستفادة من التكوين و بين حاجات التكوين في البعد 3 و البعد 4 و البعد 5 و البعد6 و البعد8: ، و كانت قيمة F على التوالي كما يلي : 5.181 بقيمة دلالة: 0.002 و 6.641 بقيمة دلالة و 0.000 و 6.247 بقيمة دلالة :0.000، و 3.044 بقيمة إحصائية:0.029 و 3.240 بقيمة دلالة :0.022 و كل هذه القيم هي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة:0.05.

4- دراسة المقارنات البعدية بين الإستفادة من التكوين (المعلمين) مع مختلف الأبعاد :

من الجدول ( ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع سنوات الإستفادة من التكوين و متغير: البعد3 ، كانت لصالح الأفراد الذين إستفادوا من التكوين لمدة سنتين على حساب

البعد 3	الفرق بين المتوسطات	القيمة بين الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الإستفادة لمدة سنتين/ الإستفادة لمدة 3سنوات	*4.8185	0.000	دالة
الإستفادة لمدة سنتين/ الإستفادة لمدة سنة	*6.1197	0.000	دالة
الإستفادة لمدة سنتين/ عدم الإستفادة من التكوين	*4.6044	0.000	دالة

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

الأفراد الذين إستفادوا من التكوين لمدة سنة أو ثلاث سنوات و الذين لم يستفيدوا من التكوين. فكانت بأكبر فرق على الذين استفادوا من التكوين لمدة سنة بقيمة: 6.1197 و قيمة إحصائية: 0.000 ، تلمها فئة الذين إستفادوا من ثلاث سنوات تكوين بقيمة: 4.8185 و قيمة دلالة: 0.000 ، و أخيرا فئة الذين لم يستفيدوا من التكوين بقيمة :406044 و قيمة دلالة :0.000. و هي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة :0.05.

البعد 4	الفرق بين المتوسطات	القيمة بين الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الإستفادة لمدة 3سنوات/ عدم الإستفادة من التكوين	*0.9105	0.022	دالة
الإستفادة لمدة 3سنوات/ الإستفادة لمدة سنة	0.8395	0.262	غيردالة

غيردالة	0.941	0.3037	الإستفادة لمدة سنتين/ الإستفادة لمدة 3سنوات
---------	-------	--------	---------------------------------------------

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

من الجدول ( 6 ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع سنوات الإ استفادة من التكوين و متغير: البعد4 ، كانت لصالح الأفراد الذين إستفادوا من التكوين لمدة ثلاث سنوات على حساب الأفراد الذين لم يستفيدوا من التكوين. فكانت بأكبر فرق بقيمة: 0.9105 و قيمة إحصائية: 0.022. و هي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة: 0.05. بينما لم تظهر فروقات دالة بين الفئات الأخرى و البعد4 .

من الجدول ( ) لإختبار شيفيه للفروق البعدية ، تبين أن هذه الفروق بين نوع سنوات الإستفادة من

البعد 5	الفرق بين المتوسطات	القيمة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
الإستفادة لمدة سنتين/ الإستفادة لمدة 3سنوات	2.1241	0.001	دالة
الإستفادة لمدة سنتين/ الإستفادة لمدة سنة	2.7097	0.000	دالة
الإستفادة لمدة سنتين/ عدم الإستفادة من التكوين	2.1426	0.001	دالة

التكوين و متغير: البعد5 ، كانت لصالح الأفراد الذين إستفادوا من التكوين لمدة سنتين على حساب الأفراد الذين إستفادوا من التكوين لمدة سنة أو ثلاث سنوات و الذين لم يستفيدوا من التكوين. فكانت بأكبر فرق على الذين استفادوا من التكوين لمدة سنة بقيمة: 2.7097 و قيمة إحصائية: 0.000، تلمها فئة الذين لم يستفيدوا من التكوين بقيمة: 2.1426 و قيمة دلالة: 0.001 ، و أخيرا فئة الذين إستفادوا من التكوين لمة ثلاث سنوات بقيمة : 2.1241 و قيمة دلالة: 0.001. و هي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة: 0.05.

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

حساب الفروق في المتوسطات بين: تفاعل متغيري الإطار و نوع التوظيف (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

الأبعاد	مربعات المتوسطات	قيمة ف	قيمة الدلالة
البعد1	70,933	*8,055	,000
البعد2	10,143	1.041	
البعد3	23,795	,897	,466
البعد4	3,758	,570	,685
البعد5	19,222	*2,428	,047

حاجيات التكوين أثناء الخدمة والملمح المهني للمعلم

,097	1,977	55,128	البعد6	الإطار و التوظيف
,001	*4,536	25,835	البعد7	
,015	*3,143	20,096	البعد8	
,613	,670	5,015	البعد9	

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

قيمة الدلالة	قيمة ف	مربعات المتوسطات	الأبعاد	
,102	1,780	15,671	البعد1	الإطار و الإستفادة من التكوين
,212	1,405	13,177	البعد2	
,023	*2,486	65,940	البعد3	
,099	1,793	11,821	البعد4	
,042	*2,210	17,494	البعد5	
,373	1,082	30,156	البعد6	
,215	1,397	7,954	البعد7	
,139	1,626	10,396	البعد8	
,223	1,377	10,310	البعد9	

حساب الفروق في المتوسطات بين: تفاعل متغيري الإطار و الإستفادة من التكوين (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

د حساب الفروق في المتوسطات بين: تفاعل متغيري نوع التوظيف و الإستفادة من التكوين (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

قيمة الدلالة	قيمة ف	مربعات المتوسطات	الأبعاد	
,843	,453	3,989	البعد1	نوع التوظيف و الإستفادة من التكوين
,060	2,036	19,096	البعد2	
,063	2,011	53,351	البعد3	
,154	1,571	10,358	البعد4	
,042	*2,200	17,415	البعد5	
,012	*2,774	77,324	البعد6	
,002	*3,620	20,616	البعد7	
,035	*2,287	14,622	البعد8	
,196	1,446	10,823	البعد9	

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

حساب الفروق في المتوسطات بين: تفاعل المتغيرات الثلاثة (الإطار و نوع التوظيف و الإستفادة من التكوين (المعلمين) و أبعاد الإختبار:

قيمة الدلالة	قيمة ف	مربعات المتوسطات	الأبعاد	
,427	1,015	8,938	البعد1	الإطار و نوع التوظيف و الإستفادة من التكوين
,001	*3,176	29,798	البعد2	
,413	1,033	27,402	البعد3	
,147	1,498	9,877	البعد4	
,061	1,832	14,504	البعد5	
,006	*2,641	73,615	البعد6	
,002	*2,970	16,914	البعد7	
,042	*1,964	12,555	البعد8	
,105	1,629	12,192	البعد9	

\* دالة عند مستوى دلالة: 0.005

## المراجع :

- 1- تيلوين حبيب(2003).دراسة استطلاعية حول فعالية التكوين أثناء الخدمة ص73-111. مساءلات حول التنظير والممارسات. منشورات مخبر العمليات التربوية و السياق الاجتماعي . دار الغرب للنشر و التوزيع .
- 2- مديرية التكوين بوزارة التربية الوطنية. (1999). علوم التربية (إضارة إطار الجهاز الدائم) تكوين معلمي التعليم الابتدائي. الجزائر .
- 3- عبد القادر بن محمد 1979.التكوين المهني والثقافي ص105-114. مجلة همزة الوصل. العدد الثاني 1972 - 1973. مديرية التكوين وزارة التربية الجزائر.
- 4- مارك أندري ناضو. (بدون تاريخ).ترجمة: خديجة حمدان.جامعة محمد الخامس/ التربيةالمغرب.
- 5-عبد الباقي ع.المعلم ومحمد سعد محمد(2003). برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات التقويم لدى معلمي التعليم التجاري.ص161 . مجلة العلوم التربوية والنفسية.جامعة البحرين 2003
- 6- روني إيبر.1982.ترجمة عبد الله عبد الدايم،التربية العامة.دار العلم للملايين الطبعة الخامسة.
- 7- حسن أحمد الفاهمي حاجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الصفوف الثلاثة الأولى من المرحلة الابتدائية من وجهة نظر عينتي "ملخص رسالة ماجستير"
- منى بنت عبد الرحمان" في تحديد الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال المنهج " .ملخص رسالة ماجستير. 2005.novembre \* www.minshawi.com/cgi-bin/dclinks
- مديرية التكوين بوزارة التربية .منشور رقم 04/0.0.5/121 مخطط التكوين وتحسين المستوى 2005/2004.