

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -
كلية الآداب و اللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف
التقنيات الحديثة في التعليم
-دراسة ميدانية بثنائية "زغداني بلقاسم" - أم البواقي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة: الماستر في الإدارة والتسيير في التربية

تحت إشراف:

اعداد الطالبة:

ا: قيدوم صليحة

-زيرق سعاد

السنة الجامعية 2011-2012

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -
كلية الآداب و اللغات والعلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف
التقنيات الحديثة في التعليم
-دراسة ميدانية بثانوية "زغداني بلقاسم" - أم البواقي -

مذكرة مكملة لنيل شهادة: الماستر في الادارة والتسير في التربية

تحت إشراف:

اعداد الطالبة:

ا:قيوم صليحة

-زيرق سعاد

السنة الجامعية 2011-2012

شكر و عرفان

أولاً أشكر الله سبحانه وتعالى الذي أمدني بالقوة والصبر لإتمام هذا العمل. فأحمد الله والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

إلى كافة أفراد أسرتي الكبيرة وخص بالذكر والدايا اللذان تعبوا من أجلي، وخاصة الأم الغالية.

إخواني وأخواتي.

إلى من مهد لي طريق العلم والمعرفة زوجي الحنون، إلى قرة العين وبهجة الحياة أبنائي الأعمام كريم، حليم، أمين شوقي والصغيرة الغالية سارة.

كما أتقدم بالشكر و العرفان الى كل من دعمني وساعدني لإنجاح هذا العمل، أستاذتي الكريمة المشرفة:

"قدوم صليحة" إلى أستاذتي الثانية "جغوب دلال" التي لم تبخل يوماً علياً بنصيحتها، إلى الأستاذ الكريم "نويوة صالح" إلى كل أساتذة قسم علم النفس و علوم التربية وعلى رأسهم عميد الكلية. إلى كل أستاذ ساهم في تحكيم أداة البحث .

كما أتقدم بالشكر و الاحترام لأعضاء اللجنة لتفضلهم قبول مناقشة هذه الرسالة وتوجيه النصح.

إلى كل الزملاء و الزميلات.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر و عرفان	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول و الاشكال	
مقدمة	

-الفصل الاول: الفصل المنهجي:

1-الاشكالية.....	7
2-اسئلة الدراسة.....	8
3-فرضيات الدراسة.....	8
4-اهمية الدراسة.....	9
5-اهداف الدراسة.....	10
6-حدود الدراسة.....	10
7-التعريف الاجرائى لمصطلحات الدراسة.....	10
8-الدراسات السابقة.....	11
تعليق على الدراسات السابقة.....	16
-مراجع الفصل	

الفصل الثاني الاحتياجات التدريبية

- تمهيد

1- تعريف التدريب.....	23
2- اهداف التدريب.....	25
3- انواع التدريب.....	28

- 28.....3-1- التدريب بحسب عدد الافراد المتدربين المشتركين فيه.
- 29.....3-2- التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب.
- 30.....3-3- التدريب بحسب الهدف.
- 30.....3-4- التدريب بحسب الوقت.
- 31.....4- اهمية التدريب.
- 32.....4-1- بالنسبة للفرد.
- 32.....4-1- بالنسبة للمنشأة.
- 33.....5- مبررات التدريب.
- 34.....6- اساليب التدريب.
- 34.....6-1- الاساليب الفردية.
- 34.....6-2- الأساليب الجماعية.
- 37.....7- عناصر التدريب.
- 388- وظائف برامج التدريب.
- 39.....9- متطلبات التدريب الفعال.
- 41.....10- الحاجة الى التدريب والاحتياجات التدريبية.
- 41.....10-1- الحاجة الى التدريب.
- 42.....10-2- مفهوم الاحتياجات التدريبية.
- 43.....10-3- عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 4410-4- أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 45.....10-5- مجالات الاحتياجات التدريبية.
- 45.....10-6- متى تظهر الاحتياجات التدريبية.
- 46.....11-مصادر جمع المعلومات للتعرف على الاحتياجات التدريبية.
- 48.....12- نماذج في تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 48.....12-1- نموذج الفجوة بين الادائين.
- 48.....12-2- نموذج بيزنستين.
- 48.....12-3- منهج النظم.

50.....	12-4- المنهج الشمولي.....
51.....	- خلاصة الفصل.....
52	- مراجع الفصل.....

الفصل الثالث: التعليم الثانوي

56.....	- تمهيد
57	1- مفهوم التعليم الثانوي.....
57.....	2-الاتجاهات العالمية الكبرى في ميدان التعليم الثانوي.....
58.....	3-مراحل تطور التعليم الثانوي في الجزائر.....
58.....	1- فترة ما قبل العهد العثماني.....
58	2- فترة العهد العثماني.....
59	3- فترة الاحتلال الفرنسي.....
59	4- فترة ما بعد الاحتلال.....
59	5- فترة ما بين 1990 الى 2003
60	6- فترة ما بين 2003 الى يومنا هذا.....
60	4-التنظيم الإداري لمؤسسة التعليم الثانوي.....
61.....	5- وظائف التعليم الثانوي.....
62.....	6-المجالس التي تنشط في الثانوية.....
62.....	1-مجلس التوجيه والتسيير.....
63.....	2-مجلس التنسيق الإداري.....
63	3-مجلس القسم.....
63	4-مجلس التأديب.....
64	5-مجلس القبول و التوجيه.....
64	7- تكوين أساتذة التعليم الثانوي.....
65	8- مهام أستاذ التعليم الثانوي.....
66	1- النشاطات البيداغوجية
66.....	2- النشاطات التربوية.....
67.....	9-ايجابيات ونقائص التعليم الثانوي.....
67	1- ايجابياته.....

67	2- نقائصه.....
69	- خلاصة الفصل.....
70	- مراجع الفصل.....

الفصل الرابع التقنيات الحديثة

73	تمهيد.....
74	1-تعريف التقنية.....
76	2-تعريف تقنيات التعليم الحديثة.....
78	3-مراحل تطور تقنيات التعليم الحديثة.....
81	4-قواعد عامة لاختيار التقنيات الحديثة في التعليم.....
82	5-دور التقنيات الحديثة في تحسين عملية التعليم و التعلم.....
83	6-دور الاساتذة في عصر تكنولوجيا التعليم.....
84	7-مقاومة الاساتذة لتغيير.....
86	- خلاصة الفصل.....
87	-مراجع الفصل.....

الفصل الخامس:الفصل التطبيقي

91	تمهيد.....
92	أولا - الدراسة الاستطلاعية.....
92	1- اهدافها.....
92	2- مجالاتها.....
92	2-1- المجال الزمني.....
92	2-2- المجال المكاني.....
92	2-3- المجال البشري.....
93	3- اداة الدراسة.....
93	4- تجريب الاداة والتحقق من الشروط السيكمترية.....
93	ا- الصدق.....
96	ب- الثبات.....
97	ثانيا- الدراسة الاساسية.....

97.....	1- منهج الدراسة.
97	2-مجتمع الدراسة.
98.....	3- عينة الدراسة.
98	4- ادواتها.
98.....	5- طريقة التفرغ والحصول على الدرجات الخام.
99.....	6- عرض وتحليل نتائج الدراسة ككل.
100.....	7- عرض ومناقشة نتائج الدراسة.
100.....	7-1- مناقشة الفرضية الجزئية الاولى.
103.....	7-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية.
105.....	7-3- مناقشة الفرضية العامة.
105.....	8- عرض وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة.
107.....	مراجع الفصل.
108.....	9- توصيات البحث.
109.....	- الخاتمة.
110.....	قائمة المراجع.
115.....	الملاحق.

فهرس الأشكال و المخططات التوضيحية

الصفحة	العنوان	الشكل
43	مخطط تحديد الاحتياجات التدريبية	01
47	مخطط يوضح مصادر جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية	02
49	نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منحنى النظم	03
50	نموذج يتصف بالشمولية لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية	04
61	الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليم الثانوي	05
77	ابعاد التقنيات الحديثة	06
77	عناصر تقنيات التعليم كنظام متكامل	07
79	شكل يبين ان الموقف التعليمي هو موقف اتصالي	08

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
95	نسبة صدق المحتوى لكل بند	01
97	يمثل مجتمع الدراسة	02
99	يمثل نتائج الدراسة ككل	03
100	يمثل التكرارات والنسب المئوية لكل بند نحو محور مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم	04
100	استجابة الاساتذة نحو محور مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم	05
103	يمثل التكرارات والنسب المئوية لكل بند نحو محور الممارسة التطبيقية لتقنيات الحديثة في التعليم	06
103	استجابة الاساتذة نحو محور الممارسة التطبيقية لتقنيات الحديثة في التعليم	07

الجانب النظري

مقدمة

الفصل المنهجي

خطة الفصل المنهجي:

1-الإشكالية

2-أسئلة

3-فرضيات الدراسة

4-أهمية الدراسة

5-أهداف الدراسة

7-التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة

8-الدراسات السابقة

تعليق على الدراسات السابقة

مراجع الفصل

الفصل الأول : الفصل المنهجي

1.1 الإشكالية :

نعيش اليوم عصرا يتجدد و يتغير على مدار الساعة نتيجة التطورات السريعة في شتى الميادين، و على وجه الخصوص الميدان العلمي و التكنولوجي الذي شهده العالم خلال الربع الأخير من القرن الماضي. و قد سبب هذا التقدم العلمي و التقني دخول الآلة في جميع المجالات.(محمد نياب غزاوي، 2007، ص:9)

ولقد أصبح العلم والتكنولوجيا يمثلان محور عجلة التقدم، لذلك أكدت الاتجاهات التربوية المعاصرة على ضرورتها. ونادت بتوظيف اكبر عدد ممكن من التقنيات ووسائل الاتصال المختلفة في عملية التعليم والتعلم.

ولقد اهتمت الدول الغربية بهذا المجال منذ زمن بعيد، مما أدى إلي تطويرها ،لأن العلم هو وسيلة لتطوير المجتمع.كما حثت المؤتمرات العالمية علي تغيير المناهج التربوية من خلال توظيف التقنيات الحديثة في خدمة التعليم،حيث أكدت اليونسكو علي ذلك في المؤتمر الدولي الأول لتعليم التقني و المهني في برلين عام 1987م.و في المشروع الدولي للتعليم التقني و المهني عام 1992م، و في المؤتمرات الإقليمية الخمسة التي عقدت عام 1998م في استراليا وفي المؤتمر الثاني الذي عقد بسيول في ابريل 1999م

(www.etar.net/nd_ashortread_php?t=893_20h_le_12/12/2011)

والدول العربية اهتمت في الآونة الأخيرة بتطوير المناهج التربوية ، من أجل مواكبة دول العالم المتقدم و ذلك بإدخال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية هذا ما جاءت به المؤتمرات و الندوات العربية ففي عام 2001 و بالظبط في يوليو في ندوة الكويت وضعت في مشروعها محاور أساسية تعمل علي

تطوير المناهج التعليمية من بينها المحور الثالث و المتمثل في تحديث المنظومة التربوية باستخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية التعلمية. (ابراهيم يوسف العبد الله، 1999، ص:209).

يعتمد ميدان تقنيات التعليم على كل ما تنتجه حقول المعرفة المختلفة ،لذلك عرفت بأنها عملية منهجية منظمة في تصميم عملية التعليم والتعلم، وتنفيذها وتقويمها في ضوء أهداف محددة وعليه فان إدراج التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال المختلفة في نظامنا التربوي في الوقت الراهن أصبح أكثر من ضرورة،بغية جعل المدرسة الجزائرية قادرة على أداء مهامها على الوجه الأكمل ،والمتمثل في بناء المعارف و تطوير الكفاءات، وتنمية الذكاء .(الكتاب السنوي، 2003، ص:27)

وبالرغم ما لهذه التقنيات من فوائد إلا أنها لم توظف بالدرجة الكافية في المؤسسات التربوية المختلفة، وهذا ما دفعني إلى محاولة تسليط الضوء على واقع وصعوبات توظيف التقنيات الحديثة في التعليم. مع تحديد أهم الاحتياجات اللازمة لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ، وفي ضوء ذلك تحددت مشكلة البحث في السؤال التالي:

1.2 أسئلة الدراسة:

ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم؟
يمكن أن تتدرج عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1.2.1 ماهي الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة؟

1.2.2 ما هي الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في مجال الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة؟

1.3 فرضيات الدراسة:

1.3.1 الفرضية العامة

هناك احتياجات تدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم .

الفرضية الجزئية الأولى:

لدى أساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.

الفرضية الجزئية الثانية:

لدى أساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

1.4 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يمكن أن تقدمه من إسهامات نظرية وتطبيقية.

- كما يمكن لهذا الموضوع أن يقدم خدمة للتعليم و ذلك من خلال توضيح أهمية توظيف التقنيات الحديثة في التعليم. و مدى مساهمتها في تطوير المناهج التعليمية، و بالتالي تطوير المجتمع.
- يتماشى مع النظريات الحديثة التي تنادي بتغيير المناهج التعليمية، و ذلك بتركيز على المتعلم و توفير له كل الإمكانيات المادية و البشرية من أجل أن ينمو في جميع جوانب شخصيته، و لا يكون ذلك إلا من خلال تغيير جذري في العملية التعليمية ككل وذلك بتوظيف التقنيات الحديثة في التعليم.
- أن يبصر وينير الطريق أمام الأساتذة لمعرفة أهمية هذه التقنيات وما تقدمه من فائدة للمتعلم.
- قد يسهم هذا البحث في الكشف على صعوبات وأسباب عدم توظيف التقنيات الحديثة و تزويد المسؤولين عن المناهج بوزارة التربية و التعلم بالمقترحات التي قد تزيد من فعالية توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.
- تسليط الضوء على أهمية هذا الموضوع وفتح المجال في المستقبل أمام باحثين آخرين لإثراء هذا الموضوع.
- توعية المعلمين بفائدة و مزايا التقنيات الحديثة التي تمكنهم من تحقيق الأهداف التربوية في وقت قصير و بجهد أقل.

1.5 أهداف الدراسة:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إعطاء صورة واضحة حول الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.
- الوقوف على المعوقات التي تمنع الأساتذة من توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.
- تبصير الأساتذة بأهمية التقنيات الحديثة في خدمة التعليم.
- توضيح أهمية هذه التقنيات ومدى مساهمتها في تطوير العملية التعليمية.
- تزويد المكتبة بمعلومات إضافية في مجال التقنيات الحديثة وفائدتها في التعليم مما قد يمهد لدراسات جديدة تبحث في هذا السياق.

1.6 حدود الدراسة:

سوف تشمل الدراسة على عدة حدود هي:

- 1- الحد الموضوعي: ويتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية لدى أساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.
- 2- الحد المؤسسي: تقتصر الدراسة على أساتذة المرحلة الثانوية بمتقنة زغداني بلقاسم.
- 3- الحد المكاني: تقتصر الدراسة على ثانوية زغداني بلقاسم بأم البواقي.
- 4- الحد الزمني: تم إجراء الجانب التطبيقي من الدراسة في العام الدراسي 2011/2012.
- 5- الحد البشري: شملت الدراسة استجابة عينة من أساتذة التعليم الثانوي.

1.7 التعريف الإجرائي لمصطلحات الدراسة:

1.7.1 الاحتياجات التدريبية :

هو نقل مهارات معينة إلى المدرسين سواء كانت حركية عقلية أو وجدانية. وهو الفرق بين متطلبات الوظيفة التي سيشغلها الفرد وقدراته الحالية.

هو العملية التي يتم من خلالها تقييم سلوك الفرد بالإيجاب.

1.7.2 أستاذ التعليم الثانوي :

هو أحد أطراف العملية التعليمية مسؤول عن بناء جيل المستقبل. أما التعليم الثانوي هو مرحلة من مراحل التعليم إلزامي ،مدته ثلاث سنوات يستقبل التلاميذ الحاصلين على شهادة التعليم المتوسط ويسبق التعليم الجامعي.

1.7.3 توظيف التقنيات :

ويقصد بها استخدام او استثمار إمكانيات تقنية حديثة لخدمة التعليم وذلك بمساعدة المعلم علي تحقيق الأهداف التربوية المختلفة سواء كانت المواد الدراسية نظرية أو علمية.

1.7.4 التقنيات الحديثة في التعليم :

لا تعني مجرد استخدام الوسائل و الأجهزة و الآلات الحديثة والبرامج ولكنها تعني في المقام الصحيح عملية منهجية منظمة في تصميم عملية التعليم و تنفيذها و تقويمها في ضوء أهداف محددة.

وسوف أركز على هذا التعريف في دراستي هذه، لأن التقنيات الحديثة لا تعني مجرد وسائل و أجهزة التعليم كما يظن الكثير بل تشمل الطرق و التنظيم و التصميم لعملية التعليم من أجل تحقيق أهدافها.

1.8 الدراسات السابقة:

لقد حظي موضوع الاحتياجات التدريبية في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم باهتمام بالغ من قبل الباحثين في مختلف أنحاء العالم. إلا انه لم يتناول بقدر كافي في وطننا. مما تحتم عليا كباحثة بالإطلاع

علي الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البلدان الغربية و العربية. حتى أتمكن من الاستفادة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع.

أولاً: الدراسات العربية:

1-دراسة احمد و السويدي (1992) دراسة ميدانية بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الأساسية في دولة قطر كما يشعر بها هؤلاء المعلمون"، و ترتيب أولويات هذه الاحتياجات من وجهة نظرهم. (احمد والسويدي ،مجلة مركز البحوث التربوية،1992) pdf

منهج الدراسة:استعمل المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (64) معلما و معلمة.

أداة الدراسة: كانت وسيلة جمع البيانات متمثلة في استبيان من إعدادهما لقياس الحاجات التدريبية و تحديد أولوياتها ضمننت عشرة مجالات رئيسية من مجالات تدريب المعلم و ضم كل مجال رئيسي ثلاث مجالات فرعية بحيث ضمت 30 حاجة تدريبية.

نتائج الدراسة:و قد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها:

- يشعر أفراد العينة ككل بحاجة تدريبية عالية و الفرق الوحيد الدال إحصائيا بشأن الحاجة التدريبية بين المعلمين و المعلمات وجدت لصالح المعلمين.

- بينما كانت بعض مجالات التدريب اهتماما اكبر من حيث أولويات الحاجة التدريب من وجهة نظر أفراد العينة ككل(كمجالات استخدام التقنيات الحديثة). فقد كانت بعض المجالات الأخرى اقل اهتماما من حيث الأولويات ،هذه الحاجة (كمجال الإدارة الصفية).

- وجود اتفاق بدرجة كبيرة بين فئات العينة بشأن ترتيب أهمية أولويات الاحتياجات التدريبية .

2-دراسة ناجع محمد حسن محمود(2000) دراسة ميدانية بعنوان "الاحتياجات التدريبية للمعلمين و الموجهين و رجال الإدارة المدرسية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية(ناجع

محمد)حسن محمود،مجلة جامعة دمشق، 2003pdf

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:تكونت عينة الدراسة من 64 معلما و معلمة.

أداة الدراسة:استخدم الباحثان استبانة من إعدادهما لقياس الحاجات التدريبية و تحديد أولوياتها،شملت عشرة مجالات رئيسية ضمت في مجموعها 30 حاجة تدريبية.

نتائج الدراسة:وصلت الدراسة إلي أن البنود المشتركة التي تمثل احتياجات تدريبية مهاريا للمعلمين و

الموجهين ،ورجال الإدارة في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية كل حسب دوره هي :

-تشغيل الأجهزة التعليمية بمختلف أنواعها.

-مفهوم تفريد التعليم،تصميم جدول لليوم الدراسي في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم لدى المدير الموجه.

3-دراسة أوصاف ديب2002-2003 دراسة ميدانية بعنوان "الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة

الأولي من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم(اوصاف ديب ،مجلة جامعة دمشق،2003)pdf

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة:بلغت عينة البحث 181 معلما و معلمة.من المجتمع الكلي الذي بلغ 475 معلما و

معلمة.

89 معلما و معلمة في دمشق و 92 معلما و معلمة في ريف دمشق اختيروا بشكل عشوائي.

أداة الدراسة:لتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على إستبانة ،شملت 36 عبارة موزعة على:

الجانب الأول :النظري.

الجانب الثاني :تشغيل الأجهزة التعليمية.

الجانب الثالث :التعريف بالمواد التعليمية و طرائق إنتاجها.

نتائج الدراسة:

-أظهرت الدراسة أن عينة البحث لديها احتياجات تدريبية في مجال توظيف شبكة المعلومات،ونظام التعليم عن بعد ،والتعليم المفتوح ، و مفهوم تقنيات التعليم و الوسائل المتعددة،كما أظهرت أن العينة في حاجة إلى التدريب و التعرف إلى أهم الموضوعات في المجال النظري لتقنيات التعليم التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمستحدثات التقنية.

4-دراسة وفاء ظهيري:2010- 2012 دراسة ميدانية بجامعة المسيلة بعنوان :واقع امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات ،وتقبله لفكرة دمج التعليم الالكتروني.
(www.pdf.factory.com)

منهج الدراسة:انتهجت الباحثة المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع .

عينة الدراسة:تكونت عينة الدراسة النهائية من 153 أستاذ جامعي دائما،منهم 116 حاصلين علي شهادة الماجيستر ، و 37 حاصلين علي شهادة دكتورة.

أداة الدراسة:اعتمدت الباحثة في انجاز هذه الدراسة علي استبيانين :الأول خاص بدرجة امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات،متكون من 36 عبارة ،و الثاني استبيان تقبل الأستاذ الجامعي لفكرة دمج التعليم الالكتروني،متكون من 34 عبارة.

نتائج الدراسة:توصلت الباحثة من خلال دراستها هذه إلي ما يلي:

بالنسبة للإجابة علي الجانب الأول من الاستبيان :أظهرت النتائج أن درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات كانت كبيرة.

بالنسبة للإجابة على الجانب الثاني من الاستبيان :أظهرت النتائج أن درجة تقبل دمج التعليم الاليكتروني بالتعليم التقليدي كانت كبيرة.

ثانيا الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (1997) Glemm A Brand Training teachers for using technology:

pdf

تدريب المعلمين علي استخدام التكنولوجيا، دراسة منشورة تهدف إلي تحديد أهم العوامل و الاحتياجات التدريبية في مجال تقنيات التعليم داخل المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية.

نتائج الدراسة:توصلت الدراسة إلي أن نقص تدريب المعلم و تأهيله وفق احتياجاته التدريبية من أكبر

الحواجز لدمج التقنية في المناهج الدراسية ، لذلك يتسن إتباع الخطوات التالية لضمان نجاح التدريب:

-التعرف إلي الاهتمامات و الاحتياجات التدريبية قبل تأسيس أو بناء أي برنامج تدريبي.

-تطبيق البرنامج التدريبي بعد تحديد الأهداف الرئيسية للمعلمين.

-تحديد الوقت و المدة الزمنية الكافية للمعلمين لتدريبهم علي دمج التقنية في المناهج.

-تشجيع المعلم على استخدام التقنيات الحديثة.

2-دراسة Bitter 1985 صعوبات توظيف الحاسب في التعليم في ولاية أريزونا من وجهة نظر

المعلمين. (journal enouncement .dec 1987/http /educ)

نتائج الدراسة توصل الباحث من خلال دراسته هذه أن أكثر الصعوبات التي تواجه توظيف الحاسوب في

التعليم في ولاية أريزونا هي :

-قلة البرمجيات التعليمية الجديدة ونقص الكوادر المدربة و أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية

للمدرسين و إنشاء ورش لتطوير البرمجيات التعليمية.

-كما يؤكد الباحث على ضرورة تصميم وتوفير الدورات التدريبية للمعلمين بصورة تتفق مع خلفياتهم العلمية باعتبارها أهم طرق للتغلب على عدم توظيف التقنية في التعليم.

3-دراسة: Pascal Codjo Dakpo, Florentin A Konété, Thery Azonhe

"Titre: L'intégration des TIC dans l'enseignement, quelles perspectives

Pdf(2005)."pour l'école béninoise

إدماج تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في التعليم ،في المدارس البنينية دراسة نوعية وكمية اهتمت بأكثر من 800 شخص موزعين على رؤساء المدارس،معلمي الإعلام الآلي ،معلمي الاختصاصات الأخرى،من المرحلة المتوسطة و الثانوية .أما التساؤل الرئيسي المطروح فهو كالتالي :ماهي الصعوبات التي أدت إلي عدم إدماج تكنولوجيا الإعلام و الاتصال في التعليم في المدارس البنينية؟ أظهرت النتائج أن عدم إدماج التقنيات الحديثة في المدارس يعود إلي:

-فكرة إدماج التقنيات في التعليم هي حقيقة جديدة العهد.

-معظم الأشخاص الذين يمثلون عينة الدراسة أجابوا بأن أهم العوائق التي آلت إلي عدم إدماج التقنيات الحديثة تتمثل في عدم توفر المواد التي تسمح بإدماج التقنيات التعليمية كالكهرباء، الهاتف، الحاسوب،الارتباط بشبكة الانترنت.والسبب الثاني يتمثل في عدم وجود ميزانية خاصة لتمويل المدارس بهذه الوسائل و عدم وجود دورات تدريبية للمسؤولين و الأساتذة في هذا المجال.

1.9 تعليق علي الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة نلاحظ ما يلي :

-أن جميع الدراسات اهتمت بتحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أولى تسبق تصميم برنامج لتدريب المعلمين لجميع المراحل.

- أن جميع الدراسات أوصت بتوظيف التقنيات الحديثة في التعليم من أجل تحقيق الأهداف التعليمية، و من أجل إحداث التطوير.

- أن جميع الدراسات بينت أهمية التقنيات الحديثة في العملية التعليمية بنسبة للأساتذة و الطلاب على حد سواء و أن هذه التقنيات هي ضرورة حتمية من متطلبات العصر الحالي.

- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي في دراساتها، كما استعملت الاستمارة كوسيلة من وسائل جمع البيانات.

- كل الدراسات أوصت بإعداد برنامج لتدريبهم و تأهيلهم.

أما فيما يخص الاختلاف بين الدراسات فيتمثل في أن كل دراسة من هذه الدراسات أجريت في بيئة تختلف عن الأخرى ، لذلك فان نتائج كل دراسة تكون مختلف عن الأخرى.

- استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بناء أداة جمع البيانات (الاستمارة)، كما أسهمت في تحديد العناصر التي يمكن التركيز عليها في هذه الدراسة، من حيث قدمت خبرة منهجية ثم استثمارها في التخطيط لدراساتنا هذه.

- كما نلاحظ كثرة الأبحاث العربية التي تناولت الموضوع ، وندرة البحوث في هذا المجال في الجزائر.

1.10 قائمة مراجع الفصل :

- 1- إبراهيم يوسف العبد الله ،الإصلاحات التربوية لمواجهة متطلبات العصر و تحديات المستقبل، ط1 1999 المطبوعات للتوزيع و النشر ،البحرين.
- 2- محمد دياب غزاوي،تكنولوجيا التعليم و النظريات التربوية، ط2 2007،عالم الكتب الحديثة،عمان.
- 3- هاشم عمر ، الكتاب السنوي، (د ط)، 2003 المركز الوطني للوثائق التربوية،حسين داي،الجزائر.
- 4- احمد شكري السيد والسويدي ضحي علي"الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الاساسية في دولة قطر كما يشعر بها هؤلاء المعلمون " مجلة مركز البحوث التربوية،جامعة قطر 1992 pdf
- 5- ناجح محمد حسن محمود " الاحتياجات التدريبية للمعلمين و الموجهين و رجال الإدارة المدرسية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية" مجلة جامعة دمشق pdf2003

6- أوصاف ديب" الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال التقنيات الحديثة"رسالة دكتوراة منشورة ،مجلة جامعة دمشق ، العدد 22، pdf2003 .

7- وفاء طهيري"واقع امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات ،وتقبله لفكرة دمج التعليم الاليكتروني.رسالة ماجستير منشورة،2012 pdf

8-Bitter G 1985 “**survey of arizona public school practices and need for computer assisted instruction colloc of education** .arizona state university journal enouncement .dec 1987/http /educ

9- Glemm A Brand **Training teachers for using technology** PDF

10- Pascal Codjo Dakpo, Florentin A Konété, Therry Azonhe: "**L'intégration des TIC dans l'enseignement, quelles perspectives pour l'école béninoise.**"2005pdf

11-www.etar.net nd **ashortread php?t=893 20h le 12/12/2011**

الفصل الثاني الإحتياجات التدريسية

الفصل الثاني : الإحتياجات التدريبية

- تمهيد

1-تعريف التدريب

2-أهداف التدريب

3-أنواع التدريب

3-1التدريب بحسب عدد الأفراد المتدربين و المشتركين فيه

3-2 التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب

3-3التدريب بحسب الهدف

3-4التدريب بحسب الوقت

4-أهمية التدريب

4-1بالنسبة للفرد

4-2بالنسبة للمنشأة

5-مبررات التدريب

6-أساليب التدريب

6-1الأساليب الفردية

6-2الأساليب الجماعية

7-عناصر التدريب

8-وظائف برامج التدريب

9-متطلبات التدريب الفعال

10- الحاجة إلى التدريب و الإحتياجات التدريبية

10-1 الحاجة إلى التدريب

10-2 مفهوم الإحتياجات التدريبية

10-3عناصر تحديد الإحتياجات التدريبية

10-4أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية

10-5 مجالات الإحتياجات التدريبية

10-6 متى تظهر الإحتياجات التدريبية ؟

11- مصادر جمع المعلومات للتعرف على الإحتياجات التدريبية

12- نماذج في تحديد الإحتياجات التدريبية

12-1 نموذج الفجوة بين الادائين

12-2 نموذج بيزنستين

12-3 منهج النظم.

12-4 المنهج الشمولي.

خلاصة الفصل

مراجع الفصل

2.1 تمهيد:

يقاس تطور الأمم بمدى قدرتها على مواكبة التطورات المختلفة في هذا العصر المتدفق بالمعلومات و قدرتها على التكيف و التعامل معها بأقصى درجات الكفاءة ، لذا فإن التوقف عن تطوير الذات يعني الجمود الفكري عامة ، و التخلف عن ركب الأمم خاصة ومن هنا أصبح التدريب هو الخيار الأمثل للمعلم لتطوير الذات. و عليه يأتي دور المعلم الناجح الذي يختار الطريقة و الوسيلة المناسبة لطبيعة الدرس ، و المتوافقة مع اهتمامات الطلاب و من هذا المنطلق يحتاج المعلم إلى تطوير كفاءاته العلمية و التربوية و التي تتحقق عن طريق الإطلاع المستمر و الدورات التدريبية التي تنظمها إدارته التعليمية ، لذا يعتبر التدريب مطلباً هاماً للنمو المهني لدى المعلم و هو الوسيلة الفعالة نحو تحقيق التطور التربوي حيث أن المعلم هو أداة التغيير و وسيلة التطوير و مفتاح التجديد و مهما طورنا من مقررات الدراسة و أدخلنا من وسائل و قمننا بإعداد الخطط و البرامج دون أن نرفع من الكفاءة المهنية للمعلم فإن جهود الإصلاح و التطوير سرعان ما تكون أقل فاعليه فالتدريب التربوي ضرورة ملحة لتطوير أداء المعلم و هو يحقق أفضل استثمار يمكن أن يحقق عائداً مثمراً و مجزياً متى كان جاداً و هادفاً.

2.2 تعريف التدريب :

لقد تعددت التعارف حول مفهوم التدريب إلا أنها متفقة على الركائز الأساسية لعملية التدريب فيعرف التدريب بأنه:

"الجهود المنظمة و المخططة لتطوير معارف و خبرات و اتجاهات المتدربين ، و ذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم".

التدريب هو عملية التأثير في السلوكات الإنسانية الفردية المطبقة للحصول على مهارات محددة و مرتبطة بالعمل .أو هو جهد منظم ومخطط لتزويد الأفراد المتدربين بمعارف معينة جديدة وتطوير قدراتهم و مهارتهم بشكل ايجابي بناء. (حسن شحاتة،زينب النجار ،2003،ص:94)

كما يعرف:

" بأنه عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغيرات في معلومات، و خبرات و طرائق أداء سلوك و اتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم و طاقاتهم الكامنة بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منظمة و بإنتاجية عالية".(رداح الخطيب ، احمد الخطيب ،2006،ص:300)

و عرفه كذلك عبد الجليل التدريب بأنه: " عملية تزويد الأفراد أو الجماعات ، بالمعلومات و الخبرات، و المهارات، وطرق الأداء و السلوك بحيث يكون هؤلاء الأفراد أو الجماعات قادرين على القيام بوظائفهم بفاعلية وكفاءة".(حسن احمد الطعاني ،2007،ص:14،13)

كما عرف التدريب التربوي من طرف وزارة التربية و العلوم البريطانية بأنه:

" هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني

يعرفه هاريس Harris :

" بأنه برنامج مخطط يتكون من فرص تعلم تقدم لأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة التعليمية، بغرض تحسين أداء الفرد في عمله المحدد له".

تعريف مورانت Morant :

" إنه جميع البرامج و النشاطات و المسافات التي يمكن للمعلم الممارس أن يشارك فيها من أجل توسيع معرفته بمهاراته و ميوله المهنية في ذلك دراسته التي تؤدي إلى الحصول على مؤهل أعلى و طموحاته في الترقية و الانتقال إلى مراكز عمل تعليمية أخرى".

وحدد فيليب جاكسون *Philip Jackson* ثلاث مفاهيم للتدريب أثناء الخدمة كما يلي:

المفهوم العلاجي: و التدريب بهذا المفهوم يعالج جهل المعلم الناتج عن تخرجه من كليته منذ فترة طويلة، أو الناتج عن التحاقه بكلية غير قوية لم تؤهله للإطلاع على الجديد في تخصصه، أو لمساعدة المعلم على مسايرة التغيرات الحديثة.

المفهوم السلوكي: يركز هذا المفهوم على ما يدور في الفصل الدراسي من تفاعل بين المعلم و التلميذ و عليه يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التعليمي.

مفهوم النمو: يؤكد هذا المفهوم على طبيعة النمو المهني للمعلمين ، و يهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي، و يستند هذا المفهوم إلى عدة فروض أهمها:

- التدريب عملية معقدة متعددة الجوانب و أنه ليس عملية آلية ميكانيكية يحتوي على خبرات جمالية يخلقها الموقف و لا يمكن التنبؤ بها ، وإن إعداد المعلم و تأهيله على أساس معيار المؤهل لا يقوم على أساس علمي و منطقي ، إنما على أساس اقتصادي ، ويؤدي التدريب بهذا المفهوم في رأي جاكسون وظائف عدة منها:

- أنه يجعل المدرس أكثر حساسية للموقف التعليمي ، و يجعله يفكر في هذا الموقف أكثر مما يفكر في ادارة النظام و ضبطه، ويحول المدرس من ملقن المعلومات الى مسهل للتعليم ميسر له بحيث يبرز في

ذلك الطالب الفاعل(جودت عزت عطوى ،2008،ص:205)

تعريف هندرسون: "هو مجموعة من الأنشطة الموجهة أساسا لتحسين الأداء المهني"

ويقول هندرسون أن هذا التعريف يتضمن مجالا واسعا من الأنشطة. فقد يشمل حضور مؤتمر أو سماع محاضرة أو دراسة مقررات معينة لساعات قليلة ، أو أيام أو شهور أو سنوات على أساس التفرغ الجزئي أو الكامل مع مجموعة الزملاء وقد يشمل مناقشات فردية مع مسؤول متمرس وقد يتضمن برنامجا للقراءة المنظمة والبحث على المستوى الشخصي ، وقد يشمل عناصر مشتركة مع كل ما سبق ، وقد يؤدي التدريب إلى مؤهلات مهنية ، وقد يكون خطوة ضرورية قبل تثبيت التعيين في الوظيفة، وقد يكون على أساس إجباري أو على أساس اختياري ، ، وقد يكون من ورائه جزء مادي ، أو أدبي و قد لا يكون هنالك شئ من هذا على الإطلاق. (جودت عزت عطوي ،2008،ص204)

كخلاصة لهذه التعريفات يمكن أن نستخلص أن التدريب هو كل عمل يبدأ من تصنيف الإحتياجات و رسم الأهداف العامة ثم تصميم البرنامج الملبي لهذه الإحتياجات و ينتهي أخيرا بتقويم هذا البرنامج لتحديد المخرجات و مدى استفادتها و تنمية مهاراتها و كفاءتها المطلوبة على مستوى الوظيفة. إذن التدريب أثناء الخدمة هو مجموعة من البرامج و الدورات الطويلة و القصيرة و الورش الدراسية و غيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات و مؤهلات دراسية تهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية و الوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي و الارتقاء بأدائه التربوي و الأكاديمي من الناحيتين النظرية و العلمية.

2.3 أهداف التدريب :

- يسعى التدريب إلى تحقيق جملة من الأهداف هي:
- إكساب الكوادر التقنية والإدارية، المهارات العملية الضرورية لتحسين أدائهم وتطوير عملهم.
- تنمية استعدادات التربويين للنهوض بالمهام الجديدة التي ستعهد إليهم.

- مساعدة التربويين على فهم مااستجد من تطور في المجالين التربوي والعملي.
 - زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية و مواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
 - تحقيق التكامل بين أدوار العاملين في المدرسة لتحسين نوعية التعليم ضمن بيئة تربوية تشاركية.
 - رفع مستوى كفاءة الفئات التربوية المختلفة وتحسين أدائها بغية الوصول إلى درجة عالية من الانتاجية بأقل التكاليف.
 - اكتساب المتدربين مهارة تصميم وتنفيذ أنشطة تعليمية تؤدي إلى تعلم الطلاب ذاتيا مما يكسبهم القدرة على التعامل مع المفاهيم وتعميق فهمهم لها.
 - فهم و استعاب فلسفة التطوير التربوي وتعميق الاتجاهات الإيجابية نحوى مهنة التعليم.
 - تعميق فهم المعلمين المتدربين لطبيعة المباحث التي يدرسونها ومحتواها ، وأهدافها ، وطرق تدريسها وتوجيهها.
 - فتح قنوات الاتصال مع المؤسسات التربوية التي تعنى بالتدريب واستثمار خبراتها في رفع مستوى اداء العاملين.
- العمل على تطوير المدرسة من حيث:
- تغيير و تفعيل دورها في مختلف المجالات.
 - تهيئة البيئة التعليمية المناسبة في مجتمع المدرسة.
 - جعل المدرسة الوحدة الأولى المعنية بالتدريب و التطوير.
 - تعريف الفرد بالجهاز الذي يعمل فيه و سياسته و نظمه، حتى يشعر بانتمائه لهذا الجهاز بسرعة.
 - مساعدة الأفراد على تقبل وسائل العمل و طرقه الجديدة التي تستحدث من وقت لآخر.

- الحد من عوامل السخط و الغياب و عدم الاستقرار الوظيفي ، لأنه يساعد الموظفين الجدد والقدامى على استغلال كامل طاقتهم الشخصية. طشوعة لويزة، 2008 ، ص:133)
- زيادة الإنتاج و الإنتاجية المتمثلة في الحقل التربوي ، برفع المستوى العلمي وخفض نسب الرسوب و التسرب بين الطلبة.
- تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي (حسن احمد الطعاني، 7007، ص:16)
- وقوف المدرسين على الحديث في البيداغوجيا والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيق لكل الوسائل والطرق.
- وقوف المعلمين على الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في قياس نتائج التعليم و تقدير نوعيتها،و التمكن من تصميم المواقف التقويمية المؤدية إلى ذلك.
- تنمية الجوانب الإبداعية لدى المدرسين وتحفيزهم على إبدائهما أثناء الأداء.
- ربط المدرسين ببيئتهم المحلية وأيضاً بالعالمية بمختلف تغيراتها(جودت عزت عطوي،2008،ص: 207)
- تمكين المدرسين من تدارك أوجه النقص في الإعداد المهني السابق.
- مساعدة المدرسين على تحديث مهاراتهم وتجديدها في مجال ممارستهم المهنية.
- تحسين مستوى أداء المدرس وتطوير إنتاجيته من الناحية الكمية والنوعية.
- التأهيل للانتقال إلى عمل آخر أو مستوى آخر في المهارة أو رتبة أعلى في العمل.
- تنمية قدرات المدرس على تحديد الأهداف الخاصة المباشرة لكل نشاط يقوم به على شكل نتائج سلوكية و القدرة على تخطيط أنشطة التي توصله إلى تحقيق تلك الأهداف.
- الرقي الوظيفي للمدرسين من خلال تطوير قدراتهم وكفاءاتهم والانخراط في النشاطات المهنية البحثية العلمية المختلفة.

- تعزيز الاتجاهات الإيجابية اتجاه مهنة التدريس وتنمية حبه لها والقدرة على العطاء واستغلال كل الطاقات لتحقيق أداء بكل فعالية. (خالد طه الأحمد، 2005، ص: 27، 26)
- التجديد المستمر للمعرفة والمهارات تماشياً مع التغيرات السريعة التي تشهدها الجامعة، وتغيير وظائفها وظهور الإحتياجات الجديدة باستمرار.

2.4 - أنواع التدريب :

تتعدد أنواع التدريب وتصنيفاتها باختلاف الأسس التي تتم عملية التصنيف بالاستناد إليها و عليه

يمكن عرض أنواع التدريب بناء على الأسس التالية:

2.4.1 التدريب بحسب عدد المتدربين المشتركين فيه :

وينقسم إلى نوعين هما:

التدريب الفردي:

ويكون ذلك عندما تتركز العملية التدريبية على أفراد معينين ، بحيث يتم تناول كل فرد على حدة وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة ، وذلك لتوطين وتكييف الفرد مع المناخ العام للمنظمة. ولتصريفه بمهام وظيفته وبغير ذلك من الأساسيات، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير المعارف ومهارات أحد الموظفين على أداة جديدة أو أساليب جديدة، وقد يحدث ذلك عندما يتم بعث بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة سواء كانت داخل الدولة المعنية أو خارجها ". (رداح الخطيب وآخرون، 2006، ص: 309)

التدريب الجماعي:

ويكون هذا بالنسبة لمجموعات العمل التي تشترك معها في إنجاز مهام محددة ويكون مطلوب تدريب أفرادها على هذه المهام، أما بالنسبة للعاملين الذين بينت دراسات الإحتياجات التدريبية على وجود قواسم

مشتركة بينهم من هذه الناحية فتعمل إدارات التدريب، على تجميع هؤلاء في جماعات تدريبية، وإخضاعهم معا لبرامج تتسجم مع هذه الإحتياجات.

2.4.2 التدريب بحسب المكان الذي يتم فيه التدريب :

وينقسم إلى نوعان ". (رداح الخطيب وآخرون، 2006، ص:310).

-التدريب في مواقع العمل (داخلي)

يتم القيام بهذا التدريب في إدارة أو مركز التدريب التام للمؤسسة أو المنظمة، أو في مواقع العمل مباشرة وضمن بيئة العمل العادية، وقد يخضع له موظفو المنظمة نفسها وقد يخضع لذلك متدربون آخرون ينتمون لجهات أخرى.

-التدريب خارج مواقع العمل (خارجي): فهو يتخذ عدة أشكال

أولاً: التدريب خارج العمل في ظروف مماثلة لظروف العمل التي سيعمل فيها المتدربون:

حيث قد يقتضي بعض الأعمال مستويات عالية من المهارات التي لا تسمح الظروف والإمكانات المتاحة أثناء العمل بتوفيرها، وهنا تلجأ أجهزة التدريب من المؤسسات إلى تهيئة ظروف خارج موقع العمل تكون مماثلة لظروف العمل في داخله لاكتساب المتدرب المهارة المطلوبة في أفضل طريقة، وأقل كلفة، وأقل درجة من الخطورة على سلامة المتدربين والعملية الإنتاجية "مثل رواد الفضاء الطيارين المقاتلين.

ثانياً: التدريب خارج العمل ضمن برامج خاصة تقوم جهات خارجية بإطارها حسب اتفاق مبرم مع المنظمة المعينة:

ويتم عقدها حساب هذه المنظمة فقد يتم تنفيذها في مراكز التدريب الخاصة بتلك الجهات، أو يتم تنفيذها في أماكن مناسبة أخرى كالفنادق أو قاعات مجهزة لهذا الغرض.

ثالثاً: التدريب خارج العمل ضمن برنامج مخصصة تعقدتها إدارة التدريب في المنظمة (إذا وجدت) داخل المنظمة وخارجها.

ولكن خارج مكان العمل، وتدعو لهما بعض موظفيها المحتاجين لهذا التدريب وقد تنفذها بالاستناد إلى كوادرها الخاصة، وقد تستعين بكوادر تدريبية من السوق وذلك حسب ظروف كل برنامج.

رابعاً: التدريب خارج العمل للموظفين الذين تتدبهم إدارات المنظمة المتخصصة للتدريب في برنامج عامة تعقدتها جامعات محلية أو خارجية وتدعو لهما أي جهات محلية أو خارجية للاستفادة منها.

2.4.3 من حيث الهدف: ويتمثل. (رداح الخطيب وآخرون، 2006، ص:311)

أ- **التدريب الحركي:** وهو يستهدف كسب مهارات حركية، كإدارة مثقاب كهربائي، أو التصويب على الهدف المتحرك.

ب- **التدريب الاجتماعي:** وهو الذي سيهدف كسب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية كالتعاون والتسامح، والمحافظة على المواعيد، واحترام القانون، وضبط النفس، والقدرة على قيادة الجماعة العامة، وإدارتها والإشراف عليها، كما يرمي إلى تغيير ما لدى العاملين من اتجاهات وعادات غير مرغوب فيها لرفع روحهم المعنوية أو مستوى كفاياتهم الإنتاجية.

ج- **التدريب المعرفي:** يستهدف إستيعاب معلومات وبيانات هامة كلوائح المؤسسة وقوانينها وسياستها، ومركزها، ونوع منتجاتها وما تقدمه فيه من خدمات، والتشريعات التي تتصل بالأمن فيها بالإضافة إلى ذلك فهو يستهدف إكساب الفرد الطرق و المعارف الجديدة المرتبطة بعمله وكيفية أدائه ومختلف أساليب التسيير الحديث.

2.4.4 حسب الوقت: ويصنف إلى: (حسن احمد الطعاني، 2007، ص:20:21)

التدريب قبل الخدمة (التدريب الإعدادي أو التأهلي):

يهدف إلى إعداد الأفراد علميا وسلوكيا على نحو سليم، وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم، و يطلق هذا النوع من التدريب تسميات عديدة مثل التدريب الإعدادي، والتوجيهي، والتعريفي، ويمكن إيجاز أهداف التدريب قبل الالتحاق بالعمل في تزويد المتدرب بالمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه، وبالمهارات المتصلة بمجالات العمل الذي يتم إعداده له وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه نحو الوظيفة بشكل عام ونحو مجال عمله بشكل خاص وتقوم بمثل هذا التدريب معاهد خاصة وعامة للتدريب، وكلليات المجتمع، ومعاهد الخدمة الاجتماعية ... الخ.

التدريب أثناء الخدمة:

وهو التدريب الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولا إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم وبعد التدريب أثناء الخدمة أمرا ضروريا لجميع الفئات في المنظمة لأسباب عديدة منها تجدد وظائف العمل، وإجراءاته باستمرار، واستخدام تقنيات حديثة متطورة ويأخذ التدريب أثناء الخدمة أشكالا عدة منها، التدريب الفردي، التدريب الجماعي التدريب داخل المنظمة أو خارجها والتدريب لرفع الكفاءة، وتغيير الاتجاهات.

2.5 أهمية التدريب:

إن التقدم التكنولوجي الذي نلحظه في وقتنا الحالي أوجب تغيير في جميع الميادين وهذا ما أدى إلى تزايد الحاجة إلى التدريب الفعال المستمر الذي يستوجب لهذه التغيرات المستمرة في مختلف المجالات وأصبح تدريب القوى العاملة ضرورة لاغنى عنها في أي قطاع. و لا شك أن هذه الأهمية المتزايدة للتدريب إذا كانت تمثل ضرورة ملحة لكافة الدول بصفة عامة إلا أنها أكثر إلحاحا بالنسبة للدول النامية نظرا للعبء المضاعف الملقى على عاتق التدريب والمتمثل في إلحاق بالدول والمعارف وتطبيقاتها.

وتبرز أهمية التدريب في كونه يؤدي إلى تحسين الأداء في الحاضر، والتأهيل لمسؤوليات أكبر في المستقبل كما أنه هام بالنسبة للأفراد الذين يلتحقون بالعمل.

ويمكن تلخيص أهمية التدريب في الآتي (رداح الخطيب وآخرون، 2006، ص:304)

إنجاز وظيفي أفضل كما ونوعا أي زيادة الإنتاجية، وبالتالي تخفيض التكاليف.

زيادة فرص لإشباع المستفيد أو المستهلك لمنتجات المنظمة من خلال تحسين الخدمات و السلع المقدمة له.

استخدام التكنولوجيا الحديثة.

استكمال دور الجامعات والمدارس.

تنمية المجتمع، إذ نجد التدريب يشمل تنمية معلومات ومهارات الأفراد والجماعات في الاتصال والتعاون وإقامة علاقات إنسانية متسائدة.

2.5.1 بالنسبة للفرد :

رفع الروح المعنوية للعاملين بعد إلهامهم الجيد بأعمالهم وزيادة قدرة الشخص على الأداء.

اكتساب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلى الارتقاء وتحمل مسؤوليات أكبر من العمل.

اكتساب الفرد الصفات التي تؤهله لشغل المناصب القيادية.

زيادة ثقة العاملين بأنفسهم نتيجة لاكتساب معلومات وخبرات وقدرات جديدة، مما يؤدي إلى رفع روحهم المعنوية

تأهيل العاملين ليشغلوا وظائف سامية مستقبلا بدلا من اللجوء إلى المصادر الخارجية.

تقليل الإشراف حيث الموظف المدرب قليل الأخطاء ويمارس الرقابة الذاتية.

رفع الإنتاجية بعد زيادة صقل مهارات وقدرات العاملين وتحسين الأداء.

2.5.2 بالنسبة للمنشأة:

تنمية كفاءات وخبرات العاملين وزيادة مهاراتهم.
إعداد أجيال من الأفراد لشغل الوظائف القيادية.

مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي.
غرس أخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخا جيدا من العمل.

تمويل المؤسسة بالكفاءات البشرية بشكل مستمر عن طريق تحسين عناصرها لتقاس مع المتطلبات القائمة.

تخفيض النفقات جراء زيادة الخبرات ومستويات الأداء.

2.6 مبررات التدريب :

تتمثل أهم مبررات التدريب فيما يلي :

1-التزايد الكبير في أعداد الطلبة من خلال الأخذ بمبدأ تعميم التعليم و يترتب عليه عجز الأنظمة التربوية عن توفير الأعداد الكبيرة من المعلمين الذين يتصفون بالتنوع المطلوبة.

2-التطور المستمر في العلوم والنظريات التربوية، يستدعي توفير المعلم القادر على التجديد ومتابعة التطورات والتغيرات كما وكيفا.

3-النقص في الظروف والإمكانات المتاحة لإعداد معلمين قبل الخدمة لتمكينهم من أداء مهمتهم.

4- تطوير الأنظمة التربوية يتطلب إحداث تغيرات جوهرية في مهام المعلمين وفي كيفية أدائهم والاهتمام بالجانب العملي وتنمية التفكير ومراعاة الفردية.

5-ضعف ربط التعليم بالحياة العملية للطلبة.

6-انضمام عناصر تربوية جديدة(مشرفون،معلمون،مدير ومدارس...الخ) ممن لم يتلقوا تدريباً نهائياً أو كان تدريبهم غير ملبي لحاجاتهم الفردية.

7-ضعف نقل أثر التدريب إلى المواقف العلمية الفعلية.(رداح الخطيب .وآخرون،2006،ص:306).

2.7 أساليب التدريب :

يستخدم المدربون في العملية التدريبية أساليب متعددة،وبعض هذه الأساليب بسيطة لا يحتاج إلى جهد كبير،وبعضها مقعد يحتاج إلى بذل جهود مكثفة وتحضير من قبل المدرب وبعض الأساليب التدريبية أساليب تقليدية تركز على جانب المعلومات،وبعضها الآخر أساليب حديثة تهتم بالمتدرب ككل وتبنى على خبراته،وتستهدف تغيير اتجاهاته وسلوكه وقيمه وينبغي أن يستعان دائماً بأكثر من وسيلة أو طريقة لأن تنوع الوسائل يساعد على جودة التدريب والارتقاء بمستواه

ويمكن تقسيم الأساليب التدريبية إلى مجموعتين هما : (مصطفى عبد السميع، سهير محمد حواسه، 2005 ص:175)

2.7.1 الأساليب الفردية :

وتركز هذه الأساليب على الفرد المتدرب،وتستهدف إكساب الفرد مهارات معينة لرفع مستوى أدائه،ويتم التدريب في مواقف فردية ومن أمثلة هذا التدريب الدراسة بالمراسلة،التدريب أثناء الوظيفة،التلمذة المهنية المحاكاة،تدوير الموظفين .

2.7.2 الأساليب الجماعية :

تهدف هذه الأساليب إلى إكساب المتدرب معلومات أو مهارات أو اتجاهات أو قد تهدف إلى تطوير كل هذه النواحي معاً، وغالباً ما تتم في مواقف جماعية،وفي قاعات الصف،أو قاعات التدريب ومن هذه الأساليب المحاضرات،النقاش في شكل مؤتمرات أو ندوات أو لقاء،أو حلقات،تمثل الأدوار،الحالات الإدارية،المشروعات العملية.

ويمكن توضيح بعض هذه الأساليب على النحو التالي:

1-المحاضرات:

وهي أكثر وسائل التدريب استخداما وشيوعا، والمحاضرة، هي حديث يلقىه المدرب دون مشاركة تذكر من جانب المتدربين في شكل أسئلة أو نقاش .

ب- أسلوب استمطار الأفكار (جودت عزت عطوى، 2008 ص: 222)

يستخدم هذا الأسلوب لتدريب مجموعة صغيرة من التدريب بين 5-12 متدربا بحيث يشارك المتدربون في نقاش مباشرة بهدف حل مشكلة، أو موقف يطلب من المشاركين طرح أفكار وآراء وليدة اللحظة دون وجود أحكام أو تقويم لها في تلك اللحظة لان اقتراح متدرب قد يقود إلى طرح أفكار متعددة من بقية المتدربين المشاركين في النقاش وتتبلور الاقتراحات بصورة متسارعة متدفقة ويهدف هذا الأسلوب بصورة عامة إلى توليد أفكار واقتراحات سريعة لحل المشكلة المطروحة أو لمعالجة الموقف: (مصطفى عبد السميع، وآخرون، 2005 ص: 16، 17).

من مزايا: هذا الأسلوب انه مناسب للمجموعات الصغيرة التي لا يزيد عددها عن 20 فردا

من عيوبهما: أنه قد لا تتوافر الدوافع للنقاش لدى المشاركين وقد يكون النقاش سطحيا وقد يخرج النقاش عن موضوعه.

ج- تمثيل الأدوار: ويعني بشكل أساسي بغرس اتجاهات إيجابية لدى المتدربين من خلال قيامهم بتمثيل أدوار المدربين والمعلمين والمجتمع المحلي والطلبة ومعالجة مشكلة أو حالة إدارية ومن ثم تقييم سلوك المتدرب في معالجتها.

من مزايا الأسلوب أن موضوع بحثه يكون قريبا من الحياة العملية للمتدربين ويتلقى المتدربون فيه تغذية راجعة من المدربين وزملائهم، وهو أسلوب مبني على المشاركة الفعالة من المشاركين.

من العيوب: أن المتدربين قد يشعرون بالحرج وتهتز ثقتهم بأنفسهم وقد يحمل الأسلوب على محمل الهزل.

د- دراسة الحالة الإدارية:

وهي تقوم على عرض حالة أو موقف من المواقف الفعلية التي تواجه الأفراد عادة أثناء قيامهم الفعلي بالعمل، ويقوم المتدربون تحت توجيه المشرف أو القائم بالتدريب بدراسة هذه الحالة وتحليلها من دوافع البيانات والمعلومات التي تقدم لهم أو توزع عليهم عن طبيعة الحالة.

والهدف الرئيسي من دراسة الحالة ليس التواصل إلى حلول، وإنما تدريب الأفراد وتنمية قدراتهم على التحليل والدراسة الموضوعية والوصول إلى الأحكام والقرارات الصحيحة.

من مزايا: هذا الأسلوب أنه يقرب المتدرب من أرض الواقع في العملية التدريبية.

من العيوب: أنه قد يخرج المشاركون بانطباع خاطئ عن مواقف العمل الحقيقية وقد يتوقعون أن القرارات التي تتخذ في العمل مشابهة للقرارات التي تتخذ في جلسة تدريبية (جودت عزت عطوى، 2008 ص: 223).

هـ - الزيارات الميدانية:

يقصد بالزيارات الميدانية قيام المتدربين بجولات ميدانية لأماكن خارج مكان التدريب تجسد الأفكار والمفاهيم والممارسة المعطاة للمتدربين في قاعات التدريب، تتم الزيارات لتحقيق بعض أهداف التدريب فهي تتيح الفرصة للمتدربين لمشاهدة الأشياء والممارسات والعمليات والمواقف التي لا يمكن تجسيدها في قاعات التدريب وإحضارها إليهم وقد تستغرق الزيارة ساعة أو عدة أيام بإمكانها تحقيق أهداف تدريبية لا يمكن تحقيقها إلا بها وإن الزيارات الميدانية تتضمن ثلاث مراحل.

1- مرحلة التخطيط .

2- مرحلة الجولة الميدانية

3- مرحلة أنشطة المتابعة (مابعد الزيارة): (مصطفى عبد السميع وآخرون، 2005 ص: 178، 179)

و- الورش التدريبية أو المشروعات العلمية التطبيقية:

يقوم التدريب فيها على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث تقوم المجموعة كلها بدراسة مشكلة معينة ويقوم كل فرد بدراسة جانب من جوانبها، ويمكن تنظيم الورش التدريبية على مستوى المدارس أو مستوى

الإدارات التعليمية، ويقوم بتنظيمها عادة المسئولون عن إعداد برامج التدريب بالاشتراك مع أساتذة التربية والمديرين والموجهين والمعلمين.

من مزايا: هذا الأسلوب أنه أسلوب مناسب في المواقف التي تحتاج إلى إبداع وهو مفيد لإعطاء المشاركين تغذية راجعة عن قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم.

من عيوبه : أنه يتطلب اهتمام وتعاون المتدرب كما أنه إذا فشل المتدرب في تحقيق أهداف المشروع فقد يصاب بخيبة أمل. تهز ثقته وتدفعه لمعاداة التدريب والقائمين عليه، وكذلك يكون المشاركون فيه حساسين لأي انتقاد (جودت عزت عطوى، 2008 ص:224).

ز- المؤتمرات : المؤتمر هو اجتماع منظم هادف لبحث موضوع أو الوصول إلى قرار معين إزاء مشكلة معينة من مشكلات العمل الجديرة بالنظر، ويتحدد نجاح المؤتمر بمدى الروح الديمقراطية التي تسوده، وما تحققة الحرية الكاملة التي تبني عليها المناقشات وحسن التفاهم والاحترام المتبادل.

ح-المواد الدراسية: والقراءات والنشرات التي ترسل إلى فئات من المعلمين لدراستها والاطلاع عليها، وربما تطبيق اجراءات محددة تتضمنها و قد تكون هذه القراءات موضوعات للبحث والنقاش في اجتماعات وندوات خاصة تعقد بغرض فهمها والعمل بمضمونها (جودت عزت عطوى، 2008 ص:224).

2.8 عناصر التدريب: (رداح الخطيب. وآخرون، 2006، ص:318).

وتتكون عملية التدريب من مجموعة من العناصر المتفاعلة حيث أن كل عنصر يتأثر بالعناصر الأخرى و يؤثر فيها، وهذه العناصر هي:

المتدرب: أن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب و حاجته إليه يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية و محورها.

المدرّب: و هو الشخص المسؤول عن إعداد و اختبار المادة العلمية المناسبة لتلبية اهداف التدريب،ولذلك فإنه من المهم أن يتم اختبار المدرّب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب و أساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب و أهدافه و مستوى التدريب.

المادة العلمية: إن المادة العلمية للتدريب تكون عادة مختصرة تحتوي على تطبيقات و تمارين و حالات دراسية و تكون ضمن محتويات حقيبة التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده و بعضها يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات.

بيئة التدريب: وتشمل بيئة التدريب على مكان التدريب، وقاعاته، و الوسائل السمعية البصرية و التجهيزات المستخدمة في عملية التدريب، و يقصد ببيئة التدريب:مجموعة من الأشياء خارج النظام والتي تؤثر التغيرات في صفاتها المميزة على النظام و تتأثر بالمثل صفاتها المميزة بسلوك النظام.

2.9 وظائف برامج التدريب:

هناك وظائف متعددة لبرامج تدريب و هي (شريف غانم و حنان عيسى،1983،ص:102)

- **وظيفة التعويض (réhabilitation)** وتقوم على محاولة سد الثغرات في مؤهلات العاملين و تعويض النقص فيها و استكمالها .
- **وظيفة التكيف (adaptation)** وتعني مواجهة المطالب الجديدة و المستحدثات العلمية في مجال التقنيات و الطرق.
- **وظيفة التوسع (expansion)** وتعني القدرة على معالجة أكثر من موضوع.
- **وظيفة التخصص (spécialisation)** وتعني تزويد العامل بمؤهلات تكميلية للممارسة عمل يختلف عن مجاله الأول.
- **وظيفة التحديث و الإبداع (actualisation et innovation)** وتعني الربط بين النظريات المختلفة و التطبيق و بين الإصلاحات.

2.10 متطلبات التدريب الفعال: (حسن احمد الطعاني، 2007، ص:20، 21)

2.10.1 الاعتراف المالي :

لا يعد التدريب مجالات للتسوق فيه للحصول أفضل سعر أو كلفة والتكاليف ترتبط بالأساليب التدريبية المتبعة من أجل تحقيق الأهداف ذاتها والتكاليف ترتبط بالوقت الذي ينفقه المدرب في تدريب الأفراد، أما التدريب خارج العمل يشمل النقل، وأجور المدرب والمتدرب، وإعداد الأوراق المرجعية للتدريب والمواد التدريبية والبرمجيات التدريبية الحاسوبية ومن الممكن الأخذ بالاعتبار المنح المالية للمساعدة في تقليل تكاليف التدريب لذا نلاحظ بأننا سنحتاج إلى ميزانية متعلقة بالتدريب.

2.10.2 الاعتراف الزمني :

يعد الاعتراف الزمني من الأمور المهمة، لأن تدريب الموظفين لمهمة جديدة أو مركز جديد يحتاج إلى وقت ومن الأجدر أن يتم التدريب بأقل وقت ممكن ويفضل تحديد الوقت وفق حدود زمنية لكمية الوقت التي يمكن للمتدربين فيها التوقف عن وظائفهم لغرض التدريب ويمكن أن يكون هناك تباطؤ من المدربين حول توفير الوقت الكافي للموظفين خاصة إذا كانت منافع التدريب أقل وضوحاً لذا يفضل التحلي بالواقعية في مثل هذه الحالات مع اختيار أساليب تدريبية يحتاج تنفيذها وقتاً معقولاً.

2.10.3 الاختيار الجيد للمدربين:

يعد الاختيار الجيد للمدربين من المتطلبات الأساسية لكي يحقق التدريب أهدافه ويمكن أن يشمل خيار المدربين.

- مدربين من داخل المؤسسة.
- مستشارين مدربين من خارج المؤسسة.
- أساتذة جامعات، هيئات متخصصة بالتدريب.
- المدربين ورؤساء الأقسام.

- الزملاء المتميزين في العمل.

ويمكن أن يكون التدريب داخلي أو خارجي لمواجهة متطلبات التدريب المختلفة وسواء استعملنا المدربين الداخليين أو الخارجيين، لا بد أن يكونوا هم أنفسهم قد حصلوا على التدريب الملائم المخصص لتلبية المهام المطلوبة منهم.

2.10.4 الاختيار المناسب لمكان التدريب:

إن المكان المناسب لتنفيذ العملية التدريبية له دور كبير في إنجاح العملية التدريبية بحيث يكون هناك تصميم مناسب لغرفة التدريب بحيث يكون بإمكان الجميع المشاهدة والسماع بالشكل المطلوب، وهناك بعض الأساليب التدريبية تتطلب غرفا خاصة لتنفيذها، تتوفر فيها سبل الراحة من حيث التهوية ودرجة الحرارة المناسبة مع إتلاف أي شيء يبدد الانتباه.

2.10.5 تجهيز التدريب بالمستلزمات التدريبية الحديثة:

إن تنفيذ الأساليب التدريبية بفعالية يتطلب أمكنة خاصة، وتجهيزات معينة ملائمة من حيث الأثاث مثل الألواح الخشبية، والورقية، وآلات عرض الأفلام والصور والشاشة الملحقة بها إلى الفيديو بكل مستلزماته، وحواسيب من أجل التطبيق ووجود مراكز مصادر تعلم معدة إعدادا جيدا بحيث يوفر قاعدة معلوماتية جيدة للمتدربين.

2.10.6 الاختيار العلمي للمتدربين وفق الحاجات التدريبية:

يجب تصميم التدريب بحيث يكون ملائما للأشخاص المتدربين، وفق دراسة الإحتياجات التدريبية مع الأخذ بعين الاعتبار لدى اختيار المتدربين الأمور الآتية:

- عدد المتدربين
- مؤهلات هؤلاء المتدربين.
- المستوى التربوي العام لهؤلاء المتدربين
- خبرات المتدربون الوظيفية.
- وظائفهم الحالية.

مع مراعاة الأساليب التدريبية التي تختلف باختلاف طبيعة المتدربين.

2.10.7 تحديد الأهداف والموضوعات ومفردات البرنامج التدريبي بطريقة عملية صحيحة:

يجب أن تشتق الأهداف في الحاجات التدريبية للمتدربين وكل هدف يترجم إلى موضوع وينبثق من كل موضوع مفردات تحقق الهدف المطلوب ويغطي موضوع التدريب ثلاث مجالات هي:

- مجال المعرفة العامة.
- مجال المهارة أو المهارات.
- المجال السلوكي.

2.10.8 استمرارية التدريب و تنفيذ البرامج التنشيطية داخل الوظيفة أو خارجها:

يمكن تقييم الأساليب التدريبية بين تدريب ضمن الوظيفة وتدريب خارج الوظيفة (أو خارج الدوام الرسمي) ممكن أن هناك بعض الأساليب تشمل التدريب معاً، فالتدريب داخل الوظيفة له عدة مزايا مثل توفر التسهيلات والتجهيزات، ومدرب متخصص لذلك فهو أقل كلفة من التدريب خارج الوظيفة وتعليم التغيرات السلوكية يتم في مكان العمل ولا يحتاج إلى انتقال إلى أماكن أخرى.

2.11 الحاجة إلى التدريب و الإحتياجات التدريبية:

2.11.1 الحاجة إلى التدريب:

تعني الحاجة وجود نقص أو تناقص بين وضعين، أو وجود فجوة بين أداءين في وظيفة: أداء واقعي وأداء مرغوب فيه، وتحدث تلك الفجوة نتيجة نقص في معارف أو مهارات أو اتجاهات الفرد والتدريب المنظم المخطط له يستطيع أن يعالج ذلك النقص أو التناقص. (جودت عزت عطوى، 2008 ص: 212).

2.11.2 مفهوم الإحتياجات التدريبية:

بما أن الإحتياجات التدريبية تمثل الحلقة الأولى والأساسية من سلسلة حلقات مترابطة تكون العملية التدريبية ، فإهمال قياس الإحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي أو عدم تحديدها بدقة. ودراية يهدد الأساس الأول، والركيزة الأولى التي يبني عليها أي برنامج تدريبي وهذا ما يقودنا إلى توضيح المقصود بالإحتياجات التدريبية.

- " بأنهما مجموعة المؤشرات التي تكتشف عن وجود فرق بين الأداء الحالي، والأداء المرغوب فيه للأفراد وسبب نقص معارف، قدرات، ومهارات، هؤلاء الأفراد وما يشوب سلوكهم و اتجاهاتهم من قصور" (حسن احمد الطعاني، 2007، ص:21، 20)

- " هي مختلف التغيرات التي يرجى إحداثها في المشاركين في أي برنامج تدريبي، بما في ذلك المعارف، القيم والاتجاهات، أشكال أسلوب، ذلك لتمكينهم في الأداء الكفاء، لعمل معين يشمل على مجموعة من المهام المطلوبة، ويرجح شعور هؤلاء بأهميتها (طشوعة لويظة، 2008 ، ص:144)

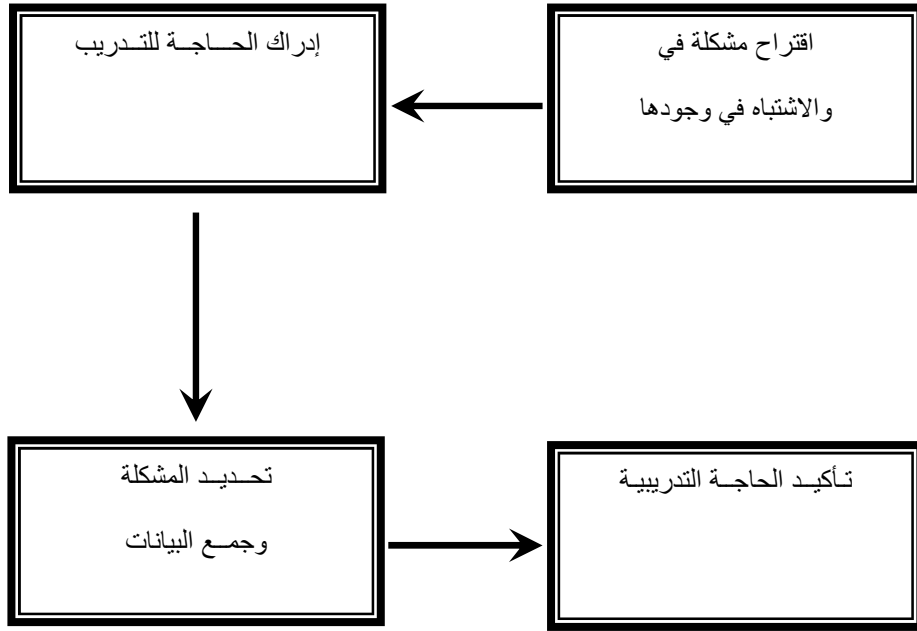
- "مجموعة التغيرات والتطورات المطلوبة إحداثها في معلومات العاملين وخبراتهم، معارفهم ورفع كفاءتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وسلوكهم بناء على إحتياجات ظاهرة بتطلبها العمل لتحقيق هدف معين" (خرموش منى، 2009، ص:34)

ومن خلال هذه التعاريف يتضح ما يلي :

أن العنصرين الهامين للكشف عن إحتياجات التدريب هما: منصب العمل، الفرد .

الحاجة للتدريب عبارة عن نقص أو فرق موجود بين مؤهلات الفرد العامل وبين متطلبات العمل.

بعد توضيح ومعرفة الفرق الموجود بين مؤهلات الفرد ومتطلبات العمل يتم صياغته وفق هدف إجرائي.



شكل رقم(1): مخطط تحديد الإحتياجات التدريبية

2.11.3 عناصر تحديد الإحتياجات التدريبية: (محمد عبد الفتاح الصيرفي ، 2009، ص:16، 17)

وتتخصر الإحتياجات التدريبية في ثلاث عناصر أساسية :

-معارف ومهارات وخبرات مطلوب تزويد العاملين بها وتنميتها فيهم.

-تطبيق عملي لرفع معدلات الأداء والمهارات والتعود على طرق عمل جديدة أو تفضيل الطرق الحالية.

-إحداث تغيير أو تطويع في السلوك والاتجاهات نحو تحقيق الهدف وهذا يتطلب

تحديد الوضع الحالي أو القائم أو المطلوب

وهو مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وأداء وسلوكيات المتدرب ليكون صالحا للعمل

بكفاءة عالية .

أن تخضع عملية تحديد الإحتياجات للأسلوب العلمي

وهو أن عملية الانتقال من الوضع الحالي أو القائم إلى الوضع المطلوب أو المستهدف لابد أن تخضع للأسلوب العلمي .

2.11.4 أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية :

تعد تحديد الإحتياجات التدريبية من أهم الأمور التي تدفع النشاط التدريبي إلى تحقيق أهدافه، وكلما أمكن التعرف عليها كلما أمكن تلبيتها ورفع الكفاءة لدى المتدربين ويقاس نجاح البرنامج التدريبي بمدى التعرف على الإحتياجات التدريبية وحصرها وتجميعها وعلية ينبغي قياس الإحتياجات التدريبية بالأسلوب العلمي المنظم لتحديد إحتياجات المتدرب كما وكيفا والمعلومات والمهارات الهادفة إلى إحداث التغير ورفع الكفاءة وإهمال عملية القياس هذه تؤدي إلى هدر في الإمكانيات المادية والإنسانية ، وإلى فشل البرنامج التدريبي جزئيا أو كليا فيصبح التدريب مجرد مضيعة للوقت والجهد والمال .

وتمكن أهمية الإحتياجات التدريبية في:

أ- إن تحديد الإحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيها صحيحا، ففي ضوء ذلك يتم تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي و نشاطاته، وتقويم البرنامج التدريبي

ب- يوضح تحديد الإحتياجات التدريبية الأفراد المطلوبة تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم.

ج- يوفر تحديد الإحتياجات التدريبية الكثير من الجهد والوقت والمال (جودت عزت عطوي ، 2008، ص:212)

هـ- تؤدي إلى الأداء المناسب.

و- تساعد المسؤولين عن البرامج وتنفيذها على التخطيط الجيد، وتقدير الإحتياجات التدريبية حاضرا و مستقبلا.

ر- كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة العاملين في تأدية الأعمال المسندة إليهم.

ز- معرفة الإحتياجات التدريبية يسبق أي نشاط تدريبي مهني ويأتي قلب تصميم البرامج التدريبية وتنفيذها (حسن احمد الطعاني، 2007، ص:30)

2.11.5 مجالات الإحتياجات التدريبية: (رداح الخطيب وآخرون، 2006، ص:321،320).

✓ إحتياجات لمؤسسة: الأهداف العامة و الفرعية،الإنتاجية ومعدلات الإنتاج ، الفاعلية والأداء،تحسين ظروف العملالخ

✓ إحتياجات فرق العمل: تشكيل الفرق تنظيم عمل الفريق،تحديد حل المشكلات التواصل الإداري،العلاقات الإنسانية.

✓ إحتياجات الشخص العامل: التطوير الذاتي تحسين الأداء الشخصي،زيادة الفاعلية تحسين بيئة العمل ومناخه.

إذن الإحتياجات التدريبية هي جملة التغيرات المطلوبة إحداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد بقصد تطوير أدائهم والسيطرة على المشكلات التي تعترض الأداء والإنتاج.

2.11.6 متى تظهر الإحتياجات التدريبية؟ (محمد عبد الفتاح الصيرفي ، 2009، ص:16،17)

✓ الإحتياجات التدريبية متجددة ومستمرة،وهي تظهر في أحوال ومراحل كثيرة في حياة المنظمة وعملياتها كما يلي :

أ- الإعداد والتمهيد والتقديم للأفراد الجدد عند تعيينهم في وظائف الشركة.

ب- الترقية والرتب.وهذا يزيد من الوضع المادي و الأدبي للعاملين بالقطاع الخاص.

ج- تغيير المسار المهني أو الوظيفي للأفراد والنقل من عمل لآخر.

د- إدخال تغيرات تكنولوجية،والآلات والمعدات ،أو الطرق والأساليب.

هـ - إدخال تغيرات تنظيمية لاستحداث وظائف أو تغيير اختصاصات، أو تعديل الأهداف أو تطوير التوصيف أو تكوين إدارات جديدة.

- و- عند افتتاح فرع جديد للأعمال مشابه أو مخالف للفرع الأخرى في منطقة جديدة أو دولة أخرى
- ز- عندما تحدث مشكلات خاصة تستلزم التدريب كإنتاجية أو سوء العلاقات أو ضعف المركز التنافسي.

2.12 مصادر جمع المعلومات للتعرف على الإحتياجات التدريبية :

الأهداف العامة لخطة التدريب التي تقرر من طرف الإدارة فهي تعطي مؤشرا عاما عن الإحتياجات .

تحليل وظيفة المدري إلى مجموعة المهام المطلوبة منه وتحديد المهارات المؤهلات الضرورية لأدائها. قياس معدلات (تقييم الأداء) لدى المدرسين ومقارنتها مع معايير الأداء المطلوبة. المستجدات والتطورات التي طرأت على الوظيفة تعد مؤشرا للإحتياجات التدريبية لمواكبة هذا التطور. العاملون في الحقل نفسه هم أنفسهم أقدر الناس على تحديد إحتياجاتهم التدريبية. المقابلات الشخصية مع كل الأطراف العاملين و المستفيدين في العملية التعليمية. الملاحظة.

الاختبارات.

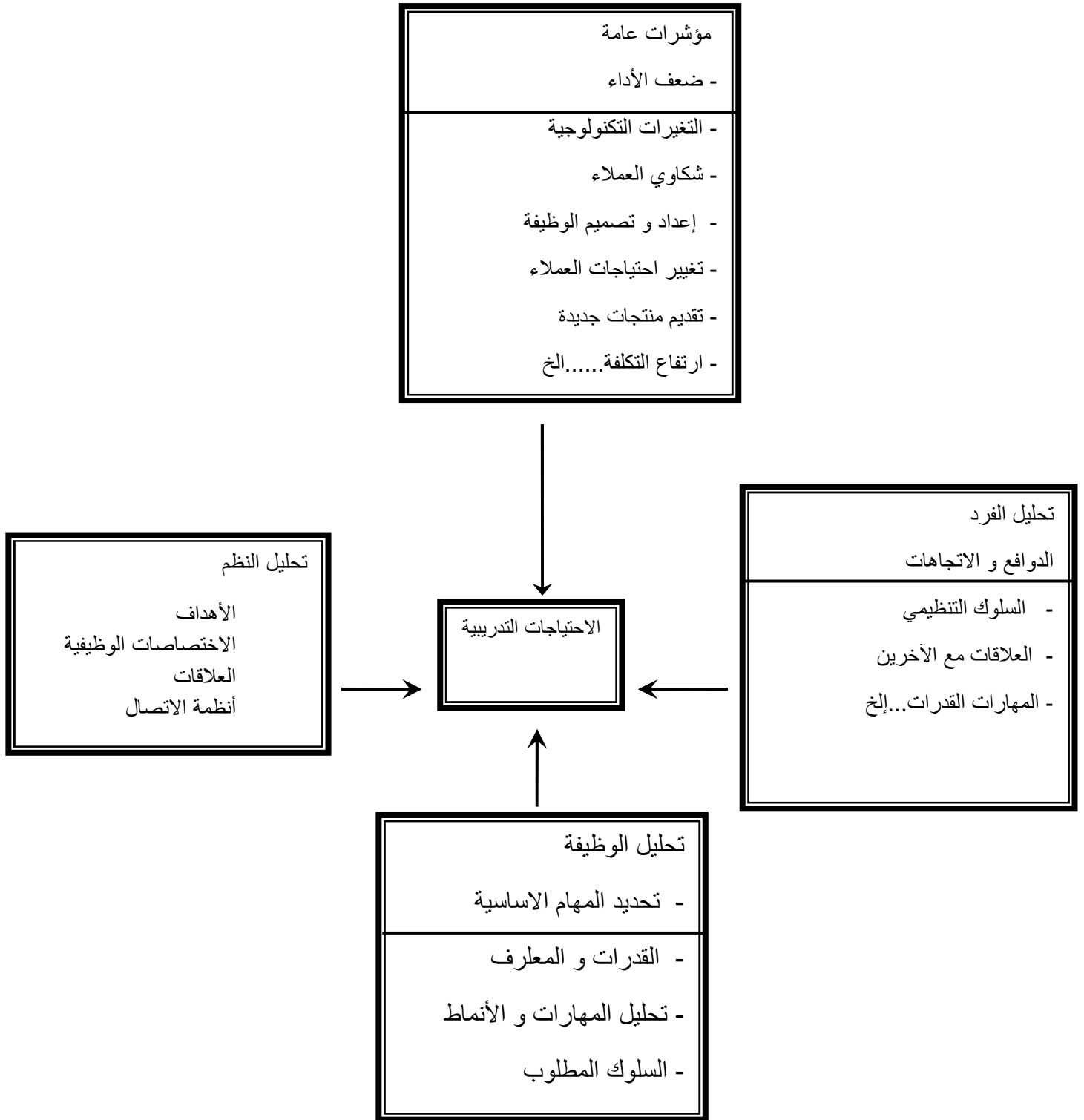
الإستبانات و قوائم الإحتياجات التي تقدم للأستاذ على فترات لتحديد الصعوبات التي تعترض أدائهم المهني.

الدراسات المسحية التي تجرى في الجامعات من أجل حصر مشكلات التعليم و من خلالها تبرز نقاط ضعف أداء الأساتذة من أجل تبنيها كإحتياجات تدريبية.

دراسة وتحليل واقع التعليم و التنبؤ بأهم التغيرات التي تطور أهداف التربية ووظائف المدرسة و تفرض

ضرورة التدريب. (طشوعة لويزة، 2008 ، ص:147)

ويمكن تلخيص ذلك كما هو مبين في الشكل التالي :



الشكل رقم (02): مخطط يوضح مصادر جمع المعلومات لتحديد الإحتياجات التدريبية(خرموش منى، 2009، ص:38)

2.13 نماذج في تحديد الإحتياجات التدريبية: (حسن احمد الطعاني، 2007، ص:31)

هناك بعض النماذج الهامة في تحديد الإحتياجات التدريبية ومنها:

2.13.1 نموذج الفجوة بين أداءين (نموذج دوبان ليدو) و يتمثل في:

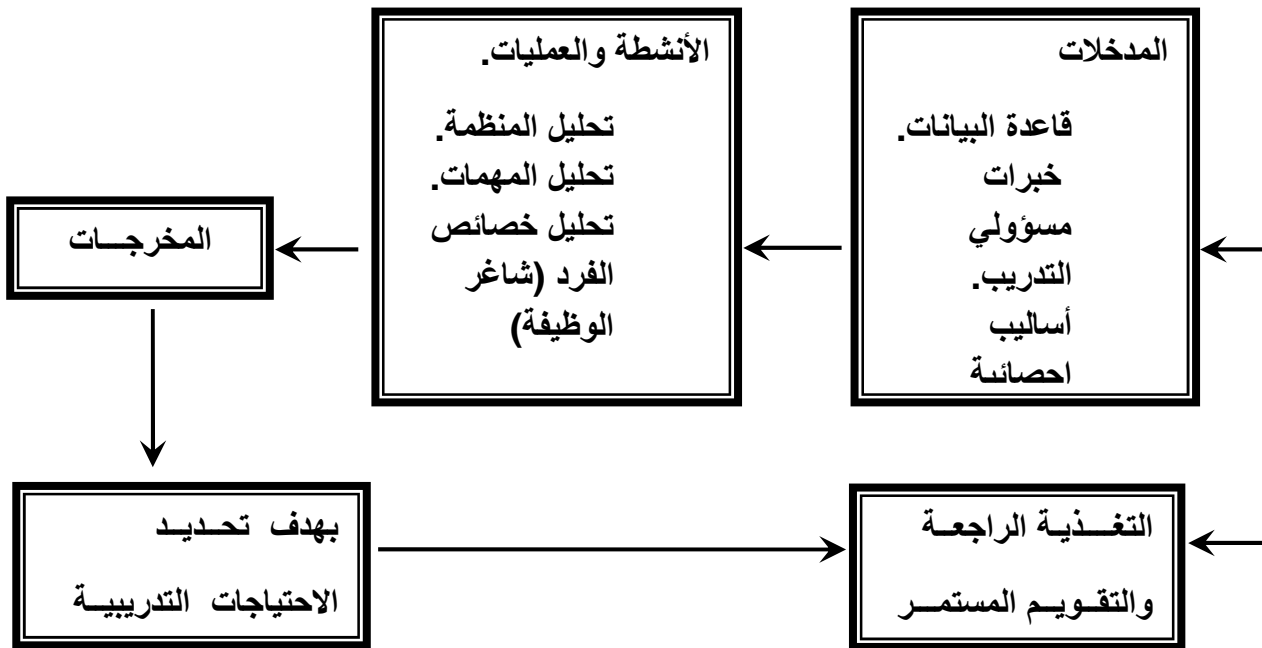
- جمع معلومات من المنظمة التي تواجه مشكلات معينة.
- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة.
- اكتشاف وجود فجوة أو عدم وجود فجوة بين الأداء و بين المعايير.
- تحديد مستوى أو حجم الفجوة المكتشفة.
- تحديد مدى معرفة الأفراد العاملين بأداء أعمالهم.
- وضع برنامج تدريبي لحل المشكلات.

2.13.2 نموذج بيزنستين: ويتمثل هذا النموذج في الآتي

- اختيار إستراتيجية تتصل بالحاجات المرتبطة بالكفاءات و تتعلق بتحليل الأداء.
- تحديد الإحتياجات التدريبية و المتمثلة في الأداء المرغوب فيه
- الأداء الفعلي.
- التميز بين الحاجات المتعلقة بالتدريب و الحاجات المتصلة بالعوامل الأخرى.
- تحديد الأهداف التدريبية.

2.13.3 منهج النظم:

وهو ينظر إلى تحديد الإحتياجات التدريبية نظرة متكاملة تشمل المدخلات (معلومات متوافرة، خبرات، مستوى التدريب، الأساليب الإحصائية)، الأنشطة و العمليات (تحليل المؤسسة و تحليل المهمات، وتحليل خصائص الأفراد) و المخرجات التي تهدف إلى تحديد الإحتياجات التدريبية، ومن ثم التغذية الراجعة كما يبين النموذج التالي:

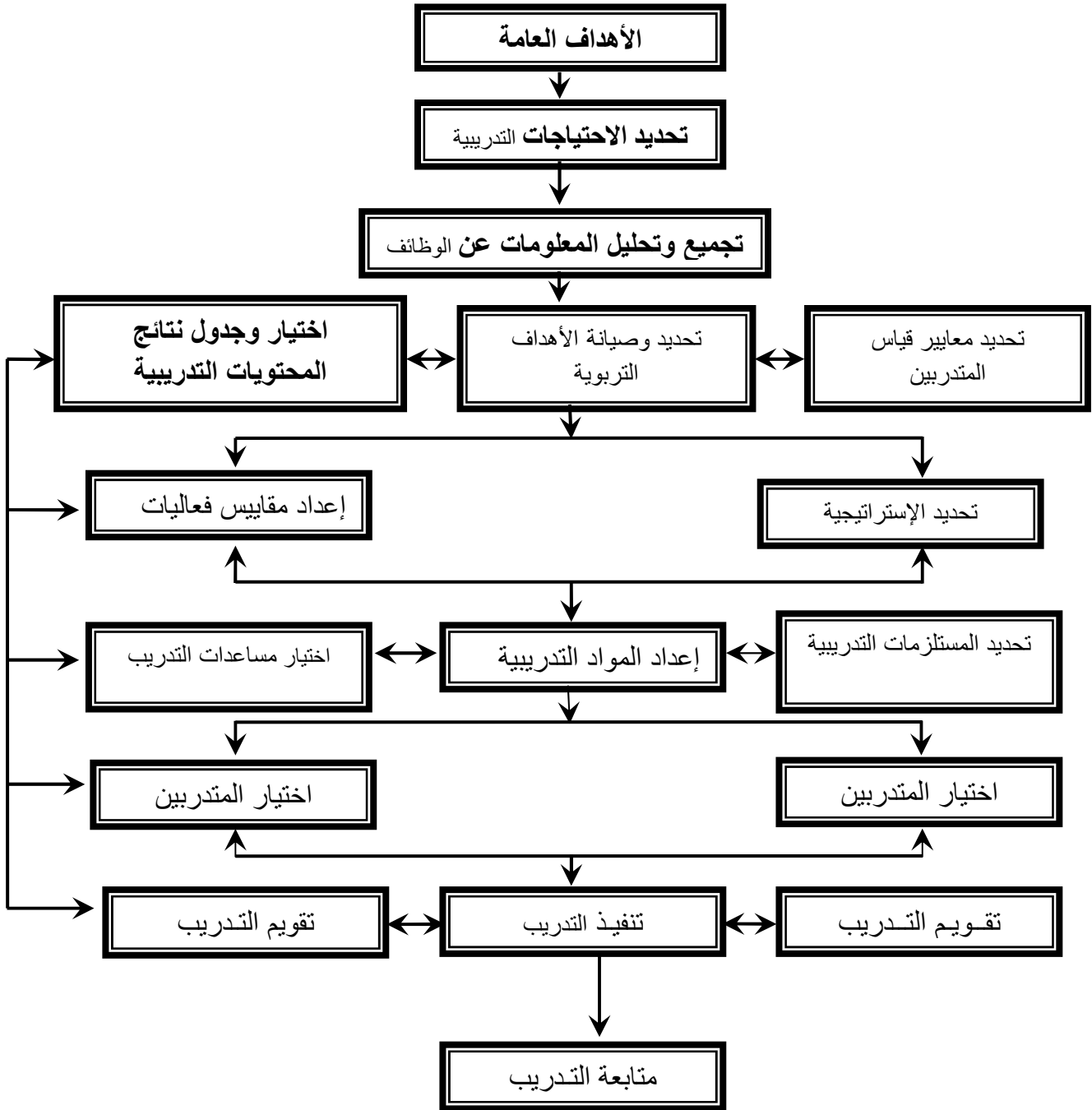


شكل رقم (03): نموذج تحديد الإحتياجات التدريبية وفق منحنى النظم

2.13.4 المنهج الشمولي :

يقوم المنهج على النظرة الشاملة لعملية تحديد الإحتياجات التدريبية (محمد عبد الفتاح الصيرفي ، 20، ص:28)

وذلك على النحو الواضح في الشكل التالي :



شكل رقم (4) : نموذج يتصف بالشمولية لعملية تحديد الإحتياجات التدريبية (احمد الخطيب، رداح الخطيب ،2006، ص:93)

2.14 خلاصة الفصل:

إن الجودة و التطوير في أي مجتمع تبدأ من قطاع التربية و التعليم، لذلك يجب على هذا القطاع إعطاء أهمية كبيرة للتدريب من أجل اكتساب مهارات جديدة تدفع بالمعلم أن ينتهج طرق جديدة في عملية التعليم و التعلم و ذلك بتدريبه على استعمال التقنيات الحديثة بغية تحقيق الأهداف التربوية . حيث يساير دوما حركة التغير الاجتماعي و التكنولوجي المتزايد السرعة، و لا يكون هذا إلا من خلال عملية التدريب.

2.15 قائمة مراجع الفصل :

- 1- أحمد الخطيب، رداح الخطيب ، الحقائق التدريبية ، ط1 2006 عالم الكتاب الحديث، عمان.
- 2- جودت عزت عطوي ، الإدارة التعليمية و الإشراف التربوي، ط1 2008 دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان.
- 3- حسن أحمد الطعاني ، التدريب مفهومه وفعاليته بناء البرنامج التدريبية و التقييمية ، ط1 2007 دار الشروق للنشر و التوزيع.
- 4- حسن شحاتة، زينب النجار ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، (د ط) 2003الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 5- خالد طه الأحمد ، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط1 2005، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة.
- 6- خرموش موني ، علاقة التدريب على مشروع المؤسسة بتحسين الأداء الإداري لمديري التعليم الثانوي ،رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف : جاجة محمد أبو القاسم ، جامعة فرحات عباس ، سطيف السنة الجامعية 2007-2009.
- 7- رداح الخطيب ، احمد الخطيب ، التدريب الفعال، ط1 2006 ، عالم الكتاب الحديث، عمان.
- 8- شريف غانم و حنان عيسى،الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة، ط1 1983، دار العلوم الرياض.
- 9- لوبزة طشوعة ، تحديد الإحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير نوعية التكوين ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف :بوزيد نبيل ، جامعة سطيف ، السنة الجامعية 2008-2009.
- 10- محمد عبد الفتاح الصيرفي ، التدريب الإداري الإحتياجات التدريبية ، ج2، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن ، 2009.
- 11- مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حوالة ، إعداد المعلم وتدريبه وتنميته ، ط1 2005 دار الفكر، عمان .

الفصل الثالث التعليق الثانوي

الفصل الثالث : التعليم الثانوي

- تمهيد

- 1- مفهوم التعليم الثانوي
- 2- الاتجاهات العالمية الكبرى في ميدان التعليم الثانوي
- 3- مراحل تطور التعليم الثانوي في الجزائر
 - 7- فترة ما قبل العهد العثماني
 - 8- فترة العهد العثماني
 - 9- فترة الاحتلال الفرنسي
 - 10- فترة ما بعد الاحتلال
 - 11- فترة ما بين 1990 الى 2003
 - 12- فترة ما بين 2003 الى يومنا هذا
- 4- التنظيم الإداري لمؤسسة التعليم الثانوي
- 5- وظائف التعليم الثانوي
- 6- المجالس التي تنشط في الثانوية
 - 6- مجلس التوجيه والتسيير
 - 7- مجلس التنسيق الإداري
 - 8- مجلس القسم
 - 9- مجلس التأديب
 - 10- مجلس القبول التوجيه
- 7- تكوين أساتذة التعليم الثانوي
- 8- مهام أستاذ التعليم الثانوي
- 3- النشاطات البيداغوجية

4- النشاطات التربوية

9- ايجابيات ونقائص التعليم الثانوي.

3- ايجابياته.

4- نقائصه.

خلاصة الفصل.

قائمة المراجع

3.1 تمهيد:

يحتل التعليم الثانوي مكانة مرموقة في الجزائر و سائر بلدان العالم ، حيث يعتبر الحجر الأساسي للأنظمة التربوية و هو حلقة وصل بين التعليم الأساسي و التعليم الجامعي. لذي أولت له الجزائر أهمية خاصة حيث أدخلت عليه عدة تعديلات شملت مختلف المجالات مثل الهياكل الوسائل التعليمية الميزانية تاطير الأساتذة كما اجريت تعديلات على المناهج وعلعملية التقويم و ذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. و سوف نتطرق من خلال هذا الفصل إلى مراحل تطور التعليم الثانوي، و إلى أهم التعديلات التي أجريت عليه.وأهم مميزاته وأهدافه.

3.2 مفهوم التعليم الثانوي:

إن مؤسسة التعليم الثانوي العام ، المسماة في الجزائر باسم الثانوية (Lycée) هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري متخصص ، تتمتع بالشخصية المعنوية و بالاستقلال المالي ، تستقبل كل التلاميذ ابتداء من سن (16) إلى سن (18) أو (19) سنة ، حيث تقابل هذه المرحلة العمرية أهم و أخطر مرحلة في النمو الإنساني (سن المراهقة)، تمتد فيها الدراسة ثلاث سنوات. تشمل جميع الأنماط و التشعبات و التخصصات في كل المواد الدراسية العلمية والأدبية والفنية و التقنية. (محمد الفالوقي، رمضان الغدافي، 1997، ص:122)

من خلال هذا المفهوم نستنتج أن التعليم الثانوي هو من أهم الأطوار التعليمية لكونه يفسح المجال للتلاميذ لإبراز شخصيتهم و اختيار مستقبلهم العلمي و المهني.

3.3 الاتجاهات العالمية الكبرى في ميدان التعليم الثانوي:

ألح تقرير البنك العالمي على أهمية التعليم و دوره في التنمية و على ضرورة تطويره و تقويته مستقبلا أما فيما يخص التعليم الثانوي فقد خلص هذا المؤتمر إلى استنتاج ستة نقاط هامة (فريد حاجي و وآخرون 2005، ص 06)

أهمية التعليم الثانوي تكمن في الربط بين تغيرات التربية و النمو الاقتصادي الذي يبرز ضرورة توسيع مجال الالتحاق به.

مواجهة هذا التعليم لتحدي مزدوج توسيع الالتحاق به، و تحسين النوعية في احترام تكافؤ الفرص أي تحقيق التوازن بين الكم و الكيف.

تغيير طرائق العمل و التسيير في سياق الاقتصاد المبني على المعرفة ، مما أدى إلى فرض اعتماد مقاربات جديدة و جذرية في مجال اختيار و تنظيم محتويات المناهج.

يكن التحدي الكبير لمهنة التدريس في تنشيط صيرورة نمو المهارات الإنسانية الضرورية للنمو الاقتصادي و الرفاهية الاجتماعية و النمو الشخصي.

تحويل المدارس من تنظيم ذي طابع صناعي إلى تنظيم ذي طابع تعليمي.

ينبغي تخصيص مصادر مالية متعددة لمواجهة الأعباء الناتجة عن توسيع التمدرس في التعليم الثانوي و تحسين نوعيته.

و شرعت العديد من المنظومات التربوية في العالم في انتهاج المنهج الذي وضعه البنك العالمي للتعليم، منها بعض الدول المقدمة مثل اليابان، فرنسا، كوريا الجنوبية بالإضافة إلى بعض الدول النامية كالأردن، تونس، المغرب، الجزائر... (فريد حاجي و آخرون، 2005، ص06).

3.4 مراحل تطور التعليم الثانوي في الجزائر:

مر التعليم الثانوي بالجزائر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي (خرموش منى، 2009، ص:36) .

1-فترة ما قبل العهد العثماني:

كان التعليم الثانوي منتشرا في جميع أنحاء تراب الجزائر، و خاصة في عهد الموحدين، و هي العصر التي انتشرت فيه العلوم الإسلامية و الفلسفة و التفسير و المنطق.

ثم انتشر في العهد الزياني و الحفصي حيث كان في تلمسان وحدها خمس مدارس ثانوية.

2- فترة العهد العثماني:

تبدأ من القرن 16، حيث توسعت فيها شبكة التعليم الثانوي بشكل كبير مقسمة على عدة ولايات مثل:

مدينة تلمسان 05 مدارس ثانوية و 36 زاوية يتعلم فيها 2600 طالب من التعليم الثانوي.

مدينة وهران و الجزائر كان بهما 32 معهد و 12 زاوية و مدارس ثانوية.

أما في الشرق فكانت مدينة بجاية و قسنطينة قطبي الإشعاع الفكري و الثقافي حيث بنت قسنطينة 80 مدرسة و 07 معاهد و زاوية . و يمكن القول أن التعليم الثانوي بالجزائر ضم ما بين 06 إلى 09 آلاف طالب.

3- فترة الاحتلال الفرنسي: (حديدي يوسف، 2009، ص:129)

لم يستفيد أبناء الجزائر خلال هذه المرحلة من التعليم من خلال التحريات التي مست المدارس و الزوايا و المساجد بهدف مقاومة اللغة و الثقافة العربية، و قد تم ذلك من خلال إنشاء مدارس لنشر المسيحية، أو التدريس بنموذج تعليمي فرنسي، حيث وصل عدد الطلبة في هذه المرحلة إلى 991 طالب فقط. في مقابل هذا انشئت بعض الجمعيات تعليم ثانوي جزائري بهدف تكوين نخب جزائرية لها مؤهلات علمية، منها جمعية العلماء المسلمين كما ساهمت في إدخال اللغة العربية في المدارس الحكومية.

4- فترة ما بعد الاحتلال (الاستقلال):

شهدت هذه المرحلة العديد من المخططات التربوية و الإصلاحات في مجال التعليم الثانوي كإدخال اللغة العربية كلغة رسمية تدرس في جميع المواد، إضافة إلى تكوين مؤطرين و أساتذة جزائريين و العمل على إنشاء الكثير من المؤسسات التعليمية، و مجانية التعليم، كما شهدت هذه الفترة العديد من التحولات في المحتويات و المواد و الطرق و المناهج بهدف الإصلاح و مواكبة التقدم و لا تزال هذه التعديلات مستمرة و متجددة إلى يومنا هذا. (خرموش منى 2009 ص:63).

5- فترة من 1999 إلى 2003:

لقد عرفت هذه المرحلة تنظيم التكوين الأساسي لكل أسلاك قطاع التربية و التعليم، و إلحاق تكوين المعلمين و الأساتذة إلى المدارس العليا للأساتذة و تحديد شروط الالتحاق بالمدارس العليا للأساتذة حيث ينبغي للطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا الراغبين في الالتحاق بها أن يتحصل على معدل مرتفع بالإضافة إلى إجرائهم لمسابقة الدخول، تم كذلك تمديد فترة التكوين إلى ثلاث سنوات لمعلم المدرسة

الأساسية و أربع سنوات لمعلم التعليم المتوسط و خمس سنوات لأستاذ التعليم الثانوي، كما تميزت هذه المرحلة بالشرع في تنفيذ برنامج لتكوين المعلمين و الأساتذة غير الجامعين أثناء الخدمة، بهدف الرفع من مستواهم العلمي و الأكاديمي و تأهيلهم للحصول على شهادات جامعية. (خرموش منى 2009 ص:129).

6- فترة من 2003 إلى يومنا هذا:

تم في هذه المرحلة الشرع في تنفيذ قرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 30 أبريل 2002 و الخاصة بتحسين و تأهيل أسلاك المعلمين و الأساتذة، كما تم إنشاء معاهد تكوين و تأهيل المعلمين من أجل تكوين معلمي المدرسة الابتدائية في فترة ثلاث سنوات بينما تم الإبقاء على تكوين أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي في المدارس العليا للأساتذة. (نفس المرجع السابق، ص: 129)

3.5 التنظيم الإداري لمؤسسة التعليم الثانوي:

ينص المرسوم رقم 72 المؤرخ في 16/04/1976 في المادة الخامسة منه على أن مؤسسة التعليم الثانوي يسيرها مدير يعينه الوزير المكلف و يساعده مجلس توجيه و تسيير و ثلاث مساعدين على الأقل هم :

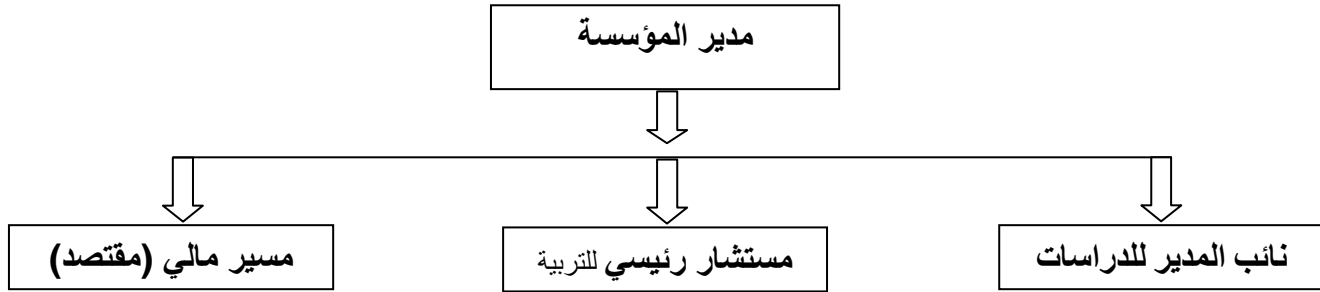
نائب مدير الدراسات: يتولى تحت سلطة المدير، تنسيق عمل الأساتذة و الإشراف على التنظيم التربوي للمؤسسة و السهر على تطبيق المواقيت و البرامج و طرق التدريس، كما يمكن أن ينوب المدير في جميع مهامه في حالة تغيبه أو حصول مانع له، باستثناء وظيفة الأمر بالصرف التي يمكن أن تحول له بقرار وزاري.

مستشار رئيسي للتربية، يكلف بشؤون التلاميذ (المراقب العام).

ج- مسير مالي يتكفل بالتسيير المالي و المادي للمؤسسة من خلال تحديد الميزانية كل سنة و التي

تحتوي على النفقات الخاصة بالمؤسسة (محمد بن حمودة، 2006، ص:216)

من خلال هذا يمكننا رسم الهيكل التنظيمي (الإدارية و التربوية) الخاص بكل مؤسسة تعليم ثانوي على النحو التالي:



شكل رقم (5): الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية الثانوي.

يمكن أن يزيد عدد المستشارين الرئيسيين للتربية عن الواحد في الثانوية وذلك حسب عدد التلاميذ.

3.6 وظائف التعليم الثانوي:

يمكن تلخيص وظائف التعليم الثانوي في النقاط التالية: (ترمي ربيع، 1992، ص:15)

- 1- متابعة تحقيق الولاء لله وحده و جعل الأعمال خالصة له.
- 2- دعم العقيدة الإسلامية التي تستقيم بها نظرة الطالب.
- 3- تعويد التلاميذ على العادات الجسمية السليمة حتى يتيسر لهم البناء الجسمي السليم و ذلك من خلال التربية الرياضية.
- 4 - أن تتيح للتلاميذ فهم دورهم في المجتمع من حيث هم رجال و نساء.
- 5- أن يكتسب التلاميذ المعارف و المعلومات حتى يتمكن من مواكبة العالم الخارجي.
- 6- أن يتمكن الطالب من التفكير النقدي و التفكير العلمي حتى يكون موضوعي و التخلص من أساليب التفكير الخرافي
- 7- أن يكونوا ديمقراطيين و ذلك بإدراكهم جيدا حقوقهم و ما عليهم من واجبات.
- 8- العمل على أن يفهم الطلبة الفلسفة الاجتماعية و الاقتصادية لمجتمعهم.

- 9- أن يعرف الطلاب الأخطار التي ممكن أن تمس بلادهم و أن يفهموا سياسة بلادهم.
- 10- أن تساعدهم على اجتياز مرحلة المراهقة بأمن و سلامة من خلال النصائح و الإرشادات المقدمة من طرف مستشار التوجيه و المعلمون.
- 11- أن تعلمهم احترام آراء الآخرين و التعود على الحياة الاجتماعية.
- 12- العمل على غرس حب الإطلاع و البحث و المعرفة.
- 13- الاعتراز بالشخصية القومية و الوطنية لبلادهم بما فيها من لغة، دين و تاريخ و ثقافة و حضارة .
- 14- توعية الطالب بأهمية الأسرة و أثرها و تماسكها مع المجتمع.
- 15- العمل على إعداد الطالب للحياة المهنية و الاندماج في الحياة الاقتصادية.

3.7 المجالس التي تنشط في الثانويات:

تتمثل المجالس التي تنشط في الثانويات فيما يلي: (رشيد أورسيلان، لات، ص:40)

1- مجلس التوجيه و التسيير:

بموجب القرار الوزاري 151/91 المؤرخ في 1991/02/26، يتشكل من:

- أ- مدير الثانوية (رئيسا)
- ب- مدير الدراسات (نائب المدير)
- ج- المتصرف المالي (المقتصد)
- د- ثلاث ممثلين عن الأساتذة
- هـ- ثلاث ممثلين عن الموظفين
- و- ثلاث ممثلين عن أولياء التلاميذ
- ز- ثلاث ممثلين عن التلاميذ.

2- مجلس التنسيق الإداري:

بموجب القرار الوزاري رقم 156/91 المؤرخ في 1991/02/26، تشكيلته تتكون من:

- أ- مدير المؤسسة رئيساً
- ب- نائب المدير للدراسات
- ج- مستشار التوجيه الرئيسي
- د-المقتصد
- هـ- و يمكن للمدير أن يستدعي أي موظف آخر بالمؤسسة لحضور الاجتماع كسبيل الاستشارة.

3- مجلس القسم:

بموجب القرار الوزاري رقم 157/91 المؤرخ في 1991/02/26، تشكيلته تتكون من:

- أ- مدير الثانوية
- ب- مدير الدراسات
- ج- المستشار الرئيسي للتربية
- د- الأساتذة اللذين يدرسون في القسم المعني
- هـ- مستشار التوجيه المدرسي و المهني

4-مجلس التأديب:

و حسب القرار الوزاري 73/91 المؤرخ في 1991/03/02 تشكيلته تتكون من:

- أ-مدير الثانوية
- ب- مدير الدراسات
- ج-المقتصد
- د- ثلاث ممثلين عن الأساتذة

هـ- ثلاث ممثلين عن أولياء التلاميذ

و- الأستاذ الرئيسي لقسم التلاميذ المعني

5- مجلس القبول و التوجيه:

حسب القرار الوزاري رقم 96/92 المؤرخ في: 1992/04/06، تشكيلته تتكون من:

أ- مدير التربية للولاية أو ممثله

ب- مدير الثانوية

ج- مدير الدراسات

د- مدير مركز التوجيه المدرسي و المهني

هـ- الأساتذة الرئيسيين مسؤولي الأقسام في السنة الأولى حسب كل جذع مشترك

و- المستشار الرئيسي للتربية

ز- أساتذة المادة الرئيسية لكل شعبة من الشعب المفتوحة بالنسبة للثانية ثانوي

ح- ممثل عن جمعية أولياء التلاميذ. (د، دارجي، لات، ص: 85)

3.8 تكوين أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر:

يمكن اعتبار البداية الأولى لتكوين أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر سنة 1964 و ذلك بتأسيس

المدرسة العليا للأساتذة بالقبة بموجب المرسوم رقم 143-64 المؤرخ في: 24 أبريل 1964، و تتمثل

مهمتها في تكوين أساتذة التعليم الثانوي العام بشعبتيه الأدبية و العلمية و بعد ذلك تأسست المدارس العليا

لأساتذة التعليم الثانوي و التقني، و المدرسة العليا لأساتذة المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي بموجب المرسوم رقم 245-81 المؤرخ في: 05-09-

1981 و هي تحت وصاية وزارة التعليم العالي و البحث العلمي (حدي يوسف، 2009، ص: 129) .

و لقد تطور عدد الطلبة الملتحقين بالمدرسة العليا للأساتذة تطورا معتبرا منذ نشأتها

و يعود ذلك بالدرجة الأولى إلى النمو الديمغرافي الذي عرفته الجزائر منذ استقلالها، حيث عرف التعليم قفزة نوعية في عدد التلاميذ الملتحقين بالمدارس نتيجة للسياسة التي انتهجتها الجزائر في مجال إلزامية التعليم و مجانيته، و نتج عن ذلك الحاجة الماسة لأساتذة التعليم في كل المراحل، و خاصة في التعليم الثانوي، حيث قفز عدد المسجلين في المدرسة العليا للأساتذة بالقبة باعتبارها أول مدرسة لتكوين أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر من 61 طالب أستاذا سنة 1964 إلى 2110 سنة 1977 و 2200 سنة 1997 و 2781 سنة 1983.

إن الزيادة الطردية في عدد الطلبة الأساتذة بالمدرسة العليا للأساتذة بالقبة أدى بالدولة إلى زيادة عدد المدارس العليا لتكوين الأساتذة، و ذلك لتلبية الطلب في مجال أساتذة التعليم الثانوي على الخصوص و تحقيق جزارة التعليم الثانوي مع التحلي التدريجي شيئا فشيئا عن الأساتذة المتعاونين من الدول الأخرى.

و قد كان الهدف في مجال تكوين الأساتذة و إلى غاية نهاية فترة الثمانينات منصبا على الكم، لذلك نجد أن فترة تكوين الأساتذة كانت محددة بثلاث سنوات للحصول على شهادة الليسانس، و هذا إلى غاية سنوات بداية الموسم الجامعي 1999-2000. (حديد يوسف، 2009، ص:130).

3.9 مهام أستاذ الثانوي:

قرار يحدد مهام الأستاذ المبرز في التعليم الثانوي. أحكام عامة

المادة 1- يمارس الأستاذ في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي مهامه وفقا لأحكام المرسوم رقم 95-49 وتحت سلطة مدير المؤسسة

المادة 2- يقوم الأستاذ في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي بنصاب التعليم الأسبوعي المقرر فيه وفقا للأحكام القانونية الأساسية المطبقة على كل سلك ويلزمونه بأداء الساعات الإضافية المسندة له طبقا للتنظيم الجاري به العمل.

المادة 3- تتمثل مهمة الأستاذ في تربية التلاميذ وتعليمهم فهو يقوم بنشاطات بيداغوجية وتربوية.

1-النشاطات البيداغوجية: تشتمل على:

- التعليم الممنوح للتلاميذ.
- العمل المرتبط بتحضر للدروس وتصحيحها وتقييمها.
- المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات والمسابقات.
- المشاركة في مجالس التعليم ومجالس الأقسام.
- المشاركة في عمليات التكوين المختلفة.
- يتولى اختيار مواضيع الفروض والاختبارات وتصحيحها وهو المعنى المباشر بها إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام.
- يتولى حساب المعدل في مادته. تسجيل العلامات التي يتحصل عليها التلاميذ في فروض المراقبة المستمرة والاختبارات والملاحظات على الوثائق المكشوفة المتداولة.
- يلزم الأستاذ بالمشاركات في اجتماعات المجالس المختلفة التي يكونون أعضاء فيها.
- يخضع إلى المشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية سواء كمستفيدين أو مؤطرين بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية.
- يشارك في الأنشطة المتعلقة بالامتحانات والمسابقات التي تنظمها السلطة السلمية من حيث إجرائها وحراساتها وتصحيحها ولجانها في الواجبات المهنية المرسومة لهم.

2-النشاطات التربوية: وتشتمل على:

- يساهم في تربية التلاميذ وإعطاء المثل بالآتي:
- المواظبة و الانتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموماً.
- المشاركة في النشاطات التربوية والاجتماعية.

- الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة.
- يكون مسؤولا عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه و على أمنهم ويلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها (وزارة التربية الوطنية، 1993 ص: 91).

3.10 إيجابيات و نقائص التعليم الثانوي:

1- إيجابياته:

- من أهم النتائج الإيجابية التي حققها التعليم الثانوي الجزائري ما يلي:
- تزايد عدد هائل من التلاميذ من 36 ألف سنة 1970 إلى 970 ألف سنة 2007.
- تزايد عدد الأساتذة من 2700 أستاذ سنة 1970 إلى 6000 أستاذ عام 2001.
- تزايد عدد مؤسسات التعليم الثانوي من 65 مؤسسة سنة 1970 إلى 1259 مؤسسة سنة 2001. (فريد حاجي و آخرون، 2005، ص: 103).

2- نقائصه:

- من خلال العديد من المقابلات التي قمنا بها مع تلاميذ وأساتذة التعليم الثانوي، استنتجنا بعض النقائص، يمكن تلخيصها فيما يلي:
- سوء التوجيه في مرحلة الثانوية.
- لا تتيح المؤسسات الثانوية نفس الفرص للطلاب.
- ليست منفتحة على العالم الخارجي بدرجة كافية.
- مشكلة التسرب المدرسي التي بلغت نسبة 30% من مجموع الطلبة.
- عدم الاهتمام بالمراهق و بانشغالاته مما أدى إلى عدم تطور شخصيته.
- عدم قيام الموجه النفسي بمهامه كما ينبغي و المتمثلة في تقديم المساعدة للطلاب.

أما من خلال مقابلة قمنا بها مع الأساتذة حول صعوبات و نقائص التعليم الثانوي ، تبينت لنا

بعض النقاط، منها:

- ◆ إصلاح المنهج التعليمي دون مشاركة المعلمين.
- ◆ الإخفاق المدرسي.
- ◆ المناهج لا تواكب التطور العلمي.
- ◆ نقص في الإلمام باللغات العالمية.
- ◆ المناهج لا تنتبه انتباه كافيا لاكتساب الطالب اتجاهات و قيم، و تنمية خلقية.
- ◆ بعض الإدارات لا تساعد على تنمية الفكر الإبداعي و خاصة النمط الأوتوقراطي و ألتسيبي.
- ◆ عدم استعمال أسلوب الحوافز الذي يرفع من دافعية الطلبة و المعلمين.
- ◆ نسبة الأجور غير كافية لسد حاجيات المعلم.
- ◆ التخصص المبكر الذي أدى إلى كثرة الشعب ، مما أدى بدوره إلى كثرة المواد التعليمية.
- ◆ نقص التكوين العلمي و البيداغوجي للأساتذة.
- ◆ عدم ربط المنهج التعليمي مع الحياة العملية.
- ◆ عدم تكوين المعلم حول المقاربة بالكفاءة.
- ◆ عدم إخضاع الأساتذة لدورات تدريبية حول كيفية توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.

3.11 خلاصة الفصل:

يبقى التعليم الثانوي مرحلة أساسية في حياة المتعلم ،لذلك يجب الاهتمام به وتوفير له كل الشروط والأساسيات اللازمة من اجل بلوغ الأهداف المنشودة. كما يجب علي المسؤولين تزويد هذه المؤسسات بأحدث التقنيات من اجل توظيفها في العملية التعليمية ، كما يجب وضع برنامج تدريبي للتكنولوجيات الحديثة موجه للمعلمين.و ربط مختلف المؤسسات بشبكة الانترنت ، حتى تتماشى منظومتنا التربوية مع عصر العولمة.

و ذلك من اجل إنتاج طلبة ذوي كفاءة يستطيعون مواصلة دراستهم في الجامعات دون صعوبات ، أو توجيههم لعالم الشغل بجدارة.

3.12 قائمة مراجع الفصل:

- 1- تريكي رايح ، أصول التربية والتعليم،(د ط) 1992، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 2- حديد يوسف ، تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية ، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف :لوكيا الهاشمي ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2008-2009.
- 3-خرموش موني ، علاقة التدريب على مشروع المؤسسة بتحسين الأداء الإداري لمديري التعليم الثانوي ،رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف : جاجة محمد أبو القاسم ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، السنة الجامعية 2007-2009.
- 4- رشيد اورسلان ، التسيير و مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي(العام و التقني)، (د ط) 2000 قصر الكتاب الجزائر.
- 5- فريد حاجي وآخرون ، إعادة هيكلة التعليم الثانوي ، المربي المجلة الجزائرية للتربية، المركز الوطني للوثائق التربوية ، حسين داي ، الجزائر ، عدد خاص ، مارس 2005.
- 6- محمد الفالوقي رمضان القذافي ، التعليم الثانوي في البلاد العربية، (د ط)1997، المكتبة الجامعي الحديث ، دار الطباعة ، مصر.
- 7-محمد بن حمودة ،علم الإدارة المدرسية نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري، (د ط) 2006دار العلوم النشر، عنابة الجزائر.
- 8-وزارة التربية الوطنية ، مديرية التوجيه و الاتصال ،النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية مارس 1993الجزائر.

الفصل الرابع التقنيات الحديثة

الفصل الرابع : التقنيات الحديثة في التعليم

تمهيد

1-تعريف التقنية

2-تعريف تقنيات التعليم الحديثة

3-مراحل تطور تقنيات التعليم الحديثة

أولاً: حركة التعليم البصري

ثانياً: حركة السمعى البصري

ثالثاً: حركة مفهوم الاتصال

رابعاً: حركة مفهوم النظم

خامساً: حركة العلوم السلوكية

سادساً: المفهوم الحالى لتقنيات التعليم

4-قواعد عامة لاختيار التقنيات الحديثة في التعليم

5- دور التقنيات الحديثة في تحسين عملية التعليم والتعلم

6- دور الأساتذة في عصر تكنولوجيا التعليم

7-مقاومة الاساتذة للتغيير

-خلاصة الفصل

قائمة المراجع

4.1 تمهيد:

لم تعد التربية في العصر الحديث كما كانت في العصور الغابرة مجرد تلقين لدرس أو تسميع لنص، ولم تعد حرفة يمارسها المعلم بطريقة آلية. كما لم تعد عبئاً على الطالب يقوم فيها بحفظ النصوص و تسميعها.

فقد تحولت العملية التعليمية داخل الصف وخارجه إلى نشاط له أهداف ونتائج. و تغيرت أهداف العملية التعليمية كما أوضح ذلك الأستاذ الدكتور مصمودي (فبعدها كانت أهدافها إكساب المعرفة أصبحت أهدافها توظيف المعرفة في مواقف الحياة المختلفة) (مصمودي زين الدين، 2011-2012) وأصبح لتقنيات التعليمية دور فاعل بين مدخلات النشاط التعليمي ومخرجاته. وفضلاً عن ذلك أصبحت تلك التقنيات تلعب دور هاماً في تطوير النظام التربوي بوجه عام وعناصر المنهج على وجه الخصوص، وجعلها أكثر فاعلية و كفاية. وذلك من خلال الاستفادة منها في عملية التخطيط لهذه المناهج وتنفيذها وتقويمها و متابعتها و تطويرها بما يسهم في تحقيق الأهداف المنشودة .

وبما أن التعليم أصبح اليوم مسؤول عن توفير القدرات و المهارات اللازمة لاقتحام عصر التكنولوجيا، وجب على المعلم توظيف تلك التقنيات كأجهزة و أسلوب حديث في التعليم، ودمجها في النظام التعليمي لتوفير بيئة تعليمية متطورة من أجل تحسين نوعية التعليم.

4.2 تعريف التقنية:

التكنولوجيا أو التقنيات هو مصطلح متعدد التعاريف و هو متغير من جيل إلى جيل، و حسب العصور.

لغة: ذكر ابن منصور في مادة تقن التقنية رسابة الماء، وخرثرته، وتقن الطين الذي يذهب عنه الماء فينشقق، و التقن بقية الماء الكدر في الحوض ويرمي إلى احكامه و إتقانه أحكامه و الإتقان الإحكام للأشياء.

ورجل تقن و تقن متقن الأشياء أي حاذق (ابن منظور ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، 2003، ص: 65).

4.2.1 التعريف بالمصطلح :

TECHNOLOGIE .التقنية أو كما تعرف ب:

حيث تعني : LOGIE و TECHNO هي كلمة إنجليزية مشتقة

الفن والحرفة. TECHNO

الدراسة والعلم. LOGIE

وبذلك فان كلمة تقنية تعني علم المهارة أو الفنون، أي دراسة المهارات بشكل منطقي لتأدية وظيفة محددة.

وجاء في معجم الموسوعة للمصطلحات التربوية: أن التقنية (تكنولوجيا) هي كل الوسائل المستخدمة

لتوفير كل ما هو ضروري لمعيشة الناس و رفاهيتهم. (فريد نجار، 2003، ص: 1007)

وقد عرفها "تركي رابح" بقوله أن التقنية هي تطبيق ثمار العلم التي تسمح بسيطرة الإنسان على

الطبيعة. (ترمي رابح، 1982، ص: 225).

أما " عبد الله عمر الفرا " فقد عرفها بأنها طريقة في التفكير وطريقة في التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقويم. وحتى يتم هذا الأسلوب العلمي المنظم فلا بد أن يكون داخل SYSTEM نظام متكامل مرحلة لاحقة التي تتفاعل مع بعضها البعض في INPUT يشمل على المدخلات و ينتج عن هذا التفاعل أو العمليات نواتج معينة PROCESS تسمى مرحلة العمليات (عبد الله عمر الفرا، 1999، ص:125). OUTPUT هي مخرجات النظام. أما بشير عبد الرحيم الكلوب: "فيقول أنها علم تطبيق المعرفة في الأغراض العملية بطريقة منظمة (بشير عبد الرحيم الكلوب، 2005، ص:31).

ولقد عرفها فؤاد زكريا بأنها الأدوات والوسائل التي تستخدم لأغراض عملية تطبيقية، والتي يستعين بها الإنسان في عمله لإكمال قواه وقدراته، وتلبية الحاجات التي تظهر في ابطار ظروفه الاجتماعية، ومرحلته التاريخية. ويتضح من هذا التعريف ما يلي:

1- أن التكنولوجيا (التقنية) ليست نظرية بقدر ماهية عملية تطبيقية تهتم بالأجهزة و الأدوات.

2- أن التكنولوجيا (التقنية) تستكمل النقص في قدرات الإنسان وقدراته.

3- أن التكنولوجيا وسيلة للتطور العلمي.

4- أن التكنولوجيا وسيلة لسد حاجات المجتمع (توفيق احمد مرعي، 2007، ص:96)

وعليه يمكن الاستنتاج أن التقنية هي طريقة نظامية متجددة تدير وفق المعارف المنظمة وتستخدم جميع الإمكانيات المتاحة، سواء أكانت مادية أو غير مادية بأسلوب فعال لانجاز العمل المرغوب إلى درجة عالية من الإتقان أو الكفاءة.

وعليه فالتكنولوجيا ليست مجرد آلات وعناصر بشرية. لكنها منظومة معقدة و متداخلة من الأفراد وآلات والأفكار و الأساليب والنظر إليها على أنها آلات أو منتجات هي نظرة قاصرة.

وفى ضوء ما تقدم نستنتج بأنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين و الكتاب في تحديد تعريف لهذا المصطلح(محمد نبيان غزاوي مرجع سابق ،ص:34)

4.3 تعريف تقنيات التعليم الحديثة:

عندما يقترن مصطلح التكنولوجيا (التقنية) بعملية التعليم يصبح المصطلح تكنولوجيا التعليم أو تقنيات التعليم، و التي يقصد بها استخدام مستحدثات التقنية المعاصرة و تطبيقاتها في المؤسسات التعليمية للاستفادة منها في التعليم بجميع جوانبه (عبد الله قلي، 2009، ص:57)

Hlynka and Nelson) لقد عبر هليнка و نلسون (1985 أن مفهوم تقنيات التعليم يبدو للوهلة الأولاناه مفهوم غني، و متعدد الأوجه ،و غامض ،لذلك لا نتعجب إذا كانت هناك مشكلة في تحديد التعريف.

يطلق هذا المصطلح علي العمليات التي تتعلق Education technology (تقنيات التعليم)

بتصميم التعليم والتعلم وتنفيذه و تقويمه.وهي عملية متكاملة، معقدة، ومركبة تشمل الأفراد العاملين والأساليب، والأفكار والأدوات، والتنظيمات التي تتبع تحليل المشكلات، واستنباط الحلول المناسبة لها، وتنفيذها ،وتقويمها، وإدارتها، في مواقف يكون التعليم فيها هادفا، وموجها، ويمكن التحكم فيه.(حسن شحاتة، زينب النجار، 2003، ص:94)

لقد أكد حسام محمد أن تقنية التعليم هي: طريقة منهجية في التفكير، و الممارسة في العملية التعليمية.تمثل نظاما متكاملا تحاول من خلاله تحديد المشكلات التي تتصل بجميع نواحي التعليم الإنساني، و تحليلها، و إيجاد الحلول المناسبة لها و لتحقيق الأهداف التربوية و تقويمها.(حسام محمد مازن، 2009، ص:10)

و عليه فان تقنيات التربية و التعليم تتحدد بثلاث أبعاد هي:

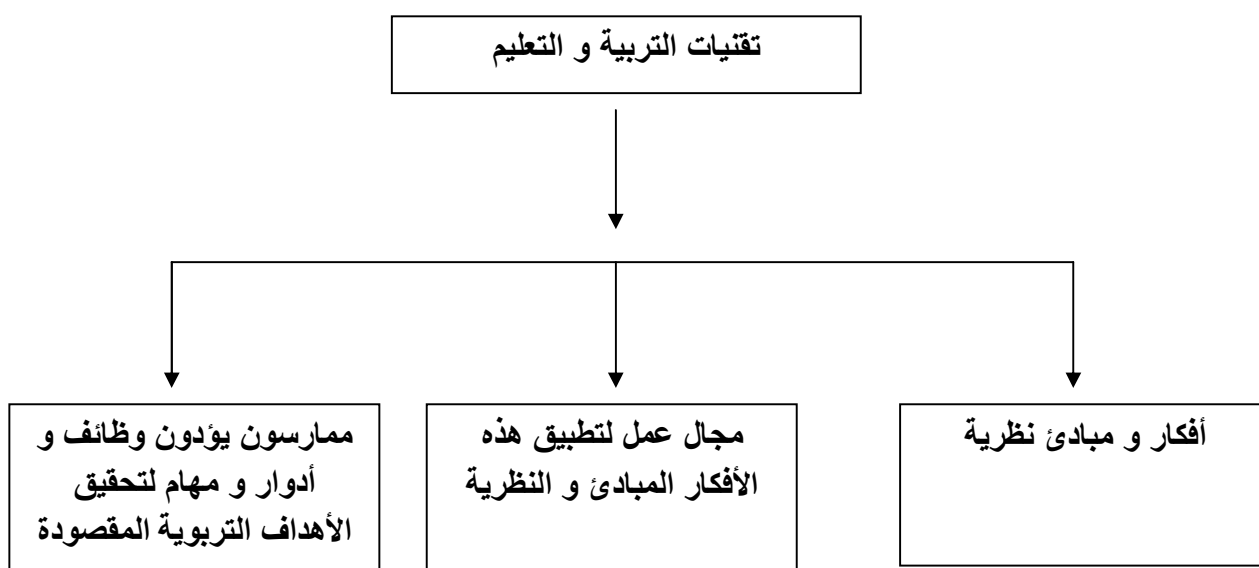
أ-بناء نظري من الأفكار و المبادئ.

ب-مجال عمل تتم من خلاله تطبيق الأفكار و المبادئ.

ج-مهنة يؤديها مجموعة من الممارسين لتنفيذ الوظائف و الأدوار و المهام التي تحقق أهداف عملية

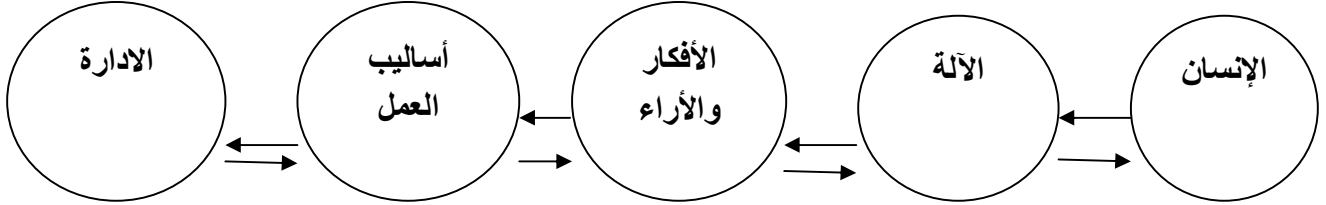
مقرر التربية و التعليم .فالبعد الثالث هو الذي تمثله تقنيات التعليم من تلك المنظومة الثلاثة كما

يوضحها الرسم التالي:



شكل رقم(6) يوضح أبعاد التقنيات (حسام محمد مازن ،مرجع سابق ،ص:11)

و يمكن القول بان تقنيات التعليم هي نظام متكامل يتكون من العناصر التالية: الإنسان - الآلة - الأفكار والآراء - أساليب العمل - الإدارة - بحيث تكون جميعا في إطار واحد.



شكل رقم (7): يوضح عناصر تقنيات التعليم كنظام متكامل (حسام محمد مازن، مرجع سابق، ص:12)

تعريف منظمة اليونسكو: عرفت بها بأنها منحنى نظامي لتصميم العملية التعليمية و تنفيذها و تقويمها تبعا لأهداف محددة، نابعة من نتائج الأبحاث في مجال التعليم، والاتصال البشري. مستخدمة الموارد البشرية، و غير البشرية من اجل إكساب التعليم مزيدا من الفعالية أو الوصول إلى تعليم أفضل (محمد محمود الحيلة ، 2007، ص:19).

تقنيات التعليم: هي مجموعة من الوسائل التعليمية المستخدمة في مجال التربية، و التعليم، والتي تهدف إلى إيصال المعرفة بالطرق الواضحة و السهلة إلى المتعلم. ومنها الأساليب التربوية التي يستخدمها المعلم في الشرح. كنقل مشهد علمي واقعي إلى تلاميذه من خلال آلات العرض التلفزيوني، أو مشاهدة الأمر واقعيًا في المختبر، أو القيام بزيارات إلى موقع الحدث للوقوف على مكوناته ولمس ما يتعلمه المرء واقعيًا (جرج ميشال جرجس، 2005، ص:619)

يركز هذا التعريف على أن تقنيات التعليم، أو تكنولوجيا التعليم، هي كل ما يستعمله المعلم داخل المدرسة أو خارجها، من وسائل و مواقف مختلفة وأفكار من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة. و المتأمل جيدا لهذا التعريف يستنتج المفهوم الصحيح "لمصطلح تقنيات التعليم".

4.4 مراحل تطور تقنيات التعليم:

مرّ تطور مفهوم تقنيات التعليم بعدة مراحل إلى أن وصل إلى تعريفه الحالي هذه المراحل التطورية كان أولها حركة التعليم البصري ثم حركة التعليم السمعي ثم جاء بعد ذلك مفهوم الاتصال ثم مفاهيم النظم وصولاً إلى المفهوم الحالي الذي أقرته جمعية الاتصالات التربوية الأمريكية (AECT) ويمكن إيجاز مراحل تطور مفهوم تقنيات التعليم على النحو التالي:

أولاً: - حركة التعليم البصري :

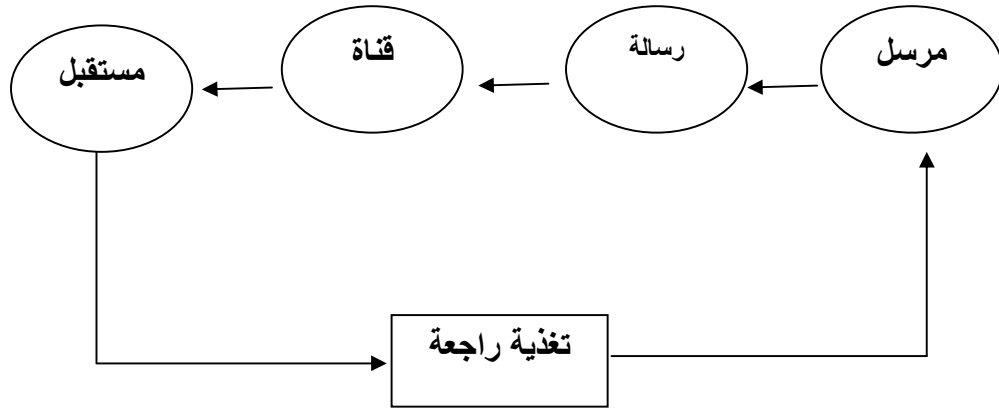
في هذه المرحلة كان ينظر لتقنيات التعليم على أنها أية أداة - سواء كانت صورة أو نموذجاً أو سواهما تقدم للمتعلّم خبرة مرئية محسوسة بهدف تحقيق الأهداف التعليمية.

الثانية: - حركة التعليم السمعي البصرية :

اعتبرت تقنيات التعليم في هذه المرحلة من مراحل التطور مجموعة من الأدوات والأجهزة التي تستخدم لنقل المعرفة والخبرات والأفكار من خلال حاستي السمع والبصر ، أي أن هذه المرحلة أضافت فقط عنصر الصوت إلى المرحلة السابقة إلا أن المفاهيم النظرية لكل من مفهومي الاتصال ومفهوم النظم كانت قد ظهرت في نهاية هذه المرحلة. (رحيم يونس مرو العزاوي، 2009، ص: 232)

الثالثة: - مفهوم الاتصال :

ينظر لمفهوم الاتصال كمرحلة من مراحل تطور مفهوم تقنيات التعليم؛ على أنه عملية ديناميكية يتم التفاعل فيها بين المرسل والمستقبل داخل مجال المعرفة الصفية ، وأضيف إلى هذا المفهوم مفهوم العمليات ، وبذلك أصبح الاهتمام بطرق التعليم أكثر من الاهتمام بالمواد والأجهزة التي اقتضت عليها المرحلة السابقة (حركة التعليم السمعي والبصري) إذ أضاف مفهوم الاتصال تغييراً في الإطار النظري لمجال تقنيات التعليم ، فبدلاً من التركيز على الأشياء الموجودة في المجال، صار التركيز على العملية الكاملة التي يتم عن طريقها توصيل المعلومات من المصدر أي المرسل ، سواء كان المعلم ، أو بعض المواد والأجهزة ، إلى المستقبل (المتعلم) .



شكل رقم (8): ينظر للموقف التعليمي على أنه موقف اتصالي (رحيم يونس مرو العزاوي، 2009، ص: 233)

الرابعة :- مفهوم النظم :

النظام عبارة عن مجموعة من المكونات المكعبة والمنظمة التي تعمل معاً لتحقيق هدف مشترك ، ينظر هذا المفهوم لمجال تقنيات التعليم على أنه نظام تعليمي متكامل ، وأن المواد التعليمية هي مكونات للنظام التعليمي وليست معينات منفصلة أو مواد تعليمية مستقلة.

وارتبط مفهوم النظم بمصطلح آخر هو عملية تحليل النظم، وهي عملية تهتم بكيفية تنظيم المعرفة والمهارات، و بتحليل المهارات المعقدة والأفكار إلى أجزائها ومكوناتها بحيث يمكن تدريسها متسلسلة متتابعة . (رحيم يونس كرو العزاوي، مرجع سابق، ص:233)

الخامسة :- العلوم السلوكية :

قدمت الأهداف السلوكية مفهوماً جديداً لتقنيات التعلم ركز على سلوك المتعلم والظروف التي يحدث في ظلها التعلم ، حيث تحول النظر لمفهوم تقنيات التعليم في هذه المرحلة من مراحل التطور من المثيرات إلى السلوك المعزز، فهذه المرحلة تؤكد ضرورة استخدام الأدوات لمساعدة المعلم للتعزيز بدلاً من العرض، حيث ينظر إلى المعلم بوضعه الحالي على أنه غير قادر على تحقيق هذا التعزيز بنفسه (محمد نبيان غزاوي، مرجع سابق، ص:48).

السادسة :- المفهوم الحالي لتقنيات التعليم :

إن مصطلح تقنيات التعليم هو آخر المراحل التطورية السابقة ، وقد حددت له العديد من التعريفات من الجمعيات والمؤسسات التربوية والندوات والمؤتمرات في المجال، كذلك من المختصين بالميدان ، وكان لكل منهم إسهامه، إلا أن جمعية الاتصالات والتكنولوجيا التربوية الأمريكية (AECT) ، حددت مفهوم تقنيات التعليم في تعريفها الأخير عام 1994 بأنها "النظرية والتطبيق في تصميم العمليات

والمصادر وتطويرها واستخدامها وإدارتها وتقويمها من أجل التعلم (مركز التقنيات التربوية).

<http://detc.ws/tech.php>

و عليه نلاحظ عدم الاتفاق على تعريف معين ،كما نلاحظ أيضا أن هناك تعاريف ضيقة تحدد تكنولوجيا التعليم في المواد والأدوات بذاتها،و تعريفات واسعة تجعلها تشمل كل ما في التعليم ،وتعريفات بين الاتجاهين السابقين لا تتكرر عملية التطبيق التي قوامها المواد والأدوات وتضيف إليها أن هذا التطبيق يكون وفق نظام معين.

وعليه نستنتج من التعاريف السابقة أن التقنيات الحديثة في التعليم تعني أكثر من مجرد استخدام الأجهزة والآلات،فهي طريقة في التفكير ،فضلا عن أنها منهج في العمل ،وأسلوب في حل المشكلات التربوية لتحقيق الأهداف التربوية المحددة.

4.5 قواعد عامة لاختيار التقنيات الحديثة في التعليم:

كان المعلم قديما إذا فكر في اختيار وسيلة او تقنية من بين مجموعة من الوسائل ليستخدمها،لا يخضع اختياره إلى شروط أو معايير ،بل يربط ذلك بمدى إعجابه بالوسيلة التي اختارها.و السبب في ذلك يرجع إلى النظرة البسيطة الموجهة نحو استخدام الوسيلة التعليمية ،ليس من قبل المعلم فحسب ،بل إن الواقع التعليمي بكافة مستوياته كان ينظر إلى الوسيلة هكذا.و عندما تعمقت النظرة لهذا العلم وضعت قواعد وشروط لاستعمال هذه التقنيات نذكر منها ما يلي:

- تحديد مستوى الدرس و التأكد من أن الوسيلة التي ستختارها ترتبط مادتها بالمحتوى دون أية زيادة.
- دراسة خصائص المتعلمين ثم اختيار الوسيلة المناسبة لهم.
- تحديد الهدف السلوكي بعناية ثم اختيار الوسيلة المرتبطة به.

-اختيار طريقة التدريس المناسبة ثم اختيار الوسيلة التي تخدم هذه الطريقة.

-التأكد من أن الوسيلة التي اختارها متوفرة.

-ادرس ظروف وإمكانيات المدرسة حين اختار الوسيلة التعليمية.

-إذا اخترت الوسيلة كن واثقا بمهارتك علي استعمالها.

-راع القيم والعادات والتقاليد عند اختيارك للوسيلة. (خالد محمد السعود، 2006، ص:145)

4.6 دور التقنيات الحديثة في تحسين عملية التعليم والتعلم:

لقد أكد الكاتب الفرنسي فيليب على الدور الذي تلعبه التقنيات الحديثة في تحقيق أكثر الأهداف

المدرسية (PHILIPPE PERRENOUD 2008P175)

ويمكن أن نلخص دورها في تحسين عملية التعليم والتعلم بما يلي:

أولاً : إثراء التعليم:

أوضحت الدراسات والأبحاث أن الوسائل التعليمية تلعب دوراً جوهرياً في إثراء التعليم وتوسيع خبرات

المتعلم وتيسير بناء المفاهيم وتخطي الحدود الجغرافية والطبيعية باستخدام وسائل اتصال متنوعة

تعرض الرسائل التعليمية بأساليب مثيرة ومشوقة وجذابة.

ثانياً : تحقيق اقتصادية التعليم:

ويقصد بذلك جعل عملية التعليم اقتصادية بدرجة أكبر من خلال زيادة نسبة التعلم إلى تكلفته.

فالهدف الرئيس للوسائل التعليمية هو تحقيق أهداف تعلم قابلة للقياس بمستوى فعال بأقل قدر من

التكلفة في الوقت والجهد والمصادر .

ثالثاً : تساعد الوسائل التعليمية على استثارة اهتمام التلميذ وإشباع حاجته للتعلم:

يكتسب التلميذ من خلال استخدام الوسائل التعليمية المختلفة بعض الخبرات التي تثير اهتمامه وتحقق أهدافه. وكلما كانت الخبرات التعليمية التي يمر بها المتعلم أقرب إلى الواقعية أصبح لها معنى ملموسا وثيق الصلة بالأهداف التي يسعى التلميذ إلى تحقيقها والرغبات التي يتوق إلى إشباعها

رابعاً : تساعد على زيادة خبرة التلميذ مما يجعله أكثر استعداداً للتعلم:

باستخدام وسائل تعليمية متنوعة يكتسب التلميذ خبرات مباشرة تجعله أكثر استعداداً للتعلم مما ساعد على جعل تعلم التلميذ في أفضل صورة.

خامساً : تساعد التقنيات التعليمية على اشتراك جميع حواس المتعلم في عملية التعلم:

إنَّ اشتراك جميع الحواس في عمليات التعليم يؤدي إلى ترسيخ وتعميق هذا التعلم والوسائل التعليمية تساعد على إشراك جميع حواس المتعلم ، مما يساعد على بقاء أثر التعلم (حسن شحاتة، 2006، ص:105)

سادساً: تساعد التقنيات التعليمية على تحاشي الوقوع في اللفظية:

والمقصود باللفظية استعمال المدرس ألفاظا ليست لها عند التلميذ الدلالة التي لها عند المدرس ولا يحاول توضيح هذه الألفاظ المجردة بوسائل مادية محسوسة تساعد على تكوين صور مرئية لها في ذهن التلميذ ، ولكن إذا تنوعت هذه الوسائل فإن ذلك يساعد على زيادة التقارب والتطابق بين معاني الألفاظ في ذهن كل من المدرس والتلميذ .

سابعاً : تساعد في زيادة مشاركة التلميذ الإيجابية في اكتساب الخبرة:

تتمي التقنيات التعليمية قدرة التلميذ على التأمل ودقة الملاحظة وإتباع التفكير العلمي للوصول إلى حل المشكلات . وهذا الأسلوب يؤدي بالضرورة إلى تحسين نوعية التعلم ورفع الأداء عند التلاميذ.

ثامناً: تساعد في تنوع أساليب التعزيز التي تؤدي إلى تثبيت الاستجابات الصحيحة.

تاسعاً : تساعد على تنوع أساليب التعليم لمواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين (حسين ابو رياش

،زهرة عبد الحق،2007،ص:494)

4.7 دور الأساتذة في عصر تكنولوجيا التعليم:

إذا كان المعلم هو العنصر البشري الفاعل في العملية التعليمية،فان إعداده و تنمية مهارته للقيام بهذه الوظيفة يجب أن يكون ايجابيا .كما يجب أن نهىء له كل الظروف و الامكانيات المناسبة من اجل القيام بدوره علي أحسن وجه ،و من اجل الوصول إلى تحقيق أهداف التربية،وذلك بإدخال أسلوب التكنولوجيا التعليمية الحديثة و جعلها أسلوب و طريقة في العملية التعليمية.يجب على كل الأساتذة وخاصة في هذا العصر التدريب علي توظيف هذه الوسائل الحديثة (JHON DANIEL

2004 ,P10

كما يعتمد الاستخدام الأمثل لتقنيات الحديثة في التعليم على مهارات المعلمين و العاملين الآخرين. وقد أكد الأستاذ بن زروق جمال في الملتقى الدولي الأول بأم البواقي علي ضرورة تكوين المعلم و تدريبه علي توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ،و الانتقال من نمط التعليم التقليدي إلى نمط التعليم الجديد.

(بن زروق جمال ،2005-2006 ص:315)

و لهذا فلا بد من استمرار التنمية المهنية للمعلمين فالتدريب علي التكنولوجيا الحديثة في التعليم امر ضروريا لا مفر منه، وذلك من اجل إكساب المعلمين الرغبة في توظيف هذه التقنيات، و التي تعود في النهاية بالفائدة الأولى علي المتعلم و بتالي علي المجتمع ككل. (CHARLES MYERS,1992,P

189)

كذلك يجب توعية المعلمين بمزايا التقنيات الحديثة ،وان يجتهدوا في إقناع طلابهم علي استخدام هذه التقنيات ،حتى يسايروا العصر الجديد عصر التكنولوجيا و حتى لا يلقبوا بالأومين لأن الاومى في هذا الزمان هو من لا يحسن استعمال هذه التقنيات.

إن منظمة اليونسكو أصدرت قرار يدعو إلى مساعدة كل البلدان المتقدمة والنامية منها، على إدخال التكنولوجيات في العملية التعليمية، واعتبارها عنصر ضروري لمدرسة المستقبل. أصبح تعلم استخدام هذه الوسائل يساوى تعلم اللغة و الكتابة و القراءة .(ابراهيم يوسف العبد الله،مرجع سابق ،ص:175)

4.8 مقاومة الاساتذة لتغير:

حتى تنجح كل المدارس في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم،يجب على كل معلم أن يحمل اتجاهها ايجابيا نحوها.وان يكون ماهرا في استخدامها وبفعالية.

إلا أن الإنسان بطبعه لا يحب تغيير ما اعتاد عليه،بل يقاوم ذلك بأساليب مختلفة. وهذا السلوك ينطبق مع الأساتذة ،مما تخلق لديهم السلبية نحو التغيير.وهناك أسباب عديدة لهذه المقاومة:

- التمسك بالأساليب التعليمية القديمة والارتياح لها.
- عدم الرغبة في التكيف مع الأساليب و التقنيات الحديثة.
- عدم توفير برامج تدريبية تسمح لهم بتطبيق أو استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم.
- عدم تهيئتهم نفسانيا ومهنيا لاستخدامها.(نبيل محمد مرسى،2005،ص:171)
- عدم توفر الحد الأدنى من الكفايات و المهارات في مجال التكنولوجيا الحديثة.
- حاجز اللغة،والأمية المعلوماتية.
- الشعور بان التغيير سيزيد من أعباء المعلم.

-التعود على الاساليب القديمة في التعليم.

-عدم توفر الوقت الكافي للمدرس وانشغاله بالأعمال الروتينية للتدريس.

قلة الحوافز المادية والمعنوية.

وترى الباحثة انه إذا أردنا القضاء على هذه المقاومة، يجب توعية الأساتذة وحتى الطلاب بفائدة التغيير، وانه ضروري في بعض المواقف من اجل مواكبة متغيرات العصر. كما يجب إخضاع المعلمين لدورات تدريبية من اجل تزويدهم بمعارف ومعلومات كافية عن التكنولوجيا الحديثة، كما يجب عليهم الانتقال من النمط التقليدي في التعليم الى النمط الحديث القائم على الاستكشاف والبحث والتحليل وحل المشكلات .

4.9 خلاصة الفصل:

إن التقنيات الحديثة هي سمة من سمات هذا العصر، و لقد حققت للإنسان الرفاهية وخففت عليه أعباء كثيرة، بتطبيقها في مجالات عديدة، و المجال التعليمي واحد من هذه المجالات .ولقد أكدت الاتجاهات التربوية المعاصرة،على ضرورة استخدامها في العملية التعليمية.لما لها من فائدة تعود علي المعلم والمتعلم والمحتوى. و قد اظهر الكاتب الفرنسي فليب في كتابه "عشر كفاءات جديدة لممارسة التدريس إن المدرسة إن لم تربط نفسها بالشبكة تقصي نفسها.وان الأطفال يولدون في ثقافة تحب الضغط علي الزر ،وواجب المدرسين فيها هو الانخراط في عالم تلاميذهم .

عندما نلاحظ هذه المقولة نكتشف المكانة الكبيرة التي تشغلها التقنيات الحديثة في عملية التعليم لذلك يجب علي كل مؤسساتنا الاهتمام بهذا العنصر الأساسي وتوظيفه في مختلف الأطوار ، حتى نضمن نمو سليم لكافة المتعلمين (معرفي ، وجداني ، نفسحركي)

كما يجب الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم القائم على التكنولوجيا الحديثة ، من أجل تكوين مواطن صالح، قادر على تحمل المسؤولية،و يعمل على تطوير مجتمعه.وذلك بتغيير طرق التدريس التقليدية والخروج من الجمود التعليمي القائم على التلقين واستظهار المعلومات الى حيوية التعلم الناتج عن الاستكشاف و البحث والتحليل و التعليل وصولا الى حل المشكلات.

4.10 قائمة مراجع الفصل:

أولاً: المراجع العربية:

1- الكتب:

- 1- إبراهيم يوسف العبد الله، الإصلاحات التربوية مواجهة متطلبات العصور وتحديات المستقبل، (د ط) شركة المطبوعات للنشر و التوزيع البحرين.
 - 2- بشير عبد الرحيم الكلوب، التكنولوجيا في عملية التعلم و التعليم ، ط2 2005 دار الشروق عمان.
 - 3- تركي رابح، أصول التربية و التعليم، (دط) 1980 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .
 - 4- توفيق احمد مرعي، تكنولوجيا التعليم بين النظرية و التطبيق ط2 2007 دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان.
 - 5- حسن شحاتة، التعليم دعوة للحوار في الوطن العربي، ط1 2006، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة .
 - 6- حسين ابو رياش، زهرية عبد الحق ، علم النفس التربوي للطلاب الجامعي و المعلم الممارس ، ط1 2007 دار المسيرة الاردن.
 - 7- حسام محمد مازن، تكنولوجيا التربية و ضمان الجودة، ط1 2009، في التعليم، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة .
 - 8- خالد محمد السعود، التكنولوجيا ووسائل التعليم، ط3 2006، مكتبة المجتمع العربي عمان .
 - 9- رحيم يونس كرو الغزاوي، المناهج و طرائق التدريس، ط1 2009، دار دجلة الأردن .
 - 10- عبد الله عمر الفرا، المدخل إلى تكنولوجيا التعليم، دار الثقافة ، عمان، (د ط) 1999.
 - 11- محمد ذيبان غزاوي، تكنولوجيا التعليم و النظريات التربوية، ط1 2007، عالم الكتب الحديث، عمان.
 - 12- محمد محمود الحيلة، تكنولوجيا التعليم بين النظرية و التطبيق، ط5 2007، دار المسيرة الأردن.
 - 13- نبيل محمد مرسي، التقنيات الحديثة للمعلومات، ط1 2005، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية .
- ب-: المعاجم و القواميس:

- 14- ابن منظور ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ،لسان العرب، ط1 2003 دار الكتاب العلمية بيروت.
- 15- فريد النجار ،معجم الموسوعة لمصطلحات التربية،(د ط) 2005 مكتبة ناشرون، لبنان.
- 16- حسن شحاتة زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية و النفسية، (د ط) 2003،الدار المصرية اللبنانية القاهرة.
- 17- جرج ميشال جرجيس ،معجم مصطلحات التربية و التعليم، ط2 2005 دار النهضة العربية بيروت لبنان.

ثانيا:المراجع بالفرنسية:

- 16 – Charles Meyers **le choc informatique** ,l'imprimerie cinodel Duca Paris France 1992
- 17- Jhon Daniel, **technologie de l'information et de la communication** E.D.H.E.D France 2004
- 18-Philippe Perrenoud , **Dix nouvelles compétences pour enseigner** ESF éditeur France 2008

ثالثا:المحاضرات

- 19- عبد الله قلي ،الوسائل التعليمية و تكنولوجيا التعليم،السنة الرابعة بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة 2009-2008
- 20-مصمودي زين الدين ،بداغوجيا التعليم العالي ،السنة الثانية ماستر الإدارة و التسيير في التربية،أم البواقي 2011-2012

رابعا:الملتقيات:

- 21- بن زروق جمال ،إدماج التكنولوجيا الحديثة والاتصال في التعليم العالي حتمية أو ضرورة ،الملتقي الدولي نظرة جديدة لتعليم العالي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية ،جامعة العربي بن مهدي أم البواقي دائرة علم النفس و علوم التربية و الارطفونيا يومي 27- 28 نوفمبر السنة الجامعية 2005-2006.

خامسا: المصادر الإلكترونية :

<http://detc.ws/tech.php>

مركز التقنيات التربوية يوم 15 مارس 2012 الساعة 14-20.

الجانب التطبيقي الفصل الخامس

الفصل الخامس : إجراءات البحث و أدواته

تمهيد:

أولاً-الدراسة الاستطلاعية :

1-اهدافها

2-مجالاتها

3-أداة الدراسة

4-تجريب الاداة والتحقق من الشروط السيكومترية

ثانياً-الدراسة الأساسية:

1-منهج الدراسة

2-مجتمع الدراسة

3-عينة الدراسة

4-أدواتها

5-طريقة التفريغ والحصول على الدرجات الخام

6-عرض وتحليل الدراسة ككل

7-عرض ومناقشة نتائج الدراسة

8-عرض وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

9-توصيات البحث

الخاتمة

5.1 تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي مكملا للجانب النظري،ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة يجب اتباع خطوات منهجية مضبوطة،حتى نتمكن من الوصول الى إجابة مقنعة حول إشكالية الدراسة. وتم في هذا الفصل الاشارة الى الدراسة الاستطلاعية وما تضمنت من خطوات وصولا الى الدراسة الأساسية التي شملت على منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وأدواتها وأخيرا المعالجة الاحصائية وتفسيرها.

أولا - الدراسة الاستطلاعية

تعتبر أول خطوة في البحوث الميدانية لما لها من أهمية و المتمثلة في الإحاطة والإلمام بجوانب الدراسة من كل جهة.

5.2 أهدافها:

- لتعرف على ميدان الدراسة لتقليل من مشكلاته.
- إجراء مقابلات شخصية مع أفراد العينة لجمع المعلومات التي تفيد في بناء أداة الدراسة .
- تحديد وتجهيز أداة الدراسة لتطبيقها في الدراسة الأساسية.

5.3 مجالاتها:

1-2 المجال الزمني: انطلقت الدراسة الاستطلاعية في 7 مارس 2012 وانتهت يوم 3 من شهر أفريل.

2-2 المجال المكاني:تمت الدراسة بثانوية زغداني بلقاسم بولاية أم البواقي .

تعريف الثانوية:افتتحت في شهر سبتمبر من سنة 1985 تحت اسم متقنة زغداني بلقاسم،تقدر مساحتها ب 2 هكتار تحتوي على(34) حجرة و (10) مخابر منهم مخبرين(2) للإعلام الالى

مخبرين (2) لتكنولوجيا (3) للفيزياء و (3) للعلوم الطبيعية،قاعة لرياضة و مطعم لنظام نصف داخلي ،تظم المتقنة 1165 تلميذ و (71) استاذ بها (10)مراقبين و(2)مستشار التربية و(2) مستشار التوجيه

2-3 المجال البشري (عينة) الدراسة الاستطلاعية :اكتفينا في هذه الدراسة بالتعامل مع 20 استاذ و ذلك من اجل إبداء آرائهم حول موضوع و إشكالية الدراسة.و لقد طرحت عليهم بعض الاسئلة التي تخدم اشكالية الموضوع. كانت كالتالي :هل بإمكانك إعطاء تعريف شامل لتقنيات الحديثة في التعليم؟في رأيك ماذا تعني لك التقنيات الحديثة في التعليم وما هي أهم التقنيات الحديثة التي تستعملها في عملية التعليم؟هل تستطيع تصميم درس بطريقة حديثة وتعرضه عن طريق الحاسوب؟

5.4 أداة الدراسة :

لقد اعتمدت في تجميع أفكار العبارات الخاصة بالاستبيان على:

-الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التقنيات الحديثة في التعليم.

-الكتب و المراجع المختلفة التي تتكلم على التقنيات الحديثة في التعليم، حيث خرجت من خلال قراءتي لها بقائمة من العبارات و الفقرات التي أفادتنني في تحديد المفهوم الصحيح لتقنيات الحديثة في التعليم.

-استطلاع آراء أساتذة التعليم الثانوي حول التعريف لمفهوم التقنيات الحديثة في التعليم من جهة ، و حول اهم التقنيات الحديثة التي يستعملها في تصميم الدرس من جهة اخرى.

5.5 تجريب الأداة والتحقق من الشروط السيكو مترية :

1-الصدق:

لقد تأكدت الباحثة من صدق الأداة بطريقتين:

الطريقة الأولى هي صدق المحكمين :حيث تم توزيعها في شهر افريل 2012 على (10) أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية،حيث تضمن الاستبيان في صورته الأولى على (61) عبارة موزعة على جانبين الجانب الأول يتضمن 43 عبارة خاصة بالجانب الذي يقيس المفهوم ، والجانب الثاني يتضمن (18) عبارة تقيس الممارسة التطبيقية. و بعد استرجاع الإستبيان تمت جمع الملاحظات و تقديرات الأساتذة المحكمين و أجريت بعض التعديلات اللغوية المناسبة في ضوء آراء المحكمين و مقترحاتهم ،حيث ان بعض العبارات أتفق الجميع على حذفها مثل العبارات (31- 39-40-41-42) من المحور الاول والعبارة رقم(56- 59) من المحور الثاني، لأنها كانت غامضة بالنسبة لهم،اما الفقرات التي اجريت عليها تعديلات لغوية تتمثل في العبارة رقم (1) و العبارة رقم (07).وبهذا اصبح الاستبيان بعد التحكيم يحتوي على (54) عبارة ،موزعة علي جانبين الجانب الاول يقيس الاحتياجات التدريبية من حيث المفهوم والجانب الثاني يقيس الاحتياجات التدريبية من حيث الممارسة التطبيقي .و الملحق رقم (2) يبين أسماء المحكمين اللذين قاموا مشكورين بتحكيم اداة الدراسة.

أما الطريقة الثانية فهي حساب الصدق الكلي و يساوي :

$$\frac{CVR}{N}$$

حيث أن CVR هو مجموع صدق البنود.

N هو عدد البنود.

1- نسبة صدق المحتوي أو صدق كل بند و يساوي:

$$CVR = \frac{ne - Ne/2}{Ne/2}$$

حيث ان

Ne: العدد الكلي للمحكمن.

ne: عدد المحكمن الذين قالوا بأن البند يقيس.

CVR: نسبة صدق المحتوى.

والجدول (1) ادناه يوضح نتائج التحكيم لبند الاستمارة بعد تفريغ الاجابات

CVR	البند	CVR	البند
0.8	35	0.4	1
0.9	36	0.8	2
0.8	37	0.6	3
0.9	38	0.7	4
<u>0.3</u>	39	0.8	5
<u>0.2</u>	40	0.6	6
<u>0.2</u>	41	0.4	7
<u>0.3</u>	42	0.7	8
0.8	43	0.9	9
0.7	44	0.8	10
0.6	45	0.7	11

0.8	46	0.8	12
0.8	47	0.7	13
0.4	48	0.9	14
0.7	49	0.8	15
0.7	50	0.7	16
0.8	51	0.8	17
0.9	52	0.7	18
0.9	53	0.8	19
0.8	54	0.8	20
0.9	55	0.7	21
<u>0.3</u>	56	0.9	22
0.7	57	0.9	23
0.8	58	0.8	24
<u>0.2</u>	59	0.8	25
0.6	60	0.7	26
0.7	61	0.7	27
		0.7	28
		0.8	29
		0.8	30
		<u>0.3</u>	31

		0.8	32
		0.7	33
		0.9	34

جدول رقم (1) نسبة صدق المحتوى لكل بند

2 - حساب الصدق الكلي و يساوي:

$$\frac{CVR}{N}$$

حيث أن CVR هو مجموع صدق البنود.

هو عدد البنود. N

$$\frac{40.6}{54} = 0.75$$

النتيجة الرقمية:

75% و منه فالأداة تتمتع بصدق عالي و يمكن للباحثة تطبيقها في الدراسة الأساسية.

ب - الثبات:

بما أن الأداة تحتوي على نسبة عالية من الصدق فهي بالضرورة ثابتة ، لأن الكثير من علماء

القياس النفسي و التربوي أثبتوا بأن كل أداة قياس صادقة فهي بضرورة ثابتة. (سعد عبد الرحمان ، 1989

ص: 45)

كما أثبت ذلك الأستاذ بشير معمرية في محاضراته (بشير معمرية ، 2008-2009)

ثانيا الدراسة الأساسية:

5.6 منهج الدراسة:

يعتبر المنهج في البحث العلمي مجموعة من القواعد و الأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق. وبما أن دراستنا هذه تتدرج ضمن البحوث و الدراسات الإنسانية و الاجتماعية ،و استجابة لطبيعة الموضوع و إشكلياته المطروحة و المتمثلة في: " تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم". تم اختيار المنهج الوصفي و الذي يقوم علي وصف الظاهرة و تشخيصها كما هي في الواقع دون إجراء أي تغيير أو تعديل عليها.

والمنهج الوصفي هو عبارة عن مجموعة من العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة. و بالتالي فهو ضروري للإجابة علي فرضيات و أسئلة الدراسة. (عمار

بوحوشومحمد ذبيات 1999،ص:99)

5.7 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم الثانوي لولاية أم ابواقي دائرة أم البواقي بلدية أم البواقي للعام الدراسي (2011-2012) و البالغ عددهم 270 أستاذ . و الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب كل ثانوية .

عدد الأساتذة	اسم الثانوية
64	فرحاتي حميدة
31	أمير صالح
55	بوخالفة السبتي
13	سحال

36	بوخروية أحمد	05
71	زغداني بلقاسم	06
270	المجموع

جدول رقم (2) يمثل مجتمع الدراسة

5.8 عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من 54 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية بمتقنة { زرداني بلقاسم } و قد ركزت الباحثة على هذه الثانوية حيث تتميز بتخصصات مختلفة .

5.9 أدواتها :

بعد قيام الباحثة ببناء أداة الدراسة ، و التأكد من صدقها و ثباتها ، و بعد تحديد مجتمع الدراسة و عينته تم سحب النسخ بعدد العينة (54) المختارة ، لتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس و تم ذلك بمساعدة متطوعة من نفس الثانوية و هي مشكورة ، و ذلك بعد أن وضحت لها كل مبهم أو غامض فيها ليتم إعادة جمعها. و قد تم استرجاع (52) استمارة حيث أستبعد منها استمارة واحدة (1) لوجود عيوب في تعبئتها لتبقى في النهاية للباحثة (51) استمارة.

5.10 طريقة التفرغ و الحصول علي الدرجات الخام:

من المتفق عليه أن كل بحث علمي له أسلوبه الخاص في معالجة بياناته الخاصة ،تستخدم بهدف التأكد من صحة الفرضيات.

وبما ان متغيرات الدراسة من المستوى الاسمي (التصنيفي) " الاحتياجات التدريبية"فإننا نلجأ الى حساب

التكرارات والنسب المئوية للبنود وهما اختبارات لا براميتريية Non paramétrique

والتي صيغتها الرياضية كمايلي:

$$N\% = \frac{n}{S} \times 100$$

حيث أن N%=النسبة المئوية.

n = التكرار الجزئي

S = التكرار الكلي.

6- عرض و تحليل نتائج الدراسة ككل:

رقم البند	الاستجابة				رقم البند	الاستجابة				رقم البند
	لا		نعم			لا		نعم		
	تكرارات	%	تكرارات	%		تكرارات	%	تكرارات	%	
1	44	86.23	07	13.72	28	49	96.07	2	3.92	
2	37	72.54	14	27.45	29	47	92.15	4	7.84	
3	14	27.45	37	72.54	30	42	82.35	9	17.64	
4	46	90.19	5	9.80	31	33	64.70	18	35.29	
5	44	86.27	7	13.72	32	20	39.21	31	60.78	
6	31	60.78	20	39.21	33	15	29.41	36	70.58	
7	46	90.19	5	9.80	34	19	37.25	32	62.74	
8	20	39.21	31	60.78	35	47	92.15	4	7.84	
9	18	35.29	33	64.70	36	40	78.43	11	21.56	
10	4	7.84	47	92.15	37	4	7.84	47	92.15	
11	11	21.56	40	78.43	38	25	49.01	26	50.98	
12	10	19.60	41	80.39	39	12	23.52	39	76.47	
13	31	60.78	20	39.21	40	6	11.76	45	88.23	
14	8	15.68	43	84.31	41	8	15.68	43	84.31	
15	49	96.07	2	3.92	42	19	37.25	32	62.74	
16	0	0	51	100	43	13	25.49	38	74.50	
17	2	3.92	49	96.07	44	9	17.64	42	82.35	

72.54	37	27.45	14	45	7.84	4	92.15	47	18
64.70	33	35.29	18	46	100	51	0	0	19
100	51	0	0	47	80.39	41	19.60	10	20
86.27	44	13.72	7	48	96.07	49	3.92	2	21
11.76	6	88.23	45	49	72.54	37	27.45	14	22
94.11	48	5.88	3	50	80.39	41	19.60	10	23
64.70	33	35.29	18	51	35.29	18	64.70	33	24
49.01	25	50.88	26	52	21.56	11	78.43	40	25
80.38	41	19.60	10	53	7.84	4	92.15	47	26
60.78	31	39.21	20	54	60.78	39	39.21	12	27

جدول رقم (3) يمثل نتائج الدراسة ككل.

5.11 عرض و مناقشة نتائج الدراسة:

5.11.1 مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

لدى أساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم

الاستجابة				رقم البند	الاستجابة				رقم البند
لا		نعم			لا		نعم		
%	تكرارات	%	تكرارات		%	تكرارات	%	تكرارات	
80.39	41	19.60	10	20	13.72	07	86.23	44	1
96.07	49	3.92	2	21	27.45	14	72.54	37	2
72.54	37	27.45	14	22	72.54	37	27.45	14	3
80.39	41	19.60	10	23	9.80	5	90.19	46	4
35.29	18	64.70	33	24	13.72	7	86.27	44	5
21.56	11	78.43	40	25	39.21	20	60.78	31	6
7.84	4	92.15	47	26	9.80	5	90.19	46	7
60.78	39	39.21	12	27	60.78	31	39.21	20	8
3.92	2	96.07	49	28	64.70	33	35.29	18	9
7.84	4	92.15	47	29	92.15	47	7.84	4	10

17.64	9	82.35	42	30	78.43	40	21.56	11	11
35.29	18	64.70	33	31	80.39	41	19.60	10	12
60.78	31	39.21	20	32	39.21	20	60.78	31	13
70.58	36	29.41	15	33	84.31	43	15.68	8	14
62.74	32	37.25	19	34	3.92	2	96.07	49	15
7.84	4	92.15	47	35	100	51	0	0	16
21.56	11	78.43	40	36	96.07	49	3.92	2	17
92.15	47	7.84	4	37	7.84	4	92.15	47	18
50.98	26	49.01	25	38	100	51	0	0	19

جدول رقم (4): يمثل التكرارات النسب المئوية نحو محور مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.

عدد البنود	مج تكرار نعم	مج تكرار لا
38	971	967
النسبة المئوية	50.10	49.89

جدول رقم (5) يمثل استجابة الأساتذة نحو محور مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.

من خلال الجدول رقم(4) نلاحظ أن استجابات الأساتذة حول المحور الأول والمتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية لمفهوم التقنيات الحديثة في التعليم، أكدت أن عينة البحث مازالت تجهل المفهوم الصحيح للتقنيات الحديثة في التعليم. حيث أن البند رقم (1) اتفقوا فيه الأساتذة بنسبة (86.23%) على أن التقنيات الحديثة في التعليم هي الحاسوب، مما يؤكد انهم أي الأساتذة يربطون مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم بالحاسوب. نفس الملاحظة تنطبق على البند رقم (2) حيث (72.54%) ربطوا مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم بالدايتا (Data show).

أما البند رقم (3) فان نسبة اللذين أجابوا بأن وسيلة الفوتوشوب (Photoshop) هي من التقنيات الحديثة في التعليم كانت ضئيلة ونسبة 27.45 أي أقل من (50%) لأنهم يجهلون هذه الوسيلة. بالنسبة للبند رقم (4) (90.19%) منهم اتفقوا على أن برنامج (Word) هو التقنيات

الحديثة في التعليم. نفس الملاحظة تنطبق علي البند رقم (5، 6) اللذين ربطوا مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم ببرنامج Excel و Power Point .

بالنسبة للبند رقم (7) فان الأساتذة اتفقوا وبنسبة عالية جدا (90.19%) على أن التقنيات الحديثة في التعليم هي أدوات حديثة في التعليم. البند رقم (8) كانت نسبة الإجابة بنعم (39.21%) فقط يعتقدون أن الطرائق العلمية في التدريس هي من التقنيات الحديثة في التعليم. البند رقم (9) نسبة لأساتذة اللذين أجابوا بأن الأسلوب اللذي يستخدمه المعلم لتحقيق أهداف التعليم كانت بنسبة (35.29%) فقط.

البند رقم (10) واللذي يعرف أن التقنيات الحديثة في التعليم هي أدوات حديثة وطرائق علمية في التدريس وأسلوب يستخدمه المعلم لتحقيق أهداف التعليم كانت بنسبة (7.84%). البند رقم (11) يعرف أن التقنيات الحديثة في التعليم تهتم بالمدخلات، جاءت نسبة الإجابة على هذا البند (21.56%) فقط.

البند رقم (12) عرف أن التقنيات الحديثة في التعليم تهتم بالمخرجات وكانت نسبة الاجابة عليه (19.60%)، البند رقم (13) يعرف أن التقنيات الحديثة في التعليم تهتم بالعمليات ،كانت نسبة الاجابة عليه (60.78%) لأن الأساتذة يظنون أن التقنيات الحديثة في التعليم تهتم بالعمليات فقط. البند رقم (14).

والذي يعرف أن التقنيات الحديثة في التعليم تهتم بالمدخلات والمخرجات والعمليات معا جاء بنسبة (15.68%) فقط وهذا راجع لعدم دراية الأساتذة بهذا التعريف. بالنسبة للبند رقم (15) جاءت نسبة الإجابة عليه عالية أي (96.07%) لأنهم يعتقدون ان عناصر التقنيات الحديثة في التعليم هي وسائل الاتصال الحديثة فقط. البند رقم (16) كانت نسبة الإجابة بنعم (0%) لأن الأساتذة يجهلون بأن الأشخاص اللذين يتم توظيفهم في العملية التعليمية من عناصر التقنيات الحديثة في التعليم. نسبة البند رقم (17) جاءت هي الأخرى ضئيلة أي (3.92%) واللذي ربط مصطلح التقنيات الحديثة في التعليم بعملية التصميم. نسبة البند رقم (18) كانت (92.15%) وهي عالية لأنهم ربطوا التقنيات

الحديثة بعملية التنفيذ فقط. بالنسبة للبند رقم (19) كانت نسبة الاجابة بنعم تساوي (0%) لأنهم يجهلون جميعا بأن مصطلح التقنيات الحديثة في التعليم يشمل عملية التقويم أيضا. البند رقم (20) عرف بأن التقنيات الحديثة في التعليم تشمل عملية التصميم والتنفيذ والتقويم معا كانت نسبة الإجابة بنعم عليه تساوي (19.60%) فقط

البند رقم (21) ربط التقنيات الحديثة في التعليم بالأفكار لكن نسبة من اجابوا بنعم كانت قليلة اي (3.92%) فقط . نلاحظ بأن البند رقم (22) ربط التقنيات الحديثة في التعليم بأساليب التعليم لكن استجابة الأساتذة كانت بنسبة (27.45%) فقط. بالنسبة للبند رقم (23) والذي عرف التقنيات الحديثة في التعليم بأنها نظريات علمية لتطوير عملية التعليم جاء بنسبة (19.60%) فقط مما يؤكد على أن الأساتذة يجهلون المفهوم الصحيح لهذا المصطلح. حينما نلاحظ البند رقم (24-25-26-27) نجد أن كل بند ربط التقنيات الحديثة في التعليم بالخبرات السمعية، والخبرات السمعية البصرية، والخبرات الحركية، و الخبرات السمعية والسمعية البصرية والحركية معا لكن الأساتذة أعطوا أكبر نسبة للبند رقم (26) و الذي عرف ان التقنيات الحديثة في التعليم تقدم معلومات وخبرات حركية وهذا بالطبع لجهلهم. حينما نلاحظ البند رقم (28-29-30-31) نجد أن كل بند ربط التقنيات الحديثة في التعليم ببعض ادوات الحاسوب بالإضافة الى شبكة الانترنت وكانت نسبة الإجابة بنعم عالية لأنهم كما أشرت اليه سابقا أن الأساتذة يربطون مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم بالحاسوب ووسائله المختلفة فقط. بالنسبة للبند رقم (32) والذي يعرف التقنيات الحديثة في التعليم بأنها تشمل حتى الزيارات اللاصفية وبما أن الأساتذة يجهلون ذلك فنسبة الإجابة بنعم جاءت ضئيلة جدا (39.21%) فقط. كذلك بالنسبة للبند رقم (33-34) فان نسبة الاجابة بنعم كانت (29.41% و 37.25%) فقط لأنهم يجهلون بأن التقنيات الحديثة في التعليم هي منهجية منظمة في تصميم عملية التعليم والتعلم، وأنها نظام يتحكم في عملية التعلم. بالنسبة للبند رقم (35-36) والذي يتكلم على برنامج auto.cad وبرنامج md solide وهما برامج لبعض التخصصات تتجز عن طريق الحاسوب جاءت نسبتهما عالية جدا. بالنسبة للبند رقم (37) نسبة الاجابة عليه كانت (7.84%) فقط لأن الأساتذة يجهلون بأن الرحلات التعليمية المختلفة تعتبر من التقنيات الحديثة في التعليم. البند رقم

(38) وهو آخر بند بالنسبة للمحور الأول نسبة الاجابة عليه كانت (49.01%) وهو يعرف التقنيات الحديثة في التعليم بأنها نظام حديث في تصميم عملية التعلم.من خلال هذا التعليق نستنتج أن أساتذة التعليم الثانوي مازالوا يجهلون المفهوم الصحيح لتقنيات الحديثة في التعليم وأنهم لم يتلقوا أي تكوين حول هذا المصطلح.

الخلاصة البداغوجية :

لدى أساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.

5.11.2 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

لدى اساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

الاستجابة				رقم البند	الاستجابة				رقم البند
لا		نعم			لا		نعم		
%	تكرارات	%	تكرارات		%	تكرارات	%	تكرارات	
100	51	0	0	47	76.47	39	23.52	12	39
86.27	44	13.72	7	48	88.23	45	11.76	6	40
11.76	6	88.23	45	49	84.31	43	15.68	8	41
94.11	48	5.88	3	50	62.74	32	37.25	19	42
64.70	33	35.29	18	51	74.50	38	25.49	13	43
49.01	25	50.88	26	52	82.35	42	17.64	9	44
80.38	41	19.60	10	53	72.54	37	27.45	14	45
60.78	31	39.21	20	54	64.70	33	35.29	18	46

جدول رقم (6) :يمثل التكرارات والنسب المئوية نحو محور الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

عدد البنود	مج تكرار نعم	مج تكرار لا
16	228	588
النسبة المئوية	27.94	72.06

جدول رقم (7) : يمثل استجابة الاساتذة نحو محور الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن استجابات الأساتذة على المحور الثاني والمتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال الممارسة التطبيقية لتقنيات الحديثة في التعليم جاءت ضئيلة هذا ما يدل على أن عينة البحث مازالت غير قادرة على مواكبة العصر لأنها تمارس مهنة التدريس بالطرق التقليدية ولم تغير في العملية التعليمية لا في الطريقة و لا في الأسلوب و لا في الأجهزة الحديثة. بالنسبة للبند رقم (39) و الذي يتكلم عن درجة استخدام الحاسوب في التدريس كانت استجابات الأساتذة بنسبة (23%) فقط وهي نسبة ضئيلة جدا. بالنسبة للبند رقم (40) نسبة الاستجابات عليه كانت (11.76%) فقط مع أن تصميم درس ب: power point يجذب الانتباه لدى المتعلم ويميز له النقاط الأساسية في الدرس البند رقم (41) والذي يهتم باستخدام برنامج الترجمة ، نسبة الأساتذة الذين يستعملون هذا البرنامج (15.68%) فقط. مع أن الترجمة تثري معلومات جديدة عند الفرد. اهتم البند رقم (42) بتحميل برنامج أو ملف يفيد الأستاذ في عمله ، لكن نسبة من يستفيد من هذه العملية هي (37.25%) فقط مع أن شبكة الانترنت تساهم بنسبة كبيرة في اثناء معارف الفرد. بالنسبة للبند رقم (43) والذي يتكلم عن استعمال برنامج Word وهو برنامج هام ويفيد الاساتذة كثيرا نسبة استعماله جاءت (25.49%) فقط. البند رقم (44) يخص استعمال البريد الالكتروني (e-mail) نسبة من يستعمله (17.64%) فقط. البند رقم (45) يتكلم على وسائط العرض الحديثة (Data show) ونسبة استعماله (27.45%) فقط. البند رقم (46) يخص كيفية تصميم درس بالطرق الحديثة إلا أن نسبة الاستجابات عليه جاءت ب (35.29%) فقط وهذا يؤكد على أن الأساتذة مازالوا يصممون الدروس بالطرق التقليدية. بالنسبة للبند رقم (47) كانت نسبة

استجابات الأساتذة (0%) هذا يدل على أن الأساتذة لا يقومون بزيارات لا صفة من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية. البند رقم (48) يتعلق بكيفية حفظ ملفات خاصة في الحاسوب ونسبة الاستجابات كانت (13.72%) وهي نسبة ضئيلة جدا. بالنسبة للبند (49) والذي يتعلق باستخدام طريقة التصميم ثم التنفيذ ثم التقييم وهي طريقة جاءت في التقنيات الحديثة في التعليم ونسبة الاستجابات عليها جاءت عالية (88.23%) وهذا بصدفة. البند رقم (50) يهتم باستعمال أفكار وأساليب حديثة لتحقيق الأهداف التعليمية كانت نسبة الاستجابات عليه (5.88%) فقط هذا يدل على جمود الاساتذة في طرق التعليم وتمسكهم بالقديم. البند رقم (51) يخص كيفية استخدام الاساتذة لبرنامج الجدول الالكتروني ms.excel نسبة الاستجابات عليه كانت (35.29%) وهي نسبة ضئيلة، لأنه من المفروض أن كل أستاذ يكون قادرا على استعمال هذا البرنامج والذي يفيد في حساب معدلات التلاميذ على الأقل. بالنسبة للبند رقم (52) والذي يخص كيفية استخدام وحدات ادخال البيانات (لوحة المفاتيح، الفارة) كانت نسبة الاستجابات عليه متوسطة (50.88%) البند رقم (53) يتكلم عن كيفية شرح الدروس مع مراعاة التخطيط للمدخلات والعمليات من أجل المخرجات، نسبة الاستجابات على هذا البند كانت (19.60%) وهي نسبة قليلة جدا لأن الأساتذة يجهلون حتى كيفية التخطيط لدرس. آخر بند بنسبة للمحور الثاني (54) وهو يخص كيفية استخدام طرق حديثة في التدريس تعتمد على الاستكشاف والبحث والتحليل وصولا الى حل المشكلات، جاءت نسبة الاستجابات عليه (39.21%) لأن الأساتذة مازالوا يعتمدون على طريقة التلقين والحفظ والاسترجاع. من خلال هذا التعليق نستنتج ان اساتذة التعليم الثانوي لديهم احتياجات تدريبية في مجال الممارسة التطبيقية لتقنيات الحديثة في التعليم.

الخلاصة البداغوجية:

لدى أساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

5.11.3 مناقشة الفرضية العامة:

تحققت الفرضية العامة وأكدت النتائج ان هناك احتياجات تدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم من جانبي تحديد المفهوم و الممارسة التطبيقية. هذا ما أدى بدوره الى تحقق الفرضيتين الجزئيتين القائلتين:

- هناك احتياجات تدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.
- هناك احتياجات تدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في مجال الممارسة التطبيقية للتقنيات الحديثة في التعليم.

5.12 عرض وتحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

أن البيانات المحصل عليها من النتائج الخاصة بالفرضية العامة والفرضيات الجزئية المشتقة منها أظهرت:

تؤيد هذه النتائج دراسة اوصاف ديب (2002) والتي توصلت الى أن عينة البحث في حاجة الى التدريب والتعرف الى أهم الموضوعات في المجال النظري لتقنيات الحديثة في التعليم أي مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم. وهو ما توصلت اليه الباحثة من خلال الفرضية الجزئية الأولى والتي كانت كما يلي: لدي اساتذة التعليم الثانوي احتياجات تدريبية في مجال تحديد مفهوم التقنيات الحديثة في التعليم.

كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة احمد والسويدى (1992) والتي أظهرت أن أفراد العينة ككل اتفقوا على ترتيب أولويات الحاجات التدريبية لهم وكان مجال استخدام التقنيات الحديثة في التعليم أكثر الاهتمام .

كما اختلفت مع دراسة وفاء طهيري (2012) فيما يخص الفرضية الجزئية الثانية لدراستنا الحالية التي أظهرت أن عينة البحث لديها احتياجات تدريبية في مجال الممارسة التطبيقية لتقنيات الحديثة

في التعليم ،في حين دراسة وفاء طهيري أظهرت نتائجها أن عينة البحث تمتلك مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات بدرجة كبيرة .

كما اتفقت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة سواء كانت عربية أم أجنبية

-في تحديد الاحتياجات التدريبية كخطوة أولى تسبق تصميم برنامج لتدريب المعلمين في جميع المراحل . -كما أوصت جميع الدراسات بتوظيف التقنيات الحديثة في التعليم من أجل احداث التطوير وتحقيق أهداف التعليم.

5.13 قائمة مراجع الفصل:

- 1- سعد عبد الرحمان، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، (د ط) 1989، دار الفكر العربي مصر.
- 2- عمار بوحوش، محمد محمود ذبيان، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط1 2005، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 3- بشير معمريه محضرات في القياس النفسي جامعة باتنة 2008.

5.14 توصيات البحث:

من خلال مجريات الدراسة توصلت الباحثة الى عدد من التوصيات:

1- ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس تهتم وتركز على توظيف التقنيات الحديثة في التعليم.

2- رفع كفاءة الأستاذ من جميع جوانب العملية التعليمية.

3- تشجيع الأساتذة وتحفيزهم على تقبل التغيير من أجل تطوير المناهج.

4- تبني طرق وأساليب حديثة في التعليم تواكب مستجدات العصر.

5- البحث في هذا الميدان من طرف باحثون آخرون.

الخاتمة:

نظرا لما يتميز به العصر الحالي من التغيير السريع و لإنفجار العلمى والتكنولوجى ،أستوجب كل هذا تغيير النظرة للمعلم فبعدها كان ناقل للمعرفة أصبح منظم و مرشد و منتج وناقد وموجه.لذلك اهتم الباحثون بمنجزات المعلم ،التي تعتبر مدخلات أساسية من المدخلات التربوية الهامة في كل مؤسسة تربوية . حتى يواكب هذا العصر من كل الجهات ولقد أظهرت دراسات عديدة دور التقنيات الحديثة في تعديل و تطوير المناهج و اختيار أنسب الطرق وأحسن الأساليب وتنظيم العملية التعليمية ككل ، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة و القضاء على مختلف المشكلات التي تواجه المعلم . لذلك جاءت هذه الدراسة المعنونة ب"الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الثانوي في توظيف التقنيات الحديثة في التعليم "والتي هدفت توضيح المفهوم الحقيقى لتقنيات الحديثة كما هي موضحة في مختلف الكتب و الدراسات و الأبحاث المختلفة ،ودورها في العملية التعليمية،وفي الأخير واعتمادا على نتائج الدراسة نرجو من المختصين في ميدان التربية والتعليم أن يخضعوا كل الأساتذة للتدريب من أجل إكسابهم مهارات توظيف التقنيات الحديثة في التعليم ،وذلك للرقى بالعملية التعليمية.

قائمة المراجع:

أولا قائمة المراجع العربية :

1-الكتب:

- 1- إبراهيم يوسف العبد الله، الإصلاحات التربوية لمواجهة متطلبات العصر و تحديات المستقبل، ط1 1999 شركة المطبوعات للتوزيع و النشر، البحرين،.
- 2-أحمد الخطيب، رداح الخطيب ، الحقائق التدريبية ، ط1 2006عالم الكتاب الحديث عمان.
- 3-بشير عبد الرحيم الكلوب ،التكنولوجيا في عملية التعلم و التعليم، ط2 2005، دار الشروق عمان.
- 4- تريكي رباح ، أصول التربية والتعليم ، ط1 1992 ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.
- 5- توفيق احمد مرعي ،تكنولوجيا التعليم بين النظرية و التطبيق ط2 2007 دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان.
- 6- جودت عزت عطوي ، الإدارة التعليمية و الإشراف التربوي، ط1 2008 دار الثقافة للنشر و التوزيع عمان.
- 7-حسن أحمد الطعاني ، التدريب مفهومه وفعاليتيه بناء البرنامج التدريبية و التقويمية، ط1 2007، دار الشروق للنشر و التوزيع عمان.
- 8- حسام محمد مازن،تكنولوجيا التربية و ضمان الجودة في التعليم، ط1 2009 دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة.
- 9- حسن شحاتة ،التعليم دعوة للحوار في الوطن العربي، ط1 2006،الدار المصرية اللبنانية ،القاهرة.
- 10- حسين ابو رياش ،زهريه عبد الحق ،علم النفس التربوي للطلاب الجامعي و المعلم الممارس، ط1 2007 دار المسيرة الاردن.
- 11- خالد محمد السعود ،التكنولوجيا ووسائل التعليم، ط3 2006،مكتبة المجتمع العربي، عمان.

- 12- خالد طه الأحمد ،تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط1 2005 دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة.
- 13- رحيم يونس كرو الغزاوي ،المناهج و طرائق التدريس، ط1 2009،دار دجلة الأردن
- 14- رداح الخطيب ، احمد الخطيب ، التدريب الفعال ، ط1 2006عالم الكتاب الحديث عمان.
- 15- رشيد اورسلان ، التسيير و مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي(العام و التقني)، (د ط) 2000 قصر الكتاب الجزائر.
- 16-سعد عبد الرحمان، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق،(د ط) 1989 دار الفكر العربي (د ط) مصر .
- 17- شريف غانم و حنان عيسى،الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة، ط1 1983،دار العلوم الرياض،.
- 18- عبد الله عمر الفرا ،المدخل إلى تكنولوجيا التعليم، (د ط) 1999 دار الثقافة ،عمان.
- 19-عمار بوحوش،محمد محمود ذبيان ،مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط1 2005ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 20- محمد عبد الفتاح الصيرفي ، التدريب الإداري الاحتياجات التدريبية،(د ط) 2009 دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن.
- 21- مصطفى عبد السميع ، سهير محمد حوالة ، إعداد المعلم وتدريبه وتنميته ، ط1 2005دار الفكر، عمان.
- 22- محمد الفالوقي رمضان القذافي ، التعليم الثانوي في البلاد العربية، (د ط) 1997، المكتبة الجامعي الحديث ، دار الطباعة ، مصر.
- 23- محمد بن حمودة ،علم الإدارة المدرسية نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري،(د ط) 2006،دار العلوم النشر، عنابة الجزائر.
- 24-محمد ذبيان غزاوي ،تكنولوجيا التعليم و النظريات التربوية، ط1 2007عالم الكتب الحديث،عمان.

25- محمد محمود الحيلة، تكنولوجيا التعليم بين النظرية و التطبيق، ط5 2007. دار المسيرة الأردن

26- نبيل محمد مرسي ،التقنيات الحديثة للمعلومات، ط1 2005، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية.

2- المعاجم و القوميس:

27- ابن منظور ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ،لسان العرب، ط1 2003 دار الكتاب العلمية بيروت.

28- جرج ميشال جرجيس ،معجم مصطلحات التربية و التعليم، ط2 2005 دار النهضة العربية بيروت لبنان.

29- حسن شحاتة زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية و النفسية، (د ط) 2003، الدار المصرية اللبنانية القاهرة.

30- فريد النجار معجم الموسوعة لمصطلحات التربية،(د ط) 2005 مكتبة ناشرون لبنان.

3- الرسائل و الأطروحات:

31- احمد شكري السيد والسويدي ضحي علي "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الصف في المرحلة الاساسية pdf في دولة قطر كما يشعر بها هؤلاء المعلمون " مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر 1992 .

32- أوصاف ديب " الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال التقنيات الحديثة" رسالة دكتوراة منشورة ،مجلة جامعة دمشق ، العدد 22، 2003 pdf .

33- حديد يوسف ، تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية ، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف :لوكيا الهاشمي ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، السنة الجامعية 2008-2009.

34- خرموش موني ، علاقة التدريب على مشروع المؤسسة بتحسين الأداء الإداري لمديري التعليم الثانوي ،رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف : جاجة محمد أبو القاسم ، جامعة فرحات عباس ، سطيف السنة الجامعية 2007-2009.

35-لويزة طشوعة ، تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقييم في ضوء متغير نوعية التكوين ، رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ، تحت إشراف :بوزيد نبيل ، جامعة سطيف ، السنة الجامعية 2008-2009

36- ناجح محمد حسن محمود " الاحتياجات التدريبية للمعلمين و الموجهين و رجال الإدارة المدرسية في مجال توظيف تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية" مجلة جامعة دمشق pdf2003

37- وفاء طهيري"واقع امتلاك الأستاذ الجامعي لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات ،وتقبله لفكرة

دمج التعليم الاليكتروني.رسالة ماجستير منشورة،2012 pdf.

4- المجلات والدوريات:

38- فريد حاجي وآخرون ، إعادة هيكلة التعليم الثانوي ، المربي المجلة الجزائرية للتربية، المركز الوطني للوثائق التربوية ، حسين داي ، الجزائر ، عدد خاص ، مارس 2005.

39- هاشم عمر، الكتاب السنوي ،المركز الوطني للوثائق التربوية،حسين داي،الجزائر (د ط)،2003.

40- وزارة التربية الوطنية ، مديرية التوجيه و الاتصال ،النصوص الخاصة بتنظيم الحياة المدرسية الجزائر مارس 1993.

5-الملتقيات والندوات:

41-بن زروق جمال ،إدماج التكنولوجيا الحديثة والاتصال في التعليم العالي حتمية أو ضرورة ،الملتقي الدولي نظرة جديدة لتعليم العالي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية ،جامعة العربي بن مهدي أم البواقي ،دائرة علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا،يومي 27-28نوفمبر السنة الجامعية 2005-2006.

4-الملتقيات:

42-بن زروق جمال ،إدماج التكنولوجيا الحديثة والاتصال في التعليم العالي حتمية أو ضرورة ،الملتقي الدولي نظرة جديدة لتعليم العالي بين الضغوطات الداخلية و الاختيارات الذاتية ،جامعة العربي بن مهدي أم البواقي ،دائرة علم النفس و علوم التربية و الارطفونيا،يومي 27-28نوفمبر السنة الجامعية 2005-2006.

5-المحاضرات :

43-عبد الله قلي ،الوسائل التعليمية و تكنولوجيا التعليم،السنة الرابعة بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة 2008-2009

44-مصمودي زين الدين ،بداغوجيا التعليم العالي ،السنة الثانية ماستر الإدارة و التسيير في التربية،أم البواقي 2011-2012.

45-بشير معمريه محاضرات في القياس النفسي جامعة باتنة 2008

ثانيا قائمة المراجع الأجنبية :**1-الكتب :**

46 - Charles Meyers **le choc informatique** ,l'imprimerie cinodel Duca Paris France 1992.

47- Jhon Daniel, **technologie de l'information et de la communication** E.D.H.E.D France 2004.

48-Philippe Perrenoud , **Dix nouvelles compétences pour enseigner** ESF éditeur France 2008.

49-Bitter G1985 **“.survey of arizona public school practices and need for computer assisted instruction colloc of education .arizona state university journal enouncement .dec 1987/http /educ**

50- Glemm A Brand **Training teachers for using technology** PDF

51- Pascal Codjo Dakpo, Florentin A Konété, Therry Azonhe:" **L'intégration des TIC dans l'enseignement, quelles perspectives pour l'école béninoise.**"2005pdf

2- المصادر الإلكترونية :

48- مركز التقنيات التربوية يوم 15 مارس 2012 الساعة 14-20.

52- <http://detc.ws/tech.php>

53-www.etar.net nd **ashortread php?t=893 20h le 12/12/2011**

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1) استمارة الدراسة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي بن مهدي
أم البواقي

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

المستوى :السنة الثانية ماستر M2

تخصص : الإدارة والتسيير في التربية

في إطار انجاز مذكرة تخرج ، تخصص الادارة والتسيير في التربية نرجو منكم اخي الاستاذ اخني الاستاذة ان تتكرموا علينا وذلك بملا هذا الاستبيان وذلك بغية تحقيق اهداف بحثنا العلمي.

نعذكم ان نعامل اجابتمكم بسرية تامة.

ملاحظة :ضع علامة (X) امام العبارة التي تجدها مناسبة وتتوافق مع رايك الخاص.

اشراف الاستاذة:

قيدوم صاليجة

اعداد الطالبة:

زيرق سعاد

أفريل 2012

الرقم	البنــــــــــــد	نعم	لا
1	التقنيات الحديثة في التعليم هي:		
2	الحاسوب		
3	الدائشوا		
4	فتوشوب		
5	برنامج WORD		
6	برنامج EXCEL		
7	برنامج POINT POWER		
8	التقنيات الحديثة في التعليم هي :		
9	الادوات الحديثة في التعليم		
10	طرائق علمية في التدريس		
11	اسلوب يستخدمه المعلم في تحقيق اهداف التعليم		
12	الادوات الحديثة وطرائق علمية في التدريس واسلوب يستخدمه المعلم في تحقيق اهداف التعليم		
13	المدخلات		
14	المخرجات		
15	العمليات		
16	المدخلات و المخرجات والعمليات معا		
17	تتمثل عناصر التقنيات الحديثة في التعليم في :		
18	وسائل الاتصال الحديثة		
19	الاشخاص اللذين يتم توظيفهم في العملية التعليمية		
20	التصميم		
21	التنفيذ		
22	التقويم		
23	التصميم و التنفيذ و التقويم		
24	الافكار		
25	التقنيات الحديثة في التعليم هي:		
26	اساليب التعليم		
27	نظريات علمية لتطوير عملية التعلم		
28	سمعية		
29	سمعية بصرية		
30	حركية		
31	سمعية و سمعية بصرية و حركية		
32	تتمثل التقنيات الحديثة في التعليم في الادوات التالية:		
33	CD		
34	FLASH DISQUE		
35	شبكة الانترنت		
36	وسائل و ادوات حفظ البيانات المختلفة		
37	الزيارات الاصفية		
38	التقنيات الحديثة في التعليم هي :		
39	منهجية منظمة في تصميم عملية التعليم		
40	نظام يتحكم في عملية التعلم		
41	برنامج CAD AUTO		
42	برنامج SOLID MD		
43	التقنيات الحديثة في التعليم هي :		
44	الرحلات التعليمية المختلفة		

		نظام حديث في تصميم عملية التعليم	التقنيات الحديثة في التعليم هي :	38
--	--	----------------------------------	----------------------------------	----

الرقم	البنـــــــــد	نعم	لا
39	استخدم بصفة دائمة الحاسوب في التدريس		
40	استطيع تصميم درس من دروسي بـ : POWER POINT		
41	استخدم برنامج الترجمة بسهولة		
42	استطيع تحميل برنامج او ملف يفيدني في عملي من شبكة الانترنت		
43	استخدم برنامج معالجة النصوص (MS,WORD)		
44	استخدم البريد الالكتروني (E-MAIL)		
45	استخدم وسائط العرض الحديثة (الداشوا)		
46	استطيع تصميم درس بطريقة حديثة		
47	اقوم بزيارات لاصفية لتحقيق اهداف العملية التعليمية		
48	استطيع حفظ ملفات خاصة في الحاسوب		
49	اثناء شرح الدرس ابدأ بالتصميم ثم التنفيذ ثم التقويم		
50	استعمل افكار و اساليب حديثة للاحقق الاهداف التعليمية		
51	استطيع استخدام برنامج الجداول الاليكتروني MS,EXCEL		
52	استطيع استخدام وحدات ادخال البيانات (لوحة المفاتيح، الفارة)		
53	اثناء الشرح اخطط لمدخلات و العمليات من اجل المخرجات		
54	استخدم طرق تعتمد علي الاستكشاف و البحث و التحليل وصولا الي حل المشكلات		

الملحق رقم [2] قائمة بأسماء المحكمين و درجتهم العلمية

أسماء المحكمين ودرجتهم العلمية

الدرجة العلمية	الاسم و اللقب	رقم
ماجستير	تيلاييج نواره	01
ماجستير	جغوب دلال	02
ماجستير	قيوم صليحة	03
ماجستير	لطرش حليلة	04
ماجستير	لقان حسينة	05
ماجستير	بوعلي بديعة	06
ماجستير	كربوش هيشام	07
ماجستير	بلعبيد عبد الرحيم	08
ماجستير	بروال مختار	09
ماجستير	نويوة صالح	10