



Contents lists available at www.iusrj.org

International Uni-Scientific Research Journal

Journal homepage: www.iusrj.org



Educational Sciences, Humanities.

Determining the training needs of teachers and their relationship to job performance Field study in primary schools in the first district of Berrouagia, the state of Medea

تحديد الحاجات التكوينية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية المقاطعة الأولى بالبرواقية ولاية المدية

Makhfooz Amin - مخفوظي أمين

Article Info

Article history:

Received: 23 - 12 - 2020

Accepted: 06 -01- 2021

doi202012231033

Available

Keywords:

Formative needs , Teachers , job performance

الحاجات التكوينية, المعلمين, الأداء الوظيفي.

Abstract

This study aimed to identify the extent to which the identification of the formative needs of teachers is related to the job performance of the state of Medea, through a sample of primary school teachers in the schools of the First District of Barawakia, amounting to (70) teachers, where the descriptive correlative approach was followed to verify the hypotheses of the study, and to achieve the goal of the study The questionnaire tool was built for each of the formative needs of teachers, as it is in its final form of (21) items. As for the functional performance of (30) items, and after making sure of their validity and stability, they were applied to the sample members, and by testing the hypotheses using the Pearson correlation coefficient and testing two samples. Not equal and not independent, the study concluded that:

- There is a positive direct relationship between the training needs and the job performance of teachers.
- There are statistically significant differences in the training needs of teachers due to the gender variable in favor of the female gender.
- There are statistically significant differences in the training needs of teachers due to the educational level variable
- There are statistically significant differences in the training needs of teachers due to the variable of professional experience and in favor of professional experience that is less than (5-10) years.
- There are statistically significant differences in the job performance of teachers in Berrouaghia.

© 2021 DSDgates. OpenAccess

Résumé de l'étude

Cette étude visait à examiner dans quelle mesure l'identification des besoins de formation des enseignants est liée à la performance professionnelle de Wilaya de Médée à travers un échantillon d'enseignants du primaire dans les écoles du premier province de Berrouaghia, soit (70) enseignants (homme et femme). on a utilise curriculum descriptive corrélationnelle pour vérifier les hypothèse et pour réaliser le but d'étude on a former un questionnaire pour les besoins de formation de enseignant il a construire dans sa forme définitive Sur 21 articles, pour le questionnaire de rendement au travail il est construire de 30 article Après d'être assuré de son authenticité et sa stabilité Il a été appliqué à l'échantillon, selon un teste de l'hypothèses et l'utilisation du coefficient de corrélation de Pearson et Test T de deux échantillons inégaux et non indépendants L'étude a révélé que :

- Il existe une relation directe positive entre les besoins de formation et les performances professionnelles des enseignants.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les besoins de formation des enseignants en raison de la variable de genre en faveur du sexe féminin.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les besoins de formation des enseignants en raison de la variable du niveau d'éducation.
- Il existe des différences statistiquement significatives dans les besoins de formation des enseignants en raison de la variable de l'expérience professionnelle et en faveur d'une expérience professionnelle inférieure à (5-10) ans.
- Il y avait des différences statistiquement significatives dans la performance professionnelle des enseignants à Berrouaghia

Corresponding author

- Makhfooz Amin

Yahya Faris University Medea

E-mail address: amine_pto@hotmail.fr

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط تحديد الحاجات التكوينية للمعلمين بالأداء الوظيفي لولاية المدية وذلك من خلال عينة من معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس التابعة للمقاطعة الأولى بالبرواقية بلغت (70) معلماً ومعلمة، حيث تم إتباع المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من فرضيات الدراسة، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء أداة الاستبيان لكل من الحاجات التكوينية للمعلمين حيث تكون في صورته النهائية من (21) بند، أما الأداء الوظيفي من (30) بند وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على أفراد العينة، ومن خلال اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط بيرسون واختبارت لعينتين غير متساويتين وغير مستقلتين، قد توصلت الدراسة إلى أنه:

- توجد علاقة طردية موجبة بين الحاجات التكوينية والأداء الوظيفي لدى المعلمين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح جنس الإناث.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير المستوى التعليمي
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الخبرة المهنية ولصالح الخبرة المهنية التي تكون أقل من (5- 10) سنوات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى المعلمين بالبرواقية.

مقدمة:

تعتبر التنمية البشرية من أهم العوامل التي تساعد المورد البشري في مواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية التي شهدها العالم في العقود الأخيرة، وتمكن أي مؤسسة من مواجهة مختلف التحديات والمنافسات الناجمة عن تداخل عوامل ورهانات مختلفة، هذا التقدم العلمي السريع دفع بالعديد من الدول إلى اعتماد الإصلاح التربوي وذلك لرؤيتها أنه مفتاح للتقدم الحضاري والتطور المعرفي لمواكبة هذا التغيير. والجزائر كغيرها من الدول عمدت إلى الإصلاح التربوي ومن أبرز عناصر هذا الأخير إعداد المعلم وتطويره باعتباره حجر الأساس في هذه العملية بما يتناسب مع الأنوار الجديدة التي فرضت عليه. حيث يعد المعلم ركناً أساسياً في العملية التعليمية بكل صورها وأشكالها وطرقها وأساليبها، فما من طريقة أو أسلوب إلا والمعلم ركيزته ودمامته حتى تلك الأساليب التي تسمى الأساليب الذاتية، فدور المعلم أساسي كواضع للبرنامج أو مجهز لأجهزته أو ناصح ومرشد وموجه.

وبالرغم من كل هذا فإن المعلم يبقى في حاجة ماسة و ضرورية إلى العملية التكوينية كونها تحقق له الكفاءة وحسن الأداء وتنمي المهارات والسلوكيات وتوجه التفكير والعقائد بما يتفق مع اتجاهات المجتمع والاحتياجات التربوية للمعلم في المرحلة الابتدائية، لذا فإن الحاجة إلى التكوين حاجة مستمرة ودائمة وأساسية للاهتمام المتزايد بمهنة التعليم وأن نسبة كبيرة من المعلمين يلتحقون بها دون إعداد كاف، فالمعلمين حديثي التخرج لهم حاجات تكوينية تختلف عن الأقدم منهم، مما يتطلب التعرف على تلك الفروق والعمل على تصميم برامج تكوينية تلبي احتياجات المعلمين في مراحل التعليم.

ومن هنا فإن تحديد هذه الاحتياجات التكوينية بدقة لها من الأهمية البالغة في معالجة مواطن الضعف والنقص، فهي تساهم بشكل فعال في تطوير الأداء الوظيفي لدى المعلم مما يضعه في المسار الصحيح نحو تحقيق أهداف المؤسسة التربوية، حيث أن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة المعلم، وهو يعكس الكيفية التي يحقق ويشبع بها الفرد بمتطلبات الوظيفة، فهو نتيجة تفاعل كل من الدافعية، بيئة العمل الملائمة إضافة إلى مهارة وقدرة وخبرة العاملين.

يعد المورد البشري في المجتمع من أهم الموارد وأكثرها تأثيراً في المؤسسات والمساهمة في تطورها وعليه فإنه يمثل المحرك الأساسي في عجلة التنمية والحراك الاقتصادي والسياسي والمعرفي، ومن ثم فإدارة المورد البشري تتطلب درجة كفاءة وقدرة على القيام بالعمل، حيث تواجه المجتمعات مجموعة من المتغيرات والتحديات المحلية والعالمية مثل العولمة والعنف الخ، مما أصبح لزاماً على التربية تحمل مسؤولية مواجهة هذه الأخيرة وذلك بتوجيه كافة القدرات البشرية والمادية بهدف الانطلاق نحو التنمية.

يعد التخطيط الركيزة الأساس للإدارة الفعالة، وهو في مجال التكوين والتطوير أمر حيوي، حيث يهدف إلى تنسيق الجهود نحو تحقيق هدف واضح محدد ومتفق عليه، وفي مجال التكوين أياً كان نوعه، أو الجهة التي تستفيد منه يعتبر التخطيط مرحلة تفكيرية تسبق تنفيذ أي عمل تكويني، واتخاذ القرارات المتعلقة بتحديد أهدافه والعناصر اللازمة لتحقيق هذه الأهداف سواء كانت أموالاً أو أفراداً أو وسائل وأساليب تنفيذ العمل التكويني والتوقيتات المناسبة لذلك، ويتلخص مفهوم التخطيط للتكوين في تحديد الحاجات التكوينية ثم وضع الخطط لتلبية مواجهة هذه الحاجات. ولكي تكون البرامج التكوينية فعالة يجب أن تعتمد وترتبط وتتكامل مع

الأهداف والخطط المختلفة لأنها تؤثر وتتأثر ببعضها، ويجب أن تتناسب تلك البرامج مع احتياج وطبيعة عمليات كل جهاز أو منظمة بشكل خاص. (تريسي، 2004، ص76)

أضاف تريسي عدة معايير لوضع أهداف البرنامج التكويني وذلك على النحو التالي:

- تجنب استعمال الكلمات الفضفاضة.
 - أن تصف العبارة أداء متكامل.
 - أن تبدأ العبارة بفعل.
 - أن تصف العبارة وحدة أداء ذات معنى.
 - أن يلاءم السلوك بشكل واضح الوظيفة أو المهنة.
- وخاصة ذلك أنه يجب تحديد أهداف البرنامج التكويني بشكل واضح ومحدد وأن تكون مفهومة من جميع المشاركين والمشاركين في العملية التكوينية. (تريسي، 2004، مرجع سبق ذكره، ص321)

والتخطيط الفعال لبرامج التكوين يراعي عدة عوامل أساسية لبناء البرنامج التكويني الذي يحقق أهداف المنظمة بشكل جيد، ومن أهم تلك العوامل ما يلي:

- **الغايات والأهداف والخطط:** لكي تكون البرامج التكوينية فعالة فإنها يجب أن تعتمد وترتبط وتتكامل مع الأهداف والخطط المختلفة لأنها تؤثر وتتأثر ببعضها.
- **طبيعة عمليات المنظمة:** تحتم الفروق الفردية في طبيعة عمليات المنظمات إعداد برامج تأهيل وتكوين تتناسب مع حاجات وطبيعة كل منظمة، لذا ينبغي أخذ ذلك في الاعتبار عند تصميم البرامج التأهيلية والأنشطة التكوينية.
- **العاملون في مجال التكوين:** يعتمد عدد ونوعية البرامج التكوينية التي يمكن تنفيذها على مدى توفر العدد الكافي من المتخصصين في مجال التكوين من داخل المنظمة أو إعداد الخطط البديلة لتوفيرهم من خارج المنظمة.

- **إمكانات التكوين:** من الاعتبارات المهمة التي يجب أن تؤخذ في الحسبان عند التخطيط للبرامج التكوينية هو توفر المكان والأجهزة والإمكانات الأخرى اللازمة لتنفيذ البرنامج. وإذا كانت هناك حاجة إلى بيئة معينة للتكوين أو ظروف محددة ولم يكن بالإمكان توفير المطلوب، فإن تحديد البديل يصبح أمراً لا غنى عنه لضمان الاستفادة من تنفيذ تلك البرامج ولو بنسبة أقل مما هو مأمول منها في حال تنفيذها في ظروف ملائمة للخطط الأساسية. (تريسي، 1990، مرجع سبق ذكره، ص79)

ويرى تريسي أنه من المفيد تبليغ أهداف البرنامج التكويني لكل الأطراف المعنية بالعملية التكوينية من مكون ومكون ومسؤول عن التكوين حتى يفهم الجميع تلك الأهداف، وفهم أهداف التكوين يترتب عليها عدة مزايا تساعد في نجاح البرنامج التكويني وتحقيق فعاليته، ومن هذه المزايا ما يلي:

- حصر مجهودات المشاركين في العملية التكوينية في الأهداف المحددة بما يعني إعطاء هذه المجهودات معنى وعمقا ودوراً أكبر.
- تعاون الأطراف المعنية بالعملية التكوينية واستعدادهم لإنجاح التكوين.
- حسن استغلال الوقت والإمكانات المتاحة.
- تقرير ما إذا كان من الأحسن لبلوغ هذه الأهداف إجراء التكوين داخل المنظمة أو خارجها.
- التصميم الجيد لمحتويات البرنامج.
- الاتصال الكفاء بين المكون والمكون.
- الاختيار السليم لأساليب التكوين ووسائله.

- مساعدة المكون والمكون على تحديد واجباتها وأدوارها المطلوبة منهما.
- تقرير المعيار المناسب لقياس نتائج التكوين سواء أثناء فترة البرنامج أو عند نهايته أو بعد الانتهاء من التكوين بفترة.
- قياس فعالية المكون والطرق التي يتبعها أثناء التكوين. (تريسي، 2004، مرجع سبق ذكره ص260-264).

وصار واجباً على النظام التربوي تطوير نفسه بما يتوافق مع هذه المتغيرات المتجددة باستمرار، حيث يعتبر إعداد المعلم وتطويره حجر الأساس في هذه العملية مما يتناسب مع الأدوار الجديدة التي فرضت عليه فهو لم يعد ناقلاً للمعرفة ومصدرها الوحيد، بل صار عالماً ومجدداً وموصلاً للقيم والثقافة، وهكذا فرضت العلاقة الوظيفية بين إعداد المعلمين ومهامهم المنجزة التي تسعى دوماً إلى تحسين أدائهم الوظيفي في المؤسسة التربوية من خلال تحديد حاجاتهم الفعلية في التكوين والتي تجسد في دورات تدريبية مختلفة تكسبهم عدداً من الخبرات من أجل التأثير بشكل فعال في بيئة العمل.

أصبح التكوين من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية والعمومية في بناء جهاز قادر على مسابرة مختلف الصعوبات وتحدي التقنيات التكنولوجية والإدارية التي تربط مباشرة بالفرد باعتباره المحرك الأساسي لكافة عناصر المؤسسة.

ويشكل التكوين ضرورة لازمة خاصة في عصر تتطور فيه المعارف والمعلومات والتقنيات تطوراً سريعاً، لذا فقد وضعت التغيرات السريعة الإنسان أمام مهام وحاجات جديدة لا بد من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغيير العملي

وفي ضوء ما تقدم تعرف الحاجات التكوينية أنها بمثابة جوانب النقص التي قد ينسب بها أداء المعلمين والمعلمات لأي سبب من الأسباب والتي ينبغي أن تتضمنها برامج التدريب المقدمة إلى هؤلاء المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة، مما يعمل على تحسين هذا الأداء. (وضحي السويدي، د س، ص110).

فيحكم التجربة التي يكتسبها الفرد في حياته وفي ظل المتغيرات الحاصلة تجعله يكتسب عادات وأفكار وسلوكيات جديدة، إذ كان لابد له أن يتكون ويتدرب لكي يضمن نوعاً من التكيف يتمشى وضروريات المهنة أو متطلباتها، وترقيته في مجال عمله لضمان بقائه داخل هذا التنظيم وكذا التحسين من سلوكه وأدائه.

في حين اقتصر مفهوم الأداء لدى كثير من الباحثين على المورد البشري دون غيره من الموارد الأخرى، حيث يرى بعضهم أنه يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. (عاشور، 1979، ص 50). حيث تعرفه وسيلة حمداوي على أنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله وكمية وجود العمل المقدمة من طرفه. (حمداوي، 2004، ص 123).

لذا فإن الحاجة إلى التدريب حاجة مستمرة ودائمة وأساسية للاهتمام المتزايد بمهنة التعليم وأن نسبة كبيرة من المعلمين يلتحقون دون تدريب كافي لذلك فإن الحاجات التكوينية والمشكلات التي تواجه المعلمين مختلفة أحياناً ومتشابهة أحياناً أخرى مما يتطلب التعرف على تلك الفروق والعمل على تصميم برامج تكوينية تلبي احتياجات المعلمين في مراحل التعليم المختلفة.

ومن هذا المنطلق تأتي الدراسة الحالية كمحاولة للتعرف على الحاجات التكوينية لدى المعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي، لذا فقد حددت مشكلة الدراسة في التساؤل الأساسي العام:

- ماهي العلاقة بين تحديد الحاجات التكوينية لدى المعلمين والأداء الوظيفي؟
- والذي تندرج تحته الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل هناك علاقة بين طرق تحديد الحاجات التكوينية للمعلمين على الرفع من مستوى أداءهم الوظيفي؟
- ما تأثير جنس المعلم (ذكر، أنثى) على نوع الحاجات التكوينية؟
- هل هناك فروق بين متغيرات المستوى التعليمي والخبرة المهنية في نوع الحاجات التكوينية للمعلمين؟

مجتمع الدراسة:

ويتمثل المجتمع الأصلي في دراستنا الحالية في معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس المقاطعة الأولى دائرة البرواقية نموذجاً، حيث بلغ عدد المعلمين 70 معلماً ومعلمة وهو مجتمع البحث ككل.

عينة الدراسة الأساسية:

تمثلت عينة الدراسة الحالية في معلمي المرحلة الابتدائية ونظراً لمحدودية حجم مجتمع الدراسة قام الباحث بحصر شامل لأفراد مجتمع الدراسة الذين بلغ عددهم 70 معلماً ومعلمة.

وقمنا في هذه الدراسة بتصميم استبيان بهدف قياس واختبار مختلف الفرضيات للإجابة عن أسئلة الإشكالية، وقد صمم وفق الخطوات التالية:

الاستبيان: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة تدور حول موضوع ما، تقدم لمجموعة من الأفراد المشكلون لعينة البحث قصد الإجابة عليها ويتم إعداد هذه الأسئلة بشكل واضح ويتم جمعها معاً في شكل استبيان.

والهدف من الدراسة الميدانية هو معرفة العلاقة بين تحديد الحاجات التكوينية للمعلمين والأداء الوظيفي، ولذلك تم تصميم استبيان موجه لمعلمي المرحلة الابتدائية على مستوى المقاطعة الأولى حي أول نوفمبر بدائرة البرواقية نموذجاً، ويبقى إعداد الاستبيان من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأنه الأساس الذي يضمن صحة النتائج التي يتم التوصل إليها إذا ما توفرت الدقة في تحضير الأسئلة وتفرغ ما جاء من بيانات ومعالجتها.

وصف الاستبيان:

أ- استبيان تحديد الحاجات التكوينية لدى المعلمين:

قام الباحث ببناء استبيان تحديد الحاجات التكوينية لدى المعلمين، وقد تكون الاستبيان في مرحلته النهائية بعد التصحيح من 21 بند والتي من شأنها الإمام بمؤشرات الحاجات التكوينية من خلال تقسيم هذا الاستبيان إلى ستة محاور بعد ذلك المتعلقة بالمعلومات الشخصية. المحور الأول يهدف إلى التأكد من مدى وعي أفراد العينة بأهمية وقيمة العملية التكوينية ككل ودورها في الرفع من مستوى الأداء والكفاءة اللازمة لممارسة مختلف الأنشطة والمهام المنوطة بهم في مجال عملهم، والتأكد من مدى إدراكهم لهذه المعطيات. والمحور الثاني ركز على مدى أهمية تحديد الحاجات التكوينية وطرق تحديدها لدى مجتمع بحثنا. والمحور الثالث والذي نحاول من خلاله التعرف على الأساليب المستعملة في المؤسسة لتحديد الحاجات التكوينية. ثم المحور الرابع والذي يتضمن الصعوبات التي تحول دون فعالية تحديد الحاجات التكوينية، وبعدها المحور الخامس الذي يبحث في

والتقني، ولنجاح عملية التكوين علي أكمل وجه يجب الإمام بالاحتياجات التكوينية لحصر المشكلة وتقديم حلول فعالة.

إن تحديد الحاجات التكوينية هي من أهم الأسس التي يقوم عليها أي نشاط تكويني، وتعتبر عاملاً أساسياً من عوامل نجاحه، والذي يؤدي بدوره إلى رفع المستوى الإنتاجي أو الخدماتي في جميع المنظمات، فهي التي توجه التكوين إلى الاتجاه الصحيح لتنمية القوة العاملة.

إذ تعتبر عملية تحديد الحاجات التكوينية نتيجة جهود مشتركة بين المعلمين ورؤسائهم المباشرين وإدارة الموارد البشرية، حيث تعمل هذه الأخيرة وبالتعاون مع مديرية الموارد البشرية مستفيدين من التأطير والعمل على تحديد الاحتياجات من التكوين. ويعد المعلم مصدراً أساسياً في تحديد هذه الحاجات، لأنه هو الذي يعرف تفاصيل عمله ويواجه مشكلاته يومياً، وفي كثير من الأحيان يقوم الفرد داخل المؤسسة بالمبادرة وينقل لرئيسه المباشر حاجته للتكوين.

وقد أثبتت العديد من الدراسات منها دراسة (محمد إبراهيم حسن، 2001) حول إعداد المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم أثناء الخدمة التي توصلت إلى أن: هنالك تحسن في الممارسات التعليمية للمعلمين الذين التحقوا ببرنامجي إعداد المعلمين وتأهيلهم في الجامعات وتدريبهم أثناء الخدمة في وزارة التربية والتعليم كما أشارت نتائج المقابلات ونتائج تحليل المشاهدات الصفية، وشمل ذلك التحسن مجالات المادة الأكاديمية، التخطيط للتدريس وأساليبه، تقويم تعلم الطلبة، علاقات المعلمين مع الأطراف ذات العلاقة بعملهم وبخاصة الطالب والنمو المهني - للمعلمين- ويمكن القول أن هنالك اهتماماً أكثر لدى المعلمين الأردنيين بالتوجه نحو الطالب (المتعلم) ودوره في عملية التعلم والتعليم بدل الاقتصار على الاهتمام بالمادة التعليمية وأساليب التدريب أثناء الخدمة وأساليب التدريس في برنامج إعداد المعلمين وتأهيلهم في الجامعات ذات طابع نظري أكثر منه عملي ويقبل فيها استخدام الأساليب الحديثة والتكنولوجيا الحديثة. (محمد إبراهيم حسن، 2001، ص61).

كما أن الأداء الجيد للمعلم يعتبر من أهم المطلقات الأساسية التي تنشدها المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها لنجاح العملية التربوية، وإن الاهتمام بالمعلم ورفع مستوي أدائه، وتوفير السبل التي تكفل نجاحه في عمله أمر بالغ الأهمية لجميع المسؤولين من مشرفين وإداريين وأولياء... الخ. وإن للعوامل المدرسية تأثيراً مباشراً في أداء المعلم والتي تؤدي إلى رفع كفاءته أو خفضها. (بو سعدة قاسم، 2011، ص295).

فالمعلم هو أحد أهم العناصر في العملية التعليمية حيث يعد همزة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة المعرفية) فهو قادر على التأثير على المتعلم من خلال دوره المتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية وأن أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتماً ضرورة لصلاح التعليم. (بن موفق الميلود، 2016، ص66).

وتأسيساً على ما سبق نؤكد أهمية إتاحة الفرصة للمعلم باعتباره أهم المصادر في تقدير الاحتياجات التكوينية التي يرى على أنه في حاجة ماسة لها ذلك لأن فعالية البرامج التكوينية ونجاحها تتوقف بالدرجة الأولى على مدى رضا المتدرب وقناعاته بها.

وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (محمد عوض، 2018) حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الأولى من وجهة نظر مشرفي المدارس الأهلية الحاصلة على علامة الجودة بمدينة الرياض من أهمها: استجابات مجتمع الدراسة - حيال الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الأولى في المجال المعرفي- جاءت بدرجة موافقة كبيرة، في المجال المهاري جاءت بدرجة موافقة كبيرة كذلك في المجال الوجداني كانت بدرجة موافقة كبيرة أيضاً، تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية 0,05 بين متوسطات إجابات مجتمع الدراسة حول الاحتياجات التدريبية لمعلمي المرحلة الابتدائية الأولى تعزى لسنوات الخبرة وللمؤهل العلمي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة معنوية 0,05 يعزى لجنس المبحوث. (محمد عوض، 2018، ص81).

وتعرف الحاجة عموماً بأنها " حالة توتر لدى شخص ما تعمل على توجيه سلوكه نحو أهداف معينة وتستخدم الحاجة على أنها اصطلاح شامل يضم الدوافع والبواعث والرغبات والحوافز والأمنيات " كما تعرف بأنها الفجوة التي تؤدي إلى تعارض بين الأداء الفعلي ما هو كائن، والأداء النموذجي، ما ينبغي أن يكون".

وهذا مثلما أشار إليه (نجاح سعود، 2016) في دراسة للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي الأساسية من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة المفرق حيث أظهرت النتائج أن الاحتياجات التدريبية سواء المهنية أو الأدائية كانت عالية، سواء على المجالات أو الفقرات ضمن المجال الواحد، ولعل النتيجة السابقة تعكس وعياً لدى المشرفين من حيث تحديد طبيعة الآثار (مهنية، أدائية)، إضافة إلى نوعية تلك الاحتياجات، وعدم وجود فروق دالة إحصائية على مجالات الأداة تعزى لمتغيرات الجنس أو المؤهل العلمي. (نجاح سعود، 2016، ص2084).

كما يمكن تفسير ذلك بأنه راجع إلى اختلاف الشعور لدى معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية بين من هم يشعرون بأنهم في حاجة إلى العديد من البرامج التدريبية والتكوينية التي ينبغي أن تراعي أولوية الحاجات بالنسبة لهم بما يعمل على تطوير المهارات لديهم في مختلف الجوانب التي تناولتها الدراسة، وبين من هم يشعرون بنقص في الحاجة إلى مثل هذه البرامج التكوينية والتدريبية بسبب وجود اتجاهات سلبية نحو التكوين قبل وأثناء الخدمة.

ومن جهة أخرى المعلمين الذكور تكون حاجاتهم التكوينية والتدريبية منخفضة نتيجة لطبيعتهم وتفكيرهم، وكذا راجع للمهارات الحياتية التي يكتسبونها من خلال الصداقات والزماله التي ينشئونها والتي قد تزيد من مهاراتهم وقدراتهم في الأداء الوظيفي في مهنتهم التدريسية فتجعلهم في غنى للبحث عن مثل هذه الحاجات التكوينية أو كما يعتقد البعض، فتركيزهم الوحيد هو كسب قوت يومهم وإعالة أسرهم الأمر الذي يجعلهم لا يباليون بهذه الحاجات التكوينية وأهميتها في حياتهم المهنية.

3.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثانية والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وبعد تطبيق معامل التحليل التباين الأحادي (anova one way)، تم التوصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير المستوى التعليمي ولصالح المستوى التعليمي من اللبائس فما فوق (التكوين العالي). وتتفق نتائج دراساتنا مع نتائج دراسة (فولمر: 1996) ودراسة (أتشاد: 1998) ودراسة (علي حسن الشهري: 2005) وتعارضت هذه النتائج مع نتائج دراسة (المعجون، عامر مهدي صالح: 2007) ودراسة (بن كريمة: 2015) ومع دراسة (نجاح سعود فارس القاضي: 2016) ودراسة (محمد عوض ذياب العقلة: 2018)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى كون المعلمين ذوو مستوى تعليمي مرتفع (لبائس فما فوق) فهم أكثر نضجاً وإدراكاً ووعياً في أساليب تحديد الحاجات التكوينية بحيث يكسبهم معلومات ومعارف وفتيات تسهم في زيادة قدرتهم على تحديد أساليب تحديد الحاجات التكوينية التي تساعدهم على الرفع من أدائهم المهني والوظيفي بشكل متقن وجيد، وهذا الوعي والنضج مكتسب من خلال المسار الأكاديمي الذي تدرجوا فيه، على عكس بقية المعلمين ممن لديهم مستوى تعليمي متدني الذين يكون مهمهم الوحيد هو العمل فقط، بالإضافة إلى النقص الواضح لديهم من المعلومات عن هذه المهنة وعن أساليب تحديد الحاجات التكوينية والتدريبية الملائمة والمناسبة لوظيفتهم التي تحتاج إلى الاستمرار في التكوين المتواصل من خلال الإصلاحات المتتالية للمنظومة التربوية بهدف التحسين من أداء المعلمين.

4.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وبعد تطبيق معامل التحليل التباين الأحادي (anova one way)، تم التوصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الخبرة المهنية ولصالح الخبرة المهنية التي تكون أقل من (5-10) سنوات. وتتفق نتائج دراساتنا مع نتائج دراسة (المعجون، عامر مهدي صالح: 2007) ودراسة (محمد عوض ذياب العقلة: 2016) كما تعارضت مع نتائج دراسة (المعجون، عامر مهدي صالح: 2007)

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى أن المعلمين ممن يمتلكون في ميدان مهنتهم خبرة تتراوح ما بين (5-10) سنوات هم أكثر احتياجاً للتكوين والتدريب مقارنة مع زملائهم المعلمين الآخرين سواء تكون خبرتهم أكبر أو أقل، وهذا من أجل الزيادة والرفع في أداءهم لمهامهم المنوطة لهم (التدريس) بالإضافة إلى الرغبة الملحة في التنمية والتطوير المستمر في قدراتهم الفكرية والجسدية وكذا الرفع من الكفاءة المهنية التي تسهم بشكل أفضل في الرفع وتحسين في الأداء المهني أو الوظيفي. وقد يرجع هذا الاحتياج المرتفع في الحاجات التكوينية والتدريبية لديهم بسبب شعورهم بمدى حاجتهم إلى تحديد معلوماتهم وإثراء قدراتهم بالمستجدات الحديثة والمتطورة في مجال مهنتهم نظراً للتطورات والمستجدات المتلاحقة في وقتنا الحاضر. وكذا تجديد طاقاتهم وأساليبهم التدريسية الحديثة ولن يتأتى هذا إلا من خلال التكوين والتدريب من طرف أهل الاختصاص.

بينما المعلمين والمعلمات الذين لديهم خبرة أقل أو تفوق هذه الفئة هم أقل احتياجاً للتكوين والتدريب بسبب أن فئة المعلمين والمعلمات الذين خبرتهم أقل من (5) سنوات يكونون حديثي التخرج وقد يرجع هذا إلى كون ما تلقته هاته الفئة من برامج الإعداد قبل الانخراط - في عملية التدريس - يفيدها في مهنة التدريس والذي لا يزال في ذهنهم، ويمكن قد يرجع إلى الرغبة والزيادة في الشعور لمعرفة المزيد من وسائل تطبيق الحقائق والنظريات التي درسها في إعدادها الوظيفي لغرض تعلم فن التدريس وتقنياته المستحدثة والجديدة.

مدى مساهمة البرامج التكوينية في تنمية الكفاءات، وأخيراً المحور السادس المتعلق بكيفية الترشيح للبرامج التكوينية.

ب - استبيان الأداء الوظيفي:

قام الباحث ببناء استبيان الأداء الوظيفي الموجه لمعلمي المرحلة الابتدائية وإعداده بغرض جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة بحيث يتكون الاستبيان في مرحلته النهائية بعد التصحيح من 30 بند والذي يقيس تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى عناصر الأداء الوظيفي.

1.2. تفسير ومناقشة الفرضية العامة:

بغرض معالجة الفرضية العامة والتي تنص على أنه توجد علاقة بين الحاجات التكوينية والأداء الوظيفي لدى المعلمين، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وقد أظهرت النتائج بأنه توجد علاقة طردية موجبة بين الحاجات التكوينية والأداء الوظيفي لدى المعلمين. وقد توافقت نتائج دراساتنا مع نتائج كل من دراسة (نجاح سعود: 2016) ودراسة (خالدي: 2017).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى تحليل محيط العمل الذي يشمل كل من المستخدمين وطرق أداءهم لمهامهم، وعليه يتمحور تحليل محيط العمل حول استخراج عناصر المحيط التي تؤثر أو تستطيع أن تؤثر على الاحتياجات. فالهدف من تحليل محيط العمل هو توضيح العلاقة بين الاحتياجات التكوينية والوسط أو المحيط الذي تنشأ فيه. مع تصنيف العناصر الخاصة بالفرد وتلك الخاصة بالمحيط. ومن أمثلة تلك العناصر الخاصة بالفرد نذكر: الرضا الوظيفي، الضغط المهني، درجة الاستقلالية... ومن بين تلك الخاصة بالمحيط نجد: الأمن الوظيفي، الدعم، شروط العمل أو الأداء...

ويرجعها الباحث إلى أن مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتكوين وهو ما يطلق عليه القابلية للتكوين، وتكون هناك حاجة تكوينية عندما يكون هناك نقص في المعرفة أو المهارة أو بشكل يعوق تحقيق المتطلبات لمهمة معينة أي أننا نقصد بالحاجات التكوينية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية والفرص التكوينية والتدريبية المتاحة من ناحية أخرى. كما أن التكوين الفعال والذي يكون موجه أساساً لبلوغ هدف معين ولا يتحقق ذلك إلا من خلال فلسفة تحسين الأداء وهي سياسة عامة تنتهجها المنظمات والمؤسسات من بينها التربوية الحديثة عبر تحليل التنظيم وهو فحص عدة جوانب.

كما يمكننا إرجاع هذه النتيجة إلى أهمية التكوين الفعال في الحياة المهنية للمعلمين، بحيث يكون الهدف منه هو لبلوغ هدف معين ولا يتحقق ذلك من خلال فلسفة تحسن الأداء وهي سياسة خاصة، وهي سياسة عامة تنتهجها المنظمات الحديثة عبر تحليل التنظيم الذي يتضمن عدة جوانب تنظيمية وإدارية مثل أهداف المؤسسة ووظائفها واقتصاديتها وسياستها وكفاءتها ومواردها البشرية. وذلك من خلال تحديد المواقع التنظيمية التي تحدد التكوين ونوعه الذي يناسبها، لأن مستوى أداء وتحسينه جل مبادئه تركز على المورد البشري باعتباره أحد أهم عناصر العملية الإنتاجية في المنظمات الحديثة وما يتميز به بصفة عامة من طاقات) قدرة محتملة تحتاج إلى اكتشاف وصل وإعداد) قدرات(مهارات قابلة للتوظيف وتحتاج إلى التدريب) وأنماط سلوكية(سلوك فعلي أو ما يسمى بالأداء) وهذا ما يتضح في تحليل الفرد الذي هو أحد طرق تحديد الاحتياجات التكوينية الهادفة إلى قياس الأداء وتحسينه لهؤلاء المعلمين من خلال التنوع والتحديد المضبوط لهاته الحاجات التكوينية التي يحتاجونها في عملهم من تكوين وتدريب وتطوير للوسائل التكنولوجية المستخدمة في عملهم مما يعكس هذا كله على أدائهم الوظيفي.

2.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس، وبعد تطبيق اختبار الفروق ت (t-test) لمجموعتين مختلفتين وغير متساويتين في الحجم، تم التوصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الحاجات التكوينية لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح جنس الإناث. وقد توافقت نتائج دراساتنا مع نتائج كل من دراسة (المعجون، عامر مهدي صالح: 2003) ودراسة (بن كريمة: 2015) ودراسة (محمد عوض ذياب: 2016) وعكس نتائج دراسة (نجاح سعود: 2016)

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المعلمين من جنس الإناث تكون لديهم القابلية والجاهزية لإجراء التكوينات والتدريبات لمختلف الحاجات والبرامج التي تزيد من مستواهم التعليمي والمهاري وتحسن من أداءهم المهني والوظيفي لمهنتهم الموكلة لهم (التدريس)، وكذا يهدفون من أجل الوصول إلى الإقتان المهني ومن ثم التطلع لبلوغ أهداف متعددة ومنها النبوء لمناصب عليا خلال المسار المهني (التربوي) وبالتالي تحقيق ذواتهم، ونجد هذا الاختلاف أيضاً حبال هذه الاحتياجات بالنسبة للمعلمين في كل من المجال المعرفي والمهاري والوجداني لصالح الإناث، بالرغم تفوق الذكور في مجال التخطيط.

6. زروق، لخضر. (2003). دليل المصطلح التربوي الوظيفي. دار هومة الجزائر.
7. شحاتة، حسن والنجار، زينب. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية. ط1. الدار المصرية اللبنانية. بيروت، لبنان.
8. المشوخي، حمد سلمان. (2002). تقنيات ومناهج البحث العلمي. ط1. دار الفكر العربي. القاهرة.
9. المنجد في اللغة والإعلام. (2003). ط4. دار أسامة، عمان.
10. معمري، بشير. (2007). القياس وتصميم أدواته. ط2. منشورات الحبر للنشر والتوزيع. الجزائر.
11. أبو حطب، موسى محمد. (2009). فعالية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين دراسة على جمعية أصدقاء المريض الخيرية. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة.
12. أحمد صفر، عاشور. (2005). السلوك الإنساني في المنظمات. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
13. الحجازي، محمد مصطفى. (2005). إدارة الموارد البشرية. دار الوفاء للطباعة والنشر. الإسكندرية. مصر.
14. السيد محمد، فاروق عبده فلي، عبد المجيد. (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط2. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان.
15. الطائي، يوسف جسيم. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل. ط1. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. الأردن.
16. تريسي. (2004). تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد الجبالي. ط3. معهد الإدارة العامة. الرياض.
17. حاروشي، نور الدين. (2011). إدارة الموارد البشرية. ط1. دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع. الجزائر.
18. خضير كاضم حمود، الفرحات موسى سلامة اللوزي. (2007). إدارة الموارد البشرية. ط1. دار المسيرة. عمان.
19. طلعت لطفى، إبراهيم. (2008). علم اجتماع التنظيم. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. القاهرة.
20. عبد الباري إبراهيم درة، ناصر محمد سعود جرادات. (2014). الإدارة الإستراتيجية. دار وائل. عمان.
21. مدحت محمد، أبو النصر. (2008). إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق. ط1. دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
22. خالد طه، أحمد. (2005). تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب. ط1. دار الكتاب الجامعي. الإمارات العربية المتحدة.
23. Labesse M.-E. (2008). Cadre de référence sur l'analyse des besoins de formation volet formation continue, P.U. Québec.
24. Tasafak. G, 2001 Comprend Les Sciences de L'éducation, L'harmattan Paris, France, p 154.
25. Sekio et Autres, 1993, Gestion des Ressources Humaines, les Editions INC, Montréal.
26. Perretti . J.M, 1994, Ressources Humaines Gestion Du Personnel, Vuibert, Paris.
27. Meignant. A, 1995, Menager la Formation, Edition Liaison, Paris, 3^{ème} Edition, p320.

أما بالنسبة للمعلمين الذين لديهم خبرة مرتفعة يؤدي هذا الرفع من درجة الوعي بطرق تحديد الحاجات التكوينية والتدريبية من خلال اكتسابهم لمعلومات وخبرات تسهم في الرفع والزيادة من قدراتهم وكفاءتهم التي تسهم في الأخير في النهوض والتطوير لمهنة التدريس، وبالتالي لا يحتاجون إلى حاجات وبرامج تكوينية للرفع من مستوى أداءهم المهني والوظيفي مقارنة ببقية المعلمين على اختلاف خبرتهم.

5.2. تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

بغرض معالجة الفرضية الجزئية الرابعة والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى المعلمين بالمدينة تعزى لمتغير الجنس، وبعد تطبيق اختبار "ت" (t-test) لمجموعتين مختلفتين وغير متجانستين. قد أظهرت النتائج بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى المعلمين بالمدينة لصالح المدرسات الإناث. وقد توافقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة سعد قروش زهرة (2016) ودراسة (ولد شرشالي سمية: 2017) ودراسة (الدمهوري علاء: 2010)

ويرجع الباحث هذه النتيجة إلى كون أن هذه الوظيفة لم تعد حكراً على الذكور فقط بل تعداه إلى الإناث، كما يمكننا تفسير ذلك الاختلاف في الأداء الحاصل بين الجنسين في مستوى أدائهم وما يقومون به من نشاطات وتصرفات أثناء العمل، وذلك للحكم على نجاحهم ومستوى كفاءتهم الراجع إلى الإلتقان والرزانة في القيام بالأعمال بالنسبة للإناث وذلك لأنهم أكثر إدراكاً وتقبلاً للأدوار التي يقومون بها كما قد يرجع ذلك لعدة عوامل من أهمها أن المدرسات يكن قريبات من التلاميذ ومن المشكلات التي يواجهونها في مختلف المستويات والتخصصات، وعلى جميع الأصعدة الاجتماعية والنفسية والتعليمية، على العكس تماماً من زملائهن من الجنس الذكوري الذين يتميزون بقلّة صبرهم وتواصلهم مع التلاميذ والاهتمام بمشاكلهم وهمومهم. وبالتالي أدائهم الوظيفي يكون منخفض نتيجة للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم وكذا تشتت الانتباه لديهم.

الخاتمة:

تعتبر التربية أحد الأسس الكبرى التي تعتمد عليها الأمم من أجل الاحتفاظ بكيانها والتي يقوم عليها تقدم المجتمع وتطوره، في ظل التحديات والرهانات المختلفة مما أصبح لزاماً على التربية تحمل مسؤولية مواجهة هذه الأخيرة وذلك بتوجيه كافة القدرات البشرية والمادية بهدف الانطلاق نحو التنمية.

ويحتل المعلم مكان أساسي في التربية فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها وغاياتها، لذا وجب أن تكون أساليب تدريبيه على درجة كبيرة من الكفاءة لتضمن تخريج معلمين على مستوى عال من الكفاءة الإنتاجية التي تتناسب مع دوره وأهمية هذا الدور في تحقيق الاستجابة الوظيفية لحاجات المجتمع في المجالات التربوية والخدمات التعليمية، من خلال هذه الدراسة الوصفية التحليلية، التي عالجت موضوع تحديد الحاجات التكوينية للمعلمين وعلاقتها بالأداء الوظيفي ولما لها من تأثير كبير على أداء المعلم وعلى تحقيق المدرسة لأهدافها، فالعامل البشري عنصر هام في فعالية ونشاط وحتى فشل أي منظمة، ومنه فلحاجات التكوينية أهمية كبيرة في تحديد مواطن القصور من أجل معالجتها وتطوير الأداء الوظيفي لدى المعلمين حيث تجعله أكثر كفاءة وفاعلية في المؤسسات التربوية بحيث يعمل على تطوير المستوى التعليمي، باعتبارها المؤشر الذي يوجه التدريب إلى الاتجاه الصحيح ومعرفة السبب الحقيقي من الأداء المنخفض.

فالتكوين أصبح اليوم يستحوذ على قدر كبير من الأهمية من خلال تطوير وتنمية معارف العاملين ومهاراتهم وقدراتهم والتغيير في سلوكياتهم واتجاهاتهم وبالتالي التحسين في أداء أعمالهم بكل كفاءة وفاعلية مما ينعكس بالإيجاب على أداء المؤسسة ككل وضمان بقائها واستمرارها، فلم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التكوينية التقليدية بل أصبح خياراً في منظومة استثمار وتنمية المؤسسات التربوية والنظام التربوي.

المراجع:

1. العنزة، بثلة صفوة. (2009). إعداد المعلم في دول الخليج العربي. ط1. عالم الكتاب الحديث. الأردن.
2. القطامي، يوسف. (2007). برنامج تهيئة البيئة التربوية. دبيونو للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
3. النجدي، أحمد وآخرون. (2002). تدريس العلوم في العالم المعاصر. دار الفكر العربي. مصر.
4. الهنداوي، ياسر فتحى. (2009). إدارة المدرسة وإدارة الفصل. المجموعة العربية للتدريب والنشر. مصر.
5. رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. (2006). العلم والتعليم والمعلم (من منظور علم الاجتماع). مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية. مصر.