

رقم:.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التربية الحركية



مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر  
تخصص التربية الحركية

العنوان

تقييم أداء الطلبة المترشحين من وجهة نظر الأستاذ  
المشرف

(دراسة حالة ثانويات ولاية بسكرة)

تحت إشراف:  
د. عبد القادر عثمانى

من إعداد :  
- صيدرفوي  
- توكي عبد الحي

السنة الجامعية : 2020 /2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرهان

الحمد والشكر لله أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع أحمده وأستعين به.

أتوجه بجزيل الشكر وخالص الثناء، ومواقف التقدير والعرهان إلى المشرف

د. عبد القادر عثمانى مساعدة وإشرافاً وتوجيهها، وكل من كان له يد العون في إنجاز

هذا العمل

أخص منهم الاستاذة مشراوي صبرينة

كما أقدم جزيل الشكر لكل من كانت له يد البدار من قريب أو من بعيد في

إتمام هذا العمل

فشكراً جزيلاً.

## الاهداء

بسم الله وكفي والصلاة على الحبيب المصطفى، أما بعد

أشكر الله وأحمده على توفيقه لإتمام هذا العمل، كما أهدي ثمرته إلى من كان لي  
حافزا للعلم والمثابرة إلى أبي الغالي حفظه الله لي الذي لم يبخل علي بعطفه وحنانه

ودعمه المادي والمعنوي

إلى من غمرتني بلطفها ودعوتها أُمِّي حفصتها الله عز وجل

إلى كل الإخوة والعائلة

إلى كل الأصدقاء

إلى كل زملاء الدراسة

إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي المتواضع

صيد رمزي

تركي عبد الحي

الصفحة	المحتوى
	البسمة
	الشكر وعران
	الاهاء
	قائمة المحتويات
15 -1	مقدمة
<b>الفصل الأول: الاستاذ المشرف</b>	
16	تمهيد
17	1. مفهوم الأستاذ المشرف
20	2. عملية التقييم.
24	3. تعريف الأداء الوظيفي.
28	4. معايير تصنيف الاداء
32	5. الكفاية
41	6. تصنيف مجالات الكفايات
51	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: عملية التربص</b>	
52	تمهيد
53	1. مفهوم التربص
59	2. مراحل التربص
60	3. أهمية التربص في المسار الدراسي للطالب المتربص

## الفهرس

62	4. واجبات الطلبة في مرحلة التربص
64	5. مشاكل وصعوبات برنامج التربص
73	خلاصة الفصل
80-74	الفصل الثالث: منهجية البحث والإجراءات الميدانية
81	الخلاصة العامة والتوصيات
83	قائمة المراجع
85	الملاحق
89	ملخص الدراسة

تمهيد:

يعتمد نجاح التربية والتعليم أساسا على الدور الذي يلعبه المعلم بها لأنه أهم العناصر المكونة للعملية التعليمية إن لم يكن أهمها لهذا وجب الاهتمام بتكوين الأساتذة والمربين من أجل نجاعة أكبر للعملية التعليمية والتربوية فالتكوين الجيد للأستاذ وإعداده بالشكل السليم الذي يتوافق واحتياجات المجتمع ومتطلبات المنظومة التربوية يعود بالنفع الأكيد على المجتمع ككل، حيث يعتبر المعلم الكفاء ركيزة أساسية لتطوير العملية التعليمية واداة التقدم الحضاري في المجتمع، ولذا فان إعداد الكوادر المتميزة من المعلمين يحتل الأولوية في المجتمعات المتقدمة، فالمعلم أهمية خاصة في أي نظام تعليمي لأنه الشخص المنوط به تصميم وصنع المواقف التعليمية التي تدفع الطالب الى التفاعل والمشاركة في عملية التعلم.

ومع التطور التكنولوجي الذي تعيشه المجتمعات الحديثة في شتى العلوم ، بما فيه المؤسسات التربوية و الهياكل بتعدد ميادينها و تخصصاتها ، ولأجل مواكبة هذا التطور وجب علينا تكوين جيل المستقبل حتى يكون قادر على قيادة المجتمع إلى تحقيق مختلف حاجاته سواء كانت المادية أو النفسية أو الأمنية أو الاقتصادية، إذ لا يمكن لأي شخص أن ينكر التغير الذي طرأ على ميدان التربية البدنية والرياضية ، الذي أصبح بمثابة شيء جوهري في المجتمعات المتقدمة ، وذلك لما يلعبه من دور بارز وفعال في إنشاء جيل صالح سواء كان عقليا أو بدنيا.

إن التدريس عمل شاق والفرد يحتاج إلى سنين لكي يتعلم كيف يجد السبل لأجل أن يكون مؤهلا لتدريس، ولا يقف هذا المتعلم عند هذا الحد إذا أنه يتعلم مرة واحدة فحسب بقدر ما تكون عملية تعلمه مستمرة، فالتدريس ليس مجرد عمل أو وظيفة بل هو عملية تصميم مشروع متشعب الجوانب ومرتكزاته واضحة لاتصاله مباشرة بمستقبل

النشأ ليصبوا شباب المستقبل، وبالطبع المدرس يتعامل مع من سوف يشكلون الوطن والأمة.

وإن إعداد أستاذ التربية البدنية بمرحلة التعليم الثانوي يرمي إلى تطوير عمله وتحديد بصوره تجعله قادرا على مواجهة مشكلات العمل ومسايرة كل جديد في المجال التربوي، كان من الضروري رفع مستواه، ولا شك أن الأستاذ في هذه المرحلة التعليمية المهمة، بحاجة ماسة إلى رفع مستوى الأداء لديه، ذلك لان تحقيق الأهداف المرغوبة في تلك المرحلة مرهون بدرجة كبيرة بكفاءة رقابة وتقييم الاستاذ المشرف.

### 1- مشكلة الدراسة:

إن التربية والتعليم من أساسيات النهوض في أي مجتمع، وهي من أبرز الأمور المهمة في الحياة الإنسانية فالمجتمع يركز على التطور الفكري، والحضاري، والعلمي؛ لتكوين مجتمع متكامل، ومتربط، ومتفاهم تنتظم من خلاله حياة الفرد بفكره الواعي في جميع مجالات حياة واستمرارها بطريقة سهلة ومريحة. وإن العالقة بين التربية والتعليم عالقة متكاملة الأهداف والغايات، ولا يمكن الفصل بينهما، فالمحور الأساسي الذي تقوم عليه هو الإنسان، وترابطه بجذوره، وتفاعله مع مجتمعه وأمته، فإذا تم إهماله فإن النتيجة فساد المجتمع بأكمله، ما بإعداد جيل مثقف، وواع.

ومن المعروف أن أولى المهام المطلوبة من أستاذ التربية البدنية والرياضية هي تنفيذ المنهج الدراسي بمفهومه الواسع الحديث، كالتخطيط لعملية التدريس التي تتجلى في تحديد الأهداف السلوكية والتعرف على عناصر المنهج من خلال تحليل محتويات التدريس وتنفيذها وفق خطة مصممة على نحو يساعده على تحقيق تلك الأهداف، وتقييم الممارسات التعليمية الأدائية.



فالأستاذ المشرف التربوي هو وسيلة من الوسائل التعليمي والتي تعتمد على مجموعة من الطرق التربوي التي تهدف إلى مساعدة المعلمين في المدارس وأيضاً الطلبة المتربصين الجدد المقبلين على التوظيف ودخول قطاع التعليم حتى يتمكنوا من تطوير أدائهم الوظيفي، لتحقيق أهداف التعليم، وكل شخص يعمل في مجال الإشراف يقع على عاتقه مهام كثيرة وعبء كبير في توجيه الطلبة المتربصين وإرشادهم أثناء تربصهم، وتنمية كفاءاتهم المهنية الذاتية لتنفيذ أدواره في تعلم وتعليم الطلبة بالصورة المطلوبة من أجل خدمة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها .

لذا فإن الإشراف يعتبر مفتاحاً هاماً للتقدم في العملية التربوية لنجاح العمل التربوي بشكل عام ونجاح عملية تقييم الطالب المتربص في أداء واجباته بشكل خاص وبالتالي رفع مستواه.

وعليه يمكن طرح الإشكالية الرئيسية في شكل تساؤل جوهري مفاده:

**هل يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين في تقييم اداء الطلبة المتربصين في مؤسسات التعليم الثانوي؟**

تتفرع الاشكالية الى التساؤلات الفرعية التالية:

- أ- هل يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة الطلبة المتربصين؟
- ب- هل يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التخطيط لدى الطلبة المتربصين؟
- ج- هل يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التنفيذ لدى الطلبة المتربصين؟

د- هل يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التقويم لدى الطلبة المتربصين؟

## 2. فرضيات الدراسة:

تستند الدراسة إلى الفرضيات التالية:

### أ- الفرضية الرئيسية:

يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين في تقييم اداء الطلبة المتربصين في مؤسسات التعليم الثانوي.

### ب- الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة الطلبة المتربصين.

- الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التخطيط لدى الطلبة المتربصين.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التنفيذ لدى الطلبة المتربصين.

- الفرضية الفرعية الرابعة:

يوجد فروق في وجهات نظر الاساتذة المشرفين حول كفاءة التقويم لدى الطلبة المتربصين

### 3. أهداف الدراسة:

- بيان وجهات نظر الاساتذة المشرفين في تقييم اداء الطلبة المتربصين في مؤسسات التعليم الثانوي.

- توضيح أهمية الاشراف في عملية تربص الطلبة.

- اختبار فرضيات الدراسة.

- بيان واقع التربص والاشراف في مؤسسات التعليم الثانوي.

### 4. أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية الدراسة في حيوية موضوعها وأهميته العلمي، حيث يعتبر موضوع حديث وجاد يكشف على واقع إسهامات الأستاذ المشرف في تطوير كفاءات الطالب المتربص.

- تحديد أبرز معالم التكوين لدى الطالب المتربص لبلوغ الأداء المثالي.

ب. الأهمية العملية:

- الكشف عن وجهات نظر الاساتذة المشرفين في تقييم اداء الطلبة المتربصين في مؤسسات التعليم الثانوي.

- دفع المتربص إلى الانتقال من التكوين الأكاديمي إلى العمل الميداني بكل حيثياته الإيجابية والسلبية.

#### 5. مصطلحات الدراسة:

تعريف الأستاذ المشرف:

#### التعريف الاصطلاحي:

يعرف الإشراف بأنه: " عملية فنية يقوم بها تربويون مختصون بقصد النهوض بعملية التربية والتعليم، وما يتصل بهما بواسطة الطالع على ما يقوم به الطلبة المتربصين من أنشطة ضمن الإمكانيات والوسائل المتوفرة لديهم، ومن ثم الوقوف معهم ومساعدتهم على تحسين أدائهم، بحيث يستطيعون التفاعل مع الطالب لتنمية مداركهم وتوجيههم إلى المشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية" (محمد، 2007، صفحة 42).

#### التعريف الاجرائي:

هو الأستاذ المتعاون المعين رسميا في المؤسسة التربوية ويعمل على مرافقة الطالب المتربص ويقدم له يد العون أثناء مراحل التربص داخل المؤسسة التربوية المتعاونة..

تعريف الطالب المتربص:

#### التعريف اللغوي:

الطالب: التلميذ في مرحلة التعليم الجامعي (العربية، 1972، صفحة 637).

### التعريف الاصطلاحي:

الطالب المتربص هو " كل باحث أكاديمي يبحث في مجال معين ويكون، حيث يكلف من مؤسسته بإجراء تربص في مؤسسة متعاونة يمكن ان يكون فيها موظفا في المستقبل" (جرسن، 2005، صفحة 360).

### التعريف الاجرائي:

هو الطالب الحاصل على شهادة البكالوريا ويكون متفرغ للدراسة بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، يدرس تخصص من التخصصات المتوفرة بالمعهد، والذي يتدرب على التدريس داخل المؤسسة التربوية تحت إشراف الأستاذ المتعاون ليصبح أستاذا ناجحا في المستقبل.

### تعريف الكفاءة:

### التعريف اللغوي:

من كفاه كفاءة، استغنى به عن غيره فهو كفاء ومفرده كفيء وجمعه أكفاء (العربية، 1972، صفحة 312).

### التعريف الاصطلاحي: (محمد، 2007، صفحة 15)

هي مجموعة القدرات والمهارات اللازمة للمعلم كي ينجح في أداء مهمته، مثل الكفاءات الشخصية، والتربوية التعليمية، والاجتماعية، والتكنولوجية.

### التعريف الاجرائي:

ونقصد بها مختلف المهارات التدريسية التي يمتلكها أستاذ التربية البدنية والرياضية، ويشمل تلك المهارات الخاصة بـ التخطيط للدرس، التنفيذ والتقييم.

### تعريف التخطيط:

### التعريف الاصطلاحي:

التخطيط هو: " دراسة البدائل المختلفة أداء عمل معين ثم الوصول إلى أفضل البدائل الممكنة والتي تحقق هدفا معينا في وقت معين، وفي حدود الإمكانيات المتاحة تحت الظروف والملابسات القائمة، والإمكانيات المتاحة هي التي تحقق الهدف المعين، وهي إمكانيات بشرية ومادية، وينتهي التخطيط إلى وضع خطة عمل محددة، وإلى تحديد مسار تنفيذها في وقت معين ومحدد كسنة أو سنتين أو ما شابه ذلك من الخطط قصيرة المدى وطويلة المدى والمربوطة بعدد معين من الوقت" (ابراهيم و حسن، 2004، صفحة 92).

### التعريف الاجرائي:

هو اجراء مسبق للعملية الإجرائية الواقعية ورسمها للأهداف المرجوة.

### تعريف الأداء:

### التعريف الاصطلاحي:

البحث عن تعظيم العلاقة بين الموارد والنتائج وفق أهداف محددة. (العربية، 1972، صفحة 89)

## التعريف الاجرائي:

محصلة لكافة الأفعال والعمليات التي يقوم بها الطالب المتربص، وأي خلل في أي منها لا بد وان ينعكس على الأداء الذي يعد مرآة الجهد المبذول.

## 6. الدراسات السابقة والمشابهة

### الدراسة الاولى

صاحب الدراسة: بودارن نبيلة

عنوان الدراسة: واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة (2007).

### اشكالية الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة؟

### هدف الدراسة:

التعرف على واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة.

## فرض البحث:

### الفرضية الرئيسية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة.

### الفروض الفرعية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير الخبرة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير الرتبة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير التخصص.

### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة: المنهج الوصفي المسحي التحليلي

### عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تكونت عينة الدراسة 105 من الاساتذة أي ما يقارب 35% من مجتمع الدراسة.

### اداة البحث:

اعتمد الباحث على أداة الاستمارة كأداة لجمع البيانات



اهم النتائج المتوصل اليها:

- هناك واقع متوسط لجودة التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير الرتبة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة لمتغير التخصص.

### التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت التعرف على واقع التربص في مؤسسات التعليم الثانوي في ولاية باتنة من وجهة نظر الاساتذة فهي تناولت جانبا مهما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

### الدراسة الثانية:

دراسة ونوعي فتيحة

**بعنوان :** أثر التعويضات على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي 2014 / 2015.

## اهداف الدراسة

وهدفت الدراسة إلى معرفة إذا كان للرواتب دور في تحقيق الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات، وهل للمستويات العالية من الرواتب تأثير سلبي على الحفز الذاتي للأساتذة وهل للرواتب علاقة بأبعاد كل منها وهذا باعتبار الراتب قيمة مطلقة وقيمة نسبية.

## أداة الدراسة

اعتمدت الباحثة في دراستها على الاستبيانات لجمع البيانات على عينة قدرها 290 أستاذا جامعيًا بجامعة سطيف.

## نتائج الدراسة

وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أن الرواتب من حيث قيمتها لا تؤثر على الرضا الوظيفي ولا على التعويضات بينما تؤثر سلبًا خفيفًا على الحفز الذاتي، أما من حيث قيمتها النسبية فهي تؤثر على كل من الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي بدرجات متفاوتة.

توصلت إلى أن بيئة العمل ليست من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

توصلت إلى أن الحاجات الاجتماعية من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

## التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت معرفة إذا كان للرواتب دور في تحقيق الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات، وهل للمستويات العالية من الرواتب تأثير سلبي على الحفز

الذاتي للأساتذة وهل للرواتب علاقة بأبعاد كل منها وهذا باعتبار الراتب قيمة مطلقة وقيمة نسبية، وهذا ما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

### الدراسة الثالثة

صاحب الدراسة: فارس وليد علواشي

عنوان الدراسة: دور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن (2015).

اشكالية الدراسة:

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن ؟

هدف الدراسة:

التعرف على دور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن.

فرض البحث:

الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن. الفروض الفرعية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن لمتغير تكوين الاستاذ.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن لمتغير الامكانيات.

### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة: المنهج الوصفي التحليلي

### عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تكونت عينة الدراسة من 12 استاذًا حيث يتكون مجتمع البحث من 42 استاذًا.

### اداة البحث:

اعتمد الباحث على أداة الاستمارة والمقابلة لجمع البيانات

### اهم النتائج المتوصل اليها:

- هناك أثر ايجابي لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن لمتغير تكوين الاستاذ..
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لدور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن لمتغير الامكانيات.

## التعليق على الدراسة

بالنسبة لهذه الدراسة فقد حاولت التعرف على دور الاستاذ المشرف في تكوين الطلبة المتربصين في ثانوية محمد يكن، وهذا ما له علاقة بدراستنا الحالية لذلك فقد تم الاستفادة منها.

### 7. نقد الدراسات السابقة:

يمكن الاشارة الي ان اهم شيء في البحث العلمي هو التعرف الجيد على موضوع الدراسة، من خلال تحديد المتغيرات المهمة التي تحكم المتغير الرئيسي وعلاقته بالمتغير التابع ما يسمى بالمتغيرات الفرعية او الوسيطة (حيث تتعدد التسميات) التي لها القدرة على توجيه الظاهرة كنظام، وهذا ما لم نجده في الدراسات التي سبقتنا، وبالتالي نحاول في هذه الدراسة استدراك ما نقص والوصول الى نتائج أكثر توضيحا للظاهرة محل الدراسة.

## تمهيد الفصل

إن عملية الإشراف على الطلبة المتربصين عملية متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر وليس من السهل الفصل بين عناصرها، فهي عملية تعليمية لأنها تقدم للطلاب حقائق ومفاهيم ومعلومات جديدة، وهي عملية تنسيقية لأنها تتم ضمن إطار منسق وتعاون وثيق بين جميع الأطراف المعنية وهي عملية استشارية لأنها تقدم اقتراحات واستشارات وأبدال للطلبة المتربصين، وهي عملية فنية وأخلاقية وإنسانية في آن واحد، لأنها تحتاج إلى مشرف أكاديمي مقدر وطالب تتوفر لديه جملة من القدرات والكفاءات والمهارات، مما تتيح عملية التفاعل والتشاور وتحقيق الإنجاز بالمستوى المطلوب.

### 1. مفهوم الأستاذ المشرف

أن عملية التأطير تعتبر نشاط في عمومها يمكن من ممارسة المتابعة، أي أنها تعتبر عملية تشاركية جماعية في إطار عملية المتابعة والمساعدة المستمرة، حيث أن المشرف هو الذي يوجه الطالب المتربص وهو الذي يرسم له الطريق الصحيح وتعد عملية الإشراف على الطلبة المتربصين من خلال تدريبهم على مهارات البحث من أهم فعاليات تحقيق أهداف التعليم العالي والمجتمع وذلك من خلال إعداد الاساتذة المؤهلين والقادرين على التدريس.

#### 1.1 الخبرات الاشرافية للإستاذ

الإشراف الأكاديمي هو الاختصاص في الميدان الذي يشرف على سير تربص الطالب ومساعدته على حل مشكلات التدريس التي تعترضه إضافة إلى إشرافه على

البحوث والتقارير ومشروع التخرج، وهو جملة الاتصال الشخصي بين الدارس والجامعة (ياسين، 2005، صفحة 03)

تعتبر الخبرات الإشرافية والبحثية كجزء من المهام التي تقوم بها الأستاذ المشرف ومن الضروريات والأساسيات التي يتمتع بها أعضاء هيئة الاشراف. ويقصد بالخبرات الإشرافية تلك الخبرة التراكمية التي يكتسبها المشرف من خلال عمله المتصل بمجال ما، والملاحظ أن الخبرة التراكمية الإشراف لا تأتي بكمية الأبحاث التي يشرف عليها المشرف ولكن قد تكون بالنوعية. (مختار، 2007، صفحة 60).

والخبرة الإشرافية هي التي تؤهل المشرف لفهم الطالب ومن ثم حسن توجيهه، وأما الخبرات البحثية فتمكن المشرف من فهم الموضوع الذي يشرف عليه، والشيء الذي يمكنه من أداء دوره بالصورة المثلى، فالمشرف لابد أن يكون متمتعاً بخبرات بحثية عالية.

ان عالم التكنولوجيا يفرض اليوم على اساتذة الجامعات أعباء إضافية لملاحقة التطورات في مجال التخصص العلمي المهني، ولقد أكد الإعلان العالمي الذي أصدرته اليونيسكو عام 1998 عن ضرورة اتخاذ التدابير الملائمة لتمكين الأساتذة من إجراء البحوث وتحسين مهاراتهم من خلال برامج تطوير قدراتهم وتحفيزهم على التجديد الدائم في تحقيق الامتياز في مجال البحث والتدريس والاشراف على الطلبة (ممدوح، 2008، صفحة 61).

فلا بد للمشرف من تطوير قدراته البحثية والإشرافية من خلال اطلاعه على كل جديد في هذا المجال، مما يساعده على الانفتاح على خبرات الآخرين، ممن لهم فضل سبق في ميدان الإشراف والبحث، والخبرات الإشرافية من أهم المقومات التي يجب أن

تتوفر في الأستاذ المشرف على الطلبة، حيث نجد الكفاءة العلمية، التميز الأخلاقي، الإخلاص في العمل، استشعار المسؤولية، وكذا القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين، بالإضافة إلى القدوة الحسنة والتفرغ للممارسة للإشراف.

## 2.1 معايير اختيار المشرفين وصفاتهم

ان عملية اختيار المشرفين على مشاريع التخرج والأبحاث يجب أن تكون في ضوء أسس ومعايير محددة بحيث لا يقوم بهذه المهمة الإشرافية الا من كان مؤهل ومتمكنا منها ومن جهة الطالب فعليه ان يحسن اختيار المشرف بحيث يحب ان يكون على علم بأفكار المشرف حول موضوع بحثه قبل ان يتم اختياره حتى يكون هناك انسجام واضح فيما بينهم والأهم من ذلك توفر بعض المعايير في المشرف والتي تعتبر أساسية لجودة البحث. (عيسى، (2017-2018)،، صفحة 42).

هناك أربع مجموعات من المعايير التي توفر الثقافة والضوابط المنهجية والفنية والعلمية وتشمل المعايير القانونية والرقابة التي يمارسها المشرف لمساعدة المتربص على التفكير العلمي والخلاق والمعايير المهنية بما في ذلك المعايير الأدبية والأخلاقية وأخيرا المعايير الفنية التي تجمع بين قدرة المتربص وجدية المشرف على الاشراف (حسن، 2018، صفحة 148). وفيما يلي المعايير المعتمدة:

### المعايير العلمي (التخصصي):

من النقاط التي يجب على الطالب المتربص ملاحظتها عند اختيار مشرفه، أن يكون هذا الأخير متخصصا ، ويفضل أن يختار الطلبة الأستاذة الذين لديهم خبرة، ويفترض أن يكون المشرف - كما سبق أن أشرنا- عالما في تخصصه مجددا وليس مجرد مدرس لا تتعدى جهوده البحثية مستوى تبليغ تقنيات المنهج العلمي واكتساب



المعرفة فهو مسؤول عن تكوين شخصية الباحث المتربص علميا ومعرفيا ومنهجيا واخلاقيا بإسداء نصائحه للطالب المتربص حول اختيار طريقة ومنهاجا في مستواه وامكانياته المعرفية ويفيده في تكوينه وتخصصه ويتقدم به حين إنجازه خبرة إضافية لاختصاصه وينفع به مؤسسة من مؤسسات اختصاصه في وطنه. ومن اهم الصفات العلمية ان يكون المشرف من ذوي الصلة الوثيقة بتخصصات الطلبة المتربصين وان يلتزموا الموضوعية والأمانة.

**المعيار الفني التنظيمي:** وهو أن يتميز المشرف الذي يختار الطالب بالقدرة على تنفيذ العملية الإشرافية بشكل مطلوب وفي حدود قدراته وما يتناسب مع عبئه الأكاديمي المنوطة به. بحيث يتطلب ذلك من المشرف تدريب الطالب على التدريس بكل خطواته ومعرفة مهاراته وتكوينه كأستاذ في المستقبل وكذلك رعاية منجزاته وأعماله وتوجيهها نحو المعيارية المطلوبة في جميع مراحل تربصه وتعليمه قيمة الزمن وبذل الجهد والمال في سبيل الأمم والشعوب، ويشير زاهر ( 1995 ) إن عملية الإشراف على الطالب المتربص تحتاج إلى جهد كبير ووقت كاف، لأنه من الصعب أن يقوم بذلك أي مشرف لديه أعباء تدريسية كبيرة، والتزامات عديدة ومتنوعة، كون ذلك ينعكس سلبا على ادائهم الإشرافي ، و على المستوى الطالب المتربص الذي يشرف عليها .

**المعيار الشخصي:** في مجال اختيار المؤطر ومن المعايير الشخصية ان المؤطر هو الذي يكون قادرا على توجيهك وتشجيعك ونقدك أثناء تربصك والذي يتمكن من إلهامك بصفة ملحوظة بتسهيل بداياتك.

## 2. عملية التقييم.

### 1.2 تعريف التقييم.

إن التقييم التربوي عبارة عن عملية إصدارتكم على قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات وهو بهذا المعنى يتطلب استخدام المعايير أو المستويات لتقدير هذه القيمة كما يشمل معنى التحسن أو التعديل أو التطور الذي يعتمد على هذه الأحكام. وهو أيضا عملية الهدف منها تقدير قيمة الأشياء باستخدام وسائل القياس المناسبة لجمع البيانات وإصدار الأحكام. وهو عملية التحقيق من صحة أبعاد قرار معين أو انتقاء معلومات وتجميع وتحليل وتفسير بيانات بغرض الحكم على قرارات أو انتقاء أفضلها وأكثرها مناسبة للموقف. (برباش، 2015، صفحة 39).

## 2.2 هدف التقييم.

إن عملية التقييم تهدف إلى مساعدة المدرس المتربص على معرفة مدى نجاحه في أداء مهمته وكذلك مدى استفادة التلاميذ من الدرس بإضافة إلى التحقيق من نجاحه البرامج التربوية البدنية والرياضية بالمدرسة، كما يهدف كذلك إلى أثر البرامج على تغيير السلوك واكتساب مهارات عديدة فهي تساعد في عملية التوجيه والتدريب. ويمكن حصر أهداف التقييم فيما يلي:

- يهدف التقييم أساسا لوضع التخطيط السليم في المستقبل.
- يعتبر التقييم مؤشرا لكافة طرق تدريب المتربص ومدى مناسبتها لتحقيق الأهداف المرجوة.
- يعتبر التقييم مؤشرا لتحديد مدى ملائمة التربص مع إمكانيات الطالب.

- يعتبر التقييم مرشداً للمشرف لتعديل وتطوير الخطة التدريبية وفقاً للواقع التنفيذي.

- يساعد التقييم المتربص والمشرف في معرفة المستوى الحقيقي للمتعلم ومدى مناسبة

- التربص لإمكانياتهم وقدراتهم وكذلك تجاوبهم. (برباش، 2015، صفحة 49).

### 3.2 أنواع التقييم:

#### أ. التقييم الذاتي

حيث يلجأ الفرد إلى المقاييس الذاتية وحدها في عملية التقييم ويمكن تسمية التقييم المتمركز حول الذات أي أحكام الفرد بقدر ارتباطها بذاته، وهو يعتمد في هذه الأحوال على المعايير الذاتية مثل: المقابلة الشخصية، المكانة الاجتماعية، فقد تكون أحكاماً للفرد في صورة قرارات سريعة لا يسبقها فحص كاف لمختلف جوانب الموضوع فتكون مجرد آراء.

وفي المجال التربوي المدرسي قد يكون تقييم المدرس لنفسه أو التلميذ لنفسه أسلوب من أساليب التقييم الذاتي، وتدعو إليه التربية الحديثة في كل مراحل التعليم. (محسن، 2009، صفحة 29).

#### ب. التقييم التكويني:

يعتبر سكر يفن 1967م (Scriven) أول من اقترح التقييم التكويني في مجال تطوير المناهج الدراسية وهو يرى أن هذا النمط من أنماط التقييم ينظم جميع البيانات المختلفة والملائمة أثناء بناء المناهج البرامج الجديدة أو تجريبها وذلك

على أساس أن أي تعديلات في المناهج أو البرامج يجب أن تتم وفق لهذه البيانات

يعتبر التقييم التكويني مقيد القائمين على إعداد البرامج والمناهج التعليمية، كما انه مفيد بالنسبة للتدريس والتعليم، حيث يتضمن إجراءات منظمة ثم أثناء عملية بناء المناهج وأثناء التدريس وذلك بغرض تحسين هذه العمليات أو وسائل مستخدمة فيها. (محسن، 2009، صفحة 30).

وتكمن قوة التقييم التكويني بمدد القائمين به لمعلومات التغذية الراجعة والتي تلعب دورا رئيسيا بالنسبة للتعلم، ولعل أهم ما يميز التقييم التكويني انه يعمل دائما في ظل مبدأ ملائمة النظم والبرامج لحاجات الناس بدلا من ملائمة الناس لحاجات النظم والبرامج فهو يعمل دائما على توفير البيانات التي تقيد في جعل العمليات المختلفة أكثر كفاءة أي انه يهتم بعمل على توفير الوسائل والطرق اللازمة لتحسين العمليات أكثر من اهتمامه على توفير الوسائل والطرق اللازمة لتحسين العمليات أكثر من اهتمامه بإصدار أحكام التقييمية على النتائج.

### ج. التقييم التجميبي (التحصيلي):

إن غالبا ما يستخدم التقييم التجميبي في نهاية الزمن المخصص لتدريس وحدة دراسية أو مقرر دراسي في نهاية الفصل أو العام الدراسي أو في نهاية برنامج تدريبي أو برنامج تعليمي معين وهو يتقرر كنمط تقييمي لتحقيق أغراض محددة قد تكون التحقق من مدى فعالية البرامج أو المنهاج أو تقييم التقدم، كما يغلب استخدام التقييم التجميبي في مدارس التعلم العام حيث تتم تطبيق اختيارات الورقة والقلم في نهاية التدريس الوحدة أو إن تلك الممارسة التربوية التي يقوم بها المدرس أو جهاز خاص مكلف على

التلاميذ في نهاية تعليم معين قصد الحكم على نتائجه أو إصدار أحكام نهائية على فعالية عملية تعليمية منة حيث تحقيقها للأهداف المحددة بمقرر دراسي أو جزء منه خلال فترة دراسية البرنامج الدراسي المعين. (عبدالمنعم، 2015، صفحة 22).

#### د. التقييم التتبعي:

لا تقتصر إجراءات التقييم البرامج والمناهج على الانتهاء من عملية التقييم التجميعي ويرجع ذلك إلى وجود مجموعة من العوامل والمتغيرات التي قد تطرأ على البيئة والمجتمع الذي تتم فيه هذه البرامج والمناهج حيث أن هناك بعض التغيرات التي تطرأ على حاجات الأفراد كالوسائل التكنولوجية المستخدمة والسلوك الاستهلاكي لبعض الأدوات والأجهزة وانتقال بعض الأفراد الذين يقومون بعملية التقييم إلى غير ذلك من المتغيرات الجديدة والتي تستلزم المتابعة المستمرة لعملية تقييم البرامج والمناهج وملاحظة ملامتها لظروف البيئة والاجتماعية أو التنبه إلى مجموعة التعديلات التي يجب إدراجها بغية تحقيق الغايات العليا.

ويطلق على نمط التقييم الذي يتبع تقييم البرامج والمناهج عبر مراحل مختلفة اسم التقييم التتبعي أو التقييم الطولي وهو نمط تقويمي يأتي مع التقييم التجميعي ضمن استراتيجيات التقييم اللاحق والتي ينظمها التقييم النهائي للنظم وذلك بغرض الوقوف على مستوى الكفاءة إلى يصل إليها المتعلم . (سمير، 2009، صفحة 78)

### 3. تعريف الأداء الوظيفي.

اهتم العديد من الباحثين بالجانب النظري والتطبيقي لإشكالية الاداء الوظيفي، وهذا نظرا للأهمية البالغة التي توليها الدولة للأداء، باعتباره الأساس للقيام بمختلف الأنشطة المرتبطة بالأنظمة الفرعية، وبالتالي فهو يعتبر علاج لحل الكثير من المشكلات، لاسيما مشكلة محدودية الموارد خاصة منها البشرية من جهة، وتحقيق الأهداف التي تصبو إليها مؤسسات الدولة من جهة أخرى، وهذا ما ينطبق على أداء الطالب المتربص.

### 1.3 تعريف الاداء

يرتبط مفهوم الأداء أساسا بكل من سلوك الفرد بصفة خاصة الموظف والمؤسسة بصفة عامة، ويحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة، باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة، لذلك اختلف العديد من الباحثين في تعريفه، حيث لازال هذا المفهوم محل جدل واسع بينهم، لاسيما في مجال الإدارة والتعليم، الا انهم يتفقون بان الأداء يجمع بين كل من الكفاءة والفعالية، ومن بين التعاريف الواردة ما يلي: (عبدالمنعم، 2015، صفحة 22)

- البحث عن تعظيم العلاقة بين الموارد والنتائج وفق أهداف محددة.
- الأداء يعكس قدرة الفرد والمؤسسة على تحقيق أهدافها، ولاسيما الطويلة الأجل التي تتمثل في البقاء والنمو والتكيف باستخدام الموارد المادية والبشرية بالكفاءة والفاعلية العاليتين، وفي ظل الظروف البيئية المتغيرة.

- محصلة لكافة الأفعال والعمليات التي تقوم بها الافراد، وأي خلل في أي منها لابد وان ينعكس على الأداء الذي يعد مرآتها.
- هو فعل يعبر عن مجموعة من المراحل والعمليات وليس النتيجة التي تظهر في وقت من الزمن.
- الفعل الذي يقوم بتحويل المدخلات إلى مخرجات ذات مواصفات محددة، والذي يمكن قياسه انطلاقا من ثلاث مؤشرات أساسية تتمثل في كل من الخدمة والرضى والقيمة الاجتماعية والسياسية.
- الطريقة أو الوسيلة التي يحقق الفرد متطلبات وأهداف الوظيفة التي يمارسها في المؤسسة.
- الأداء هو إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز حيث يتم التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة، وهذا من خلال درجة تحقيق وإتمام مهام وظيفته، بالإضافة الى المسؤولية الكلية للمديرين تجاه تحقيق هذه الأهداف.
- الأداء يستوجب مجموعة من المتطلبات، أهمها وجود إدارة عليا تتميز بالالتزام وبعد النظر، مشاركة كل الأفراد، توفر مهارات متعددة وكفاءات متميزة تسعى دوما لتحسين الأداء، ضرورة التقييم الحيادي والموضوعي للأداء الحالي والمستقبلي للمؤسسة، ويمكن إنجاز هذه المتطلبات وفق مجموعة من الشروط منها اندماجها في المناخ البيئي، تنمية الإحساس بالمسؤولية الجماعية لدى مجمل الموظفين، التحلي بأخلاقيات وقيم العمل الإيجابي، ترقية الرصيد المعرفي لدى الموظفين ، إتباع منهجية مناسبة للبحث عن المشكلات واتخاذ القرارات، جعل الموظف مركز مجمل نشاطات المؤسسة. (الحق، 2012، صفحة 60)

## 2.3 تعريف الكفاءة والفعالية

يعتبر هذان المفهومان من أشد المفاهيم المرتبطة بالأداء ويعتبر الكثير من الباحثين بأن الكفاءة والفعالية هما البعدان الرئيسيان له وسنحاول فيما يلي البحث في هذين العنصرين وتحديد طبيعة العلاقة بينهما.

## أ. تعريف الكفاءة :

هي القدرة على تحقيق الاهداف وذلك من خلال استخدام الموارد بالقدر المناسب وفق معايير محددة.

وهي الحصول على ما هو كثير نظير ما هو قليل أي إبقاء الامكانيات في الحدود الدنيا والاهداف في الحدود القصوى وهي تقتصر فقط على استخدام الموارد المتاحة أي أنه يرتبط بالدرجة الأولى بالعلاقة بين المخرجات والمدخلات. (سمير، 2009، صفحة 37)

## ب. تعريف الفعالية :

هي أداة قياس قدرة الوحدة على تحقيق أهدافها المخططة وعلى هذا الأساس يتم قياس فعالية الوحدة بنسبة ما تحققه من نتائج فعلية إلى ما كانت ترغب في تحقيقه طبقاً للخطة .

فالفعالية بذا المفهوم ترتبط بكمية المخرجات النهائية دون النظر إلى كمية الموارد المستنفذة في سبيل الحصول عليها، هنا يكون البحث في الفعالية مقترنا بحجم الفارق الموجود بين الأهداف المحققة والمخطط لها إيجابيا كان أو سلبيا.

## ج. الربط بين الكفاءة والفعالية :



يظهر من خلال التعريف أن الكفاءة جزء لا يتجزأ من الفعالية إذ أن الوصول إلى الأهداف المخطط لها أو تقليص الفارق بين الإنجاز الفعلي والمخطط قد يتم بالضغط على تحسين استخدام الوظيفة أو المنصب، ويتسنى من هذه الزاوية رؤية التقارب الشديد بين المفهومين لكننا نجد انهما يتباعدان إذا نظرنا إلى الكفاءة على أساس انها مجموعة من المعايير الواجب تطبيقها والعمل عليها من أجل الوصول الى الاهداف.

وقد لا يمكن تبني هذه الفكرة لوحدها كسبيل لتحقيق النجاح بل إن عزلها عن المنهج المؤسس على ضرورة وضع الخطط وتحديد الأهداف يجعل منها غير عملية تماما. إن الكفاءة من هذا المنطلق ستمكن المؤسسة من فعل الأشياء بالشكل الصحيح لكنها لا تقدم حولا بخصوص فعل الأشياء الصحيحة، وهي الفعالية. (سندي، 2002، صفحة 40).

فالنظر إلى أحد العنصرين دون الآخر لا يكفي لتحقيق الأداء الذي تسعى الجهة المعنية لبلوغه، وهذا ما نجده في هذه الزاوية من التفكير والتي تختلف جذريا وبشكل واضح مع الفكرة التي تنظر إلى الفعالية والكفاءة على انها جسم واحد لا ينفصل.

ويكون الفصل في هذا الموضوع بالقول أن لكل من الكفاءة و الفعالية جزء يتم الآخر فالفعالية هي فعل للأشياء الصحيحة أما الكفاءة فهي فعل الأشياء بالشكل الصحيح.

#### 4. معايير تصنيف الاداء

##### 1.4 التصنيف حسب معيار البيئة

أ. أداء البيئة الداخلية للمؤسسة.

يرتبط أساسا بجميع الأداءات الموجودة داخل المؤسسة سواء تعلق الأمر بالأفراد أي رأس المال البشري أو الأداء التقني أو المالي إذ أن الأداء الداخلي أو أداء البيئة الداخلية يتعلق بكل ما يمكن للمؤسسة التحكم فيه والتأثير عليه متمثلة في جميع النشاطات والوظائف التي تنحصر في العمليات الإدارية وبالتالي هي نتيجة تفاعل مختلف أداءات الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وهذا ما يؤثر على الطالب المتربص والأستاذ المشرف.

### ب. أداء البيئة الخارجية للمؤسسة:

ونقصد به أداء جميع العوامل المحيطة والمؤثرة بشكل أو بآخر على الأداء الداخلي للمؤسسة سواء بالسلب أو بالإيجاب وتشمل أداء الحكومات في الجانب الكلي بالإضافة إلى أداء مختلف المديرين، رؤساء المصالح، الموظفين والوسطاء. وهذه الأداءات تؤثر لا محالة على المؤسسة بنسب متفاوتة فتمس جانب الكفاءة والفعالية من حيث الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة التي تقدمها البيئة الخارجية أو من حيث القدرة على تحقيق الأهداف، والتي غالبا ما تتأثر بالعوامل الخارجية غير المتوقعة كالتغيرات في القوانين والسياسات المؤثرة بشكل مباشر على قدرة المؤسسة في إنجاز ما خطط له ولا ينجو الطالب المتربص والأستاذ المشرف من هذه المعادلة. (علي، 2017، صفحة 27).

ومما سبق يمكن اعتبار البيئة معيار تصنيف قادرا على توضيح مفهوم الأداء بشكل جيد وذلك من حيث كونها قابلة للتحكم من جهة عندما يتعلق الأمر بأنشطة المؤسسة الداخلية أو غير قابلة للتحكم بها مما يفرض على المؤسسة محاولة التكيف

معها، وبطبيعة الحال على الطالب المتربص والأستاذ المشرف حلقة ضعيفة نسبة بالبيئة الداخلية والخارجية المحيطة بهما.

#### 2.4 التصنيف حسب معيار الزمن

##### أ. الأداء في المدى القصير

يعني قدرة الجهة المعنية سواء افرادا او مؤسسات على تحقيق أهدافها على المدى القصير ليصبح الأداء في هذا المعيار متعلقا بما يلي :

- الخدمة: ويعبر عن قدرة الجهة على خلق مخرجات وفقا لمتطلبات البيئة الخارجية.
- الكفاءة: تعبر عن الكيفية التي تؤدي بها الأعمال وهي نسبة = المخرجات / المدخلات.
- الرضا: وذلك باعتبار النظام الاجتماعي يهدف إلى تحقيق الإشباع من خلال تفاعل الأفراد ضمن نظام معين، هذا الإشباع يتمثل في تحقيق الرضا النفسي الاجتماعي في مكان العمل ولا يتم هذا إلا بالتححرر من السلوكيات غير الملائمة والحصول على حصص من المنافع الإضافية والقدرة على الحوار والتفاوض. (حرفوش، 2006، صفحة 83)

##### ب. الأداء في المدى المتوسط :

يتمثل في عنصرين مهمين يعكسان مفهوم الأداء وهما : (حمدي، 2014، صفحة

(40

التكيف: يشير إلى قدرة الفرد أو المؤسسة على التفاعل مع المتغيرات المحيطة بها ومحاولة تغيير الأنشطة كلما لزم ذلك، ويعتبر التنافس من أهم الدوافع التي تحفز على تعديل الأهداف أو إعادة النظر في الموارد التي تستخدم ، فمسألة القدرة على التكيف مرهونة بعامل المرونة الذي يعتبر عنصرا مهما في هذه العملية.

النمو: وهو مفهوم يدل على الاستمرارية التي هي أساس البقاء، والذي يعتبر الهدف الرئيسي لكل فرد، إن النمو سيمكن من تحقيق الأهداف الاجتماعية المرغوب حصولها كابتلاع البطالة وإحداث الفارق في الثقافة التي تنتشر طرديا مع نسبة نموها.

### ج. الأداء في المدى الطويل :

يعكس مفهوم البقاء في ظل كل المتغيرات البيئية على الصعيد الكلي متمثلا في: الحكومات والاقتصاد والسياسات المالية.

إن البقاء لا يتم إلا بوجود تخطيط إستراتيجي بعيد النظر قادر على تحقيق هذا القصد، ووجود تصور واضح للأداء بطرفيه (الكفاءة والفعالية) لا بد أن ينعكس على صورة البقاء مكسبا بذلك الثقة المنشودة للمواطن، وهذا ما يستدعي تفكيراً عميقاً يصب في القدرة على الحفاظ بالأداء العالي لزمن يمكن للأجيال الصاعدة الاستفادة منه. (حمدي، 2014، صفحة 45)

### 3.4 التصنيف حسب المعيار الوظيفي

هذا التصنيف ينظر لأداء كل وظيفة على حدى مركزين بذلك على تلك التي تكتسي أهمية كبرى.

أ. أداء وظيفة الجودة :

يظهر الأداء في قدرة الفرد على التحكم بمعايير الجودة المطلوبة في دائرة اختصاصه، طريقة العمل، كفاءة العمال، التحكم بالوقت، المراقبة، معدل التأخر في أداء الخدمة.

ب. أداء وظيفة الموارد البشرية :

تعتبر وظيفة الموارد البشرية من أهم وأصعب الوظائف في تحديد مفهوم الأداء، إذ أن العنصر البشري عنصر متغير يصعب تحديد كفاءته وفعالته بشكل واضح، وقد يستعين القائمون على تحديد أداء العنصر البشري على مؤشرات المستوى العلمي والمهارة الفنية إلا أنها تبقى جد قاصرة عن إعطاء التقييم الكامل فالجانب النفسي كالعامل تحت الضغط والتوتر عوامل لا يمكن إخضاعها للدراسة أو الوصف الذي يمكن معه تحديد الأسباب بشكل دقيق. (الحق، 2012، صفحة 23)

4.4 معيار الشمولية:

ينقسم الأداء عموماً إلى نوعين وهما الأداء الكلي والأداء الجزئي :

- فالأداء الكلي هو الأداء الذي يتمثل في مدى مساهمة جميع الأنظمة الفرعية المكونة للمنظمة في بلوغ الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً، وبالتالي فهو نتيجة التفاعل المتبادل والانسجام والتنسيق التام بين مختلف هذه الأنظمة،
- في حين يتمثل الأداء الجزئي في مدى قدرة النظام الفرعي في تحقيق أهدافه بما يتماشى وأهداف النظام الكلي، حيث يشمل: الأداء السياسي، والأداء الاجتماعي، والأداء الاقتصادي، والأداء الثقافي، والأداء التكنولوجي، وهناك

التصنيف حسب الأجل حيث نجد كل من الأداء في الأجل القريب، والأداء في الأجل المتوسط، والأداء في الأجل الطويل، وحسب وظائف المؤسسة وفق هذا التصنيف هناك أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الموارد البشرية، أداء وظيفة الخدمات، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الجودة، وحسب وظائف التسيير هناك أداء وظيفة التخطيط، أداء وظيفة التنظيم، أداء وظيفة التوجيه، أداء وظيفة الرقابة، بينما التصنيف حسب مستويات التسيير في المؤسسة هناك أداء مستوى التسيير الاستراتيجي، وأداء مستوى التسيير التكتيكي، وأخيرا أداء مستوى التسيير التشغيلي. (الحق، 2012، صفحة 52)

## 5. الكفاية

### 1.5 تعريف الكفاية

يعتبر مفهوم الكفايات من المفاهيم الجديدة في المجال التربوي والبيداغوجي، سواء في مجال التدريس بالمؤسسات التربوية أو في المجال التكويني، وقد أصبح نجاح المعلم في أدائه التدريسي مقرون بمدى امتلاكه الكفايات اللازمة لفعل التدريس، ويمكن اعتبار لكفاية مكتسبا كامنا لدى الفرد، حتى يتم ممارستها في وضعيات ملائمة لها، إذ يمكن لهذه الكفايات أن تنمى وتتطور لدى المعلم من خلال المؤهل الأكاديمي لديه، ومن خلال أيضا خبرته ودرايته بمجال وشؤون التدريس وكيفية إدارته، فعلى المعلم في المجال التربوي أن يتوفر على مجموعة من الكفايات تمكنه من السير الحسن في العملية التعليمية، وتضمن نجاحه فيها، وتتمثل هذه الكفايات في كفايات التخطيط، كفايات التنفيذ، كفايات التقويم، كفايات إدارة الصف والتنظيم، كفاءات الاتصال والتفاعل الصفّي، وغيرها من الكفايات الأخرى، وقبل التطرق إلى هذه بالتفصيل،

يجدر التعريف أولاً بمفهوم الكفاءات وجاء في معجم متن اللغة : والكفاية ما به سد الخلة وبلوغ المراد.

وعليه فإن الكفاية في اللغة العربية تعني قدرة الفرد على القيام بمهام معينة على أحسن وجه، بحيث يستغني عن غيره ولا يحتاج إلى مساعدته.

ويختلف هذا المفهوم عن معنى الكفاءة من ( كفاً ) وتعني حالة يكون بها شيء مساوياً لشيء آخر، ومنها ( الكفو والكفاء ) النظير والمثيل، ي قال تكافأ الشيطان، أي تماثلاً، ومنه الكفاءة في النكاح، وهو أن يكون الزوج مساوياً للزوجة في حسبها ودينها وغير ذلك، ويقول العرب في كلامهم : الحمد لله كفاء الواجب، أي قدر ما يكون مكافئاً له.

وعليه فإن الكفاءة في اللغة لا تستخدم إلا بمعنى الشبيه والنظير، وما يؤكد ذلك أن مجمع القاهرة لم يقر استعمال الكفاء بمعنى القوي القادر، وأن مجلة مجمع اللغة العربية بدمشق خطأت من يقول فلان كفاء لملء هذا المنصب، لأن الكفاء لا تعني إلا المثيل، والصواب هو العالم الكافي، أي صاحب الكفاية. (كبراني، 2014، صفحة 336)

بالرغم من تعدد تعريفات الكفاية الذي يلاحظ لدى مراجعة الأدب التربوي المتعلق بالموضوع، إلا أننا نستطيع أن نؤكد أن ذلك لم يؤدي إلى اختلاف كبير حول تحديد مفهوم الكفاية، ومنها:

تعريف بيرينو " (Perrenoud, 1999) هي قدرة الشخص على تفعيل موارد معرفية مختلفة لمواجهة نوع محدد من الوضعيات

ويعتقد بيرينو أن هذا التعريف يركز على أربعة معطيات:

- إن الكفايات ليست في حد ذاتها معارف أو مهارات أو مواقف لكنها تفعل وتدمج وتتسق بين هذه المعارف.
- لا يكون لتفعيل هذه الموارد معنى إلا في إطار وضعية، وكل وضعية هي فريدة من نوعها.
- التعبير عن الكفاية يمر عبر عمليات عقلية معقدة، تضم بنيات ذهنية تتيح تحديد إنجاز مهمة تلائم نسبيا الوضعية المقترحة.
- تبنى الكفايات من خلال عملية تكوين، لكن تلقائيا كذلك بالإبحار اليومي للممارس من وضعية عمل إلى أخرى.

## 2.5 تعريف الكفايات التدريسية:

يذهب " درة " إلى تعريف الكفاية التدريسية بأنها " تلك المقدرة المتكاملة التي تشمل مجمل مفردات المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو جملة مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفاعلية.

أما باتريسيا Patricia M.Kay فإن الكفايات ما هي إلا الأهداف السلوكية المحددة تحديداً دقيقاً والتي تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية



للمعلم إذا أراد أن يعلم تعليماً فعالاً، أو أنها الأهداف العامة التي تعكس الوظائف المختلفة التي على المعلم أن يكون المعلم قادراً على أدائها.

من التعريفات السابقة تمكنا من استخلاص النقاط الآتية: (محمد، 2017، صفحة 18)

- الكفاية التدريسية للمعلم تكتسب بفضل الإعداد الوظيفي، ويكون ذلك من خلال الإعداد الأولي للمعلم في معاهد التكوين أو في كليات التربية، أو من خلال التكوين والإعداد الوظيفي المستمر للمعلم في إطار استراتيجية التكوين التي يقترحها المشرف التربوي وينفذها ميدانياً، وتتضمن استراتيجية التكوين أسلوب الإشراف.

- تعبر الكفاية التدريسية عن مجموع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها المعلم.

- تظهر الكفاية التدريسية في سلوكات المعلم التدريسية داخل الفصل.

- تعبر الكفاية التدريسية عن مستوى معين من التمكن من أداء المعلم للسلوك التدريسي واتقانه له.

- تعبر الكفاية التدريسية عن أداء المعلم للسلوك التدريسي بدرجة عالية من التمكن وبأقل وقت وجهد ممكنين.

- تقاس الكفاية التدريسية بمعايير خاصة.

### 3.5 خصائص الكفايات التدريسية:

للكفايات التدريسية العديد من الخصائص من أهمها:

أ. العمومية

يرجع ذلك إلى وظائف المعلم التي تكاد تكون واحدة من كل المراحل التعليمية، وفي كل المواد الدراسية، وطبيعة عملية التدريس فيها متشابهة إلا أن سلوك التدريس كأسلوب لدى كل معلم من المعلمين يختلف باختلاف المراحل التعليمية المتعددة والمواد الدراسية المختلفة، أي في ضوء اختلاف المحتوى التعليمي الذي يدرسه. كما تعود العمومية لوجود كفايات عامة لكل تخصص معين دون الآخر.

### ب. التغيير

إذا كانت أهداف المناهج الدراسية متغيرة، فإن جميع خبرات المنهج التي تعكس هذه الأهداف وتحققها، في ضوء كثير من المصادر التي يتم الرجوع إليها عند بناء أو تطوير المناهج الدراسية والمتمثلة في أوضاع المجتمع وفلسفته، وطبيعة التلاميذ، والتغيرات التي يمكن أن تحدث لهم وكذلك التطور في بنية المادة الدراسية، مما يجعلنا نبحث عن المزيد من كفايات التدريس التي يمكن أن تحقق هذه الأهداف.

### ج. التفاعل:

السلوك التدريسي بطبيعته معقد ومركب، بمعنى أنه لا يمكن عزل نمط محدد له من أنماط السلوك التدريسي دون غيره، ولذلك يكون من الصعب فصل كفاية تدريس معينة عن غيرها من الكفايات التدريسية الأخرى (هدف، كفاية، سلوك).

### 4.5 مصادر اشتقاق الكفايات التدريسية

#### أ. الإطار المرجعي النظري للكفايات التدريسية:

ينطلق أصحاب هذا التوجه من نظرية تربوية كأساس نظري في اشتقاق الكفايات التدريسية، وهذا يعني أن تكون الكفايات التي يتم اعتمادها منسجمة ومتوافقة مع مرتكزات النظرية التربوية المعتمدة.

وقد أكد أهمية هذا المصدر في اشتقاق الكفايات التدريسية كل من " باتريسيا " و"لورانس " و " نورمن دودل".

### ب - منحى الإطار المرجعي التحليلي في اشتقاق الكفايات التدريسية :

ويعتمد هذا المنحى على تحليل المهام التدريسية والوظائف الواجب توفرها لدى المعلم ليتمكن من القيام بالأدوار والأداء المنوط به، وليحقق النتائج التعليمية المرغوبة.

ويمكن أن يأخذ هذا المنحى أحد الشكلين الآتيين:

- تحليل مهام المعلم ووظيفته : يقوم هذا الشكل على مراقبة عمل المعلم في الموقف التدريسي وتحديد الكفايات التدريسية التي يظهرها المعلم في ذلك الموقف، واعتماد تلك الكفايات كمحك في الحكم على كفايات المعلمين، أو إدراجها ضمن البرامج التدريبية للمعلمين، ويتم ذلك من خلال تحليل المهام التدريسية للمعلم، ووضع معايير مرغوبة لأداء كل مهمة، ثم ترجمة هذه المعايير إلى أهداف تفصيلية يهتدى بها في تقرير المحتويات.

والخبرات التدريسية وأساليب التقويم الملائمة لكل هدف، أي أن وصف المهام ما هو إلا تحويل الأهداف النهائية إلى أهداف ممكنة .

- تحليل مهارات التعليم : ينطلق هذا الشكل من فكرة أساسية وهي أن التعليم يتضمن أنواعا من النشاط كالشرح وطرح الأسئلة والعروض التوضيحية والتجارب العملية وغيرها من الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق وظائف معينة في العملية التعليمية، كالكشف عن الاستعداد للتعلم، وتنظيم الخبرات التعلمية الملائمة، وحفز التلاميذ للتعلم.

إن تحليل هذه الأنشطة يسمح باكتشاف مهارات أساسية لازمة لأدائها بصورة مرضية.

### ج - منحى تغيير البرنامج القائم :

يعتمد هذا المنحى على فكرة إعادة صياغة المساقات الدراسية المعتمدة في البرنامج التدريبي القائم، وفق فلسفة تكوين المعلمين المبني على أساس الكفايات التدريسية.

#### د - إطار البحوث كإحدى مصادر اشتقاق الكفايات :

رغم اتفاق الباحثين المهتمين بمراجعة ودراسة البحوث المتعلقة بتكوين المعلمين على وجود نقص في المعلومات الصادقة المتعلقة بسلوك المعلم الصفي، والذي يمكن أن يحدد للقائمين على تدريب المعلمين مهارات التعليم، إلا أن هناك مجموعة بحوث تمت في مجال حركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات، وهي مصنفة على النحو الآتي:

- **بحوث تحليل التفاعل** : حيث أظهرت البحوث المتعلقة بالتفاعل اللفظي في غرفة الصف وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تدريب المعلمين وتحسين تفاعلهم اللفظي.

- **بحوث التعليم المصغر** : لقد وجد كل من " توكر " و " بيك " أثناء م ا رجعتهما للبحوث المتعلقة بالتعليم المصغر أن التدريب بهذا الأسلوب من التعليم يؤدي إلى تحسين فاعلية المعلمين، ويحدث تغييرا ايجابيا في اتجاهات المعلمين، وفي مهاراتهم، وتحسين علاقاتهم مع التلاميذ، كما أنه يحسن التفاعل اللفظي .

- **بحوث تعديل السلوك**: تعديل السلوك هو أسلوب تعليمي يؤكد على تحديد الأهداف السلوكية، وتعزيز السلوك المرغوب مع تغذية راجعة فورية. ولقد طبق هذا النمط من خلال التعليم المبرمج الذي هو تطبيق لنظرية الإشراف الإجرائي، والذي يعرف بأنه عملية تشكيل أو صياغة السلوك الإنساني بأنماط معينة بقوى خارجية.

- **بحوث معايير أداء المعلم** : تربط هذه البحوث بين سلوك المعلم والنتائج التعليمي، ويعتقد البعض أن هذا النوع من البحوث هو أفضلها، ذلك أن معيار تقويمه وصريح.

ويحدد " هوستون " مصادر اشتقاق الكفايات في ستة مصادر وهي:

- ترجمة المقررات إلى كفايات تدريسية أساسية وفرعية.
- تحليل المهمة التي يقوم بها المعلم.
- دراسة حاجات التلاميذ.
- تقدير احتياجات المجتمع ومتطلبات الوظائف وترجمتها إلى كفايات ينبغي توافرها لدى المعلمين.
- التصورات النظرية لأدوار المعلم ومهامه.
- تصنيف المجالات الدراسية إلى عناوين ذات مواضيع متشابهة ثم ترجمتها إلى كفايات تدريسية.

كما أضاف آخرون حمسة مصادر أساسية يمكن الاعتماد عليها وهي:

أ - **الخبرة الشخصية** : يقصد بالخبرة الشخصية رجوع الباحث التربوي إلى خبرته السابقة لاستقصاء المهام والأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المعلم داخل الفصل الدراسي، والتي ي توقع أن تكون لها أثر فعّال في ناتج العملية التعليمية. وبما أن اشتقاق الأهداف وتحديد مجالاتها وصياغتها يتم وفق رؤية منهجية تستند على تقييم الواقع، وعلى فهم وإدراك العلاقات بين الوسائل والأهداف، فإنه كلما كانت خبرة الباحث معمقة ومتنوعة في مجالات التدريس والإشراف التربوي كلما كانت أحكامه أقرب إلى الدقة والموضوعية.

ب - **الملاحظة الموضوعية** : وتعني الأسلوب العلمي المنظم الذي يلجأ إليه الباحث في تسجيل مشاهداته لأنماط السلوك والأداءات التي يقوم بها المعلم أثناء عملية التدريس داخل الفصل الدراسي بهدف استنتاج الأداءات ذات الأثر الفعال في نمو التلاميذ.

- ج - التحقق التجريبي : ويتأتى ذلك بالرجوع إلى المتغيرات التي أثبتت التجربة أهميتها في الأداء التدريسي للمعلم،
- حيث أن النتائج التجريبية تتميز بالدقة والموضوعية في التنبؤ بأهمية متغيرات محددة في حالة تشابه ظروف التجربة، وتم التحكم في المتغيرات.
- د - مراجعة قوائم الكفايات السابقة : تعتبر بطاقات وقوائم الملاحظة في المجال التربوي مصدراً من المصادر التي لا يمكن الاستغناء عنها في اشتقاق الكفايات التدريسية، فهي تمثل خبرات الآخرين التي يجب الاستفادة منها، على أن يؤخذ في الاعتبار الأطر النظرية التي استندت عليها تلك القوائم.
- هـ - فلسفة وأهداف التعليم : تتضمن كل مرحلة من مراحل النظام التعليمي في المجتمع مجموعة من الأهداف التي يرجى الوصول إليها وتحقيقها، وتعتبر هذه الأهداف على اختلاف مستوياتها مصدراً لاشتقاق الكفايات التدريسية الأساسية والفرعية . (حرفوش، 2006، صفحة 65)

## 6. تصنيف مجالات الكفايات

تصنف مجالات الكفايات إلى: مجال كفايات التدريس، مجال كفاية تنفيذ الدرس، مجال كفاية تقويم الدرس، مجال كفاية إدارة الصف والتنظيم ومجال كفاية الاتصال والتفاعل الصفّي، وسيتم بيان ذلك وتفصيله فيما يأتي:

### 1.6 كفايات التخطيط للدرس :

التخطيط كما تعرفه " الفتلاوي " هو تصور المعلم المسبق للموقف والإجراءات التدريسية التي يضطلع بها والمتعلمين لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.

أمّا كفاية التخطيط للتدريس فيعرفها " الأزرق " بقدره المعلم على الإعداد المسبق والمنظم للموقف التعليمي بدقة وعناية، محددًا الخطوات والمراحل المطلوبة، وما يقتضيه من موازنة بين اختيار الوسائل والأنشطة المناسبة وبين الأهداف المرسومة.

ويؤكد الكثير من الباحثين أهمية كفاية التخطيط وضرورتها في نجاح المعلم في مهنته، حيث أنه يجعل المعلم أوضح فهماً لأهداف التربية، ويساعد المعلم على فهم أهداف التربية، ويقلل من العشوائية في التدريس.

وتلخص أهمية التخطيط للدرس في النقاط الآتية: (حسن، 2018، صفحة 258)

- يوفر التخطيط للمعلم الأمن والطمأنينة النفسية، ويزيل عنه مصادر التوتر، حيث يوقفه على خطوات التدريس، فيكون واثقاً من الخطوة التي هو فيها، والخطوة التي هو مقبل عليها.

- يوفر للمعلم خبرة تعليمية، حيث يساعده في أن يبدأ بالأهم، ويبين له متى ينتقل إلى الخطوة التالية.

ويتطلب التخطيط من المعلم القيام بالإجراءات الآتية:

- صياغة أهداف التدريس : وتمثل هذه الكفاية المحور الأساسي للنشاطات التعليمية التعليمية، ويقصد بها ما يختطه المعلم لدرسه من أهداف مستوعباً وسائل تحقيقها.

- تحديد طرائق التدريس - تحديد الوسائل التعليمية - تحديد استراتيجيات التدريس ،

وتتحدد في العناصر الآتية: (برباش، 2015، صفحة 46)

- التقسيم المتوازن للموضوعات على الزمن المعطى.
- مراعاة وضع العطل الرسمية والمناسبات الوطنية في الخطة.
- وضع جدول زمني دقيق بالحصص والأسابيع لتنفيذ الخطة المطلوبة.
- توزيع الموضوعات المقررة على الجدول الزمني.
- ويجب أن يتضمن المخطط اليومي (المذكورة) العناصر الآتية:
- صياغة الهدف العام للحصّة.
- صياغة الأهداف الإجرائية للحصّة بدقة.
- تحديد مجالات الأهداف ( المعرفية، او الوجدانية، والحس - حركية).
- توزيع الموضوعات المقررة على الجدول الزمني .
- ويجب أن يتضمن المخطط اليومي ( المذكورة ) العناصر الآتية:
- صياغة الهدف العام للحصّة.
- صياغة الأهداف الإجرائية للحصّة بدقة.
- تحديد مجالات الأهداف ( المعرفية، والوجدانية، والحس - حركية).
- تحديد الوسائل التعليمية المناسبة لموضوع الدرس والموقف التعليمي.
- تحديد أسلوب التدريس المناسب - تحديد دور المعلم والتلميذ في الخطة اليومية.
- التخطيط لتقويم الدرس الأسئلة والواجبات.



### 2.6 كفايات تنفيذ الدرس : (ممدوح، 2008، صفحة 195)

ويقصد بها سلوك المعلم التدريسي داخل الفصل الدراسي، الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف لدى التلاميذ، وتعد كفايات التنفيذ المحك العملي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة.

وتتطلب كفايات تنفيذ الدرس تمكن المعلم وقدرته على أداء المهمات التدريسية الآتية:

- تهيئة الدرس بطريقة تثير اهتمام التلميذ.
- تنويع طرائق التدريس (إلقاء، حوار ديداكتيكي. .).
- استخدام الوسائل التعليمية بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب.
- تنويع الأمثلة لتأكيد الفهم ومراعاة الفروق الفردية للتلاميذ.
- التركيز على فكرة واحدة في الوقت الواحد.
- التأكد من فهم التلاميذ قبل التقدم للنقطة التالية.
- الحرص على اكتشاف التلاميذ للمعلومات بأنفسهم بدل إعطائها لهم جاهزة.
- إنهاء الحصة في الوقت المحدد لها وتحقيق أهداف التعلم.
- تسجيل الملاحظات الهامة على المذكرة خلال التنفيذ.

### 3.6 كفايات تقويم الدرس : (حمدي، 2014، صفحة 75)

مجموع الإجراءات التي يقوم بها المعلم قبل بداية عملية التدريس، وأثناءها وبعد انتهائها، وتستهدف الحصول على بيانات كمية أو كيفية حول نتائج التعلم، بغية معرفة

مدى التغيير الذي طرأ على سلوك التلاميذ، وذلك باستخدام مجموعة أدوات (أسئلة شفوية وكتابية، أو ملاحظة أداء سلوكي محدد).

وتتضمن كفايات التقويم قدرة المعلم على أداء المهمات الآتية:

- مطابقة الأسئلة مع الأهداف.

- تنويع الأسئلة المطروحة ما بين الشفوي والتحريري والأدائي.

- التأكد من أن جميع التلاميذ يحصلون على فرص متساوية للإجابة وعدم التركيز على مجموعة معينة.

- صياغة الأسئلة بشكل واضح، بصفة مباشرة وبصورة دقيقة.

- القيام بمناقشة أهم عناصر الدرس.

#### 4.6 كفايات الاتصال والتفاعل الصفي : (عبدالمنعم، 2015، صفحة 46)

تؤكد معظم الدراسات التربوية في مجال التعليمية أن نجاح المعلم في تحقيق أهداف عملي التعليم والتعلم يعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة الاتصال بين المعلم وتلاميذه، وبين التلاميذ فيما بينهم.

ولتحقيق الاتصال بين المعلم والتلاميذ، وبين التلاميذ أنفسهم لابد من توفر البيئة المناسبة والمشجعة على التفاعل، ... ويطلق على جميع الأنشطة المتبعة من قبل المعلم والتلاميذ لاستمرار الاتصال بالتفاعل الصفي .

ويعرف التفاعل الصفي بأنه " أنماط الكلام أو الحديث المتبادل بين المعلم والتلاميذ داخل حجرة الدراسة، وتعكس هذه الأنماط طبيعة الاتصال بين المعلم وتلاميذه، وأثره

في المناخ الاجتماعي والانفعالي داخل حجرة الدراسة، وذلك على افتراض أن هذا المناخ يؤثر على النتائج النهائية للنظام التعليمي، وعلى اتجاهات المعلم نحو تلاميذه، واتجاهات التلاميذ نحو معلمهم."

كما تكمن أهمية التفاعل الصفي في العناصر الآتية: (علي، 2017، صفحة 85)

يساعد المعلم على تطوير طريقته في التدريس، عن طريق إمداده بمعلومات حول كل من سلوكه التدريسي داخل الفصل، ومعايير السلوك المرغوب فيه.

- يزيد من حيوية التلاميذ في الموقف التعليمي، إذ يعمل على تحريرهم من حالة الصمت والسلبية ولانسحابيه إلى حالة البحث والمناقشة وتبادل وجهات النظر حول القضايا الصفية المطروحة.

ويرى بعض الباحثين أن التفاعل الصفي يساعد على اكتساب التلاميذ اتجاهات إيجابية نحو المعلم ونحو المادة الدراسية، وينمي لدى التلاميذ مهارات الاستماع والتعبير والمناقشة، بما يوفره المعلم لتلاميذه من أمن وعدالة وديمقراطية .

وتبرز أهمية الاتصال والتفاعل الصفي كأحد مجالات التدريس التي ينبغي على المعلم أدائها بمستوى مرتفع من الإتقان، باعتبار أن هدف عملية التدريس هو محاولة نقل المتعلم من وضعة إلى وضعية أخرى، غير أن هذا النقل اللامادي ( المعرفي، أو الانفعالي، أو السلوكي ) لن يكون مجدياً ما لم يتم في إطار تواصل، أي أن درجة التأثير والتغيير في سلوك المتعلم تتأثر بطبيعة الاتصال وبدرجة التفاعل بين المعلم والمتعلم، ومنه فقد اعتبرت عملية الاتصال والتفاعل الصفي معياراً لكفاية المعلم التدريسية، وأحد المؤشرات القوية على نجاح المعلم في عمله.

وتشتمل الدراسة الحالية على مجموعة من الكفايات المرتبطة بمجال الاتصال والتفاعل الصفي والتي تعتبر من المؤشرات الأساسية لكفاية المعلم التدريسية.

وقد حددها الباحث في قدرة المعلم على إنجاز المعلم للكفايات التدريسية الآتية بمستوى محدد من الإتقان: (إيمان، 2009، صفحة 75)

- مخاطبة التلاميذ بأسمائهم أثناء عملية التعليم والتعلم الصفي.
- التعبير عن الاحترام للتلاميذ بالقول والعمل.
- تشجيع التلاميذ للتعبير عن أفكارهم بحرية.
- التعبير عن المشاعر الإيجابية نحو التلاميذ وأعمالهم الصفية.
- التحلي بروح الفكاها وتوظيفها بالشكل المناسب.
- إلقاء التحية على التلاميذ مصحوبة بابتسامة.
- الحضور مبكر للحصة والتحدث عفويا مع التلاميذ
- الإصغاء بشكل جيد لما يقوله التلاميذ، حين طرحهم أسئلة أو حين الإجابة عنها.
- تشجيع التلاميذ على الاستمرار في الحديث ببعض الإيماءات.
- مراعاة استخدام الصوت بانفعالات متنوعة.
- التحرك داخل القسم بشكل يستقطب أنظار التلاميذ.
- الاهتمام بمشاكل التلاميذ الشخصية والعمل على حلها.
- الاتصاف بالعدالة في علاقاته مع جميع التلاميذ
- القدرة على ضبط النفس - عدم الانفعال - إذا تعمد بعض التلاميذ استنزازه.
- استعمال التعبيرات والألفاظ الودية أثناء تفاعله مع التلاميذ .

## 5.6 كفاية ادارة الصف والتنظيم: (ايمان، 2009، صفحة 80)

تعرف كفايات إدارة الفصل الدراسي : مجمل السلوك التدريسي الفعال الذي ينعكس آثاره على كافة مهام إدارة وتنظيم الفصل الدراسي وذلك من أجل تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة في الحدود الزمنية المحددة لها.

ولقد اختلف العلماء على تعريف الإدارة الصفية، ويقدم كل منهم تعريفه الخاص به، ويعتبر التباين في تعريف الإدارة الصفية أمراً طبيعياً ذلك أن كل عالم أو باحث ينطلق من نظرية تربوية ونفسية مختلفة.

نلاحظ تركيز كانتر (canter) في نمودجه على التعليمات والقواعد السلوكية، كما نلاحظ تركيزه على استخدام المعلمين للتعزيز والعقاب، نستج إذن أن كانتر من أنصار النظرية السلوكية في علم النفس، أما كورين وميندلر & Curwin

mendler فيرك زان على أهمية تحقيق الانضباط الصفي وتعاون الطلبة مع المعلم عبر تعزيز شعور الطلبة بالكفاءة والقيمة، وعبر رفع دافعيتهم وتوفير فرص النجاح لهم. وهما في ذلك متأثران بالمدرسة الإنسانية في علم النفس، وهناك نموذج كونين (Kounin) في الإدارة الصفية والذي يركز على تحليل أداء المعلم وعلى المهارات التي يوظفها في التعليم وعلاقتها بمستويات انهماك الطلبة في أنشطة التعلم.

ومما سبق يمكن أن نعرف الإدارة الصفية على أنها تلك الإجراءات والخطوات التي يتخذها المعلم من أجل توفير بيئة صفية يسودها الانضباط والالتزام بالتعليمات، في جو من الاحترام والمودة والتعاون والانتباه، مما يوفر بيئة صفية ملائمة لعمليتي التعليم والتعلم.

محاوَر الإدارة الصفية: يشير كل من سميث ولازليْن في كتابهما الإدارة الصفية الفعالة إلى أن الإدارة الصفية نتاج لمزيج من المهارات المتضمنة في أربعة محاور أساسية تشتمل عليها عملية التدريس هذه المحاور هي:

- **الإدارة:** ويقصد بها المهارة في تنظيم وتقديم الدرس بطريقة تساهم في تحقيق انهماك عال للطلبة في عملية التعلم. ولتحقيق هذا يحتاج المعلم على القدرة على تحليل عناصر ومراحل الحصة المختلفة والى القدرة على الاختيار المناسب للمواد التعليمية والقدرة على تقليل أثر عوامل التشتت.

- **الوساطة:** وتشمل المعرفة بكيفية تقديم الإرشاد والتوجيه الذي يحتاجه الطلبة وكيفية تعزيز تقدير الطلبة لدواتهم، وأخيرا المهارة في تجنب المواجهة في غرفة الصف.

- **التعديل:** ويشتمل على فهم المعلم للاستراتيجيات المختلفة المتضمنة في نظرية التعلم واستخدام هذه الاستراتيجيات في تشكيل وتعديل سلوك الطلبة عبر برامج من التعزيز أو العقاب.

- **المراقبة:** ويقصد بها فحص فاعلية سياسة المدرسة في الانضباط ومقدار المساعدة التي تقدمها في خفض توتر المعلمين والطلبة وفي توفير بيئة ومناخ ايجابييين.

**دور المعلم في إدارة الفصل:** إن الإدارة الفعالة للفصل الدراسي هي تلك الإجراءات والخبرات التعليمية الايجابية التي تساهم بتحقيق أهداف التعليم والتعلم بمستويات جيدة يمكن ملاحظتها من المعلمين وادارة المدرسة والمجتمع ولكي ينجح المعلم في الإدارة الفعالة للفصل الدراسي لابد من أن يتسم بخصائص جمة تعمل في مجملها من رفع

- كفاية المعلم بإدارة أدواره المتعددة والتي تتضمن الدور القيادي للفصل الدراسي ونستطيع تلخيصها بالآتي: (ايمان، 2009، صفحة 84)
- امتلاك الأستاذ للسمات الشخصية والوظيفية التي تعمل على تفعيل إدارة الفصل الدراسي تأهل الأستاذ علميا وتربويا.
  - رغبة الأستاذ في ممارسة مهنة التدريس وتكوين اتجاهات ايجابية نحوها.
  - وضوح دور المعلم في مجال إصدار التوجيهات والمحافظة على النظام والضبط داخل الفصل الدراسي.
  - إتباع الأستاذ للأساليب التدريسية التي من شأنها خلق جو ديمقراطي داخل الفصل قائم على الاحترام والثقة والمحبة والطمأنينة.
  - استثمار الأستاذ لكل مصادر التعلم المتاحة.
  - تأكيده دعم علاقات بيئات التعلم المختلفة، والتي تتمثل ببيئة الفصل الدراسي والبيئة المدرسية والبيئة المحيطة بالمدرسة بيئة المجتمع المحلي.
  - مراعاته للفروق الفردية بين المتعلمين.
  - تأكيده على مظاهر الضبط الذاتي لدى المتعلمين.
  - اهتمامه بتنظيم البيئة المادية للفصل الدراسي.
  - حرصه على إشباع حاجات المتعلمين النفسية والاجتماعية ومنها الحاجة إلى الحب والتقدير وتحقيق الذات والانتماء للجماعة والاعتزاز بها.
  - تشجيعه للمتعلمين على القيام بالنشاطات الفردية والجماعية التي تنمي التعاون والتعاطف والمشاركة الوجدانية والفعلية.
  - تقديره لاهتمام المتعلمين وميولهم ورغباتهم.
  - تشجيعه للمتعلمين على تحمل المسؤولية وتدريبهم على القيام بأدوار قيادية.

- سعيه لفتح قنوات اتصال متعددة داخل الفصل الدراسي بينه وبين متعلميه وبين المتعلمين أنفسهم وبالشكل الذي يتيح فرص التفاعل وتبادل الخبرات والمعارف وفرص التحدث والتعبير عن الآراء.



## خلاصة الفصل

يحظى الاستاذ المشرف بور ريادي في عملية التربص، حيث يدخل مع المتربص ضمن متغير الكفايات لتحسين الاداء وتأدية المهام بأحسن وجه ممكن، وإن كفايات التدريس من أبرز العوامل والأساسيات التي يجب أن يتدرب عليها المعلم قبل الخدمة واثناءها خاصة منها كفايات التخطيط للدرس والتنفيذ والتقييم فهي تساعد في إنجاح العملية التعليمية وتفعيلها، كما تضمن الوصول إلى تحقيق أفضل النتائج في التعليم، وذلك من خلال بلوغ الأهداف التعليمية المسطرة، قبل انطلاق العملية التعليمية، كما تعكس كفايات التدريس لدى المعلم قدرته على إدارة الصف الدراسي وتنظيمه، وعلى خلق الاتصال والتفاعل بين أطراف العملية التعليمية، مما يحقق نجاحه طيلة العام الدراسي، كما تمكنه أيضا من مواجهة كل الصعوبات والمستجدات التي تقف في طريقه وتعرقل عملية التدريس لديه، وتسهل له التعامل معها.

## تمهيد الفصل:

تعتبر عملية إعداد مدرس المستقبل من بين اكبر الاهتمامات التي تشغل بال الكثير من الدول والحكومات، فمنذ أن أصبحت عملية التعليم بصفة عامة والتدريس بصفة خاصة مهنة من المهن المتخصصة التي يعد لها في المدارس والمعاهد والجامعات، أصبحت هذه العملية الشغل الشاغل لكثير من المسؤولين والباحثين عن التربية على جميع المستويات التعليمية.

إن وظيفة المدرس في عالمنا المعاصر لم تعد مجرد نقل المعلومات إلى المتعلمين بل صارت تتطلب منه قدرات ومهارات القيادة، والبحث والتقصي، وبناء الشخصية السوية، كما تتطلب منه مهارات الإرشاد والتوجيه وفن التدريس.

## 1. مفهوم التربص

إن مصطلح التربص مشتق من الفعل تربص ونقول تربص الشيء أي أمعن النظر فيه وأدرك معالمه. وهو يعني احتكاك الفرد المتربص مع شخص آخر ذي خبرة في نفس المهنة أو الموضوع، أي تدريب تطبيقي للمعلومات المكتسبة ميدانياً وذلك لكسب خبرة عملية، والتعرف على الجوانب المحيطة بالموضوع أو الوظيفة التي ستصبح مهنة له .

ويعتبر مكارم حلمي ابوهجرة وآخرون أن التربص فترة من التدريس الموجه الذي يخرج فيه الطالب المعلم في المجال التطبيقي في مدرسة من مدارس التعليم العام، ويقوم خلالها بالتربص على تدريس مادة التربية البدنية والرياضية وكل ما يتعلق بها من النواحي الإدارية.

ويوضح لنا فيصل عياش، أن التربص هو الفترة الزمنية المفتوحة أو المغلقة التي تمنح للطالب "المتعلم" بغرض الاحتكاك في الوسط الذي اتخذ منه مهنة أو هواية من خلال تطبيق مكتسباته من خبرة ودراية نظرية وعملية في مجال تخصصه، ومن خلال التطبيق العملي والنظري تزداد كفاءة المتربص ويصبح مهياً لأداء الدور المنوط به وعليه فإن التربص يختلف من حيث الفترة الزمنية، فقد تكون: قصيرة، متوسطة أو طويلة. ويرتبط ذلك بالمنهاج المقرر، وقد تكون مفتوحة أو مغلقة.

## 1.1 أهداف التربص:

### أ. الأهداف العامة:

إن توزيع محتوى التربص بين المدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية والمؤسسات التربوية التي يجري فيها التربص يعد ايجابيا، حيث تشارك فيه هذه الأخيرة، ومعاهد ومدارس التربية البدنية والرياضية في توافق وتكامل، لذلك نلاحظ توزيع الخبرات التعليمية عند الطلبة المتربصين من حيث المادة والمستوى وطرق التعلم والتعليم لنتناسب مع استعدادات وقدرات وميول وظروف وخلفيات، وهذا يتطلب أن يعاد النظر في تركيب "البنية التعليمية" بما يوفر القدر الكافي من المرونة والواقعية بحيث يتسع مجال العمل أمام المتربصين ويسمح لهم بإتباع أنماط متعددة من الأعراف التربوية أثناء التربص. وعلى هذا الأساس لا بد من توجيه وبناء برامج التربص منذ البداية نحو تمكين المتربص من التعرف على طرق التعليم، والبحث عن مصادر المعرفة والخبرة وخلق روح المبادرة والابتكار فيه، خاصة إيجاد المواقف التعليمية التي تتطلب التركيز وحسن التصرف.

يرى عباس احمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين انه على التربص أن يساير الواقع التربوي والأهداف المرسومة، لذلك فان احد جوانب المنهاج الدراسي يجب أن تواكب الأهداف المرسومة من قبل الوزارة، وهي كالتالي: (محمود، 2012، صفحة 24).

- تعليم الفعاليات والألعاب الرياضية المختلفة.
- تشكيل الفرق الرياضية التي تمثل المدرسة في سباقاتها الخارجية.
- تشكيل الفرق الرياضية وتنظيم المباريات بينهم.

▪ والهدف من هذا هو خلق روح التنافس بين المدارس، والأقسام داخل الثانويات

▪ يقول "دولار دميّار" لكي يتعلم شخص لا بد أن يحتاج إلى شيء ويلاحظ شيئاً.

كما تساعد برامج التربص المتربص على:

- تزويده بإدراك عام لمعنى التربية، والتربص على المهمة الخاصة التي يؤديها.
- حت كل متربص على قبول نصيبه في المسؤولية، وبذل كل الجهود قصد الوصول إلى الهدف لمنشود بصورة سليمة وحسنة.

▪ الاتفاق على الوسائل التربوية وحسن استغلالها، والتي توّهل إلى الوصول إلى أفضل النتائج.

- بعد سلسلة من اجتماعات المتربصين، يجب حثهم ومساعدتهم على أن يمكنوا أنفسهم من التعرف على حاجياتهم وتحليل مشاكلهم، والتقدم في النمو المهني والاستمرارية فيه

فالتربص يعني ممارسة المبادئ والمهارات والأساليب التي تعلمها الطالب المتربص فكرياً وعملياً وتربوياً أثناء وجوده في الجامعة أو المعاهد خلال الدراسة. (فاتح، 2001، صفحة 18).

**ب. الأهداف الخاصة:**

يعتبر هدف التطبيق البناء المتكامل المكون من المستوى وتسلسل النتائج لدراسة الطالب السابقة ثم تطبيق ما تعلمه خلال سنوات دراسته في المعهد. إن أهمية ذلك هي تعرف الطالب على عمله في المستقبل وتحقيق هدف الكلية في الإعداد. والهدف الرئيسي من هذا هو تنظيم البرامج في المعهد بشكل يحقق للطلبة الربط بين الناحيتين

النظرية والعملية "التطبيقية" كوحدة متكاملة، ومن هنا نصل إلى التطبيق النظري وتجسيد النواحي التربوية ومعرفة كيفية استعمال الطرق التربوية والعمل الشخصي عن طريق الاعتماد على النفس. وخلال العرض العلمي في الدروس وباستخدام الطرق التربوية والنفسية والتعليمية ونتيجة التحليل التعليمي والوضع التربوي يكون الطالب في موقع يستطيع فيه تقييم الربط المشترك بين الواقع الحالي والمستقبل بصورة عامة.

يقول عباس احمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين أن من جملة أهداف التطبيق عامة هو ربط الطالب بنتائج التعليم مع الأهداف التربوية والاجتماعية وتحقيق المعرفة والقدرة الحركية ونقلها إلى الجيل الجديد. من هنا وجب على المسؤولين في معهد التربية البدنية والرياضية أن يضعوا عملية التربص في مكانها المناسب لأنها عنصر أساسي يشكل العمود الفقري لمرحلة الدراسة في الكلية. كما لها دور فعال وعلاقات ايجابية بجوانب الحياة في المجتمع. ثم يأتي الجانب المهني لتوجيه الأفراد إلى العمل النافع والمفيد اجتماعيا ويزودهم بالمهارات اللازمة لتحقيق مستويات أفضل في الأداء تتناسب مع الأعمال التي يقومون بها. وهناك مقولات كثيرة تؤكد بان التربية العصرية لم تعد المدرسة أو النظام التعليمي وان أصبح المجتمع أسرة يتيح لكل فرد فرصة النمو في جانب أو أكثر من جوانب شخصيته وصار المطلوب من المؤسسات التعليمية أن تحدد دورها التربوي. (السامرائي، 2005، صفحة 42)

## 2.1 أسس ومبادئ التربص:

هناك مجموعة من الأسس والمبادئ التي يستند عليها التربص لتحقيق أهدافه المنشودة ومن أهمها ما يلي:

- اعتبار التربية الميدانية "التبرص" جزءاً أساسياً من مكونات برامج إعداد الأستاذ حيث يهدف إلى إفراح المجال أمام الطالب المتربص كي يتعرف على واقع العملية التعليمية ويختبر قدرته على التدريس والقيام بأدوار الأستاذ المختلفة.
- توفر الإمكانيات المادية والبشرية مثل: المشرف المتخصص والأستاذ المتعاون والمسؤولين في الكلية ومدرسة التدريب والمكافئات المالية المناسبة كلها أمور ضرورية لنجاح التربية التطبيقية وتحقيق أهدافها المنشودة.
- التخطيط المسبق والفعال للبيداغوجية التطبيقية "التبرص" من قبل المسؤولين والمشرفين واختيار المدارس المتعاونة والمتفهمة لدور التبرص في مجال أعداد الأستاذ من الأمور الهامة لتحقيق الأهداف منها:
- تهيئة الطالب المتربص ذهنياً ونفسياً من قبل مشرفه قبل الدخول في التجربة الميدانية ضرورية لنجاحه فيها، حيث يتعرف من مشرفه على أهمية وأهداف ومراحل التبرص وكيفية النجاح في هذه التجربة.
- المشاهدة والملاحظة الواعية ركن أساسي في برنامج البيداغوجية التطبيقية التي تتضمن أهدافه تنمية القدرة على المشاهدة المنتظمة الهادفة والملاحظة الذكية لدى الطالب المتربص.
- شمولية برنامج التربية الميدانية لتنمية جميع جوانب ومهارات الطالب المتربص سواء داخل الفصل من مهارات تدريبية أو داخل المؤسسة، بتفاعله مع أنشطتها وتجاوبه مع إدارتها أساس لنجاح هذا البرنامج وتحقيق أهدافه. (السامرائي، 2005، صفحة 16)

## 2.2 الصفات الضرورية للطالب المتربص:

- يجب ان يتصف الطالب المتربص بما يلي:
- أن يكون صبورا من ناحية تعليم التلاميذ.
  - أن تكون له القدرة على وضع الخطط والبرامج التربوية البدنية بحيث يصل إلى حاجات وميول التلاميذ.
  - أن يتصف بالخلق الجيد وبروح رياضية عالية تجعله يتقبل النقد البناء وكذلك تقبل الواجبات.
  - يجب عليه فهم طبيعة التلاميذ الذين يدرسه.
  - لا بد أن يتميز الطالب المتربص بالتعاون مع الآخرين من المتربصين والهيئة التعليمية في المدرسة.
  - يستطيع إدخال السرور إلى قلوب الآخرين ويغير حالات الغضب والملل.
  - أن يكون ذا شخصية مثالية تجعله محل احترام من طرف جميع الناس.
  - توفير القيادة الرشيدة والفعالة لأجل تحقيق الأهداف المطلوبة.
  - قياس وتقويم برامج التربية البدنية والرياضية بطريقة علمية (السامرائي، 2005، صفحة 16)

## 2. مراحل التربص:

- 1.2 مرحلة التدريس المصغر: يرى على راشد، أن هذه المرحلة تهدف إلى إتاحة الفرصة للطالب المتربص للتدريب على الأنشطة التعليمية واكتسابه المهارات التدريبية، وكذلك إعطاءه التغذية الراجعة. وهذا الأسلوب حديث وفعال



في إعداد وتدريب المدرس وهو مصمم لتنمية مهارات جديدة وتطوير مهارات سابقة، وفيه يقوم الطالب المتربص بإلقاء درس مصغر محدد الأهداف لمجموعة من المتعلمين من زملاء الطالب المتربص ولمدة قصيرة من الزمن.

وهذه المرحلة تنقسم بدورها إلى ما يلي:

- **مهارة تهيئة الموقف التعليمي:** ويقصدها الطالب المتربص لاستشارة تلاميذه وتشويقهم للدرس حتى يزيد من درجة اشتراكهم وفعاليتهم في الدرس.

- **مهارة استخدام الأسئلة:** تعتبر من المهارات التي ينبغي أن يتدرب عليها الطالب المتربص، وتؤدي إلى تنمية قدرات التفكير العملي لدى التلاميذ.

- **مهارة التمكن من المادة العملية:** هي مدى تمكن الطالب المتربص من مادته العلمية أو مدى إلمامه بالتنظيمات المعرفية للمادة التي يقوم بها وكذلك ترتيبها المنطقي.

- **مهارة مرونة المدرس وفي الجانب اللفظي:** يجب على الطالب المتربص أن يبحث عن الطرق السهلة للتعليم ومقدرته على استخدام الوسائل التعليمية المختلفة والتكلم بلغة سهلة مفهومة.

(السامرائي، 2005، صفحة 17)

## 2.2 مرحلة المشاهدات الحية داخل مدرسة التطبيق

تتم المشاهدات الحية داخل مدرسة التطبيق وفقا لخطة معينة لها أهدافها وخطواتها التي من خلالها تتحقق هذه الأهداف، وباستخدام بطاقات ملاحظة تتضمن الخبرات

العملية التي يكتسبها الطالب المتربص من ملاحظة الحياة المدرسية بصفة عامة، بملء هذه البطاقات من خلال مشاهداته وكتابة تقارير مفصلة عن كل الملاحظات.

### 3.2 . مرحلة التدريس الفعلي:

يكون فيها الطالب مسؤولاً كل المسؤولية عن تنفيذ جميع المهام والنشاطات التعليمية التي يتطلبها كل درس. ومن هنا يجب على الطالب المتربص أن يكون قد اكتسب من المراحل السابقة قدرًا مناسبًا من الخبرات والمهارات والكفاءات التدريسية التي تعينه على القيام بالتدريس الفعلي للتلاميذ بمفرده.

### 4.2 مرحلة التقويم والنقد البناء:

إن التدريس الفعال يتم من طرف الطالب المتربص وذلك بحضور المشرف عليه وبعض زملائه، ثم يعقد اجتماعًا يضم كل هؤلاء مع الطالب المتربص الذي قام بالتدريس قصد تقييمه، وتقدم الملاحظات والتوجيهات المفيدة.

### 3. أهمية التربص في المسار الدراسي للطالب المتربص:

أكدت الكثير من الدراسات والبحوث التربوية على أهمية البيداغوجية التطبيقية في تهيئة الطالب المدرس لمهنة التدريس من الناحية العملية والنفسية والفنية، ويذهب بعض المختصين إلى أن التربص هو العنصر الأساسي الوحيد الذي لا مناقشة فيه في مجال التربية المهنية للمدرسين. ويوضح على راشد، أهمية التربص في النقاط التالية:

- تعتبر خبرة فريدة لمدرس المستقبل، إذ تتيح له الفرصة ليتفاعل مع التلاميذ وكذلك مع كل العاملين في المؤسسة في مواقف تعليمية حقيقية.

- تؤهل الطالب المتربص لاكتساب بعض المهارات الأساسية للتدريس مثل: تحضير الدروس، كيفية عرض الموضوعات الدراسية، كيفية إدارة المناقشة داخل الفصل وإجراء عملية التقويم لدروسه وغيرها من المهارات اللازمة لنجاح المدرس المتربص.
- تعرض الطالب المتربص لتغيرات في سمات شخصيته، حيث تجعله يتحول في فترة قصيرة من دور الطالب إلى دور المدرس والقائد والمسؤول.
- تعد الطالب المتربص لمواجهة تحدي أساسي وهو أن يكتسب "تحت توجيه المشرف المتخصص" فهما واسعا وعميقا لعملية التعلم، وأيضا معرفة مشكلات التعليم الحقيقية.
- هي الفرصة الوحيدة المتاحة أمام الطالب المتربص لأول مرة لتنمية علاقات مباشرة مع معلم أكثر خبرة، ومع الهيئة الإدارية للمدرسة باعتباره فردا متميزا لاعتباره عضوا في جماعة. (راشد، 1993، صفحة 92).
- هي الفرصة الفريدة التي يختبر فيها الطالب المتربص نفسه، ويختبر رغبته الحقيقية وميولاته الصادقة لكي يصبح مدرسا بالفعل، وبالتالي فهي فرصة ليكون فيها لمدرس الغد اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس.
- تعتبر عنصرا أساسيا للطالب حيث تسمح له بنقل النظريات والمبادئ والمفاهيم التربوية التي تعلمها في قاعات المحاضرات في كليته إلى مجال التطبيق والممارسة في حجرات الدراسة، وهي ميدان عمله في المستقبل.
- تعمل على تطوير مهارة الطالب الخاصة بالتقييم الذاتي لقدراته ومدى تقدمه في التدريس.

- تعد المحك الرئيسي والمعيار الأول لتأكيد الصفة المهنية للتدريس، وإنها ليست حرفة يسهل اكتسابها، بل مهنة تحتاج إلى دراسة معمقة وذات دستور أخلاقي. وعلى ذلك يرى على راشد، إن التربص لا يقدم للطالب إجابات جاهزة عن كل ما يطرحه من أسئلة ولكنه يؤهله أن يكون قادرا على أن يتعلم بنفسه من المواقف المختلفة باستمرار، وإن يعلم نفسه ليصبح مدرسا أفضل. إن التربص لا يعرض له أنماطا جامدة محددة تعينه على التدريس ليقلدها ويكررها إلى إن يتعلمها، ولكنه يسمح له أن يختبر بنفسه صحة المبادئ والنظريات التي درسها بمعهد في محك العمل الفعلي، وإن يكون في اتجاهاته. (راشد، 1993، صفحة 93).

#### 4. واجبات الطلبة في مرحلة التربص: (زوليف، 2001، صفحة 24)

##### 1.4 الالتزام بالمنهاج العام:

في هذه المرحلة عندما يذهب الطالب المتربص إلى المدرسة المختارة من قبل الإدارة والتي سوف يجري فيها التربص، فهناك واجبات على المتربص تنفيذها من خلال ما يلي:

- تنفيذ البرامج والمهام والمفاهيم والخطط التعليمية والتدريبية التي تلقاها الطلبة وتعلموها من دروسهم النظرية والعملية والتطبيقية وتطبيقها بالشكل الذي يضمن نجاح وتحقيق أهداف التربية البدنية والرياضية من جهة وتنمية وتطوير القبلات البدنية للطلبة من جهة أخرى.
- تتوافق وتتطابق مع المراحل العمرية والجنسية للطلبة.
- محاولة ربط هذه البرامج مع المنهاج العام من قبل وزارة التربية والتعليم.

#### 2.4 إعداد وتحضير الواجبات أثناء التربص:

يقول عباس احمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين انه بعد معرفة الطالب المتربص للمكان الذي يعمل به سواء كان ذلك في المدارس أو خارجها "النوادي"، يقوم الطالب المتربص بالاتصال بالأستاذ المشرف على التطبيق لمناقشة العمل ووضع الخطة اللازمة لإنجاح الدرس. بعد ذلك تتم المناقشة مع المشرف الجيد حول خطة العمل ومعرفة بعض الجوانب الخاصة بالمدرسة:

- الاطلاع على الأجهزة والأدوات وحجم الساحة وعدد التلاميذ .
- معرفة أعمار التلاميذ وخلفياتهم الرياضية في السنوات السابقة .
- معرفة مستوى كل التلاميذ في كل صف.
- معرفة الخطط السابقة والنقاط الرئيسية لأسس التربية والتعليم.
- معرفة نوعية الألعاب الرياضية التي تمارس في الميدان الدراسي.
- الشروط المناسبة للتدريب ومعرفة مؤهلات التنظيم للمدرسة.

وبعد الحصول على المعلومات الكافية، يقوم الطالب المتربص بإعداد الخطة اللازمة والمناسبة لمحتوى البرنامج الخاص لكل مرحلة ثم تتبلور على شكل وحدات يتم إلقاؤها وتلقينها للتلاميذ تحت إشراف المدرس الذي يقوم بالتقييم والتقويم لكل درس من طرف الطالب المتربص مباشرة بعد إلقائه.

#### 3.4 المعوقات التي يلاقيها المتربصون في مرحلة التربص: (حبيب، 2005،

صفحة 63)

- **الملاعب والساحات:** مما لا شك فيه أن الملاعب والساحات المدرسية لها أهميتها الكبرى لمزاولة النشاطات سواء كانت رياضية أو غيرها، وتعتبر من معوقات الدروس المنهجية والفعاليات والأنشطة الرياضية.

- **العتاد الرياضي:** من المستلزمات الأساسية للسير الحسن لدرس التربية البدنية والرياضية، وجود العتاد الرياضي الذي يعتبر بمثابة مختلف اللوازم والأدوات المخبرية في الدروس النظرية الموازية للتخصصات العلمية الأخرى، ويمثل العتاد الأساسيات التي تعين على إعطاء نتائج وخلاصة أعمال المدرس والمدرّب للنهوض والتقدم بالمستوى الرياضي وتطويره والرفي به إلى مستوى أفضل.

- **قلة الدروس المنهجية الأسبوعية للتربية البدنية:** ويلاحظ كل من عباس احمد صالح السامرائي وقاسم حسن حسين ركود طريقة التدريس لكل مدرس ومشرف. إذ انه يقوم بإعطاء الإرشادات والطرق والحلول للمشاكل فيما يخص الدرس بنفس الطريقة ولمدة سنتين وهذا ما يدل على عدم تطور طريقة التدريس.

ومن هنا يرى الباحثون أن عدد الحصص المخصصة للتطبيق لا تتطابق مع عدد الطلبة، وبالتالي فان قيامهم بالتربص مرة واحدة في الأسبوع غير كافية.

### 5. مشاكل وصعوبات برنامج التربص

ان برنامج التربية العملية يمر بالعديد من المراحل، ويحتوي على مجموعة من العناصر التي تتشارك في تطبيق وتنفيذ هذا البرنامج، ويحتاج الي مدة زمنية طويلة من أجل تطبيقه على أرض الواقع قد تصل الي سنتين أو أكثر، وبالتالي فان طول الفترة وكثرة المشتركين في تنفيذ هذا البرنامج يؤدي من دون شك الى العديد من المشاكل والصعوبات التي قد تقف عائقا أمام التطبيق الجيد للبرنامج وتحقيق أهدافه

بالشكل المطلوب، فهناك مشاكل تخص البرنامج في حد ذاته ومشاكل تخص الطالب الذي يمثل المحور الأساسي للبرنامج وكذا مشاكل تخص القائمين على البرنامج من مشرفين ومتعاونين وكذا المؤسسات التطبيقية. وعليه فإن الباحث في هذه الدراسة يقسم مشاكل برنامج التربية العملية الى: (فارس، 2006، صفحة 23).

### 1.5 مشاكل تتعلق بتنظيم برنامج التربص

من أهم المشاكل التي تتعلق بتنظيم برنامج عملية التربص فيما يلي:

زيادة عدد الطلبة في المجموعة الواحدة ا ولذي من شأنه تقليل نظام التدريس لأفراد المجموعات. تغيير الصفوف الدراسية التي يقوم الطلاب بالتدريب عليها غالبا ما يؤدي الي عدم تعمق الخبرة.

عدم اهتمام بعض الأقسام العلمية بالكليات المنوطة بالإشراف الفني على التربية العملية بعمل حلقات نقاش لمشكلات التربية العملية للوصول الى الحلول السليمة.

### 2.5 مشاكل تتعلق بالزمن المحدد لعملية التربص الميدانية

أن الزمن المحدد لعملية التربص الميدانية " هي تلك الفترة التي يخرج فيها الطالب المعلم الى مدرسة التدريب، وتنقسم الي فترة منفصلة بواقع يوم واحد في الأسبوع، وفترة متصلة يخرج فيها الطالب لمدة عشرة أيام متصلة في كل فصل دراسي.

وتعتبر هذه الفترة قصيرة بالنسبة الي أهمية التربية العملية لاو تمكن الطالب والمشرف التربوي من تحقيق الأهداف المحددة للتربية العملية، وبالمقارنة بلدان أخرى ففي

الولايات المتحدة الأمريكية نجد أنها خمسة عشر أسبوعاً، وفي الاتحاد السوفياتي حوالي ستة عشر أسبوعاً متصلاً- (مراد، 2002، صفحة 22)

### 3.5 مشاكل تتعلق بمرحلة إعداد الطالب معرفياً

يتناول الطالب الكثير من المعلومات والمعارف أثناء مرحلة تكوينه بالمعهد أو الكلية، ما بين مقاييس نظرية وأخرى تطبيقية، وقد يتمكن من ادراك العلاقات التي تربط هذه المقاييس ببعضها وقيمتها في إعداد كمبري وأستاذ مستقبلاً، إلا أن ادراكه لكل هذا لا يمكن أن يوصله للنجاح ما لم يتم الربط بين إعداد النظري والعلمي والتطبيقي، حيث تعتبر مرحلة إعداد الطالب معرفياً ومهنياً من أهم الخطوات الضرورية لمساعدة الطالب على تنفيذ التربية العملية الميدانية، وإن لم يتلقى فيها الطالب تكويناً متكاملاً ومتواصلاً يتماشى مع الواقع الدراسي بالمؤسسات التعليمية، يعتبر ذلك ضمن مشاكل الإعداد المهني ما يؤثر سلباً على الطلاب.

ويمكننا تلخيص متطلبات هذه المرحلة في النقاط التالية:

- المشاركة في تدريس بعض أجزاء المهارات خلال دروس المواد العملية داخل الكلية.
- مشاهدة بعض النماذج لطرق تعليم المهارات الحركية في دروس المواد العملية داخل الكلية.
- القيام بالتدريب على النداءات بالطريقة الصحيحة في التمرينات خلال الدروس العملية.
- مشاهدة بعض الدروس المختارة داخل الكلية ثم في المدارس.



- المشاركة في تقويم بعض الدروس داخل الكلية وبالمدارس. (مراد، 2002، صفحة 31).

يمكن تحديد مشاكل الاعداد المعرفي والمهني للطالب في النقاط التالية:

- عدم قدرة الطالب المعلم على توجيه وإدارة الفصل.
- عدم قدرة الطالب المعلم على نقل المعرفة للتلاميذ.
- عدم قدرة الطالب المعلم على شرح أجزاء الدرس بما وقدرة التلاميذ.
- عدم قدرة الطالب المعلم على إعطاء نماذج لبعض المهام الحركية.
- شعور الطلبة المعلمين بقلّة الاستفادة من الإعادة بالكلية.
- تعلم كيفية أداء المهام ولكن دون أن يتعلم كيفية تطبيقها.
- كثرة الطلبة في فوج التربية العملية حيث لم تتح لي الفرصة لممارسة التدريس مع زملائي في الكلية.
- قلة الدروس النموذجية من طرف الأساتذة المشرفين وبعد الجانب الدراسي على الجانب الواقعي. (مراد، 2002، صفحة 41)

#### 4.5 مشاكل تتعلق بالطالب في حد ذاته

من المؤكد أن الطالب هو المحور ولعنصر الأساسي لبرنامج التربية العملية، حيث يهدف البرنامج الى اعداده بالشكل اللازم ا وكسابه المهام ا رت مختلف المهام ا رت التدريسية، الا أن الطالب قد يتسبب في مجموعة من المشاكل تعيق اكتسابه لهذه المهام ا رت وتعيق أيضا تحقيق أهداف البرنامج، سواء المشاكل التي تخص شخصيته أو التصرفات التي يقوم بها الطالب أثناء فترة اعداده أو اثناء مرحلة التربية العملية الميدانية (فترة التربص الميداني).

حدد كل من فتحي الكرداني وعصام ابن متولي المشاكل التي يتسبب بها الطالب في النقاط التالية (شيتوري، 2006، صفحة 185):

- عدم ارتداء الملابس الرياضية.
- عدم الحضور في الموعد المحدد.
- التهاون وكثرة الغياب.
- الخجل وقلة القدرة في حل المشاكل.
- تكرار الغياب والهروب من المسؤولية (أثناء فترة التربية العملية).
- التأخر عن طابور الصباح وعدم الانتظار والانصراف مبكراً.
- هناك البعض يعتمد عدم ارتداء الزي الرياضي المناسب لعملية التدريس.
- المظهر غير اللائق والإهمال في الشكل العام.
- عدم الالتزام بتحضير الدروس وعدم الالتزام بكراسة التحضير.
- الالتزام بتدريس الدرس فقط والبعد عن اكتساب الخبرة العملية من المشاركة في الأنشطة الداخلية والخارجية.
- التعامل بأسلوب غير تربوي مع التلاميذ ومدرسي التربية الرياضية ومدرسي المواد الأخرى.

### 5.5 مشاكل تتعلق بالمؤسسات التطبيقية للتربية العملية الميدانية

هي مختلف المشاكل والصعوبات التي تواجه الطالب وتتعلق بالمؤسسة التي يقوم فيها الطالب بتنفيذ تربصه الميداني، حيث توجد مشاكل تتعلق بالمؤسسة في حد ذاتها ومشاكل أخرى تتعلق بالإمكانات والتجهيزات والوسائل البيداغوجية التي تتوفر عليها هذه المؤسسة.

حيث تناول الباحثون مختلف هذه المشاكل يحددها الباحث في النقاط التالية:  
(شيتوري، 2006، صفحة 187)

- بعد المدرسة عن مكان السكن وقلة المواصلات.
- رداءة الملاعب ونقص التجهيزات بها.
- برمجة حصص التربية البدنية والرياضية في وقت واحد.
- وجود عوائق داخل المساحة المتاحة.
- عدم وجود غرف تغيير الملابس، أماكن للغسل، النظافة.
- النقص الكبير فيه الأدوات والأجهزة الخاصة بتدريس الأنشطة الرياضية المختلفة.
- هناك الكثير من المدارس لا يتوفر فيها ملاعب صالحة للتدريس.
- امتناع معلمي التربية الرياضية بالمدرسة إعطاء الطلاب المعلمين الأجهزة والأدوات للتدريس بحجة عهدة يجب المحافظة عليها.
- كثير من المدارس ليس بها حجرة التربية الرياضية مناسبة.

#### 6.5 مشاكل تتعلق بالهيئة التدريسية في المؤسسة التطبيقية والادارة المدرسية

عند التحاق الطالب بالمؤسسات التطبيقية (مؤسسة التربص الميداني)، يجب عليه أن يمتلك القدرة على خلق علاقات اجتماعية طيبة مع الأساتذة والموظفين والاداريين وكذا العمال باعتبارهم زملاء المستقبل، فإنشاء هذه العلاقة الجيدة معهم يعتبر في حد ذاته نجاحا باتجاه خط تأهيله، لكن رغم كل هذا فان الطالب قد يواجه مشاكل في التواصل معهم ا ونشاء العلاقات اللازمة قد تتسبب في عدم استفادته بالشكل اللازم من التربص الميداني وقد تواجهه أيضا مشاكل وصعوبات مع الإدارة المدرسية.

عدد فتحي الكرداني ومصطفى سايج المشاكل التي تتعلق بالهيئة التدريسية فيما يلي:

- عدم وعي الكثير من هيئات التدريس بالمدرسة لدور التربية البدنية الرياضية.
- عدم التعاون الكامل والإيجابي من معلمي التربية الرياضية بالمدرسة مع الطلاب المعلمين.

حددت زينب علي وغادة جلال مختلف الصعوبات والمشاكل التي تتعلق بالإدارة المدرسية في النقاط التالية: (محمود، 2012، صفحة 42)

- وجود مفاهيم خاطئة لدى الإدارات المدرسية نحو الرياضة.
- إعطاء الطالب حصصا إضافية كثيرة مما يؤدي الى انشغال جميع الطلاب في آن واحد، وبالتالي تقل فرص نقد أو مساعدة الزميل.
- معاملة الطالب كضيف في المدرسة، ولا تعامله معاملة مدرسي التربية الرياضية بالمدرسة.
- وضع حصص التربية الرياضية في نهاية الجدول الدراسي.
- تغيير جدول الحصص باستمرار مما يجعل الطالب المعلم غير مستقر في التدريس.

### 7.5 مشاكل تتعلق بتلاميذ المدرسة التطبيقية

يعتبر التلميذ هو محور العملية التعليمية لذا وجب على الطالب أن يكون ملما بمختلف خصائصه وميوله واحتياجاته وكذا مشكلاته، ويجب أن يكون حريصا في كيفية التعامل معهم، ومن خلال هذا فإن الطالب المتربص يواجه مجموعة من المشاكل والصعوبات مع التلاميذ تتمثل في:

- تهرب التلاميذ من الممارسة وتحججهم بالمرض.
- عدم إحصار اللباس الرياضي، وعدم الامتثال لأوامر الأستاذ.
- ضعف الاستعدادات البدنية ا ولمهارية لدى التلاميذ وتفاوتها بين ا ف ا رد الفوج الواحد.

ذكرت كل من زينب على وغادة جلال مشاكل التلاميذ في النقاط التالية: (شيتوري، 2006، صفحة 90)

- عزوف التلاميذ عن حصص التربية الرياضية خاصة في مراحل الشهادات.
- عدم مناسبة الأنشطة لميول التلاميذ
- عدم وجود معيار لتقييم أداء التلاميذ.
- عدم د ا رية التلاميذ بكيفية استخدام الأجهزة الرياضية.
- كثرة عدد التلاميذ في الفصول يؤثر على أداء الطالب.

وذكر فتحي الكرداني ومصطفى سايح العديد من مشاكل التلاميذ أهمها:

- نظر الكثير من التلاميذ الى حصص التربية الرياضية بأنها مضيعة للوقت.
- تنبيه أولياء الأمور لأبنائهم عن بعد عن حصص التربية الرياضية.
- هروب الكثير من التلاميذ من الحصة والذهاب الى أماكن أخرى وأنشطة أخرى.

## 8.5 مشاكل تتعلق بالإشراف على برنامج التربية العملية

يلعب المشرفون على برنامج التربية العملية دوراً في غاية الأهمية سواء المشرف الجامعي أو المشرف المتعاون الأستاذ التطبيقي ، وهذا الدور الذي يلعبه المشرفون يؤثر بشكل كبير على تحقيق البرنامج وعلى اكتساب الطلبة لمختلف المهارات واعدادهم الأكاديمي، حيث أن هناك العديد من المشاكل والصعوبات يتسبب بها المشرفون تكون سبباً في تلقي الطالب العديد من الصعوبات التي عليه من مختلف الجوانب.

**حدد فتحي الكرداني ومصطفى سايح** مشاكل الإشراف في هذه النقاط: (شيتوري، 2006، صفحة 91)

- عدم انتظام مرور المشرف على الطلاب المعلمين مما يعني عدم التوجيه السليم.
- تعامل بعض المشرفين بنوع من الدكتاتورية مع الطلاب المعلمين.
- تضارب بعض جهات النظر بين المشرف من قبل الكلية والموجه الخارجي.
- عدم وجود الألفة والعلاقات الطيبة بين الموجه الخارجي والطلاب المعلم.
- عدم عدالة بعض المشرفين في معاملة الطلبة المعلمين حيث يفرق بينهم في المعاملة مما يؤدي إلى إحساس البعض بالظلم.
- الاكتفاء بتقويم الطالب المعلم مرة واحدة ودرس واحد فقط قد يؤثر على موضوعية التقويم.

## خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف التربص وأهدافه العامة والخاصة، وأسس ومبادئه ثم انتقلنا إلى مراحل بدءا بمرحلة التدريس المصغر انتقالاتا إلى مرحلة المشاهدات الحية داخل مدرسة التطبيق مرورا إلى مرحلة التدريس الفعلي ثم مرحلة التقويم والنقد البناء، ثم ذكرنا أهميته نزولا إلى واجبات الطلبة أثناء التربص.

وبعدها نتضح لنا الأهمية الكبيرة التي تلعبها عملية التربص في عملية إعداد الطالب، فهي تعد عماد اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات المهنية الحقيقية، كما أنها السبيل الوحيد الذي يكتشف من خلاله الطالب نفسه في مجال تخصصه، فيطلع من خلالها على مدى قدرته على تحمل أعباء التدريس وأنه ذو كفاءة في مواجهة التلاميذ وافادتهم والاستفادة منهم، كما تساعده على تنمية مهاراته وقدراته المهنية، وكذا ربط معارفه النظرية على أرض الواقع، وبالتالي يتحقق الدمج بين النظرية والتطبيق.

من خلال برنامج التربص تصبح عملية إعداد الأستاذ عملية تتصف بالواقعية من جهة، وأنها عملية ذات معنى وقيمة وظيفية من جهة أخرى، حيث يدرك الطالب بعد انتهائه لآخر مرحلة من مراحل تنفيذ البرنامج وهو التدريس الفعلي بالمؤسسات التربوية أو ما يسمى بالتربص الميداني.

## تمهيد:

بعد استعراض أهم المفاهيم النظرية الخاصة بمتغيري البحث حول تقييم أداء الطلبة المتربصين من وجهة نظر الاستاذ المشرف، تعذر التطرق في هذا الفصل إلى دراسة الميدانية لعدد من ثانويات ولاية بسكرة، لدراسة أداء الطلبة المتربصين من وجهة نظر الاستاذ المشرف على أرض الواقع، وهذا من خلال ما كان مخططا له للحصول معلومات من طرف الاساتذة المشرفين والطلبة، حيث خطتنا لوضع استبيان إعداده حسب المعلومات التي نجمها من الدراسة الاستطلاعية، ومن ثمة توزيعه على عينة البحث المختارة.



## ❖ الدراسة الاستطلاعية للإجراءات الميدانية

كان من المفروض بعدما تحضير الاستبيان وإعداده وتحكيمة، والقيام بمختلف الإجراءات الادارية التي تخص الوثائق على مستوى ادارة المعهد نقوم بالاتصال بالثانويات المختارة من مجتمع البحث لولاية بسكرة قصد الحصول على الموافقة على اجراء الزيارات الميدانية للمؤسسات.

## ❖ الدراسة الاساسية

## ✓ منهج البحث

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة رأينا أن المنهج المناسب لدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها هو استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد بدوره على الوصف الدقيق جدا للظاهرة محل الدراسة بحيث يتم جمع كل البيانات والأدلة لدراسة ظاهرة في الوقت الظاهر.

## ✓ مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع البحث في الأساتذة المشرفين على الطلبة المتربصين بالثانويات بالجزائر، حيث خصصنا ولاية بسكرة، وقد اخذنا عينة افتراضية تقدر بـ 25 استاذًا، ليتم توزيع الاستبانات عليهم من خلال الزيارات الميدانية.

وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات المطلوبة وصممت هذه الاستبانة بما يتوافق مع متغيرات الدراسة، حيث يتم توزيعها على عينة الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSSV.20) الإحصائي وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة وذلك بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم

موضوع الدراسة وبهدف اختبار الفرضيات والتوصل إلى النتائج وتقديم بعض التوصيات والاقتراحات.

وقد تم افتراضا تحضير استخدام مقياس " ليكرت الخماسي" لقياس استجابات المبحثين لفقرات الاستمارة وذلك كما هو موضح في

### ✓ مجالات البحث

#### 1. المجال البشري

1.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

2.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

3.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

4.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

5.1 خصائص أفراد عينة الدراسة حسب تصنيف الخبرة

#### 2. المجال المكاني للبحث:

تتحسر الدراسة في مجال مكاني محدد مسبقا بثانويات ولاية بسكرة.

#### 3. المجال الزمني للبحث:

ان حدود البحث حددته إدارة المعهد في إطار برنامج انجاز مذكرة الماستر للسنة الجامعية 2019 /2020.

✓ متغيرات البحث:

1. المتغير المستقل

يكمّن المتغير المستقل في وجهة نظر الأستاذ المشرف، حيث يتكون من المتغيرات التالية:

- الكفاية

- التخطيط

- التنفيذ

- التقويم

2. المتغير التابع

يكمّن المتغير التابع في أداء الطلبة المتربصين.

✓ أداة الدراسة والاساليب الإحصائية

يعتبر الاستبانة المصدر الرئيسي لجمع البيانات والمعلومات لهذه الدراسة افتراضا حيث يتم الاعتماد مجموعة من الأسئلة ليقوم المبحوث بتسجيل إجابته عليها باختيار أحد الإجابات المقترحة في الاستبانة، وتم تقسيم الاستبانة إلى قسمين:

- القسم الأول : تضمن البيانات الشخصية المتعلقة بعينة الدراسة وتتكون من فقرات وهي ( الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، تصنيف الخبرة )

- **القسم الثاني :** وينقسم إلى جزئيين، حيث الجزء الأول يتعلق بالمتغير المستقل وجهة نظر الأستاذ المشرف ويحتوي على عبارات لقياس 4 أبعاد.

وتعلق الجزء الثاني بالمتغير أداء الطلبة المتربصين وتضمن عبارات.

وقد كان من المفروض الاعتماد في هذه الدراسة على المقياس الفئوي ليكارت الذي يستخدم وبدرجة كبيرة في مجال قياس الاتجاهات بحيث يعبر عن درجة موافقة المستجيب على فقرة تعبر عن اتجاه لقضية ما.

### ✓ الأسس العلمية للأداة المستخدمة

#### 1. صدق أداة الدراسة

يقصد بالصدق هو "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" ويتم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

- **الصدق الظاهري:** ومن خلال عرضها على الاستاذ المشرف، وعرضها على عدد من الأساتذة الآخرين وذلك للتأكد من سلامة عبارتها.

- **صدق المحك:** يتم الاعتماد على الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ حيث أن صدق المحك يساوي إلى الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

#### 2. ثبات أداة الدراسة

ويقصد به مدى الحصول على نفس النتائج لو كرر البحث في نفس الظروف أو في ظروف مشابهة، وباستخدام نفس الأداة.

### الارتباط الذاتي لمتغيرات الدراسة:

ويمكننا معرفة أن هناك مشكلة الارتباط الذاتي عن طريق معامل تضخم التباين والذي ويرمز له باختصار (VIF) حيث يجب ان تكون قيمته أقل من 10 وأن التباين المسموح به التي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.1

### الصدق البنائي: الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) للأداة أيضا بحساب معامل الارتباط **Pearson** بين كل عبارة من عبارات الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه العبارة.

### ✓ الاساليب الإحصائية

يتم على العموم الاعتماد على برنامج (SPSS)

ويتم استخدام بعض الاساليب الإحصائية المناسبة وهي:

- جدول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية: لتمثيل الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة.

- المتوسط الحسابي: هو من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداما في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية المتجانسة لما يمتاز به من خصائص جيدة.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) : هو من أفضل مقاييس التشتت المطلق وأدقها، يتأثر بالقيم المتطرفة بصورة غير مباشرة كونه يعتمد عند إيجاد الوسط الحسابي.
- تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance) : لقياس مدى صلاحية النموذج لدراسة الانحدار.
- تحليل الانحدار البسيط (Sample Regression): يستخدم للتحقق من أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach alpha): وذلك لقياس ثبات أداة الدراسة أي مدى ثبات عباراتها.
- معامل صدق المحك: وذلك لقياس صدق أداة الدراسة (صدق العبارات).
- اختبار معامل الالتواء (Skewness) ومعامل التقلطح (kurtosis) : من أجل التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- اختبار T للعينات المستقلة (Independent – samples.T.Test) : للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
- تحليل التباين الأحادي (one.way.Anova) : للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة نحو الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم الى أكثر من فئتين.

نخلص من هذه الدراسة ما يلي:

يحظى الاستاذ المشرف بور ريادي في عملية التربص، حيث يدخل مع المتربص ضمن متغير الكفايات لتحسين الاداء وتأدية المهام بأحسن وجه ممكن، وإن كفايات التدريس من أبرز العوامل والأساسيات التي يجب أن يتدرب عليها المعلم قبل الخدمة واثناها خاصة منها كفايات التخطيط للدرس والتنفيذ والتقويم فهي تساعد في إنجاح العملية التعليمية وتفعيلها، كما تضمن الوصول إلى تحقيق أفضل النتائج في التعليم، وذلك من خلال بلوغ الأهداف التعليمية المسطرة، قبل انطلاق العملية التعليمية، كما تعكس كفايات التدريس لدى المعلم قدرته على إدارة الصف الدراسي وتنظيمه، وعلى خلق الاتصال والتفاعل بين أطراف العملية التعليمية، مما يحقق نجاحه طيلة العام الدراسي، كما تمكنه أيضا من مواجهة كل الصعوبات والمستجدات التي تقف في طريقه وتعرقل عملية التدريس لديه، وتسهل له التعامل معها.

تتضح لنا الأهمية الكبيرة التي تلعبها عملية التربص في عملية إعداد الطالب، فهي تعد عماد اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات المهنية الحقيقية، كما أنها السبيل الوحيد الذي يكتشف من خلاله الطالب نفسه في مجال تخصصه، فيطلع من خلالها على مدى قدرته على تحمل أعباء التدريس وأنه ذو كفاءة في مواجهة التلاميذ وافادتهم والاستفادة منهم، كما تساعده على تنمية مهاراته وقدراته المهنية، وكذا ربط معارفه النظرية على أرض الواقع، وبالتالي يتحقق الدمج بين النظرية والتطبيق.

من خلال برنامج التربص تصبح عملية إعداد الأستاذ عملية تتصف بالواقعية من جهة، وأنها عملية ذات معنى وقيمة وظيفية من جهة أخرى، حيث يدرك الطالب بعد انهائه لأخر مرحلة من مراحل تنفيذ البرنامج وهو التدريس الفعلي بالمؤسسات التربوية أو ما يسمى بالتربص الميداني.

## التوصيات

نوصي المعنيين على قطاع التربية والتعليم، والتعليم العالي والبحث العلمي بالاهتمام أكثر بمجال اعداد أساتذة المستقبل من خلال الطلبة المتربصين، وهذا على أساس توفير الإمكانيات وإعطاء اهتمام أكثر بالموارد البشرية.

## الفرضيات المستقبلية:

- سوف تزدهر المؤسسات التعليمية من خلال الطلبة المتربصين.
- يمكن تحسين أداء الطلبة المتربصين من خلال تفرغ الأستاذ المشرف للإشراف عليهم وتتبعهم الدائم.



- (1) الحق, ع. ا. (2012). مدى امكانية تطبيق نظام تحسين الاداء في المؤسسات التربوية. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية: رسالة ماجستير , قسم العلوم الإدارية.
- (2) ايمان, م. (2009). مدخل اداري لقطاع التربية والتعليم. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية.
- (3) برياش, ا. (2015). مناهج التربية والتعليم. عمان: دار أمجد للنشر و التوزيع.
- (4) حرفوش, ع. (2006). تحديات التربية والتعليم في البلدان العربية. القاهرة: دار الاهرام للنشر.
- (5) حسن, أ. ح. (2018). اسهام المناهج الحديثة في تكوين الاساتذة) . ج. ا. الاقتصاد (Éd.) مجلة تكريت للعلوم الادارية و الاقتصاد. 01 ,
- (6) حمدي, م. (2014). تفعيل برامج التربية والتعليم. عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.
- (7) عبدالمنعم, ن. (2015). نظام التربية والتعليم في الجزائر. عين مليلة: دار الهدى للنشر.
- (8) علي, ر. م. (2017). مهنة استاذ التعليم الثانوي في المدارس العربية. القاهرة: الاهرام للنشر والتوزيع.
- (9) كبراني, ع. (2014). المفاهيم العامة في مجال التربية والتعليم. عمان: العبكان لترجمة والنشر.
- (10) محسن, ا. ع. (2009). مدخل اداري لقطاع التربية والتعليم. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية.
- (11) محمد, ن. ع. (2017). بيداغوجيا الاستاذ. بيروت: دار الجبل.
- (12) ممدوح, خ. (2008). تطبيق مناهج التربية والتعليم في البلدان العربية . الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.

- (13) حسن زوليف. (2001). دور التربص في تكوين الطالب. بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر.
- (14) عباس احمد صالح السامرائي. (2005). التطبيق العلمي في التربية البدنية والرياضية. القاهرة: مركز الكتب.
- (15) عبد الرحمن شيتوري. (2006). إصلاح قطاع التربية والتعليم. الحوار المتمدن(1421).
- (16) علي راشد. (1993). إختيار المعلم وكيفية اعداده ودليل التربية العملية. بيروت: دار العرب للنشر.
- (17) عمر حبيب. (2005). عملية التربص , مفاهيمها وأنواعها وعملياتها. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- (18) عمر فاتح. (2001). دور التربص في تكوين الطلبة. القاهرة: مجموعة النيل.
- (19) محمد على محمود. (2012). إدارة الاصلاح التربوي. القاهرة: دار الازهرام للنشر.
- (20) محمود فارس. (2006). التربية التعليمية في الدول العربية. عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- (21) مراد, ع. ا. (2002). التربية والتعليم: العلم والنظرية. القاهرة: دار الازهرام للنشر.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية  
قسم التربية الحركية  
مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر



العنوان :

تقييم أداء الطلبة المتربصين من وجهة نظر الأستاذ المشرف  
دراسة حالة ثانويات ولاية بسكرة

استمارة خاصة بالأساتذة المشرفين:

بغرض إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في التربية الحركية، نقدم لكم هذا الاستبيان ونرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة فيه بكل موضوعية، وهذا دون ذكر اسمكم علما أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض علمي، كما أنها ستساهم في تطوير البحث العلمي في بلادنا. نشكركم مسبقا على تعاونكم لإنجاز هذه الدراسة.

تحت إشراف الأستاذ:

د. عبد القادر عثمانى

إعداد الطلبة:

1- صيد رمزي

2- تركي عبد الحي

السنة الجامعية: 2020/2019

ملاحظة: يرجى وضع التأشير أمام الإجابة المختارة

**I. معلومات شخصية**

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: اقل من 25  من 25 إلى اقل 35 سنة  من 35 إلى اقل 45  أكثر من 45
- 3- الفئة المهنية: إطار  عون تنفيذ  عون مهارة
- 4- الأقدمية بالسنوات: اقل من 5 سنوات  من 5 إلى اقل 15 سنوات  من 15 سنة فأكثر
- 5- المستوى الدراسي: ابتدائي  إكمالي  ثانوي  جامعي

- 1- هل تطبق اختبار الكفاية على طلبتك؟  
\* لا مطلقا  أحيانا  \* أبدا  \* غالبا
- 2- حسب رأيك هل تستند في قيادتك على:  
\* السلطة الرسمية  \* السمات الشخصية  \* لا على شيء
- 3- هل تشارك هيئة الاشراف في اتخاذ بعض القرارات المهنية؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا
- 4- كيف ترى طلبتك في التخطيط للدروس؟  
\* مترددين  \* صارمين  \* غير مباليين
- 5- هل تهتم بمشاكل تنفيذ طلبتك للتخطيط؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* غالبا  \* أبدا
- 6- هل تراقب تقويم طلبتك لتلاميذهم؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* غالبا  \* أبدا
- 7- هل تعمل على التقييم المستمر؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا
- 8- هل تأخذ وجهات النظر المختلفة لحل المشكلات؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا
- 9- هل تنفذ القوانين الخاصة بتنظيم الاشراف؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا
- 10- هل تتقبل انتقادات الزملاء والطلبة المتربصين؟  
\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

11- هل تسمح بمطلق الحرية في العمل للطلاب المتربصين ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

12- هل تقوم بمتابعة التدريس في حصص الطلبة المشرف عليهم ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

13- هل تختبر تلاميذ طلبتك المتربصين ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

14- هل تعمل على روح التعاون مع طلبتك المتربصين ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

15- هل تتدخل في مناقشات مع طلبتك المتربصين ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

16- كمية الجهد المبذول في العمل من طرفكم ؟

\* مرتفع جدا  \* مرتفع  \* متوسط  \* ضعيف

17- هل انت راض على أداء طلبتك ؟

\* نعم  \* لا

18- هل تركز في ملاحظتك على:

\* العمل أكثر  الشخصية  العمل وشخصية معا

19- هل رغبتك في أداء واجبات العمل ؟

\* مرتفع جدا  \* مرتفع  \* متوسط  \* ضعيف

20- هل قدرتك على أداء العمل ؟

\* مرتفع جدا  \* مرتفع  \* متوسط  \* ضعيف

21- هل دقتك في انجاز المهام الموكلة إليك ؟

\* مرتفع جدا  \* مرتفع  \* متوسط  \* ضعيف

22- هل تحرص على منح طلبتك فرصة اكتساب المهارات من خلال الدوراتك التدريبية ؟

\* دائما  \* أحيانا  \* نادرا  \* أبدا

23- ما هو أكثر شيء تحفز به طلبتك على العمل أكثر؟

\* المنصب الدائم

\* تربص في الخارج

\* الحصول على امتياز معين

\* الشكر

24- هل المكافآت التي تقدمها مغرية لأداء أحسن ؟

\* نعم  \* لا

25- هل لعمل الفريق أهمية لديك ؟

\* لا أهمية لعمل الفريق  \* أهمية ضعيفة  \* أهمية مقبولة  \* أهمية عالية

26- كيف تقيم مناخ العمل في الفريق ؟

\* الحوار وتبادل الآراء  \* التزمير والاستياء  \* العمل دون نقاش

27- هل تؤثر في فريق العمل على أداء الطلبة المتربصين ؟

\* نعم  \* لا

- في حالة نعم، ماهو موقفك المباشر ؟

\* لا تهتم بالأمر  \* تتعاون معهم  \* تتنازع وتختلف معهم

28- هل تؤمن بأهداف التربص ؟

\* نعم  \* لا

- في حالة نعم، هل تحث الطلبة على بلوغها ؟

\* نعم  \* لا

29- هل تعتقد أن الجزاءات التي تطبقها تتناسب مع أداء الطلبة المتربصين ؟

\* أكيد  \* غالبا  \* إلى حد ما  \* على منحكم فرصة

الملخص:

يعتبر التربص بصورة عامة عملية تربوية وأداة أساسية تستخدمها وزارة التربية لتحقيق أهدافها وهو الركيزة العلمية الأساسية حيث اتسع مفهومه وتعددت جوانبه فلم يعد يقتصر معناه وحدوده على أساس ما هو مدون فقط، وتعدد المناهج وطرق التدريس ما اوجب متابعة دائمة من طرف الأستاذ المشرف، وقد قامت هذه الدراسة بالكشف على مختلف الكيفيات التي يمكن تقييم الطلبة المتربصين في المؤسسات التربوية والتعليمية، من وجهة نظر الأستاذ المشرف.

Abstract:

In general, ambush is considered an educational process and a basic tool used by the Ministry of Education to achieve its goals, and it is the main scientific pillar, as its concept has expanded and its aspects have diversified, and its meaning and its limits are no longer limited to the basis of what is written only. This study examines the different ways in which students can evaluate trainees in educational and educational institutions, from the viewpoint of the supervising professor.