



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة محمد خيضر بسكرة - شتمة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علوم التربية

العنوان:



الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط

في التقويم التربوي

دراسة ميدانية بولاية بسكرة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي

إشراف:

د. هدار مصطفى سليم

إعداد الطالبتين

1\_ لبعل نورة

2\_ عبد اللاوي آية شهرزاد

السنة الجامعية 2022/2021



# شكر و عرفان

## بسم الله الرحمن الرحيم

(رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّن لِّسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي)

الحمد لله الذي أنزل درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل .

نتوجه بجزيل الشكر لله تعالى وأحمده على إعانتة وتسييره لإتمام هذا البحث العلمي المتواضع ،وعلى فضله بل أكرمنا بعائلة كريمة وبوالدين أطال الله بعمرهما وأعاننا على برهما حفظهم الله ورعاهم .

كما نتقدم بالثناء على مشرفنا الدكتور "هدار مصطفى سليم" على جهوده المستمرة المبذولة في متابعة سير الدراسة ولما قدمه لنا من نصح وتوجيه طوال هذه المدة فجزاه الله خيرا

ولا يفوتنا في هذا المقام التقدم بجزيل الشكر ووافر العرفان إلى الأساتذة الأكارم أعضاء لجنة القراءة والتصحيح والمناقشة على تحمل عبئ قراءة وتصحيح هذا العمل جعلها الله في ميزان حسناتهم ونفعهم بها يوم القيامة إن شاء الله.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

### الفصل الأول : مدخل عام للدراسة

2	مقدمة:
3	اولا : إشكالية الدراسة :
5	ثانيا :فرضيات الدراسة :
5	ثالثا : أهمية الدراسة :
5	رابعا: أهداف الدراسة :
6	خامسا: المفاهيم والمصطلحات الاجرائية للدراسة :
7	سادسا :لدراسات السابقة :

### الإطار النظري

### الفصل الثاني :الإحتياجات التكوينية

11	تمهيد .
12	أولا: مفهوم الإحتياجات التكوينية:
13	ثانيا : خصائص الإحتياجات التكوينية:
14	ثالثا : اهمية الإحتياجات التكوينية
15	رابعا : مستويات الإحتياجات التكوينية :
17	خامسا : مجالات الإحتياجات التكوينية:
18	سادسا:أهداف الإحتياجات التكوينية:
19	سابعا: طرق تحديد الإحتياجات التكوينية:
20	ثامنا : بعض مشكلات تحديد الإحتياجات التدريبية:
22	خلاصة الفصل:

### الفصل الثالث :التقويم التربوي

24	تمهيد.
24	أولا: مفهوم التقويم التربوي :
26	ثانيا: أنواع التقويم التربوي :
30	ثالثا: أهمية التقويم التربوي :

32	رابعاً: خصائص التقويم التربوي :
33	خامساً: اسس التقويم التربوي :
34	سادساً: أهداف التقويم التربوي :
35	سابعاً: أغراض التقويم التربوي :
36	ثامناً: وظائف التقويم التربوي :
38	تاسعاً: مجالات التقويم التربوي :
39	عاشراً: استراتيجيات التقويم التربوي :
41	حادي عشر: العوامل التي تساعد على نجاح عملية التقويم التربوي :
42	خلاصة الفصل:

### الإطار التطبيقي

#### الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

44	تمهيد.
44	أولاً: منهج الدراسة :
44	ثانياً: مجتمع الدراسة:
44	ثالثاً: عينة الدراسة
45	رابعاً: أدوات الدراسة:
45	خامساً : الأساليب الإحصائية:
46	خلاصة الفصل:

#### الفصل الخامس: عرض و مناقشة و تحليل النتائج

48	أولاً : عرض و مناقشة و تحليل نتائج الجداول
52	ثانياً : لاستنتاج العام
53	خاتمة:
54	قائمة المراجع
	الملاحق .

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
48	جدول يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في الإحتياجات التكوينية للأساتذة المتوسط في التقويم التربوي تبعل للمؤهل العلمي	1
49	جدول يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في الإحتياجات التكوينية للأساتذة المتوسط في التقويم التربوي تبعل للخبرة	2

## فهرس المخططات

الصفحة	عنوان المخطط	الرقم
28	مخطط يوضح اهم العناصر التي يحتوي عليها التقويم التكويني	1
30	يوضح أهم العناصر التي يحتوي عليها التقويم الختامي	2

# الإطار المنهجي

## الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

مقدمة:

أولاً: إشكالية الدراسة .

ثانياً: فرضيات الدراسة .

ثالثاً: أهمية الدراسة.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: المفاهيم و مصطلحات الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة.

## مقدمة:

تكتسي مؤسسات التربية التعليمية في كل دول العالم قيمة حضارية تساهم في توجيه حركتها نحو صناعة التقدم، لذلك أصبح الاهتمام بنوعيتها بعكس انشغال هذه الدول وحرصها على النوعية في كل الهياكل، ليس فقط القاعدية من معدات ومرافق وعدد المكونين وحسب، وإنما من حيث نوعية كل واحد من هذه المكونات لضمان نوعية مخرجاتها.

ومن هذا المنطلق وهذه الدراسة جاءت في إطار تحسين نوعية برامج التكوين وذلك من خلال معالجة جانب من من بعض المهام و الوظائف التي يمارسها الأستاذ في جانب التدريس وجاءت هذه الدراسة من أجل تحسين نوعية أداء الأستاذ في ممارسته عملية التقويم والتي على أساسها تتوقف الكثير من القرارات التربوية المحددة لنوعية المخرجات، وذلك من خلال البحث عن الكفاءات والمهارات التي يحتاجها الأستاذ لتحسين أدائه، هذه الكفاءات والمهارات تشكل الاحتياجات التكوينية التي على أساسها سيتم تصميم برامج يهتم برسكلة المعارف وتتميتها لدى الأستاذ و إكسابه مهارات جديدة يجعله أكثر فعالية ومرونة في ممارسة التقويم، وتمت معالجة هذا الموضوع في خمس فصول منها الشق النظري و الشق التطبيقي.

### الجانب النظري :

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة، وقد خصص بعناصر، المقدمة الإشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد مفاهيم و مصطلحات الدراسة وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وجاء بعنوان الاحتياجات التكوينية بحيث تمت الإشارة فيه إلى مفهوم الاحتياجات التكوينية ، خصائصها و أهميتها و أهدافها، ومستوياتها ومجالاتها، وطرق وبعض مشكلات تحديد الاحتياجات التكوينية.

الفصل الثالث : والذي جاء بعنوان التقييم التربوي، حيث تمت الإشارة فيه إلى العناصر التالية ، مفهوم التقييم التربوي، خصائص و أهمية و أهداف التقييم التربوي، أنواع وأسس وأغراض التقييم التربوي، وظائف ومجالات و استراتيجيات التقييم التربوي و أخيرا عوامل التي تساعد على نجاح عملية التقييم التربوي.

### الجانب التطبيقي:

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة حيث جاء فيه، منهج الدراسة، و أدوات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: والذي يتضمن عرض ومناقشة نتائج الدراسة التي جاءت في مجملها متوافقة مع الفرضيات المذكورة سلفا وكذا مع نتائج العديد من الدراسات السابقة

## 1. إشكالية الدراسة :

في التغيرات المعرفية و التطورات التكنولوجية التي يشهدها المجتمع اليوم و التي مست كل القاطعات بما في ذلك قطاع التربية و التعليم حيث أصبح الاهتمام بكل عناصر النظام التربوي ضرورة ملحة لتحقيق الفاعلية لهذا النظام وتحسين مردود العملية التربوية انطلاقا من اعادة النظر في البرامج و المناهج و صولا الى القائد سيرورة هذا العمل وهو الأستاذ و الذي تعددت وظائفه (مدرس ,موجه , مسير , مربي ) و إزدادت متطلبات مهنته , ولذا اصبح من الضروري ان يتصدى هذا الأخير لمستجدات العصر و مواكبتها و عليه فان ممارسات العملية للأستاذ من جهة و المعارف النظرية من جهة أخرى , تبقى عرضة للتغيير باستمرار سواء في يتعلق بالمناهج و طرق التدريس و التقييم وحتا في العلاقات العامة مع التلميذ ,و تبعا لذلك اصبح لازما على المنظومة التربوية التفكير الجدي في تنمية الاستاذ و تحديث معلوماته و تزويده بالمهارات اللازمة لممارسة مهنته بفعالية , و على العموم فإن

نجاح المؤسسة التربوية يتوقف بالدرجة الأولى على إحداث نوعية في تكوين الأستاذ و إعداده إعداداً جيداً كي يوفق في مهنته و يحسن في أداءه .

و تعتبر مرحلة التعليم المتوسط من المراحل المفصلية و منطلق لفهم الحياة المهنية المستقبلية للتلاميذ , الأمر الذي يتطلب أن تكون العملية التكوينية مخططة و مدروسة تركز على أساس علمي حتى تحقق أهدافها , و أصبح من الضروري الوقوف على فهم و تفسير و تحليل متطلبات تكوين الأستاذ .

إلا أن هناك إحتياجات مستمرة للأستاذ , بالإضافة إلى الإحتياجات اللازمة , وإن الأستاذ يحتاج إلى التدريب على المزيد من المهارات في المجالات التقنية و التربوية .

كما أن الإحتياجات التكوينية تلعب دوراً رئيسياً سواء في إعداد البرنامج التدريبي أو تخطيطه أو تنفيذه , و بصفة عامة يمكن أن تساهم عملية تحديد الإحتياجات التكوينية فيما ينبغي تقديمه و منحه الأولوية و تحديد مستوى الأستاذ قبل بدأ التكوين و المستوى الذي يؤمن الوصول إليه في نهاية البرنامج .

يعد التقييم التربوي عملية منهجية مستمرة تقوم على أسس علمية , بهدف إصدار إحكام على جميع عناصر العملية التعليمية من مدخلات و عمليات و مخرجات بهدف تعزيز التعلّمات و تشخيص جوانب القوة و الضعف و التحسين و التطوير , و حتى تتم عملية التقييم بالشكل الأمثل فإنها تحتاج إلى توفر المهارات و المتطلبات اللازمة لحسن توظيفه من قبل الأستاذ , وهذه المتطلبات لا تتأثر إلا من خلال إخضاع هذا الإخير لدورات تكوينية في المجال التربوي , و التي تظهر فيها نتائج العملية التكوينية من خلال إنطلاقها من الإحتياجات التكوينية للأساتذة الذين يخضعون للتدريب و التكوين في التعليم المتوسط .

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية في ضوء الإحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقييم التربوي وذلك من خلال طرح التساؤل الموالي :

- هل هناك فروق في الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في مجال التقويم التربوي تعزى لمتغيرات ( المؤهل العلمي و سنوات الخبرة ) ؟

## 2. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة:

- لا توجد فروق في الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في مجال التقويم التربوي تعزى لمتغيرات ( المؤهل العلمي و سنوات الخبرة )
- الفرضيات الجزئية :

- لا توجد فروق في الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في مجال التقويم التربوي تعزى لمتغير ( المؤهل العلمي).
- لا توجد فروق في الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في مجال التقويم التربوي تعزى لمتغير ( سنوات الخبرة).

## 3. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي :

- تتناول موضوع من المواضيع المهمة التي تؤرق المنظومة التربوية وخاصة في الآونة الأخيرة ما تعلق منها بالتقويم التشخيصي .
- لفت انتباه الجهات المعنية بضرورة التكفل بالأساتذة ذوي الإحتياجات التكوينية في مجال التقويم التربوي من حيث التكوين و التدريب
- قد تكون هذه الدراسة امتدادا لدراسات لاحقة التي بإمكانها أن تتناول البرامج التكوينية لتحسين مهارات و كفايات الأساتذة في مجال التقويم التربوي.

**4. أهداف الدراسة :**

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق الأهداف الموائية :

- الكشف عن دلالة الفروق الاحصائية للاحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير ( المؤهل العلمي ).
- الكشف عن دلالة الفروق الاحصائية للاحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير (لسنوات الخبرة).

**5. المفاهيم والمصطلحات الاجرائية للدراسة :**

- الإحتياجات التكوينية :يقصد بالاحتياجات التكوينية في هذه الدراسة مجموعة من التغيرات المطلوب إحداثها في كفايات أساتذة التعليم المتوسط لتطوير أدائهم التدريسي.
- التقويم التربوي : هو عملية منهجية مستمرة تقوم على اسس علمية ، بهدف اصدار احكام على جميع عناصر العملية التعليمية من مدخلات وعمليات و مخرجات ، بهدف تعزيز التعلّمات و تشخيص جوانب القوة و الضعف و التحسين و التطوير .
- الإحتياجات التكوينية :يقصد بالاحتياجات التكوينية في هذه الدراسة مجموعة من التغيرات المطلوب احداثها في كفايات اساتذة التعليم المتوسط لتطوير ادائهم التدريسي .
- أساتذة التعليم المتوسط : يقصد بهم في هذه الدراسة من يقومون بمهنة التدريس في بعض متوسطات بسكرة و المكلفين بتطبيق المنهاج الدراسي المعد لهذه المرحلة .

- المؤهل العلمي : وهو يتمثل في التحصيل التعليمي و الدراسي الذي تم الوصول له او الشهادات الدراسية و التدريبات التي تم الحصول عليها .
- سنوات العمل (الخبرة) : وهي المجالات والمعارف التي يكتسبها الاستاذ عبر التدريب و التكوين و الممارسة .

## 6. الدراسات السابقة :

- دراسة النمري (2007): تهدف إلى تحديد "الاحتياجات التدريبية المهنية لمعلمات اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة والثانوية" طبقت استبانة لجمع المعلومات على 70 معلمة في المرحلة المتوسطة بمدينة مكة و600 معلمة في المرحلة الثانوية، حيث استخدم الباحث استبانة مكونة من 46 حاجة تدريبية مهنية لازمة لمعلمات اللغة العربية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات اللغة العربية في تحديد درجة أهمية الاحتياجات التدريبية تعزى إلى متغير المرحلة التعليمية في مجالات المعارف والمعلومات النظرية المتصلة بالجانب المهني وطرق وأساليب التدريس الفعال للغة العربية واستخدام السبورة أثناء التدريس لصالح معلمات المرحلة الثانوية.

-لا توجد فروق في مجالات تخطيط الدروس وتقويم وتحصيل التلاميذ والتعامل معهم أثناء التدريس.

-وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمات في تحديد درجة أهمية الإحتياجات التدريبية تعزى إلى الخبرة في جميع مجالات الدراسة لصالح المعلمات متوسطات الخبرة) .العباسي، (2013، ص 104)

تتشابه دراسة النمري مع دراستنا الحالية في تناولها لمتغير الإحتياجات التدريبية اللازمة لأساتذة التعليم المتوسط وهو موضوع دراستنا، لكنها تختلف من حيث تركيزها على أساتذة مادة معينة وهي اللغة العربية .

- دراسة جونستون (2007) Johnston تهدف هذه الدراسة إلى "تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الأساسية". استخدمت الدراسة استبانة مكونة من مجموعة من البنود، وأظهرت النتائج أن هناك ضرورة كبيرة لهذه الاحتياجات في المجالات الخاصة باستخدام التقنيات والوسائط، وحاجة متوسطة في بقية الاحتياجات. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في أهمية الاحتياجات تبعاً لمتغير التخصص لصالح المعلمين من التخصصات الأدبية، بينما لا توجد فروق تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. (العلي، 2016، ص1402)
- تشترك دراسة "جونستون" مع دراستنا في متغير الاحتياجات التدريبية كما تختلف من حيث تطبيقها على عينة الدراسة وهم معلمو المرحلة الابتدائية، أما في دراستنا فهم أساتذة المرحلة المتوسطة .
- دراسة بركات (2010): تهدف هذه الدراسة إلى تحديد "الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية بمحافظة طولكرم في فلسطين". تم تطبيق استبانة مكونة من 32 بند موزعة على أربع مجالات (تربوية، اجتماعية، أساليب وأنشطة، استخدام التقنيات التكنولوجية) على عينة مكونة من 165 معلماً ومعلمة وهم يمثلون % 20 من المجتمع الأصلي وقد أظهرت النتائج مايلي:  
-الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية للمعلم هي: التدريب على استخدام الكمبيوتر وشبكة الانترنت في التعليم، التدريب على اختيار الوسائل والتقنيات الحديثة، التدريب على استخدام الثواب والعقاب، استخدام البرامج الحاسوبية، التدريب على عملية تحسين مستوى الطلبة سلوكياً.
- أما بخصوص ترتيب مجالات الاحتياجات التدريبية للمعلم هي: مجال استخدام التكنولوجيا، المجال التربوي السلوكي، مجال الأساليب والأنشطة، المجال الاجتماعي.  
-وجود فروق في تقديرات المعلمين للاحتياجات التدريبية لمعلم الصف تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي ولسنوات الخبرة وكذلك لصالح المعلمين الذين يحملون درجة الدبلوم. (أبو كشك، 2013، ص34 35)

تناولت هذه الدراسة موضوع الاحتياجات التدريبية والذي تشابه مع موضوع دراستنا لكنها تختلف معها من حيث العينة التي طبقت عليها، بحيث أن في دراسة "بركات" طبقت على معلمي المرحلة الأساسية على عكس دراستنا التي طبقت على أساتذة التعليم المتوسط .

# الإطار النظري

## الفصل الثاني: الإحتياجات التكوينية

### تمهيد

- اولا : مفهوم الاحتياجات التكوينية .
- ثانيا : خصائص الاحتياجات التكوينية .
- ثالثا: أهمية الاحتياجات التكوينية .
- رابعا : مستويات الاحتياجات التكوينية .
- خامسا : مجالات الاحتياجات التكوينية .
- سادسا: أهداف الاحتياجات التكوينية .
- سابعا : طرق تحديد الاحتياجات التكوينية .
- ثامنا : بعض مشكلات تحديد الاحتياجات التكوينية .

### خلاصة الفصل

**تمهيد :**

نظرا للتطورات الحاصلة في مجالات التربية والتعليم والإدارة والتي تقوم على مناهج متسارعة لمواكبة التغيرات وإحداث التغيير ومع ظهور التدريب (التكوين) الذي أصبح يمثل المدخل الأساسي للنظام التربوي من خلال مختلف البرامج التكوينية التي لا يمكن أن تكون ما لم تكن هناك حاجة فعلية لتكوين فإن عملية وجود الحاجة إلى التكوين أو عدمها يعتبر الأساس في العملية التكوينية ككل وذلك من أجل سد الفجوة بين معارف ومهارات الفرد وما يتطلبه الأداء الفعلي فالأفراد يحتاجون إلى التدريب (التكوين) بغرض تأهيلهم للقيام بالأعمال بكفاءة وفعالية وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الاحتياجات التكوينية وخصائصها، أهميتها ومستوياتها، مجالاتها، وأهدافها طرق تحديدها بالإضافة إلى التطرق إلى بعض المشكلات وختم الفصل بخلاصة كما هو معمول به في مثل هذه الدراسة.

### أولاً: مفهوم الاحتياجات التكوينية:

• لغة: الاحتياج يعني الافتقار و النقص، أما الحاجة فتعني القصور عن بلوغ الهدف المطلوب، والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال النقص أو القصور فيه (الزبيدي, 1965, ص30).

• إصطلاحاً: تعرف الحاجة التكوينية على أنها عملية تحليلية تهدف للتأكد من الحاجة العلمية للتدريب ومعرفة طبيعة ومحتوى هذه العملية التدريبية بكل أبعادها والأفاق التي يتمحور بها النشاط التدريبي.

وتعرف على أنها: "هي تلك الاحتياجات التي تسعى عملية التدريب إلى توفيرها، وتشمل هذه الاحتياجات جانبين هما:

أ- "جانب القوة ويتمثل في خصائص وقدرات معينة يراد إكسابها للمتكون أو تنميتها لديه من خلال التدريب المنظم.

ب- جانب الضعف ويتمثل في خصائص وصفات غير مرغوبة متواجدة لدى الفرد ويراد علاجها أو استبدالها بصفات أخرى مرغوبة عن طريق جهود التدريب.

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة التغيرات الواجب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهارته و أداء هو سلوكه واتجاهاته لكي يتمكن من أداء وظيفته الحالية بكفاءة أكبر وجعله لائقا لشغل وظيفة أعلى". (أبو النصر، 2008 ، ص 138)

وتعرف على أنها تلك الخطوات المنطقية التي يتبعها المدرب في تنمية القوى البشرية في المؤسسات أو أي شخص يقوم بهذه المهمة للكشف عن النقص أو التناقض أو الفجوة بين وضع قائم وبين وضع مرغوب فيه .

وتعرف أيضا بأنها ظاهرة تعكس وجود قصور في أداء الفرد الحالي أو المتوقع نتيجة نقص في المعارف والمهارات و الاتجاهات. (السراج، 2010 ، ص 35).

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح أن الإحتياجات التكوينية هي مجموع التغيرات المرغوب إحداثها في أداء معين من أجل التعرف على الفجوة أو النقص الموجودة على مستوى الأفراد المؤسسات، من أجل العمل على تحقيق أهداف العملية التكوينية.

### ثانيا : خصائص الإحتياجات التكوينية:

للإحتياجات التكوينية خصائص هي:

- إختلاف الإحتياجات التكوينية من مؤسسة لأخرى، وكذلك إختلاف عملية تحديدها، فقد تكون مخططة تبني على تحليل ومراجعة دقيقة لإحتياجات تلك المؤسسة وقد تكون غير مخططة بالنسبة لمؤسسة أخرى.
- الشمولية والسمة الجزئية فقد تأخذ الإحتياجات التدريبية خاصية الشمول، وقد تقتصر على بعض وحدات المؤسسة أو بعض التخصصات وبعض المحتويات.
- إختلاف الإحتياجات التكوينية في مؤسسة ما عن الإحتياجات التطويرية في المؤسسة ذاتها، فهي تصف الظروف الفعلية المتعلقة بدور الافراد داخل المؤسسة في حين الإحتياجات التطويرية تختلف عنها في أنها تتعلق بنمو وفعالية الفرد في المؤسسة.
- صياغة الإحتياجات التكوينية على شكل أهداف تكوينية تسعى المؤسسة للوصول إليها وقد تكون أهداف عادية، أهداف حل المشكلات، أهداف إبتكارية. ( أبو شيخة، 2009 ، ص 398)

من خلال هذه الخصائص يتبين أن كل مؤسسة سواء كانت تعليمية أو غيرها لديها احتياجات خاصة بها وبالأفراد العاملين فيها، بحيث تختلف كل مؤسسة عن

الأخرى نظرا لسمات المسؤولين فيها كذلك كل احتياج تكويني يجب صياغته على شكل هدف تكويني عملي إجرائي بغرض سد الفجوة الموجودة في الأداء.

### ثالثا : أهمية الاحتياجات التكوينية

تكمن أهمية الإحتياجات التكوينية فيما يلي:

- أنها تعتبر عملية حاسمة ومهمة من أجل تحقيق الفعالية، حيث أنها الأساس الذي تبنى عليه العملية التكوينية.
- تعتبر المؤشر العلمي الدقيق الذي يوجه العملية التكوينية توجيهها صحيحا في مختلف عملياته.
- تساعد في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التكوين
- تساعد في زيادة التركيز على عملية تحليل الوظائف في المؤسسة.
- تساعد في تحليل التنظيم دراسة الأوضاع التنظيمية والإدارية لتحديد المواقع التي تحتاج إلى تدريب.
- تعتبر الخطوة الرئيسية وأساس تبنى عليه كافة خطوات العملية التدريبية.
- تعتبر وسيلة لدراسة حاجة كل فرد في المؤسسة للتدريب من خلال الكشف عن جوانب الضعف ومعالجتها.
- تعتبر الطريقة العلمية السليمة لتنفيذ التدريب و اختيار أسلوب التدريب (المناسب للسرعة، 2013، ص98-99)

إن عملية تحديد الاحتياجات التكوينية مستمرة تؤثر في كفاءة تخطيط البرامج التدريبية، كما أنها ديناميكية لأن المشكلات والمواقف تتغير لذلك فأهمية تحديدها تكمن في تلاؤم خصائص المؤسسة والمواقف والأفراد مع عملية التدريب، بحيث تؤدي إلى

الأداء المناسب والدقة في نتائج التدريب، وبالتالي تحقيق أهداف العملية التدريبية وأهداف المؤسسة.

#### رابعاً : مستويات الاحتياجات التكوينية :

تتمثل مستويات تحديد الإحتياجات التدريبية فيما يلي:

1-4 الحاجة التدريبية على مستوى المؤسسة: ويقصد به تحليل الهيكل التنظيمي وأهداف المؤسسة والمشكلات الموجودة فيها، بحيث تقوم المؤسسة باستشارات للهيئات الفاعلة فيها ( نقابة، ممثلي عمال ) بغرض إعطاء توجيهات حول التكوين والنظر إلى أسباب القصور في المؤسسة مع تحليل التنظيم فيها.

ويتم تحليل التنظيم في جانبين أساسيين حسب.

#### 1-1-4 تحليل الهيكل التنظيمي: ويتم فيه:

- إلغاء وظائف قائمة واستحداث وظائف جديدة.
  - تعديل واجبات الموظفين.
  - استحداث تقسيمات تنظيمية جديدة وإلغاء تقسيمات قائمة.
  - تغيير الموقع التنظيمي لبعض الوظائف.
  - عدم فعالية اللجان وقصور المعلومات الإدارية المتبادلة بين الأقسام الإدارية.
- 2-1-4 تحليل المناخ التنظيمي: ويتم فيه:
- ارتفاع شكاوي العاملين وارتفاع معدل العاملين.

- ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن مواعيد العمل.

- ارتفاع معدل الحوادث وإصابات العمل.

- ارتفاع معدل شكاوي العملاء.

4-2 الحاجة التدريبية على مستوى الوظيفة :

هذا المستوى موجه إلى تحديد المعارف، المهارات والإتجاهات المطلوبة للأداء المناسب في وظيفة معينة، مع تحديد طبيعة المهام.

وتعتبر عملية تحديد المهمة دراسة الوظائف في المؤسسة من حيث المسؤوليات والأعباء لتحديد . التدريب المطلوب لكل وظيفة مع تحديد المعارف لإنجاز الوظيفة بفعالية

( عباس، 2006،ص 190)

4-3 الحاجة التدريبية على مستوى الأشخاص:

فهي تتضمن تحديد الموظف الذي يحتاج إلى تدريب، بحيث يساعد ذلك في التحليل المعمق على تجنب خطأ إخضاع جميع الموظفين للتدريب، حيث أن البعض لا يحتاج إليه، وكذلك يساعد على تحديدها يمكن أن يفعله المتدربون لكي يتم تصميم البرامج بشكل يحتوي على المجالات التي يعانون فيها من ضعف أو قصور ( المعايطة و الصمودي، 2012 ، ص 98)

تحدد الإحتياجات التدريبية بناء على المستويات السابقة الذكر، وذلك بعد تحديد جوانب الضعف في المؤسسة والوظيفة والعاملين من أجل مساعدتهم من خلال عملية التدريب على تحسين الأداء مع مراعاة خصائص ومهارات الموظفين والأخذ بعين الاعتبار معايير المؤسسة، من أجل الوصول إلى تقسيم أداء سليم يتماشى مع متطلبات التدريب.

### خامسا : مجالات الإحتياجات التكوينية:

يمكن تصنيف عملية تحديد الإحتياجات التكوينية إلى ثلاث مجالات حسب وهي كالآتي:

#### 1-5 مجال المعارف والمهارات الإدارية الفكرية والتجريدية:

وهي تساعد على اثراء الثقافة العامة للأشخاص المعنيين وبناء القدرة على تحديد وتحليل المعلومات وتجريدها من أية عوائق ثم بناء التصورات الشاملة حولها وذلك كأساس لاتخاذ القرارات ووضع الخطط العامة فلا بد لكل متكون مهما كان مستواه التعليمي الوظيفي أو الثقافي أن يكون له دور في اتخاذ القرارات بالعودة إلى معارفه ومهاراته وبالتالي التمكن من ترويض قدراته وتنميتها للتمكن من الأداء الجيد.

#### 2-5 مجال المعارف و المهارات السلوكية:

بحيث يركز على مستويات الأداء وردود الأفعال والقدرة على تحويل الخطط والقرارات إلى سياسات تنفيذية وتوجيهات قادرة على تحريك العاملين نحو تنفيذ ما يصل إليه بفاعلية كذلك تكون لديه القدرة على تجميع مقترحات تصورات وانشغالات العمال ورفعها إلى الإدارة كذلك القدرة على التحكم في العمل والعلاقات داخل المؤسسة كأساس نجاح أي علاقة هو تمتع الشخص المعنى بقدر كاف من المعارف و المهارات السلوكية التي تساعده في التعامل داخل المؤسسة ومع الأفراد العاملين بها.

#### 3-5 مجال المعارف و المهارات الفنية والتنفيذية:

يتركز هذا المجال حول قدرة المتكون في التنفيذ الذي يغلب عليه الطابع الفني، بحيث تقل أهمية المعارف فيه إلا أنها تبقى ضرورية على جميع المستويات والمجالات حيث يكون الإختلاف في الدرجة فقط. (عساف ، 2009،ص75،74)

**سادسا: أهداف الإحتياجات التكوينية:**

يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات حسب وهي:

1-6 أهداف روتينية عادية: وهي التي تساعد على التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة وتعمل على دعم القدرات والمهارات المتاحة دون تحقيق الإنطاق بهدف الكفاءات إلى آفاق أعلى أو مجالات غير عادية، فالهدف منها هو تمكين المؤسسة من الاستمرار في نشاطاتها بالأساليب المعتادة.

2-6 أهداف حل المشكلات: تسعى للكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المؤسسة ثم تحليل

أسبابها ودوافعها، مما يؤدي إلى تخطيط وتصميم وتنفيذ العملية التدريبية بهدف توفير ظروف مناسبة للتغلب على تلك المشكلات ومحاولة إيجاد الحلول لها.

3-6 أهداف إبتكارية: وتهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع من مستوى الأداء نحو مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليها، وبذلك سوف تحقق تميزا واضحا في مختلف المواقف مقارنة مع المؤسسات المماثلة لها.

وفي ضوء الأهداف المقدمة نستطيع القول بأن القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التكوينية يسعون إلى تحقيق التوازن في المؤسسة من خلال عملها على تحقيق هذه الأهداف باستمرارية وفعالية وبالتالي فهذه الأهداف تحدد المسار لهم باعتبارها مؤشر في عملية التكوين. (سيد وعباس ، 2012 ، ص130)

### سابعاً: طرق تحديد الإحتياجات التكوينية:

يتم تحديد الإحتياجات التكوينية بطرق ووسائل عدة ذكر منها ما يلي:

- المقابلة: يتم من خلالها الكشف عن جوانب القصور التي يمكن معالجتها عن طريق التدريب فهي مواجهة مباشرة بين المكون والمتكون بهدف التعرف على إحتياجات المتكون الفعلية، وتتضمن مجموعة أسئلة تسمح للمتكون بإبداء آراءه وقد تتطلب وقتاً للإجابة عنها.
- الإستبانة: وهي قوائم تتضمن مجموعة من الإحتياجات المتعلقة بالعمل وربما تقسم إلى أبعاد يتضمن كل بعد مجموعة من الإحتياجات. مجموعة من الطرق أهمها:
- الإختبارات : وقد تكون شفوية وتحريرية يلجأ إليها المكونون بهدف التوصل إلى الإحتياجات التدريبية للعاملين، وتستخدم كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء.
- تحليل المشكلات: تستهدف هذه الطريقة معرفة السبب الحقيقي للمشكلة، من مزاياها أنها تزيد من مستوى التفاهم بين المكون والمتكون وتعطي نفس النتائج التي تعطيهما المقابلة.
- تقييم الأداء: يعطي مؤشراً واضحاً عن المهمات التي لم تتجز وأسباب عدم إنجازها، كما تبين نتيجة التقييم مدى حاجة العاملين إلى التكوين وهي طريقة تقدم معلومات دقيقة عن المسؤوليات التي يحتاج إليها المتكون.
- دراسة التقارير والسجلات: تبين نقاط الضعف التي يمكن علاجها، وتتميز بأنها تكشف عن أسباب المشكلات الموجودة في المؤسسة لا تتسم بالموضوعية مما يصعب الاعتماد عليها وحدها في تحديد الإحتياجات الفعلية. (حسين، 2010 ، ص 99)

تساعد الطرق العلمية المذكورة في الكشف عن أوجه الضعف والقصور في الأداء وتكشف عن الإحتياجات الفعلية اللازمة للمتكون لتحقيق الأداء المطلوب وذلك تبعا لقدراتها و المهارات المتكون فهي بذلك تبين إتجاهاته وتقيس مهاراته المتعلقة بأداء معين.

### ثامنا : بعض مشكلات تحديد الإحتياجات التكوينية:

هناك عدة أخطاء يقع فيها مخطط العملية التكوينية عند تحديده للاحتياجات التكوينية وتتمثل حسب:

- عدم تحديد الإحتياجات التكوينية بالشكل العلمي وهذا راجع إلى عدم وعي الإدارة بأهمية تحديد الإحتياجات التكوينية والاهتمام بالكم وليس بالكيف.
- تكرار نفس البرامج التكوينية أكثر من الخطط التكوينية فتكرارها بنفس الخطط يناقض أساس التنوع.
- عدم مقابلة التدريب للاحتياجات التكوينية الفعلية.
- قصور في البيانات التي يستند إليها التدريب في بعض المؤسسات.
- مخالفة الإحتياج التدريبي لما هو موجود في الواقع.
- ضعف إنتقال الأثر بحيث يكون إضافة معلومات وليس تنمية قدرات الافراد .
- ( الطعاني، 2007 ، ص 168 )

كما حدد مجموعة من المشكلات منها:

- عدم الفحص الدقيق للأراء التي تبديها الفئة المسؤولة عن التكوين عند تعبير المكونين عن احتياجاتهم مما قد يؤدي إلى بذل الجهد وتحمل نفقات ليست ضرورية.

- تحديد إحتياجات تكوينية في وحدة تنظيمية ما بمعزل عن احتياجات الوحدات التنظيمية الأخرى مما يؤدي إلى تكرار الجهود.
- الاعتماد على الحدس والتخمين في تحديد الاحتياجات التكوينية بدلا من اجراء دراسة علمية.

إن هذه المجالات تبين أن الاحتياجات التكوينية عملية دائمة شاملة لجميع المعارف والمهارات التي يمتلكها المتكون سواء المعرفية أو سلوكية أو الإبداعية الوجدانية بحيث تتفاعل فيها لتجسيد أداء جيد في العمل كذلك حسن العلاقة مع العاملين المتواجدين على مستوى المؤسسة مع التأكيد على أهمية اكتساب المعارف و المهارات لمساعدته على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي(التكويني). ( أبو شيخة , 2009, ص 405)

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تقدم في هذا الفصل نستطيع القول أن الإحتياجات التكوينية هي مجموع التغيرات المراد إحداثها على مستوى المؤسسة، الوظيفة الأفراد العاملين في جوانب المهارات، القدرات والمعارف من أجل التوصل إلى الأداء المناسب في العملية التكوينية ، كما أن عملية تحديد الإحتياجات التكوينية هي أساس التكوين فهي تعبر عن النقص أو الفجوة الموجودة في أي نظام مؤسستي لكي تتظرف جهود العاملين في المؤسسة وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تعترض عملية التكوين.

## الفصل الثالث: التقويم التربوي

### تمهيد

أولاً: مفهوم التقويم التربوي

ثانياً: أنواع التقويم التربوي

ثالثاً: أهمية التقويم التربوي

رابعاً: خصائص التقويم التربوي

خامساً: أسس التقويم التربوي

سادساً: أهداف التقويم التربوي

سابعاً: أغراض التقويم التربوي

ثامناً: وظائف التقويم التربوي

تاسعاً : مجالات التقويم التربوي

عاشراً: استراتيجيات التقويم التربوي

حادي عشر: العوامل التي تساعد على نجاح عملية التقويم التربوي

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يعد التقويم التربوي من الأمور الضرورية في حياة المجتمعات ، فما من مجال إلا ويصاحبه عملية التقويم ، غير أن التقويم في المجال التربوي أكبر ، إذ يفيد في معرفة عناصر القوة و الضعف إلى مدى وصلت العملية التربوية في تحقيق الأهداف المسطرة لأنه يعتبر نقطة بدء للتطوير و التحسين في مجال التربية و التعليم و يستمد التقويم التربوي أهميته من خلال قدرته على استعمال أساليب و طرق و أدوات لتقويم أداء التلاميذ و معرفة مستواهم و قدراتهم و الفروق الفردية بينهم ، حيث سنتناول في هذا الفصل مفهوم التقويم التربوي و أهميته و استراتيجيات و العوامل التي تساعد على نجاحه .

**أولاً: مفهوم التقويم التربوي :****1 مفهوم التقويم :**

لغة : جاء في لسان العرب لابن منظور أن : التقويم ومنه قوم الشيء جعله يستقيم و يعتدل ، و أزال اعوجاجه .(ابن منظور ،1955،ص30)

وايضا يعرف التقويم لغويا بأنه : بيان قسمة الشيء و يعني كذلك تصحيح ما اعوج . فإذا قال الشخص انه قوم المتاع فمعنى ذلك انه قومه و جعل قيمة معلومة.(منسي ، 1997،ص10)

اصطلاحاً : هو عملية تحديد مدى التحقق الفعلي للأهداف التربوية ، او اصدار الحكم على ما بلغناه من اهداف تعليمية و الوقوف على نقاط القوة و الضعف و تحقيق هذه الاهداف بطريقة افضل و تحسين عملية التدريس.

و يعرف (سكانيل وتراسي ) التقويم بأنه : عملية اصدار حكم على درجة كفاية اداء الفرد او على نوعية طرق التدريس أو على مواد تعليمية ، و عملية تقرير درجة الكفاية تعتمد على بيانات اخرى يتم تجميعها بواسطة الملاحظات الغير رسمية.

كما يعرف أيضا بأنه: العملية التي يقوم بها الفرد و الجماعة لمعرفة مدى النجاح او الفشل في تحقيق الأهداف التي يتضمنها المنهج وبيان أوجه القوم و نقاط الضعف ، اي انه عبارة عن عملية تشخيص و علاج أو عبرة عن تحديد قيمة الشيء او الحدث المعين ، فهو العملية التي يقوم بها الفرد او الجماعة لتحديد جوانب القوة و الضعف في الشيء ، فالتقويم ليس تشخيصا للواقع بل هو علاج لنواحي القصور المختلفة . ( جابر ، 1999،ص390)

و يعرفه بلوم و زملائه بأنه : عملية اصدار الحكم على قيمة من القيم لأجل غرض معين او على مجموعة افكار او حلول او طرق ومواد او غيرها .(قلادة ، 2005،ص256)

نلاحظ من خلال ما سبق بخصوص تعريف التقويم التربوي اصطلاحا ، بأنه عبارة عن عملية تشخيصية تعني بإعطاء قيمة الأشياء ، و عليه فان التقويم هو عملية هادفة تعمل على معرفة مدى تحقيق الأهداف من العملية التعليمية .

## ثانياً: انواع التقويم التربوي :

التقويم التربوي هو اصدار حكم على ظاهرة تعليمية تحصيلية ، فهو عملية تتم عبر خطوات عامة يتبعها المقوم في جميع اشكال و انواع التقويم ، ومن خلالها يتم اتخاذ القرارات وفيما يلي تفصيل لأهم أنواع التقويم التربوي .( التمهيدي ، التكويني ، الختامي )

### 1-2 التقويم التمهيدي :

يجري التقويم التمهيدي قبل البدء بتطبيق البرنامج التربوي للحصول على المعلومات الأساسية القبلية التي تؤثر في تطبيقه ، و يهدف الى قياس مدى استعداد المتعلمين و امتلاكهم لمتطلبات التعليم السابق للتعليم اللاحق ، اي تحديد المفاهيم و المبادئ و المهارات الجديدة المنظمة في وحدة دراسية ، و مثال على ذلك فإن معلم اللغة الإنجليزية للصف السابق قبل أن يبدأ في تدريس المادة في بداية العام ، فإن لابد له من التعرف على قدرات و إمكانيات الطلبة من ناحية ممارسة القراءة و الكتابة و المحادثة والاستيعاب ، حتى يتسنى له قبل البدء معهم أن يحدد استراتيجيات تعليمية تناسبهم.

فإجراء تقويم قبلي خطوة ضرورية قد يؤدي الى اتخاذ قرارات هامة لصالح التلميذ

ومن بين أهميته نجد الآتي :

- اتخاذ قرار بإعادة النظر في الأهداف التي لم يتمكن الطلبة من متطلباتها

السابقة .

- الأهداف التي يتقنها الطلبة قبل تنفيذ عملية التدريس ، مما يترتب ترك وحدة

كاملة و الانتقال الى وحدة اخرى و التركيز عليها .

- اتخاذ قرار بتقسيم الطلبة الى مجموعات أكثر تجانسا حسب درجة التمكن أو

حسب طريقة التعلم . ( منسي ،2008، ص19)

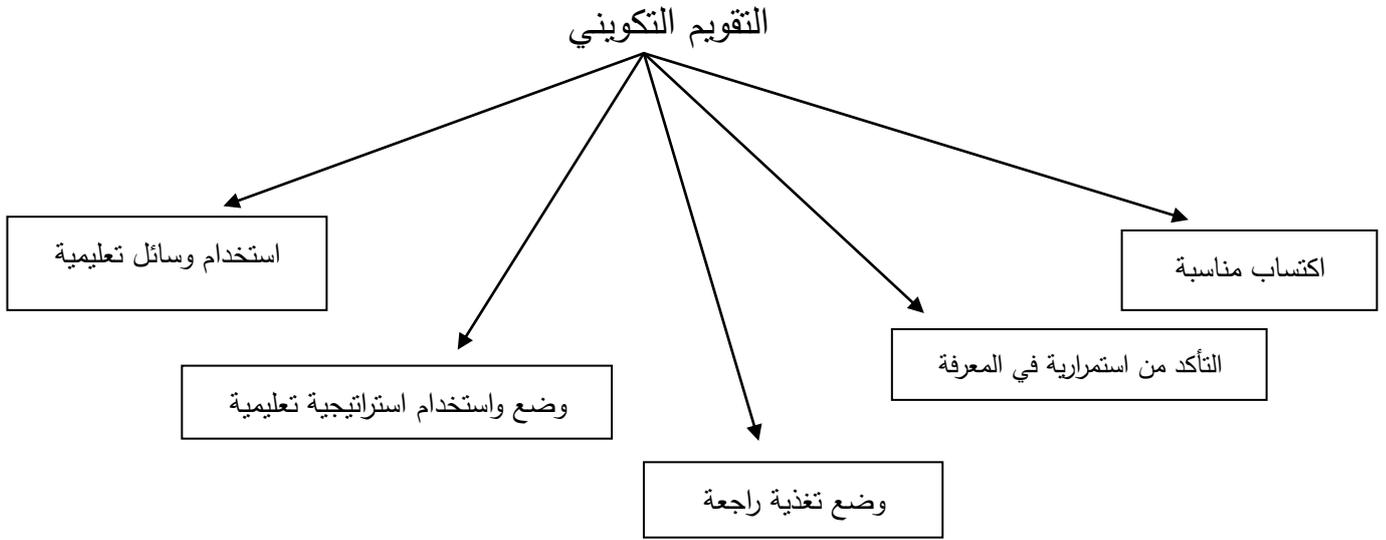
وعليه فالتقويم التمهيدي خطوة ضرورية و هامة تؤدي الى اتخاذ قرارات ، وذلك من خلال إعادة النظر في الأهداف التي لم يكن الطالب متمكنا منها قبل بدء عملية التدريس ، مما يترتب على نقاط الضعف في الوحدة التي لم يكن مستوى التلاميذ جيدا فيها. و بمعنى أكثر دقة أن نتائج هذه المرحلة تمكن من إعداد خطة مناسبة للتدريس لكي تتلاءم مع حاجات التلاميذ و مستوياتهم.

## 2-2 التقويم التكويني أو البنائي :

وهو التقويم الذي يتم أثناء عملية التعلم و التعليم و يركز هذا التقويم على ما احرزه التلاميذ من تقدم، وما فشلوا فيه من خلال تعلم موضوع دراسي معين ، فإذا فشل أغلبية التلاميذ في الاختبار البنائي وجب النظر في أساليب التعليم و التعلم ، اما إذا فشل قلة منهم فينبغي اعداد وصفات تصحيحية لمهام تعليمية محددة من اجل تصحيح الأخطاء التعليمية الفردية و بذلك يدلنا الاختبار البنائي على تمكن المتعلم من مهام تعليمية معينة .

كما انه يستخدمه المعلم بين الفترة و الأخرى لمعرفة التقدم الذي يطرأ على تحصيل الطلبة و التأكد من إيصال المعرفة إليهم بشكل جيد و ليس مشوش ، و هذا النوع يشمل تقديرات مؤقتة من خلالها تتعرف على تقدم المتعلم و يقدم له تغذية راجعة من خلال المعلومات التي يستند في مراجعة مكونات البرامج التعليمية أثناء تنفيذها ، و تحسين الممارسات التربوية .

ويمكن تلخيص أهم العناصر التي يتكون منها التقويم البنائي في المخطط الموالي :



شكل رقم (1) يوضح أهم العناصر التي يحتوي عليها التقويم التكويني

أما فيما يخص أبرز الوظائف التي يحققها هذا النوع من التقويم هي :

- التعرف على التلميذ و مراقبة تطوره و تقدمه خطوة خطوة ، يقصد الاستكشاف المستمر بجوانب الضعف لعلاجها فوراً و جوانب القوة لتعزيزها .
- إثارة دافعية المتعلم للتعلم و الاستمرار فيه عن طريق تعريفه بنتائج تعليمية وإعطاءه فكره واضحة عن أداءه .
- مراجعة المتعلم في المواد التي درسها بهدف ترسيخ المعلومات المستفادة منها
- قيادة تعلم التلميذ و توجيهه في الاتجاه الصحيح .
- تحديد الخلل في تعلم التلميذ تمهيدا لربطه بالمعلم او المتعلم او المنهاج .
- تحفز المعلم على التخطيط للتدريس و تحديد أهداف الدرس بصيغ سلوكية او على شكل نتائج تعليمية يراد تحقيقها من جانب الطلبة .
- مساعدة المعلم على تحسين أسلوب تدريسه و إيجاد طرق تدريسه .

- زيادة انتقال أثر التعلم و ذلك عن طريق تأثير التعليم الجيد السابق في تعليم

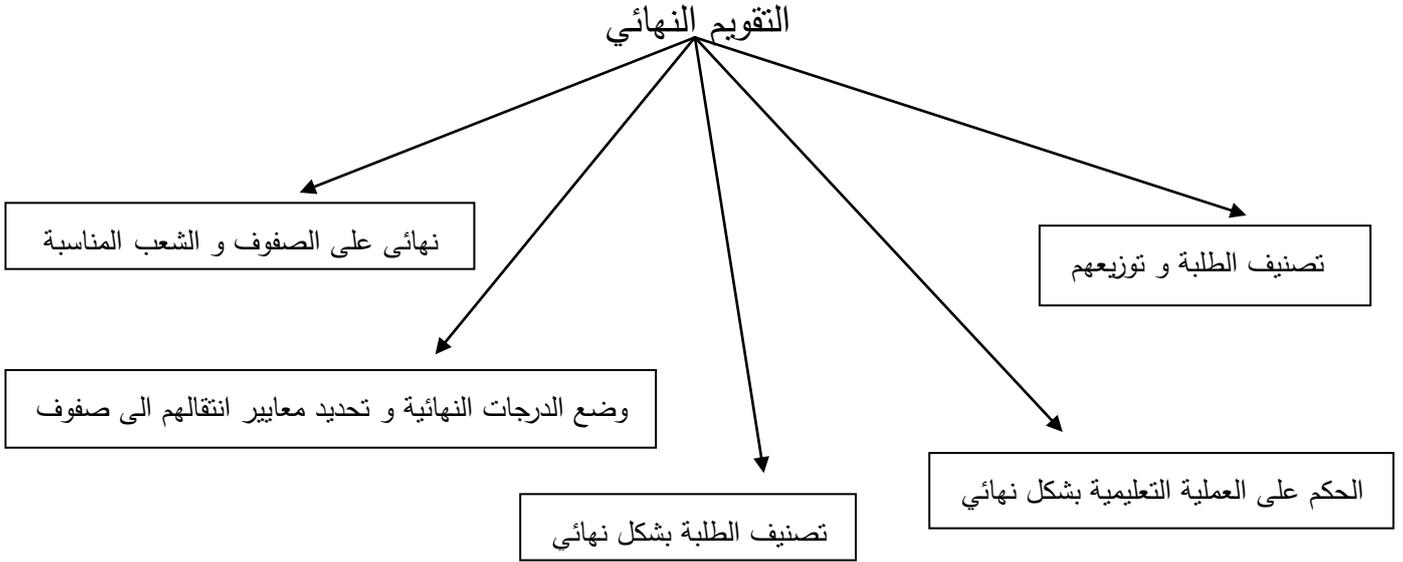
اللاحق.

## 2-3 التقويم الختامي

إن هذا النوع من التقويم يأتي في نهاية العملية التعليمية و يهدف للكشف عن  
الحصيلة النهائية من معارف و مهارات التي من المفروض أو تحصل نتيجة لعملية  
التدريس. ويمكن القول أن التقويم التكويني يهتم بتقويم الأثر أو النواتج و هو يتعلق بالبرنامج  
كله .

يعد هذا الأخير الخطوة الأخيرة التي تعتبر نهاية لبداية جديدة . كما يستخدم هذا  
النوع من التقويم للحكم و اتخاذ قرارات تخص الطلبة و تتعلق بنقلهم من مرحلة الى اخرى او  
من خلال تخرجهم أو إعطائهم شهادة و يعطي حكماً على فاعلية المدرس طرائق التدريس  
و عي عبارة عن اختيارات طويلة و معقدة و شاملة .(عبد الهادي ، 1999، ص30-31)

والشكل الموالي يبين مكونات التقويم الختامي



شكل رقم (2) يمثل اهم عناصر التقويم الختامي

**ثالثا: أهمية التقويم التربوي**

يعتبر التقويم بعدا مهما و ضروريا للإدارة و القيادات التربوية ، وهو عملية مقصودة و مطلوبة يقوم من خلالها المعنيون التعليمية ، و ذلك بهدف التحسين و التطوير و لهذا فلتقويم أهمية كبيرة تتمثل في :

1-3 توضيح الأهداف التربوية : يتم توضيح أهداف تربوية من خلال التعرف على

نتائج التعلم من عدة جوانب :

- التخطيط للتعليم و تحضير الدروس حيث يتم تعريف الاهداف بالفاظ سلوكية محددة .
- في المراحل الاولى في التعليم حين يشارك التلاميذ في مناقشة الأهداف العامة التربوية.
- في حالات تشخيص صعوبات التعلم .

- عند تقدير نتائج امتحانات مقرر دراسي معين .

2-3 التقدير القبلي لحاجات المتعلمين :

- يتم تطبيق اختبارا قبليا مشبها للاختبار النهائي الذي يوف يستخدم في نهاية التعليم لتوجيه نظر التلاميذ للمهام التي يتضمنها الاختبار .

- يطبق على التلاميذ أنماط من الاسئلة التي توضح طبيعة المهام التي ينبغي عليهم عملها، و ذلك من خلال فترة التعليم الخاصة بمقرر معين .

- يتم تقويم تحصيل التلاميذ في الوحدة الدراسية او المقرر الدراسي بوسائل مختلفة مثل: مقاييس التقدير و قوائم المراجعة .

- اعطاء التلاميذ فرص لتقويم أدائهم باستخدام اختبارات ذاتية .

3-3 تنفيذ الاختبارات التحصيلية في إنارة دافعية المتعلمين :

- تزويد التلاميذ بمعلومات بأهداف مباشرة يستطيع ان يحققها بنفسه .

- تزويد التلميذ بمعلومات عن مدى تقدمه في التعلم.

3-4 أن يعتبر التكوين ركن أساسي من اركان عملية بناء المناهج في العملية التعليمية التربوية .

3-5 يعتبر ركن هام أساسي في أركان التخطيط .

3-6 يعتبر التقويم هام في قياس مقومات شخصية الطلاب الموهوبون و ذوي القدرات.

3-7 يسهم التقويم في التعرف على مدى تقدم التلاميذ ونموهم في جوانبهم المختلفتين بما في ذلك ما حصله من معارف و خبرات .

3-8 التقويم كلا من المعلمين و الإداريين بالأدلة أزمة لعمل على تحسين تعلم

التلاميذ

3-9 نقل او رفع التلاميذ من مرحلة أساسية إلى اخرى .(منسي، 2008، ص24-25)

### رابعاً: خصائص التقويم التربوي :

التقويم التربوي هو عملية مبنية على أساس علمي جيد ليقود على اتخاذ قرار سليم في مجال التربية و التعليم و لذلك وجب عليه أن يشمل الخصائص التالية :

- الصدق : يعني بأن تكون الوسائل المستخدمة في التقويم صادقة أي تقيس ما وضع لأجله ، كما أن التقويم في العملية التعليمية و التربوية ينبغي أن ينطلق مباشرة من أهدافه ولا يحيد عنها ، كما يجب أن ينص مباشرة على عناصر العملية التعليمية المراد تقويمها .

- الثبات : أي أن نتائج التقويم لا ينبغي أن تختلف في حلة تكرار عملية التقويم لنفس عناصر الموقف التعليمي او لنفس المخرجات تحت نفس الظروف ، أي ان الاختبار يعطي نفس النتائج تقريبا عند تطبيق أكثر من مرة على نفس الطلاب في فترة زمنية معينة.(الحريي ، 2008،ص41)

- التمييز : وهو القدرات على إظهار الفروق الفردية بين الطلاب للكشف عن الميول و الإهتمامات و القدرات و استعدادات الطلاب .

- الموضوعية : ان يتصف التقويم بالموضوعية وهو البعد عن ذاتية و الأهواء الشخصية أثناء عملية التقويم لكي لا تتأثر نتائج التقويم ، لكي تتأثر نتائج التقويم بالعامل الذاتي كالتعاطف مع البعض او العكس ، ولهذا وجب على المقوم أن يكون هادئاً ومركزاً و يحتكم إلى معايير محددة في تفسير نتائج التقويم .

- الدقة : من الضروري ان يقدم التقويم معلومات فنية كافية تتعلق بالشيء المراد تقويمه و ذلك لتوضيح نقاط القوة و الضعف لتلاقيها و هذا يحتاج الى دقة و تفصيل في تقديم البيانات او التأكد من كفايتها و صدقها و انسجامها . ( ظاهر و آخرون ، 2007 ، ص45)

### خامسا: أسس التقويم التربوي :

للتقويم التربوي أسس و مبادئ يجب أن يقوم عليها ليحقق النجاح و الفاعلية و يكون تقويما جيدا من بينها :

- الشمولية : اي جميع أطراف العملية التربوية كالتلميذ ، المعلم ، المنهج ، التجهيزات ، وهو المبادئ الرئيسية للقياس و التقويم ، بمعنى أن يشمل جميع جوانب الموضوع المراد تقييمه مثلا: إذ رأينا تقييم المنهاج ومدى نجاحه و اثر هذا المنهاج على الطالب فإن التقويم يجب ان يشمل كل الجوانب التي لها علاقة بالموضوع كالجانب المعرفي و الاجتماعي و الانفعالي .

- الاستمرارية: و يتطلب ان يسير التقويم جنبا إلى جنب مع العملية التعليمية مع بدايتها إلى نهايتها، كما أنه يجب أن يكون التقويم عملية تقدير مستمرة لمدى ما يحققه البرنامج التربوي من الأهداف المرسومة لعملية ، حتى يتسنى تصحيح مسار عملية التعليم باستمرار .

- التشخيص و العلاج : يجب ان يكون التقويم تشخيصا و علاجيا في الوقت نفسه ، بمعنى أن يصف نواحي الضعف في عمليات الأداء وفي نتائجه بقصد تعزيز نواحي القوة و الإفادة منها و العمل على علاج نواحي الضعف و تلاقيها او التقليل من حدتها على اقل تقدير. اي ان التقويم التربوي في معظم الحالات تكوينيا يساعد على معرفة نقاط قوة و ضعف من اجل معالجة الضعف ، يهدف الى التشخيص ومن ثم وضع خطط علاجية

- التعاون : برنامج التقويم يتطلب عمل فريق متعاون و مستندة و دعم من عدة جهات كالمعلمين ، المديرين ، المشرفين ، التربويين ، المسؤولين في التربية و أفراد من البيئة كالخبراء و اولياء الأمور من ذوي الخبرة.
- الكشف عن الفروق الفردية: يجب ان يميز التقويم بين مستويات الأداء المختلفة ويكشف عن الفروق الفردية و القدرات المتنوعة (محمود، 2004، ص29)

### سادسا: أهداف التقويم التربوي :

- لتقويم التربوي أهداف مختلفة تسعى العملية التعليمية الى تحقيقها ومن بين هذه الاهداف نذكر:
- اتخاذ القرارات التربوية و التعليمية ، المناسبة للمواقف التربوية التعليمية .
  - التعرف على المناهج و المقررات الدراسية و طرق التدريس ، و العمل على تحسينها و تعديلها و تحديثها مما يحقق الهدف المنشود ومواجهة التحديات المستقبلية .
  - التقويم عملية تشخيصية و وقائية و علاجية تعطي المعلم التغذية راجعة عن أدائه التعليمي و فعالية تدريسه .
  - إرسال تقرير لأولياء الأمور حول مدى تقدم أولادهم .
  - تحفيز إدارة المدرسة على بذل مزيد من العمل و تحفيز المعلم على النمو المهني و التلميذ المتعلم على التعلم .( الحريري ، 2008، ص28-30)
  - التحقق من مدى ملائمة المنهج المدرسي للمرحلة العمرية و النهائية للتلاميذ .
  - معرفة نوع العادات و المهارات التي تكونت عند تلميذ نتيجة ممارسة نشاط معين، كذلك الحكم على مدى ما أفاده التلميذ من هذه العادات والمهارات في دراسته وفي حياته العامة.

- الوقوف على مدة التقدم الذي تصل إليه المدرسة في تحقيق أهدافها وذلك عن طريق التعرف على نمو المتعلمين و مدى إمكانيته .
  - نجاح المعلم في عمله و سلامة التدريس ووسائلها.
  - الكشف عن مدى التوافق مع القيم الأخلاقية التي أقرها المجتمع .
  - تحديد متطلبات نمو المتعلمين الشخصي
  - التعرف على مدى فاعلية مدخلات و عمليات الى جانب نمو المتعلمين .
  - توجه التلاميذ الى أوجه نشاط المناسب لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم واتجاهاتهم
- (جابر ،2003،ص391).

### سابعا: أغراض التقويم التربوي :

يمكن تلخيص أغراض التقويم فيما يلي :

- معرفة مستوى الطالب : اي تحديد نقطة البداية و الانطلاق ، أي معرفة مستواهم قبل بداية التدريس أو درجة التنوع في ميولاتهم و قدراتهم التحصيلية ، تفيد المدارس في اختيار المحتويات الملائمة و تنظيمها و صياغة الاهداف الخاصة الملائمة وكذا تمارين التعلم و طرقه ووسائله .(الدريج،2004،ص182)
- تحسين القرارات عن طريق تحديد الأدوات التعليمية و طرقها على ان تكون وافية الغرض ، ويوجه إلى الوضع الذي يستوجب التغيير .
- تحديد الاستعداد و المتطلبات السابقة .
- تحديد نتائج التعلم و هذا التقويم بعد الانتهاء من تدريس وحدة دراسية و أكثر.
- يسهم في تحديد الاهداف التعليمية و صياغتها بشكل محدد
- يسمح بإعطاء صورة عن مدى التزام العملية التربوية وقيامها بواجبها ، يتم بفضل نتائج تقويم فاعليتها في تحقيق الأهداف التربوية العامة .

- التوجيه و الارشاد ، لأنه ليس من المفيد فحسب ان نعرف ما لدى الطلاب من معلومات سابقة بل ينبغي أن نعرف تحصيلهم من الانواع المختلفة من الأهداف .
- تحسين مستوى الأداء التعليمية (الهادي ، 1999،ص32)

### ثامنا: وظائف التقويم التربوي :

1-8 الوظيفة الشخصية :تكون في بداية التعليم و هدفها تحديد المعارف و المهارات التي يجب ان يخبئها المعلم من اجل تعلم لاحق ، وهي منظمة على شكل اختبار قبلي في بداية الحصة التعليمية ، و هي يمكن ان تكون في بداية حصة او في بداية فترة او فصل .

2-8 زيادة دافعية المتعلمين للتعلم: يساعد التقويم في تنشيط المتعلمين حيث يعتمد الأثر المنشط للتقويم على الدرجة نجاح التلاميذ ، كلما زادت درجة نجاح التلميذ زادت الاستشارة او زاد مقدار تنشيط في عملية التعلم كما أن الاختبارات بطبيعتها تنمي دوافع المتعلمين للتعلم حيث أن معرفة التلميذ بنتائج الاختبارات التي قدمها تجعله أكثر جودة وأسرع وألقى أثرا.

3-8 تقويم البرنامج: عند القيام بتقويم البرنامج المدرسي يفضل إجراء التقويم بمقارنة البرنامج المدرسي ببرنامج مدارس أخرى ، وتتوقف دقة هذه المقارنة على مدى التحكم بين كل المتغيرات التي تحكم كل برنامج ولكي تمتلك المقارنات بدقة يمكن استخدام عينات متشابهة في المتغيرات و الظروف ، و كذا استخدام المعيار المرجعي لهذه المقارنات .

4-8 مساعدة أولياء الامور في التعرف على مستوى أبنائهم : تقدم عملية التقويم التربوي وظيفة في غاية الأهمية ، فهمي تهيئ الفرصة للأولياء الامور بالتعرف على مدى نمو أبنائهم ، ومعرفة نقاط القوة و الضعف لديهم وهذا بالطبع يدفع بأولياء للتواصل و التعاون مع المدرسة للارتقاء بمستوى أبنائهم . (قلادة ، 2005 ،ص280)

5-8 إعداد البرامج التدريبية و العلاجية للتلاميذ و المعلمين : بناء على تشخيص مواطن القوة و الضعف لدى كل فئة منهما.

6-8 تصنيف المواقف التعليمية : تعلم أن مبدأ الفروق الفردية من أهم مبادئ علم النفس ، وهو التباين في جماعات الذكور و الإناث ذوي الأعمار الزمنية المختلفة و الفروق الدراسية المختلفة ، و التباين في الذكاء و القدرات العقلية و السمات الشخصية و التحصيل الدراسي و الاتجاهات ووسائل التقويم تكشف عن الفروق الفردية ، و التباينات القائمة بين جماعات الأفراد المختلفة ، وهو يساعد على تصنيف المواقف التعليمية بما يتفق مع الفروق الفردية القائمة بين الأفراد و الجماعات .

7-8 اتخاذ القرارات التربوية : تستخدم نتائج التقويم التربوي في تصنيف المتعلمين حسب مستوياتهم التحصيلية ، و الإنتقاء من بين المتقدمين للإلتحاق بالمراحل التعليمية المختلفة ، كما تستخدم نتائج التقويم التربوي في المقارنة بين فعالية السياسات التعليمية التي تطبق في المراحل التعليمية .

8-8 الارشاد النفسي التربوي: للتقويم التربوي دور مهم عمليتي الارشاد النفسي والتربوي عن طريق تزويد المرشد بمعلومات عن المسترشد تساعده في مهمته و تحقق أهداف الإرشاد ، كما تمد نتائج التقويم التربوي المسترشد بمعلومات يحتاج اليها في اتخاذ قرارات معينة , لإكتشاف ذاته و التعرف عليها .(مارون ، 210،ص67)

### تاسعا : مجالات التقويم التربوي

تتعدد مجالات التقويم التربوي لتشمل على كل جوانب العملية التعليمية من مدخلات و مخرجات ، يمكن إيجاز مجالات التقويم فيما يلي :

- تقويم التعلم : يتضمن هذا النوع من أنواع التقويم كل من تقدير درجات المتعلمين التحصيلية و تقدير درجات بقية نواتج التعلم و تحديد معدلات التعلم و مستويات الأداء والمهارة للمتعلمين .
  - تقويم التدريس : و يشمل هذا النوع من انواع التقويم على قياس و تقدير درجة كفاءة التدريس و درجة وجودته و درجة فعاليته في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة
  - تقويم المقررات الدراسية : و يشمل هذا النوع من أنواع التقويم على تقويم محتوى ، المقرر الدراسي و أساليب التعليم و التعلم المتبعة واختيار الطرق العلاجية المناسبة للتغلب على صعوبات تعلم موضوعات هذا المقرر .
  - تقويم البرامج التعليمية : و يتضمن هذا النوع من انواع التقويم قياس مدى فعالية البرنامج التعليمي او منهج دراسي معين او تقويم مكونات برنامج تعليمي معين وقياس درجة كفاءته ومدى ملائمة لتحقيق الأهداف التربوية المرغوبة في ضوء مستوى كفاءة الإدارة المدرسية و فعالية التدريس .
  - تقويم المؤسسات و النظم التعليمية اتساعا : ويشمل هذا النوع من أنواع التقويم على قياس مدى كفاءة البرامج التعليمية المتعددة الجوانب او التقويم التعليمية السائدة و تقويم المؤسسات التعليمية القائمة مثل الجامعات والمدارس المنتشرة على المستوى الوطني.
- (الظاهر،2002، ص26)

### عاشرا: إستراتيجيات التقويم التربوي :

يتجه تطبيق استراتيجيات التقويم الى توضيح مدى تحقق الأهداف و ذلك من خلال قياس الجانب الوجداني و الإجتماعي للتعلم و مساهمتها في تحديد مشكلات التدريس ومن بين هذه الاستراتيجيات :

- استراتيجية التقويم المعتمد على الأداء : يقوم المتعلم بتوضيح تعلمه من خلال توظيف مهاراته الحياتية ، او قيامه بعروض عملية يظهر من خلالها مدى اتقانه لما اكتسب من المهارات في الضوء الانجازات المراد تعلمها ، و الاداء يوفر للمتعلم فرصة استخدام مواد حسية مثل : الادوات الرياضية، الوسائل البصرية ، الأزياء الطباعة ، استخدام الحاسوب .

- استراتيجية التقويم بالقلم و الورقة : أما فيما يخص هذه الاستراتيجية فهي تعتبر من الاستراتيجيات الهامة التي تقيس قدرات ومهارات المتعلم في مجالات معينة ، وهي طريقة منظمة تحدد مستوى تحصيل الطلبة بمعلومات ومهارات في مادة دراسة التي تعلمها لاحقا وذلك من خلال الإجابة على مجموعة من الفقرات التي تمثل محتوى المادة الدراسية وهذه الاستراتيجية تتسم بالصدق و الموضوعية و الثبات و الشمولية .

- استراتيجية التقويم بالملاحظة : نعني بالملاحظة عملية مشاهدة ومراقبة الطلاب عن طريق حواس المعلم او الملاحظ و تسجل معلومات لاتخاذ قرار في مرحلة لاحقة عن عملية التعليم و التعلم ، و توفر معلومات منظمة و مستمرة حول كيفية التعلم واتجاهات المتعلمين و سلوكياتهم واحتياجاتهم كمتعلمين و كذلك أدائهم و آرائهم ، لذلك يجب ان يكون للملاحظة معايير محددة و مجال واضح و تنقسم الملاحظة الى نوعان :

ملاحظة بسيطة : هي عبارة عن صور مبسطة من المشاهدة و الاستماع

ملاحظة منظمة : هي المخطط لها مسبقا ومضبوطة ومن فوائدها انها تزود معلمين بمعلومات تعجز وسائل التقويم الأخرى عن ذلك ، هي وسيلة فعالة خاصة في المنهج المدرسي حيث تعطي للمعلم فرصة لتهيئة الجو و تعطي للتلاميذ صورة واضحة عن تطورهم.

- استراتيجية التقويم بالتواصل : يعد التواصل بمفهومه العام نشاط تفاعليا يقوم على ارسال واستقبال الأفكار و جمع المعلومات من خلال فعاليات التواصل عن مدى التقدم الذي

حققه المتعلم و كذلك معرفة طبيعة تفكيره بأسلوب في حل المشكلات، ومن خصائصها أنها عملية تعاونية بين المعلم و المتعلم كما تفيد المتعلم في تطوير قدراته و امكانياته عن التعلم و تعزيز قدرة المتعلم وعلى مراجعة ذاته . كما أن للمعلم دور في تطوير هذه الاستراتيجية من خلال :

- اعطاء درس للمتعلم في المجال الذي يواجه فيه صعوبة .
- اعداد السلة لتوجيه المتعلمين لطرح وجهة نظرهم .
- إدارة السلة لتوجيه المتعلمين لطرح وجهة نظر المتعلمين .
- متابعة تقدم المتعلم و التأكد من القدرة لعقد مقابلة او لقاء مع اقرانهم.
- إستراتيجية مراجعة الذات : هو عملية الرجوع الى ما وراء المعرفة للتفكير الجاد بمغزاها من خلال تطوير استدلالات فالعلم عملية اشتقاق مغزى من الاحداث السابقة و الحالية للاستفادة منها كدليل في السلوك المستقبلية و تعد هذه الاستراتيجية مفتاحا لإظهار مدى النمو المعرفي للمتعلم وهي مكون أساسي للتعلم أفعال و التعلم المستمر و يساعد المتعلمين في تشخيص نقاط قوتهم و تحديد حاجتهم و تقييم اتجاهاتهم .ومن خصائص هذه الاستراتيجية : تعزز قدرة المتعلم على تحمل المسؤولية و تعلمهم حل مشكلات لدى المتعلم و يمكن إجرائها بطرق متعددة .(نمر ، 2010 ،ص102)

### حادي عشر: العوامل التي تساعد على نجاح عملية التقويم التربوي :

يعد التقويم لتربوي عملية منهجية تتطلب جمع البيانات حيث تكون موضوعية صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات متنوعة في ضوء أهداف محددة بغرض التوصل الى تقديرات كمية او ادلة وصفية يستند اليها في اصدار الاحكام او اتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بالأفراد ولكي تنجح هذه العملية يجب أن تساعدنا بعض العوامل منها :

- اعتبار التقويم جزء أساسي من الموقف التعليمي ولذا فإن كل هدف من الأهداف يجب أن يذكر الأجراء او الاجراءات و الوسائل و الانشطة التي تحققه.
- يراعي في التقويم ان هناك أهداف مرحلية لا يتم تحقيقها في وقت قصير بل يحتاج الى مدى زمني قد يستغرق فصلا دراسيا ، وان هناك اهداف تتحقق في زمن محدد و قصير.
- يراعي في التقويم ان يكون عملا تعاونيا يساهم فيه المعلم وقد يساهم عدد اخر من المعلمين معه ، و يجب ان يشترك فيه المشرفون التربويون و مديرو المدرسة و المرشدون النفسيون و الطلبة كذلك .
- يراعي التقويم ما بين الطلبة من فروق في قدرات لذا يقوم الطالب على أساس مقارنة أدائه بنفسه لا يغيره من الطلبة للأقوياء و العظماء .
- يراعي ان تكون موقف التقويم يشعر الطالب بالأمن و الطمأنينة و تجنبه شي من الخوف و الرهبة ، و ان يعود الطالب على ان الغرض الاساسي من التقويم هو مساعدة على النجاح عن طريق تلافي ما يحوله بينه و بين ان يصل الى النجاح .(رشاش و ابو ذياب ، 2007، ص273)

### خلاصة الفصل:

ان التقويم التربوي يمثل جزءا لا يتجزأ من عملية التعلم و مقوما أساسيا من مقوماتها ، يواكبها و يسير جنب الى جنب مع العملية التعليمية ، ولا يكون بمعزل عنها ، ويعرف بأنه عملية اصدار حكم على قيمة الاشياء او الموضوعات ...

وهذا من خلال الاعتماد على معايير معينة ولا يمكن للعملية التعليمية التربوية ان تحقق الأهداف التي سطرت لها إلا من خلال هذه الأخيرة إلا وهو الأهم التقويم التربوي الذي يعد ركيزة أساسية لتحقيق تلك الأهداف التربوية الموجودة فهو آخر مرحلة في تدرج المادة اللغوية لمعرفة نجاعة عملية البيداغوجية بكافة عناصرها من معلم ومتعلم و الطريقة التي ينم بها المتعلم .

كما يساهم التقويم التربوي في معرفة نقاط قوة من اجل تعزيزها و نقاط الضعف لتقويمها و الأخطاء التربوية من اجل تصحيحها و تقويمها. ولهذا فالتقويم عملية تربوية هادفة إذ تم التعرف على كيفية استغلالها و العمل بها قائم على استراتيجيات منظمة ومخططة.

# الإطار التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

1. منهج الدراسة .
2. مجتمع الدراسة .
3. عينة الدراسة .
4. أدوات الدراسة .
5. الأساليب الإحصائية .

### خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يتبع البحث العلمي مجموعة من الإجراءات و الخطوات لإعداده بطريقة صحيحة ، من خلال استخدام المنهج المناسب للدراسة من جهة ، مع اختيار العينة الممثلة لمجتمع الدراسة المختارة من جهة أخرى بالإضافة إلى اختيار أدوات الدراسة التي تساعد على جمع البيانات الضرورية لتقديم نتائج مفيدة لموضوع الدراسة المختارة من خلال اتباع مجموعة من الخطوات للوصول الى نتائج المطلوبة ، وكل هذا يكون بالإعتماد على أساليب إحصائية لإعطاء قيمة دلالية للفرضية المطلوب الإجابة عنها، و هذا كله سيتم توضيحه في الفصل الرابع الخاص بالإجرائية المنهجية للدراسة للجانب التطبيقي في الدراسة.

**أولاً: منهج الدراسة :**

تم اختيار المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة و كذا لغرض إيجاد الفروق في الاحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغيرين المؤهل العلمي و سنوات العمل (الخبرة) .

**ثانياً: مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم المتوسط بثلاث متوسطات منها ، متوسطة بجاوبي العربي - بسكرة - ، متوسطة سليمانى - بسكرة - ، ومتوسطة مداني رحمون - بسكرة - .

**ثالثاً: عينة الدراسة:**

تكونت عينة الدراسة الحالية من 20 أستاذ و أستاذة و تم إختيارهم بطريقة

مباشرة .

و تمثل معطيات الدراسة كالتالي .

- المؤهل العلمي: ليسانس (8) وهو ما يماثل النسبة المئوية 40%
- ماستر (11) وهو ما يماثل النسبة المئوية 55%
- دراسات عليا (1) وهو ما يماثل النسبة المئوية 5%
- سنوات العمل ( الخبرة): 5 سنوات (7) وهو ما يماثل النسبة المئوية 35%
- أكثر من 5 سنوات (5) وهو ما يماثل النسبة المئوية 25%
- 10 سنوات (8) وهو ما يماثل النسبة المئوية 40%

#### رابعا: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة و تساؤلاتها ،قمنا ببناء إستبيان يقيس احتياجات التكوينية في التقويم التربوي و الذي يتكون من ثلاث محاور هي :

- المحور الأول: البيانات الشخصية ( المؤهل العلمي ,سنوات الخبرة)
- المحور الثاني: الإحتياجات التكوينية و قد تضمن جانبيين وهما : الجانب المعرفي يتكون من (6) بنود و الجانب النفسي العقلاني تكون من (9) بنود .
- المحور الثالث: الإحتياجات التكوينية التطبيقية و قد تضمن كذلك جانبيين هما :الجانب التعليمي تكون من (7) بنود و الجانب النفسي من (7) بنود أيضا .

### خامسا: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق اهداف الدراسة و تساؤلاتها تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية منها :

- اختبار تحليل التباين الأحادي Anova : لحساب الفروق الاحتياجات التكوينة لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تبعا للمؤهل العلمي و سنوات العمل (الخبرة) .

- Spss : وهي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss V26

**خلاصة الفصل:**

تم التطرق في هذا على الخطوات و الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة و سليمة يمكن الأخذ بها ،بحيث تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يناسب الدراسة الحالية ، والتي طبقت على عينة من أساتذة التعليم المتوسط ووزعت على عينة الدراسة من أجل الوصول على البيانات اللازمة و ذلك بتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لفرضية الدراسة من أجل الوصول إلى التحليل و التفسير المناسب للنتائج المتحصل عليها من أداة الدراسة و التي سيتم التطرق إليها في فصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج.

أولاً: عرض و تحليل و مناقشة نتائج جداول

ثانياً: الإستنتاج العام

## اولا : عرض وتحليل و مناقشة نتائج الجداول

## 1-2 عرض نتائج الجدول الاول :

جدول رقم (1) : يوضح دلالة الإحصائية لفروق الإحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

قيمة F	DF	مستوى دلالة	القرار
1.423	2	0.268	غير دال إحصائيا

التعليق :يبين الجدول رقم (2) الدلالة الاحصائية لفروق الاحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي حيث تم حسابه ، بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) و الذي تحصلنا على النتائج التالية قيمة ( F=1.423 ) و درجة الحرية (DF=2) مستوى الدلالة (0.268) أكبر من (0.05) و هذا يعني غير دال إحصائيا .

## 2- تحليل ومناقشة النتائج الجدول الأول :

من خلال النتائج المتوصل اليها وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي . وهذا يعني تحققت الفرضية الخاصة بالدراسة .

و هذا ما عارضت دراستي النمري (2007) بعنوان الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة العربية لمرحلتين المتوسطة و الثانوية و دراسة بركات (2010) بعنوان الاحتياجات التدريبية لمعلم الصف في المرحلة الاساسية الدنيا في وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية , فيما توصلوا هذه الدراسات انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للإحتياجات التدريبية تبعا للمؤهل العلمي , و هذا مااتفقت مع دراسة جونستون (2007) بعنوان الإحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الأساسية و التي توصلت إلى أنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي .

إن جل الأساتذة يتلقون نفس التكوين و تتكون لديهم نفس المعلومات و المعارف كما انهم يعملون على تنفيذ نفس البرامج و المناهج , كما يمكننا القول ان المؤهل العلمي ليس له تأثير ظاهر على الكفاءة التدريسية لاساتذة المتوسط , و هذا ما يمكننا إرجاعه الى كون جميع الأساتذة يتلقون تكويننا يدفع بهم لواجهة متطلبات بدورات تكوينية اثناء التكوين تعينهم على اداء مهامهم التعليمية و التكوينية على احسن وجه و تضعهم أمام الأمر الواقع .

وهذا ماتوصلت اليه أن هذه الشهادات و التكوين الذي يتلقاه الأستاذ في الجامعات ماهو إلا مادة خام يستثمرها الأستاذ و يستعين بها ,لييدا بها مشواره التدريسي و التعليمي و يرجع لها إذ دعا الامر لذلك .

3- عرض نتائج الجدول الثاني :

جدول رقم(2) : يبين الدلالة الاحصائية لفروق الإحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير لسنوات العمل (الخبرة)

القرار	مستوى الدلالة	DF	قيمة F
غير دال إحصائياً	<b>0.231</b>	<b>2</b>	<b>1.599</b>

التعليق : يبين الجدول رقم (2) الدلالة الاحصائية للفروق في الإحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير سنوات العمل (الخبرة ) والذي تم حسابه بتحليل التباين الأحادي (ANOVA) والذي تحصلنا على النتائج الموالية :

قيمة (F=1,599) و درجة الحرية (DF=2) ومستوى الدلالة (0.231) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني ان غير دال إحصائياً .

4-2 تحليل ومناقشة النتائج الجدول الثاني :

من خلال النتائج المتوصل إليها وجدنا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي تعزى لمتغير سنوات العمل(الخبرة) . وهذا يعني تحققت فرضية الخاصة بالدراسة .

و هذا ما عرضته دراسة بركات (2010): بعنوان "الإحتياجات التدريبية لمعلم الصف المرحلة الاساسية الدنيا لجهة نظر معلمي المدارس الحكومية " توصلت الى نتائج انها توجد فروق في تقديرات المعلمين للإحتياجات التدريبية لمعلم الصف لمتغير سنوات العمل (الخبرة), و كما عارضت مع دراسة النمري (2007): بعنوان "الاحتياجات التدريبية المهنية لمعلمات اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة و الثانوية " و توصلو الى انه لا توجد فروق بين متوسطات درجات المعلمات في تحديد درجة اهمية الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير سنوات العمل (الخبرة ) في جميع مجالات الدراسة لصالح معلمات متوسطات الخبرة , بينما دراسة جونستون (2007): المعنونة ب: " تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الاساسية " كانت متوافقة مع الفرضية فيما كانت نتائجها بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الخبرة .

كما يمكن القول ان السبب الرئيسي هو اكتساب كفايات التقويم التربوي لاتاتي بدرجة اساسية عن طريق سنوات العمل (الخبرة ) فالاحتياجات التكوينية لاكتسب عن طريق طريق الخبرة و انما تتسب عن طريق التكوين الفعال , فعلى سبيل المثال :بناء اختبارات تحصيلية سواء شخصية منها او بنائية لن يكتسبها الاستاذ مهما طال و زادت سنوات عمله او خبرته ,مالم يتدرب عليها و على اسس بنائها و تحليل نتائجها .

لذا سنوات العمل او الخبرة سلمت في دورها في تحسين أداء الأستاذ إلا أنها في مجال اكتساب كفايات التقويم التربوي يكاد يكون دورها منعدم ,ولا ياتي للاستاذ اكسابها الا عن طريق التدريب و التكوين الذاتي بعد تحديد درجة احتياجه لها ,و عليه جاءت نتائج الدراسة بانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاساتذة التعليم المتوسط للإحتياجات التكوينية في التقويم التربوي تعزى لمتغير سنوات العمل (الخبرة) .

## الإستنتاج العام :

بعد عرض ومناقشة نتائج البيانات المجمعّة و تحليلها ،توصلنا أن الاحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في التقييم التربوي إلى النتائج التالية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التكوينية في التقييم التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، وهذا يرجع إلى أنه لا يحتاج إلى مؤهل علمي بقدر ما يحتاج إلى القدرة على تحويل الخطط و القرارات إلى سياسات تنفيذية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتياجات التكوينية في التقييم التربوي تعزى لمتغير سنوات العمل (الخبرة) ،وهذا يرجع إلى أن بيداغوجية تحتاج إلى إحتياجات تكوينية في التقييم التربوي و بالتالي أن الخبرة أو سنوات العمل لا تفيدنا في البيداغوجية الجديدة .

## خاتمة:

من خلال نتائج الدراسة الحالية يمكن استخلاص ان التقويم التربوي هو عملية اصدار حكم على درجة كفاية أداء الأستاذ او على نوعية طرق التدريس او على مواد تعليمية , و هو ايضا عملية تقرير درجة الكفاية تعتمد على بيانات اخرى يتم تجميعها بواسطة ملاحظات ,و في مجال التقويم التربوي تدرج أهميته وصولا الى كيفية التخطيط و التفسير و كما أظهرت بأن متغيرين المؤهل العلمي و سنوات العمل (الخبرة ) لا يحدث فرقا فالإحتياجات التكوينية والتي تعتبر المحور الاساسي لبناء عملية تعليمية صحيحة وفقا للأهداف المسطرة و المبادئ المختارة ,حيث نجد أن معظم الأساتذة يمتلكون معارف كافية من أداء مهنتهم التعليمية لظروف جيدة , و هذا راجع إلى عدة عوامل كالتكوين و الكفاءة كذلك التخطيط و تنفيذ الدرس ... إلخ , مما تؤدي إلى تحقيق التوازن في المؤسسة ومن أجل تحقيق الفعالية و الإستمرارية بحيث تؤدي الى الأداء المناسب و الدقة في نتائج التكوين .

## قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

1. ابن منظور (1955): لسان العرب ,لبنان ,ج 1 ط 1
2. اسامة سيد و عباس جمل (2012): اساليب التعليم و التعلم النشط ,دار المعلم و الايمان ,الاردن
3. ابو شيخة نادر(2009): ادارة الموارد البشرية ,اطار النظري حالات عملية ,ط1 ,دار الصفاء ,عمان
4. حسن الطعاني (2007): التدريب الاداري المعاصر ,ط2 , دار المسيرة , الاردن
5. حمدي شاكرا محمود(2004): التقويم التربوي للمعلمين و المعلمات ,دار الاندلس للنشر و التوزيع ,ط1
6. رجب السراج (2010): واقع عملية تحديد الاحتياجات التكوينية , جامعة الازهر ,فلسطين .
7. رافدة لحريري (2008): التقويم التربوي ,دار المناهج للنشر و التوزيع ,ب ط, عمان , الاردن.
8. رشاش انيس عبد الخالق و امل ابو نيب (2007): طرائق النشاط في التعليم والتقويم التربوي , دار النهضة العربية ,ط1,الاردن .
9. رغد ابو كثنك فائق محمود (2013): الاحتياجات المهنية لمعلمي الجدد في المرحلة الاساسية من وجهة نظرهم , رسالة الماجستير غير منشورة , فلسطين .

10. رولا معاينة وصالح حموري (2012): ادارة الموارد البشرية ,دار الكنوز المعرفية , الاردن .
11. زكريا محمد الظاهر و اخرؤن (2002): مبادئ القياس و التقويم في التربية ,دار العلمية و الدولية و الثقافية للنشر و التوزيع , ط1
12. عساف محمد (2009): التدريب وتسمية الموارد البشرية ,, الاسس و العمليات ,دار الازهر , الاردن .
13. سهيلة عباس (2006): ادارة الموارد البشرية , مدخل استراتيجي , دار وائل ,الاردن .
14. فؤاد سليمان قلادة(2005): الاهداف و المعايير التربوية ,و اساليب التقويم , مطبئة البستان للطباعة والنشر , د ط .
15. مدحت ابو النصر(2008): ادارة العملية التدريبية ,النظرية و التطبيقية , دار العجز ,الاردن .
16. مطهر حسين (2010): برنامج تدريبي للمعلم ,مادة الاحياءفي المرحلة الابتدائية ,قسم علم النفس و علوم التربية ,كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية \_جامعة يوسف بن خدة\_ الجزائر .
17. محي الدين الزبيدي (1965): جواهر القاموس , د د ن, دط
18. محمد الدريج (2004): تحليل العملية التعليمية و تكوين المدرسين ,منشورات سلسلة المعرفة للجميع ,ط2 .
19. محمود عبد الحليم منسي (2008): التقويم التربوي ,دار المعرفة الجامعية , د ط

20. محمود بن صلاح بن سليمان العباسي (2013): الاتجاهات التربوية للمدرسين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة , رسالة ماجستير, مكة المكرمة .
21. مصطفى نمر دعمس (2005): استخدامه في مجال التدريس الصفي , دار وائل للنشر و التوزيع , عمان , د ط .
22. نبيل عبد الهادي (1999): طرق التدريس العامة و تخطيطها و تطبيقها التربوية , دار الفكر و التوزيع , عمان , ط 3 .
23. وليد احمد جابر (1999): طرق تدريس العامة و تخطيطاتها و تطبيقاتها التربوية , دار الفكر و التوزيع , ط 3 عمان .
24. يسرى يوسف العلي (2013): الاحتياجات التدريبية لمعلمي الطلبة الموهوبون في المملكة الاردنية الهاشمية , مجلة علوم التربية , جامعة القادسية .

# الملاحق:

ملحق رقم : 01 الإمتبيان قبل التعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة - شتمة

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علوم التربية

إمتبيان : خاص ب مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي

المرسومة المعنونة ب :

**الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في  
التقويم التربوي**

ملاحظة : هذه الإستمارة معدة لأسباب علمية بحتة يرجى من  
سيادتهم الإجابة عن بنودها بوضوح و موضوعية حفاظا على  
وثوقية النتائج و لكم منا جزيل الشكر و العرفان

السنة الجامعية 2022/2021

المحور الأول: البيانات الشخصية :

ملاحظة :ضع علامة (x) في المكان المناسب

1.سنوات الخبرة :

5 سنوات  أكثر من 5 سنوات  10 سنوات

2.المؤهل العلمي :

ليسانس  ماستر  دراسات عليا

3.المكان الذي تلقيت فيه التكوين قبل التحاقك بالمؤسسة التعليمية :

الجامعة  المدرسة العليا للأساتذة  المعهد الوطني لتكوين الأساتذة

المحور الثاني : الإحتياجات التكوينية النظرية

المحاور	هل أنت متمكن من أن:	نعم	أحيانا	لا
الجانب المعرفي	1- تعمل بنظريات التعلم و نماذج التعليم .			
	2-تمتلك المعلومات و المعارف الكافية حول مهنة التعليم .			
	3- تنظم الأفكار بطريقة صحيحة و منطقية .			
	4- تجد البدائل المتعددة لحل المشكلات .			
	5- تتخذ متطلبات الجيل الجديد في ضوء المقاربات الجديدة.			
	6- تطور الخبرات و المعارف المتعلقة بالمنهاج.			
	هل انت قادر على أن			
	7- تهيئ التلميذ على الابتكار و المشاركة داخل القسم.			

			8- تشجع التلميذ على الإبتكار و المشاركة داخل القسم .	الجانب النفسي و العلائقي
			9- تتعرف على الخصائص النفسية للتلميذ في هذه المرحلة .	
			10- نراعي الفروق الفردية بين التلاميذ .	
			11- تختار أساليب التعزيز المناسبة لإثارة دافعية التلاميذ .	
			12- تقيم علاقات إيجابية مع التلاميذ .	
			13- تظهر الصبر و الود عند التواصل مع التلاميذ .	
			14- تتواصل مع جميع الموظفين و الأساتذة بالمؤسسة بصورة ايجابية .	
			15- تستخدم اسلوب الاشارة "توليد الأفكار داخل القسم"	

### المحور الثالث : الاحتياجات التكوينية التطبيقية

المحاور	هل تمتلك القدرة على أن :	نعم	أحيانا	لا
الجانب التعليمي	16- تفصل افضل الأهداف التعليمية إلى أهداف معرفية وجدانية و نفسية			
	17- تلتزم بالتوقيت الخاص بكل نشاط .			
	18- تتدرج في عرض المادة العلمية من (البسيط إلى المعقد).			
	19- تستخدم أسلوب (إثارة و توليد الأفكار داخل القسم) .			
	20- تصدر التوجيهات للمحافظة للمحافظة على النظام داخل القسم			
	21- تحرص على الضبط الذاتي للمتعلمين			
	22-تستخدم استراتيجيات عصرية في عملية التقويم			
	23- تستخدم أساليب التقويم المختلفة بما يتناسب مع كل نشاط .			
المحاور	هل انت متمكن (ة) من :			
الجانب التقني	24- تدرج وسائل التكنولوجيا ضمن خطة الدرس .			
	25- استخدام power point في بعض الأنشطة التعليمية .			
	26- تتواصل مع اولياء أمور التلاميذ إلكترونيا .			

الملاحق

---

			27- تتحكم في التكنولوجيا الحديثة .
			28- تعد التقارير و المراسلات الدراسية بطريقة إلكترونية .
			29- إدراج نتائج التلاميذ في الأرضيات الرقمية .
			30- توظف الكمبيوتر في تخطيط الدرس .

---

ملحق رقم : 02 يوضح شكل الإستبيان بعد التعديل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة - شتمة

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علوم التربية

إستبيان : خاص ب مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس التربوي

## الإحتياجات التكوينية لدى أساتذة التعليم المتوسط في التقويم التربوي

المرسومة المعنونة ب:

:

من إعداد الطلبة

لبعل نورة\_1

\_2 عبد اللاوي آية شهرزاد

ملاحظة : هذه الإستمارة معدة لأسباب علمية بحتة يرجى من سيادتهم الإجابة عن بنودها  
بوضوح و موضوعية حفاظا على وثوقية النتائج و لكم منا جزيل الشكر و العرفان

السنة الجامعية 2021/2022

المحور الأول: البيانات الشخصية :

ملاحظة :ضع علامة (x) في المكان المناسب

1.سنوات الخبرة :

5 سنوات  أكثر من 5 سنوات  10 سنوات

2.المؤهل العلمي :

ليسانس  ماستر  دراسات عليا

المحور الثاني : الإحتياجات التكوينية النظرية

المحاور	هل أنت متمكن من أن:	نعم	أحيانا	لا
الجانب المعرفي	1- تعمل بنظريات التعلم و نماذج التعليم .			
	2-تمتلك المعلومات و المعارف الكافية حول مهنة التعليم .			
	3- تنظم الأفكار بطريقة صحيحة و منطقية .			
	4- تجد البدائل المتعددة لحل المشكلات .			
	5- تتخذ متطلبات الجيل الجديد في ضوء المقاربات الجديدة.			
	6- تطور الخبرات و المعارف المتعلقة بالمنهاج.			
	هل انت قادر على أن			

			7- تهيئ التلميذ على الابتكار و المشاركة داخل القسم.	الجانب النفسي و العلائقي
			8- تشجع التلميذ على الإبتكار و المشاركة داخل القسم .	
			9- تتعرف على الخصائص النفسية للتلميذ في هذه المرحلة .	
			10- نراعي الفروق الفردية بين التلاميذ .	
			11- تختار أساليب التعزيز المناسبة لإثارة دافعية التلاميذ .	
			12- تقيم علاقات إيجابية مع التلاميذ .	
			13- تظهر الصبر و الود عند التواصل مع التلاميذ .	
			14- تتواصل مع جميع الموظفين و الأساتذة بالمؤسسة بصورة ايجابية .	
			15- تستخدم اسلوب الاشارة "توليد الأفكار داخل القسم"	

### المحور الثالث : الاحتياجات التكوينية التطبيقية

المحاور	هل تمتلك القدرة على أن :	نعم	أحيانا	لا	
الجانب التعليمي	16- تفصل افضل الأهداف التعليمية إلى أهداف معرفية وجدانية و نفسية				
	17- تلتزم بالتوقيت الخاص بكل نشاط .				
	18- تتدرج في عرض المادة العلمية من (البسيط إلى المعقد).				
	19- تصدر التوجيهات للمحافظة على النظام داخل القسم .				
	20- تحرص على الضبط الذاتي للمتعلمين .				
	21- تستخدم استراتيجيات في عملية التقويم				
	22- تستخدم أساليب التقويم المختلفة بما يتناسب مع كل نشاط .				
	المحاور	هل انت متمكن (ة) من :			
	الجانب التقني	23- تدرج وسائل التكنولوجيا ضمن خطة الدرس .			
		24- استخدام power point للعرض .			
25- تتواصل مع اولياء أمور التلاميذ إلكترونيا .					

الملاحق

			26- تتحكم في التكنولوجيا الحديثة .
			27- تعد التقارير و المراسلات الدراسية بطريقة إلكترونية .
			28- إدراج نتائج التلاميذ في الأرضيات.
			29- توظف الكمبيوتر في تخطيط الدرس .

ملحق رقم 03 : إحصاءات ANOVA للمؤهل العلمي و لسنوات العمل (الخبرة)

ANOVA

المؤهل العلمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,185	2	,092	1,423	,268
Within Groups	1,104	17	,065		
Total	1,289	19			

ANOVA

(سنوات العمل) الخبرة

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,204	2	,102	1,599	,231
Within Groups	1,085	17	,064		
Total	1,289	19			