

واقع التدريب في المؤسسة التربوية

- دراسة ميدانية على عينة من المدرسين بولاية عنابة

Training in the Algerian educational institution

A field study on a sample of teachers in the state of Annaba-

تاريخ النشر: 2024/10/31

تاريخ القبول: 2024/09/09

تاريخ الإرسال: 2024/05/09

عيساوي الساسي¹، بوخضير خميس²

¹ جامعة سوق أهراس ، الجزائر ، EMAIL : sa.aissaoui@univ-soukahrass.dz

² جامعة سوق أهراس ، الجزائر ، EMAIL : kboukhedir@yahoo.fr

الملخص:

من خلال الدراسة التي قام بها الباحثان والمتمثلة في دراسة ظاهرة "واقع التدريب في المؤسسة التربوية. دراسة ميدانية على عينة من المدرسين بمدينة عنابة" توصل الباحثان إلى أن التدريب الذي يخضع له المدرسين يسهم في تطوير مكتسباتهم العلمية ضمن مجال التخصص، وذلك من خلال زيادة المعرفة العلمية، زيادة استخدام التقنيات المختلفة واعتماد الأساليب المتنوعة في التدريس، تطوير اللغة. وأن التدريب الذي يخضع له المدرسين يُبني العلاقات الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ضمن البيئة المدرسية من التلاميذ، الزملاء المدرسين المشرفين (المدير، المفتش)، وأولياء التلاميذ. وينبغي روح المبادرة والمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي، والانخراط في النقابة. كما أن التدريب الذي يخضع له المدرسين يحسن في الالتزام التنظيمي (الانضباط) وهذا من خلال: تقليل المدرسين الغياب، وأن يعمل التدريب على زيادة دفع المدرسين إلى تنفيذ تعليمات المشرفين واتخاذ مبادرات داخل مجال العمل، والمشاركة الإيجابية في المجالس المختلفة. وتأسيسا لما سبق فقد توصل الباحثان إلى أن التدريب الذي خضع له المدرسون بالمؤسسة التربوية الجزائرية أدى إلى تنميتهم.

الكلمات المفتاحية: التدريب، المؤسسة التربوية.

المؤلف المرسل: عيساوي الساسي ، الإيميل: sa.aissaoui@univ-soukahrass.dz

Abstract:

Through the study carried out by the researcher, represented in the study of the phenomenon of " The reality of training in the educational institution - a field study on a sample of teachers in the city of Annaba," the researcher concluded that the training that teachers undergo contributes to the development of their scientific gains within the field of specialization, by increasing knowledge Scientific, increasing the use of different technologies and adopting various methods in teaching, language development. And that the training that teachers undergo develops social relations with various social actors within the school environment, including students, fellow teachers, supervisors (principal, inspector), and parents of students. It develops the spirit of initiative and participation in the activities of the local community, and joining the syndicate. The training that teachers undergo improves organizational commitment (discipline), and this is through: reducing teachers' absences, and that the training works to increase the motivation of teachers to implement the instructions of supervisors and take initiatives within the field of work, and positive participation in the various councils. Based on the above, the researcher concluded that the continuous training that teachers underwent in the Algerian educational institution led to their development.

Keywords: training; educational institution

1- مقدمة:

إن التدريب في أثناء الخدمة يعتبر من القضايا التقليدية والمعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية وتنميتها، حيث تهتم المنظمات بالتدريب؛ لأن ما ينفق عليه يمثل استثمارا في الموارد البشرية قد يكون عائدا يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، أما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات، الأمر الذي يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل. كما أن التدريب يعتبر أيضا أحد الأنشطة التي ترفع



القدرات والمهارات الحالية والمستقبلية للعاملين في إطار أداء عمل محدد، وبذلك فإنه يعمل على تطوير وتنمية السلوكات للتجاوب مع المستجدات المعلوماتية المتسارعة.

2- مشكلة الدراسة:

إن الدولة الجزائرية بعد الاستقلال مباشرة تحصلت على إرث مؤسساتي يحتاج إلى مورد بشري، إلا أن هذا المورد البشري لم يكن مؤهل بالطريقة التي تساعد على تدوير دواليب هذه المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية... وهذا نظرا للتميش الذي عاناه الفرد خلال الحقبة الاستعمارية، فكان لزاما على الحكومة الجزائرية أن تبذل كل الجهود في ميدان التربية والتكوين (التدريب) لرفع مستوى الأفراد، وهذا ما حدث بالفعل بإنشاء المدارس ومراكز التكوين والتدريب والجامعات مستعينين ببعض الموارد البشرية من الوطن العربي عموما كمصر والعراق... ورغم كل هذه المجهودات المبذولة إلا أنها لم تصل إلى ما كانت تصبوا الوصول إليه واستمر هذا حتى التسعينات من القرن الماضي، ومن بعد هذه الفترة إلى يومنا هذا توجهت سياسة التدريب توجهها آخرًا يتمشى ومتطلبات اقتصاد السوق والعولمة، وهذا من أجل رفع مستوى الأفراد في المؤسسات على وجه الخصوص، ولكن في الأصل أن كل الأعمال تصاحبها نقائص وبعض الممارسات السلبية، وقد يرجع البعض منها إلى عدم استجابة التدريب وعملياته إلى هياكل الاستخدام؛ مما أدى إلى بعض المشاكل على مستوى المؤسسة الجزائرية، كعدم تلبية هذا التدريب لمختلف حاجيات كل القطاعات من الموارد البشرية والتوزيع غير العادل للكفاءات والمهارات التي حصلت عليها الأنظمة التربوية والتعليمية، مما ترتب على هذه المعطيات ضعف في المجتمع من خلال ضعف العائد الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الجزائرية، وضعف الإنتاجية وتدني الخدمات فيها، وهذا ما أوجب على هذه المؤسسات أن تسلك سياسة التدريب، لأن عملية التدريب بالمؤسسات التربوية في الجزائر ذات أهمية قصوى وخاصة عندما يكون الهدف منها تنمية الموارد البشرية كأحد التوجهات المعاصرة في هذه المؤسسات ولفئة المدرسين بالذات. وللكشف عن خفايا هذه الظاهرة السوسولوجية، أوجب علينا الوقوف ميدانيًا على واقع التدريب في هذه المؤسسة التربوية.

وانطلاقا من المعطيات السالفة الذكر جاء هذا البحث لكشف اللثام عن الدور الذي يؤديه التدريب المستمر الذي يخضعه له المدرسون بالمؤسسة التربوية في الجزائر، من حيث الأهمية والأهداف، المبادئ التي يركز عليها، ثم الإستراتيجية المتبعة في ذلك وما يقدمه هذا التدريب للمدرسين.

وعليه يمكن صياغة التساؤل الرئيس التالي: ما واقع التدريب الذي يخضعه له المدرسون بالمؤسسة التربوية الجزائرية؟

3- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الوقوف ميدانيا عن التغيرات التي تطرأ على المدرسين في مكتسباتهم العلمية في مجال تخصصهم، وتنمية علاقاتهم الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ضمن البيئة المدرسية، وتنمية روح المبادرة والمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي، والانخراط في النقابة، وكذا الالتزام التنظيمي (الانضباط) داخل المؤسسة التربوية وهذا بعد خضوعهم للتدريب المستمر.

4- أهداف الدراسة:

أما الأهداف التي يريد الباحثان الوصول إليها في بحثه هذا فتتمثل في التعرف على العملية التدريب التي يخضع لها المدرسون، لأنها هي التي تؤدي إلى الرفع من قدراتهم المهنية، وذلك بالتركيز على وظيفتهم الحالية كما تهدف كذلك إلى تنمية مهاراتهم وقدراتهم والتي تساهم بشكل واضح في تطوير الأداء الحالي لهم في العملية التعليمية والتي تُعدّ أحد عناصر موضوع بحثنا هذا، ولا يتأتى هذا إلا من خلال الدوام والمتابعة وتجديد المعلومات والمهارات؛ ويكون ذلك بضبط خطة تدريبية على نحو وظيفي يراعي النقائص والتغيرات المشخصة ومتغيرات التطور العلمي الذي يؤدي بدوره إلى العولمة من ناحية ثانية.

إذن فالمُدرّس بأي مؤسسة تربوية يحتاج إلى تدريب يكسبه طرق أو أساليب تقنية تجعله يتقن التعامل مع هذه الأهداف التي تعمل المؤسسات التربوية على البلوغ إلى

مقاصدها أو مراميها؛ لذا فإن تدريب المدرسين في أثناء عملهم خصوصا له أهمية بالغة، ونظراً لهذه الأهمية أجبرنا على أن نتعرض لهذه العملية للكشف عن الدور المنوط الذي تلعبه بالنسبة لتنمية المدرسين، وبذلك يتحقق مردود فعال بالمؤسسة التربوية خصوصا والمجتمع عموماً.

5- أدوات جمع البيانات:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى وصف وتحليل بعض الظواهر الاجتماعية، وللوصول إلى هذا الهدف على الباحث أن يحدد العينة التي سوف يجمعها منها البيانات الإمبريقية، ولجمع هذه البيانات هناك عدة أدوات تستعمل لهذا الغرض، كالملاحظة، المقابلة، استمارة الاستبيان.... وهذا البحث أعتمد فيه على أداتين لجمع البيانات هما:

. الملاحظة: تُعد الملاحظة أحد تقنيات البحوث السوسولوجية التي تلزم كل باحث الاعتماد عليها في جمع البيانات من الميدان، لأنها تقدم بعض التفسيرات المهمة التي تخص الظاهرة المدروسة، وللملاحظة مجموعة أساليب منها: الملاحظة البسيطة، الملاحظة المنظمة، و بما أن أحد الباحثان هو مدرس بالمدرسة الإعدادية (المتوسطة) فقد اعتمدا الباحثان على جمع البيانات باستعمال الملاحظة البسيطة بالمشاركة، لأن هذه الأخيرة تتضمن اشتراك الباحث في حياة الناس ويقوم بملاحظتهم ومساهمته في أوجه النشاطات التي يقومون بها لفترة مؤقتة وهي فترة الملاحظة (حسن، 2006، ص312).

. استمارة الاستبيان: تتمثل الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة في استمارة الاستبيان، فاستمارة الاستبيان تصمم بنودها وفقاً لما تهدف إليه الدراسة، حيث عرفت الاستمارة بأنها "مجموعة من الأسئلة التي تعد إعداداً محدداً وترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص المختارين لتسجيل إجاباتهم ثم إعادة ثانياً" (شفيق، 2001، ص115)، وقد تم استخدامها لأنها أداة لفضية بسيطة ومباشرة تهدف إلى التعرف

على ملامح خبرات المبحوثين واتجاهاتهم نحو موضوع معين، وذلك من خلال أسئلة وجهت إليهم حول هذه الخبرات وتلك الاتجاهات وحيث تكون قريبة من التقنيين في الترتيب والصياغة.

إن الهدف من استمارة الاستبيان هو الحصول على بيانات إمبريقية لاستخدامها في دراسته، ولهذا الغرض صمم الباحثان استمارته وتضمنت خمس محاور رئيسة على النحو التالي:

المحور الأول: يضم البيانات الأساسية لعينة الدراسة من: جنس، سن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، مادة التدريس، الخبرة التربوية.

المحور الثاني: به بيانات حول مقاييس التدريب ويحتوي على سبعة أسئلة (من 7 إلى 13).

المحور الثالث: معنون بالمكتسبات العلمية وبه بيانات تخص السؤال الأول ويظم ثمانية أسئلة (من 14 إلى 21).

المحور الرابع: به بيانات تخص السؤال الثاني، وقد عنون برأس المال البشري ضمن نسق المدرسة، ويحتوي على اثنا عشرة سؤالاً (من 22 إلى 33).

المحور الخامس: جاء بعنوان الثقافة التنظيمية ويتضمن بيانات تخص السؤال الثالث وبه اثنا عشرة سؤالاً كذلك (من 33 إلى 45).

وقد مرت استمارة الاستبيان بعدة مراحل منذ الشروع في تصميمها من بداية شهر ديسمبر 2023 إلى غاية جمعها من المبحوثين مع نهاية شهر جانفي 2024، والشروع في تفريغها.

1.2. العينة:

إن البحوث الميدانية تعتمد بالأساس على جمع البيانات من الميدان لتفسيرها وتحليلها للوصول إلى التعميمات، وهذه البيانات تجمع من العينات البحثية التي سبق وأن أختارها الباحثان، وعليه فالعينة تعد وسيلة هامة في جمع البيانات، وتتميز بسرعة الانجاز، توفر النفقات والجهد، وتعمق البحث من حيث المعالجة المتقنة (شفيق، 2001، ص115)، وقد عُرِفَت على أنها "جزء من العشيرة أو المجتمع وهي دائما تُتَّبع في الدراسات والبحوث"(وصفي، 2003، ص141)، كما عُرِفَت كذلك على أنها "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين". فالعينة التي تختار تسحب بعدة طرق، حيث تسمى هذه الطرق بالمعينة التي هي: "مجموعة من العمليات تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة"(أنجرس، 2006، ص301)، ولكن لاختيار عينة البحث على الباحثان أن يتبع الخطوات التالية: تحديد وحدة العينة (المدرس)، تحديد الإطار الذي تؤخذ منه العينة وهم المدرسين بمدينة عنابة، تحديد حجم العينة، وقوام عينة هذا البحث هي 180 مفردة (مدرس)، تحديد طريقة اختيار العينة.

إن العينة التي يتم سحبها بطريقة المعينة الاحتمالية فإنها تعطي لكل أفراد مجتمع البحث احتمالا للظهور في العينة حيث يمكن حسابه، وهذا النوع من العينات لا يعطي فقط لكل فرد في المجتمع فرص متساوية للظهور في العينة فحسب، بل يعطي أيضا لكل مجموعة من مجموعات نفس الفرصة.

إن العينة المستهدفة في هذا البحث هي عينة المدرسين ذكورا وإناثا من الموظفين بمديرية التربية لولاية عنابة، حيث تم سحب 180 مفردة تم تقسيمها إلى فئتين، الفئة الأولى تضم المدرسين الذين لم يتلقوا تدريباً وعددهم 90 مدرسا مقسمين بدورهم إلى 45 ذكرا و45 أنثى، وفئة ثانية من المدرسين الذين أتموا تدريبهم وتظم هي كذلك 90

مفردة من المدرسين الذين أتموا تدريبهم موزعين على 45 ذكرا و45 أنثى. فالملاحظ لهذه العينة يرى أنها عينة طبقية لأنه قسمت مجتمع الدراسة إلى فئتين أو مجموعتين، وهي تختلف عن العينة العشوائية والعينة المنتظمة بكونها أنها دقيقة في تمثيلها للمجتمع الأصلي، وتساعد على التقليل من التباين الكلي للعينة (حسن، 2006، ص452)، وأن الطريقة التي سحبت بها هذه العينة هي المعاينة العشوائية الطبقية.

1803 قوامه الذي الكلي الم ج تمع إن مفردة(مدرس) تم أخذ العينة منه بنسبة 10%، وهذا حسب القانون التالي:

$$n = N * \frac{10}{100}$$

$$n = 1803 * \frac{10}{100} \approx 180$$

إن هذه العينة (180 مفردة) تم تقسيمها إلى طبقتين. كما وسبق وأن ذكرت. وكل طبقة إلى فئتين (ذكور. إناث)، وتم اختيار كل طبقة بنسبة 50% من المجتمع الكلي، وقد سحبت العينة بطريقة عشوائية منتظمة، وهذا بعد تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقتين [لاحظ الشكل رقم (02)] وإعداد قوائم بأسماء المدرسين في كل طبقة مرقمة ترقيما تصاعديا يبدأ من 01 إلى غاية آخر رقم، ونعد 10 قصاصات نكتب على كل قصاصة رقم من 1 إلى 10 وتسحب أي قصاصة عشوائيا فيكون الرقم المتحصل عليه هو المفردة رقم (01) في طبقتها والمفردة رقم(02) نحصل عليها بإضافة قيمة مقام كسر

$$\text{كسر العينة} = \frac{\text{حجم العينة المختارة}}{\text{حجم العينة الكلية}}$$

عدد أفراد العينة = عدد أفراد المجتمع الكلي $\times$ النسبة المئوية

العينة (10) بطريقة منتظمة، والمفردة رقم (03) نحصل عليها كذلك بإضافة العدد 10، ونبقى دائما نضيف العدد 10 (الذي حصلنا عليه من كسر العينة) حتى نحصل على باقي أفراد كل طبقة، و يحسب كسر العينة بالطريقة التالية:

$$\text{العينة كسر} = \frac{180}{1803} \approx 180$$

والجدول التالي يوضح توزيع العينة الطبقية:

جدول رقم (01): يوضح توزيع العينة الطبقية

المجموع		أنهت التدريب		لم تبدأ التدريب		العينة
						الاحتمال
%	ت	%	ت	%	ت	
50	90	25.00	45	25.00	45	ذكور
50	90	25.00	45	25.00	45	إناث
100	180	50.00	90	50.00	90	المجموع

إن العينة المختارة للدراسة تتميز ببعض الخصائص الاجتماعية والديموغرافية وهي على النحو التالي:

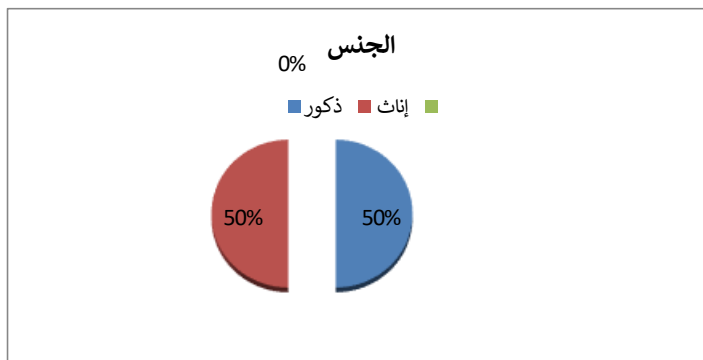
-الجنس: يوضح الجدول التالي العينة المبحوثة حسب الجنس.

جدول رقم(02): يبين العينة حسب الجنس

المتغير	التكرار	%
ذكر	90	50
أنثى	90	50
المجموع	180	100

تشير النتائج الإحصائية في الجدول أعلاه إلى أن العينة تتوزع بالتساوي بين الجنسين ذكور بنسبة 50% إناث بنسبة 50%، وبالتالي فإن فئة الذكور وفئة الإناث تتوزع على الطبقتين بالتساوي من الذين لم يبدؤوا التدريب بعد، ومن أولئك الذين هم قد أنهوا التدريب.

شكل رقم(01): يوضح جنس العينة



- السن: يُبين الجدول التالي العينة حسب السن

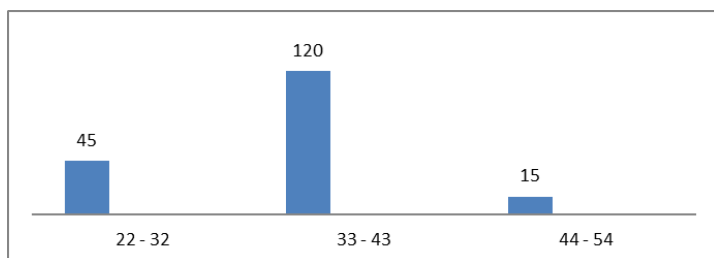
جدول رقم(03): يبين العينة حسب السن

المتغير	التكرار	%
32 - 22	45	25,00
43 - 33	120	66,66
54 - 44	15	08,33
المجموع	180	100

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم(03) أن أعمار العينة تتراوح من 33 سنة إلى 43 سنة وتكرارها 120 مرة ونسبة 66,66%، لأن في هذه المرحلة العمرية يصبح الفرد البشري أكبر نضجا وبالتالي يصبح أكثر مسؤولية في اتخاذ القرارات، وعليه نحصل

على معلومات أكثر دقة على موضوع بحثنا ألا وهو "التدريب المستمر بالمؤسسة التربوية الجزائرية"، كما أن الفئة العمرية 22 - 32 قد جاء تكرارها 45 مرة وبنسبة 25%، بينما الفئة العمرية 44- 54 قد حازت أقل تكرار 15 وبأقل نسبة 8,33%.

شكل رقم(02): يوضح سن العينة



- الحالة العائلية: يوضح الجدول التالي الحالة العائلية

جدول رقم(04): يبين العينة حسب الحالة العائلية

المتغير	التكرار	%
أعزب	44	24,44
متزوج	128	71,11
مطلق	06	03,33
أرمل	02	01,11
المجموع	180	99,99

يظهر من المعطيات الإحصائية في الجدول رقم(04) أن الوضع العائلي لعينة الدراسة شبه مستقر، حيث بلغ عدد المتزوجين 128 بأكبر نسبة 71,11% ، بينما بلغ عدد العزاب 44 مفردات بنسبة 24,44% في حين عدد المطلقين من أفراد العينة لم يتجاوز 6 مفردات بنسبة 3,33%، لكن الأرامل احتلت المرتبة الرابعة بمفردتين وبنسبة 1,11%.

- المؤهل العلمي: يوضح الجدول التالي المؤهل العلمي

جدول رقم(05): يُبين العينة حسب نوع المؤهل العلمي

المتغير	التكرار	%
ليسانس مهنية (جامعة التكوين المتواصل)	60	33,33
ليسانس عادية (الجامعة العادية)	80	44.44
ليسانس خاصة بالتعليم (المدرسة العليا للأساتذة)	40	22,22
المجموع	180	99,99

تشير الدلالات الإحصائية في الجدول أعلاه إلى أن: أفراد العينة معظمهم يملكون مؤهلات علمية ليسانس عادية من الجامعة العادية ، وبذلك فهم يشكلون عينة توافق هذه الدراسة، حيث عدد المدرسين بهذه الصفة هو 80 بنسبة 44,44 % وعدد المدرسين الذين يحزون على مؤهل جامعي ليسانس مهنية من جامعة التكوين المتواصل

60 مدرس بنسبة 33,33 %، في حين أن العينة البحثية شملت كذلك على مجموعة من المدرسين وعددهم 40 مدرس يحوزون على مؤهلات علمية جامعية ليسانس خاصة بالتعليم من المدرسة العليا للأساتذة بنسبة 22,22 %.

- مادة التدريس: يوضح الجدول التالي مادة التدريس

جدول رقم(06): يبين العينة حسب مادة التدريس

المتغير	التكرار	%
رياضيات	24	13,33
علوم الطبيعة والحياة	25	13,88
علوم فيزيائية وتكنولوجيا	21	11,66
لغة عربية + تربية إسلامية	20	11,11
لغة فرنسية	23	12,77
لغة إنجليزية	20	11,11
اجتماعيات	26	14,44
تربية فنية	09	05,00
تربية رياضية	12	06,66
المجموع	180	99,96

تشير النتائج الإحصائية في الجدول رقم(06) أن أفراد العينة يتوزعون على جميع مواد التدريس، وأن أكبر عدد هو الذي يدرس مادة الاجتماعيات ب 26 مفردة وبنسبة 14,44%، وأصغر عدد حاز عليه مدرسو التربية الفنية، ويعود هذا إلى وجود العدد القليل من مدرسي هذه المادة في الإعداديات (المتوسطات) (مدرس واحد لكل الفصول)، وبهذا جاء ب 9 مفردات وبنسبة 6,66%، وتوزع باقي أعداد أفراد العينة بأعداد مختلفة وبنسب مختلفة كذلك.

- الخبرة التربوية: الجدول التالي يوضح الخبرة التربوية

جدول رقم(07): يبين العينة حسب الخبرة التربوية

المتغير	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	20	11,11
5 - 9	14	07,77
10 - 14	36	20,00
15 - 19	85	47,22
20 فأكثر	25	13,88
المجموع	180	99,98

توضح المعطيات الإحصائية في الجدول رقم(07) أعلاه أن نسبة 47,22% من أفراد العينة لديهم خبرة تربوية لا يستهان بها تتراوح بين 15 و 19 سنة، تليها نسبة 20,00% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم التربوية بين 10 و 14 سنة، ونسبة 13,88% من أفراد العينة تتجاوز خبرتهم 20 سنة، بينما نسبة 07,77% من أفراد العينة خبرتهم محصورة بين 5 و 9 سنوات، في حين أن المدرسين الذين خبرتهم لم تتجاوز 5 سنوات نسبتهم 11,11% ويعود السبب في ذلك إلى أنه في الفترة الأخيرة توجهت السياسة التربوية في الجزائر إلى توظيف المدرسين المتخرجين من المدارس العليا لتكوين الأساتذة والمعلمين، مع دمج الأساتذة المتعاقدين على منصب شاغر في الأطوار التعليمية الثلاثة بقرار من رئيس الجمهورية.

2.2. المنهج المتبع:

تعتمد كل الدراسات سواء كانت طبيعية أو إنسانية على منهج معين، وقد عرف على أنه: "فن التنظيم الصحيحة لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين، أو البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين"(الدعبلج، 2010، ص70)، كما يشير المنهج أيضا إلى مجموعة الأطر والإجراءات والخطوات التي يضعها الباحثان عند دراسته لمشكلة بحثية معينة (غربي، 2009، ص73).

وفي الواقع توجد عدة تصميمات منهجية في طرق البحث العلمي يتم الاستفادة منها بحسب ما يلائم المشكلة البحثية وأهميتها وأهدافها، وبالرجوع إلى التراث السوسيولوجي وهذا البحث وبخاصة التساؤل الرئيس والذي مؤداه: إلى ماذا يؤدي التدريب الذي يخضعه له المدرسون بالمؤسسة التربوية الجزائرية؟ يتضح جليا أن المنهج الملائم لهذا البحث هو المنهج الوصفي.

إن المنهج الوصفي هو المنهج الأكثر استخداما في الدراسات الانسانية عموما والدراسات الاجتماعية خصوصا، كما أن الدراسات الوصفية أو المعيارية التي تحاول

الوصول إلى معايير العامة السائدة بين أفراد جماعة (القصاص، ص56) هي الأخرى تستند إلى هذا المنهج، ولكن لماذا؟ لأنه يعتمد على وصف الظاهرة محل البحث وصفا دقيقا معبرا عنها تعبيرا كيفيا أوكميا. وقد عرفه علي غربي في كتابه أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية على أنه: "أسلوب من أساليب التحليل الذي يعتمد على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية وتفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة" (غربي، 2009، ص83).

3.2. أساليب التحليل والتفسير:

بعد حصول الباحثان على البيانات من الميدان وبعد تبويبها وتفرغها تأتي مرحلة أخرى من مراحل البحث السوسيولوجي هي تحليل وتفسير هذه البيانات، ومن أهم الأساليب التحليلية والتفسيرية التي اعتمد عليها الباحثان هي:

- تحليل البيانات: إن تحليل البيانات في هذه الدراسة اعتمد على نوعين من

التحليل:

- التحليل الكمي للبيانات والذي اعتمد عليه الباحثان بشكل كبير وأساسي من

خلال تحليل البيانات الناتجة على التحليل الإحصائي للاستبيان، الذي تم تطبيقه على عينة بلغ حجمها 180 مفردة، وفي أثناء التحليل الإحصائي للاستبيان استعان الباحثان بتوزيعات تكرارية بسيطة لمعظم أسئلة استمارة الاستبيان، وهذا ما تبينه الجداول: 03، 04، 05، 06، 07 على سبيل المثال، و توزيعات تكرارية مركبة لبعض أسئلة استمارة الاستبيان.

- التحليل الكيفي: اعتمد الباحثان في دراسته بشكل أساسي وكبير على البيانات الكمية الموجودة باستمارة الاستبيان، ولجأ كذلك الباحثان إلى البيانات الكيفية من خلال بعض الأسئلة المفتوحة في استمارة الاستبيان والغرض من اللجوء إليها هو الحصول على بيانات أكثر دقة، وهذا. واعتمد كذلك على تحليل البيانات الكيفية التي تحصل عليها من خلال الملاحظة بالمشاركة.

- تفسير البيانات: تفسر البيانات على أساس إعطاء العلاقة بين هذه البيانات المجمعة من خلال استمارة الاستبيان والإطار النظري لهذه الدراسة بهدف توضيح الدلالة السوسيولوجية لهذه البيانات، والعمل على محاولة تفسيرها في سياق أعم وأشمل. ويوجد نوعان من تفسير البيانات أحدهما: تفسير بنائي يهدف من خلاله الباحثان إلى إيجاد العلاقة التي تربط البيانات الإمبريقية المجمعة من مجتمع الدراسة بسياق بنائي أعم وأشمل، والآخر: تفسير في إطار تخوم التراث النظري الذي اعتمد عليه الباحثان في دراسته. والذي يهدف من خلاله إلى إرجاع البيانات الإمبريقية إلى الأفكار والمنطلقات النظرية للدراسة لتُفسر من خلالها، لأجل التحقق من الإطار النظري ومسلماته، فقد يدعمها أو يعمل على رفضها أو يعدلها.

2- النتائج:

بعد جمع البيانات المتعلقة بـ "التدريب بالمؤسسة التربوية الجزائرية" لعينة من المدرسين في مدينة عنابة وتحليلها كمياً وكيفياً ثم تفسيرها بنائياً في إطار التراث النظري، تأتي مرحلة عرض النتائج المتوصل إليها، ويمكن عرض هذه النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة كمايلي:

1.5-البيانات الشخصية للعينة: تتوزع العينة بين فئة الذكور وفئة الإناث بنسبة 50%، العينة من الفئة العمرية [33 - 43] سنة، وضع العينة العائلي شبه مستقر، حيث بلغ عدد

المتزوجين نسبة 71,11%، العينة تملك مؤهلات علمي ليسانس عادية (الجامعة العادية)، تتوزع العينة على جميع مواد التدريس، الخبرة التربوية للعينة تتراوح من [19.15] سنة.

2.5- النظرة العامة على الخبرة التدريبية: العينة تتوزع بالتساوي بين وضعيات للتدريب الإثنيتين: لم تبدأ التدريب وأنهت التدريب، حضيت العينة بتدريب في المدرسة، العينة استفادة من تدريب خلال الموسم الدراسي، حسب رأي العينة قيمة التدريب مقبولة، لم تستفد العينة من التدريب كثيرا بل نوعا ما بقيمة تقدر بنسبة 83.33%، هدف العينة من التدريب هو أنه يؤدي بها إلى الترقية لمناصب عليا في المستقبل بنسبة 42.50%.

3.5- التدريب والمكتسبات العلمية: العينة دائما بحاجة إلى المزيد من المعرفة العلمية في مجال التخصص وبنسبة 37.77% وأن هذا الشعور موجود عند الطبقة التي لم تبدأ التدريب بعد بنسبة 26.66%. ومنه فالتدريب يقضي على الشعور بالحاجة إلى المعرفة العلمية، العينة دائما تستخدم التقنيات أثناء التدريس بنسبة 91.11%، وأن هذا الاستخدام عند جميع الطبقات فهو في تزايد مستمر بين طبقات العينة ويرجع ذلك إلى التدريب الذي حضى به المدرسون، العينة تدرس باللغة العربية بنسبة 55,55%، وهذه نتيجة منطقية لأن تدريس كل المواد في المؤسسات التربوية الجزائرية هو باللغة الوطنية وهي اللغة العربية، العينة لا تتقن إتقاناً تاماً اللغات الأجنبية بنسبة 48,88%، ولكن يمكن أن نلاحظ أن العينة تراجعت نسبتها في عدم إتقانها لهذه اللغات الأجنبية من 27,77% عند الطبقة الأولى إلى 15,55% عند الطبقة الثانية، وعليه نجزم أن إتقان اللغات الأجنبية يتحسن بفعل التدريب، العينة تتقن اللغات الأجنبية بسبب أنها تجعلها تواكب العولمة بنسبة 67,39% وهذه النسبة تبدأ بالزيادة من الطبقة الأولى إلى الطبقة الثانية وذلك وفق النسب التالية: 17,39%، 28,26% على الترتيب، وعليه نؤكد أن التدريب المستمر هو أحد الأسباب التي جعلت العينة تتقن اللغات الأجنبية وهذا لتواكب العولمة، أن العينة دائما تحضر دروسها بنسبة 86,11%، ويعود السبب في ذلك إلى

التدريب المستمر، وهذا ما نلاحظه من خلال زيادة نسبة تحضير الدروس دائما من الطبقة الأولى بنسبة 26,11 % إلى الطبقة الثانية بنسبة 31,66 %، العينة تعتمد على الأساليب المتنوعة في التدريس وأن هذه الأساليب هي المناقشة بنسبة 63.33 % والطبقة التي تعتمد على هذه الأساليب أكثر هي التي أنهت التدريب وبالتالي فإن التدريب يكسب المدرسين الاعتماد على المناقشة كأحد أساليب التدريس المتنوعة.

4.5-التدريب ورأس المال الاجتماعي: العينة علاقتها بالتلاميذ هي علاقة ديمقراطية وعلاقتها بالزملاء المدرسين هي علاقة احترام وتعاون بنسبة 96.11 %، وأن الطبقة التي أنهت التدريب تحوز على هذه النسبة 32.77 %. ويعود السبب في ذلك إلى التدريب المستمر الذي حضت به عينة البحث، علاقة العينة بالإدارة المدرسية هي علاقة توصف بعلاقة عمل بنسبة 83.88 %، وأن هذه العلاقة تتناقص نسبتها من الطبقة التي هي لم تبدأ التدريب إلى الطبقة التي أنهت التدريب، وعليه نقول بأن التدريب المستمر يحسن علاقة المدرسين بالإدارة المدرسية، العينة علاقتها بمفتش المادة مقبولة بنسبة 62.22 %، وأن هذه العلاقة تبدأ في التراجع انطلاقا من الطبقة التي لم تبدأ التدريب وصولا إلى الطبقة التي أنهت التدريب، العينة تتعرض لمشاكل مع أولياء التلاميذ أحيانا بنسبة 52.77 %، وأن الطبقة التي حسنت علاقتها مع أولياء التلاميذ هي التي أنهت تدريبها، إذن التدريب ينقص من تعرض المدرسين لمشاكل مع أولياء التلاميذ، العينة تأخذ دائما مبادرات (أنشطة صفية) تتمثل في الإشراف على المجلة داخل البيئة المدرسية بنسبة 87.77 % وأن الطبقة التي تأخذ مثل هذه المبادرات هي الطبقة التي أنهت تدريبها بأكبر نسبة، مما نستنتج أن التدريب هو الذي يحث المدرسين على أن يؤخذوا بعض المبادرات داخل البيئة المدرسية، العينة تشارك في أنشطة المجتمع المحلي وتتمثل في الأحزاب بنسبة 70 %، وأن الطبقة التي تحوز على أكبر نسبة هي الطبقة التي أنهت التدريب مقارنة بالطبقة الأخرى، وعليه يمكن القول أن التدريب هو الذي كان

دافعا للمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي، العينة منخرطة في النقابة بسبب الدفاع عن مصالحها المهنية بنسبة 75%، وأن الطبقة التي أنهت التدريب هي التي حازت أكبر نسبة مشاركة وأقل نسبة في عدم المشاركة مقارنة بالطبقة التي لم تبدأ التدريب.

5.5- التدريب والثقافة التنظيمية: العينة تتغيب أحيانا عن التدريس بنسبة 99.99%، وهذا الغياب في الـ 6 أشهر الماضية قليل بشكل أكبر بنسبة 87.22%، حيث أكبر نسبة تقدر بـ 72.22% لكل الفئات في الفترة الأقل من 5 مرات، وأن الفئة التي أنهت التدريب هي التي حازت على أقل نسبة مقارنة بالفئة التي لم تبدأ التدريب. إذن التدريب هو المسؤول عن قلة مدة الغياب، وبسبب التخوف من عدم إكمال البرنامج جاء هذا الغياب القليل، العينة تحضر الندوات التربوية التي يعقدها مفتش المادة، وهذا بنسبة 99.99% في جميع الطبقات وتنفذ تعليماته لشعورها بالمسؤولية بنسبة 81.11%، ويعود سبب ذلك إلى التدريب، العينة تنفذ التعليمات الصادرة من الإدارة التعليمية ويعود السبب في ذلك أنها ضمن واجباتها المهنية بنسبة 56.88% وأن الطبقة التي أنهت التدريب هي أكثر الطبقات تعبيرا عن هذا السبب مقارنة مع الطبقات الأخرى، ومنه نستنتج أن التدريب هو السبب الذي كان وراء تنفيذ المدرسين للتعليمات الصادرة من الإدارة التعليمية، العينة تشارك في المجالس بشتى أنواعها داخل بيئة المدرسة ولسبب اقتراح الحلول المناسبة للوضعية المطروحة بنسبة 68.33% وأن أكبر نسبة حازت عليها الطبقة التي أنهت التدريب مقارنة مع الطبقة الأخرى، مما يدل على أن التدريب هو السبب الرئيس الذي دفع المدرسين إلى المشاركة في هذه المجالس واقتراح الحلول المناسبة للوضعية المطروحة، العينة دائما منضبطة بنسبة 93.33% وأكثر انضباطا دائما عند الطبقة التي أنهت تدريبها مقارنة بالطبقة الأولى كما تقيم درجة هذا الانضباط بأنها متوسطة بنسبة 90%، وأن هذا الانضباط المتوسط في تراجع مقارنة بين طبقتي التدريب (الطبقة

التي لم تتدرب بعد، والتي أنهت تدريبها) ويرجع السبب في ذلك إلى التدريب الذي حضي به المدرسون.

3- المناقشة:

انطلاق من عرض نتائج البحث المعنون بـ "واقع التدريب في المؤسسة التربوية - دراسة ميدانية على عينة من المدرسين بمدينة عنابة" يتضح أن:

—التدريب الذي يخضع له المدرسون يُسهم في تطوير مكتسباتهم العلمية ضمن مجال التخصص.

—التدريب الذي يخضع له المدرسون يُنعي العلاقات الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ضمن البيئة المدرسية (توفيق، 2007، ص 198).

—التدريب الذي يخضع له المدرسون يُحسّن في الالتزام التنظيمي (الانضباط).

—كما أن البرامج الفعالة للتدريب تؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب والحوادث ودوران العمل (جاد الرب، 2009، ص 338).

فمن خلال البحث في دراسة هذه الظاهرة السوسولوجية والخبرة التربوية التي تجاوزت الثلاثون سنة، فإنه يتضح للباحثين بعض الرؤى التي يُبصّرُ بها القائمين على التربية والتعليم في الجزائر ويوصي الأخذ بها، وعلى البحوث المستقبلية ذات الصلة بموضوع البحث تتمثل في الآتي:

- أن يبدأ المدرسون تدريبهم في الوقت المناسب (العامري، 2008، ص 97).
- ترقية المدرسين إلى المستويات العليا في التدريس ليكون هذا التدريب حافزا لهم ولغيرهم.
- إخضاع توظيف المدرس لشروط جوهرية كالكفاءة والأخلاق... ولا يكون على أساس الوساطة والمحاباة، لأن في هذه المرحلة التعليمية التلاميذ يتعلمون بالقدوة.
- يجب أن يكون شبه تفرغ المدربين للتدريب حتى يحقق التدريب الأهداف المرجوة منه، وأن تكون جدية في التدريب وليس التدريب من أجل التدريب.

- على القائمين بالتدريب الأخذ بعين الاعتبار مقترحات المتدربين والعمل على تطبيقها بطريقة فورية.
- إشراك ذوي الخبرات من المدرسين في وضع البرامج التدريبية وفق ماتطلبه الأهداف المرسومة والمرجوة من هذه العملية التدريبية.
- وجود حوافز في التدريب، كأن تكون طرائقه تطبيقية وليس على شكل محاضرات قد يصاب فيها المتدرب بالملل، وبالتالي يتغيب عن مثل هذا التدريب، وعليه لا تتحقق الأهداف المنشودة من هذه العملية التدريبية.
- تشجيع قدامى المدرسين من غير الجامعيين على التقاعد المسبق، وتأهيل الفئة المتبقية منهم لشغل وظائف في الإدارة المدرسية والاستشارة التربوية، وتعويضهم تدريبيا بخريجي الجامعات من حاملي الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات الموجهة للتعليم بعد تأهيلهم بيداغوجيا.
- وضع المدرسين حديثي التعيين في الوظيفة تحت إشراف زملائهم القدامى لتوجيههم بيداغوجيا من خلال ملازمتهم لهم في الحصص الدراسية.
- إعفاء المدرسين من التدريس في السنة الأخيرة قبل إحالتهم على التقاعد وتفرغهم للتوجيه والتدريب البيداغوجي للمدرسين الجدد داخل مؤسساتهم التربوية.

4- الخاتمة:

وبالمحصلة وبعد العرض التطبيقي للبحث والتمثل في ظاهرة "التدريب بالمؤسسة التربوية الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من المدرسين بمدينة عنابة" توصل الباحثان إلى مايلي:

- التدريب الذي يخضع له المدرسون يُسهم في تطوير مكتسباتهم العلمية ضمن مجال التخصص، وذلك من خلال زيادة المعرفة العلمية، زيادة استخدام التقنيات المختلفة واعتماد الأساليب المتنوعة في التدريس، تطوير اللغة.
- التدريب الذي يخضع له المدرسون يُعني العلاقات الاجتماعية مع مختلف الفاعلين الاجتماعيين ضمن البيئة المدرسية من التلاميذ، الزملاء المدرسين، المشرفين

(المدير، المفتش)، وأولياء التلاميذ. وينبغي روح المبادرة والمشاركة في أنشطة المجتمع المحلي، والانخراط في النقابة.

—التدريب الذي يخضع له المدرسون يُحسّن في الالتزام التنظيمي(الانضباط) وهذا من خلال: تقليل المدرسين الغياب، كما يعمل التدريب على زيادة دفع المدرسين إلى تنفيذ تعليمات المشرفين واتخاذ مبادرات داخل مجال العمل، والمشاركة الايجابية في المجالس المختلفة.

8. قائمة المراجع:

- عبد الباسط محمد حسن. (2006). أصول البحث الاجتماعي. ط13. القاهرة، مصر: مكتبة وهبة.
- محمد شفيق. (2001). البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية. القاهرة، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- مصطفى عبد السميع محمد، فيليب إسكاروس. (2007). البحث في المجالات الإنسانية. ط1. القاهرة، مصر: دار العين للنشر.
- عماد الدين وصفي. (2003). البحث العلمي في الإدارة والعلوم الأخرى. الإسكندرية، مصر: منشأة المعارف.
- موريس أنجرس. (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية، ترجمة يزيد صحراوي وآخرون. الجزائر العاصمة، الجزائر: دار القصة للنشر.
- علي غربي. (2009). أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية. ط1. قسنطينة، الجزائر: دار الطباعة والنشر والتوزيع الفائز.
- مهدي محمد القصاص.(د س ن). تصميم البحث الاجتماعي. بغداد، العراق: دار نيبور للطباعة والنشر.

- سيد محمد جاد الرب، (2009)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعزيز القدرات التنافسية، مصر، القاهرة.
- خالد العامري، 2008، تدريب وتطوير فريق العمل، الدليل العملي للمدربين، مصر، القاهرة، دار فاروق للاستثمارات الثقافية.
- عبد الرحمان توفيق، 2007، التدريب، أصول ومبادئ، مصر، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.