وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
ⴰⵖⵍⴰⵏ ⵏ ⵜⵣⵣⵉⵡⵉⵜ ⴰⵏⴰⵎⵓⵔ ⴷ ⵜⵙⵙⵏⴰⵡⵜ
ⵜⴰⵎⴰⵡⴰⵙⵜ ⵏ ⵎⵓⵍⵓⴷ ⵎⵎⵔⵉ ⴰⵏ ⵜⵉⵣⵉ ⵡⵣⵓ
ⵜⴰⵙⴷⴰⵡⵜ ⵏ ⵜⵣⵣⵉⵡⵉⵜ ⴷ ⵜⵓⵜⵍⴰⵢⵜ

جامعة مولود معمري -تيزي وزو-
كلية الآداب واللغات
قسم اللغة العربية وآدابها

UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU
FACULTE DES LETTRES ET DES LANGUES
DEPARTEMENT LANGUE ET ARABE

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

الميدان: لغة وآداب عربي
الفرع: دراسات لغويا
التخصص: لسانيات تطبيقية

التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد وتأثيره على التدريس في المرحلة الابتدائية

بعض ابتدائيات ولاية تيزي وزو-أنموذجا-

دراسة وصفية تحليلية

إعداد الطالبتين:
ثفاث يناك
ليلية حشمان

إشراف الأستاذة:
فازية لشاني

لجنة المناقشة:

زاهية راكن، أستاذة محاضرة أ جامعة مولود معمري:..... رئيسا
فازية لشاني، أستاذة محاضرة أ جامعة مولود معمري:..... مشرفا ومقررا
نصيرة كتاب، أستاذة مساعدة أ جامعة مولود معمري:..... ممتحنا

السنة الجامعية 2019-2020

الإهداء

الإهداء

أهدي هذه المذكرة إلى كل أفراد عائلتي

إلى الذين يحاولون الوصول رغم كل الصعوبات

لجامعتي وأساتذتي

أهديها حاضراً ومستقبلا إلى كل القراء

ثفاث يناك

الإهداء

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير فلقد كان له الفصل الأول في بلوغي التعليم العالي (والدي الحبيب) أطال الله في عمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة وجعلتني ربط الجأش، وراعتني حتى صرت كبيرة (أمي الغالية)، طيَّب الله ثراها.

إلى إخوتي وأخواتي وإلى زوجي الذي قدم لي يد العون.

إلى جميع أساتذتي الكرام.

ليلية حشمان

مقدمة

مقدمة:

حظيت العملية التعليمية التعلمية في الدراسات الحديثة بعناية بالغة واهتمام كبير على مختلف الأصعدة والمجالات، من جميع فئات المجتمع، إذ تسعى العملية التّربوية إلى تحقيق هدف سام يتمثّل في مساعدة الطلبة المعلمين على تنمية وتطوير أدائهم للنهوض بالعملية التّعليمية التّعلمية على أكمل وجه، حيث تعد مهنة التّعليم من أسمى المهن وأقدسها.

لذا يعد المعلم أساس العملية التّربوية، والمسؤول عن متابعة وتنفيذ المنهج وطريقة التّدريس بدرجة عالية من الإتقان، وكذلك تنمية معلوماته بكل ما هو جديد، لا يستطيع أن يقوم بمهنته على أحس وجه إلا إذا نال نصيبا وافرا من التّكوين والإعداد الجيد.

بدأت قضية تكوين المعلم تحظى باهتمام غير مسبوق حيث لم تعد شأنا تربويا قاصرا على المهتمين والمتخصصين بإعداد وتكوين المعلم فحسب، إنما تجاوزته لتصبح شأنا عاما، لقد أضحى واقع تكوين المعلم من أبزر المسائل مثيرا للاهتمام والنقاش حسبما تشير إليه المؤتمرات والدراسات والتقارير.

ومن النظم المركز عليها في المنظومة التّربوية الجزائرية، ادراج تخصصات غير اللغة العربية في التعليم الابتدائي على سبيل المثال ليسانس في مجال الاقتصاد، لا تمده بصلة لتعليم في المرحلة الابتدائية خاصة وهذا الأخير هو اللَبنة الأولى في العملية التعليمية التعلمية، فهو بمثابة القاعدة التي تبنى عليه المراحل التعليمية اللاَحقة.

فتكوين المعلمين الجدد عملية شاقة ومركبة تختلف عن أي تكوين عادي، ذلك أن التّكوين الموجه إلى المعلمين تؤثر كفاءتهم وفعاليتهم على نوعية التعليم الممنوح لمجموعة المتعلمين، يكتسي تكوين الأساتذة أهمية كبيرة في المنظومة التّكوينية، لأنها تحدد مواصفات وملامح من يقوم بتعليم أبنائها وأجيال المستقبل ومن ثم فإن أي غموض سينعكس سلبيا على تكوين المعلم في التّعليم بالمدرسة الابتدائية.

يؤثر هذا من دون شك على مستوى تلاميذه فيما بعد، فهو مخطط يتكون من مجموعة من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية، كما يعتبر عملية إلحاق الأساتذة

الجدد بدورة تكوينية داخل المؤسسة وخارجها بغرض تحسين معارفهم ومعلوماتهم، من أجل الارتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم، وفي ضوء هذه الرؤية، فإن التّكوين البيداغوجي عنصر ضروري لإنجاح العملية التّعليمية التّعلمية، ووسيلة من وسائل النمو المعرفي والمهني للمعلم من حيث أنه يعمل على تجديد معارفه وتطوير قدراته وكفاءاته الأكاديمية والمهنية.

ذلك أن التكوين المستمر للمعلمين الجدد، حسب تطور الحياة الاجتماعية والثقافية يمثّل تلبية لإشباع حاجاته النّفسية والمعرفية، مما يزيد من ثقتهم بأنفسهم ويعزز الطموح لديهم، وينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني والعلمي، إذ ينمي لديهم الإحساس بالتفوق والتّمكن من المادة العلمية.

ولإنجاح عملية التّكوين في المرحلة الابتدائية لابد من تعزيز دور المفتش التربوي لأنه أحد أهم العناصر الفعالية في العملية التكوينية، يتكفّل بتوجيه ومرافقة معلمي الجدد في أداء مهامهم وإرشادهم وتوجيههم، يعتمد في ذلك على مجموعة من الطرائق والأساليب التكوينية البيداغوجية لمساعدتهم على تنمية كفاءاتهم المهنية وإنجاح عملية التّدريس.

وقبل الولوج في هذا البحث لابد أن نشير إلى الأسباب التي دقعتنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره ومنها أسباب ذاتية الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع هو اهتمامنا الكبير بالتعليم الذي يدخل ضمن مجال تخصصنا، الموضوع شيق وجديد بالبحث والدراسة، خاصة مع إدراج مجموعة من التخصصات غير اللغة العربية في التعليم الابتدائي، ودافع الفضول العلمي لفت انتباهنا الاهتمام لهذه الفئة.

ومن الأسباب الموضوعية، الكشف عن واقع تكوين معلمي الجدد في المدرسة الابتدائية، والكشف عن بعض الجوانب المساهمة في تحسين أداء المعلم الجديد في المرحلة الابتدائية، ومعرفة مدى تقبل أساتذة التعليم الابتدائي لموضوع التكوين البيداغوجي، أهمية التكوين البيداغوجي لأساتذة الجدد، كذلك قلة الدراسات التي اعتنت بهذا الموضوع، والاهتمام بالموضوع لأبعاده التربوية والتعليمية، أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو

توظيف الأساتذة غير تخصص اللغة العربية للمعلمين الموجهين للتعليم في المرحلة الابتدائية، وعلى سبيل الحصر معلمين متحصلين على ليسانس في الاقتصاد.

وأما الإشكالية التي يسعى هذا البحث للإجابة عنها هي:

– كيف يؤثر التكوين البيداغوجي على أداء الأساتذة الجدد في التعليم الابتدائي؟ وهل لأساليب التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد أثر على التدريس في المرحلة الابتدائية؟

– ما مدى مساهمة التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في تطوير وتنمية قدراتهم في المرحلة الابتدائية؟ وما دور المفتش التّربوي في ذلك؟

والفرضيات المقترحة للإجابة عن التساؤلات المطروحة تتمثل فيمايلي:

– الفرضية العامة:

1– يساهم التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في المرحلة الابتدائية في تطوير قدراتهم وتنمية كفاءتهم العملية والمّهنية.

2– يؤثر التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد على التدريس في مرحلة الابتدائية.

– الفرضيات الجزئية:

1– يساهم التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في تنمية الكفاءات التّدريسية.

2– يساهم التكوين البيداغوجي للأساتذة على زيادة الأداء والمهارات البيداغوجية وبناء المعارف الجديدة لدى الأساتذة الجدد.

3– يساهم المفتش التّربوي على التكوين الجيد للأساتذة الجدد.

ولقد تطلب هذا البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي, سعيا من خلاله الوصول إلى إجابات مقنعة للأسئلة المطروحة والمنبثقة من إشكالية وفرضيات البحث وهو المنهج الذي يتناسب مع هذا النوع من دراسات الذي يقوم على وصف الظاهرة وتحليلها.

فأي بحث علمي يهدف للكشف عن الحقائق والتّعرف على المعلومات وتطويرها وتحليلها، حيث تمثلت أهداف الدراسة في الاقتراب من المعلمين الجدد ومعرفة مدى استفادتهم من العملية التكوينية, ومحاولة فهم كيفية استجابة المدرسين من تخصصات

مختلفة للتكوين , والكشف عن العمليات التكوينية التي يخضع لها معلمي المدارس الابتدائية, والكشف عن مدى مسايرة تكوين المعلمين الجدد للأسس السّليمة ومعرفة الصّفات التي يجب توفرها في معلمي المدارس الابتدائية, كما يهدف إلى الكشف عن وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي الجدد حول التكوين المقدم لهم، بغية الوقوف على ايجابياته وسلبياته و الوقوف على أهم التّخصصات الجامعية التي تخدم التّعليم الابتدائي وكثرة النقاش حول الموضوع من طرف العامة، فهدفنا اليوم أن نعطيه الصبغة العلمية وتسلط الضوء على التكوين البيداغوجي، الذي يتلقاه المدرسين في مراكز التكوين، سواء فيما يتعلق بالأساليب والطرائق المناسبة للتدريس.

إن مثل هذه الدراسة تبدوا أكثر أهمية وإلحاحا للمنظومة التربوية الجزائرية، وبالذّات المدارس الابتدائية، وبما أن نجاح أي نظام تعليمي مرهون يتطور تكوين معلميه، الذي يعتبر من أهم العوامل التي يمكن التّحكم فيها في ترقية التّعليم ورفع مردوديته، فالمعلم هو الذي يمثّل الطاقة البشرية التي يتوقف عليها تحقيق أهداف التّعليم، كما أنه مفتاح الإصلاح والتّجديد، كونه العنصر الأهم في الموقف التّعليمي.

فدراسة هذا الجانب له أهمية كبيرة بالنسبة للعملية التّعليمية عامة والتعليم الابتدائي خاصة، حيث يمثل التكوين طريقا يساعد على الارتقاء بمستوى أداء المعلم ويمكن أن تظهر أهميته في تتبع أهمية هذه الدراسة للتأكد على ضرورة التكوين البيداغوجي خاصة في مجال التّعليم باعتباره أداة لتحقيق تنمية مستمرة للمهارات والكفاءات المهنية للمعلم , كما يؤهل من هذه الدراسة أن تساعد معلمي المرحلة الابتدائية على تحسين أدائهم من خلال ممارستهم لبعض الاستراتيجيات الحديثة ذلك من أجل تطوير العملية التّعليمية, والكشف عن آراء المعلمين الجدد حول أثر التكوين البيداغوجي خلال العام الأول من تعيينهم، ودور المفتشين التّربويين في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلمين الجدد وتوضيح دور المفتش التّربوي في دعم ومساندة المعلمين الجدد ورأيهم عن التّخصصات المدرجة في التّعليم الابتدائي وأفضل التّخصصات التي تخدم التّعليم في المرحلة الابتدائية, وتناولت إحدى أهم عناصر العملية

التّعليمية, وتبرز أهميته أيضا في محاولة معرفة أراء الأستاذة الجدد في المرحلة الابتدائية نحو دور التكوين البيداغوجي في تنمية كفاءاتهم المعرفية والمهنية الذي يبقى المعلم فيه مشرفا وموجها للعملية التّعليمية, وتسليط الضوء على عملية التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في الطور الابتدائي بغية التّعرف على مدى استجابتهم لأهداف التكوين.

وللإلمام بجوانب الموضوع وأبعاده تمّ تقسيم البحث إلى فصلين إلى جانب مقدمة و خاتمة ، احتوى الفصل الأول على الجانب النّظري المعنون بـ "التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد" حيث تناول كل من مفهوم التكوين البيداغوجي والمفاهيم المتعلقة به كالإعداد والتأهيل والتدريب، ومبادئ وأسس التكوين وأنواعه، والاتجاهات الحديثة للتكوين المعلمين وأساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهدافه وأهميته، ونظم إعداد المعلمين، وتطرقنا أيضا في هذا الفصل إلى المفتش التربوي ودوره في تكوين المعلمين الجدد والصعوبات التي يواجهها في تكوينهم كما تناولنا أيضا التدريس في المرحلة الابتدائية ودور المعلم في هذه المرحلة وخصائصه والكفايات اللازمة، ومكانته في العملية التربوية.

وبما أن الدّراسة النظرية وحدها لم تمكننا من الوصول إلى أدق المعلومات حول موضوع بحثنا وجب علينا اللجوء إلى الدّراسة الميدانية للإطلاع على واقع التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التّوظيف، والذي يعتبر الفصل الثاني لهذه الدراسة، وهو الفصل المنهجي الذي تضمن الدراسة الاستطلاعية ونتائجها، والمنهج المتبع للدراسة، وكيفية تحديد العينة التي طبقت عليها، والأداة التي تمّ جمع البيانات بها والطريقة الإحصائية التي عالجنا بها هذه البيانات، إضافة إلى الإطار الزماني والمكاني لدراسة بعدها تمّ مناقشة الفرضيات وتحليل البيانات بعد عرضها، لنخرج في الأخير بمجموعة من النتائج والاقتراحات.

طبعا لكل بداية نهاية حيث اختتمنا بحثنا هذا بخاتمة حوصلنا فيها أهم النتائج التي توصلنا إليها وبعض الاقتراحات والتوصيات، وتليها قائمة المصادر والمراجع والملاحق.

كغيرها من البحوث واجهتنا صعوبات وعراقيل التي اعترتنا في بحثنا و منها نقص المراجع التي تناولت موضوع بحثنا خاصة مكتبة معهدنا، وصعوبة الحصول على المراجع،

ذلك بسبب غلق المكتبات العامة والجامعية في ظل هذه الظروف (جائحة فيروس كورونا)، وغياب الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تكوين المعلمين الجدد، وقلة التواصل مع بعض المفتشين التربويين بسبب جائحة كوفيد19, عدم قبول بعض الأساتذة والمفتشين الإجابة على الاستبيان الموجة لهم، ورفض بغض مديري المؤسسات من التعاون معنا.

الفصل الأول

الفصل الأول: التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد

تمهيد

1- التّكوين والمفاهيم المتعلقة به.

2- أنواع التكوين .

3- أهمية وأهداف تكوين المعلمين أثناء الخدمة .

4- محتوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة .

5- مبادئ وأسس التّكوين .

6- الاتجاهات الحديثة لتكوين المعلمين .

7- أساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة .

8- أهداف وأهمية تكوين المعلمين الجدد.

9- نظم إعداد المعلمين .

10- مجالات إعداد وتكوين المعلمين .

11- المفتش التربوي ودوره في تكوين المعلمين الجدد.

12- التّدريس في المرحلة االابتدائية.

13- الكفاءات اللازمة للمعلم.

14- خصائص المعلم .

15- مكانة المعلم في العملية التعليمية .

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد مسألة الوصول بالمنظومة التّربوية إلى مردودية أفضل من المسائل الرّئيسية التي يجب أن تحتل الصّدارة بين كل مشروعات التّطور التّربوي، فلتحسين نوعية الفعل التّربوي لا يركز فقط على تصميم برامج ومناهج تعليمية وتوفير الوسائل لها، بل لجأت المنظومة التّربوية إلى تكوين وتدريب وإعداد المعلمين الجدد قبل الالتحاق بمناصب العمل وأثناءه خاصة التّعليم الابتدائي الذي تعتبر الأساس الأول في السلم التّعليمي فتكوين المعلم كان ومازال يشتغل اهتمام الكثير من الباحثين والتّربويين، ذلك لما لها من آثار إيجابية على التّحصيل العلمي وتطوير كفاءاتهم العلمية والمعرفية التي تعد القاعدة الأساسية التي تُبنى عليها قدرة المتكون في حسن التّعامل مع المواقف المختلفة، وقدرته على أداء مهامه وأدواره.

وفي ظل هذه المعطيات سنتطرق إلى أهم المبادئ والأسس التي تقوم عليه عملية تكوين المعلم، وأهم الاتجاهات الحديثة في تكوينهم، والتطرق إلى أهميته وأهدافه في العملية التّربوية، إذ يعد المفتش التّربوي العنصر المهم في العملية التّكوينية بفضل جهوده المبذولة لإرشاد المعلمين الجدد لمهنة التّعليم وتطوير كفاءتهم التّربوية ومساعدتهم على اجتياز الصعوبات التي تواجههم، ففعالية العملية التّربوية تعتمد على ما حققته المرحلة الابتدائية من نجاح إذ تعد مرحلة البداية الفعلية لتنمية مدارك المتعلمين، نجاحها وفشلها يرجع إلى نوعية التكوين كما هو معروف أن العملية التدريسية ذلك التعامل الذي يتم بين المعلم والمتعلم والمادة التعليمية، فيعتبر من الأساسيات اللازمة الذي يكون المعلم ملمًا بها ، هذا ما سوف نتطرق إليه بالتّفصيل في هذا الفصل.

1- تكوين معلم المرحلة الابتدائية .

1-1- مفهوم تكوين المعلم :

تعددت الآراء والتعاريف لمفهوم تكوين المعلمين كل حسب منطلقاته وميدانه إلا أن مضامينها تصيب في نفس المعنى، وعليه نحاول تحديد مصطلح التكوين بعدّة تعاريف نظرًا لأهميته في تطوير وتنمية قدرات المتعلمين «ويشير التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد أنه

عملية بيداغوجية منظمة تهدف إلى إعداد وتكوين الأساتذة الجدد، والحاقهم بعد نجاحهم في المسابقة بدورات تكوينية بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم، مما يترتب عنها زيادة وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكاتهم من أجل الارتقاء بأدائهم الوظيفي وبالتالي تحقيق أهداف » [1] أي أن التكوين البيداغوجي للمعلم يسعى إلى البناء وتحليل المواقف البيداغوجية، وإلى توضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها من جديد.

يقصد به أيضا« تكوين موجه لتحضير وتمهين مهنة التعليم الابتدائي والمتمثل في مجموع الأعمال والوضعيات البيداغوجية والطرائق الديداكتيكية التعليمية للاكتساب وتطوير المعرفة، لممارسة مهنة أستاذ المدرسة الابتدائية، فهو كل نشاط علمي منظم وهادف لتحقيق المعرفة الكافية والقابلة للتطور والبث في عقول ونفوس الأجيال إلى جانب اكتساب مهارات وتقنيات التدريس والتحكم الجيد في معرفة الجانب الإنساني ونواحي نموه النفسي في مختلف مراحل نموه الزمني والجسمي ليكون قادرًا على القيادة والتنظيم والتقييم » [2] بمعنى أن التكوين عبارة عن النشاطات والوسائل والطرائق والدعائم التي تساعد على تحفيز الأساتذة الجدد لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم في آن واحد.

نلاحظ من خلال التعاريف الموضوعة أعلاه أن تكوين المعلم هو إجراء منظم ومخطط لتزويده بالمعارف والمهارات، فهو ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها لتنمية قدراته من خلال اللقاءات التربوية أو من خلال تنظيم ورشات عملية من أجل تدعيم المكتسبات المهنية للمعلم وتحسين مستواه العلمي والبيداغوجي إلا أنه سنجده مرتبطا بمفاهيم أخرى كالتأهيل ، الإعداد و التّدريب.

[1] - حنان عبد الكبير، رابح قدوي، دور التّكوين البيداغوجي في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة المساعدين الجدد، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد20، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 183-184.

[2] - بلحسين رحوي آسيا، تكوين المعلمين الواقع والآفاق، مجلة التربية والصحة النفسية، د.ع، مخبر التّربية والصحة النّفسية، جامعة الجزائر2، ص184.

1-1-1 التأهيل:

يقصد به تحسين الأداء المهني، ورفع كفاءة الإنتاجية والمهنية للمعلمين الغير الحاصلين على مؤهل تربوي، ومعالجة النّقص الحاصل في مرحلة الإعداد لممارسة مهنة التّعليم وهو« يقتصر على الإعداد التّربوي فقط، حيث يكون الطالب المعلم قد أعد ثقافيا و علميا في إحدى الكليات أو المعاهد حسب تخصصه العلمي، ثم ينسب إلى كلية التربية أو دور المعلمين ليزوده بمعارف تربوية و نفسية ،ذلك لتحسين نوعية الأداء. »[1] يعني امتلاك القدرة أو الكفاءة اللاّزمة للتمكن من ممارسة مهنة التّدريس، على المستوى المنشود والمأمول.

2-1-1 إعداد المعلم:

يعدّ عملية تهيئة وتحضير المعلم ثقافيا وعلميّا وتربويّا قبل مباشرته لمهنة التّعليم وتزويده بمجموعة من المعارف والمفهومات والخبرات المتنوعة قبل احتكاكه لمهنة التّعليم في مؤسسات تربوية« مجموعة المعارف والمفهومات والخبرات المتنوعة التي تقدمها مؤسسة ما لمجموعة من المعلمين بقصد احتكاكهم بها وتفاعلهم معها بشكل يؤدي إلى تعلمهم، فعملية الإعداد صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التّعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة، مثل معاهد إعداد المعلمين وكليات التّربية أو غيرها من مؤسسات ذات العلامة تبعًا للمرحلة التي يعد المعلم فيها قبل الخدمة» [2] فالإعداد لمهنة التدريس هو اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها المعلم في المستقبل في مهنة التدريس، حتى يتمكن من التعامل الفعال الناجح في عملية التعليم ويحقق أهدافه المنشودة.

فإعداد المعلم« تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف، يهدف إلى تحسين العملية التّعليمية، يساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة، وإمداد التوجيهات من خلال الدورات

---

[1] - شلالي لخضر ، تقويم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة و الاساتذة ، "رسالة ماجستير" علم التربية ،قسم علم الاجتماع و علوم التربية و الأرطفونيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة الأغواط ،الجزائر ،2008-2009، ص39.

[2] - عمار بشيري، إعداد المعلم معرفيا، بين الرّاهن والرهان، مجلة التعليمية، العدد1، ماي 2020،، المركز الجامعي عبد الحفيظ الصوف، ميلة، (الجزائر) ، ص121.

التدريبية التي تساعد على تحسين أدائهم»[1] أي تقوم السلطات الإشرافية على تحضير و تهيئة الطالب المعلم لمجموعة من المعارف و المفاهيم و تعليمه نظريا و علميا من خلال الزيارات المستمرة التي تقوم بها ليتمكن من أداء مهنة التعليم بعد التّخرج و تحسين أدائه .

1-1-3 التّدريب:

يتلقاه المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التّطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التّعليم نتيجة التطور الاجتماعي فهي عملية مستمرة ومتكاملة نظرًا لدوره الكبير وأهميته القصوى في تحقيق أهداف التربية، وإحداث تغيرات في المتعلمين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات.

يراد به في معجم مصطلحات التربية أنه« مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية، والوجدانية اللاّزمة للمعلم لرفع مستواه العلمي، والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعلمية»[2] أي تلك العمليات النهائية التي يتلقاه المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التّطور، الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم، للإلمام بكل ما هو جديد في مجال تخصصه.

يمكن استخلاص أن تدريب المعلمين نشاط إنساني مخطط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التّعليم، يهدف إلى إحداث تغيرات في المتعلمين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات واتجاهات ضرورية للمعلم لمساعدتهم على أداء مهام عمله.

نلاحظ من خلال التّعاريف السابقة، حتى وإن تناولت موضوعًا واحدا فإن أوجه الاختلاف بينهما يكمن في الفترة التي تتمّ فيها العملية، فلاحظنا أن الإعداد والتأهيل يسبقان التحاق المعلم بمهامه فهما بذلك يتعلقان بالتكوين الأول والتدريب عملية تلاحق المعلم بعد

[1] -فريدة شنان، مصطفى هجرسي، المعجم التربوي، مصطلحات ومفاهيم تربوية، المركز الوطني للوثائق التربوية، ملحقة سعيدة الجهوية، د الجزائر ،2009،ص105-106.

[2] - فاروق عبده العالي، أحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا دار الوفاء للطباعة والنشر،د م ن ،د س، ص63.

عمليات الإعداد والتأهيل ويستمر معه طيلة مزاولته للفعل التّعليمي، أما التكوين فهو مفهوم أشمل حيث يعبّر عن كل ما يجري من عمليات سواء قبل الخدمة وأثناءها من تنمية وتحسين للمعارف والقدرات والمهارات بما يتلاءم وتطور المجتمع المستمر· التّكوين البيداغوجي للمتعلمين الجدد هو النشاط المستمر يسعى إلى تزويده بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرًا على مزاولة مهنة التعليم.

2- أنواع التكوين:

يكتسب موضوع التّكوين البيداغوجي للمعلمين أهمية كبيرة ،إذ يشكل حلقة أساسية ودورا فعالا في نجاح العملية التربوية، فهو سلسلة أو مجموعة من النشاطات التّدريبية التي تنظم الأساتذة الموجودين فعلا في المهنة لتنمية كفاءاتهم، وتحسين مستواهم، فحينما نتكلم عن تكوين المعلمين يرد إلى أذهاننا نوعين من التكوين:

2-1- التكوين الأولي:

يسعي إلي تكوين الطالب المعلم ليصبح معلما ناجحا في المستقبل ،يتلقاه المعلّم المتربص داخل معاهد أو مراكز التكوين، أو في الجامعات أيضا ويمتد من ترشيح الدخول إلى الدخول الأول « فالتكوين الأولي لمعلمي المرحلة الابتدائية هو تكوين خاص بمستوى جامعي يدوم ثلاثة سنوات ويقدم للحاصلين على شهادة البكالوريا الجدد أو للذين اجتازوا المسابقة الشفوية للدخول إلى معاهد تكوين المعلمين وتحسين مستواهم» [1] أي أن التّكوين الأولي يتمّ في المعاهد مراكز التكوين يسعى إلى تحسين مستوى المعلم ونوعيته وإعداده لممارسة مهنة التعليم.

جاء في الملتقى الدولي حول إسهامات تكوين المكونين « أن التكوين الأول يقصد به التكوين الأكاديمي الجامعي الذي يتلقاه الطلبة المسجلون في المدارس العليا للأساتذة المتخصصة في تخريج الموارد البشرية المتوجهة إلى مهنة التدريس بعد تكوين جامعي، ويعتمد على تكوين متخصص حسب مادة التدريس المستقبلية للطالب الأستاذ إلى جانب

[1] - شلالي لحضر، تقويم برامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية، المرجع السابق ص195.

التكوين المتعلق بمهنة التعليم أي ما يتعلق بالجانب التّربوي البيداغوجي النفسي السوسيولوجي» [1]الشيء الذي نشير إليه أن التكوين الأولي يتلقاه المتربصون داخل معاهد التكوين يدوم من ترشيح الدخول إلى التوظيف الأول لدى التخرج.

تتمّ عملية الإعداد في هذه المرحلة في شكلين« التكوين النّظري أين يكون الاهتمام بالجانب الأكاديمي حيث يأخذ الجانب المعرفي والإلمام بجميع المعارف ذات العلاقة بالتّدريس وطبيعة المرحلة العمرية للمتعلمين حيزًا كافيا من برامج هذا التكوين، والتكوين التّطبيقي المكمل للتكوين النظري من خلال اعتماد أسلوب التّربصات الميدانية بإدماج المعلم الطالب في وضعيات تعليمية حقيقية تسمح بتوظيف المكتسبات المعرفية في الممارسة الميدانية» [2] لكي يحقق هذا التكوين لابد الاعتماد على شكلين أو نوعين من التكوين، النظري والتطبيقي من خلالهما يحقق التكوين الأولي.

هدفه ذلك بتحويل مجموعة المعارف إلى مهارات فنية وممارسات عملية وإعداد الأساتذة على الطرق النشيطة في التّدريس، مع الاستجابة لمتطلبات الميدان من خلال الدّروس النّظرية والتّوضيحية والدروس النموذجية. عليه فالتّكوين الأولى لمعلمي المرحلة الابتدائية هو تكوين يقدم للحاصلين على شهادة البكالوريا الجدد، أو للذين اجتازوا المسابقة الشفوية للدخول إلى معاهد تكوين المعلمين، يهدف إلى تكوين المعلمين وتحضيرهم لمهنتهم المستقبلية وتحسين مستواهم.

يمكن القول بأن مدة السّنوات التي يستغرقها إعداد المدرس خلال تكوينه الأولي لا يمكن أن ينمي قدراته المهنية إلى أقصاها بل تتطلب استمرارية في التكوين طوال ممارسة العملية التعليمية لأن الإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعده على البدء والانطلاق في ممارسة مهنة التعليم فتكوين الأستاذ، لا ينتهي بمجرد تزويده

[1] -عبد اللّطيف بابا أحمد، تكوين المتكونين، الملتقى الدولي حول إسهامات تكوين المكونين في تحسين مردود النظام التربوي، مجلة جزائرية للبحث التربوي، العدد 05 ،المعهد الوطني للبحث في التربية ، د.س ،ص10

[2] - نويرة صالح، اقتراح برنامج للتكوين المستمر بناء على تحليل الاحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم الثانوي، "أطروحة دكتورة" ،علم النفس وعلوم التربية والأرطفونية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة باتنة 1، الجزائر 2015-2016 ص56.

بالأسس التي تساعده على البدء والانطلاق في مهنة التدريس، وتخرجه من معاهد إعداد الأساتذة أو الجامعات، بل يجب أن يكون عملية مستمرة بهدف تحقيق النمو المهني للأستاذ أثناء مزاولته لمهنته.

2-2- التّكوين أثناء الخدمة:

يساعد التكوين قبل الخدمة المعلم على البدء في ممارسة عملية التعليم ، أما التكوين أثناء الخدمة يكون هذا النوع عن طريق الالتحاق بسيرورة أساسية تعقد لهذا الغرض ويعتبر امتداد طبيعي للتكوين طيلة عمله في التدريس، ويتم قصد إعادة تأهيل وترقية مكتسبات المدرس أو تزويده بموارد جديدة أو وسائل مستحدثة، ورفع مستوى عملية التعليم وزيادة طاقات المعلمين الإنتاجية.

حسب ما جاءت به المادة 05 من القرار الوزاري رقم 35 المؤرخ في 31 مارس 2011: فالتّكوين أثناء الخدمة « يلتزم الأساتذة وأساتذة إعادة التكيف بصفتهم متربصين بعد قبولهم نهائيا في المسابقات على أساس الاختبارات بمتابعة التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي» [1] أي ذلك التكوين الذي يبدأ لحظة ترسيم الأستاذ بهدف تجديد خبراته وتزويده بكل جديد في ميدان التربية، من خلاله يتمكن الأساتذة الجدد من الحصول على المزيد من المعارف الجديدة.

يعرف أيضا« التكوين الذي يتلقاه المعلمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد ويدوم حينئذ طيلة مباشرة مهامه بحيث تغطي هذه المرحلة كل حياتهم الوظيفية عن طريق الملتقيات و الندوات و التربصات و غيرها من الأنشطة الأخرى التي تهدف إلى تجديد المعارف ، ذلك استهدافا للتحسين والإتقان فهو عملية أساسية لتطوير الفعل التربوي التعليمي الذي لا يمكن لأي نظام تربوي أن يحقق أهدافه المستوحاة» [2] حيث يتضح أن التكوين أثناء الخدمة يزود المعلم بكل جديد ذو علاقة بميدان التربية أو بميدان المعارف التعليمية ليكون مطلعا

[1] -الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ،وزارة التّربية الوطنية ، قرار وزاري رقم 35،يتضمن محتوى التكوين البيداغوجي التحضيري للأساتذة إعادة تكيف المتربص أثناء فترة التربص التجريبي وكيفيات تنظيمه مارس 2011،دص.
[2] -ينظر نويرة صالح المرجع السابق ، ص54.

وقادرا على تقديم دروسه بنجاح، فهو عملية ملازمة للمتربصين الجدد، وتكون على شكل دروس نظرية أو أعمال تطبيقية.

يستكشف مما سبق أن التكوين أثناء الخدمة ذلك التكوين الذي يتلقاه المعلمون من يوم ترسيمهم إلى يوم تقاعدهم بحيث تغطي هذه المرحلة كل حياتهم الوظيفية النشطة عن طريق الملتقيات والندوات والتربصات وحلقات البحث، وغيرها من الأنشطة العلمية الهادفة الأخرى التي تساعد على تحديد المعلومات، عملية تربوية بيداغوجية منظمة ومستمرة.

3- أهمية تكوين المعلمين أثناء الخدمة وأهدافه:

يحتل التكوين أثناء الخدمة مكانة مهمة وكبيرة في وقتنا الحاضر لتناوله أهم عنصر في العملية التربوية وهو المعلم، فهو أحد الركائز الأساسية لنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، تطوير وإصلاح النظام التربوي يحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، والتحكم في التكنولوجيات التعليم الحديثة، هذا يستدعي تكوين المعلمين أثناء الخدمة، ولا يمكن تجاهل مرحلة تكوين المعلم ومتابعته أثناء فترة عمله ففيما تتمثل أهميته وأهدافه؟

3-1أهمية تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

يعتبر التكوين أثناء الخدمة استمرار لعملية التربية المهنية المستدامة للمعلمين من أجل تنمية المعلم مهنيا وزيادة كفاءتهم، وتزويدهم بالمستجدات العلمية والتربوية للسماح لهم باكتساب معارف جديدة.

فالتّكوين أثناء الخدمة « يساعد المعلم على اكتساب مهارات جديدة واتجاهات تجريبية تجاه المهنة لممارسة من قبل المتدرب، ذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في إطار المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني كما يسمح أيضا بإعطائهم عناصر الإجابة عن التساؤلات البيداغوجية التي تطرح يوميا في أقسامهم، يشكّل أيضا إحدى المركبات المحورية في إصلاح النظام التّربوي» [1] إذ هو المحور الأساسي في التنصيب

[1] - بهلولي حال، مساك أمنية، تكوين المعلمين أثناء الخدمة بين التّجارب العالمية والمحلية، مجلة دراسات نفسية وتربوية العدد 2، جامعة البليدة 2، الجزائر، جوان 2014، ص177، 178.

التّدريجي الاحترافي للأساتذة الجدد في قطاع التربية، كما أنه يتيح لهم متابعة تدريب أنفسهم أثناء الخدمة حتى يضلوا على اتصال دائم بأحدث الأفكار والطّرائق المناسبة لعملية التّعليم.

وتكتسي عملية التكوين أثناء الخدمة أهمية كبيرة حيث « ينظّر إلى التكوين أثناء فترة التّربص التجريبي كنتيجة حتمية لواقع النّظام التّربوي الجزائري وكاستجابة للنظرة الحديثة للمعلم الذي يجب أن يتطور وفق المنظور العالمي والتوقعات في مجال التطور العلمي والتربوي، من خلاله كذلك يمكن التعرف على مدى توافر الكفاءات اللازمة في عملية التدريب» [1] بمعنى التكوين أثناء فترة الخدمة ضرورة حتمية في واقع النظام التربوي ليمكن المعلم مع متطلبات الوظيفة التربوية و مستجداتها.

نستنتج من خلال ما ذكر سابقا أن التكوين أثناء الخدمة (أثناء العمل) يهدف إلى تزويد المتكونين (المعلمين) بالمعلومات والمهارات العلمية، وتحسين أدائه وتطوير قدراته، ويتم قصد إعادة تأهيله وإعداده وتزويده بموارد جديدة ووسائل مستخدمة، يمكّن الأساتذة من احتكاكهم بالواقع التعليمي في المدرسة. ومن هذا المنظور فإن أهميته أثناء الخدمة هي السبيل لنموهم المهني وحصولهم على المزيد من الخبرات الثقافية والاجتماعية، ورفع مستوى عملية التعليم والتعلّم، الذي يعتبر ركيزة لتطوير التعلّم.

3-2- أهداف تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

يتمثل في مجموعة من التّجديدات أو التّغيرات التي تسعى برامج تكوين المعلمين أثناء فترة الخدمة لتحقيقها ومساعدة المعلمين الجدد (حديثي العمل) على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المشكلات التعليمية التي تواجههم أثناء ممارسة مهنتهم، ومساعدة المعلمين على فهم ما استجد من تطور في المجالين العلمي والتربوي، وتحسين مواقفهم واتجاهاتهم نحو عملية التعليم ورفع مستوى أدائهم وتعزيز خبراتهم في مجال التخصص.

[1] - عزيز سامية وآخرون، تكوين المكونين أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التّعليمية لأستاذ التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، عدد خاص، ص388.

فالتكوين أثناء الخدمة هو كل برنامج مخطط ومنظم يمكن المعلمين الجدد من النحو في مهنة التعليم تهدف برامج التكوين البيداغوجي أثناء التّربص التجريبي (أثناء الخدمة) لموظفي التّعليم بتحضيرهم وبتكوينهم من الناحية البيداغوجية والمهنية لأداء مهنة التّدريس، ومن ثمّ ترقية المستويين البيداغوجية والمهنية ويتم ذلك عن طريق تزويدهم بحقائق علمية وتربوية، بيداغوجية تعليمية ومنهجية تؤهلهم للقيام بمهامهم بطريقة تتناسب مختلف الوضعيات التّعليمية التي تواجههم أثناء مسيرتهم المهنية حتى تتماشى مع التطورات المعرفية الحاصلة في فضاء التّربية والتّعليم وتكنولوجيات الإعلام والاتصال [1] يقصد هنا بالأهداف التّعليمية التي يمكن قياسها بواسطة الاختبارات المرحلية والنهائية المتعلقة بحجم المعلومات والحقائق والمعارف التي يكتسبها المعلمون.

يزود المفتش التربوي المعلمين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات بزيادة كفاءتهم والمهارات والاتجاهات « ينمي بعض الاتجاهات الإيجابية ، تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضيا عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه، أيضا تزويد المتكونين بالمعلومات والمهارات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية والنّظريات التّربوية، ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي وتدريبه على مهارات التّخطيط» [2] أي الأهداف التي تتعلق بأهداف المتكونين من أجل الوصول إلى مستويات أداء مرغوب لمختلف الأعمال والمهام التربوية ورفع كفاءاته الإنتاجية من خلال تجديد وتنمية معلوماته ومهاراته، وإيقافه على المستجدات العلمية والتقنية الحديثة والتغيرات التي تشهدها المناهج التربوية من حيث لآخر، إذا لم يعد مجرد ملقن للمعرفة بل أصبح عليه أن يكون موجها ومنسقا ومشجعا ومحفزا للتعلم وقادرًا على فهم خصائص نمو المتعلمين وحاجاتهم.

[1] - ينظر أحسن لبصر وزارة التربية الوطنية رقم 04،يتضمن، تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التّربص التجريبي لموظفي التعليم، 12-18 ديسمبر 2012،الجزائر، ص17.

[2] - مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر، ناشرون وموزعون، ط1، عمان الأردن، 2005 ص 172-173.

يتضح لنا من خلال النقاط التي ذكرناها أن الأهداف الأساسية من التكوين المعلمين أثناء الخدمة هو تعريف المعلمين بالبيئة التّعليمية الجديدة، ومساعدة الأساتذة الجدد في مجال التربية والتّعليم، وتحديد أدائهم المهني ورفع جودتهم في مجالات التّدريس، فهو وسيلة من خلالها يتمّ اكتساب المعلمين مجموعة من المعارف والمهارات المزاولة العمل وتمكنهم من استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال، والرفع من جودة الفعل التّربوي، فهو وسيلة لتزويد وتنمية خبرات الأساتذة الجدد من أجل دفع بالمدرس نحو النمو في جميع النواحي المهنة ليواكب التغيرات المستمرة التي تطرأ على المناهج وأساليب التّعليم والوسائل التّعليمية.

4 – محتوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

بعد تحديدنا لمفهوم ومعنى تكوين المعلمين أثناء الخدمة وجب علينا تحديد محتواه والوحدات الأساسية التي يخضع إليها المعلم الجديد« يلزم إبراز محتوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة الذي بادرت به الجزائر في إطار التكوين البيداغوجي التحضيري المقدم للمعلمين الجدد، وهذا لاستدراك توظيفها المباشر لآلاف من الخريجين من الجامعة كخطة استعجالية كونهم لم يمروا على تكوين قبل الخدمة، كما يحظى المعلمون المرسمون والمزاولون لمهنة التعليم لتكوين مستمر طوال السنة الدراسية من خلال السنوات التربوية المنظمة كل أسبوع ولكل الأطوار التّعليمية» [1] أي يلزّم على الأساتذة المتربصون في التكوين البيداغوجي التّحضيري أثناء فترة التربص، بمجموعة من الوحدات والدّروس لتحضيرهم وتكوينهم على مهنة التّدريس من الناحية البيداغوجية والمهنية. من خلالهم يزوّد الأستاذ الجديد بحقائق تربوية بيداغوجية تؤهلهم للقيام بمهامهم بطريقة تتناسب مختلف الوضعيات التّعليمية التّعلمية، التي تواجههم أثناء مسيرتهم المهنية، والتّطورات المعرفية الحاصلة في فضاء التربية والتّعليم.

من خلال هذا الجدول نبيّن الوحدات التي يخضع إليها المعلم الجديد:

[1] - ينظر: بهلولي خالي، مساك أمنية، تكوين المعلمين أثناء الخدمة، بين التجارب العالمية والمحلية، المرجع السابق ، ص182.

الرقم	الوحدة	الحجم السّاعي	المعامل
1	علوم التّربية وعلم النفس	20	1
2	تقنيات تسيير القسم	10	1
3	تعليمية مادة التخصص وطرق التّدريس	40	2
4	التقييم والمعالجة البيداغوجية	25	2
5	النّظام التّربوي الجزائري والمناهج التّعليمية	20	1
6	هندسة التكوين والبيداغوجية	10	1
7	التّشريع المدرسي	20	1
8	الوساطة المدرسية	10	1
9	الإعلام الآلي وتكنولوجيات الإعلام والاتصال	25	1
10	أخلاقيات وأدبيات المهنة	10	1
	الحجم السّاعي الإجمالي	190	10

الجدول رقم (01): يبيّن برنامج التكوين البيداغوجي أثناء التّربص التجريبي في رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية[1]

5- مبادئ وأسس التّكوين:

يقوم التكوين ويرتكز على عدد من المبادئ والأسس التي لا يمكن أن تتحقق أهدافه بدونه، والتي يجب على المخططين لأعمال التكوين أن يأخذوها بعين الاعتبار إذ أرادوا

1- بهلولي خالي ،مساك أمنية ، نفس المرجع ،ص182

لعملهم النجاح. حيث نلخصها على النحو الآتي يجب أن تكون أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية واضحة عند المتكونين وذلك قبل بداية تنفيذها، وأن تقسم المهام إلى مكوناتها البسيطة، وذلك لتسهيل تعلمها، كما يجب أن تكون عناصر المهام مرتبة في الصعوبة من السهل إلى الأصعب، يمكن تقديم المعلومات في أي مكان ليس فقط في المؤسسات الخاصة بالتكوين، ولكي ينجح المكون في مهامه يجب أن يكون ملمًا بموضوع التكوين، إلى جانب قدرته على إيصال المعلومات إلى غيره [1] تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التّعليم ونجاحه يتوقف على إدراك ومعرفة مبادئ وأسس التكوين.

كما نجد أيضا إعطاء المكونين العتاد اللاّزم للحياة العملية وذلك بتكوين قاعدة صلبة تكون لهم حجر الأساس في الحياة المهنية عن طريق تزويدهم بأحداث النّظريات التّربوية وطرق التّدريس ومجموعة التقنيات التربوية لإثارة انتباه المتعلمين وتوجيه نشاطهم واكتساب المهارات اللاّزمة التي تساعد على القيام ببعض الفعاليات الإنسانية كالتّخطيط لعملية التّعليم، تغيير سلوك المعلم، واتجاهاته قصد تحسن العلاقات الإنسانية في الوسط التعليمي والتمكن من أساليب التبليغ وإيصال المعلومات والخبرات للتلاميذ، تمكنه من فهم حقيقة العملية التّربوية في الوطن وأهدافها ونمو التّعليم ومشكلاته بصفة عامة وربطها بالثقافة العامة ومعايير المجتمع وهذا لمساعدته في المستقبل على الانطلاق من الواقع وتدريبه مما جعل العملية التّربوية أكثر حيوية [2] بمعنى إبقاء المعلم على وعي دائم بالتّطورات الجديدة الحاصلة في ميدان التّعليم وتوسيع معارفهم ومهاراتهم.

يمكن تلخيصها فيما يلي:

-« الشمولية: من حيث أنها تضم الأدوار المختلفة للمعلم.

- التّنوع مع الوضوح: حيث إنها تجديدية، تأهيلية، إثرائية، متنوعة الأنماط.

---

[1] - ينظر، بوسعدية قاسم، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية العدد 02 ، جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر ص301-302 .

[2] - ينظر، خليصة قايلي: اتجاهات معلمي المدارس الابتدائية نحو التكوين أثناء الخدمة –دراسة وجهة نظر معلمي المدارس الابتدائية- "مذكرة ماستر"،تخصص علم النفس ،قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2014-2015 ص97-98.

– التّكامل: يكون بين جميع الجهات والأجهزة المسؤولة عنه.

– المرونة: أي في اللوائح والإجراءات والترتيبات.

– الدافعية : تنطلق على أساس تحديد دقيق للحاجات التكوينية الفعلية للمعلمين.

–العرفية: تستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات الرّاهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التّجديدات.

–المتابعة والتّقويم: بمعنى متابعة أداء المعلمين في الميدان وعلى أساس فعالية أدائهم وتطور ممارساتهم وارتفاع مستوى المتعلمين» [1] حيث يقوم تكوين المعلمين على أسس ومبادئ التي ذكرنها، تمكّن من تحقيق تكوين ذو جودة عالية لاسيما من حيث انعكاساته المستقبلية في الميدان. فتكوين الأساتذة الجدد يبني على مجموع المعارف المسبقة التي تتوفر لدى المعلمين حول المادة المعينة، فعلى المكوّن أن يحدد الأهداف والطرائق والوحدات والوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين، ومعرفته لمستويات المتكونين ومشاكلهم هذا ما يساعده على تحديد طريقة التكوين.

6– الاتجاهات الحديثة لتكوين المعلمين:

تتعدد التّصورات والمنطلقات المتبناه في إعداد برامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة من مقاربة بيداغوجية لأخرى وسيتم استعراض بعض الاتجاهات الحديثة في هذا المجال:

6–1 تكوين المعلم في ضوء مفهوم الكفاءات:

يعتبر من أهم الاتجاهات الحديثة لإعداد المعلم، فقد ظهرت مهارات جديدة للتدريب مرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في المجال التربوي، مما أدى إلى إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين، ذلك لتمكينهم من إتقان تلك المهارات والكفاءات الجديدة قبل انخراطهم في العمل المهني« فإعداد المعلم القائم على الكفاءات يحدد الكفاءات المطلوبة من المعلم في برنامج الإعداد بشكل واضح، وتدريب المعلم على الأداء والممارسة على عكس ما هو معروف في برامج الإعداد التقليدية المبنية على أساس المعارف النّظرية، تساعد المعلم على

[1] - بهلولي خالي، مساك أمينة، تكوين المعلمين أثناء الخدمة، نفس المرجع السابق، ص179-180

أداء أدواره التعليمية الجديدة»[1] أي تكوين المعلم في ضوء مفهوم الكفاءات ينمي مهاراته ويكسبه الاتجاهات، والميول بالسلوكات الجديدة كما ينمي كذلك قدراته المعرفية والانفعالية.

تكوين المعلم في ضوء مفهوم الكفاءات يشمل على« كفاءات معرفية تتألف من مجموعة العمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء مهام الكفاءة، كما يشمل أيضا على كفاءات عملية (الأداء)، المتمثلة في السلوك الأدائي الذي يتألف من مجموعة من الأعمال والحركات التي يمكن ملاحظتها، ضمنها مهارات يدوية ولفظية وغير لفظية، بما فيها القراءة والكتابة والمناقشات، وإعداد الأسئلة والتّخطيط للدرس، قدرة المعلم على استخدام أدوات التّقويم المختلفة» [2]من خلال هذه الكفاءات يتمكّن المعلم بأداء دوره على أكمل وجه ذلك بتحديد المهارات والقدرات والمعارف التي يحتاجها المتكونون.

مما لا شك فيه أن إعداد وتكوين المعلم القائم على أساس الكفاءات من أهم البرامج الأمثل لحاجات المعلمين، يتمكن المعلم من خلاله اكتساب المعلم العلم والمعرفة تمتد الكفاءات المعرفية إلى امتلاك كفاءات التعلم فمنها ما هي متعلقة بمعرفته ومنها ما هي متعلقة بأداء المعلم.

6-2 تكوين المعلم على أساس المهارات:

نجد في هذا الاتجاه أن كفاءة المعلم وأدائه هو الأساس حيث أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية، يؤدي هذا الاتجاه إلى« رفع مستوى مهارات المعلم، ولكي ينجح هذا الاتجاه في إعداد المعلمين هناك بعض الشروط ينبغي توفرها تتمثل في تحديد المهارات التدريسية اللازمة إدراجها داخل برامج الإعداد في ضوء أهداف المدارس والهيئات المهيأة المختلفة، الربط بين برامج الإعداد ومؤسسات إعداد المعلم وبرامج التكوين أثناء الخدمة، تحديد معايير لتقويم ما يحرزه المعلم من تقدم» [3] وما نلاحظه

[1] - مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه المرجع السابق ، ص26

[2] - سهيلة حولي، تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم، دار الشرق للنشر،د ط ، عمان، الأردن،2004 ، ص22.

[3] - مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، نفس المرجع السابق، ص27.

أن هذا الاتجاه يقوم على مجموعة من المهارات التّدريسية التي يجب على المكون (المدرب) تدريب المعلم على اكتسابها لضمان نجاح التدريسية وإذا جاد المعلم هذه المهارات زاد ذلك من احتمال أن يصبح معلمًا ناجحًا.

3-6 تكوين المعلم في ضوء أسلوب النظم:

يعتمد هذا الاتجاه على مجموعة من الإجراءات والعناصر التي تتداخل فيما بينها لتحقيق أهداف محددة وتطور العملية التّعليمية« يعتبر أسلوب النظم مدخلا في معالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى أفضل الحلول المنطقية بأقل تكلفة ممكنة ويقوم هذا الأسلوب على مفهوم النظام، ويعرف بأنه مجموعة من الإجراء التي تترابط بينها لتحقيق هدف معين دقيق لحظة مرسومة» [1] ينظر هذا الاتجاه إلى العملية التّعليمية أنها مجموعة العناصر المتداخلة، يؤدي وظيفته في شكل متكامل لبلوغ أهداف محددة. يتكون البرنامج المتكامل وفق هذا الأسلوب من أربعة أجزاء هي كالاتي:

«- المدخلات: يضم جميع العناصر التي تدخل النظام لغرض تحقيق أهداف تتمثل المدخلات في نظام إعداد المعلم في: المعلم –الأهداف–أساليب التدريب– محتوى البرنامج.

– العمليات: وتشمل جميع التفاعلات التي تحدث بين عناصر المدخلات.

– المخرجات: وهي النتائج النهائية التي تحقق عن العمليات التي تهدف إلى التوصل إلى المعلم الكفء.

– التغذية الراجعة: وهي من المكونات الرئيسية التي يتشكل منها برنامج إعداد المعلم في ضوء مفهوم النظم، تحليل المخرجات التي تمّ التوصل إليها في ضوء أهداف البرامج» [2] هذا الاتجاه اعتمدت عليه في المنظومة التّربوية الجزائرية، حيث أن الفعل التكويني الممارس على المعلمين يمثل نظامًا متكاملا قائما بذاته يحوى المدخلات التي تبرز في المكونين والوسائل والفضاء المخصص للفعل التكوين وزمنه، في حين تتجلى العمليات في الممارسة

[1] - مصطفى عبد السميع؛ سمير محمد حوالة؛ نفس المرجع السابق؛ ص27.

[2] - محسن علي عطية وآخرون، التربية العملية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008 ص198.

والتّفاعلات وجميع الأنشطة التي تحدث بين الفاعلين التّربويين، وتظهر المخرجات في النتائج المراد تحقيقها والمتمثلة في تحسين الأداء التّربوي للمعلم. لذا أصبح لزامًا في الوقت الراهن إلى تحقيق التّطور والتّقدم من خلال منظومتنا التربوية والتّعليمية، فظهرت العديد من الاتجاهات المعاصرة أدت إلى تحسين أداء المعلم وزيادة كفاءته العلمية والمهنية. فتدريب المعلم وتكوينه وفق هذا الأسلوب يؤمن بأن التغيير في أي مكونات للنظام الواحد يؤثر في مكوناته الأخرى، والتّعامل مع المعلم حسب قدراته وميوله وحاجته، تهدف إلى تحسين المخرجات والنتائج وتوظيف مداخلات التكوين على نحو أمثل.

7 أساليب تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

من المعروف أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة أنه مجموعة من البرامج والأنشطة المخططة التي تستهدف التأهيل والتوجيه، وإعداد المادة التربوية التي من شأنها تزويد المعلمين الجدد بالدّراسات العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عندهم، ويتعرف فيها الوافد الجديد في القطاع على أسياسيات التربية والتّعليم، فتأطيرهم يكون على يد معلمين ذو خبرة عالية ومفتشين تربويين المسؤولين عن نجاح العملية التكوينية والرفع من أداء المعلمين، ذلك من خلال مجموعة من الأساليب المتمثلة في الورش التكوينية، أسلوب المحاضرة، أسلوب المناقشة والزيارات الصفية، وهي عبارة هن مجموعة من الطرق أو المنهج الذي يتبعه المدرب (المفتش) لتقديم المادة لتدريس المعلمين سوف نقتصر الحديث هنا على أهم وأشهر هذه الأساليب.

نتطرق إلى مفهوم أساليب تكوين المعلمين الجدد (أثناء الخدمة) « أنه عملية اتصال بين المفتش التربوي والمعلمين، يقوم فيها المفتش بتقديم مجموعة من الأفكار والمعلومات يتم إعدادها وتنظيمها قبل تقديمها» [1] أي الطريق الذي يسلكه المدرب كي ينفذ العملية التّدريبية باستخدام الإمكانات والوسائل المتاحة لكي يحقق أهداف التكوين.

[1] - معن محمد أحمد عياصرة، الإشراف التربوي والقيادة التربوية، دار الحامد، ط01، عمان الأردن، 2008، ص73.

تعرف أيضا الوسائل التّدريبية « كل ما يساعد على انتقال المعرفة والمعلومات والمهارات المختلفة من المدرب إلى المعلمين، وتعزز من قدرة المتدرب على اكتساب تلك المعرفة والمهارات لمخاطبة أكبر عدد من الحواس لديه» [1] وفي كثير من الأحيان يعتمد نجاح البرنامج التدريبي أو فشله على نوعية أو فعالية الأساليب المستخدمة فيه، ولعل من الجدير بالذكر أن أساليب تكوين المعلمين هو الطريقة التي يتم بها (المدرب– المشرف) بتنفيذ العملية التدريبية باستخدام مجموعة من الوسائل والإمكانات المتاحة لذلك.

1-7 أسلوب المحاضرة:

تعد المحاضرة من أكثر وسائل التّدريب شيوعا في إطار التّعليمي فهو من أكثر الأساليب شهرة و أقدمها يقوم المفتش أو المتدرب بإلقاء المحاضرة مستعملا وسائل تعليمية مختلفة لتزويد المتدربين بكم من المعرفة حول موضوع معين و تطوير خبراتهم و مهاراتهم من خلال المراجعة و التغذية الراجعة، [2] أسلوب يستخدم في توصيل مجموعة من الأفكار والمعلومات والحقائق العلمية والنظريات والمفاهيم من قبل المدرب إلى المتدربين، مع تخصيص وقت للمناقشة والإجابة على معظم الأسئلة والاستفسارات، والتي تساعد المدرب على طرح العديد من الأفكار والمعلومات المتعلقة بموضوع معين.

يعتمد هذا الأسلوب على الرموز اللّفظية في إيصال الأفكار والمعلومات من المدرب إلى المتدربين بلغة سليمة وواضحة وله مجموعة من الشّروط لتحقيقه منها، كذلك الإعداد الجيد من قبل المحاضر أو المدرب والعناية بخلفية المتدربين واستعداداتهم وقدراتهم، باختيار طريقة إلقاء المحاضرة وتشجيع المتدربين وتحفيزهم للمتابعة مثال: طرح مجموعة من التساؤلات لها علاقة بالمحاضرة للمناقشة والتّحليل والفهم الجيد يختار المدرب لغة بسيطة[3] أي أن أسلوب المحاضرة يعد من الأساليب شيوعا في البرامج التّدريبية نظرًا لسهولة تنفيذها

[1] - محمد محمدي وكي محمد، تطوير ثقافة التدريب بمدارس التعليم العام في ضوء خبرات بعض دول آسيا، مجلة جامعة القيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد 06، الجزء 3 ، ص239.

[2] - ينظر، زرقان ليلى مطبوعة محاضرات مقياس تصميم البرامج التدريبية ،(موجهة لطلبة السنة الثالثة) إدارة تربوية قسم علم النفس و التربية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة سطيف 2 الهضاب ،ص15.

[3] - ينظر، مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم، تنمية وتدريبه، المرجع السابق ص176.

وإدارتها، كما أنها مناسبة لمناقشة موضوعات التدريب يقوم فيها المدرب بتقديم مجموعة من الأفكار والمعلومات، بشكل رسمي ومباشر، يهدف هذا الأسلوب إلى ترسيخ المعارف النظرية في أذهان المتكونين.

7-2 أسلوب المناقشة: (الطريقة الحوارية)

يتمّ فيه تبادل الآراء والأفكار حول موضوع ما وإيضاح زواياه من خلال الحوار المفتوح بين المدرب والمتدربين، يعتبر أسلوب تدريبي يعتمد على الحوار بشكل رئيسي ، كما يعطى للمدرب معلومات عن المتدربين و معارفهم مما يتيح للمتدربين فرصة لإبراز وجهات نظرهم و يساعدهم على التفكير الذاتي ،و يعد تغذية راجعة لتفعيل المواقف التدريبية يجتمعون في صورة حلقة يناقشون موضوع معين مع المدرب عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة على المتدربين ،و طرح الأفكار و تبادل الآراء و الخبرات من ثم الاستعانة بالإجابة الدّقيقة و تتطلب قيادة حكيمة و تخطيطا دقيقا [1]يتمّ من خلال هذا الأسلوب مناقشة وعرض مشكلة تعليمية أو موضوع معين، ويكون حوار مفتوح حول المشكلة المقدمة لتنفيذ أسبابها، ويتم اقتراح الحلول بعد المناقشة، و الوصول إلى أفضل الإجابة.

المناقشة تجعل التلاميذ مشاركين فعالين في الدرس حيث « يقوم هذا الأسلوب بإعداد مجموعة من الأسئلة الموجهة لخدمة البرنامج، ثم يثير هذه الأسئلة بتسلسل منطقي منظم ويترك للمدربين الإجابة عنها، ومن ثم يصل وإياهم إلى إجابة عنها، هكذا يتم إيصال المعلومات والمعارف، وتنمية الاتجاهات والقناعات بأسلوب السؤال والنقاش الموجه، غير أنه يحتاج إلى مهارة وكفاءة فائقة في إدارة النّقاش وتوجيهه ليخدم الهدف بصورة جيدة»[2] أي يساعد التلاميذ على جمع أكبر عدد من المعلومات عن الموضوع من خلال تنوع الآراء و يساعد المعلمين على التّفكير الذاتي، وتنمية قدراتهم على تحليل الآراء وتقويمها، من خلال طرح الأفكار وتبادل الآراء والخبرات. كما يساعد المدرب أيضا على التّعرف بالأسلوب

---

[1] -ينظر، زرقان ليلى ، نفس المرجع السابق ، ص 16 .

[2] - حمد بن سلطان، دراسة تقويمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون للتدريب التربوي كلية التربية ، مركز تدريب القيادات التربوية جامعة الملك سعود ، ص22.

الأمثل في مواجهة المشكلات وكيفية علاجها، ويعد تغذية راجعة لتفعيل المواقف التدريبية. إذ يمكن القول أن أسلوب المناقشة يتمّ من خلاله عرض مشكلة أو موضوع ما على مجموعة من المعلمين، ويدور حوار مفتوح بينهم وبين المدرب (المفتش) وتبادل الآراء فيما بينهم كما يعطي الفرصة لكل معلم المشاركة وإبداء الرأي.

7-3 أسلوب الندوات:

يشترك بموجب هذه الأسلوب مجموعة من الدّارسين في بحث موضوع معين ويقوم كل مشترك في النّدوة بدراسة جانب معين من الموضوع بتقدير عنه وتتاح الفرصة لاستفادة من آراء الغير حيث أن تقدير كل مشترك يعرض في كل ندوة للمناقشة وتبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء، عبارة عن عرض عدد من القضايا التّربوية وموضوعات محددة من قبل عدد من القادة التربويين وفتح مجال للمناقشة.

يستعان بما في تطوير بعض المفاهيم أو تعديلها وهي « تعتمد بشكل رئيسي على وجود نقاش بين الأطراف المشاركين فيها، وهي وسيلة تدريبية ذات مدة زمنية أطول من المحاضرات، كما أنه يتمّ إعداد المتدربين مسبقا عن طريق تزويدهم بالنقاط الرئيسية التي ستطرح في النّدوة، وتساهم النّدوات في مساعدة المتدربين على طرح أسئلة جديدة للمشاركة بشكل أكثر فاعلية» [1] فهو عبارة عن حوار بين المتدرب ومجموعة من المتدربين، حيث تطرح عليه مجموعة من الأسئلة لاستطلاع الجوانب المختلفة للموضوع.

فالأسلوب الندوات هو اجتماع منظم مسبقا يجمع ما بين خبراء و مختصين في مجال معين حيث« يتم فيها إحضار الشخصيات التي سيتم مقابلتها مقدما بأنواع الأسئلة التي يتم طرحها وتعمل على إتاحة الفرصة للمتدربين لطرح ما لديهم من أسئلة تضمن أن المادة التي ستتم تغطيتها تتناسب مع احتياجاتهم وتتم المقابلة بالمرونة، حيث يمكن أن يطلب من الشخص الذي سيتمّ مقابلته أن يتوسع في الموضوع ويوضّح بعض النقاط أو يعطي

[1] - صالح بن محمد النابت، معجم المفاهيم و المصطلحات المستخدمة في التعليم و التدريب و البحث و التطور ، وزارة التخطيط التنموي و الإحصاء ، د ط ، قطر ، أكتوبر 2006 ، ص37.

أمثلة»[1] حيث يشترك بموجب هذه الطّريقة أو هذا الأسلوب مجموعة من المتدربين في بحث موضوع معين ويقوم كل مشترك في النّدوة بدراسة جانب معين من الموضوع بتقدير عنه وتتاح الفرصة لاستفادة من آراء الغير حيث أن تقدير كل مشترك يعرض في الندوة للمناقشة وتبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء.

4-7 أسلوب لعب الأدوار :

يتمّ استخدام هذا الأسلوب بتمثيل المعلمين المتدربين سلوكا حقيقيا في موقف مصطّنع، حيث يقوم المعلمين بأداء أدوار تسند إليهم بصورة تلقائية وينغمسون في أدوارهم حتى يُظهروا الموقف كأنه حقيقة.

يعتبر أسلوب لعب الدور من الأساليب الفعالة فهو « يُستخدم هذا الأسلوب لتنمية قدرات المشاركين في البرنامج على اتخاذ القرارات من خلال تمثيل دور معين، ويسمح هذا الأسلوب بدرجة عالية من التفاعل بين المتدربين، يمكن استخدامه لاكتساب المشاركين مهارات واستجابات سلوكية معقدة أو إعداد مسبقا وتحديدًا جيّدًا لأدواره» [2] فيعتبر هذا الأسلوب من الأساليب الفعالة لتعلم النشط فهو منهج من مناهج التّعليم، كما يساعد في الكشف عن القدرات الفنية للمتدربين واتجاهاته وسلوكه.

وكما «يمثل هذا الأسلوب في الطلب إلى المشاركين بلعب دوار سيقومون بأدائها في وظائفهم، كما يقوم على تخيل المشترك نفسه كما لو كان في موقف شخص معين، يفيد هذا الأسلوب في التدريب على مهارات العلاقات الإنسانية وقيادة الاجتماعات، ويتلقى المتدربون تغذية راجعة من المدربين وزملائهم مما يكسبهم الثقة ويزيل عنهم التّوتر، كما أنه أسلوب مبني على المشاركة الفعّالة من المشاركين» [3] أي يكلّف المتدرب القيام بأدوار مختلفة يطلب منه التصّرف وفقا لهذه الأدوار من خلال وجوده في موقف فعلي ، وتضم العملية

[1] - علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية بتخصص نظم المعلومات الإدارة ، دار صفاء للطباعة والنشر، د ط ،الأردن، 2003، ص60.

[2] - صدراته فضيلة، اليمين فالته، تكنولوجية الإعلام ودورها في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد3، العدد 20، أكتوبر 2019 ، ص271.

[3] - بهاء الدين أمين، الإدارة التعليمية، دار النقدم العلمي ، ط 01 ، د.م ن ، د س ،ص233.

شخصيات متعددة تتفاعل في مواقف العمل حيث يقوم المتدربون بعد استصعاب الموقف بتمثيل أدوار الشخصيات بحوار حر حيث يعطي المدرب كل فرد دور معين يقوم به.

7-5 أسلوب التدريب المصغر:

يمثّل هذا الأسلوب صورة مصغرة للدرس أو جزء منه أو مهارة من مهاراته في ظروف مضبوطة مسبقا وتقسم لعدد محدود من المعلمين المتدربين « هو أسلوب يعمل على اكتساب وتنمية مهارات تدريس جديدة، ويقوم فيه المعلم بالتّدريس لمجموعة صغيرة من التّلاميذ يتدرب فيه على مواقف تعليمية حقيقية مصّغرة، كما يتدرب على مهارات تدريسية واحدة أو مهارات في فترة زمنية محدّدة بقصد إتقانها قبل الانتقال إلى مهارات جديدة» [1] يقوم على استخدام مواقف تعليمية حقيقية، مماثلة للمواقف الفعلية مع استخدام نماذج مصغرة أو مبسطة، فهو من أساليب تنمية المهارات لدى الأساتذة الجدد.

نستنتج أن التّدريب المصغر هو تدريب وتكوين المعلمين على طريقة التّدريس ويمثل صورة مصغرة للدرس أو جزء منه. يتمّ في وقت قصير تحت ظروف مضبوطة، يقوم المعلم من خلاله تقديم مفهوم معين أو تدريب التلاميذ على مهارة محددة.

7-6 أسلوب الزّيارات الصفية:

تتمثّل في زيارة المفتش للمعلم في حجرة الصف أثناء قيامه بعمله بهدف تقويم أداء المعلمين، وملاحظة مدى تطبيقه للمنهج الدراسي، « أحد أساليب الإشراف التربوي الفعّالة التي تمنح المفتش التّربوي الفرصة ليرى طبيعة سير عمليتي التعليم والتعلم والتحديات التي تواجه المعلمين في تدريسهم والاطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ واكتشاف القدرات والمهارات التي يتميز بها المعلمين لاستفادة منها وتنمية جوانب القصور»[2] أي عملية تحليلية توجيهية، تقويمية، تعاونية، بين المفتش والمعلم يقوم فيها

[1] - عبد السلام، مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم ، دار الجامعة الجديدة ،ط 01 الأرزيطة ، 2000 ، ص139.

[2] - سهي نونا صليوه، الإشراف والتنظيم التربوي، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2005، ص63.

المفتش التربوي بالزّيارات صفية ويتمّ تحديد موادها من خلالها يحاول المعلم تحسين أداءه، وإبراز قدراته وتقديم أفضل ما عنده.

وكذلك « يتمّ في ضوئه تحديد مناحي القصور في كفايات المعلمين والوقوف على الصعوبات التي يعانون منها خاصة الجدد منهم، كما يقف على حقيقة ما يستخدمه المعلمون من طرق وأساليب تدريسية، كما يتيح للمشرف متابعة تطبيق ما تمّ الاتفاق عليه، وفي ضوئه يمكن التّخطيط للعمليات التكوينية بعد رصد الاحتياجات الواقعة من الميدان»[1] إذ تهدف إلى مساعدة المتكونين (الأساتذة الجدد) على تحسين ممارساتهم التّعليمية ورفع مستوياتهم في ايطار مسؤولياتهم.

نستخلص إذاً أن الزّيارات الصّفية أحد الأساليب التدريبية يتمّ فيها ملاحظة طريقة تنفيذ المعلم لدرسه قي حجرة الصّف، فيحدد نوع النّقص الذي يحتاجه المعلم والسّعي إلى تحسينه ومساعدتهم على أداء عملهم على أكمل وجه، والكشّف عن فاعلية وأثر ما يؤديه على تعلم الطلبة.

7-7 أسلوب اللقاءات الجماعية:

يمثّل مجموعة اللّقاءات بين المشرف ومعلم أو مجموعة من المعلمين لتزويدهم ببعض المفاهيم التربوية، هدفه تحسين عملية التّعليم والتّعلم من خلاله يدرك المفتش الصّعوبات التي قد تواجه المعلمين في تنفيذ المنهج الدّراسي، والكشّف عن مراحل القوة والضّعف في أدائهم الصفي.

يمارسه مجموعة من المعلمين والمشرف التّربوي لدراسة مشكلة تربوية وتحليلها من خلال النقاش المطروح بينهم « و هذه اللّقاءات عادة تكون بناءاً على حاجات أساسية من المعلمين لمناقشة ما يواجهونه من صعوبات في تنفيذ خططهم وطرق تدريسهم، يتطّرق المشرف التربوي إلى دراسة أهم المشاكل والصّعوبات التي تواجه المعلمين خلال العام

[1] - فاتح الدين شنين، دور التعلم الذاتي في تنمية المهارات التدريسية لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، أطروحة دكتوراه ،تخصص علم النفس ، قسم علم النفس و علوم التربية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2015-2016 ، ص37.

الدّراسي، والسّعي إلى الخروج بنتائج تساعد المعلمين على تحسين ممارستهم» [1] ونلاحظ أن أسلوب اللّقاءات الجماعية عبارة عن حلقة نقاش وحوار بين المشرف والمعلمين في نشاط معين عن طريق الدّراسة وتباين الآراء والخبرات مع جميع الأطراف ويساعد على نموهم المهني.

يتضّح من خلال ما تناولناه لأساليب التكوينية للمعلمين أثناء الخدمة أنّها من الأمور الهامة التي تهدف إلى تنمية القدرات والكفاءات الخاصة لإنجاح العملية التّعليمية، ورفع مستوى المعلم المعرفي وتنمية مهاراته التّدريسية والفاعلية الذاتية لديه. والهدف من تطبيق هذه الأساليب معرفة حاجات المعلمين، وحل مشاكلهم التي يواجهونها في مهنة التّعليم، وهو ما يمكّن المفتش من بناء علاقات جيّدة معهم، وبالتالي التأثير فيهم لأهداف المنظومة التّربوية، فهي متداخلة ومتكاملة ومطروحة للمعلم لكي يختار ما يناسب الموقف التعليمي الذي يواجهه لتحقيق الأهداف المنشودة.

8- أهداف تكوين المعلمين الجدد وأهميته:

تعتمد جودة النّظام التّعليمي ككل اعتمادا رئيسيًا على جودة وتكوين المعلم، باعتباره أحد معايير الحكم على نجاح العملية التعليمية، فلا شك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند تكوين وإعداد أي برنامج تكويني في تحديد أهدافه وأهميته بدقة ووضوح، فيهدف تكوين المعلمين إلى إعداد المعلم وتهيئته لتولي منصب جديد، وتزويده بالمهارات والمعرفة التي تمكنه من أداء وتنفيذ عمله بكل فعالية.

تتمثل أهدافه في« التكّفل البيداغوجي الجيد والفعّال والأساتذة الجدد قبل اِلتحاقهم بالأقسام، تزويد الأساتذة المقبلين على ولوج مهنة التّدريس للمرة الأولى بالآليات الضرورية لمواجهة تحديات المهنة، وتنمية المهارات المهنية للأساتذة الجدد وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم، وتزويدهم بأدوات عمل فعالية تمكنهم من مباشرة العمل داخل الأقسام بعيدا عن

[1] - محمد نعمان محمد علي البغداوي ، أساسيات الإدارة والإشراف التربوي، كلية التربية ،قسم التزكية والتربية ، د ط ، جامعة الإيمان ، 2013، ص184.

الطرائق الكلاسيكية التي تعتمد على المضامين والإلقاء، الاعتماد على الأساليب البيداغوجية النّشطة التي يكون فيها المعلم محور العملية البيداغوجية» [1] يتلقى مستخدمو التّعلم تكوينا يهدف إلى اِكتسابهم المعارف والمهارات اللاّزمة لممارسة مهنتهم، حيث يستفيد المدرسون الذين تم توظيفهم عن طريق مسابقة خارجية من تكوين تربوي قبل تعيينهم في مؤسسة مدرسية ويمنح هذا التكوين البيداغوجي في مؤسسات التكوين التّابعة للوزارة المكلفة بالتربية.

ومن أهدافه أيضا « سيخضّع الأساتذة الجدد إلى برنامج تكوين يهدف إلى تحضّير وتكوين المقبلين على مهنة التّدريس من الناحية البيداغوجية والمهنية ومن ثم ترقية مستواهم البيداغوجي والمهني ويتم ذلك عن طريق تزويدهم بحقائق تربوية بيداغوجية وكذا علمية وتشريعية تؤّهلهم للقيام بمهامه بطريقة تتناسب مع مختلف وضعيات التعليمية التعليمة التي تواجههم أثناء مسيرتهم المهنية حتى تتماشى مع التطورات المعرفية الخاصة في فضاء التّربية والتّعليم وتكنولوجيات الإعلام والاتصال» [2] حيث تسعى أهداف التكوين إلى تطوير وتعزيز خبرات المعلمين المهنية والعلمية، وتعرفهم على أساليب والطرائق الحديثة المتطورة، كما تساعدهم على أداء عملهم بطريقة جيدة وزيادة قدراتهم على التجديد والإبداع.

تأتي الأهداف الختامية لعملية تكوين المعلمين الجدد المتمثلة في نهاية الفترة التحضيرية سيكون الأستاذ الجيد قادرا على « قراءة المنهاج الدراسي وترجمته إلى مخططات لمختلف الدروس التي تستجيب لِاحتياجات المتعلمين المختلفة وتصّاغ فيها أهداف تعليمية دقيقة، و ممارسة التّقويم التّشخيصي، التّكويني، والتّحصيلي كذا المعالجة البيداغوجية والدّعم، جعل المتعلم محور العملية التّعليمية بالاستجابة للفوارق الفردية لدى المتعلمين واعتماد طريقة نشطة وكذا دمج المهارات» [3] فهدف التكوين البيداغوجي لأساتذة الجدد إلمامهم بالطرائق التربوية وتعزيز خبراتهم في مجال التّخصص وتبصيرهم بالمشكلات التّعليمية ووسائل حلّها و مساعدته على فهم المنهج الدراسي و تطبيقه على مداري السنة .

[1] - وزارة التربية الوطنية، المفتشة العامة، دليل التكوين التحضيري للأساتذة الجدد، جوان 2017، ص01.
[2] - نزيهة مسكن تفاصيل برنامج تكوين الأساتذة الجدد، جريدة المشوار السياسي،6-7-2015، د، ص
[3] - دليل التكوين التحضيري الأساتذة الجدد، نفس المرجع السابق، ص32.

وكذلك « التّحكم الجيد في اللّغة العربية وتطويرها والاستعمالات المتنوعة كتابيا وشفويا، يكتسب القدرات والمهارات الكافية لتسيير القسم وتلبية ميول الأطفال وحاجاتهم واِستعداداتهم ورغباتهم وتنمية قدراتهم، التّحكم في طرق تدريس المواد والأنشطة وأساليب تبليغها وتدعيم نشاطات المطالعة والبحث والملاحظة والتّجريب، وتنمية القدرة على امتلاك المعرفة وطرق التحكم في انجاز واستعمال الوسائل التعليمية» [1] أي يهدف إلى رفع مستوى أداء المعلمين وتطوير مهاراتهم التعليمية وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم إلى الأفضل وقدرتهم في التحكم في اللغة العربية المعتبرة الأساس في المرحلة الابتدائية.

نستنتج أن العمليات التكوينية في محملها تهدف إلى إعداد المعلم وتكوينه مهنيا وتدريبه على مهنته ورفع كفاياته، واكتسابه معارف ومهارات جديدة وإلمامه بالطرائق التّربوية الحديثة وتعزيز خبراتهم، وتشجيع نموه الشخصي، والثقة بالنفس، وتطوير مهارات التّعليمية ومعارفهم لزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد.

1-8 أهميته:

تكتسي عملية التكوين البيداغوجي للمعلم الجديد أهمية كبيرة نظرًا لِارتباطه بما يوفره المعلم من معرفة ومعلومات وخبرات تؤدي اكتسابه الثقة بالنفس والقدرة على العمل بجودة، فكل البرامج التي يتلقاها المعلم أثناء تكوينه تساعده في التقدم والنمو في مهنته، بالتعلم وبالحصول على المزيد من المعارف النظرية والتطبيقية.

حيث تتمثل أهميته في « التّمكن من المعلومات النّظرية حول التّعلم، في مجال التّخصصي الذي يقوم بتدريسه، امتلاك الاتجاهات التي تساهم في إسراع التّعلم وتحسين العلاقات في المدرسة، التمكن من مهارات التّدريس التي تساهم بشكل أساسي في تعلم

[1] - بن عيسى السعيد، مقاربة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين والبدائل الممكنة – دراسة حالة الجزائر- قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، كلية الاداب و العلوم الإجتماعية ،جامعة فرحات عباس، سطيف، ص282.

التلاميذ، الانتقال من التكوين قبل الخدمة إلى مرحلة الخدمة ، النمو الشخصي والذّاتي، وتطوير المحتوي والمهارات الخاصة» [1] .

نستخلص أن عملية التّكوين البيداغوجي للمعلمين سواء الجدد أو القدماء في التّعليم تسعى إلى تجديد معارفهم ومهاراتهم، وتأهيلهم للقيام بمهامهم بشكل مستمر، فهو من أهم العناصر الأساسية في تطوير ورفع مستوى الخدمة للمعلمين، ومساعدتهم في التحكم في الوسائل التّعليمية وتكنولوجيا التعليم، فتكمن أهميته في تنمية المعلم مهنيا وعلميا وثقافيا وتعريفهم بواجباتهم المهنية في المحيط المدرسي لجعلهم أكثر تكيفًا مع المناخ التّربوي، وإحاطة المعلم الجديد بالتطورات والاتجاهات الحديثة في العملية التّعليمية التّعلمية لتحسين مستوى أدائه.

9- نظم إعداد المعلمين:

شغلت قضية إعداد المعلم وتدريبه مساحة كبيرة من قبل أهل التّربية وذلك انطلاقا من دوره المهم والحيوي في تنفيذ السياسات التّعليمية في الفكر التّربوي، فيعتبر إعداد المعلم وتنميته مهنيا من القضايا التي تمثل الصّدارة بين مشروعات تطوير التّربوي في مؤسسات التّعليم العالي في العديد من دول العالم فتوصلت الدراسة إلى أن إعداد المعلم هي عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة. كما تتوقف فاعلية التّعليم إلى حد كبير على فاعلية المعلم ومن ثمّ على إعداده من هنا نجد أن هناك نظامين أساسيين لإعداد معلمي المرحلة الابتدائية هما:

9-1- النمط التّكاملي:

يقوم النظام التّكاملي على أساس تكامل الإعداد الأكاديمي والمهني في كليات التربية والمعلمين، ويساعد الطالب المعلم على الإعداد النّفسي له لتقبله مهنة التّدريس والاستعداد لها.

[1] - كريمة فلاحي، مطبوعة بيداغوجية في مقياس مشكلات النظام التربوي في الجزائر، (موجه لطلبة السنة الثانية ماستر)، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين - سطيف، 2014-2015، ص31-32.

فهو عبارة عن « تكامل الإعداد الأكاديمي، المهني والثّقافي في المعلمين جنبا إلى جنب في مؤسسة جامعية واحدة لا يتم فيه الفصل بين البرامج التّخصصية والبرامج الثانوية أثناء الإعداد» [1] أي دراسة المواد دراسة متصلة ببعضها البعض، لإبراز العلاقات واستغلالها لزياد الوضوح والفهم وهو تقديم المعرفة على صورة مفاهيم متدرجة ومترابطة، دون أن تكون هناك تجزئة أو تقسيم للمعرفة.

وكذا « يلتحق الطالب بعد إتمام الشهادة المتوسطة أو الثّانوية بإحدى كليات التّربية أو المعاهد العليا لإعداد المعلمين للحصول على الدرجة الجامعية بعدها يتخرج ليقوم بالتّدريس في مادة تخصصه » [2]فالنمط التّكاملي يهدف إلى مساعدة المعلم على استخدام طرائق مختلفة في التّدريس، والقدرة على التّخطيط والتّقييم، وتحمل المسؤولية والعمل الجماعي.

يعتبر أفضل الأنظمة «لاعتباره كوحدة وتكامل فيه المواد التّخصصية والتّربوية وترابطها ضمن مناهج موحدة بالمؤسسة، مما يؤدي إلى بناء شخصية الطلاب المعلمين بناءاً متكاملاً» [3] من خلاله يسعى المعلم إلى الربط بين المواد المنفصلة، كربط بعض موضوعات في مادة التاريخ بموضوعات في مادة الجغرافيا، وتوسيع مجالات الدراسة من خلال المواد المتشابهة.

يتضح مما سبق أن النّظام التّكاملي يرتكز على إعداد المعلم وتأهيله تربويًا، فيه يدرس الطالب المواد الأكاديمية والثقافية التي تؤهله لممارسة مهنته على أكمل وجه، حيث تتكامل فيه جميع أنواع الخبرات بكل من التكوين التخصصي والمهني والثقافي في برنامج موحد يدرسه الطالب المعد لمهنة التعليم، يبدأ بداية المرحلة الجامعية وينتهي بنهايتها.

[1] - مليكة بن زيان، أهم الاتجاهات والبرامج المعاصرة الخاصة بإعداد المعلمين، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 41، د.س، كلية علوم إنسانية واجتماعية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر،ص107.

[2] - عمار بشارة ،إعداد المعلم معرفيا ،بين الراهن و الرهان ، المرجع السابق ، ص 123 ،

[3] - مليكة بن زيان، أهم الاتجاهات والبرامج المعاصرة الخاصة بإعداد المعلمين،نفس المرجع السابق، ص107.

2-9 النمط التّتابعي:

يكون هذا الإعداد بعد الحصول على شهادة البكالوريا، حيث يتلقى، فيه الطالب (المعلم) مجموعة من المواد المتعلقة بتخصصه في الجامعة أو في معاهد تكوين الأساتذة. « فيه يتخصص الطالب في ميدان من ميادين المعرفة خلال دراسته الجامعية ليلتحق عقب حصوله على الدّرجة الجامعية الأولى لمؤسسة لإعداد المعلم» [1]فهذا النمط يجمع ما بين الإعداد التّخصصي والإعداد المهني للمعلم حيث يتلقى الطالب المعلم مجموعة من القرارات التّخصصية إلى جانب ما يتلقاه من دراسات وتدريب في مجال الإعداد المهني.

يقصد به أيضا «دراسة الطّالب المواد الأكاديمية التّخصصية في كليات الآداب وكليات العلوم ،و بعد الانتهاء من الدراسة و الحصول على الدّرجة الجامعية يتمّ إعداد من يرغب في التّدريس من خلال الالتحاق ببرامج الدبلوم التربوي، يصلح لنظام المعلم المشارك في المرحلة الابتدائية »[2] النظام التّتابعي يتيح للطالب دراسة تخصصه الأكاديمي في الجامعة بشكل يتسم بالتّعمق أكثر، ويزوده بخلفية معرفية ومهارية واسعة في مجال تخصصه، ويتلوه الإعداد المهني بعد ذلك.

10- مجالات وتكوين المعلمين:

يخضع المعلم للتكوين والإعداد بناء على مجموعة من الأبعاد التي يكتسبها من خلال نمو معارفه وتحسين أدائه التّربوي، ففيما تتمثل هذه الأبعاد (المجالات)؟.

تتضمن مجالات تكوين المعلمين « مجموعة المعارف والمفاهيم والخبرات المتنوعة التي تقدمها مؤسسة التكوين لمجموعة من المعلمين بقصد احتكاكهم بها وتفاعلهم معها بشكل يؤدي تعلمهم، أو هي مجموعة من الميادين أو حقوق المعرفية المنظمة في الدّورات التكوينية التي يكتسب من خلالها المعلم الكفايات والمهارات التي تؤهله لتأدية مهامه التدريسية على

[1] - هناء محمود الفيسي، إعداد المعلم في ضوء رؤية مستقبلية، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 52، 2007، ، الجامعة المستنصرية، ص261.

[2] - نوال سوسن سامى حمادة ،الإتجاهات الحديثة للتدريس و التطور المهني للمعلم ، دار أمجد للنشر و التوزيع، ط01،عمان ،2014،،ص34.

أكمل وجه، ويمكن حصر مجالات التكوين لمعلم التّعليم الابتدائي المنظمة في الدورات التكوينية الحالية فيها يلي: التعليمية، علم النفس وعلوم التربية، التشريع المدرسي، الإعلام الآلي » .[1]، حيث يتمّ الإعداد وفقا لبرامج مختلفة حسب المرحلة التّعليمية، فتكوين المعلم يكمن إعداده بفهم التكامل بين المواد الدراسية والقدرة في تصميم استراتيجيات التدريس المناسبة، نلخصها فيما يلي:

10-1- الإعداد الأكاديمي:

يقوم بتزويد المعلم بمجموعة من المعارف والحقائق المتعلقة بالمواد التي سوف يقوم بتدريسها حتى يتمكن من تقديم وإيصال المعلومات والمعرفة للتلاميذ بنجاح وفعالية.

حيث « يركز البعد الأكاديمي على الإعداد العلمي التخصصي لمادة الدّراسات، يضمن للمعلم مستوى علمي قوي ودقيق لكل ما يتعلق بالمادة التي يقوم بتدريسها إن معرفة المعلم للحقائق والمعارف المتعلقة بتخصصه تعتبر أمر لازمًا» [2] أي المادة العلمية التي تقدم للطالب المعلم أثناء فترة تكوينه تتعلق بتخصص معين مثل اللّغة، الرياضيات وغيرها، باعتبارها المقومات الأساسية في عملية تكوينية.

والإعداد الأكاديمي يساعد المعلم أن « يتقن المادة أو المواد الدّراسية التي يقوم بتدريسها ويلمّ بالمنهج كي يحصل على مجموعة من الحقائق والمفاهيم والمبادئ المتغيرة في عصر الانفجار المعرفي، إذن لابد أن يتعرف المعلم أثناء إعداده وتكوينه على هذا التطور والتسارع في المعرفة الذي يمكنه من معرفة وتتبع المستجدات في مجال المعرفة الخاص به»[3]الهدف من التكوين الأكاديمي أن يتفهم المعلم لأساسيات المواد التي يتخصص بتعليمها.

---

[1] - ينظر، مليكة بكير،.حفيظة خلوف، مجالات التكوين ومدى كفايتها في تحسين الأداء التدريسي من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، العدد13، جوان 2018، المركز الجامعي تيبازة، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص105.

[2] - أحمد أبو هلال، تحليل عملية التدريس، مكتبة النهضة الإسلامية، د، ط، الأردن 1979، ص15.

[3] - جناد عبد الوهاب،.بوريشة جميلة، أثر بعض المتغيرات على تكوين المعلمين وفق منهجية التّدريس بالمقاربة بالكفاءات، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مستغانم الجزائر، ص06.

يتضح لنا أن البعد الأكاديمي (العلمي) يلعب دورًا مهمًا في إعداد وتكوين المعلمين، فمن خلاله يركز المعلم على مادة أو مجموعة من المواد التي يدرسها مستقبلا وتكون ضمن مجال تخصصه.

10-2 الإعداد التربوي (المهني):

يكتسب المعلم المعارف والخبرات والمهارات المتصلة بعمله من النّاحية النّفسية والتّربوية، التي تزود الطالب المعلم بالحقائق والمعلومات المتعلقة بالمتعلم وشخصيته ونموه من خلالها يتمكن المعلم من تنظيم المواقف والخبرات التعليمية يسعى الإعداد التربوي إلى تزويد الطالب المعلم بمجموعة من المواد و المقاييس العلمية في اختصاص معين ، كما يعد أيضا من حلقات التكوين المستمر الذي يخضع له منذ بداية مهنة التعليم إلى التّقاعد يؤهل المعلم إلى أن يكون ذا كفاءة في مجال اختصاصه ، كما يوسع ثقافته من خلال اطلاعه على مجالات علمية أخرى لها علاقة بمجال تخصصه ، كما يزود المعلم بكل ما يفيده في تحقيق أهدافه التّعليمية [1] فالإعداد التّربوي إعداد مميز ومركز لمهنة التّدريس ذلك بتهيئة كل الفرص لإعداد المعلم وتنميته علميا ومعرفيا يهدف إلى فهم مشكلات التّلاميذ فهما واقعيا وشخصيا و علاجيا .

وهو عبارة عن « تقديم دروس عملية يمارس فيها المتدربون (المتكونون) التّدريس بحضور المطبق وكذلك حضور الأستاذ المؤطر أحيانًا، الحضور إلى حصص مناقشة قد تجري في نهاية الحصة» [2] حيث يشتمل على مجموعة من المقررات المتصلة بالعلوم التربوية ، يقوم فيها المعلم بدراسته مجموعة من المواد التّربوية والنفسية ليتمكن من فهم أوضاع المتعلمين ومعرفة العملية التّعليمية وما تحتويه من عناصر تؤهله لممارسة مهنته ومعرفة خصائص المتعلمين ونموهم.

[1] - ينظر بو لمكاحل لينذة ، لوكية الهاشمي ، أهمية الإعداد المهني التربوي في برامج إعداد المعلم لمهنة التدريس ، مجلة أبحاث نفسية و تربوية العدد 10، جوان 2017 ، جامعة قسنطينة 2 ، عبد الحميد مهدي – الجزائر- ص162 163 164.

[2] - بن عسي السعيد، مقاربة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين، المرجع السابق ، ص279.

10-3 الجانب الثّقافي:

يعتبر إعداد المعلم من الأمور المهمة للمعلم ولمهنة التّدريس، ذلك لما للثقافة العامة من أهمية في بناء شخصية المعلم من خلاله يطلع المعلم على علوم أخرى غير تخصصه لأنها تساعده على اتساع معرفته وزيادة نضجه العلمي يمكنه بالقيام بدوره العلمي والاجتماعي على أكمل وجه « فإعداد المعلم ثقافيا هو تزويده بذخيرة من المعارف عن الطبيعة والمجتمع والإنسان، لأن الثقافة هي حصيلة تفاعل الناس فيما بينهم وبين الطبيعة. وبما أن وظيفة المعلم لها اتصال مباشر بالثقافة لهذا يتطلب الأمر أن يكون دارسًا للثقافة واتجاهاتها ومشكلاتها قادرًا على اختيار أفضل ما فيها» [1] يزود المعلم بثقافة عامة تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه، والتعرف على ثقافة مجتمعه وبأمور علمية عامة تتعلق بشقّ المجالات.

وهو مرتبط بالعلوم المعاصرة « واعتبارها علوم متداخلة فهي ليست معزولة عن بعضها الآخر ويشّكل هذا ما يسمى بوجود المعرفة، يصبح من الخطأ البين أن يركز المعلم على مادته فقط ويقطع صلته بالمواد التّدريسية الأخرى ذلك في ضوء علاقات التأثير والتأثر المتبادلة بين مناحي المعرفة كافة» [2]، فالمعلم يعالج بعض القضايا والمشكلات التّعليمية بأسلوب علمي حيث يستخدم ثقافته داخل غرفة الصف بشكل فعّال و تزوده بالمعارف الضّرورية لمجال تخصصه و إكسابه سمات شخصية تجعله قدوة لتلاميذه .

نستخلص أن الجانب الثّقافي ضروري لكل معلم إذ تسعى إلى تزويده بثقافة عامة، والتّعرف على الصورة الأكبر للعالم المحيط به، فإعداد وتكوين المعلم من أساسيات تحسين التّعليم وتطويره، لذا يتفق المهتمون بمجال التكوين والتّربية أنه من الضروري رفع مستوى أداء المعلمين لاعتباره الخطوة الأولى في عملية نجاح العملية التّعليمية ذلك من خلال برامج

---

[1] - سالم خليفة عبد الهادي، المعلم وأهميته في العملية التعليمية، مجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد8 ، يوليو 2015،ص 106

[2] - جناد عبد الوهاب،بوريشة جميلة، نفس المرجع السابق ، ص06.

التكوين التي ركزت فيها على ثلاث مجالات المتمثلة في الجانب الأكاديمي، التربوي، والثقافي.

11- المفتش التّربوي ودوره في تكوين المعلمين الجدد:

11-1-مفهومه:

يبذل المفتش التّربوي مجهودا لاستثارة وتنسيق، وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة، ليتمكنوا من فهم وظائف التّعليم فهمًا أحسن ويؤديها بصورة أكثر فعالية حتى يصبحوا أكثر قدرة على استثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديموقراطي الحديث.

يعرف المفتش أنه« خبير فني وظيفته الرئيسية مساعدة المعلمين على النمو المهني وحل المشكلات التّعليمية التي تواجههم بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية لتحسين أساليب التّدريس، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة، يمارس مهامه على معلمي المدرسة الابتدائية» [1] إذ يعد حجر الزّاوية في العملية التّربوية حيث يهتم بتكوين وتدريب المعلمين الجدد ومساعدتهم على اكتسابهم مهارات وكفاءات جديدة.

11-2- دوره في العملية التّكوينية:

دور المفتش كأداة فعالة لتطوير الفعل التّعليمي لدى المعلم باستغلال المستجدات التّربوية وتطبيقها السليم الذي يحقق نجاح المهام البيداغوجية التّدريسية الأساسية ومنها:

المفتش التربوي « يساعد المعلم على فهم وظيفته التّعليمية والإيمان بها والإخلاص في أدائها، مساعدة المعلم على فهم الأهداف التّربوية ومراجعتها، وأيضا مساعدة المعلم على الاهتمام بالتعليمة والسهر على توظيفها في ممارسة تعليمه، يقوم أيضا بالمساعدة على استغلال وتطبيق البرامج وأساليب النشاط التّربوي التي تلبي ميول المدرسين وتستجيب لحاجاتهم، على وضع الخطط السليمة القائمة على أسس علمية المناسبة للموقف الذي

[1] - سعيد جاسم الأسدي وآخرون، التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التّعليمية، المعلم-المدير-المشرف- الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ط1، 2016، عمان الأردن، ص153.

توضع من أجله، كذلك المساعدة على حسن استغلال وسائل التعلم، والأدوات، والطرق وتوفيرها لتكون في خدمة المتعلم، والعمل على تنسيق جهود المدرسين وجمع شملهم حول مبادئ مهنية وخلقية» [1]. فدور المفتش البيداغوجي في مجال التكوين هو توعية المعلمين الجدد بالمناهج التعليمية وحل المشكلات التي تواجههم، و تدريبهم بما يناسب مع متغيرات العصر و مساعدتهم على خلق بيئة تعليمية مناسبة .

فهو أيضا « يتكفل بالمعلمين الجدد بمدهم بالمعارف والمهارات الأساسية، مساعدتهم التخطيط لتنفيذ المناهج التّعليمية، وحل المشكلات التي تواجههم، مساعدة المعلمين على اكتساب مهارات إدارة الفصل، وتنشيط الأفواج والتّحفيز، وأساليب التّشجيع والتأديب، والتّعاون معهم في وضع الحلول المناسبة للمشكلات التي قد تطرأ داخل الصف، تطوير مهارات الأساتذة في زيادة فعالية التقويم من هلال بناء الاختبارات وكيفية التّصحيح، وتحليل النتائج والبيانات واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين مردود المتعلمين» [2] يساعد المفتش التربوي المعلم في كيفية التخطيط والتنفيذ للدرس ومساعدتهم على اكتساب مهارات مختلفة تسهل له عملية التعليم.

ويتضح لنا أن دور المفتش في التكوين البيداغوجي يتطلب جهدًا مكثفا يتمركز أساسًا على حرصه المستمر لمتابعة تكوين المعلم وتطويره والعناية بمختلف جوانب مهمته (البيداغوجية – المهنية – العلمية)، يسعى إلى تحسين الإدارة الصّفية والأداء التّدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما يعمل أيضا على تنظيم البرامج التدريسية والتنشيطية الخاصة بالمعلمين الجدد، ليضمن استمراريتهم علميا ومهنيا حتى يكونوا في المستوى المطلوب على أن يكون الأفضل من حيث التمكن من مادته وطريقة تدريسه وذلك ليشجعه ويدفعه إلى المزيد ويناقش معه نواحي تقصيره بطريقة إنسانية ديموقراطية.

---

[1] - ينظر، هيئة التأطير بالمعهد، تقنيات التفتيش سند تكويني موجه لنمط التفتيش، شارع أولاد سيدي الشيخ- الحراش- الجزائر، 2005، ص23-24.

[2] - محمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي، وفق النصوص المرجعية والمناهج الرسمية، دار الهدى، د ط ، الجزائر، د س، ص88-89.

11-3-أهداف المفتش التّربوي في العملية التكوينية :

يسعى المفتش التربوي إلى تطوير عمليات التّعليم والتّعلم في مختلف البيئات التّعليمية، وذلك ما يحقق جودة الأداء التّربوي والتّعليمي وتحسين نوعيتها، وفيما يأتي جملة من الأهداف تتمثل في:« رصد الواقع التربوي وتحليله، ومعرفة الظروف المحيطة به والإفادة من ذلك في التعامل مع محاور العملية التّعليمية والتّربوية، تطوير الكفاءات العلمية والعملية لدى العاملين في الميدان التربوي وتنميتها» [1] . أي مساعدة المعلمين على مواكبة كل جديد في تخصصهم في أساليب التّعليم وفي توجيه المتعلم، وكذلك تنميتهم مهنيا أثناء انشغالهم بوظائفهم، ودفع المعلم للتعلق بها والإخلاص لها عن طريق غرس مبادئ المهنة وأصولها وترغيب المعلم في مهنته ومدرسته ولاسيما المعلم الجديد.

ومن أهداف المفتش التربوي كذلك « يوفر متطلبات المدارس من الكفاءات البشرية والتّجهيزات اللاّزمة، مساعدة المعلمين على تتبع البحوث النفسية والتّربوية ونتائجها وعلى المفتش التّربوي أن يولد عند المعلم حب الاطلاع والدراسة والتجريب، وذلك لغرض تطوير أساليب تدريسه وتمكنه من تغطية نقائصه في الميدان المهني» [2]. يشجع المفتش التّربوي المعلم على المشاركة بالحلقات الدراسية والنّدوات التدريبية لتشخيصهم ومعالجة نقصهم لنموهم وتطويرهم مهنيا وعلميا.

يتضح لنا أن هدف المفتش التّربوي بصورة عامة يهدف إلى تحسين عمليتي التّعليم والتّعلم وتحسين بينهما، من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة، واختيار من يناسب ميولات ورغبات المعلمين، بمدّهم بالمعارف والمهارات الأساسية خاصة الجدد، وتوجيههم وإرشادهم نحو الوجهة الصحيحة.

---

[1] - خالد بن محمد الشهري، تجديد الإشراف التربوي، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، د ط ، الدمام ، 1435 هـ، ص11.

[2] - بوسعدة قاسم،الإشراف التّربوي في الجزائر (التفتيش نموذجا)، مجلة دراسات نقدية و تربوية ،العدد 04، جوان 2010 ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،ص99-100.

11-4-تفاعل المفتش التّربوي مع برامج تكوين المعلمين:

تتعدد الطّرائق التي يستطيع المفتش التّربوي من خلالها التفاعل مع برامج التدريب (التكوين) ونجاح العملية التكوينية أهمها:« تخطيط البرامج التدريبية وتنفيذها عن طريق المحاضرات وعمل المشاعل التّربوية وعقد الحلقات الدراسية والدورات التّربوية القصيرة لمعالجة المشاكل والصعوبات التي تواجه المعلمين في الميدان، متابعة أثر البرامج التدريبية عند زيارته للمعلمين الذين التحقوا بدورات سابقة، وإعداد المواد التّعليمية اللاّزمة لتنفيذ العملية التكوينية، من خلال تعاونه مع جهاز التدريب بتصميم استجابات خاصة لتحديد احتياجات المعلمين التي ستصبح أهدافا للبرامج التدريبية المقبلة»[1].

أي في إطار تكوين المعلمين يكلّف مفتش التّربية بتحديد البرامج التكوينية اللاّزمة لعملية تكوين المعلمين الجدد وتنفيذها، يهدف إلى تحقيق جودة التعليم وتحسين نوعيته حيث يقوم قبل أدائه للدورات التدريبية باتخاذ جميع الأساليب والإجراءات اللازمة للتعرف على احتياجات العملية التّكوينية ومتطلباتها، فقدرة تفاعل وتعامل المفتش التّربوي مع برامج تكوين المعلمين الجدد من العمليات الأساسية في تحسين أداء المعلمين من خلال تحديده للمراجع والمواضيع اللاّزمة لكل دورة تكوينية من أجل مسايرة ومواكبة مختلف تطورات الحاصلة على مستوى التعليم، له دور فعّال في إنجاح العملية التكوينية.

11-5- الصّعوبات التي يواجهها المفتش التّربوي في تكوين المعلمين:

يبذل المفتش التّربوي مجموعة من الجهود والعمل على زيادة فاعلية عملية التفتيش التربوي إلا أنه مازال يواجه كثير من المشكلات التي تعيق أدائه ومن هذه الصعوبات نجد «يسبب غياب الحوافز المادية والمعنوية لدى المفتشين القلق وعدم الرضا عن العمل، كثرة عدد المعلمين الذي يشرف عليهم المفتش التّربوي، قلة عدد المفتشين التّربويين وعدم تناسب هذا العدد مع أعداد المعلمين الجدد في المدارس، مما أدى إلى انخفاض الخدمات النّفسية

[1] - ينظر، سليمان عليان وآخرون، الإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، دار زهران للنشر والتوزيع، د،ط ، عمان، 2009، ص68-69.

وعدم تمكن المشرفين التربويون من متابعة المعلمين بالشّكل المطلوب لتحقيق التطور والتحسن، قلة الدورات التدريبية المبرمجة لتكوين المعلمين الجدد، عدم منح صلاحيات كافية للمفتش التربوي» [1] فيكون زيادة النصاب المقرر للمشرف التّربوي من المدارس و المعلمين، سببا في تقليل الأثر المطلوب إحداثه لتطوير الأساتذة الجدد ،قلة الدورات التكوينية المبرمجة من طرف وزارة التربية يضعف من دوره .

نجد أيضا من صعوبات المفتش التربوي «تعدد مستويات التّنظيم وما يسببه من صعوبة الاتصال والوصول إلى البيانات والمعلومات مما يعطل اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، التّخطيط غير السليم ويبدأ من عدم تحديد ووضوح الأهداف مما يجعل الرؤية غير واضحة، حيث تقوم أجهزة التّخطيط برسم أهداف واسعة جدًا أو غير قابلة للتطبيق على أرض الواقع مما يحول دون تحقيقها وتجعل المفتش التربوي في دوامة»[2] أي يعمل المفتش التّربوي على تحقيق جودة التكوين لكن التّخطيط الغير السليم من طرف وزارة التّربية الوطنية عرقلت مهامه.

نستخلص مما سبق ذكره أن مفتش التّربية عميد خبير في مجال عمله رغم الصعوبات التي يوجهها في تكوين المعلمين الجدد، حيث يسعى إلى تحقيق الأهداف ومساعدتهم على أداء وظائفهم كاملة وهذا من حيث المراقبة والمتابعة والتكوين والتقويم باستخدام التقنيات الحديثة وله دور كبير في العملية التّعليمية من حيث مهامه ودوره الكبير.

12- التّدريس في المرحلة الابتدائية:

تعتمد فعالية العملية التربوية اعتمادا أساسا على ما تحققه المرحلة الابتدائية من نجاح، إذ تعد مرحلة البداية الفعلية والحقيقية لتنمية مدارك المتعلمين في ظل أهداف تربوية محددة فنجاحها وفشلها يرجع إلى التّدريس، كما هو المعروف أن العملية التّدريسية ذلك التفاعل

[1] - الخطيب إبراهيم، الخطيب أصل، الإشراف التربوي فلسفته أساليبه، تطبيقاته، دار قنديل للنشر والتوزيع ، ط 01، عمان، 2003، ص85-86.

[2] - الحريري رافدة ، الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلة، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان، الأردن ،2005 ، ص111-116.

الذي يتمّ بين المعلم والمتعلم والمادة التّعليمية، لإنجاح عملية التعليم والتعلم فتعتبر من الأساسيات اللاّزمة التي يجب على المعلم أن يكون ملمًا بها ويجب أن تتوفر على جملة من الخصائص والطرائق، هذا ما سوف نتطرق إليه تعددت النظرة إلى التّدريس أدى إلى اختلاف مفاهيمه، ذلك يرجع إلى الخلفية الفكرية لصاحب كل تعريف، وفي ضوء ذلك يمكن تعريفه كما يلي:

12-1- مفهومه:

يعني إحاطة المتعلم بالمعارف وتمكينه من اكتشافها وتنمية القدرات والتأثير في شخصيته، والوصول به إلى القدرة على التّخيل وتوجيهه لتعليم الأشياء الصحيحة.

يُقصد به« مجموعة النشاطات التي يقوم بها المعلم في موقف تعليمي لمساعدة المتعلمين في الوصول إلى أهداف تربوية محددة، فهو الجانب التكنولوجي للتربية ويتضمن شروط التّعلم والتّعليم» [1] حيث يشير إلى الأخذ والعطاء والحوار والتفاعل بين المدرس والطلبة من أجل التّعلم ويتضمن إحاطة المتعلم بالمعارف المكتشفة واكتشاف ما هو غير مكتشف منها.

يعرف كذلك « أنه عملية تفاعلية بين المعلم وطلابه في غرفة الصّف أو قاعة المحاضرات تتسم بالأخذ والعطاء أو الحوار البناء بينهم، تتضمن قيادة التفاعل أو التأثير المتبادل بين المعلم، وتوجيه متمثلة بالتقويم» [2] فهي عملية متعمدة لتشكيل بيئة الفرد بصورة تمكنه من أن يتعلم القيام بسلوك محدد أو الاشتراك في سلوك معين، فهو ركيزة لعمليات التعليم التي تتضمن مجموعة أنشطة أخرى مثل أعمال كتابية، أعمال توجيهية، إنتاج الوسائل التعليمية.

---

[1] - زيد سليمان العدوان ، محمد فؤاد الحوامدة، تصميم التّدريس بين النّظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان ، 2011 ، ص15.

[2] - حاتم جاسم عزيز، مريم خالي مهدي، طرائق التدريس الشائعة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ديالي، مجلة الفتح، العدد51، أيلول 2012، ص199.

فمن خلال ما قدمناه من تعاريف ومفاهيم التّدريس نستخلص أنه عملية تستوجب مجموعة من الشروط والإجراءات التي يمارسها كل من المتعلم والمعلم داخل الصّف الدّراسي، بهدف اكتساب المعارف والمعلومات والمهارات، فهي عملية مقصودة ومخططة بهدف إحداث تعلم جيد.

12-2- خصائص التّدريس:

يتصف التّدريس باعتباره علم تطبيق ومهمة إنسانية، فهو عمل هادف يحترفه الأساتذة بقصد تحقيق أهداف تعليمية تدريسية معينة، لكونه نشاطا مهنيا يتطلب أن يتوفر لديهم مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة بُغية اكتسابهم الكفاءات وتحقيق أهداف معينة، وليس مجرد تلقين المعرفة للتلاميذ، فتتمثل خصائصه فيما يأتي:

1- «يمثل التلميذ في التّدريس الفعال محور العملية التّعليمية، التي يجب مراعاة قدرات واستعدادات وحاجات وميول التلميذ العلمية والنفسية والاجتماعية.

2- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ، حيث أنهم مختلفون في استعداداتهم وقدراتهم وخبراتهم.

3- تنوع طرق التّدريس واستخدام وسائل تعليمية متعددة وضرب الأمثلة وتنوع العمل داخل الصّف الدّراسي، وربط الدرس بحياة التلاميذ.

4- التدريس يتم دائما في بيئة اجتماعية لذا ينبغي على المعلم أثناء الدرس إعطاء أمثلة من الحياة اليومية ليفهم التلاميذ دور وأهمية هذا الموضوع في حياتهم.

5- ينمي كفاءات التلاميذ وتأهيلهم للحاضر والمستقبل». [1]

[1] - ينظر ، عفاف عثمان مصطفى، استراتيجيات التدريس الفعال، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية ، 2014 ، ص56-57.

يقدم التّدريس فرصة للمعلم، للتعرف على حاجات التّلاميذ التي تساعده للقيام بعملية التعليم بطريقة فعالة من خلاله يراعي الفروق الفردية وفق المستويات المختلفة ، واستعداداتهم و ربط الدرس بالحياة اليومية للمتعلمين لتحقيق فهما جيدا .

يسعى أيضا إلى« إثارة تفكير التلميذ وتنمية ميولهم وقدراتهم، تحفيز التّعاون بين التلاميذ وتشجيع العمل الفريقي، احترام شخصية التلميذ وتنميتها، التعلم عن طريق إثارة المشكلات والبحث عن حلولها بطرق عملية، توفير فرص التعلم المناسبة للميول والقدرات المختلفة وتوفير الوسائل التعليمية التي تساعد على الفهم الكامل للدرس، التدرج في التدريس بالانتقال من المعلوم إلى المجهول، زمن السهل إلى الصّعب، ومن البسيط إلى المعقد» [1] تبدأ عملية التّدريس كما ذكرنا بتحليل خصائص التلميذ وتحديد قدراته، واختيار الوسائل التّعليمية المناسبة للدرس والتي تستجيب لمتطلباته والتي تساعد على الفهم الكامل للدرس، وتنمية كفاءاتهم وتأهيلهم للحاضر.

12-3- طرائق التدريس:

يعتبر موضوع طرائق التّدريس من المواضيع التي أخذت حيزًا كبيرا من الاهتمام لدى المختصين في المجال التّربوي لدورها في تحديد السلوك الذي يرغب المعلم تعليمه للمتعلم، ويحدد شروط البيئة التعليمية التي تتحقق فيها الأهداف، فكلما كان اختيار المعلم للطريقة مناسبا كانت نتائج التعلم أكثر إيجابية، تختلف باختلاف الدور الذي يقوم به المعلم، ومعرفة المعلم لهذه الطرائق، تمكنه من استخدامها يعتبر أهم ما يجعل منه معلمًا ناجحًا، ففيما تتمثل هذه الطرائق؟

12-3-1- مفهوم طريقة التّدريس:

تتمثل في مجموعة من الخطوات والإجراءات التّنفيذية التي يقوم بها المدرس أثناء عملية التّعليم لاكتساب التلاميذ معارف ومعلومات بأقل جهد وأسرع وقت ممكن.

[1] - ينظر، الحريري رافدة ، الإشراف التربوي واقعه و افاق المستقبلية ، المرجع السابق، ص24-25.

تعرف أنها « مجموعة من الإجراءات والممارسات والأنشطة العلمية التي يقوم بها المعلم داخل الفصل لتدريس درس معين بهدف توصيل معلومات وحقائق ومفاهيم للتلاميذ»[1]أي سلسلة من الفعاليات المنظمة والمرتبطة والمتتالية يديرها المعلم داخل الصّف لتحقيق أهداف ومخرجات تعليمية.

وهي أيضا « تنظيم مبني على أساس منطقي لعمل من الأعمال لأجل إحداث التعلم في المتعلم والتأثير في نمو جوانبه المختلفة وتصميم البيئة التعليمية بشكل يلائم تعلمه والتي تساعد على تنمية التفكير، وعليه المعلم لا يلقن طلبته المعلومات وإنما يهيئ الجو التّعليمي وينظم المواقف التّعليمية التي تتيح الفرصة لهؤلاء الطلبة التفاعل مع المادة وفق قدراتهم، وتوجيهاته وأهدافه» [2] أي عليه فإن طرائق التّدريس من أهم الوسائل والإجراءات المستخدمة من طرف المعلم لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف تعليمية محددة. تعددت طرائق التّدريس منها:

12-3-2-طريقة المحاضرة:

تعتمد على إلقاء المعلم للدرس، ويكون الطالب مستمعًا ومستقبل للمعلومات من أقدم الطرائق التي يركز عليها المعلم تتمّ بإلقاء وعرض المعلومات ونقلها إلى المتعلم، مستخدما في ذلك أسلوب الكلام أثناء الحصة مدعمة بالوسائل والأمثلة، وقد تتخللها بعض الأسئلة الموجهة إلى التّلاميذ لمعرفة مستوى اكتساب المعلومات المراد تحقيقها. فهي عبارة عن مدخل للمادة أو الدرس المُراد انجازه عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة، يليها عرض الدرس وشرحه بالتفصيل عادة ما يبدأ من السهل إلى الصّعب، بعدها يأتي الربط بين أجزاء المحاضرة وإيجاد العلاقة بين جزئياتها، ويستنتج النقاط الأساسية لموضوع الدّرس، فتأتي آخر خطوة المتمثلة في تطبيق وتوجيه مجموعة من الأسئلة لها علاقة بالدرس [3] حيث يتمثل

---

[1] - مهند عبد الكريم خلف وآخرون، سمات المعلم والمعلمة، وعلاقته بالمهارات التعليمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة الدراسات المستدامة ،عدد خاص ،13 أكتوبر 2019 ، د.ص

[2] - ماجدة مصطفى السيد وآخرون، التدريس المصغر ومهارته، ، كلية التربية د ط ، جامعة حلوان، 2006، 2007، ص50.

[3] - ينظر، رافدة الحريري، المرجع السابق، ص57.58.59.

الهدف من استخدام طريقة المحاضرة، ينقل المعارف والمهارات إلى المتعلم عن طريق إلقاء المعلومات أثناء الحصة.

12-3-3-طريقة المناقشة والحوار:

تختلف هذه الطريقة عن طريقة المحاضرة ويتمّ فيها مناقشة موضوع الدّرس عن طريق الحوار الشّفوي بين المعلم والطلبة وتتيح مشاركة الطّلاب بصورة واضحة تُعد طريقة المناقشة والحوار من طرق التّدريس التي تضمن اشتراك المتعلمين في الموقف التّعليمي اشتراكا ايجابيًا، يشاركون في حل المشكلة التي تعرض لهم واقتراح الحلول لها، فيظهر التواصل التفكيري بين المعلم والمتعلم مما يساعد المعلم بمعالجة مستويات المتعلمين وخبراتهم السابقة من خلال الأجوبة المتبادلة بينهم فعلى المعلم أن يُتقن مهارة إدارة المناقشة الصفية، تساهم في تحقيق ما يُعرف بتنمية ومساعدة شخصية المتعلم على اكتساب بعض العادات والمهارات [1] حيث يتم الحوار الشفهي فيها بين المعلم والتلاميذ من خلال تقديم المادة العلمية أو الدرس، بحيث يتم شرح الموضوع المراد تدريسه عن طريق التحدث.

12-3-4- طريقة حل المشكلات:

يكون فيها التّلميذ محور العملية التّعليمية ويكون دور المعلم فيها موجه ومرشد، ومراقب للعملية التّعليمية، فيعرض المعلم للتلميذ وضعيات مشكلات تتطلب حلاً مناسبًا لها باستغلال قواه العقلية « تقوم هذه الطريقة على أساس أن المعلم يختار للتلميذ المشكلة المناسبة للدرس ويقوم بتحديها تحديدًا دقيقًا، ثمّ يوزع الأدوار على التّلاميذ كل يتحمل مسؤولية حسب ميوله وقدراته، ويساعدهم في الوصول إلى المعلومات المطلوبة، فيُشجع ويُكافئ الطالب النشيط، ويساعد التّلاميذ ذوي صعوبات التعلم» [2] حيث تقوم هذه الطّريقة على جمع المعلومات المتصلة بالمشكلة، بعدها يفرض الفروض المناسبة لحل المشكلة،

[1] - ينظر، عفت مصطفى الطناوي، التدريس الفعال، تخطيطه، مهارته، استراتيجياته، تقويمه، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط03 ، د.م.ن ، 2003، ص171-170.

[2] - سالم عطية أبو زيد، الوجيز في أساليب التدريس، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، الأردن ، 2013، ص47.

ويختار صحة الفروض ثم الوصول إلى حل المشكلة، و في الأخير تعميم الحل على المواقف المماثلة.

يمكن القول من خلال ما سبق أن طريقة حل المشكلات تقوم على تحديد المعلم لمشكلة ما، ويسعى المتعلم لإيجاد حلول لها، وتكون مرتبطة بأهداف الدرس، تهدف إلى تنمية عدد من المهارات الفكرية أو الأدائية، وتزيد من دافعية التّلميذ نحو التعلم لما يوفره من تشويق وإثارة يشعر بها التلميذ في أثناء اكتشافه المعلومات بنفسه.

12-3-5- أسلوب العصف الذهني:

يهدف إلى فصح المجال للتلميذ للتعبير عن آراءه بخصوص الدرس والتفكير بحرية تامة في مسألة أو مشكلة ما تسمى هذه الطريقة أيضا بالتّحريك الحر للأفكار أو إطلاق الأفكار، أو حل المشكلات الإبداعي وتقوم على تقديم سؤال أو مشكلة معينة إلى مجموعة من التلاميذ، عادة تكون محدودة العدد، ثم يُطلب منهم توليد أكبر عدد ممكن من الأفكار أو الحلول بخصوص تلك الوضعية. وتستخدم هذه الطّريقة في تنمية الطلاقة التي يعبر عنها بقدرة التلميذ التعبيرية أو الفكرية، كما تستخدم في تنمية المرونة والتي تعني التّنوع والاختلاف في الأفكار التي يأتي بها التلميذ، فيطرح التلميذ أفكار شائعة، وتعد مؤشرًا على نمو التفكير الإبداعي لدى التلميذ، وعلى المعلم تهيئة الظّروف المناسبة لتطبيق هذه الطريقة ويتأكد من فهم المشاركين لأدوارهم [1] أي مما لا شك فيه أن طريقة العصف الذّهني من أفضل أساليب توليد وابتكار أفكار جديدة ومتعددة لمشكلة معينة مطروحة من قبل الأستاذ، فيجمع جميع الأفكار والأجوبة ثم يخرج بنتائج.

يتضح من خلال ما سبق أن طرائق التّدريس من أهم المراحل المهمة في نجاح التعلم، ومن خلالها تتحقق الأهداف التعليمية، إذ تعد من الإجراءات التي يقوم بها المعلم لتوصيل محتوى المادة الدّراسية للمتعلم ونقل المعرفة، فكلما كانت طريقة التدريس جيدة ومناسبة للموقف التعليمي كلما كان التعلم أسرع وناجح.

[1] - ينظر، كمال عبد الحميد زيتون ، التّدريس نماذجه و مهاراته ، عالم الكتب ، ط 01 ، القاهرة ، 2003 ، ص324.

12-3-6-أهمية طرائق التّدريس:

تسهّل عملية التّدريس، والتنوع فيها يساعد المعلم في تطوير مختلف قدراته ومهارات التلاميذ، ويجعلهم نشيطين من خلال دمج أكثر من طريقة، وتحقيق الأهداف التّربوية في دقة عالية.

فمن أهميته تكمن في مساعدة المعلم للوصول إلى أهدافه بوضوح وتسلسل منطقي محررا على طريقتها اقتصادا في الجهد والوقت، مما يجعلهُ قادرًا على المطاولة والاحتفاظ بحيويته وطاقته لإفادة الآخرين بفاعلية أكبر كما أنها تتيح فرصة استثمار الوقت أفضل استغلال، كما يتيح للمتعلم متابعة المادة الدراسية بتدرج وتوفر له فرصة الانتقال من فترة إلى أخرى بوضوح تام، لاسيما بعد تفوقهم على أسلوب التعليمي الذي يعتمده المدرس في تدريسه فيتحقق الاتصال [1] فطريقة التدريس ما هي إلا أداة أو الوسيلة النّاقلة للعلم والمهارة للمعلم، فكلما كانت العلاقة ملائمة للموقف التعليمي ومنسجمة مع عمر المتعلم وذكائه وقابليته وميوله كانت الأهداف المتحققة أكبرها عمقا وأكبرها فائدة

نستخلص مما سبق أنّ مرحلة التّعليم الابتدائي عبارة عن الرّكيزة الأولى التي تبنى عليها أعمدة المراحل التّعليمية الأخرى، فنجاحها يرجع إلى نجاح عملية التّدريس التي تهدف إلى تحقيق التّعليم واكتسابه، فتتضمن مجموعة من الخصائص والطّرق التي تميزه عن غيره من الوظائف، فعلى المعلم أن يكون ملمًا بمجموعة من الطرق التي تساعده على أداء مهامه مثل طريقة المحاضرة، طريقة حل المشكلات، ولكل طريقة مميزاتها وغايتها، بالتالي يمكن القول أن اختيار طريقة التدريس المناسبة يسهم في إثارة دافعية التلاميذ نحو الدرس، توفير الجهد والوقت لكل من المعلم والمتعلم، تُسهل عملية شرح الدّرس، فنجاح المعلم يقاس بمدى نجاح طريقة التّدريس، وهذا الأخير يساعد المعلمين على تحقيق جميع الأهداف التّربوية في دقة عالية، ويساعد الطلاب على اكتساب المعرفة والمعلومات والمهارات المعرفية.

[1] - ينظر، خضير عباس جرى وآخرون، طرائق التدريس العامة مفاهيم نظرية وتطبيقية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة ، ط1، د م ن ،2018، ص128.

13- معلم المرحلة الابتدائية:

13-1-الكفاءات اللاّزمة للمعلم:

تتعدد الكفاءات اللازمة التي تتوفر في معلمي المرحلة الابتدائية من حيث معرفته بخصائص التّلاميذ النّفسية والاجتماعية والنهائية، مرورًا بتحكمه الجيد في المادة الدّراسية، وطرائق التّدريس، وإدارة الصّف، إذ اعتبرت مجموعة القّدرات والمّهارات والاتجاهات التي يجب أن يتملكها المعلم، ولمعرفة ذلك سوف نتطرق إلى ذكر أهم الكفاءات التي يجب أن تتوفر لدى المعلم.

13-2- مفهوم الكفاءة وأنواعها:

يشير إلى القدرة على استخدام مجموعة منظمة من المعارف والمهارات والمواقف التي تمكن من تنفيذ عدد من المهمات التّعليمية، وقدرة المعلم على التصرف المبني على تحديد استعمال مجموعة من المواد استعمالا ناجحا« ويشير إلي أن الكفاءة ما هي إلا حالة الأداء والإنجاز المناسب لمهنة معينة وهي ليست تفصيلية على وجه العموم» [1] بمعنى قدرة المعلم على القيام بعمله بمهارة وسرعة وإتقان لأن امتلاكه للكفاءة تساعده على أداء دوره بشكل مميز وتحقيق النجاح في مهنته.

تعرف أنها « القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية و الوصول إلى النّتائج المرجوة بأقل وقت ممكن ، فإن الكفاءة الأدائية للمعلم تعني قدرته على استخدام الأساليب و الطرائق المناسبة التي تساعده على تحقيق الحد الأعلى من الأهداف التعليمية » [2] فتمثل كفاءات المعلم أحد المعارف التي يجب أن يكتسبها نتيجة مروره ببرنامج دراسي معين الذي يقوم بالدراسة فيه، وتقاس بواسطة الاختبارات الموضوعية، واختبارات المقال أو من خلال ملاحظة أداء المعلم داخل الصف أو من خلال تقرير الموجهين ونتائج النهائية. ومن بين الكفاءات المتعلقة بالمعلم الكفئ ما يلي:

---

[1] - مصطفى عبد السلام، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته، وتدريبه، المرجع السابق، ص113.

[2] - عفاف عثمان مصطفى ، استراتيجيات التدريس الفعال ، المرجع السابق ،ص 141.

13-3- كفاءة التّخطيط للدرس:

يمثل التّخطيط إحدى الكفاءات التّدريسية لدى المعلمين، إذ يهدف إلى نجاح أعمالهم وتحقيق أهدافهم، وهو سمة من سمات العصر الحديث، ومنه نستند العملية التّعليمية إلى تخطيط علمي محكم شأنها في ذلك شأن جميع المجالات التعليمية، ومنه التّدريس أحد الأمور الرئيسية لنجاحها، فيمكن القول أن فاعلية التدريس وجودته تتوقف على مقدار ما يبذل من جهود في التخطيط له، فالتّخطيط للتدريس أمر ضروري لتحقيق هذا الأخير في ضوء معرفة طبيعة المتعلمين، وإمكاناتهم مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانات والوسائل المتاحة

فالتخطيط للدرس « يعبر عن مجموعة من الإجراءات والتدابير التي يتخذها المعلم لضمان نجاح مهنته في التدريس، وهو تصور المعلم المسبق للسبل والإجراءات التي يسترشد بها في تنفيذ وتنسيق الأنشطة داخل الصف من أجل بلوغ الأهداف المحددة» [1]حيث نجدر أن العملية التعليمية تستند إلى تخطيط مسبق للمعارف والمعلومات والوّسائل المساعدة لإنجاح وتحقيق أهداف الدرس داخل الصف.

وأيضا « يحدد بعدها المعلم حاجات التّلاميذ في ضوء خصائصهم النمائية ، ويحدد الأهداف التعليمية الخاصة بموضوع معين ثمّ صياغة الأهداف، بعدها يقوم المعلم بإجراء اختبار أنشطة تلائم قدراتهم ، ويعد خطة سنوية وفصلية ويومية وأخيرًا يحدد طرائق التقويم»[2] أي فيها يتمّ التّركيز على تخطيط الدّروس اليومية أو الفصلية لاعتبارها الخطوة العملية المباشرة للتدريس، من خلال تحديد حاجات المتعلمين و خصائصهم المعرفية .

يتضح لنا أن كفاية التخطيط تجعل المعلم يتخذ الإجراءات والتدابير التي تساعده في نجاح مهنته واختيار ما يلائم قدرات التلاميذ ويتضمن كذلك الوسائل التعليمية التي يمكن استخدامها في الدرس وطريقة استخدامها.

[1] - أمحمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائي، المرجع السابق ص56.
[2] - عربيات، بير محمد، إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعليم، دار الثقافة، ط3، عمان ، ص176.

13-4-مستويات التخطيط:

تحقق نجاح العملية التدريسية أهدافها التعليمية بوضع المعلم مستويين من التخطيط هما:

13-4-1- التّخطيط طويل (بعيد) المدى: يتمثل هذا التّخطيط في إعادة المعلم لخطة سنوية يوضح فيها خطة سير العملية التّعليمية على مدار العام الدّراسي لتنظيم عملية في تنفيذ أهداف العملية التعليمية.

يتمّ هذا التخطيط « لفترة زمنية طويلة لعام دراسي وفصل دراسي، تحتوي عادة على الخطوط العريضة والمبادئ العامة الموجهة لتعليم العلوم، وتستند هذه الخطة على تصور مسبق للمعلم من حيث النشاطات التّعليمية والتجارب المعملية والمواقف التعليمية التي ستمر به خلال العام الدراسي، يجب أن يتضمن أهداف التّدريس لكل وحدة دراسية أو فترة ومنية مزودة بالأجهزة والمواد اللاّزمة للتدريس والتقويم»[1] أي الخطة السّنوية تلك الخطة التي تستغرق تنفيذها وتطبيقها طوال الفصل أو السنة الدراسية، حيث تشمل كل النشاطات والمواقف التّعليمية التي يستخدمها المعلم ويطبقها على التّلاميذ مدى عام أو فصل دراسي، لهذا توصف بأنها بعيدة المدى، وهذا ما سنوضحه في النموذج الآتي:

[1] - جورج بروان، التّدريس المصغر والتربية العملية الميدانية، ترجمة محمد رضا البغدادي، هيام محمد رضا البغدادي، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، ط 02 ، القاهرة ، 2005، ص162.

الشهر	الأهداف				الأساليب والوسائل والنشاطات	وسائل التقويم	ملاحظات
	الحصص	معرفية	مهارية	وجدانية			
الأول	الأولى الثانية الثالثة الرابعة						
الثاني							
الثالث							
الرابع							

الجدول رقم (02): يمثل نموذج موضوع لشهر كل أسبوع أربع حصص وتكرر لباقي شهور العام الدراسي.[1]

13-4-2-التّخطيط قصير المدى "التحضير اليومي":

يتمّ خلال فترة زمنية قصيرة مثل التخطيط اليومي أو التحضير الأسبوعي «ويركز على ما يقدم في الحصة الواحدة وهو يشمل جميع الفعاليات والنشاطات التعليمية التي يرغب المعلم في تنفيذها في الحصة الواحدة أو في عدد معين من الحصص» [2] أي التّخطيط اليومي يتمّ خلال فترة زمنية قصيرة من أجل درس واحد أو درسين ذلك لتجهيز مستلزمات التدريس« يقصد بها الخطة اليومية ، يضعها المعلم لتحسين أدائه لدرس واحد ، و تمتاز

[1] - جورج بروان؛ التدريس المصغر؛ والتربية العملية الميدانية؛ نفس المرجع ،ص 164.
[2] -- نفس المرجع،ص165.

الخطة اليومية بأنها تتضمن تفصيلات لكل مكون من مكونات الخطة .» [1] بمعنى التخطيط الذي يتم خلال فترة وجيزة كالتخطيط اليومي أو الأسبوعي، يوضح فيها النقاط الأساسية للدرس فهي بمثابة الدليل الذي يقود المعلم طيلة حصة الدرس .

13-4-3- أهمية التّخطيط الدراسي:

فرض التّخطيط للدرس نفسه في العملية البيداغوجية لما له من دور كبير في تحديد مكانته في النّظام التّربوي، فتتجلى أهمية التخطيط في العملية التّعلمية في كونه: « تنظيم محتوى المادة التعليمية ومستلزماته، بشكل يجعلها أكثر ملاءمة لإمكانات الطالب واحتياجاته، وتحقيق الربط المعنوي بين متطلبات المادة التعليمية، واحتياجات الطلبة واحتياجات المجتمع القائمة، والمنتظرة الأخذ بالاتجاهات التربوية الحديثة الخاصة بنظريات التعليم والتعلم، جعل عملية التعلم ممتعة للطلبة، فيقبلون على التفاعل مع الخبرات المنظمة بإيجابية ويسير دون ملل أو إحباط» [2] فتنظيم محتوى المادة التعليمية تجعل عملية التدريس عملية علمية منظمة ذات عناصر مترابطة واضحة مما يجذب المعلم كثيرا من المواقف المحرجة التي قد يتعرض لها أثناء التدريس.

تكمن أيضا أهمية التخطيط للدرس في « تنظيم الوقت وتوزيعه على الأنشطة المقررة بشكل متوازن، يوفر جو من الأمن النّفسي والتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلمين مما يدفع إلى مضاعفة بذل الجهد لبلوغ الأهداف المرجوة، بالإضافة إلى أن التّخطيط يزيد من دافعية المتعلم للتعلم» [3]

نلاحظ أن التخطيط للدرس يعطي للمعلم ثقة بنفسه، حيث يكون على دراية عامة بما سيقوم به أثناء الحصة التدريسية، ويجعل المعلم منظمًا وواعيًا ومدركًا للصعوبات والمشكلات التي تواجهه أثناء التدريس. والتخطيط للتدريس يمثل منهجًا وأسلوبًا وطريقة

---

[1] - خضير عباس جري و اخرون ، طرائق التّدريس العامة ، نفس المرجع السابق، ص43.

[2] - محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط4 ، عمان ، 2014، ص52.51.

[3] - محمد الصالح حثروبي، الدليل البيداغوجي، نفس المرجع السابق، ص57.

منظمة للعمل، كما أنه عملية عقلية منظمة هادفة تؤدي إلى بلوغ الأهداف المرسومة بفاعلية واقتدار، والتخطيط هو أحد المكونات الهامة لعلمية التّدريس، والذي يتم تنفيذه قبل مواجهة التّلاميذ.

13-4-4- كفاءة التنفيذ:

تعتبر الخطوة الثّانية من خطوات عملية التّدريس، يسعى المعلم من خلاله إلى تحويل وتنفيذ ما خطط له في المرحلة الأولى. بعد الانتهاء من إجراءات المرحلة التحضيرية «تبدأ مرحلة التنفيذ من خلال التّدريس، فيها يتم تعليم التلاميذ المهارات والقدرات والمعارف التي تنصب عليها الأهداف، يستخدم المعلم في هذه المرحلة معظم المعلومات والمبادئ والوسائل والطرق التي اقترحها في مرحلة التحضير من خلال مراحل التعلم المهاري والتغذية الراجعة»[1] تتطلب هذه المرحلة تنفيذ القرارات التي اتخذها سابقا في مرحلة التخطيط خاصة المتعلقة بالأساليب التدريسية، والاستراتيجيات ونشاطات التّعلم وكلما كان التخطيط أكثر اتقانًا كان التنفيذ أيسر. ومن أهم مهاراته ما يلي:

1-مهارات عرض الدّرس

2- تصنيف الأسئلة الصّفية

3- صياغة وتوجيه الأسئلة.

4- وإثارة الدّافعية والتعزيز.

5-مهارات الاتصال واستراتيجيات إدارة الصف ومشكلات إدارة الصّف.

من خلال هذه المهارات يدعم المعلم ويعزز وظيفته، ويحقق الشرح الجيد كما يلاحظ تفاعل طلبته مع المادة التّعليمية.

عمومًا تعتبر مرحلة التنفيذ من أهم المراحل التي يسعى المعلم جاهدًا لتحقيقها من خلالها يسعى إلى استخدام اللغة استخداما سليمًا، ربط المعلومات السابقة بمحتوى الدرس،

[1] - عفاف عثمان مصطفى، استراتيجيات التدريس الفعال، المرجع السابق ، ص44.

طرح أمثلة تخدم موضوع الدرس، الاستعانة بكافة الوسائل التعليمية والطرق المناسبة للشرح الجيد والتأكد من تحقيق هدفه وصول الفكرة إلى التلاميذ.

13-4-5- كفاءة التقويم:

يعد التّقويم التّربوي من أهم الكفاءات التي يتصف بها المعلم الكفاء، إذ يعتبر نقطة البدء للتطوير والتّحسين في مجال التربية والتّعليم على ضوئه يتم تحديد مدى نجاح أو فاعلية خطة التدريب المطبقة بشرط أن يكون مرتبط بأهداف التّدريب.

عرف في المعجم التربوي« أن عملية مستمرة تسبق العملية التّعليمية وتلازمها وتتابعها لا يقتصر على التقويم النهائي فقط الذي يتم في صورة امتحان آخر العام، تكون عملية ثباته أثناء تنفيذ المنهج وعملية إجمالية في نهاية المنهج، بحيث تكون النتائج منها هو المحصلة النهائية للتلميذ» [1] فهو عملية مستمرة مواكبة للعملية التربوي جزء لا يتجزأ منها، يسعى الى الكشف عن مواطن القوة والضعف عند التّلميذ كونه آخر مرحلة لغرض الإصلاح والتحسين.

بمعنى آخر جمع لمعلومات وجيهة سليمة، موثوق منها، وفحص درجة الملاءمة بين هذه المجموعات من المعلومات، ومجموعة المعايير الملائمة الأهداف المسطرة في البداية، أو المعدة له أثناء المسار، قصد اتخاذ القرار [2] إذ هي عملية مستمرة ومنهجية تتوخى تقرير المسار التعليمي للكشف عن مواطن القوة لتدعيمها وتثبيتها ومواطن الضعف لعلاجها، وذلك بإصدار الأحكام المناسبة.

نستنتج من خلال التّعاريف السابقة أن التقويم يساعده على تحسين و تطوير خطة التدريس، والبرنامج التعليمي التي ترمي إلى معرفة مدى نجاح أو فشل في تحقيق الأهداف العامة للمنهج، كذلك نقاط القوة و الضعف فيبقى من الخصائص الرئيسية لأي برنامج تعليمي عملية متكاملة و شاملة، يمارسها المربي يوميا للتعرف على مدى استيعاب التّلاميذ

[1]-فريدة شنان مصطفى هجرسي المعجم التربوي ،المرجع السابق ، ص37.

[2] - ينظر، سماح بن خروف ، التّقويم التّربوي ودوره في ترقية المنظومة التعليمية، المفهوم والأهداف، مجلة الدراسات الأدبية والفكرية، العدد 39، برج بوعريج الجزائر، ص117.

يعتبر الوسيلة الأساسية لتحسين أداء المعلم، تتعدد أنواعها بتعدد معايير التّصنيف وفيما يلي بعض الأنواع:

13-4-6- التّقويم التشخيصي:

يقوم به المعلم في بداية العملية التّعليمية، بغرض الكشف عن مكتسباته القبلية ومستوى التلاميذ، من خلاله يحدد نقطة البداية والطريقة المناسبة لتدريس المعطيات الجديدة. حيث «تتمّ عملية التّقويم التّشخيصي قبل بداية التعلم في أي برنامج تعليمي وهو ما يسمى أيضا بالتقويم القبلي أو التمهيدي، فيلجأ المعلم إليه لتحديد خبرات التلاميذ التعليمية قبل عملية التعليم، وتحديد الأهداف التربوية. العامة منها والخاصة، بعدما يختار المعلم الطريقة المناسبة للتدريس»[1] أي هو عملية مرتبطة بوضعية انطلاق الدرس يقصد به تشخيص معالم الوضعية، بهدف الحصول على معلومات تمكن من اتخاذ قرارات حول تعليم لاحق وتصنيف بعض جوانب سلوك التلاميذ في بداية العملية التعليمية بفرض التعرف على مدى تحكمهم المكتسبات القلبية، وتحديد نقطة البداية المناسبة.

جاء في المعجم التربوي كما يلي «ذلك التقويم الذي يهدف إلى تحديد أساليب المشكلات الدّراسية التي يعاني منها المتعلمون، وتعيق تقدمهم الدراسي»[2] حيث يستخدم التقويم لتحديد الأسباب التربوية ووضع خطة تعليمية من خلالها نلخص نقاط الضعف عند التلاميذ وتشخيصها وتعزيز نقاط القوة.

يمكننا القول أن التّقويم التّشخيصي هو إجراء عملي نقوم به بداية تعليم معين أو في بداية درس معين، يتعلق بأهداف المنتسبات السابق ليتسنى له التعرف على خبراتهم السابقة ومن تم البناء عليها سواء كان في بداية الوحدة الدراسية أو الحصة الدراسية.

[1] - سماح بن خروف، نفس المرجع السابق، ص117.
[2] - فريدة شنان مصطفى هجرسي نفس المرجع السابق ، ص62.

13-4-7-التقويم التكويني (التشكيلي):

يكون هذا التقويم أثناء الدرس أو إثر انتهاء مرحلة من مراحل الدرس أو خلالها، يقوم بدورهم في الحكم على مدى استيعاب التلاميذ الدرس، وتحديد مؤشرات القوة والضعف فيه.

فالتقويم التكويني يتمّ أثناء عملية التعليم، يهدف إلى تقديم تغذية راجعة من خلال المعلومات التي يستند إليها في مراجعة مكونات البرامج التعليمية، أثناء تنفيذها، وتحسين المهارات التربوية وكيفية تطوير البرامج التعليمية بشكل مستمر، يركز على ما أحرزه التلاميذ من تقدم وما أخفقوا فيه خلال تعلم موضوع دراسي معين، من خلاله يتم إعداد طرائق وأساليب من شأنها تصحيح الأخطاء التعليمية الفردية [1] بمعنى يسعى إلى تنمية أنشطة الدعم، وإعداد إستراتيجية للدعم التربوي حسب حاجيات المتعلمين ومتطلباتهم، ووضع الخطة الملائمة لمساعدتهم على تدارك تأخرهم

يعرف أيضا« بالتقويم الذي يصاحب تطبيق برنامج ما، ويستفاد من نتائجه في تطوير البرامج وتحسينه، ويعطي تغذية راجعة لجميع المشاركين في العملية التعليمية عن مقدار التقدم الحاصل ويستمر حتى نهاية العام الدراسي» [2] إذ يحقق التقويم التّشكيلي التعرف على تقدم تعلم التلاميذ، وعلى النقاط التي أتقنها والنقاط التي لم يتقنها مما يتطلب إعادة تدريسها أو التخطيط لمعالجتها، كما يساعد المعلم على اختيار استراتيجيات التدريس التي تلائم تحقيق الأهداف، وتلائم مستويات وقدرات التلاميذ الذين يدرسهم.

يقوم التقويم التكوين على تقويم العملية التّعليمية وتحديد مدى تقدم التلاميذ نحو الأهداف التّعليمية المنشودة ومدى استيعابهم وفهمهم لموضوع تعليمي محدد، واكتشاف الفروق الفردية بين المتعلمين ويعد عنصرا مهما في مراقبة ومتابعة التقدم الدراسي للمتعلمين، فهو نوع من الاختبارات التي يستخدمها المعلمون أثناء الممارسات التدريسية اليومية.

---

[1] -ينظر، رافدة الحريري، طرق التدريس بين التقليد والتجديد، المرجع سابق، 177-178

[2] - صلاح ردود الحارثى، التقويم المستمر من النظرية إلى التطبيق، المملكة العربية السعودية، د ط ، محافظة جدة ، بنين ، د س ، ص23.

13-4-8-التقويم الختامي:

يسمى أيضا بالتقويم الجمعي، التّحصيلي الإجمالي، النهائي، يقوم على مبدأ تقويم العملية التّعليمية بعد انتهائها، أو في نهاية كل درس أو وحدة دراسية، والغرض منه معرفة المدى الذي حققه البرنامج في الوصول إلى الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة.

يعرف بـ« ذلك التقويم الذي يهدف إلى فحص حصيلة التعلم واختبارها في نهاية كل وحدة دراسية لاتخاذ القرارات» [1] يأتي هذا النوع نمن التقويم في نهاية كل برنامج تعليمي معين يهدف إلى إعطاء تقديرات للمتعلمين تبين مدى كفاءتهم في تحصيل ما تتضمنه الأهداف العامة.

والتقويم الختامي ينصب اهتمامه على الكفاءة الختامية المنتظرة اكتسابها من طرف المتعلمين في نهاية فترة تعليمية، يرمي إلى تسيير مكتسبات المتعلم المعرفية والمهارية والوجدانية للتعرف على مدى بلوغه الملمح المستهدف في نهاية مرحلة معينة، حيث أنه حوصلة لمجمل مكتسبات ومهارات المتعلم، يؤدي بذلك وظيفة التّأهيل من ناحية أخرى، وله دور حاسم في مسار التلميذ التعليمي بقدر ما يكون التقويم التّحصيلي سليما وصادقا بقدر ما تكون التوجيه صحيحا وفعالا [2] أي ينجز بعد الفعل التعليمي و الغرض منه هو الوقوف على حصيلة مكتسبات المتعلم بالتأكد من مدى تحكمه من الموارد الضرورية لإنماء الكفاءة .

يلعب التقويم الختامي (النهائي) دورا هاما في نجاح العملية التعليمية فبدوره يحدد درجة تحقيق المتعلمين للمخرجات الرئيسية لتعلم مقررها يهدف إلى تحديد مستوى التلاميذ، واتخاذ القرارات بنجاح أو رسوب التلميذ بناءاً على تقويم العملية التعليمية بعد انتهائها يسمح بإعطاء التّلميذ درجات وتقديرات تحدد معايير انتقالهم إلى الصّف الأعلى هدا ما نوضحه من خلال الشكل التالي.

---

[1]- الحسن بواجلاين، التقويم التربوي، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، مراكش، 2013، ص03.

[2] - ينظر، الصالح حثروبي ،الدليل البيداغوجي لمرحلة التعليم الابتدائية، المرجع السابق، ص295.

	التّقويم التشخيصي	التّكويني	الإجمالي (الحتامي) (النهائي)
المزايا	– التحقق من المكتسبات ومكامن النقص – تمكين المدرس من معطيات تتيح له ما سيستثمره من مكتسبات.	–مواكبة العملية التعليمية في الوحدات الصفية الاختبار بمستوى تطور الأداء لدى المتعلم	يشمل عدة جوانب من المكتسبات معرفة المظهر الدراسي العام للمتعلم
المهام	–تقدير السمات الفردية لكل متعلم –تأهيل المتعلمين للمرحلة اللاحقة ووضع استراتيجية التعلم	– ضبط الصعوبات المعترفة للمتعلمين خلال الانجاز – يتيح للأستاذ تعديل أنشطة التعليمية لتدليل الصعوبات – يرسم معالم الخطة العلاجية	–يتيح الحكم على مدى تحقق أهداف البرنامج أو بعض أجزائه – يتيح الحكم على مكتسبات المتعلم والاقرار بتحقيق الكفاءة معه أو عدم نمائها
الأدوات	وضعية ادماجية اسئلة تطبيقية	–المراقبة المستمرة –استظهار النصوص –أنشطة صفية مثل تمارين التعرف تمارين تطبيقية	–المراقبة المستمرة –الامتحانات الموحدة الاقليمية أو جهويا أو وطنيا

جدول (رقم 03) يوضح أنواع التقويم من خلال (المزايا، المهام، والأدوات) [1]

[1] - كريمة فلاحي، مطبوعة بيداغوجية في مقياس مشكلات النظام التربوي في الجزائر ، المرجع السابق، ص55.

13-4-9-أهدافه:

نظرا لاستمرارية عملية التقويم في العملية التربوية، هذا ما جعله ذو أهداف تسعى بدورها إلى مساعدة المعلم في الحكم على درجة كفاءة استراتيجيات التّدريس وطرائقه وأساليبه التي يمارسها إذ يساعد على كشف حقيقة عمله مع المتعلمين و مدى تحقيق الأهداف التي وضعها و يبين سلامة الخطة التّربوية التي يعتمدها في التدريس فإن أهم الأهداف الرئيسية للتقويم ما يأتي:

1-«يهدف إلى تحسين عمليات التّعلم والتّعليم.

2- له دور بالغ في متابعة التقدم الدّراسي للتلاميذ.

3-تحديد مستواهم التحصيلي وتوجيههم التوجيه التعليمي» .[1]

ومن أهدافه كذلك:

1-تتبع نمو التلاميذ في جميع النواحي لتعزيز مواضع القوة ومعالجة مواقف الضّعف.

2- معرفة نوع العادات والمهارات التي تكونت عند التلاميذ نتيجة لممارستهم نشاط مهني، ونتيجة لنموهم ونضجهم.

3- الوقوف علة ما تكون لدى الطلاب من اتجاهات وتقدير.

4- يكشف أيضا عن احتياجات الطلبة وميولهم واستعداداتهم.

5- يعطي كذلك تغذية راجعة للمعلم عن مدى نجاحه وفاعليته في التدريس» [2]

يمكن القول أن التقويم يؤدي إلى معرفة وفهم التلميذ لبرنامج معين في التعليم

[1] - صلاح الدين محمود علام، القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته، المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1 ، مدينة نصر القاهرة ، 2000، ص3.

[2] - فراس السّليحي، استراتيجيات التعلم والتعليم، النظرية والتطبيق، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، 2008، د م ن ، ص420.

عن طريق وضع اختبار نقيس السلوك الفكري واللفظي الذي يتمتع به التّلميذ عند نهاية المرحلة التعليمية.

بعد عرضنا لكفاءة التقويم من أنواعها وأهدافها يمكن القول أن التقويم من أهم العمليات التي يركز عليها المعلم في تشخيص نقاط القوة والضعف عند التلاميذ، بمعنى إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النمو الذي تتحدد به تلك الأهداف، فيستمد التقويم أهدافه الأساسية في مختلف الميادين ومن مظاهر أهدافه وأهميته في المجال التعليمي نذكر دو العملية التقويمية في بناء المناهج بصفة خاصة، من أهم عوامل الكشف عن المواهب وتمييز أصحاب الاستعدادات والميول الخاصة وذوي القدرات والمهارات المميزة.

13-4-10- أدوار المعلم:

يعد المعلم الرّكيزة الأساسية في النظام التعليمي، وعليه تبنى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التعليمية، فهو بمثابة العنصر الفّعال والرئيسي في عملية تعليم وتنشئة الطلبة، فالمعلم كقائد يؤثر تأثيرا كبيرا في طلبته، فهو المنفذ الفعلي للمناهج الدراسية، وأكثر عناصر المنظومة التعليمية أهمية، فهو القائد بالمهمات والأعباء التربوية، فقد اقتصر دور المعلم في السابق على تحقيق الكفاءة التّعليمية والمعرفة ونقل المعلومات للتلاميذ، يعتمد على عملية التلقين، إذ عُد المصدر الوحيد والأساسي للمعرفة والمعلومات، أما معلم اليوم فهو يسعى جاهدًا أن يأتي بطرق تدريسية حديثة، ويعمل جاهدًا ليوصل رسالته بأحسن ما يكون، أصبح يهتم بجميع النواحي العقلية والنفسية والاجتماعية والشخصية للمتعلم، فأصبح يقوم بعدة أدوار يمكن تلخيصها في الآتي:

13-4-10-1- دور المعلم في تنظيم فضاء القسم: يساهم المعلم في تخطيط بيئة صفية خاصة تناسب المتعلمين « يلعب المعلم دورًا في تنظيم فضاء القسم، حيث يختار المكان المناسب لكل التجهيزات التربوي ويرتبها بطريقة منظمة، ففيما يخص ترتيب الطاولات يرتبها حسب خصوصيات المتعلمين المتمثلة في الطول، والقصر والذين يعانون من ضعف البصر والسمع، ويراقب جلسة المتعلمين ويحرص أن تكون جلستهم صحيحة خاصة أثناء

أنشطة القراءة والكتابة والرسم» [1]، يحرص المعلم على تنظيم بيئة صفية من خلالها يصبح القسم ورشة تعلم حقيقية، يحتوي على جميع الوسائل التي يحتاجها المعلم في عمله، يهدف تشجيعهم على العمل.

يشمل هذا الدور« على مجموعة من القرارات التي تعيق تنفيذ السيطرة في حجرة الدراسة مثل وضع القوانين والإجراءات لنشاطات التّعلم، وتقع على عاتق المدرس مسؤولية تنظيم حجرة الدّراسة، مقاعد وإعلانات ولوحة بيانات ولوحة اقتراح، وكتب إضافية وخارجية لتشجيع الاطلاع».[2]

يعد هذا الدور الأول والأساسي للمعلم، وتحقيقه من المبادئ الأولى لنجاح العملية التعليمية، فمن المعروف أن إدارة وتنظيم القسم من الإجراءات والتنظيمات التي يقوم بها المعلم لتوفير بيئة دراسية تخدم عملية التعلم الفّعال، والعناية بالمظاهر المادية للقسم، ويهتم أكثر بالمراحل العمرية للتلميذ وسماته الشخصية، وتنمية الانضباط الذاتي للتلميذ واحترام أنظمة القسم.

13-4-10-2-دور المعلم كخبير وماهر في مهنة التّعليم:

يسعى المعلم دائما لاختبار الأساليب والتّقنيات الحديثة المناسبة لنقل الخبرات والمعلومات إلى طلابه فمن خلال هذا الدّور يقوم بتصميم خبراته التّربوية ونشاطاته التّعليمية التي يقدمها لطلابه، ليتمكن بشكل فعال في تحقيق الأهداف التربوية الختامية المرجوة.

يتمثل دور المعلم في كونه متخصصا أو خبيرا تعليميًا أي هو الشخص الذي يخطط التّعلم ويرشده ويقومه، ويعتبر دورًا جوهريا له، حيث يجب على المعلم أن يضع قرارًا مسبقا يحدد فيه ماذا يعلم؟ وما المواد التّعليمية المستخدمة واللاّزمة لعملية التدريس؟، وما طريقة التدريس التي تناسب المحتوى المختار؟، هذه القرارات تعتمد على عدد من الحقائق تشمل

[1] - ينظر، لاصب لخضر، الجامع البيداغوجي في التّشريع المدرسين أخلاقيات مهنة النظام التربوي، ط 2017، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، المدينة الجديدة، تيزي وزو، ص155.

[2] - أبو عبرة أحمد، حديد يوسف، سوسيولوجية المدرسة والمعلم في الجزائر ، مجلة أفاق علمية ، العدد 1 ، 2019 ، المركز الجامعي لتامنراست ، ص438.

تحديد الأهداف ونظريات التعلم والدافعية وقدرات وحجات التلاميذ ومعرفة لشخصيته وسماته الخاصة والأهداف التدريسية بشكل مجمل، فالتلميذ ينتظر من المعلم كل الإجابات حول المواضيع المدروسة في الصف [1] أي يسّعى المعلم من خلال هذا الدور للنمو المهني، والتّطور والتجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة و المتجددة ، له تأثير علي مستقبل المتعلم حيث يبعث فيهم روح البذل و العطاء ،الاكتشاف و الاجتهاد و التفوق و التميز .

13-4-10-3-دور المعلم ومسؤوليته في إدارة طريقة المناقشة:

يتحمل المعلم مسؤولية نجاح المناقشة، وبلوغ الأهداف المنشودة ذلك من خلال اطلاعه بالمسؤوليات التالية مساعدة التلاميذ في عدم الخروج عن موضوع المناقشة، وسيرها نحو الأهداف المتفق عليها من خلال اختيار أسلوب جيد لطرح الأسئلة التي تثير تفكير التلاميذ وتدفعهم للبحث والسؤال والتحليل والإبداع، فأسلوب طرح الأسئلة من الطرق الفعالية في دفع التّلاميذ إلى التفاعل الإيجابي مع المعلم ومساعدتهم على استيعاب وإدراك المادة التعليمية المقدمة لهم، فالطريقة الجيدة لطرح الأسئلة تعد فن من الفنون الجميلة في التّدريس وجوهر التفاعل الايجابي بين المعلم وتلاميذه [2] أي يحثّ هذا الدور التلاميذ على المشاركة في النشاطات الصّفية، وتشجيعهم وجذب انتباههم للمشاركة والمناقشة والتأكد من فهم التلاميذ وتحليلي نقاط الضّعف.

13-4-10-4- دور المعلم في إثارة الدّافعية للتعلم:

يتعلق بدوره في تحفيز دافعية المتعلم حتى لا يصبح الصف مكانًا يبعث على الملل وتشتت الانتباه وكذلك فإن من المتوقع من المعلم أن يبحث عن الأنشطة والوسائل والطرق التي تشدّ انتباه التّلاميذ وجعل المادة الدراسية على درجة عالية ومراعاة خصائصهم وحاجاتهم النهائية.

---

[1] - ينظر،عفاف عثمان مصطفى، استراتيجيات التدريس الفعال ، المرجع السابق ، ص98.

[2] - ينظر، رافدة الحريري، طرق التّدريس بين التقليد والتجديد، ،المرجع السابق ص74-75-76.

قدورة يتمثل في « تدريب الطلبة على ربط تفكيرهم بطرق تعلمهم ودافعيتهم، وعملية ضبط الأفكار ووعيها، وإدراك عملية تدفعها، وإيجاد الفرص المناسبة للمتعلم لتحقيق تعلم ذي معنى وهادف، وذلك عن طريق إظهار ميولهم للتعلم والنمو، وتحمل المسؤولية للتعلم الذي يحققونه، كما يشجع التلاميذ لاستغلال قدراتهم بفاعلية لتجنب الآثار السلبية التي قد تترتب عن مواقف التعلم مثل الملل، الخوف، الفشل، الانسحاب» [1] فتمثلت الغاية الكبرى من هذا الدور في إثارة دافعية الدارسين للتعلم الجيد، ويتحقق ذلك من خلال تهيئة المعلم جوا ملائما للتعليم ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، وتعزيز إجابتهم وربط أهداف الدرس بحاجات التّلاميذ.

13-4-10-5-دور المعلم كناقل للمعرفة:

يعتبر المعلم في هذا الدور بمثابة المزود والناقل الأول للمعرفة، وهو الذي يضمن عملية تلقي المعلومات المختلفة بالشكل الصحيح، وذلك بالاستعانة بالكثير من المصادر والوسائل مثل المناهج الدراسية، وإرشادات التّعليم وتنوع أساليبه في التعليم لتشمل التعليم القائم على المشاريع والتجارب العلمية والتعلم الجماعي، أصبح دور المعلم في هذا المجال مساعدًا التلاميذ في عملية التّعلم والتّعليم إذ يساهم التلاميذ في الاستعداد للدروس والبحث والدراسة مستنيرين بإرشادات وتوجيه معلمهم الكفء الذي يعي الأساليب التقنية وتكنولوجيا التعليم ولديه القدرة والمهارات الهادفة في معاونة الطلاب على توظيف المعرفة في المجالات الحياتية المتنوعة هذا إضافة إلى قدرة المعلم على صياغة الأهداف الدّراسية والتّربوية والعمل على تحقيقها من خلال الدّرس [2] .

يعد المعلم في هذا الدور المصدر الرئيسي للمعرفة، يسعى لتسيير عملية التّعلم بتهيئة الجو الملائم للعملية التعليمية، ورفع الروح المعرفية للطلاب بإرشادهم وتوجيههم وتشجيعهم على التعلم، بإعطاء ملاحظات تضيف للدرس معلومات جديدة وأفكار وآراء، بمعنى أن

[1] - يوسف قطامي،.نايفة قطامي، سيكولوجية التعلم الصفي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، د م ن ، 2000، ص273.
[2] - ينظر، حضير عباس جري وآخرون، الجودة في إعداد وتدريب المعلمين وتطويرهم، المرجع السابق، ص50-.60.

المعلم دور أساسي في نقل المعارف والخبرات التي تؤدي إلى زيادة نمو في تعديل السلوك وتنمية مهاراتهم.

13-4-10-6-دور المعلم كمرشد نفسي وتربوي:

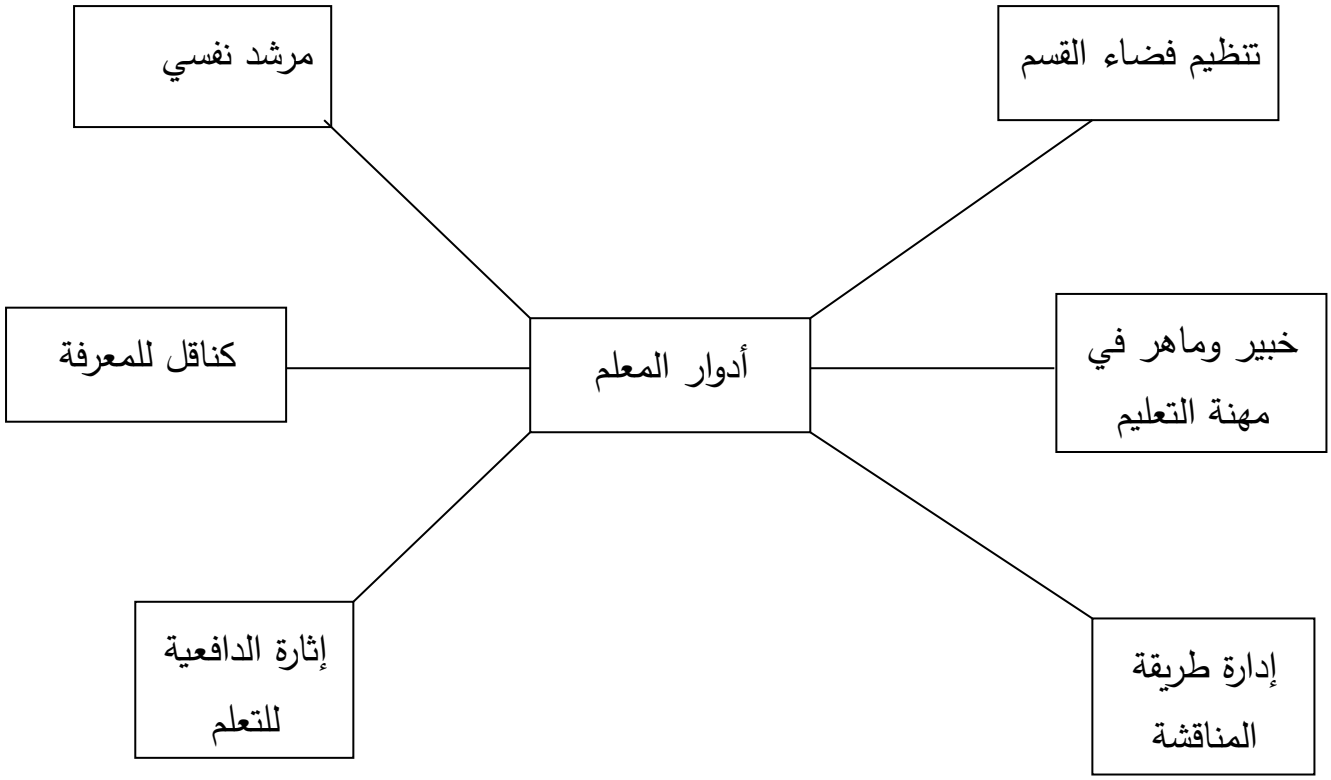
يعد المعلم أقرب شخص إلى الطلاب في المدرسة له دور كبير في التّعرف على حالات طلابه واكتشاف المشكلات التي تعوقهم على التحصيل الدراسي المنشود والتوافق الشخصي والاجتماعي المرغوب، فالمعلم معني بالقيام بالواجب التربوي تجاه الطلاب، ومن أهم ما يفعله المعلم مع طلابه اكتشاف حالات الطلاب ومشكلاتهم المعوقة والصعوبات التي تطرأ عليهم ويضع لهم حلول المناسبة فعلى المعلم المرشد أن يطبق بعض الاختبارات النفسية على تلاميذه للتعرف على قدراتهم ومزاياهم فما هي أهم أدوار ومهام المعلم المرشد النفسي؟

يبرز دور المعلم أنه مرشدًا تربويًا في مساعد تلاميذه على تطوير قدراتهم وإمكاناتهم، واكتشاف كفاياتهم الخاصة باعتبارها أكثر توافقًا مع دوافعهم الحقيقية، ومن جانب آخر، فإن إعداد التلاميذ لانخراطه في الحياة الاجتماعية مثالا في عصر العولمة وثورة الاتصال والمعلومات، يتطلب من المعلم تدريب التّلاميذ على العمل الجماعي والضبط الذّاتي الذي بدونه تتبدد المواهب، ويبرز دور المعلم في التأكيد على النظام كنمط إيجابي للسلوك واحترام الآخرين [1]، ينبغي أن يكون المعلم حساسا للسلوك الإنساني، وأن يعد المسؤولية وبناء العقول، وخاصة عندما تعترض المشكلات السلوكية طريق تعلم التلاميذ ونموهم، وعليه يمتلك مهارات تكوين علاقات إنسانية طيبة، كما يجب عليه أن يستجيب بشكل ايجابي عندما تعيق انفعالات التّلاميذ تعلمهم.

نلاحظ في الأخير أن المعلم المرشد محور العملية التّربوية والإرشادية، فالتعليم والتربية والإرشاد التربوي والنفسي عمليات متكاملة بعضها يكمل بعضًا، إذ أصبح وظيفته ودوره

[1] - ينظر، خالد صلاح حنفي محمود، أدوار المعلم المستقبلية في ضوء متطلبات عصر اقتصاد المعرفة –دراسة تحليلية- كلية التربية، جامعة الإسكندرية، العدد 05، 2016، ص131.

الأساسي في تنمية التّلميذ من الناحية النّفسية والعقلية إذ أخذ يهتم بالمشاكل الفردية والجماعية التي تواجه التّلميذ (الطالب) والعمل على حلّها بصورة مناسبة ما يحقق له التوافق النّفسي والتّربوي، فنلخص من خلال المخطط الموالي أدوار المعلم:



المخطط رقم 01 يمثل أدوار المعلم*

يتضح لنا أن للمعلم دور فعال في تسيير عملية التّعليم، وهو محور العملية التّربوية فأصبح أول الراشدين الذين يتعامل معهم الطفل خارج نطاق الأسرة مباشرة، بحيث يتوقف تكيفه وتقبله للوضع الجديد على مدى كفاءاتها، وعليه أن يكون على وعي تام لمسؤولياته ليتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة في التّربية والتّعلم. ويكمن دوره حسب ما تطرقنا إليه جعل التّلميذ عنصرًا وطرفًا فاعلاً في العملية التّربوية، تنمية قدرات المتعلمين، تحليل أخطاء

* المخطط من انجاز الطالبتين.

التلاميذ وفهمها وقبولها باعتباره مصدر للتعلم والتقويم وتحسين المستوى بتشجيع المتعلم على التنظيم الذاتي لتعلمه ودمج واستغلال تقنية المعلومات والاتصال في التعليم، كما أن إتقان المعلم لأدواره من أهم العوامل اللاّزمة لنجاح مهامه التّعليمية.

14- خصائص المعلم:

يعد المعلم مربي الأجيال، وأحد أهم أجزاء العملية التّعليمية التّعلمية ومفتاح الرئيسي لنجاحها، هذا ما دفع العديد من الباحثين إلى دراسة الخصائص التي تميز بها المعلم الفعال، فأشارت الدراسات التربوية إلى وجود علاقات إيجابية بين امتلاك المعلم لعديد من الصفات الشخصية والجسمية والعقلية التي تسمح بدورها بتحقيق الأهداف التربوية المرجوة، وإحداث أثر بالغ في شخصيات الطلبة ومن هذه الخصائص نجد:

14-1-الخصائص الجسمية:

يقوم المعلم بوظيفته إذا توفرت فيه الصحة الجيدة، فالمعلم المريض لا يستطيع أن يقوم بوظيفته على أكمل وجه، ويكون نشطا كثير الحيوية، ما يدفعه للقيام بواجباته الكثيرة فهو نموذجا لتلاميذه.

ينبغي أن « يتمتع المعلم بصحة جيدة، وأن يكون سليم البنية والحواس، خاليًا من العيوب والأمراض المزمنة أو الخطيرة التي تعوق أداءه لمهمته على خير وجه» [1]، فالهيئة الخارجية للمعلم تعتبر قضية أساسية لقيامه بواجبه، وعليه أن يكون سليم الصحة خالي من الأمراض لأداء مهامه بنجاح.

ويجب أن يخلو جسم المعلم من العاهات الظاهرة، بما فيها العاهات التي تؤثر على حالته الصحية العامة، ومن أمثلة ذلك عيوب اللسان والفم التي تؤثر في النطق وفي مخارج الكلمات، والعيوب الخاصة يحاشي السّمع والنّظر فمهنة التّدريس تعتمد على التفاعل اللّفظي بين المعلم والطلاب، وهو ما يتطلب سلامة هذه الحواس، فمن المعروف أن المعلم بتعرض للفحص الكامل من قبل طلابه، هذا ما يجعلنا نفضل أن يكون المعلم متناسق المظهر،

[1] - عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطور المهني للمعلم، المرجع السابق، ص396.

بشوش الوجه [1]، ينبغي على المعلم أن يتمتع بصحة جيدة يخلو جسمه من الأمراض المزمنة والخطيرة، فالتعلم مهنة تتطلب جهدًا بدني كبير، هذا ما يجعلنا تدعو إلى الصحة الجيدة والدائمة للمعلمين.

14-2-الخصائص الشّخصية:

يعد المعلم المسؤول الأول عن التلاميذ داخل الصف الدراسي، لذا يستوجب عليه أن يتمتع بمجموعة من الخصائص والسمات الشخصية التي تتعلق بشخصيته وطبيعته التي تميزه عن غيره، تختلف هذه الصفات من معلم إلى آخر يتسبب تباينا واضحًا في القدرات العامة لكل معلم، وعلاقتها بالتحصيل العلمي الناجح من أهمها ما يلي:

قوة الشخصية:

يتمتع المعلم بقوة شخصيته وله القيادة السليمة لتلاميذ صفه، وقد يؤثر ذلك على شخصية تلاميذه ويتخذه قدوة له في مظهره.

فالقوة الشخصية « تعد من أهم خصائص المعلم الكفء حيث يستطيع التحكم في سلوكه عند الغضب، ألا يستخدم قوته الجسمانية في التعامل مع التلاميذ، وأن يتريث قبل إصدار الحكم أو عقاب تلاميذه، ويتميز بالاتزان الانفعالي والقدرة على معادلة الأمور، والأمانة والشجاعة الأدبية والصبر والصدق والمسؤولية والتعاون مع الآخرين، ويكون نموذجًا يتحدى به طلابه في سلوكياتهم داخل حجرة الدرس وخارجها».[2] قوة شخصية المعلم مهمة للغاية لنجاح العملية التعليمية التعلمية ،من حيث انضباطه داخل الفصل ،و قدرته على التعامل مع جميع التلاميذ و تحقيق العدل بينهم ، و معرفة لأدواره و القيام بها على أكمل وجه .

[1] - ينظر، شمس الدين فرحات الفظي، أسس ومهارات المعلم الناجح، كيف تكون معلما ناجحًا ، دار النشر مكتبة الأنجلو مصرية ، ط 1 ، القاهرة جمهورية مصر العربية،ص 16.

[2] - مصطفى عبد السمع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، نفس المرجع السابق، ص95.

الحماس:

يتوفر لدى المعلم الحماس في التّعليم و يقبل على تلاميذه بحب و دافعية ، حيث يتعامل مع التعليم ليس كمهنة و حسب و إنما كمهمة إنسانية تتطلب منه كل محاولة جادة لتطوير العمل التعليمي المرتبط به « تشير بعض الدلائل إلى مستوى حماس المعلم في أداء مهمته التّعليمية يؤثر في فاعلية التعليم على نحو كبير، فقد بينت بعض الدّراسات وجود ارتباط إيجابي بين حماس المعلم ومستوى تحصيل طلابه، كما بينت أن الطلاب أكثر استجابة نحو المعلمين المتحمسين ونحو المواد التي تقدم على نحو حماسي»[1] فعلى المعلم أن يكون لديه الحماس لموضوع الدرس الذي يشرحه ويخططه وفق حاجات التّلاميذ يؤدى إلى رفع مستوى التحصيل الدراسي لدى المتعلمين .

تمثل الخصائص الشخصية والعلمية للمعلم في المرحلة الابتدائية من العوامل الحاسمة في نجاح التّعليم، فشخصية المعلم توفر القدر اللاّزم من الكفاءة التي تؤهل المعلم إلى النجاح في عمله.

14-3- الخصائص العقلية والنّفسية:

تساعد الصفات العقلية المعلم على أداء دوره على أكمل وجه، وينبغي أن يتمتع بقدر جيد من الذكاء سوآءا الفطري أو المكتسب، تمكنه من أداء وظيفته خير الأداء، « يتمتع المعلم بقدر مناسب من الذكاء الذي يمكنه من التّصرف بسرعة ولباقة في المواقف الصعبة، ومساعدة تلاميذه على النمو العقلي، والإلمام بالثقافة العامة لمجتمعه والثقافة العامة في مختلف مجالات ومعرفة مصادر المعرفة المختلفة، وكيفية الحصول على المعلومات والمعارف إضافة إلى قدرته على إثارة عقول التلاميذ وتنمية حيالهم، وتوسيع مجالات اهتمامهم» [2] أي هو الهدف الأسمى للتعليم هو زيادة الفعالية العقلية للتلاميذ، ورفع مستوى

[1] - مصطفى عبد السمع، سهير محمد حوالة، إعداد المعلم تنميته وتدريبه نقس المرجع السابق، ص 96.
[2] - عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطور المهني للمعلم، المرجع السابق ،397

كفاءاتهم، فيجب أن يكون للمعلم قدرة عقلية تمكّنه من مساعدة تلاميذه على النمو العقلي، ويعرف ما يعلّمه أتم المعرفة ويتّصف بالاتزان الانفعالي محبا لمهنته ولتلاميذه ولمجتمعه.

يجب أن يكون المعلمون على اختلاف مستوياتهم العلمية والعملية على نصيب من الذكاء بدرجة كافية لتسهيل مهمته في التدريس واستيعاب الموضوع الذي يقوم بتدريسه، وقدرته على شرحه وتوضيحه للمتعلمين.

14-4-الخصائص المعرفية:

تشكل الخّصائص المعرفية جانبا واحدا من خصائص المعلمين التي تؤثر في فاعلية أعماله، واستشارة الطلبة، وتوجيههم نحو عملية التعلم يمكن تصنيف الخصائص المعرفية للمعلم الفعال على النحو التالي «الإعداد الأكاديمي للمعلم مرتبط ايجابيا بفعالية التعليم، وفي هذا المجال أن المعلمين الذين يتفوقون في ميدان العمل هم المعلمون المؤهلون مهنيا وأكاديميا» [1] أي تعتبر الخصائص المعرفية من أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في المعلم الفعال، وإعداده أكاديميا له أهمية كبيرة في إنجاح العملية التّعليمية وفاعلية التعلم.

وكذلك يستلزم الاستعداد المهني للمعلم الناجح استعدادا فطريا، فيختلف هذا الاستعداد من معلم لآخر، فالمعلم الكفء يولد ومعه صفات خاصة تؤهله لمثل هذه المهنة فهناك مقولة متداولة تتضمن "المعلم يولد معلمًا" [2] فعلى المعلم أن يكون له المعرفة الكاملة لمادة تخصصه و يستوعبه أفضل استيعاب و يكون شديد الرغبة في معارفه و تجديدها و قدرته على التوقف بين الأفكار و المستوى العقلي للتلميذ ، يختلف استعداد المهني من معلم إلى أخر فالمعلم الجيد له كل المؤهلات التي تجعله معلما كفء .

[1] - سامي محمد ملحم، سيكولوجية التعلم والتعليم، الأسس النظرية والتطبيقية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ، ط2، 2006،د م ن ص460.

[2] - ينظر، مهند عبد الكريم خلف وآخرون، سمات المعلم والمعلمة وعلاقته بالمهارات التعليمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، المرجع السابق ، د ص

نستنتج من خلال ما سبق أن خصائص المعلم تتوسط بينه وبين التلميذ بواسطته يؤدي المعلم وظيفته خير الأداء، ولها دورًا هامًا في تطوير قدرات الطالب المعرفية والعلمية، فتختلف هذه الخصائص من معلم إلى آخر بدورها تحدد نجاح عملية التّعليم.

15-مكانة المعلم في العملية التربوية:

تبوأ المعلم مكانة رفيعة في العملية التعليمية، نظرا لدوره الكبير الذي يقوم به، فهو الدعامة الأساسية في تشكيل شخصية المتعلم، وتطوير العملية التّعليمية التعلمية، ولأهم عنصر في التنظيم المدرسي وتتجلى مكانته في كونه قائد العملية التربوية ومخطط لها، وعليه يتوقف نجاح التّربية في تحقيق أهدافه.

يعتبر المعلم الركيزة الأساسية في النّظام التعليمي وعليه تبنى جميع الآمال المستقبلية التي تهدف إلى تحسين العملية التّعليمية، فهو بمثابة العنصر الفّعال والرئيسي في عملية تعليم وتنشئة الطلبة، فالمعلم كقائد يؤثر تأثيرا كبيرا في طلبته، وهو عنصر مهم في التّعليم، فيخطط للدرس ويضفي على الكتاب والوسائل والتّجهيزات ما يكمل نقصها إذا كان ثمة نقص، فتطور المناهج والطرائق والأساليب التعليمية والتقويم يعتمد على كفاية المعلمين ووعيهم وإخلاصهم في أدائها [1] أي يعتبر المعلم عامل نجاح العملية التّربوية، لما يخطي من مكانة متميزة في المنظومة التربوية، وتوجيه المتعلمين وإرشادهم، فهو المسؤول على العملية التعليمية، وإن فاعلية أي نظام تربوي يعتمد أساسًا على نوعية المعلمين الذين يقومون بالتّدريس.

[1] - ينظر، بدرية المفرج وآخرون، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيا وزارة التربية الوطنية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، سنة 2006-2007، ص13-14.

خلاصة الفصل :

يأتي اكتساب المعلمين للمهارات والكفاءات والقدرات العقلية والبيداغوجية عن طريق إتباع سياسة تكوينية بيداغوجية، فرضتها التّطورات العلمية والتّربوية، التي تحدث في وقتنا المعاصر. فإذا أردنا تعليما متقدما وراقيا فلابد من إعداد وتكوين معلما على أكمل وجه خاصة في المرحلة الابتدائية، لاعتبراها الأساس في العملية التّعليمية، وتكوينه وفق محتويات متنوعة تشمل كل من الثقافة العامة والمعارف الأكاديمية والبيداغوجية بغرض التعمق في المادة الدّراسية.

يسعى المفتش التّربوي جاهدا إلى اعداد وتكوين الأستاذ الجديد في الميدان لاكتسابه الأساليب التّعليمية والمهارات التدريبية والكفاءات المهنية التي يحتاجها أثناء أدائه لمهامه التّعليمي داخل الصّف الدراسي وخارجه، من خلال الزيارات الصفية للمعلمين داخل أقسامهم والندوات التدريبية بهدف الارتقاء بالتحصيل العملي والرفع من مستواهم.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الجاني الميداني للدراسة

I-إجراءات الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

1- هدف الدراسة الاستطلاعية.

2- منهج المتبع في الدراسة.

3- عينة الدراسة.

4- مجال (حدود) الدراسة.

5- أدوات الدراسة الاستطلاعية.

6- أدوات تحليل البيانات.

II- عرض وتحليل نتائج الفرضيات.

1- تحليل البيانات.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.

III-ملخص الفرضيات.

- ملخص الفرضية الأولى.

- ملخص الفرضية الثانية.

- ملخص الفرضية الثالثة.

IV- النتائج العامة.

تمهيد:

يعتبر الجانب الميداني في الدّراسات الاجتماعية والإنسانية من أهم الخطوات الأساسية لتفعيل نتائج البحث ما من شأنه إضفاء المصداقية والتّحقق من الفرضيات المعلنة مسبقا، إما بالإثبات أو النفي من خلال هذا الفصل سنقوم بعرض البيانات ومناقشة وتحليل النّتائج المتوصل إليها، انطلاقا من الزّيارات الميدانية في المدارس الابتدائية، ومركز تكوين المعلمين الجدد "أزيب حمد1"، ولاية تيزي وزو.

بدءا بالمقابلة والملاحظة مع بعض المعلمين ومفتشي المرحلة الإبتدائية والاستبيان الموزع إليهم، للإجابة على تساؤلات الدراسة اعتمدنا على التّكرارات والنسب المئوية، التّحليل والاستنتاج.

1-هدف الدراسة الاستطلاعية:

يمثل الهدف من القيام بالدراسة الاستطلاعية من: التّعرف على عينة الدراسة المتمثلة في المعلمين الجدد، ومدى تأثير التّكوين البيداغوجي على مهنة التّعليم في المرحلة الابتدائية ودور المفتش التربوي في تكوين وإرشاد المعلمين الجدد، وحساب الصّدق والثّبات لأداة الدراسة (الاستبيان).

2-منهج الدراسة:

موضوع البحث وطبيعة الدّراسة تفرض على الباحث استخدام منهج دون آخر، يمكنه من دراسة الموضوع دراسة علمية، فتحديد المنهج المتبع من الخطوات الضّرورية والمهمة لتوضّيح الطريقة المتبعة في هذه الدراسة للوصول إلى الإجابة عن الأسئلة المطروحة، وانطلاقا من أهداف الدّراسة والبيانات المراد الحصول عليها لتحديد أثر التكوين البيداغوجي على المعلمين الجدد، سيتم استخدام المنهج الوصفي التّحليلي، الذي يناسب موضوع بحثنا لجمع الحقائق والوصول إلى نتائج المتعلقة بالظاهرة المدروسة وتحليلها تحليلا دقيقا.

3-عينة الدراسة:

ضمت عينة الدراسة الإِستطلاعية 27 معلما في المرحلة الابتدائية من مجتمع متجانس، إذ يتكون من ثلاث أساتذة جدد من تخصص لغة عربية والباقّية من تخصصات مختلفة، بحيث تم اختيار عينة الدّراسة بطريقة قصدية بعد الاتصال بالسادة المفتشين تم توجيهنا إلى ابتدائيات تواجد المعلمين الجدد، بعد تم الاتصال بالمعلمين المعنيين بالدراسة لضبط مواعيد الزّيارات من أجل جمع المعلومات اللازمة.

4-مجال (حدود) الدراسة:

4-1- المجال المكاني:

تمّت الدّراسة في بعض المدارس الابتدائية، ومركز تكوين المعلمين الجدد "أزيب حمد1" بولاية تيزي وزو.

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من معلمين المدرسة الابتدائية بولاية تيزي وزو منها:

المدرسة	المكان
- عامر سعيد 1	بذراع بن خدة
- أوقاسي بوعلام	تيزي وزو
- أحمد عباس	بتدمايت
- بوزقان	بتيزي وزو
- حوشين	بتيزي وزو
- أعمر بايو	بتدمايت
- الشهيد محمد سعيد يوسف	بواقنون
- تاعونين	بواقنون

4-2- المجال الزّمني:

دامت الدّراسة الإِستطلاعية من 23 أكتوبر 2019 إلى 10 مارس 2020 بالتجزئة بسبب إضراب معلمي المرحلة الابتدائية أيام الاثنين والثلاثاء، أما في مركز تكوين المعلمين الجدد أعزيب أحمد" بولاية تيزي وزو. من 14 سبتمبر إلى 17 سبتمبر 2020.

5-أدوات الدّراسة الإِستطلاعية :

تمثّلت أداة الدّراسة الإِستطلاعية في مقابلة وملاحظة بعض المعلمين الجدد في المرحلة الابتدائية من مختلف التّخصصات الجامعية لملاحظة طريقة تقديمهم للدرس، ومدى استفادتهم للتكوين البيداغوجي. وكيفية معاملتهم مع تلاميذهم.

وإعداد استبيان موزع لهم لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا، علما أننا وزعنا 27 استبيانا وجمعنا فقط 20 منها، ذلك لرفض بعض المعلمين الإجابة عنه.

5-1- المقابلة الخاصة بالمعلمين الجدد:

تمّ الإِستعانة بها بشكل كبير من أجل الوصول إلى أحسن النتائج وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات مباشرة من طرف المعلمين تمت المقابلة مع أربعة معلمين.

حيث تتيح لنا الفرصة للتعرف على واقع التّكوين البيداغوجي في المرحلة الابتدائية، ومن أهم الأسئلة التي طرحت في المقابلة هي:

1- ما هي التغيرات التي أحدثتها عملية التّكوين؟

2- ما الهدف من كل عملية تكوينية تلقيتموها؟

3- هل البرامج التكوينية زودتك بمعلومات تساعدك في فهم المنهج الدراسي ومحتوياته والتنوع الدراسي؟.

***إجابات المعلمين وتحليلها:**

- إجابات المعلم الأول:

السؤال1: التّعرف على المناهج الجديدة .

السؤال 2: اِقتراح بعض الحلول للمشاكل الدراسية، الإلمام بطرق التدريس المناسبة.

السؤال 3: لم تمد البرامج التكوينية لمعلومات كافية.

السؤال4: تخصص العلمي تسير واقتصاد لم يساعدني في تدريس المواد الأدبية كاللغة العربية ،التعبير الكتابي ، والشّفاهي.

- تحليل إجابات المعلم الأول:

بعدما تطرقنا إلى إجابات المعلم الأول نلاحظ أن المعلم كان تخصصه غير اللّغة العربية، تخصص تسيير واقتصاد، حسب إجابته نستنتج أنه لم يستفيد كثيرا من خلال البرامج التكوينية المقدمة لهم، يدل ذلك في إجابته على السؤال الثالث.

- إجابات المعلم الثاني:

السؤال1: الإلمام بالمناهج.

السؤال2: كل عملية تكوينية وموضوعية.

السؤال3: الثّقة بالنفس، والإلمام باستراتيجيات التدريس.

السؤال4: تخصص لغة عربية، نعم ساعدني في مهنة التدريس في المرحلة الابتدائية خاصة أن جميع المواد تدرس باللّغة العربية، وكان التّعليم ضمن مجال تخصصي.

- تحليل إجابة المعلم الثاني

نستنتج من خلال إجاباته أنه استفاد كثيرا من التّكوين الذي خضع له، وساعده في مهنة التّدريس.

- إجابات المعلم الثالث:

السؤال1: التّعرف على بعض المصطلحات الجديدة في التّعليم

السؤال2: لو كان التّكوين نظري وتطبيقي في نفس الوقت كان أفضل.

السؤال3: عدم زيادة إلمامنا بمتطلبات كل مادة وخصائصها وكيفية تحقيق الكفاءات سوآءا عرضية أو شاملة.

السؤال4: تخصّص علوم مالية وعلوم بنكية، فهو لا يخدم التعليم في المواد الأدبية، فالتّكوين الذي .تلقيته لم يساعدني في تدريس المواد الأدبية.

- تحليل إجابة المعلم الثالث:

نلاحظ من خلال إجاباته أنه لم يزوّده التكوين بمعارف جديدة في كيفية تدريس المواد الأدبية علما أنه تخصّص في علوم مالية وعلوم بنكية فمن وجهة نظره استفاد فقط لتعرفه على بعض المصطلحات التي تخدم التّعليم.

- إجابات المعلم الرابع:

السؤال الأول: فهم المحتويات والطرق التّدريس، اكتساب مهارات جديدة.

السؤال الثاني: كيفية تنشيط العملية التّعليمية التّعلمية وضبط القسم، التّعرف على مجموعة الحقوق والواجبات المتعلقة بالمتعلم.

السؤال الثالث: شرح مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتّعليم مع تعلم مختلف التفاصيل حول كيفية تسيير حصص الدرس والمناقشة مع الزملاء في مختلف المشاكل التي تجتاحنا في الميدان وكيفية التصدي لها.

السؤال الرابع: تخصّص علم النفس التّربوي زودني بالمبادئ والأسس والنّظريات التي تتحكم بالعملية التعليمية التعلمية، من أجل فهمها، ومعرفة أنواع التقويم المناسبة في المواقف التّعليمية المختلفة ومراعاة الفروق الفردية للمتعلمين.

- تحليل أجوبة المعلم الرابع:

التكوين البيداغوجي الذي تلقاه المعلم الرابع ساعده في فهم المادة التّعليمية، والرفع من مستواه، وتطوير قدراته، وساعده تخصصه في التأقلم مع متطلبات العمل.

5-2- الملاحظة: ملاحظة أثر التّكوين البيداغوجي على المعلمين في المرحلة الابتدائية.

اعتمدنا على الملاحظة في بحثنا لأنها تسمح بملاحظة الظاهرة المراد دراستها في ميدان البحث بدقة، كما تمكننا من جمع البيانات ومعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا، حيث قمنا باستخلاص بعض الملاحظات المتعلقة بالأساتذة الجدد.

ذلك للوقوف ميدانيا على مختلف الممارسات التي يقومون بها داخل الصّف ومدى إستفادتهم من التّكوين البيداغوجي الذي خضعوه وتطبيق مكوناته أثناء أدائهم لعملهم، تمّ تسجيل بعض الملاحظات الأساسية والإِعتماد عليها كأداة من أدوات جمع البيانات.

من خلال ملاحظاتنا لأداء بعض المعلمين لأدوارهم داخل القسم لاحظنا اختلاف بينهم ويمكن تقسيمهم إلى مجموعتين:

***المجموعة الأولى:**

تهميش بعض التّلاميذ والتّعامل فقط مع المجتهدين، عدم انتباه بعض التلاميذ وانشغالهم بأمور خارج الدرس دون دراية المعلم ، عدم تمكّن المعلم من اللّغة العربية الفصحى، عدم مراعاة الفروق الفردية في القسم.

***المجموعة الثانية:**

ربط موضوع الدرس بأمثلة من الواقع، تصحيح أخطاء الكتابة والقراءة لبعض التّلاميذ، تصحيح كراريسهم ، تعامل مع جميع التلاميذ ،تذكير التلاميذ بالدرس السابق، تعزيز إجابات المتعلمين، إثارة دافعيتهم نحو التّعليم. تصحيح نطق الكلمات .

***تحليل ملاحظة المجموعة الأولى:**

نستنتج من خلال هذه الملاحظات عدم قدرة المعلم في تطبيق محتوى التّكوين من خلال إهماله وعدم ميلهم للمتعلم ودوره السلبي في عملية التّعليم.

***تحليل ملاحظة المجموعة الثانية:**

نستنتج استفادة المعلمين من التّكوين المقدم لهم، وذلك من خلال سعيه لتحسين أدائه، واِهتمامه بالمتعلمين، وتوجيههم والدعوة إلى مشاركتهم في النّقاش أثناء الدرس، وإثارة دافعيتهم للتّعليم الجيد، من خلال طرحه لمجموعة من الأسئلة تجذّب انتباه التلاميذ للدرس.

5-3- الاستبيان:

قمنا بتحضير وبناء استبيانين الأول موجه لمعلمي المرحلة الابتدائية والثاني موجه لمفتشي التّربية، وهو مجموعة من الأسئلة التي تؤدي إلى الإجابة على فرضيات الدراسة،تم اللجوء إلى نوعين من الأسئلة.

***الأسئلة المغلقة:** قد تمّ تحديد اِحتمالات الإجابة في عدد أشكال في نعم / لا/ أحيانا/ بدرجة منخفضة/ بدرجة كبيرة/ بدرجة متوسطة.

***الأسئلة المفتوحة:** التي تعطى للمعلمين والمفتشين الحرية الكاملة ليعبروا عن آرائهم في الموضوع المقترح، حيث تتفرع كل فرضية على مجموعة من الأسئلة على شكل محاور:

-المحور الأول: التّعرف على البيانات الشخصية لكم معلم.

-المحور الثاني: يساهم التّكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في تنمية الكفاءات التدريبية.

-المحور الثالث: يساهم التكوين العلمي للأساتذة على زيادة الأداء والمهارات البيداغوجية والعلمية ويعمل على تحسين العلاقة بين المعلم والتلميذ.

-المحور الرابع: يهدف إلى تحديد دور المفتش التّربوي في تكوين معلمي المرحلة الابتدائية.

يعتبر الاستبيان الموجه للمعلمين جوهر دراستنا حيث يهدف من وراءه الإلمام بجمع القضايا ذات العلاقة بتكوين المكونين.

6- أدوات تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات تمّ الاعتماد في تحليلها على ما يلي:

عرض البيانات في جداول بسيطة، حساب التكرارات، استخدام النسب المئوية لتعرف على استجابات المعلمين.

وتمّ حساب النسب المئوية على النحو التالي:

يمثل مجموع المعلمين أو المفتشين ⟵ 100

عدد التكرارات ⟵ x

$$x = \frac{\text{عدد التكرارات} * 100}{\text{مجموع المعلمين}}$$

II – عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

تمهيد:

بعد أن تمّ عرض إجراءات الدّراسة الميدانية من خلال تبيان المنهج المستخدم في الدراسة والأدوات والأساليب المستخدمة في التّحليل الاستجابات أفراد الدراسة سوآءا المعلمين الجدد أو بعض مفتشي التربية.

سنتناول هنا تحليل نتائج الدّراسة الميدانية، من خلال رصد استجابات أفراد الدّراسة على استبيان المستخدم رصدا علميا يساعد على استخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الخلفية النظرية.

1- تحليل البيانات الشخصية:

الجدول رقم (04): يوضّح أفراد العينة الخاصة بالمعلمين.

الجنس	التّكرارات	النسبة
ذكر	3	11,11%
أنثى	24	88,88%
المجموع	27	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مجموع عينة البحث تمثل 27 معلما ما يعادل 100% فسجلنا أعلى نسبة عند الإناث تمثلت 88,88% ، ثمّ تليه نسبة الذكور 11,11%، من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أن فئة الإناث أكثر من الذكور في ميدان التّعليم.

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المستوى	التّكرارات	النسب
لسانس	15	%75
ماستر	3	%15
ماجستير	1	%5
دكتوراه	0	%0
مستوى آخر	1	%5
المجموع	20	100%

من خلال الجدول الموضع أعلاه أغلب المعلمين متحصلون على شهادة الليسانس بنسبة 75% ما يعادل 100% في الأصل.

ويرجع ذلك إلى سياسة وزارة التّربية الوطنية المتبعة للتوظيف خريجي الجامعات من مختلف التّخصصات المتحصلون على شهادة الليسانس كشرط ضروري في الطّور الابتدائي، تمّ تلبية مستويات أخرى بمختلف النسب.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في التّوظيف.

الأقدمية	التّكرارات	النسبة المئوية
5 سنوات	0	%0
أقل من 5 سنوات	20	%100
أكثر من 5 سنوات	0	%0
المجموع	20	100%

يظهر من خلال المعطيات المبنية في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة ترجع إلى المعلمين الذين يملكون خبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 100% ما يوافق 100% في الأصل، يرجع ذلك إلى تطبيقنا مع المعلمين الجدد.

الجدول رقم (07): يبين التّخصص الجامعي للمعلمين.

التّخصصات	التّكرارات	النسب
لغة وأدب عربي	2	%10
علم الاجتماع	1	%5
علوم التربية	1	%5
علم النفس	1	%5
الكيمياء	3	%15
بيولوجيا	2	%10
الحقوق	2	%10
علوم سياسية	2	%10
تسيير واقتصاد	6	%30
المجموع	20	100%

نستنتج من خلال معطيات الجدول ، تعدد التّخصصات العلمية في مرحلة التّعليم الابتدائي، حيث سجلنا أعلى نسبة في تخصص تسيير واقتصاد بنسبة 30% ما يعادل 100% في الأصل.

ثمّ يليه تخصص الكيمياء بنسبة 15% بعدها يأتي تخصص اللغة والأدب العربي، البيولوجيا، الحقوق، علوم السياسية، بنفس النسبة ما يعادل 10%، وبنسبة أقل منهم نجد علم الاجتماع ،علوم التربية، علم النفس بنسبة 5%.

يرجع هذا إلى شروط التوظيف في مسابقة قطاع التربية الذي يوظف شهادة اللسانس من مختلف التّخصصات كأساتذة التعليم الابتدائي.

الجدول رقم (08): يبين وضعية المعلم الجديد.

وضعية المعلم	التّكرارات	النسبة
مرسم	1	%5
متربص	19	%95
متقاعد	0	%0
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المعلمين المتربصين تمثل أعلى نسبة مقاربة بالوضعيات الأخرى، حيث سجلنا نسبة 95% ما يعادل في الأصل 100%، وهذا راجع إلى تعاملنا مع المعلمين الجدد.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

سنتطرق إلى تحليل وعرض نتائج الفرضية الأولى من خلال عرض وتحليل بيانات الاستبيان الموجه للأساتذة التعليم الابتدائي لإبراز أثر التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في تنمية الكفاءات التّدريسية وقد عمدنا على حساب التّكرارات المتعلقة بأجوبة المعلمين وما يقابلها بالنسب المئوية.

الجدول رقم (09): يبين الكفاءات التدريسية المتعلقة بالمعلمين.

الكفاية	الأسئلة	التّكرارات المتعلقة بـ"نعم"	التّكرارات المتعلقة بـ"لا"	التّكرارات المتعلقة بـ"أحيانا"	النسب المئوية المتعلقة ب "نعم"	النسب المئوية المتعلقة ب "لا"	النسب المئوية المتعلقة ب "أحيانا"
التخطيط	1- إعداد خطة يومية	18	0	2	%90	0%	%10
	2- اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق الهدف	20	0	0	%100	%0	%0
	3- التخطيط لإدارة الوقت في تنفيذ الخطة الدراسية	17	0	3	%85	%0	%15
التنفيذ	1- التّمهيد للدرس بطريقة مناسبة	19	0	1	%95	%0	%5
	2- تهيئة بيئة صفية مناسبة للموقف التعليمي لجذب انتباه التلاميذ	18	0	2	%90	%0	%10
	3- مراعاة الفروق الفردية أثناء طرح الأسئلة	16	0	4	%80	%0	%20
	4- التّنوع في أساليب التدريس عامة	15	0	5	%75	%0	%25
	5- تعزيز إجابات التلاميذ	18	0	2	%90	%0	%10
التّقويم	1-اختيار أدوار التّقويم التي تناسب أهداف الدرس	1	0	3	%85	%0	%15
	2-استخدام التّقويم التشخيصي، التّكويني الختامي أثناء الدرس	19	0	1	%95	%0	%5
	3- تزويد التلاميذ للتغذية الرّاجعة لتحسين أدائهم	18	0	2	%90	%0	%10

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه لا يوجد اِختلاف كبير بين إجابات المعلمين الجدد في التعليم الابتدائي، نحو الكفاءات الثلاثة سواء كانت التّخطيطية، التّنفيذية أو التّقويمية.
بالنسبة لمحور الأول "كفاية التّخطيط" نلاحظ أن أغلب إجابات المعلمين تمثل بـ"نعم" يحتل السؤال الثالث (اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق الهدف أعلى نسبة بـ100% ما يوافق 100% الأصل.

ثمّ يليه السؤال الأول (إعداد خطة يومية للدرس)، بنسبة 90% بعدها يأتي التخطيط لإدارة الوقت في تنفيذ الخطة الدراسة بنسبة 85% ما يوافق 100% في الأصل.

فيما يخص المحور الثّاني كفاية تنفيذ الدروس نلاحظ أغلب المعلمين المرحلة الابتدائية كانت إجابتهم بـ "نعم" سجلنا أعلى نسبة في السؤال الأول التّمهيد للدرس بطريقة مناسبة بنسبة 95% كونه يحتل حيزا هاما خلال تنفيذ المعلم لدرسه.

ثمّ بالدرجة الثّانية تأكدهم لتهيئة بيئة صفية مناسبة للموقف التعليمي لجذب انتباه التلاميذ، وتعزيز إجابات التلاميذ، تحصلا على نفس النسبة 90%.

أما في الدرجة الثالثة تأكد المعلمين على مراعاتهم للفروق الفردية، أثناء طرحهم للأسئلة أثناء الدرس بنسبة 80% ،بعدها تأتي تنويع في أساليب التّدريس عامة تصدرا نسبة الاستجابات بنسبة 75%

فيما يخص المحور الثالث كفاءة التّقويم نلاحظ كذلك أغلب إجابات المعلمين الجدد في المرحلة الابتدائية كانت بنعم ، حيث سجلنا أعلى نسبة في السؤال الثاني (استخدام التقويم التّشخيصي، التّكويني ، الختامي أثناء الدرس) بنسبة 95%، ما في الدرجة الثانية في السؤال الثالث (تزويد التّلاميذ لتغذية الراجعة لتحسين أدائهم) بنسبة90%، وفي الدرجة الثّالثة في السؤال الأول (اختيار أدوات التّقويم التي تناسب أهداف الدرس) بنسبة 85%.

نستنتج من خلال الكفاءات الثّلاثة (التّخطيط، التّنفيذ، التّقويم) توعية المعلمين الجدد بضرورة متابعة التّلاميذ داخل القسم، ويمكن تفسير ذلك باهتمامهم باختيار أدوات والطرائق المناسبة لكل درس.

3-عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية الثّانية نحاول الكشف عن مدى مساهمة التّكوين البيداغوجي على زيادة الأداء والمهارات البيداغوجية وبناء المعارف الجديدة لدى الأساتذة الجدد.

الجدول رقم (10): يبين أراء الأساتذة الجدد حول مدة التكوين البيداغوجي.

المدة	التكرارات	النسبة %
15 يوم	3	%15
20 يوم	2	%10
28 يوم	10	%50
30 يوما	1	%5
60 يوما	2	%10
سنة	2	%10
المجموع	20	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع المعلمين الجدد في المرحلة الابتدائية خضعوا للتكوين البيداغوجي دون استثناء، واختلفوا في مدة التّكوين حيث سجلنا أعلى نسبة في مدة 28 يوما بنسبة 50%، ثم تليه المدات الأخرى بأقل نسبة وأيام السبت والثّلاثاء والعطل المدرسية لجميع الأساتذة.

الجدول رقم (11): يبين أراء الأساتذة حول مدى مناسبة برنامج التّكوين البيداغوجي لطبيعة المرحلة التعليمية في المرحلة الابتدائية التي يعد لها المعلم.

آراء لمعلمين الجدد	التّكرارات	النسبة%
نعم	15	%75
لا	5	%25
المجموع	20	100

يبين من خلال الجدول أن أغلبية المعلمين تؤكد مناسبة برنامج التّكوين البيداغوجي لطبيعة المرحلة التعليمية في المرحلة الابتدائية التي يعد لها من أجل هذا المعلم وذلك بنسبة 75% تم تأتي نسبة معتبرة من المعلمين والمقدرة بـ25% ترى أن البرنامج لا يتناسب طبيعة المرحلة التي يعد لها المعلم.

الجدول رقم (12): يمثل إجابات أفراد العينة على العبارة التالية: مكنتك البرامج التكوينية من زيادة فهمك لمكونات المنهج الدراسي ومحتوياته والّتنوع في الطرائق التّدريس.

	التّكرارات	النسبة المئوية
نعم	10	%50
لا	10	%50
المجموع	20	%100

من خلال الجدول يبين لنا أن نصف المعلمين كانت إجابتهم بـ"نعم" بمعنى التّكوين الذي تلقوه أكسبهم القدرة على فهم المنهج الدراسي، وساعدهم على اختيار الطرائق المناسبة لكل درس وهذا يعود إلى التكوين المقدم لهم تمثلت بنسبة 50% من الأصل 100% في حين نجد النصف الآخر كانت إجابتهم بـ"لا" بمعنى الدروس التكوينية تفيدهم بالعدد الإجمالي للمعلومات الضرورية، وهذا يعود إلى مدة تكوينهم غير كافية.

الجدول رقم (13):يبين مدى تشكيل (بناء) التكوين خبرات ومعارف جديدة للمعلمين الجدد.

تشكل خبرات ومعارف جديدة	التّكرارات	النسبة
نعم	10	%50
لا	10	%50
المجموع	20	100

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تماثل أو تساوي عند تحليل نتائج أفراد العينة من حيث دور التّكوين في بناء وتشكيل خبرات ومعارف جديدة تسّهل له عملية التّعليم، حيث سجلت الفئة التي أجابت بـ"نعم" بنسبة 50% ما يعادل 100% في الأصل يرجع ذلك إلى استفادتهم من الدورات التّكوينية المقدمة لهم والزيارات الصّفية التي يقوم بها المفتش داخل الصّف الدراسي، مما يجعلهم يكتسبون قدرة على القيام بنشاطات لم يكن بمقدوره القيام بها قبل أن يخضع للتكوين البيداغوجي، يعود ذلك إلى اهتمام المكونون بتطوير أداء خدمة الأساتذة وتزويدهم بالمعارف والمفاهيم الجديدة التي تساعدهم على تنمية قدراتهم من خلال المشاركة الايجابية في عملية التعلم.

أما المجموعة الثانية من عينة البحث تمثلت إجاباتهم بـ"لا" ما يعادل 50% من أصل 100% يمكن تصنيف الأسباب التي تجعّل الأستاذ غير متمكن من تشكيل خبرات ومعارف جديدة من الدورات التّكوينية إلى أسباب شخصية منها عدم حبه للمهنة مما يجعله غير مهتم كثيرا بهذه الدورات، أو عدم تطابق الشهادة الجامعية مع تخصص التعليم مثلا أستاذ تخصص تسيير واقتصاد درس باللغة الفرنسية يصعب عليه بناء معارف وخبرات في مجال التّعليم وتقديمها للمتعلمين باللغة العربية، أيضا الدورات التّكوينية غير كافية لإمام الأساتذة الجدد بمعارف وخبرات جديدة، وتركيز المفتشين والمؤطرين على الجانب النظري فقط، وإدراج العملية التّكوينية أيام السبت والثلاثاء، وأيام العطل المدرسية التي من المفروض أيام راحة الأستاذ الذي يعاني من ضغط العمل طوال أيام الأسبوع.

الجدول رقم (14): يبين الأسلوب المعتمد في تكوين المعلمين الجدد.

الأسلوب المعتمد	التّكرارات	النسب %
أسلوب العصف الذهني	2	%10
أسلوب الندوات (أيام السبت، الثلاثاء، أيام، العطل المدرسية)	16	%80
أسلوب المحاضرة	2	%10
المجموع	20	%100

تمثلت إجابات المعلمين نحو أهم الأساليب المعتمدة في تكوين المعلمين الجدد فيما يلي: أسلوب العصف الذهني، أسلوب الندوات (أيام السبت الثلاثاء، أيام العطل المدرسية)، أسلوب المحاضرة.

يتضح من خلال إجاباتهم أن أغلبية المعلمين صرحوا أن الأسلوب الأكثر اعتمادا من طرف المفتش في تكوينهم هو أسلوب الندوات بنسبة 80%، وبموجب هذا الأسلوب يشترك مجموعة من الأساتذة ومفتشي التّربية لمناقشة موضوع تعليمي معين، يقوم كل مشترك بتقديم رأيه وطرح أسئلة تسمح له بالمشاركة والفهم للوصول للحل،ثم يأتي أسلوب العصف الذهني، وأسلوب المحاضرة بنفس النسبة ما يعادل 10%.

***تحليل الأسئلة المفتوحة:**

لقد كانت إجابات المعلمين عن السؤال :"ما الهدف من كل عملية تكوينية تلقيتموها " ب: كيفية التعامل مع كل الفئات، تسير القسم وتحقيق الكفاءات، تكوين المعلم كي يكون قدوة للمتعلم، فهم المهنة، والتّحكم والإلمام بها، الهدف توجيه المعلم لكن للأسف كان نظري، لم نتوصل بعد إلى تجديد خبراتنا ، لو كان نظري وتطبيقي أحسن.

نستنتج من خلال آراء المعلمين أن معظمهم يرون أن الهدف من العملية التكوينية أي وجود علاقة بين ما يدرسونه في المعهد من مواد دراسة نظرية وما يوجد في واقع المدرسة

الابتدائية، في حين هناك فئة أخرى من المعلمين لم يجدوا علاقة بين المواد الدّراسية المعتمد في المعاهد والواقع في المدرسة الابتدائية.

نلاحظ اختلاف في إجابات المعلمين عن السؤال الثاني: «ما التّغيرات التي أحدثتها عملية التّكوين» العملية التّكوينية أحدثت تغيرا، كفهم الطرائق والأساليب المرتبة في التّدريس والتعرف على المناهج الجديدة، الثقة بالنفس، اِكتساب مهارات مختلفة.

أما الفئة الأخرى من المعلمين كانت إجاباتهم بـ لم يحدث تغيير أثناء العملية التكوينية وهذا بسبب المواد الدراسة النظرية.

نستنتج من خلال هذه الآراء أن لو كانت العملية التّكوينية تقدم مواد دراسية نظرية وتطبيقية في آن واحد لا كان التّغير أحسن، ونجاح العملية التّعليمية، وتطوير الاستراتيجيات المتعلقة بالتّعليم.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

4-1- عينة الدّراسة:

تكونت العينة من عشرة مفتشين تربويين للمرحلة الابتدائية تخصص اللّغة العربية.

الجدول رقم (15) يبين أفراد العينة الخاصة بالمفتشين حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	7	%70
إناث	3	%30
المجموع	10	%100

يتبين من خلال الجدول أن عينة الدراسة تتكون من 10 مفتشين بيداغوجيين، وأغلبية هذه العينة ذكور حيث بلغت نسبتهم 70% ما يقابل 100% في الأصل، أما الإناث سجلت نسبة 30 %.

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية أن فئة الذكور أكثر من فئة الإناث في ميدان التّفتيش التّربوي، ذلك لكون التّفتيش منصب مسؤوليات عالية.

الجدول رقم (16) يوضح توزيع المفتشين حسب التخصص.

التّخصص	التكرار	النسب
لغة عربية	10	%100
المجموع	10	%100

نلاحظ من خلال الجدول، أن جميع المفتشين الذين تمّ التّطبيق معهم كان تخصصهم لغة عربية بنسبة 100% ما يوافق 100% في الأصل.

4-2- أدوات الدّراسة:

- المقابلة:

اعتمدنا على المقابلة مع بعض مفتشي التّربية والتّكوين لاستجوابهم حول أهم الصعوبات التي يواجهونها أثناء الندوات التكوينية والزيارات التفتيشية مع الأساتذة الجدد، وأهم الأساليب التكوينية التي يعتمدوا عليها وموقفهم من مسابقة توظيف أساتذة المرحلة الابتدائية، وإدراج تخصصات علمية مختلفة في ميدان التعليم الابتدائي، ونسبة تمكن خريجي الجامعات لشغل منصب أستاذ، بحيث أجريت المقابلة مع 4 مفتشين لرفض البعض الآخر إجراء المقابلة معهم.

***دليل المقابلة الخاصة بمفتشي التربية والتكوين:**

1- في رأيكم هل خريجي الجامعة (من تخصصات مختلفة) يملك القدرات المناسبة لشغل منصب أستاذ المرحلة الابتدائية؟

2- من خلال زياراتكم الميدانية لأساتذة المرحلة الابتدائية، ما هي أهم النقائص التي تلاحظونها عليهم عند قيامهم بمهامهم في حجرة الدّراسة؟

3- في رأيكم ما هي أهم الشروط الالتحاق بمنصب أستاذ التعليم الابتدائي؟

***إجابة المفتش الأول:**

1- في حقيقة الأمر إن مهنة التّعليم تعد من أصعب المهن وأرقاها، فمن خلال خبرتي لاحظت أن خريجي الجامعة يعانون من نقص في قدراتهم لأداء مهامهم كأستاذ في التّعليم الابتدائي، يرجع ذلك لوجود بعض المواد لا تخدم تخصصهم الجامعي.

2- هناك مجموعة من النّقائص تظهر على المعلم أثناء أدائه لمهامه داخل حجرة الدراسة وتؤثر بصورة مباشرة على التلميذ. تتمثل في:

- صعوبة التّعامل مع التلاميذ.
- عدم مراعاة الفروق الفردية في القسم.
- التّعامل مع التلاميذ النجباء فقط.

-عدم القدرة في التّحكم في سير الدّرس وهذا يرجع إلى قلة الخبرة في التّعامل مع التّلاميذ وغير ذلك من النقائص.

***تحليل إجابة المفتش الأول:**

تعد مهنة التّعليم مهنة صعبة وتتطلب جهدا ومسؤولية، فمن خلال إجابات مفتش التّربية نلاحظ أن الأساتذة الجدد يعانون من صعوبات كثيرة في ميدان التّعليم، فنجد معلم ليس لديه القدرة على إيصال الرسالة لتلاميذه، أي طريقة شرح الدّرس لا يستوعبها التلميذ، وهذا راجع إلى قلة خبرة المعلم، ولهذا يجب أن تكون مدة التّكوين على الأقل سنة وتكون نظري وتطبيق في آن واحد.

***إجابة المفتش الثاني:**

1- في رأي هناك عدد قليل لديهم القدرة على القيام بمهامهم كأستاذ في التّعليم الابتدائي سبب ذلك يرجع لاختلاف التخصصات المندرجة للتعليم في المرحلة الابتدائية.

2- من خلال الزيارات الميدانية للأساتذة الجدد في الآونة الأخيرة مع إدراج تخصصات مختلفة للتعليم الابتدائي لاحظت مجموعة من النّقائص تظهر عليهم أثناء أدائهم لمهامهم،

كعدم الخبرة في كيفية توزيع وقت الحصة، عدم الاهتمام ببعض التلاميذ، نقص التّخطيط الجيد للدرس.

3- أهم شرط للالتحاق بمنصب أستاذ التعليم الابتدائي، أن تعمل الهيئة الوصية، والمؤطرين على تكوين هذه الفئة بجدية واهتمام أكثر وتمديد فئة تكوينهم، برمجة دورات تكوينية تطبيقية في المؤسسات التّعليمية أثناء التّكوين لتطور كفاءاتهم.

***تحليل إجابة المفتش الثاني:**

اختلاف التّخصصات لا تخدم كلها التّعليم في المرحلة الابتدائية فهناك البعض منها في خدم التّعليم الابتدائي، فبعض الأساتذة الجدد يظهر عليهم نقص في مهنة التّعليم وكيفية توزيع عملهم وقت الدّرس وتهميش بعض التّلاميذ، فلهذا يجب أن يكون تكوين هؤلاء الأساتذة تكوينا جيدا أو مناسبا لخدمة التّعليم.

***إجابة المفتش الثالث:**

1- من خلال خبرتي المتواضعة في التكوين والتفتيش فإني أجد نقصا واضحا في قدرات بعض الأساتذة الجدد عند أدائهم لمهامهم خاصة مع تعدد التّخصصات العلمية في المرحلة الابتدائية.

2- تمثلت نقائص بعض المعلمين في سير الدرس وتوزيع الاهتمام بين التلاميذ.

3- ألاحظ أن مستوى التلاميذ في تناقص مستمر، بسبب ضعف بعض المتكونين فأتمنى من وزارة التربية أن تهتم بالعملية التّوظيفية، وتحديد شروط تضمن بها المعلمين خاصة الاهتمام أكثر بالتكوين في الميدان

***تحليل إجابة المفتش الثالث:**

نقص أساتذة الجدد في قدراتهم المهنية لأداء مهامهم، وهذا بسبب التخصصات المختلفة في المرحلة الابتدائية والمكون يجد صعوبات كثيرة في تكوين هؤلاء الأساتذة، لذلك يعانون في نقص في تسيير الدرس ،وهذا يسبب ضعف مستوى التلاميذ.

أهم شرط الالتحاق بمنصب أستاذ المرحلة الابتدائية، توسيع دائرة التكوين وتمديد مدته خاصة مع خريجي الجامعة على الأقل سنة كاملة نظريا وتطبيقيا قبل التحاقهم بمنصب الشّغل.

***إجابة المفتش الرابع:**

1- في رأي هناك بعض التّخصصات الجامعية من خلالها يتمكّن المعلم لأداء مهامه.

2- النقائص التي لاحظتها من خلال الزّيارات التّفتيشية في الأقسام عدم التمكن من اللّغة العربية الفصحى فأغلبية الأساتذة يلجؤون إلى شرح الدرس بالعامية، نقص واضح في قواعد اللغة العربية خاصة الإعراب.

3-بالنسبة للشروط تحددها وزارة التربية والتّكوين، والتّركيز على التكوين أثناء الخدمة من أجل الوصول لأستاذ كفئ قادرا على أداء مهامه

***تحليل إجابات المفتش الرابع:**

اختلاف التّخصصات العلمية في التعليم الابتدائي بسبب صعوبات تكوين الأساتذة الجدد لاختلاف درجاتهم العلمية، وهذا بسبب سوء أداء المعلم لمهنته، فأغلبية الأساتذة يعانون من مشكلة اللغة العربية الفصحى، فيلجؤون إلى شرح الدرس باللغة بالعامية، لأن تخصصهم الجامعي كان باللغات الأجنبية.

- الاستبيان:

قمنا في البداية بإعداد استمارة شملت على مجموعة من الأسئلة واتضح بعد عرضها على المفتشة (خفاش) في ولاية تيزي وزو، أكدت على ضرورة تعديلها لوجود بعض الأسئلة لا تخدم الموضوع، باعتبارها خبيرة ومختصّة في عملية التّفتيش التّربوي .

وعرضها بعد تعديلها على عدد من المفتشين، أثناء حضورنا لبعض النّدوات التّكوينية في المدارس الابتدائية ومركز تكوين المعلمين الجدد.

5- المكان ومدة الدراسة:

أجريت الدراسة في بعض مدارس الابتدائية ومركز تكوين المعلمين الجدد في ولاية تيزي وزو، بحيث وزعنا 20 استبيان وجميعنا فقط 10.

الجدول (17) : يبين توجيه المفتش التّربوي معلم الابتدائي على اختيار طرائق ووسائل لتدريس تناسب مستويات التّلاميذ.

توجيه المفتش	التّكرارات	النسب المئوية
نعم	4	%40
لا	6	%60
المجموع	10	%100

يتضّح من خلال الجدول أن نسبة 60% من المفتشين كانت إجابتهم بـ"لا" ويرجع ذلك إلا أن دور المفتش التّربوي في المرحلة الابتدائية، يساعد المعلم على فهم كيفية وضع خطة بصفة عامة وكل معلم يطبقها على قسمه وحسب مستويات تلاميذه، ومن ثم يختار الوسائل التي تساعده لتحقيق مبتغاه، فرغم إدراك المفتش التّربوي لأهمية الوسائل التعليمية، وحثّ المعلمين على استخدامها والتنوع فيما إلا أنه تعذّر عليه متابعة كل المعلمين ومساعدتهم ويجد عجزا في توفيرها لكل المعلمين، بينما نسبة قليلة 40% توافق تماما على أن المفتش ينحصر دوره في مساعدة المعلمين على اختيار طرق ووسائل التدريس تناسب فئات القسم، فتدني النسبة لا يعني عدم اهتمام المفتش التّربوي إنما ينبغي لكل معلم أن يعتمد في اختيار الوسيلة المناسبة لدرسه كونه عنصرا أساسيا وفعّالا في إنجاح العملية التعليمية،كما يرجع تطوير العملية التربوية ونجاح المعلم إلى متابعة من المشرف التربوي.

الجدول رقم (18): يبين محتوى ومدة التكوين المناسبة لتكوين وتأهيل معلم كفئ

الإجابة	التكرارات	النسب المئوية
نعم	4	%40
لا	36	%60
المجموع	10	%100

يتضح من خلال التالي أن نسبة 60% من أفراد العينة (المفتشين) عدم رضاهم بمحتوى ومضامين الّتكوين، وهذا يتعلق بمدة تكوينهم غير كافية، غياب مخطط لتكوين أساتذة الجدد، ونقص الوسائل التي تناسب تطبيقه، فمحتوى التّكوين ما هو إلا نظري يقدم للمعلم الجديد في الميدان بعض المفاهيم المتعلقة بالتّعليم.

في حين نجد 40% من عينة البحث راضون عن مضامين ومحتوى التكوين الخاص بالمعلمين، يساعدهم في الانطلاقة السليمة، وكان رأيهم هكذا: يساعد التكوين البيداغوجي الأساتذة الجدد في تطوير مفاهيم وتنمية كفاءتهم العلمية والمهنية وطرق تسيير القسم، يعالج النّقص من خلال النّدوات التّدريبية والأيام الدراسية والمرافقة للمعلمين المبتدئين.

في حين صرحت إحدى المفتشات: حبذا لو كان التكوين البيداغوجي نظري وتطبيقي في آن واحد لتطور التعليم في الجزائر، نتمنى أن لا يتوقف التكوين في مدة 20 يوما أو 15 يوما، أتمنى أن يكون على مدار السنة ، تمديد فترة التربص الميداني على حساب الوحدات اللازمة، ومرافقتهم في الميدان .

إذ يخضّع المعلم ل 10 وحدات المتمثلة في: التّعليمية، أخلاقيات المهنة ، تقنية تسيير القسم، هندسة التكوين، التّنظيم التّربوي، والمناهج،علوم التّربية وعلم النفس، التّقويم والمعالجة، التشريع المدرسي، البيداغوجية ، فهي بأمس الحاجة إليها في الميدان، رغم قلتها

تبقى ضرورية ومهمة لخريجي الجامعة الذي لم يتلقى أصلا أبجدية العمل التربوي لتجديد معارفهم.

الجدول رقم (19): يبين توجيه المفتش المعلم عن كيفية وضع خطة التدريس اليومية.

توجيه المعلم	التكرارات	النسب المئوية
بدرجة كبيرة	2	%20
بدرجة متوسطة	8	%80
بدرجة منخفضة	0	%0
المجموع	10	%100

يعد التّخطيط أول خطوة يخطوها المعلم قبل إنتاج وتقديم الدرس ونجاح الدرس وفشله متوقف عليها، فمن خلال الجدول التالي يتضّح لنا أن المفتش يوجه المعلم بدرجة متوسطة في وضع خطة التّدريس اليومية في حين سجلنا 80% من أصل 100%، هذا لا يعني أن المفتش متخل عن أداءه إنما دوره التّوجيه والإرشاد فقط من خلال الدورات التّدريسية والنّدوات التّكوينية، من خلالها يكسب المعلم كفاءات وقدرات تساعدهم على اختيار الأنسب لحظة تناسب درسه اليومي، لأن المادة العلمية تستوجب قبل تدريسها تخطيطا يشمل الكفاءات والوسائل التعليمية والأهداف المواد تحقيقها، ولا يمكن أن يكون المشرف أكثر إحاطة من المعلم بكل هذه الجوانب والمعلم له الحق في ضع الأهداف والسعي إلى إيصال المعلومات والأفكار المتعلمين من خلال خطة درسه.

في حين نجد مفتشين من أفراد عينة البحث كانت إجابتهم بدرجة كبيرة ما يعادل نسبة 20% من المجتمع الأصلي 100% يدل ذلك إلى قدرتهم في الرفع من مستوى أداء المعلمين وتوجيههم لاختيار خطة تدريسية يومية تناسب موضوع الدرس.

الجدول رقم (20): يبين التخصصات المختلفة لأساتذة التعليم الابتدائي.

إجابة المفتشين	التّكرارات	النسب المئوية
كل التّخصصات	2	%20
بعض التّخصصات	8	%80
المجموع	10	%100

نستنتج من خلال الجدول أعلاه ليس كل التّخصصات تخدم التّعليم في المرحلة الابتدائية حسب رأي مفتشي التّربية مما سجلنا نسبة قليلة 20% أي هناك بعض التّخصصات مناسبة لخدمة التّعليم الابتدائي مما سجلنا نسبة 80% ما يعادل في الأصل 100%، ومن بين هذه التّخصصات نجد: اللّغة العربية وعلوم التّربية وعلم النفس، التّخصص الذي يهتم بالتدريس، وأساليب التّعليم ومناهجها لأن كل بيئة تعليمية تحتاج إلى نهج وأسلوب معين، فمن الجدير بالذكر أن ليس كل التّخصصات العلمية مناسبة للبيئة التعليمية باعتبار عملية التربية والتّعليم من أصعب العمليات خاصة في المرحلة الابتدائية وذلك لأنها تشمل التّعلم والتّعليم ومهارات معينة.

***تحليل الأسئلة المفتوحة للمفتشين :**

-**السؤال الأول:** ما **الأساليب التكوينية المناسبة لتكوين الأساتذة الجدد؟**

يقوم المفتش التربوي بزيارات ميدانية، وبدورات تدريبية للمدرسين الجدد لمساعدتهم وتوجيههم في تنمية مهاراتهم التّدريسية المختلفة، من أجل الرفع من مستواهم ومعالجة نقاط ضعفه، ويعتمد في ذلك على مجموعة من الأساليب التي تساعد على أداء مهامه،ومع تعدد أساليب التكوين وتطورها، فلابد من وجود المشرف الجيد الذي يختار الأسلوب الأمثل والمناسب للمواقف التكوينية وانجاز العملية التكوينية.

جميع عينة البحث (المفتشين) أجابوا أن الأسلوب الأمثل هو أسلوب الندوات ويجب أن يكون تطبيقي ونظري في آن واحد، يستخدم من أجل تطوير الأداء المهني للمعلمين الجدد، فهو الأسلوب الأنسب خاصة مع اختلاف التّخصصات الجامعة من خلاله يتمكنوا الأساتذة الجدد تبادل المعارف والمعلومات فيما بينهم.

حيث أن أسلوب الندوات عملية تكوينية، تجمع أساتذة في وقت محدد وتشمل على درس تطبيقي في نشاط تعليمي، يقوم به المعلم مع جميع تلاميذه أو مجموعة منهم فقط، يكتسب المعلم من خلال تنفيذ المفتش لأسلوب الندوات التدريبية، مهارات الملاحظة للمواقف الصفية ومناقشة الموقف التعليمي، ليتم من خلاله عرض موضوع تربوي محدد من قبل المفتش ويفتح المجال للأساتذة للتعبير عن آرائهم والاستفادة أكثر.

– السؤال الثاني: « ما هي الصعوبات التي يواجهها مفتشي التربية أثناء الندوات التدريبية (التكوينية) مع الأساتذة الجدد».....

تمثلت إجابات مفتشي التّربية بغياب مخطط التكوين، تعدد التّخصصات، بيئة التكوين غير ملائمة وانعدام ظروف التّكوين المناسبة والوسائل المساعدة.

نلاحظ من خلال إجاباتهم أنهم يواجهون صعوبات في النّدوات التّدريبية مع الأساتذة الجدد، وهذا راجع إلى عدم تزويد وزارة التّربية الوطنية المفتش التربوي بمخططات تساعدهم على التكوين والتّوجيه، ومدهم بالمهارات والمعارف الأساسية في الميدان، خاصة مع إدراج بعض التخصصات الجامعية للتوظيف في التعليم الابتدائي، ونقص الوسائل البيداغوجية ومدة التكوين لا تسمح بتكوين أساتذة في ظرف 20 يوما أو 15 يوما ، حبذا لو كانت أكثر من ذلك، وجميع الندوات التّكوينية نظرية ما يستدعي أن يوازيه الجانب التّطبيقي لتكوين معلم ناجح وتسهيل عملية التكوين.

6- ملخص الفرضيات:

6-1-ملخص الفرضية الاولى:

من خلال عرض ومناقشة وتفسير النّتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: "**يساهم التكوين البيداغوجي الجدد في تنمية الكفاءات التدريسية.**"

حققت أهدافها المتمثلة في معرفة مدى مساهمة التكوين البيداغوجي للمعلمين الجدد في تطوير وتنمية كفاءاتهم التّدريسية والمتمثل في كفاءة التّخطيط من حيث قدرته على التحضير المسبق للموقف والإجراءات التدريسية، والأهداف التّعليمية الخاصة بالمادة التعليمية ومضمونها، وتحديد الوسائل والطرق الملائمة لإنجاز الدّرس، تساعده في أداء عمله داخل الفصل وخارجه بمستوى معين ومواجهة المواقف التّعليمية بثقة، ويزيل عنه التّوتر، حيث يوقفه على خطوات التّدريس، فيكون واثقا من الخطوة التي هو فيها أما كفاءة التنفيذ اكتسبها المعلمين من خلال التكوين البيداغوجي الذي خضعوا له هذا ما نلاحظه في الجدول رقم 09.

تمكّن المعلمين الجدد باكتساب سلوك المعلم التدريسي داخل الفصل الدراسي، وقدرتهم على استخدام الوسائل التّعليمية بطريقة صحيحة في الوقت المناسب، مراعاة الفروق الفردية أثناء طرح الأسئلة أما مستوى كفاءات تقويم الدّرس لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال عرض نتائج الجدول رقم09 فقد أظهرت النتائج أنها تحققت لدى معلمي المرحلة الابتدائية، هذا راجع إلى معرفة المعلم الأهداف التعليمية والإلمام بها، وقدرته على تشخيص نواحي الضعف لدى المتعلم ومعالجتها، اختيار أدوات التّقويم التي تناسب أهداف الدرس،وبالتالي الكفاءات التّدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية كان في المستوى الجيد.

6-2- ملخص الفرضية الثانية :

تنص أن : التكوين البيداغوجي يساهم في زيادة الأداء والمهارات البيداغوجية وبناء معارف جديدة.

من خلال جمع المعلومات وتحليلها في الجداول يتضّح أن جل المبحوثين يستفيدون من الدورات التّكوينية، لكن اختلفوا في مدّة التّكوين فمثلت أعلى نسبة 28 يوما وأيام السبت والثلاثاء لجميع الأساتذة ، هذا ما بينه الجدول رقم 10، أما الجدول رقم 11 تمثلت نتائجها أن أغلبية المبحوثين أكدوا أن البرامج التّكوينية البيداغوجية تناسب المرحلة الابتدائية، و50% من الأساتذة الجدد تمكنوا من خلال التّكوين البيداغوجي فهم مكونات المنهج الدراسي ومحتوياته والنصف الآخر 50% لم يتمكنوا من فهم المنهج الدراسي في المرحلة الابتدائية وهذا راجع إلى عدم استفادتهم من الدورات التكوينية، هذا ما وضحه الجدول رقم12.

كذلك الجدول رقم 13 نصف عينة البحث ما يمثل 50% يستفيدون من الدورات التكوينية، وتساعدهم على بناء معارف وخبرات جديدة في حين أكد النصف الثاني، أن مدة التكوين تعتبر غير كافية والاعتماد على الجانب النظري أكثر، يكون على شكل حشو معرفي بدون فائدة وهي غير كافية للإلمام أستاذ جديد بالخبرات والمعارف الجديدة.

اختلف آراء الأساتذة حول الهدف من كل عملية تكوينية تلقوها والتغيرات التي حدثتها فيهم وهذا ما تطرقنا إليه في تحليلنا للأسئلة المفتوحة بهذا نلخص أن الفرضية الثانية محققة بنسبة 50% أي بدرجة متوسطة، والتي تفيدنا أن التّكوين البيداغوجي ساهم في زيادة أداء ومهارات وبناء معارف جديدة عند بعض الأساتذة. ولم يستفيدوا منه البعض الآخر، فكلما كثرت الدورات التكوينية، كلما كانت الاستفادة أكثر.

6-3- ملخص الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على «مساهمة المفتش التربوي على التكوين الجيد للأساتذة **الجدد**» وبعد المعالجة الإحصائية وتحليلها في جداول يتضح لنا أن مفتش التربية يملكون القدرة في تكوين المعلمين الجدد وتوجيههم وإرشادهم ومساعدتهم في فهم المنهج الدراسي، وكيفية اختيار الأساليب المناسبة لإنجاح الدرس، وما نلاحظه في الأونة الأخيرة إدراج وزارة التربية لبعض التّخصّصات الجامعية للتوظيف في المرحلة الابتدائية هذا ما يبينه الجدول

رقم 20، فمنها ما تخدم التعليم في المواد العلمية وبعد اخضاع الأساتذة للتكوين زود رصيدهم المعرفي للتطبيق في المواد الأدبية.

حيث واجه المفتش التربوي صعوبات تعرقل عمله وهذا ما استنتجناه من خلال مقابلتنا للمفتشين، وعدم تزويدهم بمخطط خاص للأساتذة الجدد، وعدم توفير الوسائل البيداغوجية الملائمة لتكوينهم من هنا ظهر دوره في التوجيه والإرشاد بصفة عامة، هذا ما يوضحه الجدول رقم 19 وبهذا نخلص أن الفرضية الثالثة محققة بدرجة متوسطة التي تفيدنا في أن مفتش التربية يعمل على التكوين الجيد للأساتذة الجدد لولا الصّعوبات التي يواجهها في أداء مهامه.

النتائج العامة:

من خلال نتائج الدراسة الميدانية، وبعد تحليلنا كامل الجداول السّابقة الذكر توصلنا في نهاية الدّراسة إلى مجموعة من النّتائج تمثلت فيما يأتي:

– بعد تحليلنا للفرضيات الجزئية نستنتج أن الفرضية العامة التي تنص أن التكوين البيداغوجي له أثر على التّدريس في المرحلة الابتدائية، ويساهم في تطوير قدراتهم وتنمية كفاءات العلمية والمهنية للأساتذة الجدد. حققت جزئيا، فهناك من الأساتذة من استفاد من الدورات التكوينية رغم أن تخصصهم غير اللغة العربية، أثر عليهم إيجابيا، وهناك البعض الآخر أثر عليهم سلبيا، لم يتمكنوا من تنمية كفاءاتهم هذا راجع إلى مدة التكوين.

– أغلبية عينة البحث تلقوا تكوينا لمدة 28 يوما وهي غير كافية لتكوين أستاذ جديد في الميدان، لا يتمكن المعلم الجديد بإلمام معارفه، وتكوين قدراته.

– إدراج وزارة التّربية لمجموعة من التّخصصات الجامعية للتعليم في المرحلة الابتدائية.

– التكوين البيداغوجي له دور في تنمية كفاءات الأساتذة الجدد.

– معظم أساتذة عينة البحث تخصصهم غير اللّغة العربية، فمن التّخصصات ما تخدم عملية التّعليم، ومنها ما لا تخدم عملية التّعليم.

– من التّخصصات التي تخدم عملية التّعليم في مرحلة الابتدائية: تخصص اللّغة العربية، علوم التربية، علم النفس.

– أسلوب الندوات أكثر الأساليب استعمالا لتكوين أستاذ جديد.

– معظم أساتذة عينة البحث غير معدين أساسا لمهنة التّعليم، لكن بعد الدورات التّكوينية والتطلع على محتوى الوحدات التكوينية التي خضعوا لها أثر فيهم إيجابيا، وساعدهم على اكتساب كفاءات ومعارف، وطرق تسير القسم.

– نصف عينة البحث مكنتهم البرامج التكوينية من فهم المنهج الدراسي، وزودتهم بمعلومات حول الطرائق والأساليب المناسبة لحل بعض المشكلات الصفية ، والنصف الآخر عكس ذلك.

- غياب الجانب التطبيقي في الندوات التكوينية واعتماد على الجانب النظري فقط.
- يواجه مفتشي التربية صعوبات وعراقيل أثناء أدائه للندوات التكوينية.

خاتمة

خاتمة:

سعينا في هذه الدراسة إلى الوقوف عند توظيف الأساتذة غير تخصص اللغة العربية في التعليم في المرحلة الابتدائية، حيث يتضّح من خلال هذه الدّراسة في جانبيها النّظري والميداني أن المعلم يعد من أهم عناصر نجاح العملية التّعليمية، لهذا اهتمت المؤسسات التّربوية والمختصون التّربويين بالمعلم الجديد والحديث في الميدان، كما يعتبر العنصر الأساسي في العملية البيداغوجية والمحور الأساسي الذي تبني عليها المدرسة الابتدائية لاعتبارها المرحلة الأولى والأساسية التي يدخلها التلاميذ لتلقي تعليمهم، وتطويرهم، وتحسين مستواهم يتطلب تكوين المعلم تكوينا جيدا.

أصبح التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد اليوم يستحوذ على قدر كبير من الأهمية، يتلقاها الأساتذة من عامهم الأول في التوظيف إلى التقاعد، يهدف إلى تحضير المقبلين على مهنة التّدريس من الناحية البيداغوجية والمهنية، حيث تقوم وزارة التّربية الوطنية بإلزام جميع الأساتذة الجدد حديثي التّوظيف لإخضاعهم للدورات التكوينية، وهو الركن الأساسي في أي عمل تربوي، لا نتحدث عن معلم كفئ ما لم تسبقه عملية التكوين الأكاديمي.

النتائج التي توصلنا من خلال هذه الدراسة نذكر منها:

– اختلاف أراء ومواقف الأساتذة الجدد نحو التكوين البيداغوجي.

– التكوين البيداغوجي يؤثر إيجابيا من خلال تمكن الأساتذة الجدد من اكتسابهم لكفاءات وحقائق تربوية، تؤهلهم للقيام بعملية التّدريس، كما أثر على بعض الأساتذة الجدد سلبا لعدم قدرتهم على إلمامهم بالمعارف الكافية التي تؤهله لعملية التّدريس.

– مدة التكوين ليست كافية، والتّركيز على الجانب الميداني وغياب الجانب الأهم وهو التطبيقي.

– استعانت وزارة التّربية الوطنية بالتوظيف الخارجي عن طريق المسابقات لحاملي شهادة الجامعية للتّعليم في المرحلة الابتدائية.

– الشهادة الجامعية مهما كان مستواها، لا تؤهل حاملها ليكون أستاذا في المرحلة الابتدائية، ما لم يتلقى تكوينا بيداغوجيا، أكاديميا، فعالا لمدة طويلة.

– يلعب المفتش التربوي دورا في تكوين الأساتذة الجدد

التوصيات والاقتراحات

التّوصيات والاقتراحات:

في ضوء أهداف البحث وفرضياته، وفقا لما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي، وفي ضوء مناقشة النتائج وتحويلها إلى نسب مئوية توصلنا إلى مجموعة من التوصيات بغية تحسين نوعية التكوين البيداغوجي للمعلمين الجدد على مستوى التعليم الابتدائي كونه الأساس الأول في التعليم.

– تحسين البيئة المناسبة لعملية تكوين أستاذ التعليم الابتدائي.

– مراعاة تخصص المتكونين (الأساتذة الجدد) أثناء تنظيم البرامج التكوينية (الندوات التدريبية أو التكوينية)، حتى يتمكنوا من تحصيل معارف ومهارات جديدة لأداء مهامه على أكمل وجه.

– على وزارة التّربية توفير كل المواصفات اللازمة لتكوين معلمي مرحلة التعليم الابتدائي.

– أن يوازي الجانب الميداني، الجانب التطبيقي والربط بينهم.

– يجب تكثيف مدة التكوين على الأقل عام كامل في المعاهد المتخصصة، مع متابعة مستمرة من المفتش البيداغوجي، ضمن برامج إلزامية.

– استخدام أساليب تكوينية متنوعة تتلاءم مع تخصصات الأساتذة، وقدراتهم وميولاتهم، بدلا من الاعتماد على أسلوب واحد المتمثل في أسلوب الندوات لأن ذلك يجعل لأساتذة يَملُونَ من عملية التكوين.

– التجديد في محتوى الندوات التكوينية التي يقوم بها المفتش التربوي، والابتعاد عن تكرار المواضيع.

– مساعدة المعلمين الجدد بالنَشرات التَعليمية والتَربوية.

– ضرورة الاهتمام بالدورات التكوينية والتركيز في محتواه.

– فصل الأساتذة الجدد عن الأساتذة ذو خبرة في التعليم أثناء الندوات التكوينية ليتمكنوا من تحديد معارفهم.

– إعادة النظر وزارة التربية الوطنية في التّخصصات التي أدرجتها للتّعليم في المرحلة الابتدائية.

– ينبغي الاهتمام الكثير بالمعلم الجديد الملتحق للمهنة لأول مرة وحديث التّوظيف لأن السنة الأولى في حياته، لها أثر على تكوين شخصيته، وتطوير قدراته لأداء مهامه التّعليمي.

– تكوين المعلم في مراكز التكوين على الكفاءات التّعليمية كطرق التّدريس، والأساليب المناسبة، ومساعدته على اختيار أدوات التّقويم التي تناسب أهداف الدرس بشكل مستمر.

– على وزارة التّربية وضع مخططات وبرامج مناسبة لتكوين أستاذ جديد.

– زيادة عدد اللقاءات بين المشرفين والمعلمين الجدد ذلك من أجل التعرف على المشكلات التي تعترض المعلمين الجدد.

المراجع

قائمة المراجع

I. **الكتب:**

1. أحمد أبو هلال، **تحليل عملية التدريس**، مكتبة النهضة الإسلامية، د ط، الأردن 1979
2. بهاء الدين أمين، **الإدارة التعليمية، دار التقدم العلمي**، ط1، د.م.ن، د س.
3. جورج بروان، **التّدريس المصغر والتربية العملية الميدانية**، ترجمة محمد رضا البغدازي، هيام محمد رضا البغداوي، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 2005.
4. حريري رافدة، **الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلية**، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 205.
5. حضير عباس جربي وآخرون، **طرائق التّدريس العامة، مفاهيم نظرية وتطبيقية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، ط1، د.م.ن، 2018.
6. خطيب إبراهيم، **أصل الإشراف التّربوي**، فلسفة أساليبه، تطبيقاته، دار قنديل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.
7. خالد بن محمد الشهوي، **تجديد الإشراف التربوي**، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، د ط، الحمام، 1435هـ.
8. سعد جاسم الأسدي وآخرون، **التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية، (المعلم، المدير، المشرف)**، الدار النهجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الآردن، 2016.
9. سالم عطية أبو زيد، **الوجيز في أساليب التّدريس**، دار جرير للنشر والتوزيع، ط1،عمان، الأردن، 2013.

10. سامس محمد ملحم، **سيكولوجية التعلم والتعليم، الأسس النظرية والتطبيقية،** دار المسيرة للنشر والتوزيع، والطباعة، ط2، 2006، د.م.ن.

11. سليمان العدوان، محمد فؤاد الحوامدة، **تصميم التّدريس بين النظرية والتطبيق،** دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، عمان، 2011.

12. سليمان عليان وآخرون، **الإشراف التربوي بين النظرية والتّطبيق،** دار زهران للنشر والتوزيع، د ط، عمان، 2009.

13. سهى نونا طيوه، **الإشراف والتّنظيم التّربوي،** دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2005

14. سهيلة حولي، **تفريد التّعليم في إعداد وتأهيل المعلم،** دار الشرق للنشر، د ط، عمان، الأردن، 2004.

15. شمس الدين فرحات القظي، **أسس ومهارات المعلم الناجح، كيف تكون معلما ناجحا،** دار النشر مكتبة، الإنجلو مصرية، ط1، القاهرة جمهورية مصر العربية، د.س.ن.

16. صلاح الدين محمود علام، **القياس والتقويم التّربوي والنّفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة،** دار الفكر العربي، ط1، مينة نصر القاهرة، 2000.

17. صلاح ردود الحرثي، **التقويم المستمر من النظرية إلى التطبيق،** المملكة العربية السعودية، د.ط، محافظة جدة بنين، د س.

18. عبد السلام مصطفى عبد السلام، **أساسيات التدريس والتطور المهني للمعلم،** دار الجامعة الجديدة، ط1، الأرزيطة، 2000.

19. عفت مصطفى الطناوي، **التّدريس الفعال، تخطيطه، مهاراته، استراتيجياته تقويمية،** دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط3، د.م.ن، 2003.

20. عفاف عثمان مصطفى، **إستراتيجيات التّدريس الفعال،** دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية، 2014.

21. عربيات بير محمد، **إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التّعليم**، دار الثقافة، ط3، عمان، د.س.ن

22. علي محمد ربايعة، **إدارة الموارد البشرية بتخصيص نظم المعلومات الإدارة**، دار صفاء للطباعة والنشر، د.ط، الأردن، 2003.

23. فراس السليحي، **استراتيجيات التعليم والتّعلم النظرية**، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، 2008، د.م.ن.

24. كمال عبد الحميد زيتون، **التّدريس نماذجه ومهارته**، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003.

25. لاصب لخضر، **الجامع البيداغوجي في التّشريع المدرسين**، أخلاقيات مهنة النظام التربوي، ط، 2017، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع المدينة الجديدة– تيزي وزو–

26. ماجدة مصطفى السيد وآخرون، **التّدريس المصغر ومهاراته**، كلية التربية، د ط، جامعة حلوان، 2006، 2007.

27. محمد الصالح حثروبي، **الدّليل البيداغوجي لمرحلة التّعليم الابتدائي ، وفق النّصوص والمناهج الرسمية**، دار الهدى، د ط، الجزائر، د س.

28. محمد محمود الحيلة، **مهارات التّدريس الصفي**، دراسة المسيرة للنشر والتوزيع والباعة، ط4، عمان، 2014.

29. محمد نعمان محمد علي البغداوي، **أساسيات الإدارة والإشراف التّربوي**، كلية التّربية، قسم التّربية، جامعة الإيمان، 2013.

30. محسن علي عطية وآخرون، **التّربية العلمية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل**، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.

31. مصطفى عبد السميع، سهير محمد حوالة، **إعداد المعلم تنميته وتدريبه**، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان، الأردن، 2005.

32. معن محمد أحمد عناصرة، **الإشراف التّربوي والقيادة التربوية**، دار الحامد، ط1، عمان، الأردن، 2008.

33. نوال سوسن، سامي حمادة، **الاتجاهات الحديثة للتدريب والتطور المهني للمعلم**، دار أمجد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.

34. يوسف قطامي، نايفة قطامي، **سيكولوجية التّعلم الصفي**، دار الشروق للنشر والتوزيع،ط1، د.م.ن، 2000.

II. <u>الدوريات (المجالات)</u>.

1. أبو عبرة أحمد، عديد يوف، **سيكولوجية المدرسة والمعلم في الجزائر**، مجلة آفاق علمية، العدد1، 2019، المركز الجامعي لتامنراست.
2. بلحسين رحوي أسيا، **تكونين المعلمين الواقع والآفاق**، مجلة التربية والصحة النفسية، د.ع، مخبر التربية والصحة النفسية، جامعة الجزائر 2.
3. بن عيسى السعيد، **مقاربة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين والبدائل الممكنة، دراسة الجزائر**، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد04، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس ،سطيف.
4. بوسعدية قاسم، **الإشراف التربوي في الجزائر (التفتيش نموذجا)**، مجلة دراسات نقدية وتربوية، العدد 04، جوان2010، جامعة قاصدي مرباح–ورقلة–
5. بوسعيدة قاسم، **تكوين المعلمين وإشكاليته**، مجلة العلوم الانسانية العدد02، جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
6. بولمكاحل ليندة، لوكية الهاشمي، **أهمية الاعداد المهني التربوي في برنامج اعداد المعلم لمهنة التّدريس**، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد10 جوان 2017، جامعة قسنطينة2، عبد الحميد مهدي، –الجزائر–

7. بهلولي حال، مساك أمنية، **تكوين المعلمين أثناء الخدمة بين التّجارب العالمية والمحلية**، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد02، جوان 2014، جامعة البلديدة2، الجزائر.
8. حاتم جاسم عزيز، مريم خالد مهدي ، **طرائق التّدريس الشّائعة لدى أعضاء هيئة التّدريس في جامعة ديالي** ، مجلة الفاتح ، العدد 51 أيلول 2012.
9. حداد عبد الوهاب، بوريشق جميلة، **أثر بعض المتغيرات على تكوين المعلمين وفق منهجية التدريس بالمقاربة بالكفاءات**، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مستغانم–الجزائر–
10. حنان عبد الكبير، رابح قدري، **دور التكوين البيداغوري في تحسين الأداء الوظيفي الأساتذة المساعدين الجدد**، دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجدد، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التّربوية، العدد 20 جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
11. سالم خليفة عبد الهادي، **المعلم وأهميته في العملية التعليمية**، مجلة الأكاديمية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد08، يوليو2015، د.م.ن.
12. سماح بن حروف، **التقويم التربوي ودوره في ترقية المنظومة التعليمية المفهوم والأهداف**، مجلة الدراسات الأدبية والفكرية، العدد 39، بورج بوعريج الجزائر.
13. صدارته فضيلة، اليمين فالته، **تكنولوجية الاعلام ودوره في تفعيل وظيفته إدارة الموارد البشرية**، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد3، العدد20 ، أكتوبر 2019 د.م.ن.
14. عبد اللّطيف بابا أحمد، **تكوين المتكونين**، الملتقى الدولي حول إسهامات تكوين المكونين في تحسين مردود النظام التربوي، مجلة جزائرية للبحث التربوي العدد 05، المعهد الوطني للبحث في التربية.

15. عزيز سامية وآخرون، **تكوين المكونين، أثناء الخدمة في ضوء الكفايات التعليمية لأساتذة التّعليم الثانوي**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية، عدد خاص، د.م.ن.

16. عمار بشري، **إعداد المعلم معرفيا بين الرّاهن والرّهان**، مجلة التعليمية العدد01، ماي 2020، المركز الجامعي، عبد الحفيظ الصوف، ميلة (الجزائر).

17. محمد محمدي وكي محمد، **تطوير ثقافة التدريب بمدارس التعليم العام في ضوء خبرات بعض دول آسيا**، مجلة جامعة القيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد 6، الجزء 3، د.م.ن.

18. مليكة بكيز، حفيظة خلوف، **مجالات التكوين ومدى كفايتها في تحسين الأداء التدريس من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي**، مجلة البحوث التربوية، والتعليمية، العدد13 جوان 2018، المركز الجامعي تيبازة، جامعة مولود معمري تيزي وزو.

19. مليكة بن زيان، **أهم الاتجاهات والبرامج المعاصرة الخاصة بإعداد المعلمين**، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد41، كلية علوم انسانية واجتماعية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة –الجزائر–

20. مهند عبد الكريم خلف وآخرون، **سمات المعلم والمعلمة، وعلاقته بالمهارات التعليمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية**، مجلة الدراسات المستدامة، عدد خاص 13 أكتوبر 2019، د.م.ن.

21. هناك محمود الفيسي، **إعداد المعلم في ضوء رؤية مستقبلية**، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد52، 2007، الجامعة المستنصرية.

III. **<u>الجرائد</u>:**

1. نزيه مسكن، **تفاصيل برنامج تكوين الأساتذة الجدد**، جريدة المشوار السياسي، 6–7–2015

IV. <u>الرسائل الجامعية:</u>

1. خليصة قبلي، **اتجاهات معلمي المدارس الابتدائية نحو التكوين أثناء الخدمة دراسة وجهة نظر معلمي المدارس الإبتدائية**، مذكرة ماستر، تخصص علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة أكلي محمند أولحاج البويرة، 2014-2015.
2. شلالي لخضر، **تقويم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة والأساتذة**،رسالة ماجستير، علوم التربية، قسم علم الاجتماع، وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة الأغواط، الجزائر، 2008-2009.
3. فاتح شنين، **دور التعلم الذاتي في تنمية المهارات التدريسية لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية**، أطروحة الدكتوراه، تخصص علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي نرباح ورقلة، 2015-2016.
4. محمد بن سلطان السلطان ، دراسة تقويمية لأساليب التدريب التي يطبقها المشرفون التربويون ، من وجهة نظر المشرفين الملتحقين ببرنامج التطور المهني لمشرفي التدريب
5. نويرة صالح، **اقتراح برنامج للتكوين المستمر بناء على تحليل الاحتياجات التكوينية لأساتذة التعليم الثانوي**، أطروحة دكتوراه في علم التربية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة باتنة1، الجزائر 2015-2016.

V. <u>المطبوعات:</u>

1. رزقان ليلي، **مطبوعة محاضرات مقياس تصميم البرامج التدريبية**، موجهة لطلبة السنة الثالثة، ادارة تربوية، قسم علم النفس والتربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعية سطيف2، -الهضاب-

2. كريمة فلاحي، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس مشكلة النظام التربوي في الجزائر**، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين، سطيف، 2014-2015.

VI. <u>المعاجم</u>:

1. صالح بن محمد الثابت،**معجم المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في التعليم والتدريب، والبحث والتطوير**، وزارة التخطيط التنموي والاعصاء، د ط، قطر، أكتوبر 2016.
2. فريد شنان، مصطفى هجرسي، **المعجم التربوي، مصطلحات ومفاهيم تربوية المركز الوطني للوثائق التربوية**، ملحقة سعيدة الجهوية، د ط، الجزائر، 2009.

VII. <u>النشرات والوثائق الرسمية:</u>

1. أحسن لبصر، **وزارة التربية الوطنية، قرار وزاري رقم 4**، يتضمن تنظيم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي لموظفي التعليم، 12 إلى 18 ديسمبر، الجزائر، 2012.
2. بدرية المفرح وآخرون، **الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنمية مهنيا وزارة التربية الوطنية**، قطاع البحوث التربوية والمناهج 2006-2007-
3. الحسن بواحلاين، **التقويم التربوي المركز الجهوي لمهن التربية**، مراكش، 2013.
4. الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، **وزارة التربية الوطنية قرار وزاري رقم 35**، يتضمن محتوى التكوين البيداغوجي التحضيري الأساتذة إعادة تكيف المتربص أثناء فترة التربص التجريبي وكيفيات تنظيمه مارس 2011.
5. وزارة التربية الوطنية، المفتشة العامة، دليل التكوين التحضيري للأساتذة الجدد، جوان 2017.
6. وزارة التربية الوطنية، هيئة التأطير بالعهد، **تقنيات التفتيش**، سند تكويني موجه لنمط التفتيش،شارع أولاد سيدي الشيخ-الحراش- الجزائر، 2005.

الجداول والأشكال

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل أدوات المعلم	69

فهرس الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين برنامج التكوين البيداغوجي أثناء التربص التجريبي في رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية	18
02	يبين نموذج موضوع للشهر كل أسبوع أربع حصص وتكرار لباقي شهور العام الدراسي	55
03	يوضح أنواع التقويم من خلال المزايا، المهام، والأدوات	62
04	يبين أفراد العينة الحاصلة بالمعلمين	86
05	يبين توزيع أراد العينة حسب المؤهل العلمي	86
06	يبين توزيع العينة حسب الأقدمية في التوظيف	87
07	يبين التخصص الجامعي للمعلمين الجدد	88
08	يبين وضعية المعلم الجديد	89
09	يبين الكفايات التدريسية المتعلقة بالمعلمين	90
10	يبين آراء الأساتذة الجدد حول مدة التكوين البيداغوجي	92

11	يبين آراء الأساتذة حول مدى مناسبة برنامج التكوين البيداغوجي لطبيعة المرحلة التعليمية في المرحلة الابتدائية التي يعد لها المعلم	92
12	يبين إجابات أفراد العينة على العبارة التالية: مكنتك البرامج التكوينية من زيادة فهمك لمكونات المنهج الدراسي ومحتوياته والتنوع في طرائق التدريس	93
13	يبين مدى تشكيل التكوين خبرات ومعارف جديدة للمعلمين الجدد	93
14	يبين الأسلوب المعتمد في تكوين المعلمين الجدد	95
15	يبين أفراد العينة الخاصة بالمفتشين حسب الجنس	96
16	يبين توزيع المفتشين حسب التخصص	97
17	يبين توجيه المفتش التربوي معلم الابتدائي على اختيار طرائق ووسائل تدريس تناسب مستويات التلاميذ	101
18	يبين محتوى ومدة التكوين المناسبة لتكوين وتأهيل معلم كفئ	102
19	يبين توجيه المفتش المعلم عن كيفية وضع خطة التدريس اليومية	103
20	يبين التخصصات المختلفة لأساتذة التعليم الابتدائي	104

الفهرس

فهرس المحتويات

1. إهداء	
2. مقدمة	1
3. الفصل الأول: التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد	6
4. تمهيد	7
5. التكوين والمفاهيم المتعلقة	7
6. مفهوم التكوين	7
7. التأهيل	9
8. إعداد المعلم	9
9. التدريب	10
10. أنواع التكوين	11
11. التكوين الأولي	11
12. التكوين أثناء الخدمة	13
13. أهمية وأهداف تكوين المعلمين أثناء الخدمة	14
14. أهميته	14
15. أهدافه	15
16. محتوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة	17

17. مبادئ وأسس	19
18. الاتجاهات الحديثة لتكوين المعلمين	20
19. تكوين المعلم في ضوء مفهوم الكفاءات	20
20. تكوين المعلم على أساس المهارات	21
21. تكوين المعلم في ضوء أسلوب النظم	22
22. أساليب المعلمين أثناء الخدمة	23
23. أسلوب المحاضرة	24
24. أسلوب المناقشة (الطريقة الحوارية)	25
25. أسلوب الندوات	26
26. أسلوب لعب الأدوار	27
27. أسلوب التدريب المصغر	28
28. أسلوب الزيارات الصفية	29
29. أسلوب اللقاءات الجماعية	30
30. أهداف وأهمية تكوين المعلمين الجدد	31
31. أهدافه	31
32. أهميته	33
33. نظم عداد المعلمين	33

.34 النمط التكاملي	34
.35 النمط التتابعي	35
.36 مجالات إعداد وتكوين المعلمين	36
.37 الإعداد الأكاديمي	36
.38 الإعداد التربوي (المهني)	37
.39 الجانب الثقافي	38
.40 المفتش التّربوي ودوره في تكوين المعلمين الجدد	39
.41 مفهومه	39
.42 دوره في العملية التّكوينية	39
.43 أهداف المفتش التّربوي في العملية التكوينية	41
.44 – تفاعل المفتش التّربوي مع برامج تكوين المعلمين	42
.45 الصّعوبات التي يواجهها المفتش التّربوي في تكوين المعلمين	43
.46 التّدريس في المرحلة الابتدائية	44
.47 مفهومه	44
.48 خصائص التّدريس	45
.49 طرائق التدريس	46
.50 مفهوم طريقة التّدريس	47
.51 طريقة المحاضرة	47
.52 طريقة المناقشة والحوار	48
.53 طريقة حل المشكلات	48
.54 أسلوب العصف الذهني	49

.55 أهمية طرائق التّدريس	50
.56 – معلم المرحلة الابتدائية	51
.57 الكفاءات اللاّزمة للمعلم	51
.58 مفهوم الكفاءة و أنواعها	51
.59 كفاءة التّخطيط للدرس	52
.60 مستويات التخطيط	53
.61 التّخطيط طويل (بعيد) المدى	53
.62 التّخطيط قصير المدى "التحضير اليومي	55
.63 أهمية التّخطيط الدراسي	56
.64 كفاءة التنفيذ	57
.65 كفاءة التقويم	58
.66 التّقويم التشخيصي	59
.67 التقويم التكويني (التشكيلي)	60
.68 التقويم الختامي	60
.69 أهدافه	63
.70 أدوار المعلم	64
.71 دور المعلم في تنظيم فضاء القسم	64
.72 دور المعلم كخبير وماهر في مهنة التّعليم	65
.73 دور المعلم ومسؤوليته في إدارة طريقة المناقشة	66

.74 دور المعلم في إثارة الدّافعية للتعلم	66
.75 دور المعلم كناقل للمعرفة	67
.76 دور المعلم كمرشد نفسي وتربوي	68
.77 خصائص المعلم	70
.78 الخصائص الجسمية	70
.79 الخصائص الشّخصية	71
.80 الخصائص العقلية والنّفسية	72
.81 الخصائص المعرفية	73
.82 مكانة المعلم في العملية التربوية	74
.83 خلاصة الفصل	75
.84 الفصل الثاني: الإجراءات الدراسة الاستطلاعية	76
.85 خاتمة	112
.86 التوصيات والاقتراحات	114
.87 ملخص الدراسة	116

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري – تيزي وزو–

كلية الأدب العربي

استمارة استبيان:

التكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد وتأثيره على التدريس في المرحلة الابتدائية

بعض ابتدائيات ولاية تيزي وزو-أنموذجا-

دراسة وصفية تحليلية

مذكرة لنيل شهادة ماستر في اللغة والأدب العربي تخصص لسانيات تطبيقية

أساتذتنا الكرام:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في اللغة العربية وآدابها يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة للإجابة على ما ورد فيها من أسئلة، بهدف معرفة الواقع والتعرف على دور أهمية تكوين المعلمين وأثرها الايجابي والسلبي على التدريس في مرحلة التعليم الابتدائي.

لذا نرجو من سيادتكم تقديم المساعدة في إتمام هذه الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة بوضع العلامة [x] أمام العبارة التي ترونها مناسبة.

وللأمانة العلمية فإننا نتعامل مع إجاباتكم بشكل سري ولغايات البحث العلمي فقط تقبلوا منا فائق الشكر، والاحترام والتقدير على تعاونكم.

➢ **البيانات الشخصية للمعلم:**

يرجى وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

1.الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2.المستوى العلمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐

ماجستر ☐ دكتوراه ☐ مستوى آخر ☐

3.التخصص الجامعي:

.....

.....

4.الخبرة المهنية في مجال التّدريس:

5 سنوات ☐ أقل من 5 سنوات ☐

أكثر من 5 سنوات ☐

5.وضعية الأستاذ:

مرسم ☐ متربص ☐ متقاعد ☐

1. يساهم التكوين العلمي للأساتذة من مختلف التخصصات في تنمية الكفاءات التدريسية.

I- الكفاءات المتعلقة بالتخطيط للدرس	نعم	لا	أحيانًا
- إعداد خطة يومية - اختيار الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق الهدف - التخطيط لإدارة الوقت في تنفيذ الخطة الدراسية			
II- الكفاءات المتعلقة بالتنفيذ وإدارة الصف - التمهيد للدرس بطريقة مناسبة (العودة إلى المعطيات السابقة) - مراعاة الفروق الفردية أثناء طرح الأسئلة - استخدام أساليب المختلفة لتحقيق النظام والانضباط في الفصل - تعزيز إجابات التلاميذ			
III-الكفاءات المتعلقة بالتقويم - اختيار أدوات التقويم التي تناسب أهداف الدرس - تستخدم التقويم التشخيصي ، التكويني الختامي أثناء الدرس - تزويد التلاميذ بالتغذية الراجعة لتحسين أدائهم			

2.يساهم التكوين العلمي للأساتذة على زيادة الأداء والمهارات البيداغوجية والعلمية ويعمل على تحسين العلاقة بين المعلم والتلميذ.

1.هل خضعت للتكوين: نعم ☐ لا ☐

2.مامدته؟.....

.....

3. مكنتك البرامج التكوينية من زيادة فهمك لمكونات المنهج الدراسي ومحتوياته والتنوع في طرائق التدريس: نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك بـ"لا" لما؟.....

4.هل يشكل التكوين خبرات ومعارف جديدة للمعلمين الجدد؟ نعم ☐ لا ☐

5.ما الأسلوب المعتمد في تكوين المعلمين الجدد؟

- أسلوب العصف الذهني. ☐
- أسلوب الندوات (أيام السبت، الثلاثاء، أيام العطل المدرسية. ☐
- أسلوب المحاضرة. ☐

6.ما الهدف من كل عملية تكوينية تعلمتموها؟.....

7.ما هي التغيرات التي أحدثتها عملية التكوين فيك؟.....

.....

.....

3- يساهم المفتش التربوي على التكوين الجيد للأساتذة الجدد؟

1.يواجه المفتش التربوي المعلم على اختيار طرق تدريس تناسب مستويات التلاميذ:

2. نعم ☐ لا ☐

3.هل محتوى ومدة تكوين المعلمين مناسب لتكوين وتأهيل معلم كفء؟ نعم ☐ لا ☐

4.يقوم المفتش التربوي بتوجيه المعلم إلى كيفية وضع خطة التدريس اليومية:

بدرجة كبيرة ☐ بدرجة متوسطة ☐ منخفضة ☐

5.هل التخصصات المختلفة لأساتذة التعليم الابتدائي تخدم العملية التعليمية؟

كل التخصصات ☐ بعض التخصصات ☐

إذا كانت إجابتك ببعض، ما هي التخصصات المناسبة لتعليم الابتدائي؟.....

.....

6.ما هي الأساليب التكوينية المناسبة لتكوين الأساتذة الجدد؟.....

7.ما هي أهم الصعوبات التي يواجهها مستشفى التربية أثناء الندوات التدريبية مع الأساتذة الجدد؟

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة: يعد الإهتمام بالمعلم ورفع مستوى أدائه من خلال التكوين البيداغوجي أمر بالغ الأهمية للقائمين على المنظومة التربوية؛ لأنه الأداء الفعالة للرفع من جودة التعليم ؛ كما نال تكوين الأساتذة الجدد في المنظومة التَربوية اهتماما كثيرا لما له من أهمية في تطوير العملية التَعليمية.

فالتكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد له أثر على التَدريس؛ ولمعرفة أثره على الأساتذة الجدد في مدارسنا الابتدائية قمنا من خلال هذا البحث بطرح التساؤلات التالية:

كيف يؤثر التكوين البيداغوجي على الأساتذة الجدد في مرحلة الابتدائية؟ ما مدى مساهمة التَكوين البيداغوجي للأساتذة الجدد في تطوير وتنمية قدراتهم في المرحلة الابتدائية؟ وما دور المفتش التَربوي في التكوين الجيد لأساتذة الجدد؟

والإجابة على هذه التساؤلات إعتمدنا على المنهج الوصفي التَحليلي؛ واستخدمنا استمارتين الأولى مخصصة لأساتذة الجدد؛ اخترت العينة بالطريقة القصدية؛ وطبقنا معهم في بعض الابتدائيات؛ والاستمارة الثانية خصصناها للمفتشين للتَعرف على مدى مساهمتهم في التَكوين الجيد للأساتذة الجدد.

كما اعتمدنا على المقابلة والملاحظة؛ وجمع المعلومات وتحويلها إلى نسب مئوية نخلص من خلالها إلى أن التكوين البيداغوجي يأثر على الأساتذة الجدد ويساعدهم على تجديد مهاراتهم؛ لكن مدة التكوين غير كافية لإلمامه بجميع المعارف والكفاءات؛ وغياب الجانب التطبيقي في عملية التكوين البيداغوجي لأساتذة المدرسة الابتدائية؛ ودور المفتش التَربوي في التكوين الجيد حتى يتحقق كل ذلك لابد من توفير كلا الوسائل المادية؛ وكذا العمل على تصميم البرامج التَكوينية؛ ويكون مزدوج بين النظري والتَطبيقي في آن واحد؛ وفقا للأهداف البيداغوجية المسطرة؛ ويتَم تنفيذها بكل إحكام.

الكلمات المفتاحية: التكوين البيداغوجي؛ الأساتذة الجدد؛ التَدريس؛ المرحلة الابتدائية.

Résumé de l'étude

Prendre soin de l'enseignant et élever le niveau de ses performances grâce à une formation pédagogique est très important pour les responsables du système éducatif. Parce que c'est la performance efficace pour améliorer la qualité de l'éducation; La formation de nouveaux enseignants dans le système éducatif a également reçu beaucoup d'attention en raison de son importance dans le développement du processus éducatif.

La formation pédagogique des nouveaux professeurs a un impact sur l'enseignement. Pour connaître son impact sur les nouveaux enseignants dans nos écoles primaires, à travers cette recherche, nous avons soulevé les questions suivantes:

Comment la formation pédagogique affecte-t-elle les nouveaux enseignants du primaire? Dans quelle mesure la formation pédagogique des nouveaux enseignants contribue-t-elle au développement et au développement de leurs capacités au niveau primaire? Quel est le rôle de l'inspecteur pédagogique dans la bonne formation des nouveaux enseignants?

Pour répondre à ces questions, nous nous sommes appuyés sur la méthode descriptive et analytique. Nous avons utilisé deux formulaires, le premier destiné aux nouveaux professeurs; Vous choisissez l'échantillon par intention. Et nous avons appliqué avec eux dans certains principaux; Et le deuxième formulaire que nous avons attribué aux inspecteurs pour connaître l'étendue de leur contribution à la bonne formation des nouveaux professeurs.

Nous nous sommes également appuyés sur des entretiens et des observations. Collecter des informations et les convertir en pourcentages grâce auxquels nous concluons que la formation pédagogique affecte les nouveaux enseignants et les aide à renouveler leurs compétences. Cependant, la période de formation n'est pas suffisante pour sa connaissance de toutes les connaissances et compétences; L'absence de l'aspect pratique dans le processus de formation pédagogique des enseignants du primaire; Et le rôle de l'inspecteur pédagogique dans une bonne formation, pour que tout cela soit réalisé, les deux moyens matériels doivent être fournis. En plus de travailler sur la conception de programmes de formation. Et c'est un double entre le théorique et le pratique en même temps. Selon les objectifs éducatifs fixés; Il est entièrement mis en œuvre.

Les mots clés:

Formation pédagogique ; Nouveaux professeurs ; Enseignement ; Primaire.