

(دراسة تقييمية للتكوين الأولي في المدارس العليا (E.N.S) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة)

أ/ زرقط خديجة ، جامعة الجلفة

ملخص البحث :

إن كل دولة أو جماعة تنطلق في تدبير شؤونها وصياغة استراتيجياتها من فلسفة تعبر عن توجهاتها وغاياتها العامة . و لكي تنتقل بهذه التوجهات من موقع التنظير و الأفكار إلى موقع الممارسة و التطبيق ، لا بد من المرور بالمدرسة ، الكفيلة بتحقيق هذه النقلة ، و بقدر اعتناء الدولة و المجتمع بمجال التربية و التعليم بقدر ما يتحقق من رقي و تطور و ازدهار ، و بقدر إهمال هذا المجال أو الاستخفاف بدوره بقدر ما يقع من ركوص و تدهور و انحطاط ، فمجال التربية و التعليم بقول جامع مانع : هو المصنع الذي يخرج الأستاذ و المحامي ، و الطبيب و المهندس ، و مختلف الأطر الصغرى و المتوسطة و الكبرى .. من هذا المنطلق بالذات جاءت هذه الدراسة بهدف تقييم العملية التكوينية المدارس العليا (E.N.S) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة حيث سلطنا الضوء على مختلف جوانب التكوين في هذه المدارس سواء من الناحية النظرية أو الناحية التطبيقية و كذا الاستراتيجيات و الطرق المتبعة في تدريس و مدى فعاليتها على أرض الواقع من وجهة نظر الطالب الأستاذ .

الكلمات الدالة : التكوين الأولي – المدارس العليا للأساتذة – الأستاذ الطالب – الإصلاحات التربوية الحديثة

مقدمة :

تسارع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في العالم اليوم ، وقد حدثت ثورة في الوسائل التقنية ومنها وسائل الاتصال حتى غدت الكرة الأرضية قرية صغيرة ، مما أذهل التربويين وألقى عبئا جسيما على مسؤولي التربية ، حيث المبادرة المطلوبة في قطاعهم التعليمي وحتى لا يبقون خارج السرب إذ اقتضى هذا التغيير اعتماد مناهج تعليمية وأساليب تربوية جديدة تصل إلى عمق المنجز في المناهج وطرائق إعداد المعلمين .

و إن المعلم التقليدي في غير زماننا كان ناقلا للمعرفة والمعلومات ، ولابد أن يتغير دوره التقليدي هذا ، فيصبح محركا للمعرفة وباعثا لقدرات التلاميذ على تحصيل العلم ومشجعا على التفكير النقدي وعلى الإبداع والابتكار في مجتمعه .

« إن المعلم هو كل شيء في التعليم ضيعوا لمدارسنا من الأنظمة والبرامج ما شئتم فما دامت تربية الأطفال موكولة إلى أناس ليست لهم صفة الأهلية للقيام بهذا العمل السامي ، فلا أمل في بناء الجيل القادم بناء صحيحا ، وإنه لمن قصر النظر أن نهى بقليل من المال في سبيل الحصول على معلمين قادرين » . (تواتي رابح ، سنة 1989، ص 319).

ويمكن القول أن الإقدام على أي تطوير أو تحسين في العملية التعليمية تبدأ من اختيار المعلم وتكوينه تكويناً جيداً، علمياً وثقافياً لأنه مهما بلغت السياسة التربوية والخطط المنبثقة عنها من أحكام ، ومهما بلغ مستوى الأهداف التربوية من طموح يبقى العامل الحاسم في تنفيذ هذه السياسات وإنجاح مخططاتها هو المعلم ، وعليه الغرض الأساسي لعملية إعداد المعلمين وتكوينهم هو الوصول بهم إلى حد الكفاية في سلوك تدريبهم وعلى هذا الأساس جاء هذا البحث حيث قمنا بإجراء دراسة تقييمية للتكوين الأولي في المدارس العليا (E.N.S) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة .

1. مشكلة البحث :

إن شعوب العالم اليوم تدرك أن أي إصلاح يتوقف إلى درجة قصوى ، على نوع المعلمين و المعلمات الذين يعهد إليهم تربية و إعداد الأجيال الصاعدة ، و هؤلاء المعلمون و المعلمات لا يستطيعون أن يقوموا بمهمتهم الشاقة إلا إذا نالوا نصيبا من التعليم الثقافي و المسلكي " إن شخصيات المعلمين و صفاتهم تعود بصورة مباشرة إلى التدابير الفعالة التي تتخذ لإنتقايم و تربيتهم و حسن إعدادهم ، فتحسين تربية المعلمين و تحسين التعليم هم تحسين المدارس ، و تحسين المدارس هو تقوية الجيل الطال ، و تقوية الجيل الطالع هو واجب اجتماعي من الطراز الأول " (العياشي بن زروق ، 1995 ، ص 42) .

و يرى " جون بياجي " أن الحل الوحيد للنهوض بأي أمة مهما كانت درجة عمق أزمتها ، هو في تكوين معلمها حيث يقول في هذا الصدد : " ... إن كل المشاكل التي يمكننا التطرق إليها في مجال التربية و تقييم و ما إلى ذلك و تصب عاجلا أو آجلا في قضية تكوين المدرسين .. " (جان بياجي ، تر: بروتو محمد ، 1990 ، ص 99) .

ولهذا نجد اهتمام المجتمع الدولي بتكوين المعلمين ، و هنا نجد الدانمارك تحشد طاقاتها و تنفرد عن بقية دول العالم بإقامة أول جامعة من نوعها في العالم أطلق عليها جامعة المعلمين ، و نفس العمل قامت به الجامعة الاسترالية (غاوي جمال ، 2008 ، ص 156) .

أما الجزائر فنجد أنها بعد استرجاعها للسيادة الوطنية في 1962 وجدت نفسها أمام تركة استعمارية فرنسية ، متمثلة في تفشي الأمية بنسبة عالية و للتصدي لهذه الظاهرة الخطيرة بشكل سريع ، لجأت الدولة آنذاك إلى فتح المدرسة ذات الطابع الوطني الجزائري على مصارعها لكل الجزائريين دون تمييز ، و أدت هذه الوضعية الاستعجالية الضرورية إلى توظيف المعلمين في الفترة الممتدة من (1962 – 1969) دون شروط أو مؤهلات محددة ، و عرف النظام التربوي تغيير في سياسة توظيف المدرسين مع بداية السنة الدراسية (1970) بإنشاء المعاهد التكنولوجية لتكوين المعلمين و تحسين مستواهم بإكسابهم ثقافة تربوية نظرية و تطبيقية ، تسمح لهم بالممارسة التربوية السليمة وفق مبادئ و أسس التربية الحديثة ، و وضعت شروط الالتحاق بها لتلقي التكوين الأولي الضروري للطلبة المتقدمين لمهنو التدريس ، و حددت مدة التكوين بثلاث سنوات لمعلم المرحلة الابتدائية .

و مع الإصلاحات الكبرى التي عرفت المنظومة التربوية في بداية السنة الدراسية (2003 – 2004) كان لا بد من تغيير شروط الالتحاق بمهنة التعليم ، و ذلك بالعمل على رفع المستوى العلمي و التكويني للمدرسين في كل المراحل ، لمسايرة مستجدات التربية ، و في ظل الإصلاحات الجديدة أصبحت عملية الإعداد الأولي للمدرسين تتم في مؤسسات تابعة للتعليم العالي تدعى بـ " المدارس العليا للأساتذة " حيث يشترط في الطلبة الذين يلتحقون بها الحصول على شهادة البكالوريا وفق الشعبة المطلوبة و بمعدل (13 / 20) و تتراوح مدة التكوين من ثلاثة إلى خمس سنوات .

و بناء على كل هذا جاءت هذه الدراسة لتقييم التكوين الأولي في المدارس العليا (E.N.S) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة حيث تم طرح التساؤلات التالية :

- ما تصورات الأساتذة الطلاب نحو البرامج التكوينية في المدارس العليا للأساتذة بصفة عامة ؟
- ما تصورات الأساتذة الطلاب نحو الجانب النظري في التكوين المخصص لإعدادهم لأداء مهامهم التربوية ؟
- ما تصورات الأساتذة الطلاب نحو الجانب التطبيقي في التكوين المخصص لإعدادهم لأداء مهامهم التربوية ؟
- ما تصورات الأساتذة الطلاب نحو الطرق و الأساليب المدرجة في برامج التكوين المخصص لإعدادهم لأداء مهامهم التربوية ؟

2. الفرضيات :

- تصورات الأساتذة (الطلاب) نحو برامج التكوين الأولي في المدارس العليا بصفة عامة إيجابية .
- تصورات الأساتذة (الطلاب) نحو برامج التكوين النظري المخصص لإعدادهم لأداء مهامهم التربوية إيجابية .
- تصورات الأساتذة (الطلاب) نحو برامج التكوين التطبيقي المخصص لإعدادهم لأداء مهامهم التربوية سلبية .
- تصورات الأساتذة (الطلاب) نحو برامج التكوين و استراتيجيات التدريس الحديثة في المدارس العليا سلبية

1. ماهية التكوين :

1.1. مفهوم التكوين بصفة عامة :

1.1. التعريف اللغوي : التكوين لغة من كون تكوينًا، تكوين الشيء أي أحدثه وأوجدته وتكوين الشيء إخراج المعدوم إلى الوجود (المنجد الابجدي ، 1989 ، ص 245) .

2.1. التعريف الاصطلاحي :

- تعريف القاموس للتربية : « مجموع الأنشطة والوضعية البيداغوجية الديدانكتيكية التي يكون هدفها إكساب أو تنمية المعارف (معلومات ، مهارات ، مواقف) من أجل ممارسة مهمة أو أعمال وتشمل مجموع المعارف النظرية (مفاهيم ، مبادئ) والمهارات والمواقف التي تجعل شخصا قادراً على ممارسته شغل أو مهنة أو وظيفة¹⁷ » (عبد الكريم غريب ، 2006 ، ص 450) .

- تعريف كريمة جاسم المشهداني : هو زيادة الكفاءة الإنتاجية للأداء في المهنة عن طريق اكتساب العاملين أو تطوير معارفهم ومهاراتهم السلوكية المحددة في الوصف الوظيفي للمهنة (كريمة جاسم المشهداني ، 1989 ص 3)¹⁸ .

- تعريف غياث بوفلجة : التكوين هو تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتصلة بمواقف العمل المختلفة ، ومن أجل قيام الأفراد بمهامهم أحسن قيام ، وفي أقل وقت ممكن غياث بوفلجة ، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص 195 .

3.1. مفهوم التكوين البيداغوجي:

يعد التكوين البيداغوجي عاملاً من عوامل إرساء التغيير عموماً ، حيث أصبحت الحاجة إليه أكثر بسبب التطور الحاصل في مقاربات التدريس ، وتجدد النظرة إلى دور كل من المعلم والمتعلم في العملية التعليمية – التعليمية ، وهذه بعض التعاريف عن التكوين البيداغوجي

- تعريف ميالارية Mialaret: التكوين البيداغوجي هو : « مجموعة الإجراءات التي تمكن الفرد من أداء نشاط مهني وتشمل هذه الإجراءات ، التفكير في المؤسسة التربوية من الناحية الفلسفية والتاريخية والاجتماعية ، مع اكتساب معارف علمية حول المشكلات السيكلوجية التي تتيح معرفة بنيات نفسية الطفل ، التأهيل لممارسة مختلف الطرائق والتقنيات التي تتيح إقامة تواصل تربوي مع جماعة القسم ، دراسة ديدانكتيك المواد الدراسية 20 عبد اللطيف الفاربي وآخرون ، معجم علوم التربية ، مصطلحات البيداغوجيا ، والديدانكتيك ، سلسلة علوم التربية ، 10-09 ، ط 1 الخطاب للطباعة والنشر ، المغرب ، 1994 ، ص 152 .»

- تعريف رائد أبو لطيفة : التكوين البيداغوجي هو : « على أنه المبادئ الأساسية التي ترتكز عليها عملية تنفيذ التدريس ، مثل المناحي العلمية لإدارة الصف ومهارات التدريس و زمن التعلم الأكاديمي والنظام الاجتماعي والصفوي والمدرسي ومبادئ التفاعل في الصف 21 » يحي بواحمد ، التكوين البيداغوجي لاساتذة مركز التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالتفاعل الصفوي ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر ، 2011 ، ص 16

ومما سبق ذكره ترى الباحثة بان التكوين البيداغوجي مفهوم يشير إلى إجراءات تكوّن لدى معلّم المستقبل ، مواقف وسلوكيات ، لها علاقة بالدور المنوط به ، وهو لا يخص تخصص بعينه ، ويوجه لجميع أصناف المعلمين وجميع التخصصات ، وعليه فنجاح أي نظام تعليمي يعتمد بالدرجة الأولى على مستوى إعداد المعلم .

4.1. مفاهيم ذات صلة بالتكوين البيداغوجي:

هناك مفاهيم ترتبط بمفهوم التكوين عموماً ، ارتباط في شكل وفي الوظيفة وكذا ارتباط مضمون منها مفهوم الإعداد ومفهوم التدريب ومفهوم التعلم ومفهوم المعرفة ومفهوم المهارة .

1.4.1. الإعداد Préparation:

الإعداد يعني التهيئة أو التحضير لمهمة أو وظيفة ، يرتبط بالتكوين ارتباط شكل وارتباط وظيفة ، حيث يشكل احد مستويات التكوين من جهة أو أنواعه ، ويمنح فرصة اكتساب المبادئ والنظريات وغيرهما المتعلقة بالمهمة أو الوظيفة ، وفي هذا السياق ، وبهذا المعنى تضمّن معجم علوم التربية مفهوم الإعداد التكويني ، معرّفاً إيّاه على أنه " تكوين موجّه إلى أفراد قبل مزاولتهم لوظائف

أو مهام معينة ، يشمل تعميق المعارف التخصصية الأساسية واستعمالها وإمدادهم بالمعارف والمهارات المهنية والنظرية و التطبيقية²² عبد اللطيف الفاربي وآخرون ، المرجع السابق ص152.

2.4.1. التدريب Entrainement:

وردت الكلمة في المنهل ، قاموس فرنسي عربي بمعنى "جذب ، جَر/انجذاب /تمرّن/ترويض جواد/تدريب عسكري/تدريب على صناعة ، تعلمها" 23 سهيل ادريس ، المنهل ، قاموس فرنسي عربي ، دار الاداب للنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2009 ، ص 471. ويرتبط بالتكوين ارتباط شكل وارتباط وظيفة ، حيث انه صيغة من صيغ التكوين يهدف إلى تغيير السلوك والاتجاهات ، وينمي المهارات والمعلومات ، وينمي القدرة على التفكير ويبني الثقة بالنفس وبالغير والعمل الجماعي وروح الفريق . وهذه أهداف يشترك فيها مع التكوين الأولي ومصطلح التدريب سبق من حيث الاستخدام مصطلح الإعداد ، وهذا ما أكدّه عبد الرحمان حسن ابراهيم وآخرون في كتابه الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين ، حيث جاء والنص « تاريخيا كانت لكلمة تدريب Training أسبقية في استخدام المصطلح وإطلاقه لاكتساب مهارات حرفية للعاملين أو المهنيين الذين يرغبون في ممارسة عمل خاص يتعلم ، حتى أن كليات التربية (أو كليات المعلمين) الانجليزية سميت ولفترة طويلة Teachers Training Colleges ، وكانت عنايتها مركزة على تقنيات ومهارات تستخدم في التدريس أكثر من نظريات وفلسفات توجه التدريس...²⁴ عبد الرحمان حسن ابراهيم وآخرون ، الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم ، ط1 ، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع ، الدوحة ، قطر ، 2000 ، ص 23 و 24.

3.4.1. التعلّم Apprentissage:

التعلم حسب كلوس هو « تغيير في سلوك ينتج عن حل مشكل ناتج عن علاقة الفرد مع محيطه » وعلاقته بالتكوين علاقة مضمون ، حيث أن التكوين يتضمن التعلم سواء كان تعلمًا أكاديميًا أو تعلمًا مهنيًا Deldime . R & Demoulin.,1975, p223.

4.4.1. المعرفة Connaissance:

المعرفة هي كل الأفكار والمعلومات والقيم التي تراكمت عبر السنين ، لتشكل تراثًا ثقافيًا للإنسان ، والتي تنظم عادة في شكل أنساق ونظريات ومذاهب ، ولها عدّة تصنيفات المعرفة الحسية والمعرفة العقلية عبد اللطيف الفاربي وآخرون ، المرجع السابق ص49.²⁵

5.4.1. المهارة Habileté:

عرفها معجم علم النفس للدكتور فاخر عاقل بأنها « حذاقة تنمي بالتعلم وقد تكون حركية أو كلامية ، أو مزيجًا من الاثنين فاخر عاقل ، معجم علم النفس ، انجليزي – فرنسي – عربي ، دار العلم للملايين ، بيروت لبنان 1977 ص 105.²⁶ ، وفعل التدريس يستوجب الكثير من المهارات ، كمهارة التواصل اللفظي وغير اللفظي ومهارة استعمال الوسائل التعليمية .

1. II. علاقة التكوين ببعض المتغيرات :

1.1. II. التكوين والتنمية: في اغلب الأحيان يتم استخدام مصطلحي التكوين والتنمية لإعطاء معنى مزدوج في حالة واحدة ، فنحن ننمو ونتطور خلال الحياة بسرعة وببطء وبشكل سيئ أو جيد ، والتكوين هو احد حالات الحصول على التنمية والتطور في مجال العمل ، ولكي يكون التكوين فعالا يجب أن تسنده مؤثرات أخرى ، وقد تشمل هذه المؤثرات الطريقة التي تتم بها إدارة أعمالنا وعلاقاتنا بزملائنا و المكافآت والعوائد التي نحصل عليها مقابل أعمالنا والمستوى الثقافي للمؤسسة التي نعمل فيها .

2.1. II. التكوين والتربية: تستند التربية بشكل عام إلى المعرفة ، بينما يهدف التكوين إلى تغيير السلوك من خلال تطوير المهارات والكفاءات ، والتربية أوسع أفقا من التكوين وأهدافها أبعد ، بينما يكون التكوين أضيق نطاقا وهو متصل أكثر بالمهن الحياتية .

3.1.1. II. التكوين والخبرة: التكوين يكسبه الفرد من خلال قيامه بعمل لمدة زمنية معينة ، يتبين لهم بأنهم اكتسبوا المهارات المطلوبة من خلال الخبرة في هذه المدة ، إلا أن الخبرة غير الموجهة قد تؤدي إلى تعلم غير كافي في المهارات ، فالخبرة ليست أحسن معلم في كطل المواقف .

4.1.1. II. التكوين والتطوير: يختلف التطوير عن التكوين لأنه يعني تنمية القدرة لدى الفرد بقدر يساعده على فهم المشاكل التي تواجهه ، معرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل لها علاقة وثيقة بالمشروع (عمار الطيب كشرود ، ص 294-295).

5.1.1. II. التكوين والتعليم: إن التربية والتكوين ينجحان فقط إذا كان المتكون مستعدا لان يتعلم ، وعلى المكون توفير الفرصة والبيئة الملائمة للتعليم ويمكننا القول أن أي برنامج تكويني هو برنامج تعليمي والعكس غير صحيح ، ولو تناولنا مفهوم التكوين بمعناه الواسع نجد أن هناك فرقا بينه وبين التعليم ، فمفهوم التكوين يتداخل مع مفهوم التعليم ، فالتكوين يختلف عن التعليم من حيث أن أهداف التكوين تكون عادة ضيقة وأكثر دقة وتطبيقا ، بينما التعليم هو إصلاح واسع يشمل الإطار العام للموضوع ويقصد به أيضا اكتساب الفرد المعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته (عمار الطيب كشرود ، نفس المرجع ، ص 294). ويوضح الجدول أدناه الفرق بين المصطلحين

الجدول (1) يوضح الاختلاف بين التعليم والتكوين

التعليم	التكوين
- يؤدي إلى زيادة وتعميق المعرفة أو الثقافة العامة للإمام بالبيئة ككل	- يؤدي إلى تعميق المعرفة المتخصصة والمهارة لدى الفرد ، بخصوص انجاز عمل أو أداء وظيفة معينة بذاتها.
- هدفه تحقيق النمو الفكري للفرد .	- هدفه إنتاج فرد قادر على التكيف في منصب عمله و الاستجابة لمستجداته.
- يقوم على أساس النموذج المتمركز حول تبليغ المعرفة .	- يقوم على أساس النموذج المتمركز حول تعديل السلوك .
- يتم من خلال المؤسسات الأكاديمية مثل المدارس ، المعاهد والكليات ، ويستهدف في النهاية توسيع مدارك الفرد ومجالا المعرفية لديه	- التكوين يعتبر ضيقا من حيث النطاق ، ويستهدف تنمية قدرات الفرد في مجال أو مجالات محددة للعمل

2.1.1. II. أسس التكوين وأهميته: يقوم التكوين على أسس عديدة منها:

- يؤسس التكوين على نموذج يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية .
- أن يقوم التكوين بتلبية حاجات حقيقية .
- وجوب تحديد ووضوح أهداف التكوين من قبل كل المدربين والمتدربين .
- توفر المرونة وتعدد الاختبارات في برنامج التكوين .
- أن تستخدم أساليب ووسائل وطرق متطورة وحديثة في عملية التكوين حسن احمد الطعاني ، التدريب مفهومه وفعاليتها ، ط1، دار الشروق، 2002، ص 17، 18، 27 .
- الاهتمام بالإفراد الموظفين أو جماعة الموظفين .
- ضرورة تدرج التكوين من السهولة إلى الصعوبة أي أن يكون متتابعا خلال سنوات الخدمة ويكون مستمرا.

- أن يهدف التكوين إلى رفع كفاءة الفرد وإنتاجيته .

وتتمثل أهمية التكوين في انه يسعى إلى الربط بين الموظف والوظيفة إلى ستسند إليه في المستقبل القريب أو التي يقوم بها ، لأن البرنامج التكويني يحتاج في كل مرة إلى تعديل حسب الاحتياجات التي يفرضها التكوين ، الأمر الذي يتطلب مرونة في التعامل مع هذه البرامج ، قصد إثراء وتجديد خبرات العاملين وتنمية معلوماتهم وتعديل سلوكهم (احمد زين الدين بوعامر ، 2014، ص 121)

3. II. أسس ومبادئ بناء برنامج التكوين :

يتضح مما سبق أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات المتمتعة بالمعارف والمهارات والمؤهلة للعمل الناجح ، يكون ذلك وفق برنامج يستند إلى مبادئ وأسس تعتبر كأرضية لبناء البرامج وتحديد الطرق الأنسب لتنفيذها ومن بين هذه المبادئ نذكر مايلي :

- دراسة الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ، في ضوء التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- تنظيم التكوين بالتعاون والتنسيق مع أصحاب العمل ، وعلى ضوء ذلك تتحدد أهداف التكوين .
- الاختيار الدقيق والموضوعي للمتكوينين بمراعاة رغبة المترشح وجعله يستفيد من البرامج التكوينية ، مع مراعاة مدى تناسب بين مضامين هذه البرامج والمستوى الوظيفي ، وهنا لابد من مشاركة المرشدين والموجهين التربويين لمساعدة المتكوينين على التعرف على قدراتهم واستعداداتهم .
- مراعاة الفروق الفردية ، لاختلاف الأفراد من حيث البنية الجسمية والاستعدادات للتعلم .
- اختيار المتكوينين من أهل الخبرة والاختصاص لمساعدة المتكون على اكتساب مهارات البحث والتعلم الذاتي ، وتوظيف المعلومات وتحليلها ونقدها .

- التدرج في العملية التكوينية وتوزيعها على مراحل مع احتواء البرامج على الممارسة العملية وربط التكوين بحوافز بدرجة المفرج وآخرون ، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، قطاع البحوث التربوية والمناهج ، الأردن ، 2007 ، ص 28.²⁸

4. II. مقومات نجاح التكوين: وتتمثل فيما يلي :

- واقعية الأهداف ووضوحها وتكامل السياسات .
- توافق وترابط الأهداف التكوينية مع سياسات المنظمة .
- الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطور التكنولوجيا .
- تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة والاختيار العلمي للمتكوينين وفق الحاجات .
- التدقيق في تصميم الأنشطة و اختيار وإعداد المادة التدريبية .
- الاختيار الأمثل والجيد للمتكوينين (علي السلي ، 1998 ، ص 314 و 315)
- الاعتبار المالي: التكوين يحتاج إلى تكاليف مالية ضخمة، من اجل تحقيق الأهداف المخطط لها ، كما أن التكوين خارج مكان العمل يتطلب النقل ووسائل التكوين .
- الاعتبار الزمني : يجب مراعاة كمية الوقت المستغرق للتكوين بسبب توقف المتكوينين عن وظائفهم ، كما يستحسن أن يتم التكوين في اقل وقت ..
- الاختيار المناسب لمكان التكوين : أن مكان التكوين المناسب له دور كبير في نجاح التكوين .

- استمرارية التكوين و توفير التجهيزات التكوينية الحديثة حسن احمد الطعاني ،التدريب مفهومه وفعاليته ، ط1، دار الشروق، 2002، ص 22 و 23.²⁹

5.11. أنواع التكوين:**5.11.1. التكوين الأولي (إعداد الطالب المعلم قبل الخدمة):**

تولي الدول اهتماما بالغا بتكوين المعلمين قبل الخدمة وذلك بحسب الشروط الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة ، حيث يتم إعداد الطلبة المعلمين قبل الخدمة على مستويات وأنماط مختلفة في بلدان العالم العديدة ، بل داخل البلد نفسه أحيانا ، لأسباب عديدة منها :

- مواكبة حصاد المعرفة العالمية وحاجة المعلم إلى المزيد .

- التكيف مع مطالب التجدد التربوي .

- تنوع وظائف المعلم .

- امتداد سنوات التعليم الإلزامي بحيث يشمل التعليم الابتدائي .

لا تزال الدول التي تعد معلمي الطور الابتدائي مثلا على المستوى الجامعي أو على مستوى التعليم العالي مواز له ومعادل إلى حد ما في دول قليلة ، غير أن هذا الإعداد أخذ بالاتساع يوما بعد يوم مما يؤكد حرص الدول واهتمامها بالتكوين الأولي للراغبين في ممارسة مهنة التدريس ، وهذا بالتركيز إلى النقاط التالية :

- انتقاء أفضل العناصر للالتحاق بالتكوين .

- تنوع برامج التكوين (علميا ، ثقافيا ، مهنيا) حيث تقدم في فترات زمنية منسجمة معها .

- التركيز على الجانب التدريبي لأهميته ، وإدراجه ضمن برامج التكوين .

- تكليف المؤسسات الموثوق بها كالجامعات مثلا بمهمة التكوين .

- استمرارية تطوير مناهج التكوين وأساليبه³⁰ .

5.11.2. التكوين أثناء الخدمة:

تكوين المعلمين أثناء الخدمة عملية ضرورية لمواكبة المستجدات ، وتلبية احتياجات الفئات المستهدفة، والأهداف المنشودة المخططة ، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الاحتياجات ، وبعد ذلك يتم تنفيذ هذه البرامج ، لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعرف بشكل سريع ومتزايد لهذا تتطلب الحاجات معلومات باستمرار ، فالتكوين قبل الخدمة مهما كان مستواه لا يقدر على تنمية قدرات المعلمين لذا لابد من قيام المعلم من تحديث معارفه ذلك لأنه يواجه مطالب المتغيرات المجتمعية الاقتصادية والثقافية وغيرها ، حيث يجد نفسه بحاجة إلى التحديث عن طريق التكوين المستمر أثناء الخدمة حتى يستطيع مواكبة التطور السريع في المجال التعليم وتلقي المعرفة للجيل الجديد ، وقد يكون التكوين أثناء الخدمة ليس فقط للاطلاع على آخر المستجدات بل لإصلاح الأخطاء في الفهم ، وعلى هذا الأساس فان من أهداف التكوين أثناء الخدمة مايلي : (عبد الرحمن حسن الابراهيم ، 2000 ، ص3):

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي الأكاديمي .

- تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربويا ، الذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.

- تحديث المعارف الأكاديمية للمعلمين .

- تحفيز حب التكوين الذاتي لدى المعلمين قصد تحسين المهارات المهنية .

5.11.3. التكوين المتواصل:

ويعرف كذلك بالتكوين الاستكمال وهو إعطاء الفرصة للمعلمين للسماح لهم بالتكوين في أثناء عملهم للحصول على معارف ومهارات لم يتمكنوا من الحصول عليها في التكوين الأولي أي قبل الخدمة ، وبهذا يكون استكمال للتكوين الأولي للذين لديهم نقص³¹ ، ويستهدف التكوين المتواصل كذلك المتخرجون الجدد من معاهد التكوين أو من حاملي الشهادات الجامعية .

II. 5. 4. التكوين المستمر :

وهو التكوين الذي يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد وهو يدوم بدوام المعلم في عمله ، والغاية منه تحسين وتجديد المعارف قصد الترقية والتكيف مع منصب العمل ، ويعني هذا التكوين جميع الموظفين التابعين لوزارة التربية الوطنية عملاً بإحكام القانون ، فيجب على المعلمين متابعة النشاط قصد الاستفادة من التكوين المستمر ، وتكون المشاركة في هذا النوع من التكوين إجبارية وإلزامية ، ومن أسباب القيام بالتكوين المستمر مايلي :

- التطور السريع في مجال المعرفة الإنسانية بجميع أنواعها .
- بسبب التقدم العلمي والتطور ظهرت اتجاهات جديدة في مجال التربية.
- سرعت التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية أدت إلى ضرورة تهيئة المعلم لمواجهة هذه المتغيرات وطبيعتها ومتطلباتها
- ضرورة تطوير البرامج التعليمية في مختلف المراحل التعليمية .
- تطور تكنولوجيا التعليم .
- ظهور أهداف جديدة للتربية لم تكن موجودة من قبل (تركي رابح ، 1990 ص 120)

II. 5. 5. التكوين الذاتي :

أن التكوين الكافي الذي يتيح للمعلم ممارسة مهاراته التدريسية كما تتطلبها مقارنة التدريس بالكفاءات فانه يكون في حاجة إلى الاعتماد على أساليب أخرى تمكنه من استدراك هذه المهارات ، ومن هذه الأساليب أسلوب التكوين الذاتي ، حيث عرفه زيتون عدنان و عبد الله فواز على انه : « الأسلوب الذي يقوم فيه الفرد نفسه بالموافق التعليمية المختلفة لاكتساب المعلومات والمهارات ، فهو الذي يقرر متى وأين ينتهي ، وأي الوسائل والبدائل يختار ، ومن ثم يصبح المسؤول عن تعلمه وعن صناعة تقدمه الثقافي والمعرفي وعن النتائج والقرارات التي يتخذها ».

وعرفه اورلسان رشيد على انه : « صبغة جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين المستمر ، وقد يشمل التكوين الذاتي عدة مفاهيم وهي التعلم الذاتي أو الدراسة المستقلة أو التعلم بمساعدة الكمبيوتر أو الثقافة الذاتية ، عن طريق المطالعة أو الاحتكاك بالغير ، وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته ».(فتح الدين شنين ولخضر عوارب ، ديسمبر 2014 ، ص 189)

III. منظومة تكوين المعلمين في الجزائر :

عرفت منظومة تكوين المعلمين في الجزائر تطورات متتالية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ، وسوف نحاول من خلال هذا العرض إلى التطرق لأهمية وأسس ومستويات التكوين في الجزائر ، وكذلك التعرف على مبادئ نظام تكوين المكونين والتعرض إلى أهم التطورات من خلال المراحل التي عرفها التكوين في الجزائر .

III. 1. أهداف تكوين المعلمين في الجزائر :

لقد لخص الباحث بن عيسى السعيد الأهداف العامة في النقاط التالية :

- التحكم في المواد التعليمية والطرق البيداغوجية المتعلقة بها .
- التحكم في لغة التدريس ووسائل التعليم المستعملة .
- التحكم في أساليب التقويم التكويني و التحصيلي .

- التحكم في الثقافة العامة لتدعيم الجانب المعرفي (بن عيسى السعيد ، سنة 2004 ، ص 278).

ومن خلال هذه الأهداف العامة تمت صياغة مجموعة من الأهداف الإجرائية منها :

- التحكم الجيد في اللغة العربية وتطويرها للاستعمالات المتنوعة كتابيا وشفويا مع القدرة على التحليل.
- اكتساب المهارات والقدرات الكافية لتسيير القسم ، مع مراعاة ميول الأطفال وحاجاتهم واستعداداتهم ورغباتهم.
- التحكم في طرق التدريس للمواد والأنشطة وأساليب تبليغها وتدعيم نشاطاتها المختلفة والبحث على الملاحظة والتجريب .
- اكتساب معارف في اللسانيات والاستفادة من البحوث التربوية .
- القدرة على امتلاك المعرفة وأساليب التكيف والتصرف والقدرات و المهارات وطرق التحكم في الانجاز.

- تحقيق التكامل والانسجام بين التكوين النظري والميداني .

- التحكم في تقنيات التكوين التربوي والتكوين الذاتي وإعداد البحوث الميدانية (احمد زين الدين بوعامر، 2014، ص 178).

III. 2. أنواع تكوين المعلمين في الجزائر:

III.2.1. مرحلة التكوين الأولى: توجه الطلب إلى المعاهد التكنولوجية و المدارس العليا قصد تأهيلهم لوظيفة التعليم ، وتختلف

مدتها باختلاف المرحلة المقصودة ، ومن خلال تواجده في هذه المؤسسة يكتسب التكوين العلمي الضروري وهناك ثلاث أبعاد هي :

أ. البعد المعرفي الأكاديمي: أن معرفة المعلم للحقائق والمعارف المتعلقة بتخصصه يعتبر أمرا لازما فتكوين المعلمين يضع في اعتباره هذا البعد ، وذلك من خلال تزويد المعلم المتربص بمعلومات لها علاقة وطيدة بمادة التخصص .

ب. البعد المهني التربوي: معارف المعلم حول المادة التي يراد تدريسها لا تكفي وحدها بل يجب التحكم في طرائق إيصالها لمجموعة المتعلمين ، وعليه فان تحكم المعلم في هذا النوع من التكوين يعتبر ضروريا قبل مباشرة مهنته بصفة رسمية ويتم تطوير البعد المهني من خلال مايلي :

- مشاهدة الدروس النموذجية يقدمها المؤطر في المدارس التطبيقية .

- تقديم دروس عملية يمارس فيها المتكويين التدريس بحضور المؤطر .

- المشاركة في النقاشات التي تجري في نهاية كل حصة .

ج. البعد السلوكي أو التنشيط: ادوار المعلم لم تعد محصورة في نقل المعارف فقط ، بل تتعدى إلى تشجيع الإبداع لدى المتعلمين وتحفيزهم على التفكير في حل المشكلات وان يصبحوا قادرين على التكيف وعليه فان بعد المسلك أو التنشيط يتمحور حول:

- تأهيل الطالب المتربص وتزويده بالثقافة العامة لمواجهة تحديات مهنته المستقبلية وتطوير شخصيته لان لهذا الجانب تأثير على الطفل صفة مباشرة في شتى أبعاده المعرفية والسلوكية والوجدانية .

- توسيع الأفق العلمي للمعلم بواسطة المعارف العملية ومواكبة التطورات الخاصة .

III.2.2. مرحلة التكوين أثناء الخدمة: ويتمثل في التريصات والندوات والإرشادات التربوية التي يتلقاها المعلم بعد الالتحاق بسلك

التعليم وتستمر طيلة مدة خدمته ومهتم هذا النوع من التكوين بالجانب المهني للمعلم الذي يعتبر أهم الجوانب التكوينية ، حيث يتيح الفرصة للمعلم بتوظيف ما تلقاه من معارف أكاديمية وتربوية (حبيب تيلوين، 2002، ص 34).

III.3. مبادئ نظام تكوين المعلمين في الجزائر:

لقد حددت وزارة التربية الوطنية مجموعة من المبادئ التي تسبق تنظيم تكوين المعلمين وتمكن من تصور الاتجاه الذي ينبغي أن يتبناه محتوى هذا التكوين والمتمثل في مجالين هما:

في مجال التنظيم: تقوم المؤسسات المتخصصة بالتكفل بالمعلمين المؤسسات المتخصصة هي تلك التي تتمتع بخبرة كبيرة في هذا المجال ، ولهذا لا يمكن التكفل بتكوين المعلمين في مختلف الشعب إلا من طرف مؤسسات مستحدثة لهذا الغرض.

في مجال البرامج: تقوم عملية التكوين بضمان مايلي:

- التمتع بالثقافة العامة والتحكم المطلق في لغة التدريس.

- تكوين عام لمعلمي مختلف المراحل التعليمية .

- تكوين متخصص بالنسبة للطور الثالث .

- تكوين متخصص يوفر الازدهار الشخصي .

- تكوين حول كفايات تطبيق المناهج الدراسية .

- ينبغي للتكوين أن يطور وينمي لدى المعلمين المعارف العامة الخاصة بـ:

✓ الدراية الكاملة بمقرر المادة الدراسية .

✓ البرامج والأجهزة المتوفرة.

✓ خصائص التلاميذ.

✓ الإستراتيجية العامة المتعلقة بالتدخل التربوي.

✓ المحيط التربوي .

إلى جانب تشجيع الاعتناء والتحكم في النشاطات المهنية التي تتصل بـ:

✓ تخطيط النشاط التربوي .

✓ التدخل البيداغوجي .

✓ تقييم مكتسبات التلاميذ (وزارة التربية الوطنية، ديسمبر 1997، ص22)

بالإضافة إلى هذه المبادئ ، نشير إلى أن برامج التكوين القاعدي أو الأساسي للمعلمين تشمل مجموعة من المواضيع ، أهمها :
- الدراسات العامة .

- دراسة علم النفس والاجتماع ونظريات التربية وتاريخها والتعليم المقارن والإدارة المدرسية ، وطرق التدريس للمواد المختلفة .

- دراسات تتصل بالمواد التي سيدرسها الطالب .

- التمرين العلمي على التعليم والنشاط الدراسي تحت إشراف أساتذة مؤهلين.

- تشجيع البحوث الخاصة بالتربية وتعليمية المواد المختلفة ، وتنمية لدى المعلمين أهمية التكوين المستمر.

4.III. تكوين المعلمين بالمدرسة الجزائرية (مدخل تاريخي):

بعد استقلال وجدت الجزائر نفسها أمام مشكلات عديدة منها ، الافتقار إلى نظام تربوي وطني ، وضعف في الإطارات الجزائرية ومما سبق ذكره عملت الجزائر وفق مجموعة من المقترحات أهمها :

- توظيف عدد معتبر من المعلمين من دون تحضير مسبق لأداء مهام التعليم حيث بلغت النسبة حوالي 46% خلال الموسم الدراسي 1962-1963 .

- الاستعانة بالخبرة الأجنبية ، واستطاعت في السنة الموالية أي 1963-1964 أن تغطي حوالي 56% من احتياجات المدارس فيما يخص التأطير .

بالرغم من الجهود المبذولة ظل هناك عجز في عدد المعلمين خاصة من ناحية تكوينهم البيداغوجي ، وهذا ما جعل الدولة تلجأ إلى اتخاذ جملة من القرارات والإجراءات الاستعجالية التي تساعد في الاستجابة لمتطلبات الوضع وتوفير الإعداد الكافية من الإطارات التربوية الكفيلة بتقديم تعليم نوعي للطفل الجزائري حيث تم الاعتماد على أنماط التكوين التالية :

4.III.1. التكوين الاستثنائي: يتمثل في التوظيف المباشر في التعليم والذي يخضع فيه المعلم للتكوين أثناء الخدمة وهو إجراء استعجالي للتكوين تم التركيز فيه على الجوانب المهنية والثقافية للمعلم الجديد ، وينقسم هذا التكوين إلى قسمين: هما التكوين الاستثنائي الثقافي والمهني ، والتكوين الاستثنائي المهني .

* التكوين الاستثنائي الثقافي والمهني : ويعني رفع المستوى المعرفي الأكاديمي للمعلم من أجل الحصول على مستوى دراسي أرقى ، كشهادة التعليم الأساسي التي تسمح للمعلم بالترقية في السلم المهني ، وقد استحدثت عدة مؤسسات للقيام بمهمة التكوين الثقافي والمهني مثل مراكز التكوين الثقافي والمهني ومراكز التحسين ومراكز التنشيط (Haddab, M, , 1979, p31.)

* التكوين المهني : يهدف هذا النوع من التكوين بالدرجة الأولى إلى تحسين الأداء البيداغوجي للمعلم ، وقد كان هذا التكوين متعدد الأوجه ويتضمن على الخصوص: المتربصات التقنية ، الأيام التربوية ، النصائح المقدمة أثناء زيارات المفتشين .

4.III.2. التكوين العادي: يعد التكوين الأكثر صلابة من التكوين الاستثنائي ، الذي اتخذ خاصة لمواجهة نقص الإطارات الجزائرية في ميدان التربية ، وهو التكوين العادي والتكوين المنظم في المدارس العليا لتكوين المعلمين ومدته لا تتجاوز السنة ، يتلقى خلالها المكون برنامجا محددًا من الدروس ويمارس فيه التكوين على التدريس حسب طريقة المشاهدة والتقليد للدروس .

ويهدف هذا التكوين بالدرجة الأولى إلى عقلنة تكوين إطارات التربية والتعليم في بلادنا أي الرفع من مردودية العملية التعليمية عن طريق تكوين معلمين ذوي كفاءات عالية ، ويهدف من جهة أخرى إلى الاستغناء عن الإطارات الأجنبية ، أي جزارة التعليم وقد استطاع التكوين العادي أن يضع حيزا لتطبيق احد المبادئ الأساسية التي قام عليها النظام التربوي وهو مبدأ الجزارة

3.4.III. تنظيم التكوين بالمعاهد التكنولوجية للتربية:

إن الخوف من تدني مستوى التعليم بسبب التوظيف المباشر للمعلمين و دون أن يكون لهم التكوين المسبق أو حتى المستوى الدراسي الكبير ، ظهرت المعاهد التكنولوجية للتربية لأول مرة سنة 1969 وقد وضعت تحت وصاية وزارة التربية والتعليم ، وتبع ذلك القانون الأساسي لطلبة المعاهد التكنولوجية للتربية سنة 1970.

وقد كانت أهدافها مشتقة من الأهداف العامة للتربية والتعليم المتمثلة في التعريب ديمقراطية التعليم ، الاتجاه العلمي والتقني و الجزارة ، كما تقرر إدخال إصلاح شامل على التعليم يمتد على ثلاث مخططات رباعية متواصلة ابتداء من 1970 إلى غاية 1982 ، ومن اجل مواجهة النقص في الإطارات التعليمية والرفع من مردودية التعليم المقدم في المدارس ، تقرر بالنسبة للمخطط الرباعي الأول 1970-1973 تحقيق الأهداف الكمية التالية:

- بناء 4000 قسم كل سنة مما يستدعي توظيف وتكوين 6000 معلم جديد سنويا .
- جزارة سلك معلمي الطور الابتدائي ، وهذا يعني تعويض كل المتعاملين الأجانب وتكوين وتوظيف 42000 إطار خلال الفترة الرباعية (رابح تركي ، 1982 ، ص 21).

المعاهد التكنولوجية تقوم على مبادئ التدريب المكثف والتجديد في التدريب ، والحاجة الملحة على الإعداد والتدريب ، وبالنسبة لمهامها فقد أصبحت هذه لمعاهد قطبا تكوينيا يكون اغلب موظفي و إطارات المنظومة التربوية ككل ، ففي المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 توسعت دائرة اختصاصها وأصبحت تكون حتى أساتذة التعليم الثانوي و الإطارات الثانوية و الإدارية والمالية و أعوان المخابر ، وفي هذه الفترة نجد أن التوصيات أصبحت تنادي باللامركزية ، إذ من 1973-1974 أصبح يسمح لكل ولاية بتكوين المعلمين الذين تحتاج إليهم من المستويين الابتدائي والثانوي بكل معهد تكنولوجي للتربية باستثناء ما تعلق بالمواد العلمية والصناعية والتكنولوجية التي تبقى مجمعة في نطاق المعاهد التكنولوجية الجهوية بالعاصمة و وهران و قسنطينة (Benziane A. & Senouci Z 2007,p102)

أن الأهداف التي يتم على أساسها انتقاء محتويات التربية و معايير التقويم ، وقد صدر أول نص رسمي تضمن الأهداف سنة 1973 ولكن شمله وضبطه بصفة أدق أمرية 16 أفريل 1976 الذي رسم معالم السياسة التربوية عموما ، وتتلخص هذه الأهداف في مايلي :

- تركيز النشاطات على البرامج الدراسية التي يتولى المتربص تدريسها بعد تخرجه.
- إعطاء الأولوية للتكوين المهني على التكوين الثقافي العام وجعل هذا التكوين وظيفيا ومساعد على ممارسة المهنة .
- يجب أن يكون التكوين تدريجيا وجامعا لسائر عناصر العملية التعليمية من ناحية التنشيط ، وعن طريق إدراجه في برامج السنة الدراسية ويشمل التنشيط البيداغوجي والثقافي.

III.5. البرامج التكوين:

III.5.1. برامج التأهيل: تهدف إلى تأهيل المعلمين تربويا وأكاديميا أو الاثنين معا ، حيث تعتمد بعض الدول إلى توظيف المعلمين والاستعانة بهم لمواجهة تزايد أعداد التلاميذ المستمر مقارنتا مع النقص الملحوظ في إعداد المدرسين المؤهلين وكذلك عجز معاهد إعداد المعلمين عن الوفاء بمطالب التوسع التعليمي ، وقد تعدد برامج التأهيل وتنوع تبعاً لمؤهلات والمستويات العلمية والتربوية والمهنية للمعلمين ، وقد تطول مدتها لتصل إلى عام وذلك بهدف تأهيلهم ورفع مستواهم إلى الحد الذي يتناسب مع المرحلة التي يعلمون فيها.

III.5.2. برامج التأهيل الإضافي واستكمال تأهيل المعلمين: يعني هذا التأهيل المعلمين ذوي الخبرة في مواجهة الاحتياجات الطارئة في المدارس ، وهو كذلك تكوين دراسي بغرض رفع مؤهلاتهم في بعض المواد الدراسية التي تتطلب درجة من التخصص وغالبا ما يكون نوع هذه البرامج أكاديميا.

III.5.3. البرامج التجديدية أو برامج الصقل والتطوير: الهدف منها هو تطوير كفاءات المعلم المهنية وإنعاشها ، وتحديثها لجعله قادرا على مواكبة كل جديد في محتوى النظام التعليمي وخططه وقوانينه وبنيتها ومناهجه الدراسية وطرق وأساليبه الفنية ، ولهذا النوع عدة أهداف منها : (بديع القاسم ، 1975 ، ص 5):

- زيادة إلمام المدرس بالاتجاهات الحديثة في التربية ، طرق التدريس و التقويم والوسائل التعليمية ونظم التعليم والإدارة

- الإلمام بمادة التخصص لمسايرة ما يطرأ عليها من تطورات وتغيرات .

- تناول مشكلات العمل الدراسي ، والبحث عن حلول لها ، وتحسين النظام التعليمي .

- توثيق صلة المعلمين بالتعديلات التي تجري على المناهج الدراسية المختلفة .

- النظر في كل جديد في ميادين العلوم والتكنولوجيا الحديثة.

- دفع المعلم للنمو الذاتي بالدراسة والقراءة والبحث المستمر .

وتكمن الأهمية فيما سبق أن هذه البرامج تتم في واقع العمل الميداني .

III.5.4. البرامج التوجيهية: توجه هاته البرامج إلى :

* **المعلمين الجدد:** وهذا يهدف إكسابهم مهارات مدرسية لازمة تساعدهم على النجاح في الحياة التعليمية والتربوية ومساعدتهم على الاندماج في الوسط المدرسي وإعلامهم بما لهم من حقوق وعلمهم من واجبات وكذلك تبصيرهم بالعمل المدرسي وما فيه من علاقات اجتماعية متشابكة ، " كما قد نجد افتقار المعلمين الجدد إلى القدرة على تدريس موضوعات أو مستويات لم يعدوا لها من قبل ذلك وجدت هذه البرامج التوجيهية وهي تتضمن ماييلي ³² علي عبد ربه حسن ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، كلية التربية ، عين شمس ، القاهرة ، ط 1 ، 1985 ص 27 :

- برامج تتضمن توجيه المعلم وتعريفه بالمدرسة ، فلسفتها ، أهدافها وتنظيمها وايضا مسؤولياته فيها و تطلعاته .

- برامج تعمق فهم المعلم لتلاميذه وتشمل مراحل نموهم والعوامل التي تؤثر على سلوكياتهم والفروق الفردية الموجودة بينهم .

- برامج تتعلق بالخدمات التعليمية ، إعداد الدروس ، الخطط اليومية والسنوية وإنتاج الوسائل التعليمية وقويم التلاميذ وتوجيههم وإدارة الصف.

- برامج تتعلق بدور المعلم في المدرسة وعلاقته بغيره.

- برامج تتعلق بالمناهج الدراسية ، ومفهوم المنهج ، والمواد التي سيدرسها المعلم.

* **للمعلمين المرشحين لوظائف أعلى:** أو العمل بظروف جديدة وذلك بهدف توجيههم وإرشادهم بالتطورات والتغيرات التي قد يتعرضون لها ، وظروف عملهم الجديد و العصوبات المحتملة أثناء العمل.

III.5.5. برامج التوجيه الثقافي والسياسي: لتعريف المعلمين بالتغيرات الجديدة الطارئة على المجتمع ، وهدف هذه البرامج هو تكوين اتجاهات موجبة لدى المدرسين وتكوين رأي عام مساند للقيم الجديدة.

III.5.6. برامج إعداد القادة التربويين: سواء تعلق الأمر بإعداد المحاضرين والمشرفين على تنفيذ البرامج التدريبية بحيث يصبحون قادرين على تخطيطها وتنفيذها وتقويمها ومتابعتها وقدرتهم على تحديد الأهداف وأسس كل برامج وكل ما تعلق بإعداد قادة في مجالات التعليم الفني والمهني والإدارة التعليمية .

III.6. أساليب تدريب المعلمين:

تكمن أهمية الاختيار الصحيح للوسيلة أو الأسلوب في تنفيذ البرامج التدريسي من حيث نجاح هذا البرنامج في الوصول إلى الأهداف والنتائج سيتوقف عليها ومنها :

6.1. دورات العطل السنوية: تعتمد معظم مشروعات تدريب المعلمين أثناء التكوين على دورات العطل السنوية " وهي مجموعة من النشاطات التعليم المباشر تنظم في برنامج خاص يتكامل مع غيره من مكونات البرنامج التدريبي الكلي ، وقد تستغرق الدورة هنا أياما أو أسابيع بدوام كامل، وتكون داخلية في كثير من الحالات (علي عبد ربه حسن ، 1985، ص 29) حيث تتيح الفرصة للدارسين في مناطق مختلفة لأن يتفاعلوا معا ومع أساتذتهم وجها لوجه ، ويعيوا خيرات تربوية تشمل مشاغل وتدريبات عملية ، الغاية منها تكملة وتدعيم البرنامج التكويني السنوي ، حيث تغلب في هذه الدورات الصيفية العملية الجانب النظري الذي غالبا ما يكون قد عولج وجرى مناقشته في حلقات دراسية سابقة ، كذلك الاستفادة من هذه الدورات في مراجعة شاملة لبعض الأعمال التي قام بها المتدربون خلال العام السابق ، أو تطوير برنامج درسه ، أو مراجعة مشاهدات ميدانية وتسجيلات تلفزيونية أو مراجعة لبعض المواد الدراسية .

6.2. أساليب التدريب النظري: تعتمد هاته الأساليب على السماع أو المشاركة في مناقشات لفظية لبعض فقرات البرامج التدريسي دون ممارسة ميدانية أو ترجمة البساط التعليمي اللفظي إلى دروس تطبيقية والتي تشمل مايلي : (يوسف صلاح الدين قطب ، 1977، ص 93):

* **المحاضرة:** وهي عرض شفهي أو كتابي لموضوع معين يقدمه شخص ذو كفاءة وإطلاع إلى مجموعة من المعلمين المتدربين ويشمل هذا العرض على مجموعة من الأفكار المترابطة ونظرا لأن المحاضرة أسلوب غير فعال في تنمية المهارات والاتجاهات والفهم " فيضاف إليها بعض الصور لتصبح موضح أكثر وتستخدم مع مجموعة مصغرة (يوسف صلاح الدين قطب ، 1977، ص 93).
* **المناقشة:** يتم فيها تبادل الآراء في مجموعة صغيرة ، وقد يعتمد المشرف الميداني للدورة على تقسيم الدراسة إلى مجموعات من 4 إلى 6 ويتطلب منهم التناول حول موضوع ما ، وإعداد تقرير مشترك ثم عرضه ومناقشته على باقي المجموعة .

6.3. أساليب التدريب العملي:

أ. **التعليم المصغر:** وهو تدريب المعلمين على مهارات تعليمية محددة في موقف صفي مصغر ومع تلاميذ صف صغير من 4 إلى 6 تلاميذ لحصة مصغرة مع إخضاع أداء المعلم المتدرب للتقويم المضبوط بأدوات معينة ثم تكرار الأداء المتبوع بالتقويم مرة بعد الأخرى إلى أن يبلغ المتدرب المستوى المطلوب من المهارة وتمكن قيمة التعليم المصغر في:
- تبسيط مركبات العملية التعليمية وإتاحة المجال للتدريب بتجريب وممارسة جانب واحد من جوانب هذه العملية المركبة في فترة محددة .

- تسهيل تجريب أساليب وطرق متعددة حول عملية تعليمية واحدة .

ب. **الدروس التوضيحية:** وهي دروس نموذجية يؤديها مدرس ماهر ومشرف من ذوي الخبرة أمام المعلمين الآخرين لتوضيح طرق وأساليب تدريس بعض المواد وقد يتبع كل درس مناقشة عامة ، وهي ذات قيمة تعليمية كونها تصدر عن حاجة يشعر بها المعلم ويرغب في توضيح أسلوب معين أو طريقة تدريسية وتتيح للمعلمين المتدربين مقارنة طرقهم وتطبيقاتهم بطريقة منفذ الدرس ، فيقومون أنفسهم ذاتيا ، وتساعد هذه الدروس المعلمين على :

- فهم بعض المقررات أو الدروس التي يصعب عليهم فهمها وبالتالي تدريسها.

- يتعلمون بعض المهارات التعليمية مثل كيفية مشاركة التلاميذ في الدرس وطرح الأسئلة ومعالجتها واستعمالها في إثارة تفكير التلاميذ .

- التعلم علة بعض الطرق التعليمية ، كطريقة المناقشة وحل المسائل.

- استعمال بعض الوسائل التعليمية في الدرس كالأخرائط ، و الجداول ومختلف أنواع وسائل التوضيح .

ج. **الزيارات الصفية التوجيهية:** وهي نوع من التعليم الموجه والإرشاد المسلكي (يوسف صلاح الدين قطب ، 1977، ص 94) يقوم بها المشرفون أثناء زيارتهم في مدارسهم ، إما لمساعدة المعلمين المتكويين على مزيد من الفهم والتقدم في تخطيط الدروس وتنفيذها ومعاونتهم على التطبيق العملي للآراء والمواقف وأنماط السلوك و النشاط والنصائح والإرشادات المعطاة لهم في الندوات والمليقيات وهذا لتقويم هؤلاء المعلمين ومتابعة مدى التقدم الذي يحققه المعلم المتكويين من هذا التكوين وعادة ما يتبع الزيارة

الصفية اجتماع بين المشرف والمتكون وحتى تكون للزيارة نتائجها التربوية يجب أن تخلوا من أي صفة تفتيشية ، وليس لها أية عواقب إدارية ، بل غرضها هو التكوين فقط لكسب الثقة .

د. الزيارات والرحلات الميدانية: وهي انصب الأساليب العلمية للتكوين في بعض المواد ، وذلك بمعرفة الخبرات العملية في مكانها الأصلي ، وهي من اكبر الأساليب تأثيرا في الدارسين حيث تنطبع التأثيرات وترتبط عقليا بالمجال العملي.

وتستخدم الزيارات الميدانية والرحلات في تهيئة المعلمين الجدد وتعريفهم بالبيئة كما تساعد على تحسين التعليم إذا ما صاحبها أسلوب المحاضرة والمناقشة يجب أن يسبق الزيارة تخطيطاً مسبقاً وان يوجهها شخص يعرف المكان ويجب على أسئلة المعلمين.

هـ. التدريب المتنقل: ويكون على شكل مركز تدريبي متنقل مزود بجميع الإمكانات من العنصر البشري من المدربين والمفتشين والإداريين وكذلك مختلف الأجهزة والمعدات والكتب والمراجع والمواد التعليمية المختلفة ، ومهمة هذه المراكز المتنقلة وصول التدريب إلى المناطق البعيدة والنائية .

و. الورشات الدراسية: وهي تنظيم تعاوني بين عدد كبير من المعلمين والمعلمات الذين يشتركون على مدار فترة من الزمن في برامج تدريب من اجل دراسة بعض الوسائل والمشكلات التي تهم المدرسين كالتوجيه والإرشاد ونظم التعليم ، وقد يشترك فيها المديرون ، والمشرفون ، ويخصص لها إمكانات بشرية وفنية كبيرة وكثيرا ما يقوم التكوين في الدورة على أساس توزيع الموضوعات الدراسية على مجموعات بحيث يقوم كل فرد بدراسة جانب معين فيها في إطار العمل بأفواج.

خاتمة:

من خلال كل ما سبق يمكن القول أن التربية أحد الأسس الكبرى التي تعتمد عليها الأمم للاحتفاظ بكيانها ، و التي يقوم عليها المجتمع وتطوره ، و الأستاذ يحتل مكانة أساسية في التربية فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها و غاياتها ، لذا وجب أن تكون أساليب إعدادها على درجة كبيرة من الكفاءة تضمن تخرج أساتذة على مستوى عال من الكفاءة الانتاجية التي تتناسب مع دوره و أهمية هذا الدور في تحقيق الاستجابة الوظيفية لحاجات المجتمع في المجالات التربوية منذ سنة 2000 ، و ذلك بالعمل على تزويد البلاد بحاجتها من الأساتذة المؤهلين لمجالات التدريس المختلفة ن و ذلك بتسطير برنامج تكويني قبل الخدمة يقدم للطلبة الأساتذة في مدة ثلاث سنوات ، هذا البرنامج الذي لم يتم التخطيط له بعناية سواء فيما يتعلق بأهدافه التي لم تتوافق مع الإصلاحات التربوية الحديثة ن و لا من حيث المحتويات التكوينية ، كما أن قلة الوسائل التعليمية إذ لم نقل انعدامها في أغلب الأحيان تعتبر من الصعوبات التي تواجه الطلبة الأساتذة في تكوينهم الأولي .

قائمة المراجع:

1. تواتي رابع: أصول التربية والتعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2، سنة 1989.
2. المنجد الابجدي ، الطبعة 5 ، دار القلم ، بيروت ، لبنان، 1989 .
3. عبد الكريم غريب ، المنهل التربوي ، منشورات عالم التربية ، طبعة 1 ، 2006 .
4. كريمة جاسم المشهداني ، التدريب أثناء الخدمة ، ب.ط ، دار الامين ، بغداد ، 1989.
5. غياث بوفلجة ، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، .6. عبد اللطيف الفاربي وآخرون ، معجم علوم التربية ، مصطلحات البيداغوجيا ، والديداكتيك ، سلسلة علوم التربية ، 10-09 ، ط1 الخطابي للطباعة والنشر ، المغرب ، 1994.
7. يحي بوأحمد ، التكوين البيداغوجي لاساتذة مركز التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالتفاعل الصفّي ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 2 ، الجزائر ، 2011.
8. سهيل ادريس ، المنهل ، قاموس فرنسي عربي ، دار الاداب للنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2009.
9. عبد الرحمان حسن ابراهيم وآخرون ، الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور 10. المتغير للمعلم ، ط1 ، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع ، الدوحة ، قطر ، 2000 .

11. فاخر عاقل ، معجم علم النفس ، انجليزي - فرنسي -عربي ، دار العلم للملايين ، بيروت لبنان 1977.
12. عمار الطيب كشود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، ليبيا، منشورات جامعة فاريونس ، المجلد 1995.
13. حسن احمد الطعاني ، التدريب مفهومه وفعاليته ، ط1، دار الشروق، 2002.
14. احمد زين الدين بوعامر ، تقييم أساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية وحدة الرغبة ، الجزائر، 2014.
15. بدرية المفرج وآخرون ، الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا ، قطاع البحوث التربوية والمناهج ، الأردن ، 2007 .
16. علي السلي ، إدارة الموارد البشرية ، د ط ، دار غريب ، 1998.
17. حسن احمد الطعاني ، التدريب مفهومه وفعاليته ، ط1، دار الشروق، 2002.
18. عبد الرحمان حسن الابراهيم ، الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين ، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع ، الدوحة ، قطر، ط1، 2000.
19. تركي رايح ، أصول التربية والتعليم ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون طبعة ، 1990
20. فتح الدين شنين ولخضر عوارب، دور التكوين الذاتي في تنمية مهارات التدريس لدى معلمي التعليم الابتدائي ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر ، العدد 17، ديسمبر 2014.
21. بن عيسى السعيد ، مقارنة نقدية لواقع نظام تكوين المعلمين والبدائل الممكنة ، سطيف ، الجزائر ، اصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية ، جامعة سطيف ، العدد 1، سنة 2004 .
22. حبيب تيلوين، التكوين في التربية ، الجزائر دار المغرب للنشر والتوزيع ، 2002.
- وزارة التربية الوطنية، مجلة تكوين المكونين أفاق مستقبلية، ديسمبر 1997.
23. رايح تركي : أصول التربية والتعليم ، الجزائر ديوان المطبوعات الجزائرية ، 1982.
- .Deldime . R & Demoulin. R Introduction à la psycho-pédagogie , à l'usage des étudiants ,édition a. de Boeck , Bruxelles,1975, .
- Miche Fabre , penser la formation, p.uf,paris,1994,
- Haddab, M, Education et changements socioculturels : les moniteurs de l'enseignement élémentaire, Alger, OPU, 1979, p31.
- Benziane A. & Senouci Z, La formation initiale dans les écoles normales supérieures en Algérie:défis et perspectives ,Alger, 2007,p102