

إعداد حقيبة تدريبية لفائدة معلمي السنة الثالثة ابتدائي لتحقيق كفاءة التدريس

أ.د. نادية بوشلاق

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة (الجزائر)

أ.قيسي محمد السعيد

المركز الجامعي الوادي (الجزائر)

إن التدريب من المواضيع البالغة الأهمية في العصر الحالي خاصة مع تعقد المهن و التخصصات في سوق الشغل وأصبح يحتل الصدارة في مجال التنمية البشرية إذ أي نشاط يحقق نجاحا إلا ورائه تدريباً.

" وقد بات من الواضح أن التدريب قد خرج عن طوع علم الإدارة وهو في طريقه إلى أن يصبح علما إجتماعيا جديدا له أبنيته الفكرية المؤسسة على الحقائق و المفاهيم و النظريات " (صلاح الين إبراهيم معوض، 2003، ص5)

إذا فالتدريب مهما تنوعت أشكاله وأهدافه و مستوياته إنه يسعى إلى زيادة العائد من رأس المال البشري وهذا من خلال استثمار و إستغلال و توظيف كامل طاقات الأفراد الإنتاجية و المكنات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية ؛ وبهذا الشكل أصبح التدريب ضرورة لازمة لجميع المهن و الوظائف .

" أما مهنة التعليم تشكل ضرورة أكثر إلحاحا وأشد خطورة لأن عصرنا الحالي يحفل بتطورات و إكتشافات مستمرة فمن غير التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية و عديمة الجدوى "

(صلاح الين إبراهيم معوض، 2003، ص6)

مفهوم التدريب :**- المعنى اللغوي للتدريب :**

يشق لفظ التدريب من فعل " درب"، ويعني درب به أي أتاده و أولع به ،
ودرب على الشيء أي من حذف على الشيء ، ويقال درب فلانا البعير أي علمه على
الدروب

- المعنى الإصطلاحي للتدريب :

أن التدريب هو ذلك good إختلفت و تنوعت و تعددت تعاريف " التدريب "
من حيث المعنى يرى
الجهد المبذول لتحفيز النمو المهني لدى العاملين و تطويرهم لمزاولة مهنة
باستخدام الوسائل المناسبة

أما المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم عرفته " نشاط مخطط يهدف
إلى إحداث تغيرات في الفرد و الجماعة تتناول معلوماتهم و أدائهم و سلوكهم
و اتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة و إنتاجية عالية . (**سهيلة كاظم
الفتلاوي، 2003، ص21**)

كما يعرف أيضا " بأنه عملية ديناميكية تستهدف إحداث تغيرات في معلومات
و خبرات و طرائق أداء سلوك و اتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال
إمكاناتهم و طاقاتهم الكامنة بما يساعد على الرفع من كفاءتهم في ممارسة أعمالهم
بطريقة منتظمة و بإنتاجية عالية . (**حسن أحمد الطعاني، 2007، ص13-14**
يعرف كذلك " بأنه العملية المنظمة لإكساب أو تطوير معارف أو مهارات أو
إتجاهات العاملين بهدف الوصول إلى الأداء المطلوب . (**نبيهة طالح السمراني
،2007، ص135**)

نستخلص من كل هذه التعاريف السابقة أن التدريب كمفهوم هو عملية
مخطط لها وليست اعتباطية منظمة تهدف الى تطوير أداء المتدرب في كافة نواحي
شخصيته وذلك في استعدادته و قدراته و امكانياته و طاقاته ثم استغلالها و استخدامها
بأفضل الطرق وبالتالي رفع كفاءته على الأداء و انجاز المهام المسندة اليه.

أهمية التدريب :

أن التدريب يعد مصدر من مصادر إعداد الكوادر البشرية و تطوير كفاءتهم ،
و تطوير أداء العمل و زيادة الإنتاج ،لدى يعد التدريب اتفاقا استثماريا يحقق عائدا
ملموسا يسهم في تلبية حاجيات النمو الاقتصادي و الاجتماعي ، كما تزداد أهمية

التدريب أثناء الخدمة على أنه أصبح ضرورة ملحة نتيجة التسارع في كافة المجالات خاصة في المهن وفي تكنولوجيات ممارستها و أدائها مما يستلزم مسابرة هذا التكون المتسارع الذي بدوره وضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متعددة و متنوعة لا بد من الوفاء بها حتى يؤدي هذا الفرد مهامه الوظيفية داخل مجتمعه بفاعلية و باحترافية عالية.

- تحطيط التدريب :

"إعداد العامل في المجتمع المتطور السريع التغير يجب أن يكون هذا الإعداد عملية مستمرة متجددة لتحقيق النمو المهني أثناء العمل ، هذا النمو الذي أصبح حتمية من ضرورات العصر الحديث لمن يريد متابعة التطورات السريعة الحاصلة في المجالات العلمية ، إن مواجهة كل جديد باحتملاته و مشكلاته تتطلب منا القدرة على التفكير و المراجعة و قدرة الإستعاب و التحصيل في أقل وقت و بلائق جهد و كلفة و هذا يعني مداومة تدريب العامل من أجل ملاحقة الجديد ليكون هو قوة الإنتاج و الإرتقاء به إلى مستوى العصر و مطالبه." (محمد أحمد كريم وآخرون: 2002، ص431)

يعني هذا أن عملية التدريب حتمية مهنية لا بد المرور من خلالها لبلوغ الغايات المدرجة في خطط التنمية و المسطرة في المشاريع التنموية و هي إستراتيجية و قائية بل علاجية في وجه المشكلات المطبات التي قد تبرز و تنتج من خلال الوتيرة المهنية للأفراد العاملين .

- تحديد الحاجات التدريبية أو الإحتياجات التدريبية :

* مفهوم الحاجات التدريبية : تعد الإحتياجات التدريبية العروة الوسطى في سلسلة مترابطة للعملية التدريبية لدى فإن قياس الحاجات التدريبية بأسلوب علمي دقيق يعد الأساس الأول و الركيزة الأساسية التي تبنى عليها الدورة التدريبية أو البرنامج التدريبي .

لدى تعرف الحاجات التدريبية " بأنها مجموعة من المتغيرات و التطورات المطلوب إحداثها في معلومات و مهارات و اتجاهات الأفراد الذين يتم إعدادهم لمجالات مختلفة من تلبية متطلبات العمل و مجابهة المشاكل فيه " (داود ماهر محمد : 2006، ص152)

إذا نستنتج من هذا التعريف أن الحاجة التدريبية تعني وجود نقص أو فجوة في جزء من معارف أو مهارات لدى الأفراد العاملين و يأتي التدريب محاولاً سد ذلك النقص و غور تلك الفجوة بسلسلة من المهارات و الأداءات

أهمية تحديد الحاجات التدريبية :

- * الحاجات التدريبية من أهم الإحداثيات التي تدفع بالنشاط التدريبي لتحقيق أهدافه فكلما أمكن التعرف على الحاجات التدريبية كلما أمكن الإقتراب منها و بالتالي تلبيتها و تتجلى أهمية الحاجات التدريبية في مايلي :
- * تعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي .
- * كلما كانت الحاجات التدريبية واقعية كلما سامت بشكل فعال فس تخطيط البرنامج التدريبي ويعني هذا إتاحة الفرصة العادلة لتقدم العاملين وزيادة كفاءتهم و تحسين أدائهم.
- * تسهم وبتحج إمكانيات إجراء كشف ورصد ورصد و من ثم تحديد مستوى الأفراد المراد تدريبهم .
- * تحديد الحاجات التدريبية تعتبر عملية مستمر و ديناميكية .

إختيار الأساليب التدريبية :

تحدد الأساليب التدريبية التي يرغب المدرب في متابعتها وفقا للموقف التدريبي ومن هنا يمكن تقديم هذه الأساليب :

أسلوب المحاضرة :

من أكثر الأساليب إستخداما وينتهج هذا الأسلوب لتزويد المتدربين بكم هائل من المعرفة حول موضوع معين وهذا من خلال المراجعة و النقد ، وإستغلال التغذية الراجعة للمتدربين، وهو الأسلوب الأقل تكلفة لإمكانية مشاركة عدد كبير من المتدربين.

أسلوب المحاكات أو إصطناع بيئة العمل:

يستند هذا الأسلوب على بناء مناخ مشابه لبيئة العمل ويرتكز على إستخدام نماذج متكاملة و التي يتوقع أن يستخدمها المتدربون بعد إتمام تدريبهم ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يمكن المتدرب من تكرار إجراءات المهمة التدريبية في نفس المكان و في نفس الظروف التي تقترب أو تتطابق مع بيئة العمل الحقيقية .

(صلاح البين إبراهيم معوض:2002،ص230)

أسلوب لعب الأدوار:

يتم تكليف المتدربين بأدوار تطبيقية من خلال الممارسات التي سيتم تنفيذها داخل الوظيفة الحقيقية كما لو كان هو ذلك الشخص الذي يقوم بتنفيذ المهمة في الواقع

ويفيد هذا الأسلوب في بناء و نسج العلاقات و التحكم في أسلوب القيادة و إدارة الجماعات . (صلاح الدين إبراهيم معوض:2002،ص233)
أسلوب التعليم المبرمج:

يتجلى هذا الأسلوب في تقديم مواد تدريبية على شكل خطوات وكل خطوة تتطلب إستجابة معينة من المتدرب ويتم مقارنتها ومطابقتها مع الإستجابة الصحيحة المقننة وتستمر العملية حتى يتم التوصل إلى الإستجابة المرغوبة و الامستهدفة .
(صلاح الدين إبراهيم معوض:2002،ص230)

إذا يمكن أن نستخلص أن البرنامج التدريبي نجاحه أو فشله يعتمد على فعالية الأساليب المستخدمة ومن اللائق أن يكون المدرب ملم بجميع هذه الأساليب حتى تسهل عليه إنتقاء الأسلوب المناسب للحاجات التدريبية المحددة .

" **كفاءة التدريس** " إن جودة البرامج التربوية تتوقف على عملية التدريس ، ويعتد المعلم أحد أهم متغيراتها ، وبالتالي فإن تحديد المعلم القادر على أداء مهام المهنة و تحمل أعبائها ، تعد من المكونات الجوهرية للمدخلات التربوية .
ربيع: 2007 ،ص35)

إذ يعتمد تحقيق الأهداف التربوية اعتمادا جوهريا على المعلم ،فأفضل النظم التعليمية و المناهج الدراسية بدون معلم جيد لا تحقق أهدافها المنشودة .
(محمد عبد الحليم منسي:ب ت،ص366)

وهكذا فالنظام التعليمي و عملياته التربوية يحتاج إلى معلمين مؤهلين مجهزين بكفاءات معينة ولا بد من التخطيط لتلبية هذه الحاجات عن طريق إنتقاء المعلمين وإعدادهم . (هادي مسعان ربيع: 2007 ،ص35)
مفهوم الكفاءة:

- "يقصد بها ما يصبح الفرد قادرا على أدائه ، وعرفت على أنها القدرة على عمل شئ أو إحداث نتائج محددة و هي ليست موهبة إنما هي قدرة يستطيع الفرد تنميتها. (عبد الرحمن عدس وآخرون:2003،ص665)

- كما تعرف على أنها القدرة على عمل شئ بفعالية وإتقان وبمستوى عالي من الأداء وبأقل جهد و وقت وكلفة وقد تكون كفاءة معرفية ،و قد تكون أدائية.
(توفيق أحمد مرعي ،محمد محمود الحلية :2005،ص665)

أنواع الكفاءات:

أن التحديات التي تواجه المعلم في عصر العولمة و التي تؤثر على مهنة التعليم و على كفاءة النعلم أهمها الثورة العلمية و التكنولوجية و التقدم العلمي المذهل؛ و عليه فنحن بحاجة إلى معلم جديد له وصفات و مهارات خاصة لممارسة مهنة التدريس. إن المعهلم في الألفية الثالثة يحتاج إلى كفاءات تدريسية متنوعة و متعددة لمواجهة متطلبات المستقبل و النهوض بالمنهاج و تأهيل الأطر التعليمية .

(حسن شحاته:2006،ص227)

ومن هذا المنطلق تقسم الكفاءات إلى نوعين :

1- كفاءة معرفية .

2- كفاءة أدائية .

1- الكفاءات المعرفية : وتشمل على المحددات التالية :

- معرفة و استيعاب المفاهيم و المهارات الخاصة بمادة التخصص في مستوى

يسمح بتدريسها بدقة وثقة.

- فهم محتوى المادة الدراسية التي يراد تقديمها للتلاميذ و الموثقة في المناهج و

المقررات الدراسية .

2- الكفاءات الأدائية: تتجزأ هذه الكفاءة إلى الكفاءات التالية

- كفاءة التخطيط للدرس اليومية .

- كفاءة الشرح.

- كفاءة لإارة التفاعل الصفّي.

- كفاءة الإتصال.

- كفاءة التقويم.