مجلة آفاق علمية ISSN: 1112-9336
المجلد: 16 العدد: 01 السنة 2024 ص 362 - 379

تاريخ الإرسال: 2024/03/07 تاريخ القبول: 2024/04/27
تاريخ النشر: 2024/05/16

إستراتيجية التعليم المُصغر في حقل التّعليمية وفعاليته في تكوين المُكوّنين

The microlearning strategy in the educational field and its effectiveness in training teachers

د. محمد بلمكي[1]، د. محمد غالم[2]
جامعة تامنغست، (الجزائر)، [1]belmekki.mohamed@univ-tam.dz
جامعة تامنغست (الجزائر)، [2]ghalem.mohamed@univ-tam.dz
مخبر الممارسات اللغوية والأدبية بالمناطق الصحراوية الجزائرية وامتدادها بالساحل الإفريقي

الملخص:

كرّس القائمون على النظام التربوي جهودهم لتأهيل المعلمين قبل الخدمة و في أثنائها بحكم أهمية دورهم في إنجاح العملية التّعليمية التعلّمية، من خلال توفير الدعم اللازم لتطويرهم أكاديميًا، تربويًا، مهنيًا، معرفيًا ونفسيًا لمُجابهة تعقد مهنة التدريس، نظرًا لما قد يعترض سبيلهم من صعوبات أثناء مُباشرة عملية التدريس، ممّا قد يؤدي إلى تعقد الموقف التعليمي.

لذا جاءت هذه الورقة البحثية مُسلطة الضوء على أسلوب التدريس المصغر كتقنية جديدة دخلت الحقل التعليمي، وكحلٍ فعّالٍ يسمح بتفتيت عملية التدريس إلى مهارات فرعية، ممّا يُسهل على المعلّم التركيز على مهارة واحدة في كل مرة، ويساعده على تلقي التغذية الراجعة من المشرف على عملية التكوين، ممّا يُسهم في تحسين أداءات المعلّمين، والتّقليل من تعقُّد هذا الموقف التعليمي، وتزويدهم بمعلومات وتغذية راجعة عن هذا الأداء وهو ما يعود بالفائدة على معلمينا ومتعلمينا بصفة خاصة، ومنظومتنا التربوية بصفة عامة.

الكلمات المفتاحية: التّعليمية؛ التدريس المصغر؛ المعلم؛ المتعلّم؛ الموقف التعليمي؛ التغذية الراجعة.

Abstract:

Educational system organizers devoted their efforts to qualify teachers before and during the service due to their important role in the success of the educational process, by providing the necessary support for their academic, educational, professional, cognitive and psychological development to meet the complexity of the teaching profession, given the difficulties they may encounter during the teaching process, which may complicate the educational situation.

Therefore, this research paper highlighted the micro-teaching method as a new technique that entered the educational field as an effective solution that allows the teaching process to be divided into sub-skills. This facilitates the teacher to focus on one skill at a time, and helps them receive feedback from the configuration supervisor, which contributes to improving the performance of teachers, reducing the complexity of this educational situation, and providing them with information and feedback on this performance, which benefits our teachers and learners in particular, and our educational system in general.

Keywords: Didactics; micro-teaching; teacher; learner; educational situation, feedback.

المؤلف المرسل: د. محمد بلمكي، الإيميل: BELMEKKI.MOHAMED@UNIV-TAM.DZ

1.مقدمة:

لقد كرّس القائمون على النظام التربوي جهودهم لتأهيل المعلمين قبل و في أثناء الخدمة بحكم أهمية دورهم في إنجاح العملية التّعليمية التعلّمية، من خلال توفير الدعم اللازم لتطويرهم أكاديميًا، تربويًا، مهنيًا، معرفيًا ونفسيًا لمُجابهة تعقد مهنة

التدريس، نظرًا لما قد يعترض سبيلهم من صعوبات أثناء مُباشرة عملية التدريس، ممّا قد يؤدي إلى تعقد الموقف التعليمي، وتدهور التّحصيل الدّراسي، وهذا ما أشار إليه الباحثون والقائمون على العملية التعليمية في إطار تكوين وتحسين مستوى المعلّمين الذين يُشرفون على هذه العملية؛ لأنه من غير المعقول أن ننتظر مُخرجات إيجابية في ظل تكوين قاعدي هش، يُؤثر سلبًا في مردودهم العام. لذلك أصبح من الضروري ومن الأهمية بمكان أن نُوفر برنامجًا تكوينيًا ومُركزًا يُلبي كلّ حاجيات المُكونين ممّا يُؤهلهم لخوض غمار التّعليم حتى يُؤدوا رسالتهم على أكمل وجه.

وما دامت عملية التدريس عملية مركبة، والتّدريب عليها لأول مرة من قبل المعلّم من خلال التدريب الميداني، في فصل دراسي يعج بالتلاميذ يعد أمرا مخيفًا ومرعبًا وإشكالاً كبيرًا قد يؤدي به إلى الشعور بالعجز في قيامه بمهنة التدريس، لذا أصبح أسلوب التدريس المصغر (**Teaching mini**) حلاً لهذا الإشكال، إذ بواسطته يمكن تفتيت عملية التدريس إلى عدد من المهارات الفرعية والدقيقة في وقت قياسي، وهو ما يسمح فيه بالتقليل من تعقد هذا الموقف وتزويده بمعلومات وتغذية راجعة عن هذا الأداء، وهو ما يعود بالفائدة على معلمينا ومتعلمينا ومنظومتنا التربوية بصفة عامة.

والسؤال الذي يطرح نفسه وبإلحاح، هو كيف يتغير أداء طالب التدريس من خلال أسلوب التّدريس المصغر؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس لهذه الدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

– لماذا التدريس المصغر؟ وما هي شروطه وأسسه وأهدافه؟ وما هي مزاياه وعيوبه؟

هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الورقة البحثية.

2. تعريف التعليم المصغر ونشأته

1.2 تعريف التعليم المصغر:

عرّفه جيمس آل أوليفيرو بأنه: هو طريقة خاصة من طرق تكوين وإعداد الأُطر وخاصة أُطر التعليم، تقوم على تفكيك العملية التعليمية وتحليل أداء المدرس"[1]، من أجل اكتساب مجموعة من الآليات والأفعال السلوكية وتثمينها حتى يكون ذا كفاءة تُؤهله للقيام بمُهمته على أحسن وجه.

وقد عدّه محمد الدّريج من الأساليب التقنية الحديثة التي تلقاها الفكر العربي في ميدان التربية والتعليم، يقوم على تدريب المعلمين، والمدربين التقنيين وتزويدهم بالمعلومات وأسس التدريب على التدريس وذلك بتحديد حجم الصف وزمن الحصة"[2].

2.2 نشأة التعليم المصغر:

يمكننا اعتبار سنة 1963ميلاد هذه الطريقة، والتي ستشهد إحداث أول مخبر للتعليم المصغر باسم إعداد المدرسين بجامعة ستانفورد الأمريكية.

لقد واجه قسم إعداد المعلمين مشكلة نفور المُجازين المتهيئين للتعليم من الدراسة في القسم للحصول على شهادة التأهيل التربوي، ممّا دفع ببعض أساتذة هذا القسم للبحث عن وسائل تشبع حاجيات المتدربين وتحبب إليهم حصص التأهيل لمزاولة التدريس، وكان منطلق هذا البحث التساؤل التالي:

– هل نستطيع أن نخلق موقفا تعليميا مثيرا أشبه ما يكون بالصدمة، من شأنه أن يبرز تعقد العملية التعليمية ويُوَلِدُ لدى الطلاب المتدربين على التعليم اكتساب تقنيات التعليم الضرورية؟

وللإجابة على هذا التساؤل ابتكر أصحاب التجربة موقفا يستلزم أربعة طلاب يقوم كل منهم بدور الطالب النموذجي، وتطورت هذه التجربة حتى ظهرت الحاجة إلى "مختبر التعليم المصغر والذي أنشئ عام 1963"، وفي هذا المختبر ولدت أسس هذه الطريقة، يعلم الطلاب المتدربون دروسا مدتها قصيرة لتلاميذ عاديين، وبعد الدرس مباشرة تعقد جلسة مناقشة ونقد، يحاول الأستاذ المشرف خلالها أن يسترجع مع المتدربين صورة للدرس المقدم. وبعد ذلك يستطيع هؤلاء أن يعاودوا

الدرس أمام مجموعة أخرى من التلاميذ، وتلي ذلك أيضا حصة مناقشة ونقد"[3] بغرض التحكم في عملية التعلم ومنهجيات التبليغ والتواصل والاتصال، وأن تكون ملازمة لتكوين المتدربين واطلاعهم على المستجدات والتطورات الحاصلة في المجال المعرفي والمهني والبيداغوجي التكويني.

3. لماذا التعليم المصغر؟

لاشك أن كل جامعة مسؤولة عن إعداد المعلمين، وذلك بتدريبهم وتكوينهم على عمليات التدريس قبل تخرجهم، لذا يجب "النظر إليه على أساس أنه عملية متلازمة للمربين والتطورات والمستجدات الحاصلة في المجالين المعرفي والمهني، انطلاقا من التحكم في تعليمية التعلم ومنهجيات التبليغ والتواصل والاتصال، وبالتالي فهو تفكير دائم وبناء متواصل لإعداد المخططات التكوينية وتنفيذها"[4]، ولعلّ أشهر أساليب هذا التدريب هي الفترة التي يخرج فيها الطالب إلى مدرسة ما، يلاحظ فيها بعض المدرسين وهم يقومون بعمليات التدريس، ويناقش ما يراه وما يلاحظه مع المشرفين المختصين، ثم يبدأ هو تدريجيا في التدريس في المدرسة ومن المعروف أن أفضل مكان يتعلم فيه المدرس مهنة التدريس هو الفصل الدراسي وأمام التلاميذ الفعليين، ولكن إذا اعترفنا أن عملية التدريس عملية معقدة، وليست سهلة بالنسبة للمدرس القديم في المهنة فإن صعوبة دور الطالب المدرس تكون مضاعفة، لذلك كان لزاما على هذا الطالب المدرس أن يتعلم كيف يدرس أولا؛ أي أن يتعلم المهارات اللازمة للتدريس أولا، "ثم يسمح له بعد ذلك بتحمل مسؤولية تعليم التلاميذ في المدرسة، وهذا هو هدف التعليم المصغر".[5]

إنّ التكوين أثناء الخدمة بات ضروريا لمواجهة الحياة المهنية بكفاءة ومهنية عالية، نظرا للتغيرات العلمية والتكنولوجية الحاصلة في العالم، وعلى كافة الأصعدة والمجالات أما في الحقل التعليمي فأصبح أكثر من الضروري وهو "كل نشاط تعليمي منظم يقصد به زيادة كفاءة رجال التعليم أثناء عملهم؛ أي بعد تخرجهم وانشغالهم بمهنة التعليم"[6] (عدس، 1997، صفحة 389)، والذي ينبغي أن يوفر لهم المخرجات الآتية.

– مواكبة التقدم التعليمي والتقني العالمي، الذي يشكل الأساس للتقدم الاجتماعي.
–التحول من مرحلة التأهيل قبل بدء الخدمة إلى مرحلة التطبيق أثناء الخدمة.
– رفع مستوى التعليم وذلك بالتحكم في المهارات والكفاءات الفردية.
–التحكم في مهنة التعليم واستمرارها على المستوى العالي.

إنّ الهدف من هذا الأسلوب التكويني الحديث النشأة، هو التقليل من تعقد الموقف التعليمي، واختصار زمنه، وتقليل عدد التلاميذ الذين يواجههم المعلم، وبهذا يشعر الطالب أو المعلم المبتدئ بالأمان، وتزيد ثقته بنفسه، حيث يعمل في بيئة واضحة المتغيرات يسهل عليه التفاعل معها والتحكم فيها وعلى هذا فهو يقوم على تفتيت مهارة التدريس المركبة إلى مهارات بسيطة متعددة، وتم تحديد معايير واضحة ومحددة لإجادة كل مهارة، وصيغت هذه المعايير في عبارات تصف سلوك المتعلم عن أداء كل مهارة ومن هذه المهارات نذكر ما يلي:

– مهارة التمهيد أو الاستهلال.
– مهارة استخدام الوسائل التعليمية.
– مهارة إعطاء التعليمات.
– مهارة إدارة المناقشة...الخ.

4. شروط ومبادئ التدريس المصغر

1.4 شروط التدريس المصغر:

يستوجب نجاح التّدريس المصغر توافر مجموعة من الضوابط والشروط منها:

1.1.4 تحديد الأهداف:

– السعي إلى إحراز مهارات معينة يتصف بها أشخاص بعينهم.
– اعتباره تقنية من تقنيات البحث عن أهم المهارات اللازمة في حقل التعليم العام أو الخاص.

21..4 تنظيم بيئة تعليمية فعّالة:

إذا ضمنا توفر تلك الأهداف في التّدريس المُصغر، صار لزامًا علينا إعداد وسط يسمح بتحقيقها، وفق الشروط الآتية:

-وفرة العامل البشري الضامن لديمومة العمل، خاصة عند ظروف الغياب أو الإهمال.

-تنظيم الوقت وحسن استخدامه بصورة عقلانية.

31..4 إعداد المُشرف:

المشرف على التدريس المصغر هو في الأساس مُدرس كسب خبرة طويلة في هذا الميدان، ودوره إفادة هؤلاء المتدربين بالمهارات والتقنيات التي اكتسبها مع مرور الوقت، ليستفيد منها المُتدربون الجُدد.

كما يُساعد المُشرف المُتدرب على تطبيق هذه المهارات خُصوصًا إذا كان الأداء التكويني جيدًا ومقبولاً.

.4.14 اختيار متعلّمي التّدريس المُصغر:

ضرورة التماثل بين متعلمي التدريس المصغر والمتعلمين الذين يُمارسون معهم العملية التعليمية التعلّمية، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة أو الروضة أو الجامعة.

5.1.4 تسجيل التدريس المصغر:

ممّا يزيد من فعالية التدريس المصغر القيام بعملية تسجيل الدروس المقدمة من خلال طريقتين مساعدتين:

-تطوير مختلف المهارات التعليمية.

-المساعدة على فهم وتحليل أداءات المتدربين من أجل تطويرها.

6.1.4 التدريب على استخدام شريط الفيديو:

ينبغي على المشرف أن يُركز اهتمامه على الأمور الأساسية في الشريط المُسجل حتى تتم مناقشتها مع بقية المتدربين بغرض الوقوف على نقاط الضعف والاستفادة منها بغرض اقتراح بدائل وطرائق أخرى.[7]

2.4 المبادئ الأساسية للتدريس المصغر:

1.2.4 اختراق المهمة التعليمية:

التدريس المصغر يعتمد على استراتيجية تفكيك المهمة التعليمية إلى مهارة تعليمية محددة وصغيرة، يُركز عليها في التدريب والتقييم. مثل التركيز على تطوير فن طرح الأسئلة مع توفير التغذية الراجعة، التدريب على كيفية البدء بالدرس أو ختامه، أو الاستعانة بالسبورة بفعالية، وغيرها.

2.2.4 اختراق المهمة التعليمية:

بالنظر إلى تعقيد المهمة، يجري التخطيط لها بدقة متناهية، كما يُسهم الرصد الذاتي والتوثيق الصوتي أو المرئي في توفير عرض موضوعي، ممّا يسمح بضبط دقيق للعملية التعليمية التعلّمية المرتبطة بمهنة التّدريس.[8]

3.2.4 اختصار مدة التنفيذ:

طالما يقتصر دور المعلم على تأدية مهمة محددة أو تعليم مهارة معينة، فإنّ الزمن المطلوب لن يكون طويلاً، ويتحقق ذلك من خلال إجراء أنشطة معينة، وهو ما يُسهّل على المعلم قَبول وتحمس لهذا العمل والاستعداد لتنفيذه، ممّا يعطيه فرصة إضافية للنجاح فيه.[9]

.4.24 تحديد عدد المتعلِمين:

يتراوح عدد المتعلمين في هذه الطريقة بين 5 إلى 10 متعلمين، وتحديد عدد المتعلمين له العديد من المزايا أهمها:

– يُمكّن من المُشاركة الفعّالة للمتعلّمين في أداء الأنشطة والمشاركة في التقييمات.

– يُسهّل إدارة وضبط العملية التعليمية.

– يُعزّز توفير الوقت والراحة، ويُسرّع من قدرة المعلم على التعرف على طلابه.[10]

52..4 توفير التغذية الراجعة:

تُعد التغذية الراجعة[11] Feed-back أو ما يُطلق عليها الباحث عبد الرحمن الحاج صالح "التصحيح الارتجاعي الذي ينشأ برد الفعل الدوري"[12] من بين العوامل المُسهلة للعملية التعليمية التعلمية، لأنه لا يُمكن للمتعلّم أن يُحدد أخطاءه في كل مرحلة تعليمية وأن يُحاول إصلاحها دون ارتجاع، خاصة مع تكرار نفس المواقف التعليمية.[13]

وتبرز أهمية تقويم الدرس المصغر بعد انتهاء المهمة التدريسية، حيث تُقدم التغذية الراجعة للمعلم فوراً بعد تعليمه للمفهوم أو المهارة المحددة، وعادةً ما يكون الدرس مُوثقًا عبر التسجيلات الصوتية أو المرئية، ممّا يُمكّن المعلّم من رؤية نفسه وتقييم الموقف التعليمي بأكمله خلال فترة التقويم، ويتمكن من سماع أقواله وردود فعل الطلبة، ويعمل على تعديل وتحسين طرق تدريسه بإعداد درس جديد يركز فيه على الجوانب الإيجابية، من خلال هذا النهج، يستفيد من تغذية راجعة تتضمن:

- الآراء والتوصيات المقدمة من المشرف.
- الآراء والاقتراحات من الزملاء الذين حضروا وتابعوا الدرس.
- التفاعلات وردود أفعال الطلاب الفورية خلال الدرس.
- التوثيق الصوتي أو المرئي للدرس، في حالة تم تسجيله.
- التغلب على الشعور بالتردد والقلق والمشاعر السلبية التي قد تؤثر على التدريس، بالإضافة إلى تعزيز الشعور بالإنجاز في المراحل الأولية، مما يساهم في تحقيق نجاحات أكبر وأكثر تأثيراً في التعليم.[14]

5. أهداف التدريس المصغر:

1.5 تهيئة موقف التعلّم:

ويُقصد بتهيئة موقف التعلم الخطوات التي يتخذها المعلم لإعداد المتعلمين في بداية الدرس، ممّا يُهيئهم ذهنيًا للتّركيز والتفاعل مع المحتوى التعليمي، وتُظهر الأبحاث أنّ فعالية هذه الإجراءات لدى المعلم تُسهم بشكل ملحوظ في نجاح الدرس بأكمله، كما أنّ التّدريس المصغر يمكن أن يعزز من قدرة الطلاب المعلمين على

استخدام هذه التقنيات بفعالية، ما يؤدي إلى تحسين مستوى تأهيلهم بشكل كبير بعد تخرجهم.[15]

2.5 الكفاءة في استخدام الأسئلة:

هذا يساهم في تفاعل التلاميذ مع الدرس بنشاط وحيوية، حيث تلعب قدرة المعلم على صياغة الأسئلة بشكل جيد دورًا كبيرًا، إضافة إلى مهارته في طرح أسئلة تحفيزية وملائمة لمستوى تفكير الطلاب في اللحظة المناسبة، ولهذا تُعد هذه القدرة من المهارات الأساسية في التدريس.

وتُساهم قدرة المعلم على تشكيل أسئلة واضحة ومحفزة، التي تتناسب مع القدرة العقلية للطلاب، في زيادة حيوية وتفاعل التلاميذ داخل الصف. هذه الكفاءة في طرح الأسئلة المناسبة تُعد من العناصر الجوهرية لمهارات التدريس الفعال، حيث تمكن تقنية التعليم المصغر من التدرب على هذه المهارة وتحصيلها من طرف المتدربين وهذا ما يؤكده "جيمس أولفرو" إذ يقول: "إن المدرسين المبتدئين يميلون لتوجيه أسئلة قد تكون غاية في العمومية لدرجة أنها تصبح غامضة، وتستحيل الإجابة عليها، أو غاية في التخصص لدرجة أنها تحتاج كلمة واحدة في الإجابة عليها، وهذا نوع من الأسئلة يصبح مصدر تعجيز للتلاميذ".[16]

لذلك تم ابتكار تدريبات تعمل على اكتساب كفاءة في إعداد واستخدام أسئلة للحقائق والمفاهيم واستثارة التفكير، واستثارة المناقشة لاستخدامها في عيادة التعليم المصغر وللقيام بذلك تسير العملية في خطوات، فأولا يتعلم المدرس الطرق الصحيحة لصياغة الأسئلة ثم يلاحظ عروضا بواسطة الفيديو، فتبين التطبيق العملي الماهر، وبعد ذلك يطبق المدرس هذه الطرق في فترات التعليم المصغر، وبمشاهدة المدرس لتجيل أدائه على أشرطة الفيديو يمكن مساعدته على تصحيح استجاباته الخاطئة وتثبيت ممارساته الصحيحة.[17]

3.5 التعرف على مدى انتباه التلاميذ والقدرة على إثارتهم:

التدريس المصغر يُعلم المتدربين كيفية ملاحظة دقيقة لمستوى اهتمام وتفاعل طلابهم مع الدرس، مما يزيد من حساسيتهم تجاه سلوكيات الطلاب داخل الفصل.

المعلم الماهر والمتمرس يستطيع بسرعة تفسير الإشارات البصرية كالإثارة، الملل، الفهم، أو الحيرة ليس فقط من خلال تعابير الوجه، نظرات العين، إمالة الرأس، والوضعية الجسدية التي تقدم مؤشرات متكررة، بل ويتمكن من تقييم أداء فصله استنادًا إلى هذه الردود. وبناءً عليه، يستطيع تعديل وتيرة الدرس، تنويع الأنشطة، واعتماد استراتيجيات تدريس جديدة لتحسين العملية التعليمية حسب الحاجة.[18]

4.5 التحكم في المشاركة:

تساهم الجلسات المسجلة في بيئة التعليم المصغر، بفضل تركيزها وتبسيطها للمادة التعليمية، في تمكين المعلم من التحليل المتأني والدقيق للتفاعلات بينه وبين تلاميذه. هذا يسهل عليه تطوير استراتيجيات متنوعة لتحفيز سلوكيات إيجابية في الفصل وإدارة مشاركات الطلاب بفعالية، وهو ما يعد من المهارات الأساسية للتدريس الناجح، يكتسب المدرس درجة على الإنصات لتدخلات التلاميذ وتوجيهها وكذا التحكم في سير المناقشة والليونة في استخلاص نتائجها ثم الدفع بها إلى الأمام، والإدراك الجيد لأفكار التلاميذ وتعليقاتهم ثم السرعة في توظيفها في سياق الدرس أو تصحيحها، فإنه يكون قد خطى خطوات هامة نحو النجاح في تعليمه.[19]

5.5 مهارات استخدام الثواب والعقاب:

استخدام عبارات التأييد والإطراء التي تحفز الطالب المجتهد وتجعل الطالب الذي ارتكب خطأ يدرك ذلك بشكل غير مباشر يُعد من المهارات والكفاءات المهمة لنجاح العملية التعليمية.

6.5 مراعاة الفروق الفردية:

على معلم الفصل أن يأخذ بعين الاعتبار الفروق الآتية:

-التنوع الفردي بين الطلاب من حيث الخلفيات اللغوية، الثقافية، والاجتماعية.

-الاختلافات الشخصية بين الطلاب في مستويات الفهم، الاستيعاب، الإبداع، وقدراتهم في التفاعل مع المعلم والأقران، مع التعبير عن هذا من خلال أفعال المعلم في الفصل، طريقته في طرح الأسئلة، واستقبال الإجابات.

-الأخذ بالحسبان الفروق الفردية عند تصحيح الأخطاء، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، من قبل المعلم أو الطلاب، في الوقت الملائم.[20]

7.5 مهارات الحركة:

من الضروري أن يتحرك المتدربون داخل الفصل، أمام الطلاب، وعبر الصفوف والممرات، وخلف الفصل بشكل مرتب وهادئ.

-تنويع الأنشطة خلال الدرس، مثل التبديل بين مهارات مختلفة كالانتقال من الاستماع إلى الحديث، ثم من الحديث إلى القراءة، وأخيرًا من القراءة إلى الكتابة.

-تقسيم الأدوار بين الطلاب لتنظيم النقاشات بينهم في سياقات طبيعية.

-استعمال إشارات اليد وتوجيه النظرات للطلاب عند الضرورة.

-اللجوء إلى التمثيل، سواء كان صوتيًا أو صامتًا، وتطبيق هذه الطريقة في التدريس بصورة متوازنة.[21]

6. مزايا التدريس المصغر وعيوبه:

على الرغم من تنوع الأساليب، الاستراتيجيات، والطرق التي سهلت التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة انتشارها في المجالات التعليمية والتدريبية، مثل التعليم المبرمج، الحقائب التعليمية، والمنصات التعليمية، يبقى التدريس المصغر الخيار الأنسب للتدريب بشكل عام ولتدريب المعلمين بشكل خاص. هذا النوع من التدريب يتماشى مع الكثير من المبادئ التي دعت إليها العلوم النفسية والتربوية في مجال التعليم، ومن بين مزايا هذا النوع من التدريس نجد:

أ- التدريس المصغر يفصل عناصر العملية التعليمية بدقة، مما يجعل من الممكن تعديلها أو تطويرها بكفاءة.

ب- يعالج التحديات التي تواجه برامج إعداد المعلمين، مثل العدد الكبير من المتدربين، قلة المشرفين، نقص الفصول الدراسية الواقعية، تعقيدات توفيق الأوقات، أو عدم توافر المواد التعليمية اللازمة.

ج- يوفر بيئة مثالية لتطبيق التكنولوجيا التربوية المتقدمة مثل التوثيق، التسجيل، والتصوير، مجددًا بذلك أساليب ووسائل التعليم.

د- يحقق توفيرًا في الوقت والجهد، ممكنًا تدريب المعلمين على مهارات متعددة في فترة زمنية قصيرة دون إضاعة.

هـ- يسهل عملية التدريب ويخفف من تحديات الموقف التدريسي.

و- يقدم فرصة للحصول على تغذية راجعة وتعديل الأداء بناءً عليها.

ز- يركز على تدريب المعلمين على مهارات محددة مثل الدقة في التحضير، إدارة الوقت، واستخدام لغة الجسد بفعالية.

ح- يشجع المعلمين على إعداد المواد التعليمية بأنفسهم، معتمدين على تحضير محتوى جديد ومخصص.

ط- يسمح بتحليل مهارات التدريس إلى مكونات فرعية، مراعيًا الفروق الفردية بين المعلمين ومكنًا لتحسين الأداء بناءً على التغذية الراجعة.

ي- يتيح اختبار مهارات المعلمين بشكل محدد وفعّال، مما يوفر الوقت والجهد في عملية الاختيار.[22]

7. مهارات التعليم المصغر:

إنّ التعليم كما يقول كاج: "يستلزم نشاطات تتصل بالشرح والتفسير وأخرى تستهدف تعزيز انتباه الطلاب ومشاركتهم ويستلزم نشاطات تتصل بالتوضيح والبرهان وبتوجيه عمل الطلاب وبالمحافظة على النظام وبإدارة الصف، وبالتوثيق وجمع المعلومات، وبالمراقبة والتقويم وسواها من النشاطات الكثيرة ".[23]

إنّ هذه النشاطات والسلوكات التربوية هي المهارات والتي تكون مشتركة بين جميع المواد باستعمال السبورة للتوضيح والتشخيص وما إلى ذلك وكأمثلة عن المهارات التي يتبناها قسم إعداد المعلمين بجامعة ستانفورد".[24] والذي يرجع إليه فضل وضع طريقة التعليم المصغر نذكر:

- تنويع المثيرات والمنبهات.
- بعث الاهتمام بالمسألة المطروحة في الدرس.
- تلخيص المعلومات والتوليف بينها.
- اللجوء إلى الصمت.

- توظيف التواصل غير اللفظي.
- تعزيز مشاركة التلاميذ.
- طرح الأسئلة.
- توظيف الشواهد والأمثلة.
- إجادة العرض.

1.7 معايير استخراج وصياغة المهارات :

إن المقاييس المعتمدة في استخراج المهارات من صلب العملية التعليمية تتعدد وتختلف، فمنها المهارات المستخلصة من العمليات العقلية المستهدفة من التعليم، فنقول مهارة الفهم والتحليل، والتطبيق والاستدلال والتعبير الشفهي ويعني امتلاكها وتطبيقها من طرف المدرس والعمل على تنمية تلك العمليات لدى التلاميذ، كما تستخلص المهارات من الجوانب الوجدانية والجوانب الحسية للتلميذ فنقول مهارة بعث الاهتمام لدى التلاميذ وإثارة انتباههم أو تعزيز ميول معينة. كما قد تحدد المهارات انطلاقا من نشاط المدرس والتقنيات والوسائل الديداكتيكية من مثل مهارة طرح السؤال ومهارة التشخيص ومهارة استعمال الصور والخرائط.[25]

2.7 مهارة تقديم الوحدة أو الدرس وتهيئة التلاميذ (التمهيد).

من العوامل التي تتضمن حسن متابعة التلاميذ للدرس ورغبتهم في التعلم هي الخمس دقائق الأولى من الدرس، ففيها يستطيع المعلم الناجح لفت انتباه التلاميذ، وإثارة حب استطلاعهم ورغبتهم بل ودافعيتهم للتعلم والاستماع لما سيرد في الدرس، وإما أن ينصرف التلاميذ عن المدرس ولا يبالون بما سيقوله وما سيحدث في الدرس وعليه نقول: إن المدرس الناجح يستطيع من خلال تقديم مثير وشيق أن يثير دافعية التلاميذ ويهيئهم نفسيا وذهنيا.[26]

3.7 مختصر لتقييم مهارة تقديم الدرس:

بنود التقييم	التقديـــــر		
	ممتاز	متوسط	ضعيف
التخطيط المنهج للبحث			
طريقة التقديم جذابة وشيقة			
طريقة التقديم جديدة وغير متكررة			
ساعدت المقدمة على جذب انتباه التلاميذ			
العلاقة بين المقدمة وموضوع الدرس واضحة			
الشرح الجيد للدرس			
توقيت التقديم مناسب للموضوع			
الانتقال التدريجي من التقديم إلى عنوان الدرس			
استخدام أساليب تقويمية متنوعة لتحفيز التلاميذ			
تحديد نقاط القوة والضعف للتلاميذ			
تجسيد الخطوات الأساسية للدرس.			
استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.			
إشاعة أجود الطرق التعليمية المبنية على الحوار المتبادل داخل الحجرة الدراسية.			
الحرص على مشاركة تلاميذ كثيرين بمختلف أجناسهم.			
إخضاع بناء التعلمات إلى المتابعة والتقويم المستمر.			
امتلاك صفة القيادة لإدارة الصف الدراسي.			

المصدر: من إعداد الباحثين

8.خاتمة:

يمكن القول أن أسلوب التدريس المصغر سوف يساعد على صقل وتحسين تدريس المهارات، كما أنه يساعد كذلك على التخلص من الأخطاء الجسيمة التي كانت ترتكب، كما يقوي الجُرْأة ويدعم الثقة بالنفس، وهذا ما ينعكس إيجابا على العملية التّعليمية التعلّمية.

– التّدريس المصغر لا يغير من شخصية المعلمين بين عشية وضحاها، ولن يقدم لك الحلول الكاملة بجميع حيثياتها، كما أنه لن يجعلك تعتلي مرتبة المعلم المثالي ولكنه يعتبر أسلوبا تربويا عصريا لمزاوجته بين المفاهيم النظرية والتطبيقية.

– ضرورة توفير جميع الإمكانات اللازمة لإعداد الأستاذ وتأهيله تربويا وأكاديميا ومهنيا.

– التدريس المصغر تفكير دائم وبناء متواصل لإعداد المخططات التكوينية وتنفيذها.

– ضرورة تكوين الأستاذ قبل الخدمة وبعد الخدمة بغرض تجديد خبراته، وتزويده بكل جديد له علاقة بميدان التربية والتعليم؛ ليكون مضطلعا وقادرا على إنجاز مهنته بنجاح.

– يعتمد تكوين الأساتذة على عدة أساليب، منها الدورات التكوينية والملتقيات والتربصات والندوات التربوية الداخلية والخارجية.

– مواكبة تطورات العصر وتمكين الأستاذ من استخدام أحدث الوسائل التعليمية وأساليب التربية الفعالة في العملية التعليمية التعلّمية.

– انفتاح الأستاذ على العالم من خلال تمكنه من استخدام عدة لغات لمعرفة ما يجري في الضفة الأخرى.

9.المراجع:

1– أوليفرو, ج، التعليم المصغر: وسيلة للإرتفاع بمستوى التدريس ، تر محمد عبد العزيز الكويت: دار البحوث العلمية الكويت، 1978، ص65.

2– محمد الدّريج، تحليل العملية التعليمية، (البليدة (الجزائر): قصر الكتاب، 2000، ص202.

3– عبد الله عبد الدائم، الثورة التكنولوجية في التربية العربية، بيروت: دار العلم للملايين، 1981، ص206.

4– حسن عمر منسي، إدارة الصفوف، الأردن: دار الكندي، 2000، ص389.

5– حسين كوجك كوثر، اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع، 2001، ص264.

6- عبد الرحمن عدس، أساليب البحث التربوي. عمان (الأردن): دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، 1997، 389.
7- عبد الغني إبراهيم، مادة التربية العملية (التطبيقات) للمرحلة الرابعة، الموصل (العراق): قسم علوم الحاسوب، 2022، ص60.
8- المرجع نفسه، ص56.
9- المرجع نفسه، ص56.
10- محمد الدّريج، مرجع سابق، ص207.
11- ميشال جرجس جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم، القاهرة (مصر): دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2005، ص209.
12- الحاج صالح عبد الرحمن، بحوث ودراسات في علوم اللّسان، الجزائر: موفم للنشر، 2012، ص215.
13- عبد الرحيم هاروشي، بيداغوجيا الكفايات: مرشد المدرسين والمكونين، تر الحسن لحية، و عبد الإله شرياط، المغرب: الفنك للنشر، 2004، 217.
14- عبد الغني إبراهيم، مرجع سابق، ص57.
15- محمد الدّريج، مرجع سابق، ص171.
16- المرجع نفسه، ص ص 298-299.
17- المرجع نفسه، ص 299.
18- المرجع نفسه، ص 106.
19- المرجع نفسه، ص205.
20- عبد اللطيف بن حسين فرج، طرق التدريس في القرن الواحد والعشرين. عمان (الأردن): دار الميسرة للنشر والتوزيع، 2005، ص112.
21- محمد أحمد إسماعيل. (7 مارس, 2015). حقيبة تدريبية : التدريس الفعال لأعضاء هيئة التدريس والقيادات العليا. تاريخ الاسترداد 27 12, 2023، من المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية: https://hrdiscussion.com/hr98761.html
22- عبد اللطيف بن حسين فرج، مرجع سابق، ص113.
23- عبد الله عبد الدائم، مرجع سابق، ص207.
24- المرجع نفسه، ص208.

25- محمد الدّريج، مرجع سابق، ص ص 26-27.

26- حسين كوجك كوثر، مرجع سابق، ص269.