مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية
Eissn :2602-5264 Issn : 2353-0499
المجلد12/ العدد: 02 (2024)، ص: 933-955

و اقع أدوات تقويم الكفايات المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية: دراسة تحليلية لمحتوى برامج تكوين المعلمين بالمدارس العليا للأساتذة -قسنطينة أ نموذجا-

The reality of tools for evaluating the professional competencies of primary school teachers: an analytical study of the content of teacher training programs in High schools for teachers - Constantine A as an –exemple

بوعسيلة إيمان[1]، صيفور سليم[2].

1 طالبة دكتوراه، مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل. الجزائر

imane.bouassila@univ-jijel.dz

2 أستاذ تعليم عالي، مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحي. جيجل. الجزائر.

Siffour-salim@univ-jijel.dz

تاريخ الاستلام: 2024/04/24 تاريخ القبول: 2024/05/25 تاريخ النشر: 2024/06/01

ملخص: هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج التدريب الميداني المدروس لأساتذة التعليم الابتدائي. ركزت هذه الدراسة على موضوع الكفايات المهنية لأستاذ المرحلة الابتدائية، من خلال تحليل الجانب الميداني لبرنامج التكوين والمتعلق بتدريب الأستاذ المتربص على كفايات معينة وتقويم اكتسابه لتلك الكفايات و ذلك باستخدام منهج تحليل المحتوى (المضمون). توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا يحتوي برنامج التكوين الخاص بالمدارس العليا للأساتذة على أجزاء توضح وتحدد الوسائل المستخدمة في عملية تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم(الأستاذ).

- يتم التطرق إلى شبكة الملاحظة وبطاقة المتابعة والحضور، دليل المقابلة، كراس التدريب، تقرير التدريب المدمج، تقرير التدريب المغلق و تقرير نهاية التربص كأدوات تستخدم بشكل غير منفصل لتقويم الكفايات المهنية المستهدفة في برنامج التكوين.

-يستهدف برنامج التكوين إكساب الطالب المعلم الكفايات المهنية ككل مترابط دون تخصيص مساحة لتقويم كل كفاية على حدى.

كلمات مفتاحية: أدوات التقويم، الكفايات المهنية للمعلم، برنامج تكوين المعلمين.

Abstract: The study aimed to developed a thoughtful field training program for primary education teachers. This study focused on the subject of professional competencies for primary school teachers, by analyzing the field aspect of the training program related to training the trainée teacher on specific competencies and evaluating his acquisition of those competencies using the content analysis approach. The study reached the following results:

- The training program for higher schools for professors does not contain parts that explain and specify the methods used in the process of evaluating the professional competencies of the student teacher (professor).
-The observation grid, the follow-up and attendance card, the interview guide, the training book let, the integrated training report, the closed training report, and the end-of-training report are discussed as tools used separately to evaluate the professional competencies targeted in the training program.
-The training program aims to provide the student teacher with professional competencies as an interconnected whole without allocating space to evaluate each competency individually.

Keywords: Evaluation tools, teacher professional competencies, teacher training programme.

***المؤلف المرسل: بوعسيلة إيمان.**

1. مقدمة

يتضمن تحليل محتوى الوثيقة العلمية تفكيك عناصرها و وحداتها بصورة تسهل على الباحث تصنيف الموضوعات محل الدراسة، كذلك فان التدرج في التحليل من الأقل إلى الأكثر أهمية يعطي الموضوعات المدروسة تسلسلا و يجعلها سهلة إعادة التركيب. هذه التركيبة النهائية للوثيقة تحمل في طياتها اقتراحات وتعديلات ورؤية مستقبلية لهذه الوثيقة، حيث يبني الباحث رأيه وفق نظرة علمية موضوعية تنطلق من النقد الشامل لمحتوى الوثيقة مع الحرص على الدقة أثناء العمليات الرئيسية الثلاث:التحليل، التشفير، التركيب. والهدف من القيام بهذا النوع من الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية و الذي يكون في الغالب منصبا نحو وثائق تخص فئة فعالة في المجتمع أوفي قطاع التعليم يمكن القول عنها ذات تأثير مباشر على هذه الفئة.

وقد اتجهت الدراسة الحالية إلى تحليل محتوى البرامج المعدة لتكوين معلمي المدارس الابتدائية، حيث ركزنا في هذه الدراسة على تحليل نوعية و جودة وسائل التقويم المستخدمة في عملية التكوين الذي يخضع له معلمو المرحلة لابتدائية اللذين يتلقون تكوينهم في المدارس العليا للأساتذة. وتم اختيار هذه الفئة نظرا لوجود اختلافات كثيرة في مؤسسات التكوين المتمثلة في الجامعات ذات التخصصات والمدارس العليا للأساتذة. حيث أن الجامعات تستهدف إكساب مواد معينة فتخرج معلمي ذو تخصصات معينة، أما المدارس العليا للأساتذة فتهتم بالإعداد الشامل للمعلم من كل الجوانب العلمية والتقنية و الأكاديمية... و غيرها.

وبما أن الباحثان وجدا تشابها كبيرا_تطابقا_ في برامج التكوين الخاصة بالمدارس العليا للأساتذة فقد اختارا برنامج المدرسة العليا للأساتذة قسنطينة لسهولة الحصول عليه و لحرصه الشديد على جعل الطالب (معلم المستقبل) يتجه

نحو الميدان لتطبيق مكتسباته النظرية والممارسات البيداغوجية التي اكتسبها في فترة تكوينه النظري. حيث يتضمن برنامج المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة تكوينا يتوج بتجربة مهنية تتمثل في " التدريب الميداني" تشرف عليه خلية التدريبات (التربصات).و هدف المؤسسة في هذه المرحلة هو توفير الشروط الأساسية والملائمة التي تخص التحضير و التأطير و المتابعة البيداغوجية. وبالتنسيق مع مديرية التربية الوطنية لولاية قسنطينة ومسؤولي (مديري) المؤسسات التطبيقية والأساتذة المطبقين والمشرفين.

و نجد حرصا كبيرا من طرف إطارات المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة على الوقوف خطوة بخطوة على عملية التكوين والتدريب الميداني، حرصا منهم على تحقيق أهداف المدرسة بالدرجة الأولى والمتمثلة في:

- تسهيل الاندماج النشيط للمعارف والمهارات التي تم اكتسابها خلال فترة التكوين في الممارسة التربوية البيداغوجية.
- السماح للإعداد الكافي في الميدان لتسهيل التدرب على المهنة التي تتطلب مهارات للتأقلم والتكيف والتجديد.
- المساعدة على الفهم والتعلم وتجسيد مبادئ البيداغوجيا الراهنة أثناء الممارسة المهنية.

أما فيما يدور حوله البحث في هذا البرنامج فهو موضوع تقويم الكفايات المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية . وبمعنى أخر فان اهتمام الباحث منصب حول خاصية الكفايات المهنية المستهدف إكسابها للمعلم و مختلف الأساليب والوسائل التي تستخدم لتقويمها ضمن هذه البرامج. وبالتالي فان التساؤلات التي تطرح ضمن حدود هذه الدراسة فهي كالتالي:

_ ما هي الكفايات المستهدف إكسابها للمعلم خلال فترة تكوينه؟

_ ما هي الوسائل والأساليب المستخدمة في تقويم هذه الكفايات؟

_ من هي الأطراف الفاعلة و المقيمة لكفايات المعلم ضمن البرنامج محل الدراسة؟

2. أهداف الدراسة:

إن قيمة أي بحث علمي أو دراسة علمية تتجلى في الغايات والأهداف التي يسعى الباحث في نهاية دراسته إلى تحقيقها. والباحث في دراسته الحالية القائمة على تحليل محتوى برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية الخاص بالمدرسة العليا للأساتذة –قسنطينة- فيهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز أهم الوحدات والفصول المتضمنة في برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية للمدرسة العليا للأساتذة قسنطينة.
- إبراز الوحدات و المواضيع الخاصة بإكساب المعلم للكفايات اللازمة لأداء مهامه هذا من جهة ومن جهة أخرى إبراز طرق وأساليب ووسائل التقويم المستخدمة والمدرجة ضمن البرنامج محل التحليل.
- وكهدف غير مباشر للدراسة فإنها تبحث عن سبل لتطوير الأدوات المستخدمة لتقويم الكفايات المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية في برنامج التكوين لزيادة فاعليتها في القياس والتقويم.
- التركيز على الكفاءات والإطارات المكلفة بتقويم كفايات الطلاب المعلمين وتحليل مهامهم وأدائهم.

3. أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية أي دراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والإضافة التي سيقدمها لمجال البحث تسعى وتكمن أهمية الدراسة الحالية في جملة النقاط التالية:

- تهتم بشريحة هامة في النظام التربوي الجزائري وهو معلم(أستاذ) المرحلة الابتدائية، من خلال تحليل برنامج التكوين الذي يخضع له.
- الوقوف على برنامج تكوين أستاذ التعليم الابتدائي الخاص بالمدارس العليا للأساتذة، وهذا لحرصها على الإعداد الشامل للمعلم من جميع الجوانب (العلمية، الأكاديمية، النفسية...الخ).
- كما تتجلى أهمية الدراسة أيضا في سعي الباحثين إلى البحث عن سبل لتطوير برنامج تكوين معلم المرحلة الابتدائية الخاص بالمدارس العليا للأساتذة من خلال ما يتوصلان إليه من نتائج.
- إبراز أدوار الأطراف الفاعلة في عملية تقويم الكفايات المهنية للمعلم وفق ما يحتويه البرنامج المدروس.

الجانب النظري:

1. مصطلحات الدراسة:

1.1 تعرف الكفايات المهنية للمعلم على أنها "مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما. هي أيضا مجموع الاتجاهات و أشكال الفهم والمهارات التي من شأنها أن تيسر العملية التعليمية تحقيق أهدافها العقلية والوجدانية والنفس حركية" (مشبب الراوي، 2018، صفحة 489).

2.1. برنامج تكوين المعلمين: هو مجموع الأهداف والوسائل والعمليات والأنشطة الواصفة، لبرنامج تكوين أفراد قصد أداء مهمات تدريسية مناسبة، لمستويات وتخصصات معينة. حيث يرى أصحاب معجم التربية أن لتكوين المعلمين وظيفة اجتماعية، تتجلى في إمدادهم بمهارات ومعارف، وإكسابهم مواقف تكون منسجمة مع غايات سوسيو-اقتصادية، كما يعتبرونه عملية تنمية وبنية للشخصية قصد جعلها تؤدي مهاما معينة. (خالدي، 2019، صفحة 12) ومن هذا المنطلق فان تكوين المعلم يرتبط أساسا بنوعية الأداء والمهارات اللازمة لأداء مهنة التعليم.

3.1 أما التعريف الإجرائي لتقويم الكفاية المهنية للمعلم فيقصد به الحكم على مستويات امتلاك المعلم للمعلومات والمعارف اللازمة لأداء مهامه. و يستخدم في هذا القياس مختلف التقنيات و الوسائل والأساليب التي من شأنها أن تعطي أحكام يمكن من خلالها تحديد النقائص في إعداد المعلم واتخاذ قرارات بشأن تعديل برامج التكوين. والهدف من التقويم هنا هو تحديد مدى امتلاك معلم المرحلة الابتدائية للكفايات المهنية اللازمة لأداء مهامه بما يتناسب مع الأدوار الجديدة للمعلم. وفي سياق هذه الدراسة فان تقويم الكفايات المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية خلال فترة التكوين يتطلب تحليل محتوى البرنامج و الأهداف التي يسعى للوصول إليها وقياس أداء المعلم في فترة التكوين وبعدها.

2. **اتجاهات بناء برامج التكوين:** إن المتمعن في تصنيفات برامج التكوين يجد أنها تنقسم إلى ثلاث اتجاهات أساسية تتمثل في:

<u>اتجاه نظري</u>: يستهدف اكتساب الطالب المعلم معلومات ومعارف وخبرات جديدة أو تنمية المعلومات و المعارف والخبرات القديمة.

اتجاه عملي: يستهدف تعلم الطالب المعلم مهارات جديدة أو طرق عمل حديثة تكون أكثر فاعلية و إنتاجية في مؤسسة العمل.

اتجاه نفسي وسلوكي: يهدف إلى تطوير سلوك الطالب المعلم والعمل على تنمية الجوانب الايجابية في السلوك والتخلص من السلوكات العادات عير الايجابية. (شيباني، 2010).

وجب أن ننوه إلى أن هذه الاتجاهات تنظر إلى التكوين من زاوية واحدة وتغفل الطابع التكاملي التسلسلي في عملية التكوين، الذي ينطوي على تكامل الخبرات والمعلومات و تطابقها مع أداء الفرد من خلال جعل تلك القاعدة المعرفية انطلاقة لتطوير المهارات والممارسات والسلوكات اكتساب سلوكات ايجابية نحو مهنة التعليم.

- كما أشار "**سانكار**" إلى مجموعة من الأساسيات يجب أن تكمن وراء الاتجاهات الحديثة في تكوين المعلمين من بينها:

- يجب أن يكون التدريب شاملا لتحقيق تكافؤ الفرص حسب احتياجات كل فرد.
- احترام حق المعلم في المعرفة والممارسة وتكامل الموقف والتصرف واحترام كل منها لتغيير الذات والآخر.
- يجب أن يكون التكوين عملية مستمرة وحيوية بما في ذلك الالتزام بمتابعة التكوين. والاستخدام في وظائف متعددة لتمكين المعلم من أداء واجبه على النحو الأمثل.
- يجب أن تكون محتوى برامج التكوين جديدة ومثيرة للنقاش.
- يجب أن يهدف التدريب إلى تحقيق النمو المهني للمعلم الذي يمكنه من تحمل المسؤولية ومواكبة التطورات. (Hani & Mahmoud, 2010).

3. **مبررات التكوين**: إن التكوين باعتباره عملية منظمة وممنهجة فانه يبنى من ومبررات استدعت عمليات متواصلة من تخطيط والتصميم والبناء والتنفيذ. ومن بين هذه المبررات نذكر:

- التزايد الكبير في أعداد الطلبة والمدارس من خلال الأخذ بمبدأ تعميم التعليم ترتب عليه عجز الأنظمة التربوية عن توفير الأعداد الكبيرة من المعلمين الذين يتصفون بالنوعية المطلوبة.
- التطور المستمر في العلوم والنظريات التربوية تستدعي توفير المعلم القادر على التجديد ومتابعة التطورات والتغيرات كما وكيفا.
- النقص في الظروف والإمكانات المتاحة الإعداد المعلمين قبل الخدمة، لتمكينهم من أداء مهمتهم.
- تطوير الأنظمة التربوية يتطلب إحداث تغييرات جوهرية في مهمات المعلمين وفي كيفية أدائهم. والاهتمام بالجانب العملي وتنمية التفكير ومراعاة الفروق الفردية.
- ضعف ربط التعليم بالحياة العملية للطلبة.
- انضمام عناصر تربوية جديدة(مشرفون، معلمون، مديرو مدارس...الخ) ممن لم يتلقوا تدريبا نهائيا أو كان تدريبهم لا يلبي حاجاتهم الفردية.
- ضعف نقل أثر التدريب(التكوين) إلى المواقف العملية الفعلية" (جودت، 2006، صفحة 188).

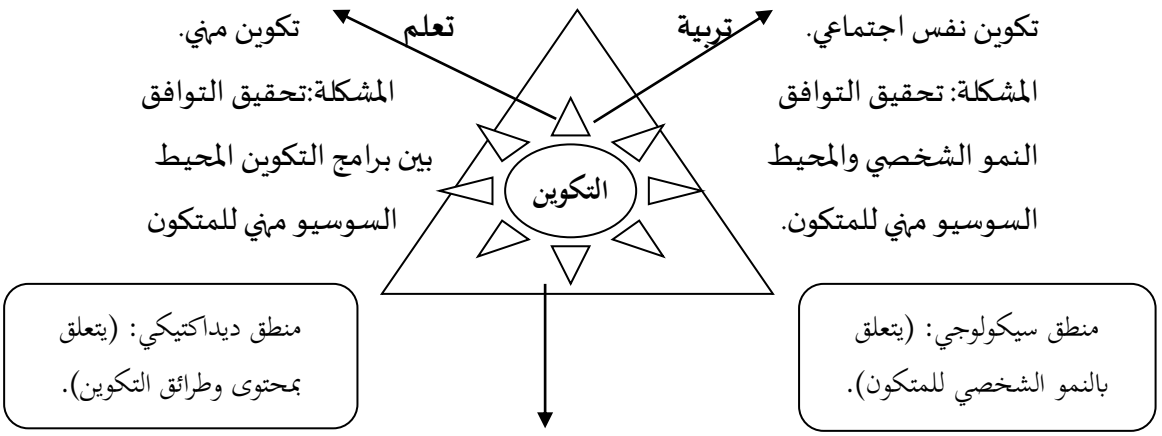
إنها منطلقات حقيقية واقعية نتج عنها ضرورة بناء وتطوير برامج تكوين المعلمين، من أجل تلبية احتياجات منظومة التعليم بصفة عامة، واحتياجات

المعلمين بصفة خاصة. من اجل تحقيق أهداف المدرسة وأهداف التعليم من جودة في مخرجات التعليم.

4. منطلقات التكوين و أبعاده:

التكوين كغيره من البرامج الهادفة لديه مجموعة منطلقات يحددها الشكل أدناه:

الشكل(01) مثلث التكوين ل"M.Fabre"



تدريس تكوين ديداكتيكي

المشكلة: تحقيق التوافق بين المحتوى

وطرائق التكوين والنمو الشخصي للمتكون.

المصدر: (ناني و بوعبد الله، 2010، صفحة 9).

- من خلال تحليل مثلث التكوين ل" **M.Fabre**" الذي حاول من خلاله الإجابة على أسئلة :

من نكون؟ لماذا نكون؟ فيما نكون؟ يتبين أنه تم تقسيم منطلقات التكوين إلى **ثلاث منطلقات أساسية حسب الأبعاد الثلاث المكونة لبرامج التكوين** وهي:

1.4 . التربية: البعد التربوي يشمل كلا من المنطلق السوسيولوجي الذي يرتبط بالوضعية السوسيو مهنية للمعلم المتكون، والمنطلق السيكولوجي الذي يتعلق بالنمو الشخصي لديه. وبالتالي فالتكوين وفق هذا البعد يتخذ المنحى النفس اجتماعي، حيث يعالج المشكلات النفسية والاجتماعية للمعلم بما فيها مشكلة تحقيق التوافق بين النمو الشخصي والمحيط السوسيو المهني للمتكون.

2.4. التعليم: إن البعد التعليمي يقوم على دمج كلا من المنطلق السوسيولوجي المتعلق بالوضعية السوسيو مهنية للمتكون، والمنطلق الديداكتيكي الذي يتعلق بمحتوى وطرائق التكوين. ومنه فان التكوين وفق هذا السياق فيتخذ البعد المهني أو يستهدف الشق المهني من التكوين، وتكون المشكلة المحورية التي نحاول معالجتها في هذا البعد هي تحقيق التوافق بين برامج التكوين والمحيط السوسيو مهني للمتكون، أو بعبارة أخرى محاولة الاحتكاك المباشر بالمشكلات المهنية التي يجدها المعلم في محيطه المهني وجعل تلك المشكلات محورا من محاور عملية تكوينهم.

3.4. التدريس: أما البعد التدريسي الذي تتبناه عملية تكوين المعلم يجمع كلا من المنطلق السيكولوجي الذي ذكرنا أنه يرتبط بالنمو الشخصي للمعلم، والمنطلق الديداكتيكي المتعلق بالمحتوى وطرائق التكوين، ومع أنه هناك إمكانية للدمج بين هذين المنطلقين إلا أن التكوين يكون ديداكتيكيا بالدرجة الأولى، لأنه يستهدف جعل

المعلم المتكون يحقق نوعا من التوافق بين محتوى وطرائق التكوين والنمو الشخصي لديه.

5. مبادئ أساسية في عملية التكوين: ترتكز برامج التكوين على مجموعة من المبادئ الأساسية التي اتفق الأدب النظري في تحديد المهم منها ملخصة في النقاط التالية:

1.5. اعتماد إطار أو نموذج نظري للتكوين: إن برنامج التكوين الأكثر فاعلية هو الذي يرتكز على إطار أو نموذج نظري للتدريب، له جذور في الحقائق التجريبية لاعتماده كإطار مرجعي لتوجيه النشاطات والممارسات التدريبية في البرامج. وهناك أدلة عملية وتجريبية تؤكد أن برنامج التدريب(التكوين) الذي يعتمد نموذجا نظريا للتدريب يكون أكثر فاعلية من البرنامج الذي يفتقر لمثل هذا الإطار أو النموذج النظري للتدريب(للتكوين).

2.5. وضوح وتحديد أهداف برامج التكوين: من أهل العوامل التي تكمن المتدربين من الاستفادة من برامج التدريب(التكوين)، أن تكون أهداف هذا البرنامج واضحة ومحددة وأن تكون مصاغة ما أمكن بلغة السلوك المتوقع عند المتكونين. وأن تحدد الأداء الذي سيتقنه المتكون بعد الانتهاء من البرنامج.

3.5. تلبية الحاجات المهنية للمتكونين: إن برنامج التكوين القائم على تلبية الحاجات المهنية للمتكونين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة للحياة العلمية للمتدربين.ويمكنهم من الاطلاع على أدوارهم المهنية المقبلة في المؤسسات التي يعملون فيها بكفاية واقتدار (الخطيب و الخطيب، 2013، الصفحات 33-34).

4.5. "التكوين نشاط متغير ومتجدد(غير جامد): ويقصد بذلك أن التكوين عملية مرنة تتصف بالتغير والتجدد باستمرار وذلك لتعامله مع متغيرات عديدة في داخل وخارج المؤسسة، ومن تم لا يجوز أن يتجمد في قوالب، وإنما يجب أن تتصف بالتغير والتجدد هو الأخر، فالفرد الذي يتلقى التكوين عرضة للتغير في عاداته، و سلوكاته،

ومهاراته، والوظائف التي يشغلها المتكونون تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل. وكذلك تصبح إدارة التكوين مسؤولة عن تحديد وتطوير النشاط التكويني.

5.5. التكوين نشاط إداري وفني: فالتكوين باعتباره عملا إداريا ينبغي أن تتوافر فيه مقومات العمل الإداري الكفء، ومنها وضوح الأهداف والسياسات، توازن الخطط والبرامج، وتوافر الموارد المادية والبشرية و أخيرا توافر الرقابة المستمرة. كذلك يعتبر التكوين عمل فني يحتاج إلى خبرات متخصصة وأهمها خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التكوينية و إعداد المناهج والمواد العلمية.وأيضا خبرة في تنفيذ البرامج التكوينية ومتابعة تقييمها" (جغري، 2009، الصفحات 32-33).

6.5. التكوين نظام متكامل: أي أن يكون هناك تكامل وترابط في العملية التكوينية، فبرنامج التكوين ليس عشوائيا. ويكون التكامل في نظام التكوين على ثلاث مستويات هي: التكامل بين متطلبات التكوين، التكامل في مراحل التكوين، التكامل في نتائج التدريب.

7.5. التكوين نشاط ضروري مستمر: بعد شغل المعلم لوظيفة معينة، تأتي عملية التكوين والتهيئة والتي تهدف إلى تعريفه بالأدوار و المهام الموكلة إليه. وتتم رعايته من طرف الأستاذ المكون بصورة مباشرة أو أحد الأساتذة المطبقين. كذلك تعد البرامج التكوينية للأساتذة المكونين، لإكسابهم مهارات ومعارف جديدة يتطلبها التقدم التكنولوجي، وتساعد في تحسين قدرتهم على تكوين المعلم، وتمكنهم من الإحاطة بالأساليب والاتجاهات الفنية والمهنية المحيطة بأداء العمل (حيدر، 2020).

هذا وقد أضاف كل من **"جيرالد وروبرت بارون GREENDERG & BARON"** مبادئ أخرى هي: **مبدأ المشاركة Participation ، مبدأ التكرار Répétition، مبدأ**

إمكانية نقل ما تدرب عليه إلى الو اقع العملي Transfer of Training:)" (مدحت، 2017).

- نلاحظ من خلال ما تم عرضه سابقا أنه وجب على معدي برامج التكوين مراعاة جملة المبادئ من أجل ضمان أن تتوفر في البرنامج مجموعة الصفات التالية:

- توجه برنامج التكوين نحو الكفايات التكوينية.
- أن يحقق برنامج التكوين التطابق والتوافق بين الأفكار النظرية والممارسات العملية.
- أن يمكن البرنامج المتكونين من تحقيق دواتهم.
- استثمار برنامج التكوين لنتائج البحوث والدراسات العلمية.
- استثمار تكنولوجيا التربية.

6. الاتجاهات الحديثة في بناء برامج التكوين: إن التغييرات التي قامت بها وزارة التربية الوطنية في أنظمة التعليم نتج عنها تغييرات في مناهج ومحتوى التعليم، ما نتج عنه بالضرورة تغيير في أدوار عناصر العملية التعليمية وعلى رأسها المعلم، وبعد جملة التغيرات وجب على الجهات الرسمية المكلفة بإعداد برامج تكوين الإطارات المنخرطة بأسلاك التعليم من معلمين ومدراء ومفتشين ...الخ، تبني اتجاهات جديدة في تصميم وتنفيذ برامج التكوين، وفيما يلي سنقوم بعرض مجموعة من الاتجاهات الحديثة في بناء البرامج التكوينية:

1.6. النموذج القائم على تحديد الاحتياجات التكوينية: يتكون هذا النموذج من الخطوات التالية:

1- مرحلة تقدير الاحتياجات التكوينية: ويتم فيها جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالمستهدفين بالتكوين ثم تحليلها وتحديد ما ينقصهم من معارف ومهارات يجب تضمينها في برامج التكوين.

2- مرحلة تخطيط البرنامج: وفيها يتم اختيار وتحديد الموضوعات و العناصر والإجراءات المكونة لمنهج التكوين، كما يتم اشتقاق الأهداف المطلوبة وتحديد الوسائل المناسبة لتنفيذ البرنامج.

3- مرحلة تطوير البرنامج والمواد التكوينية: ويتم فيها تقويم مستمر لبرنامج التكوين من خلال اختيار وتنظيم محتوى البرنامج ووصف أنشطته التعليمية التعلمية، وتحديد المواد والوسائل المستخدمة في تنفيذه، كما يحدد أسلوب كما يحدد أسلوب المواد المستخدمة في تنفيذه، ويحدد أسلوب وأداة التقويم القبلي، لتحديد مستوى المتكونين قبل تطبيق البرنامج. (العرابي، 2014).

2.6. النموذج الوظيفي في بناء البرامج التكوينية: مما لا شك فيه أن الكفايات تدخل في الوظائف التي يقوم بها المعلم، و يتجسد الخطأ الجسيم في التسليم بصحة الرأي القائل بحصر اهتمامات برامج تربية (تكوين) المعلمين في الكفايات، فالمعلم يقوم بوظائف أخرى غير الكفايات، وهو بحاجة إلى بصيرة نظرية في كل عمل يقوم به وفي كل وظيفة يشغلها، وهكذا يبدو أن الاتجاه الصحيح لتصميم برامج تربية(تكوين) المعلمين يكمن في تحديد جميع الأدوار و الوظائف التي يقوم بها المعلم، وعدم التركيز على جانب دون الأخر. (عبيد و بن عيسى، 2021).

3.6. "نموذج تصميم التنمية المهنية: ينطلق هذا التصميم من مبدأ التنمية المهنية المستمرة للمعلم،و الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها، وهي أهداف تتسم بالخصوصية والتفرد، كما تتسم بالآنية و المرحلية، بمعنى أنها تنطلق من واقع الأداء الحالي وصولا إلى الأداء المتوقع، ومن ثم تبدأ دورة جديدة وبرنامج جديد، وينطلق من ذالك الأداء بعدما يكون قد أصبح واقعا وهكذا يستمر التطوير والتنمية. (العرابي، 2014).

4.6. "نموذج تحليل النظم (منحى النظم): ينظر مدخل النظم إلى العملية التعليمية على أنها نظام أو منظومة تتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية وكل نظام فرعي يتكون من مجموعة من الأنظمة الأصغر وترتبط هذه الأنظمة سويا ويؤثر ويتأثر كل منها في الأخر وتعمل بشكل متكامل لتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة عالية. ويجب على برنامج التكوين ضمن أسلوب النظم أن يحتوي على: المكونات، العناصر، العناصر التحتية، المنظومة.

5.6 .نموذج القائم على الكفايات(منحى الكفايات): وظهر هذا النموذج أو الاتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس.

ويعتبر هذا الاتجاه من أهم الاتجاهات الحديثة في الأوساط التربوية لإعداد المعلمين على أساس الكفايات، اذ يمثل هذا الاتجاه تحولا مهما في فلسفة وتكوين وتربية المعلمين، ولعل تبني التربويين الآن لهذه البرامج يدل على أنها واحدة من أفضل الحلول المطروحة لمشكلة إعداد المعلم، ذلك لأنها تعكس واقع ما يفعله المعلم حقيقة، وما ينبغي أن يفعله طبقا لأعلى المستويات في مجاله" (سني، دس، الصفحات 365-368). و تتضمن مجموعة من الكفايات هي:

-"**الكفايات المعرفية**: وتتضمن المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والمهارات الفكرية اللازمة للأداء بهدف تحقيق الأنشطة، بالاظافة إلى الحقائق ومعرفة النظريات والفنيات.

- **الكفايات الأدائية**: وهي تعبر عن الأداء الذي يظهر لدى الأفراد، كما أنها تتضمن المهارات النفس حركية، أي كل ما له علاقة بالبدن والجسد، وتنفيذ ذلك من خلال الممارسات الحركية التي يقوم بها المستهدفون من العملية التدريبية(التكوينية).

- **الكفايات الوجدانية**: وتعبر عن الاستعدادات، والاتجاهات والقيم، والمعتقدات والسلوك الوجداني لدى المتعلمين كأفراد أو كجماعات، فهي تعد قوة محركة نابعة من الداخل كإحساس ذاتي للإنسان.
- **الكفايات الإنتاجية**: وتعد هذه الكفايات نتيجة أو ثمرة للكفايات السابقة، والأثر الأثر الايجابي الذي يظهر على المتعلم في الميدان يعطي إشارة على نجاح المتخصص في عمله بجدارة تعكس كفاءته ونجاح تكوينه" (الجماعي، 2010).
- **الكفايات التكنولوجية**: وتتمثل في القدرة على ضبط التقنيات المستخدمة في البرنامج بالاظافة إلى التحكم في جزئيات استخدامها أثناء التكوين وتوظيفها أثناء القيام بالوظيفة. وتعتمد هذه الكفاية على: استخدام أجهزة الاتصال والتواصل الحديثة والمطورة المتمثلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومختلف الوسائل والمعينات السمعية البصرية.

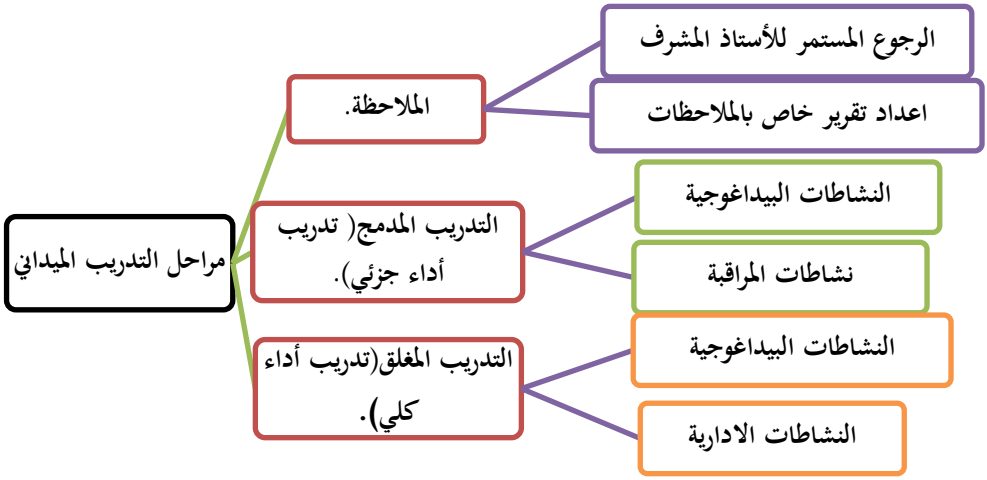
ولعل أبرز تلك الاتجاهات منحى الكفايات أو كما يسميه البعض بنظم الكفاية، حيث يعد نموذج الكفايات بمثابة تغيير جدري في فلسفة إعداد المعلم الحديث بتبنيه للأهداف التربوية الحديثة من خلال الاهتمام بالأدوار الجديدة للمعلم و اكتسابه الكفايات المهنية اللازمة التي تأهله لشغل وظيفته وتجعله قادرا على أداء مهامه بمهارة و إتقان.

الجانب التطبيقي:

1. **محتوى الوثيقة**(الجانب المتعلق بالكفايات):

ما يلاحظ من خلال التحليل الموضوعي لبرنامج التدريب الميداني المعتمد من طرف المدرسة العليا للأساتذة –قسنطينة- أنه يمر بثلاث مراحل سنحاول توضيحها في الشكل التالي:

الشكل رقم(02) يوضح مراحل عملية التدريب الميداني:



المصدر: من إعداد الباحثان.

غير أنه ينبغي الإشارة إلى أنه هناك تدرج في استلام الطالب(المعلم) للمهام البيداغوجية، انطلاقا من المشاركة الجزئية ثم المشاركة الكلية والتكفل التام بمختلف الدروس والنشاطات وتقييمها. مع مراعاة البرنامج لإجراء تقييم ومناقشة بعد كل حصة مع الزملاء و الأستاذ المشرف وإعداد تقرير خاص بالتدريب المدمج والتدريب المغلق و تقرير التربص النهائي.

أما فيما يتعلق بمحور الكفايات المهنية التي استهدف البرنامج تدريب الطالب المعلم عليها فهي حسب تصنيف الباحث تنقسم إلى كفايات منهجية، كفايات أدائية، وكفايات المنظومة القيمية(الأخلاقية) أو ما يعبر عنها أحيانا بالكفايات الاجتماعية والأخلاقية لاحتوائها على العلاقات التي يبنيها المعلم داخل

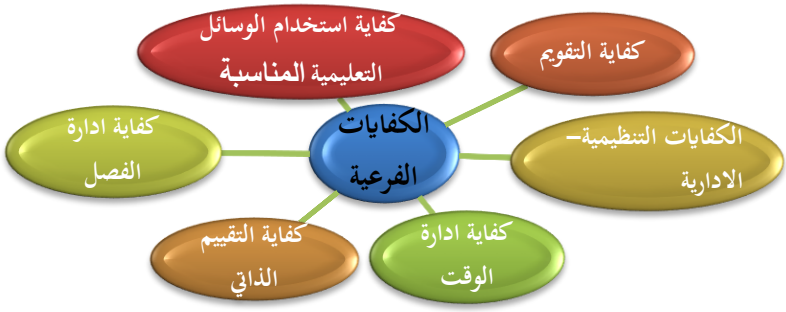
المؤسسة التي ينتمي إليها مهنيا. وقد تم إعداد قائمة للكفايات المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية وفق ما جاء به برنامج التدريب الميداني للمدرسة العليا بقسنطينة تم عرضها بالشكل التالي:

الشكل رقم(03) يوضح الكفايات الأساسية المستهدفة في برامج التدريب الميداني الخاص بمعلم (أستاذ) المرحلة الابتدائية.

المصدر: من إعداد الباحثان.

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد مجموعة من الكفايات الفرعية التي تضمنها برنامج التدريب الميداني، خارجا عن التصنيف الذي أعده الباحث يمكن التطرق إليها بشكل مختصر كالتالي:

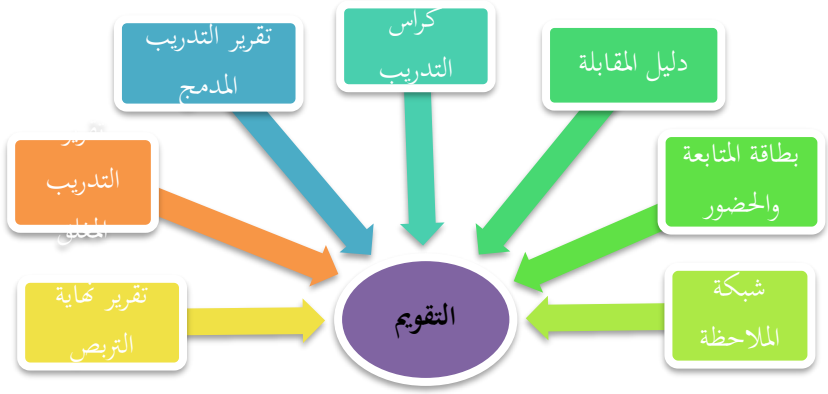
الشكل رقم(04) يوضح الكفايات الفرعية لبرنامج التدريب الميداني.



المصدر: من إعداد الباحثان.

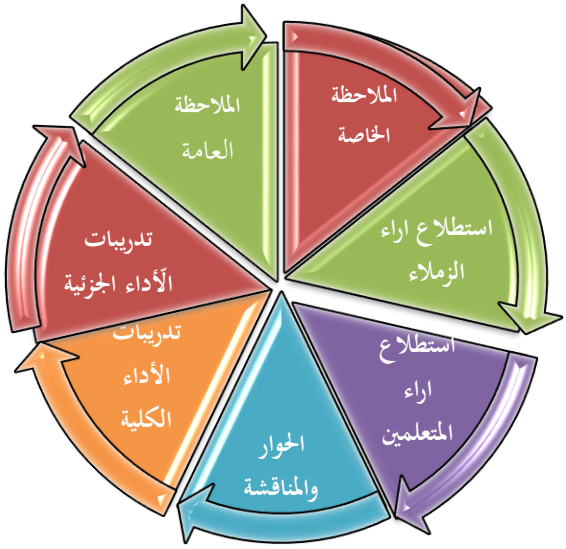
أما في ما يتعلق بالأدوات والأساليب التي يتبناها البرنامج في تقويم الكفايات المهنية للطلاب المعلمين فقد قام الباحث بتحديدها على النحو التالي:

الشكل رقم(05) يوضح أدوات تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم.



المصدر: من إعداد الباحثان.

الشكل رقم(06) يمثل الأساليب المستخدمة ضمن البرنامج المدروس والتي تهدف إلى تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم.



المصدر: من إعداد الباحثان.

وللإشارة فيما يتعلق بالمقارنة التي يجريها المعلم بين الواقع الفعلي للممارسة والمعبر عنه بملاحظة أسلوب وطرق الأستاذ المطبق وبين ما ينبغي أن يكون وهو ما يمثل الرصيد المعرفي للطالب المعلم. وهذا الهدف الرئيسي لبرنامج التدريب الميداني وهو تمكين الطالب المعلم من تطبيق مكتسباته النظرية والممارسات البيداغوجية التي اكتسبها في فترة تكوينه النظري.

- من هي الجهات المقومة لكفايات الطالب المعلم؟ وما هي أدوارها؟

للإجابة على التساؤل المطروح صمم الباحث المخطط أدناه للتعرف أكثر على الأشخاص القائمة على عملية تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم(المتربص). مع عرض جزء من المهام التي يقومون بها كالتالي:

- **الأستاذ المشرف**: تقييم الأداء بشكل مباشر، مراقبة انضباط الطلبة المتدربين، مطالبة الطلبة بكتابة التقرير، عقد جلسات النقاش مع الطلبة والأستاذ المطبق، مراقبة كراس التدريب والمذكرات المنجزة، تقييم الوثائق التي أعدها الطلبة المتدربون:كراس التدريب، تقرير التدريب، ملأ بطاقة التقييم النهائية عن طريق وضع علامة محددة لا تتجاوز 15 من 20.
- **الأستاذ المطبق**: متابعة تقدم الطلبة المتدربين خلال فترة التدريب ومساعدتهم بالنصائح و الملاحظات والتشجيع، مناقشة أداء المتدربين بصفة منتظمة، استخدام شبكة التقييم التكويني للدروس المقدمة من الطلبة المتدربين، ملأ استمارة التقييم التي أنجزتها المدرسة العليا للأساتذة بالتأكيد على ملاحظاته وتعليقاته ووضع علامة لكل طالب متدرب، حضور الجلسات التقييمية مع المشرف و الطلبة.
- **الطلبة (الزملاء)**: حضور الجلسات التقييمية مع الأستاذ المطبق بعد تنشيط الحصص، إعداد تقارير منتظمة للأحداث أثناء التدريب، تحيين كراس التدريب وتقديمه للأستاذ المشرف والأستاذ المطبق، تقييم الزملاء من خلال المناقشة الجماعية بعد كل حصة، تقديم كلا من: كراس التدريب، تقرير التدريب الميداني، شبكة تقييم التدريب.
- **التلاميذ:** استطلاع أراء التلاميذ حول مدى ارتياحهم للطالب المتدرب ومدى استيعابهم للدرس، الاستفسار عن العلاقة التي يقيمها الطالب المتدرب مع التلاميذ.

ومن خلال التجربة التي يعيشها الطالب المعلم خلال التدريب الميداني فهو يكتسب مهارات التحليل والتركيب النقدي للنشاطات و التجارب التي لاحظها أو ربما عاشها أثناء فترة التدريب، تكسبه مهارات التقييم الذاتي. حيث يتمكن الطالب المتدرب في نهاية كل حصة من أن يحدد نقاط القوة ونقاط الضعف في كفاياته المهنية من خلال مقارنة أدائه مع أداء المعلم المطبق، أو بمقارنة أدائه مع الرصيد المعرفي و البيداغوجي الذي اكتسبه في مرحلة التكوين النظري. كما وتسمح النقاشات التي يترأسها المعلم المشرف مع المعلم المطبق رفقة الطلبة المتدربين بعد نهاية كل نشاط أو حصة بتبادل الخبرات و نقل خبرة المعلمين إلى الطلبة المطبقين.

هناك جهة أخرى يمكن التطرق إليها عند الحديث عن تقييم أداء الطلبة المتدربين أو التدريب الميداني بصفة عامة، وهو مدير المؤسسة التطبيقية لما له من دور كبير في إدماج المتدربين في الوسط المهني، من خلال اطلاعهم على الهياكل التنظيمية والإدارية للمؤسسة، من خلال الإجابة عن انشغالات واهتمامات وتساؤلات الطلبة المتدربين فيما يتعلق بالمسائل التعليمية أو الإدارية، من خلال مرافقته لهم منذ بداية فترة التدريب إلى نهايته.

2. **النتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج كالتالي:

- لا يحتوي برنامج التكوين الخاص بالمدارس العليا للأساتذة على أجزاء توضح وتحدد الوسائل المستخدمة في عملية تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم(الأستاذ).
- يتم التطرق إلى شبكة الملاحظة وبطاقة المتابعة والحضور، دليل المقابلة، كراس التدريب، تقرير التدريب المدمج، تقرير التدريب المغلق و تقرير نهاية التربص

كأدوات تستخدم بشكل غير منفصل لتقويم الكفايات المهنية المستهدفة في برنامج التكوين.

- يستهدف برنامج التكوين إكساب الطالب المعلم الكفايات المهنية ككل مترابط دون تخصيص مساحة لتقويم كل كفاية على حدى.

3. مناقشة وتحليل النتائج:

1.3. دواعي التطوير:

من خلال الدراسة التحليلية التي قام بها الباحثان لبرنامج التدريب الميداني الخاص بالمدارس الوطنية العليا للأساتذة _ بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة " نموذجا"_ لاحظا أن البرنامج رغم أنه اعتبر لفترة من الزمن كاف و لشموله على الكفايات المهنية الأساسية التي يمكن أن يمتلكها أو يدرب على امتلاكها معلم المستقبل. لكن ما هو صالح في زمن لابد ليس بالضرورة يصلح لكل الأزمنة. فبعد الإصلاحات الأخيرة للمنظومة التربوية و التغيرات الجذرية لأدوار المعلمين داخل المدارس، والتسارع الكبير في مجال التكنولوجيا ونخص بالذكر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. أصبح على عاتق المعلم مجارات التطورات التكنولوجية حتى لا يجد المتعلم فرقا بين ما يتلقاه في المدرسة وبين ما يجده في مجتمعه.

ومنه ينبغي على برامج إعداد المعلمين بصفة عامة أن تتبنى السياقات التكنولوجية في عملية الإعداد الأولي لمعلم المستقبل. وكون المدارس العليا للأساتذة المعني الأكبر بهذا الجانب فانه يقع على عاتقها إكساب معلم المستقبل الكفايات الضرورية لأداء المهنة. غير أنها يجب أن تكون على استعداد دائم لاستحداث برامج التكوين(التدريب) بما يتماشى مع متطلبات الوقت الراهن.

2.3 التطوير:

وفي هذا الصدد يقترح الباحثان أن تتضمن برامج إعداد وتكوين المعلمين إكساب معلم المستقبل كفايات جديدة تتعلق بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال تدريبهم على المعينات و الوسائط السمعية البصرية بكفاءة عالية. و متابعة عملية التدريب على هذه الكفايات من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية في تقويم الكفاية عن طريق رقمنة الوسائل التقليدية مثل: الملاحظة، المقابلة، تقرير التربص..الخ. أو استحداث وسائل تكنولوجية أكثر ملائمة للقياس الفعلي لمدى اكتساب الطالب المعلم لهذه الكفايات. حيث يقترح الباحث على سبيل رقمنه الوسائل القديمة مثلا: أن يتم إنشاء حسابات رقمية خاصة بالطلبة المتدربين حالهم حال المعلمين. يطلب من المعلمين ملأ مذكرة الدرس أو الاستمارات أو التقارير المتعلقة بالتدريب في كل مراحله من خلال البوابة الرقمية بعد كل حصة مبرمجة مباشرة مع إلغاء إمكانية تعديل الإجابات أو الانطباعات التي يدلي بها المتدربون، الهدف منها متابعة أداء المتدربين بطرق أكثر موضوعية ودقة في التقييم.

وعلى هذا الأساس فإننا نقترح أن يتم تخصيص بوابة وطنية أو مؤسساتية تحتوي قاعدة بيانان متعلقة بعملية التدريب في شقيه النظري والميداني، تضمن المتابعة المستمرة لعملية تكوين معلم المستقبل، على أن تتم إدارة عمليات التقويم الالكتروني من طرف لجان وطنية أو محلية متخصصة في المجال.

كذالك الحرص على أن تبنى اختبارات التقويم الالكتروني على درجة عالية من الدقة والشمولية وتوجيهها نحو تقويم المهارة والأداء وتقليص المساحة التي تعطى عادة للجانب المعرفي، من خلال الاعتماد في الخضوع إليها على البحث والتواصل و التفكير الناقد.حيث تتيح استخدام أكبر قدر ممكن من الوسائط السمعية البصرية مما يساهم في تحسين الأداء اليومي بطرق مختلفة وجعل التقويم أكثر موضوعية.

4.خاتمة:

إن تطوير استخدامات التقويم في عملية تكوين(تدريب) معلم المستقبل كان الهدف منها إعداد معلم كفئ يتميز بمجموعة من الصفات والكفاءات التي تأهله دون غيره عن شغل وظيفة التعليم. ولما كان موضوعنا حول وسائل تقويم هذه الكفايات فقد حاولنا أن نقدم رؤية مستقبلية تستند إلى الواقع الذي يتجه إليه التعليم نحو دمج تكنولوجيا الإعلام والاتصال في العملية التعليمية التعلمية.

وبالتالي فأنه أصبح من الضروري على برامج إعداد المعلم أن تتبنى توظيف التكنولوجيا في عملية التدريب الميداني والتوجه نحو رقمنة اختبارات تقويم الكفايات المهنية للطالب المعلم(المتدرب). حيث أنها تتيح إمكانية قياس الجوانب المهارية والأدائية التي تعجز الاختبارات التقليدية عن قياسها ومن المتوقع أن تحدث فرقا واضحا في الأداء اليومي للطالب المعلم(المتدرب).

5. توصيات ومقترحات:

- إتباع النظام التكاملي بناء برامج التدريب الميداني حيث يستهدف إكساب الطالب(معلم المستقبل) كفايات مهنية مختلفة تركز أكثر على التوجه نحو التعلم الذاتي المستمر و البعد الأخلاقي العلائقي بين المعلم وتلاميذه.
- دمج المعينات التعليمية المتمثلة في الوسائط السمعية البصرية في عملية تكوين وتقويم أداء الطالب(معلم المستقبل).
- تبني الاتجاه التكنولوجي في عملية التدريب الميداني من خلال توظيف تقنيات حديثة للمراقبة المستمرة لأداء المعلمين داخل المؤسسة التي تتكفل به أثناء فترة التدريب الميداني.

- ضرورة التحديد الدقيق للكفايات المستهدف إكسابها خلال فترة التدريب مع بيان الأداة المناسبة لتقويم مدى اكتسابها.

قائمة المراجع:

العرابي امحمد. (2014). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية كفايات معلمي المرحلة الابتدائية-وفق المقاربة بالكفايات. *المجلة الجزائرية للطفولة والتربية ، 02* (04)، 41-66.

سني براهيم. (دس). الاتجاهات التربوية الحديثة في اعداد المعلم. *مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية ، 04* (07)، 360-373.

جغري بلال. (2009). فعالية التكوين في تطوير الكفاءات-دراسة حالة مركب المحركات والجرارات -قسنطينة. *مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية* . كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة منتوري-قسنطينة.

مشبب جميلة الراوي. (2018). تقييم الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الاعاقة الفكرية بمنطقة عسير في ضوء المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية* (51).

خالدي ,أحمد(20 12 ,2019) .تكوين المعلمين في الجزائر بعيون أكاديمية :دراسة استعراضية-تحليلية .*مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية* .12 ,

الجماعي، عبد الوهاب أحمد. (2010). كفايات تكوين معلمي المرحلة الثانوية-اللغة العربية نموذجا-. *ط1* . دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ودار الجنادرية للنشر والتوزيع.

جودت ،عزت عبد الهادي. (2006). الاشراف التربوي -مفاهيمه واساليبه دليل لتحسين التدريس. *1* ، 188. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

حيدر ،عصام. (2020). التدريب والتطوير. *الاجازة في علوم الادارة* . سورية: من منشورات الجامعة الافتراضية السورية.

السلمي، علي. (د س). ادارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.

شيباني، فوزية. (2010). دور البرامج التكوينية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي- دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي. *مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم* . كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

محمد أبو النصر مدحت. (2017). التدريب عن بعد بوابتك لمستقبل أفضل. *ط1* . القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الخطيب محمود رداح ، و أحمد محمود الخطيب. (2013). التدريب المبني على المعرفة. *1* ، 23. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

ناني ,ن & .,بوعبد الله ,ل .(2010) .مقاربة منظومية للبرامج التكوينية .*سلسلة دراسات في التربية والتنمية البشرية الكتاب الثاني* .09 ,سطيف ,الجزائر :منشورات مخبر ادارة وتنمية الموارد البشرية.

عبيد نصيرة ، بن عيسى رابح. (2021). تكوين أستاذ المدرسة الجزائرية. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 02* (03).

Hani, H. O., & Mahmoud, S. B. (2010). The Reality of Training Programs for Teachers of Social Studies in the Light of Theire Training Needs. *JIRSEA , 08* (01).