



واقع التكوين للأساتذة الناجحين في مسابقة التوظيف لسنة 2019-2020 - دراسة ميدانية بمدينة عنابة.

*The reality of the preparatory pedagogical training of newly recruited teachers
for the year 2019-2020 -*

فاطمة لطيفة مرداسي

جامعة باجي مختار-عنابة (الجزائر)

latifa.mardaci@gmail.com

المعلومات المقال	المخلص:
تاريخ الارسال: 27 جويلية 2021	يعتبر الأستاذ المتربص في العملية التكوينية التربوية المحور الأساسي، تهدف الدراسة بالنهوض بمستوى التعليم و التعلم و تحسينه ، وذلك بتوفير له مؤشرين ذوي كفاءات عالية يصحرون على تسيير بيداغوجي صارم للنشاطات و البحث عن طرائق و وسائل تضمن مردودا نوعيا. ولتحقيق هذا الغرض تم الاعتماد على استبيان يضم ثلاثة محاور، المحور الأول يتعلق بمجال المعرفة المهنية، والمحور الثاني يتعلق بمجال الممارسة العلمية، والمحور الثالث يتعلق بمجال المشاركة المهنية، قامت الباحثة تطبيقه على عينة الدراسة والبالغ عددها 43 متربص، ومن خلال التحليل الإحصائي أسفرت نتائج الدراسة أن ملمح المؤطر لا ينطبق مع مسار التكوين وليس لديه الكفاءات المطلوبة و بعيد عن الأهداف المرجو الوصول إليها .
تاريخ القبول: 25 سبتمبر 2021	
الكلمات المفتاحية: ✓ التكوين. ✓ مسابقة التوظيف	
Article info	Abstract :
Received 27 July 2021	The formation of teachers is considered one of the objectives of implementing the reform of the education.. The good performance of the teacher is one of the most fundamental principles sought by education ,for the success of the formation process the questionnaire consisting of three axis; the first axis concerns the area of professional knowledge, the second is related to the field of scientific practice, and the third is related to the field of professional participation the researcher has applied this on the study sample numbered 43 people on-probation, the results of the study showed that the framing feature does not apply to the training course and does not have the required competencies, and away from the desired goals the Ministry of Education aspires to.
Accepted 25 September 2021	
Keywords: ✓ Training ✓ Employment Contest	

مقدمة:

ان التربية والتكوين بوجه عام من أهم الركائز التي يبنى عليها تقدم أي دولة، اذ بواسطتها تكون التنمية الاجتماعية، ويتم بناء الكفاءات ونقل المعارف. وتهدف هذه الدراسة الاهتمام بالأستاذ ورفع مستوى ادائه، وتوفير السبل التي تكفل نجاحه في عمله، امر في بالغ الاهمية لجميع المسؤولين. بهذا الصدد وضعت وزارة التربية الوطنية، وبرامج طموحة لتكوين الأساتذة، تتماشى مع غايات النظام التربوي، و مهام التكوين و متطلبات تطور المجتمع و التنشئة الاجتماعية . ورفع التحدي المتعلق بنوعية التربية، الذي ادخله الإصلاح، قصد الرقي بنظامنا التربوي للمستوى المرجو، وذلك للارتقاء بالفعل التكويني والبيداغوجي. فإن الدور الذي يقوم به المؤطر بصفته مربّي ومُكون في مادة اختصاصه، يتطلب منه أن يتصف بمواصفات شخصية، وكفاءات علمية ومهنية عالية الجودة. ومن أجل ذلك وجبت. (Freeman,D 1990,P

5) العناية بانتقاء هؤلاء المؤطرين وفق معايير محددة.

ويأتي البحث الحالي الذي تم تقسيم محتواه الى قسمين أساسيين، كل قسم يضم مجموعة من الفقرات القسم الأول وهو الجزء النظري، يضم فقرات أولها عبارة عن الإطار المفاهيمي للدراسة عرضت فيه-إشكالية الدراسة، الفرضيات وأهداف الدراسة بالإضافة الى ادراج بعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع او جانبا منه. اما الفقرات الأخرى تناولت التكوين الاول والتكوين اثناء الخدمة، خطوات انجاز العمليات التكوينية، خصائص التكوين، مبادئ التكوين، التكوين والاشراف التربوي، ضوابط العملية التكوينية، الوسائل المساعدة على التكوين، تقنيات أساليب التكوين. والقسم الثاني والمتمثل في الجانب التطبيقي، ويضم بدوره الدراسة الاستطلاعية. استخدمت الباحثة أدوات وتقنيات في هذه الدراسة (الوثائق، المقابلة). وكذا ضبط الخصائص السيكموترية لأداة جمع البيانات وبالتالي اختبار الدراسة الاستطلاعية وعرض نتائجها. وأخيرا تحليل وتفسير ومناقشة النتائج فالخاتمة.

1.1. الإشكالية:

تهدف العملية التكوينية في مجملها الى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق التربوي والاداري، تحضير التأطير البيداغوجي الجيد وذلك بتعيين أساتذة مكونين للمساهمة في تنمية المؤسسة التربوية وتطوير نتائجها. فالتكوين يزود المتكون بمعرفة، تمكنه من التحكم و التحسين الأداء المهني. وفي إطار السهر على ضمان تكوين ذي نوعية للأساتذة الناجحين في مسابقة التوظيف. وضعت وزارة التربية الوطنية، مناشير وتدابير لهذه العملية التكوينية. وتتم عملية التكوين بثلاث مراحل متلاحقة ومتراطة، تتمثل في مرحلة الاعداد، ويتم فيها استقبال المتكونين. لتسهيل التحاقهم بالتكوين في الوقت المحدد، مع تحديد فترة التكوين. و تنظيم المراكز، حيث يعين في كل ولاية مديرا للعملية التكوينية، و وفق خصوصيات الولاية، و بما يضمن التكوين الناجع و الفعال .(مديرية التكوين منشور رقم 2014/0.0.5/175). أما مرحلة التنفيذ أو الإنجاز، و نعني بها مرحلة التنفيذ الفعلي للعملية التكوينية، بحضور كل المعنيين من مؤطر و متكونين، بتوفير ظروف العمل الملائمة، يخص التوثيق و توفير نسخة لكل متكون من المنهاج، حسب الاختصاص يستلمه في اليوم الأول من التبرص مع البرنامج. و في نهاية العملية، يزود المتكون بقرص مضغوط يتضمن كل المقاييس المدرسة، و كذا المناهج و الوثائق المرافقة، بالإضافة الى وثائق ذات الصلة بالعملية. أما الترتيبات المالية، يتم تسديد نفقات واعباء التكوين. وأخيرا مرحلة المتابعة الميدانية والتقييم، شكلت الوزارة لجان متابعة وتقييم، مُشكّلة من إدارات، تتولى المتابعة التنسيق وتقديم الدعم اللازم للإنجاح هذه العملية. لكن ما يلفت الانتباه أن مؤطر هذه العملية التكوينية لا يُذكر بتاتا، وعليه نلاحظ ليس هناك حتى اشارة في المناشير الوزارية -المتعلقة بالتدابير لعملية تنظيم التكوين -عن المؤطر، وكذلك مصلحة التكوين لمديرية التربية لا تولي أي اهتمام ولا تضع اي أدنى شرط أو معيار لانتقاء مؤطر التكوين، ونظرا على ما هو موجود في أرض الواقع من عدم التخطيط ولا رؤية واضحة لمسار التكوين، في معظم مديريات التربية عبر الوطن. فلكل هذه

عن طريق اختبار كتابي وشفوي , معلن عليه مسبقا وبشروط محددة , و استكشاف الأفراد المرشحين لشغل المناصب الشاغرة

6.1. الدراسات السابقة:

1.6.1- دراسة راشدي علي , "واقع اعداد و تدريب المعلمين أثناء الخدمة, و أهم المعوقات من خلال آراء المعلمين "مصر, 1995.

هدفت الدراسة الى الوقوف ,على أهم أسس و أساليب إعداد المعلمين ,أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين. والتعرف على أهم المعوقات برامج الاعداد والتدريب أثناء الخدمة. و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ,و تم توزيع استبانة على معلمي و معلمات بعض مدارس القاهرة و مدينة الفيوم .و توصلت نتائج الدراسة , لا تحقق الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين بمصر ,الى الأهداف المرجوة منها , و عدم وجود أي أثر فعال على مساعدة المعلمين في حل مشاكلهم المدرسية . ووجود هدر ملحوظ عند إقامة تلك الدورات للمعلمين , واعتماد غالبية الدورات على إلقاء المحاضرات.

6.1. 2- دراسة "برام بلت ,تحليل برامج تدريب المعلمون الجدد " الولايات المتحدة الأمريكية , 2000.

هدفت الدراسة الى تقويم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. طبق على العينة من المعلمين الجدد في ولاية أريزونا. كان من أهم توصيات الدراسة ,وجوب تضمين برنامج تدريب المعلم الجديد, للممارسات التدريسية و التدريبية , قبل الانخراط في مهنة التعليم . ضرورة تطبيق محتوى البرنامج التدريبي ,على الطلب في الجامعات أثناء دراستهم ,وكذلك عند بداية التحاقهم في مهنة التعليم .إضافة الى ضرورة تطوير البرنامج التدريبي , ليشغل الاحتياجات التدريبية التي أظهرتها الدراسة , و على رأسها تنظيم و ادارة الموقف التعليمي.

الأسباب مطرح السؤال التالي من يقوم بالتكوين في هذه العملية؟ وما هو ملمح المؤطر؟

2.1. الفرضيات: الفرضية العامة: يقوم بالتكوين مؤطرون مؤهلون .

الفرضية الجزئية: يقوم بالتكوين, مؤطرون يتمتعون بملمح ينطبق على مادة التكوين.

الفرضية الإجرائية: يقوم بالتكوين مؤطرون مختصون في مادة التكوين.

3.1.أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث الى:
- تحسين الممارسات البيداغوجية وسيرورة التكوين داخل القسم و في مختلف الفضاءات البيداغوجية والتربوية. وذلك بالتركيز على ملمح المؤطر.
- تحضير التأطير البيداغوجي الجيد وذلك بتعيين أساتذة مكونين أو أشخاص من ذوي الخبرة والكفاءة.
- توفير الظروف المساعدة على نجاح هذا التكوين.
- تحسين أداء الأساتذة.

4.1.حدود البحث:

يقتصر البحث على الكشف عن واقع التكوين, من حيث ملمح المؤطر, أي من يقوم بالتكوين و مؤهلاته و كفاءته و مطابقة اختصاصه مع نشاط التكوين .عن طريق استبيان مقدم للأساتذة المؤطرين في هذه الدورة.

5.1.تحديد المفاهيم:

التكوين:

التكوين نشاط مخطط, يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة, من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات ومعدلات الأداء, وطرق العمل و السلوك و الاتجاهات. لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة, تتقن العمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

مسابقة التوظيف:

هي عملية اختيار و انتقاء أفضل العناصر المتقدمة للوظائف , المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها .

– انه كل نشاط تعليمي منظم، و يقصد به زيادة كفاءة المعلمين أثناء عملهم، أي بعد تخرجهم و اشتغالهم بالمهنة. (عبد القادر يوسف، 1972، ص 594). ان تكوين المعلمين، عملية أساسية لتطوير الفعل التربوي التعليمي، أنه عملية ملازمة للمربين و المستجندات الحاصلة في المجالين المعرفي و المهني، انطلاقا من التحكم في تعليمية التعلم و منهجيات التبليغ و التواصل و الاتصال، و بالتالي التكوين أثناء الخدمة هو تفكير دائم، و بناء متواصل لإعداد المخططات التكوينية و تنفيذها، و ذلك بإشراف و متابعة مؤطرين مؤهلين و مختصين و من ذوي الخبرة. (سعود بن حسن الزهراني، 2012، ص 103).

أن التكوين يتناول أهم عنصر في العملية التربوية، المعلم فهو العامل الرئيسي، الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها. ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، لذلك يحتاج الى معلم يواكب تطورات العصر، و يستفيد من كل جديد سواء كان ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين الجيد. طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين الجيد بمؤطرين

Delandsheere, G, 1989, P48 أكفاء. فنجاح المعلم في أداء مهامه، رهين تكوينه المتين في المادة التي يدرسها، وحسن اختياره للمقاربات البيداغوجية، ووعيه بالأدوار التي تطالبه التربية أن يلّم بها وبتمثلها. لقد أصبح المعلم، بفعل الفكر الحداثي، مطالبا بمساعدة التلاميذ على التدرّب على الحياة اجتماعيا وعقليا وجسديا وروحيا، أي على المواطنة الفاعلة. (عمر وصفي عقيلي، 2005، ص 79).

ويرتكز هذا التكوين على مركبتين أساسيتين هما:

- التكوين الأولي – والتكوين أثناء الخدمة.

و يقصد بالتكوين الأولي: التكوين الأكاديمي التأهيلي للمهمة بشقيه النظري والتطبيقي، بما فيه من تدريب وتربصات. ويقصد بالتكوين أثناء الخدمة: التكوين المستمر، الذي يستفيد منه العاملون في أثناء فترة أدائهم الخدمة. ونظرا لهذه الأهمية، فلا بد من وضع خطة شاملة متكاملة لبلوغ الغايات المنشودة.

D'Hainaut, L, 1988, P24

6.1.3- دراسة الباحث بوقطف محمود «التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور، 2014
تهدف هذه الدراسة الى:

- معرفة دور التكوين في تطوير قدرات و سلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية .
- الكشف على مدى تأثير برامج التكوين والمكونين على نجاح عملية التكوين.
- التعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين، واعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين.
- استخلصت الدراسة بأن المكون له دور كبير في انجاح عملية التكوين، وذلك من خلال أسلوبه في تقديم أهداف الدورة التكوينية .
- اعتماد المكون على أسلوب النقاش المفتوح، بالإضافة الى تمتعه بشخصية قوية ،
- تساعد في التأثير على المتكونين . حيث جاءت هذه المؤشرات كلها ايجابية بتقدير جيد .
- وعليه من خلال النتائج المتوصل اليها، يتضح لنا أن للمكون تأثير على نجاح عملية التكوين بالمؤسسة الجامعية .

6.1.4- تعقيب عن الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة، نستخلص أننا بإمكاننا الاستفادة منها في دراستنا الحالية، و ذلك من حيث اتفاقها مع موضوع البحث، عاجلت كل الدراسات الثلاثة، تدريب المعلمين أثناء الخدمة. أما من حيث أهمية الموضوع و الهدف منه، توصلت الدراسات الثلاثة:

– ان التكوين الجيد له دور في تطوير كفاءة الاستاذ.

– استعملت في الدراسات السابقة المنهج الوصفي.

2. التكوين الأولي والتكوين أثناء الخدمة:

التكوين:

- هو جميع العمليات والاجراءات التي تهدف الى رفع من المستوى المعرفي والادائي ولانتمائي الى مهنة التربية والتعليم. (تيلوين حبيب، 2002، ص 19).

أن يعتمد على مهارات محددة، بما في ذلك معايير ومواصفات أدوات المشروع.

3.3 الخطوة الثالثة التحقيق:

- المسؤول عن التكوين, يجب أن يكفل السيطرة على خطة التكوين , ضمن هذه الوظيفة. تتطلب استثمارا كبيرا لأصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفين ,على مدير التكوين يجب مراقبة تصرفات الأجهزة والتكوين ,ترقب المتكويين , وذلك أساسا الى الدروس بين الشركة والعاملين في مجال التكوين, أنه يقظ لسلسلة من الخطوات للمشروع .مدير التكوين هو الوسيط بين المنظمة و التكوين , وتكوين الموظفين والشركة في اتصال مع قسم الحاسبة , فإنه يسيطر على الميزانية نفقات خطة التكوين و المراقبة و التكوين . , P73 , Thierry Ardouin 2010

4.3 الخطوة

الرابعة التقويم:

تقويم التكوين ,و على نطاق أوسع خطة و سياسة التكوين ضرورية ,خاصة لتعزيز الدعم الاجتماعي والمهني للشركة مرحلة الادراج .يتم إجراء تقويم في اتجاه الموظفين ,أو مجموعة من المتكويين من منظمة .التقويم يجب أن يسمح لمواجهة بين من ناحية الأهداف المرجوة و النتائج الفعلية .تحليل الفجوة يجب أن تقود الشركة و مدير التكوين لاستعراض التقدم المحرز على مواصلة وخاصة في مجال التكوين. تقويم التكوين يصبح مصدرا للمعلومات لاستكمال مرحلة التحليل. التكوين هو عملية تكرارية والتقويم يثري تحليل الاحتياجات.

4. خصائص التكوين:

- التكوين نشاط رئيسي مستمر:

التكوين ليس بالأمر الذي تلجأ إليه الوزارة أو تستغني عنه باختيارها ,و لكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات , تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة و تعيين متطلبات شغلها ,ثم تتجه الى اختيار الفرد, و من تم تنفيذ واجبات الوظيفة ,فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة، أو الوقوف على أحدث التطورات و الأساليب العلمية في مجال تخصصه

يكتسي التكوين الاول أهمية كبيرة في إعداد أستاذ التربية ,وذلك تفاديا لكل النقائص. لذا لابد من تحديد ملامح وصفات كل هيئة من هيئات التأطير، تربوية كانت أو إدارية، وتحديد أهداف المناهج التي يبنى عليها التكوين.

ThierryArdouin,2010,P95

- من خلال بطاقة الرغبة في الانساب الى خلية البحث التربوي.
- من خلال استمارات المعلومات.
- من خلال بطاقة رغبات التكوين.
- من خلال استبيانات توجه للمستخدمين في نهاية الموسم ,قصد الاعداد المسبق للبرنامج التكويني.

3.خطوات انجاز العمليات التكوينية:

1.3 الخطوة الأولى التحليل:

تحديد الاحتياجات التكوينية:

- من خلال لقاء مجموعة من المستخدمين, يمثلون مدارس أو مؤسسات مختلفة, حيث يقوم كل ممثل بجمع الرغبات و الاهتمامات في إطار الفريق التربوي و يعرضها للنقاش في اللقاء المبرمج.
- الزيارات التفتيشية التي يقوم بها المفتش طوال السنة. حيث يقوم بتسجيل ملاحظاته ,حسب مستويات الدراسة و يتولى دراستها وبرمجة الأيام التكوينية ,لتفادي النقائص المسجلة في الميدان .
- من خلال اقتراحات السادة المديرين, استنادا للنقائص المسجلة في الميدان.
- من خلال متابعة المفتش للمستجدات التي تنشر في الساحة العلمية, كتب تربوية, بحوث دراسات منشورة .
- من خلال التعليمات والمنشورات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية.

2.3 الخطوة الثانية التصميم:

- يجب أن تؤدي الى اختيار الأجهزة المناسبة، وإنشاء التدريب الأنسب. سيقوم المكون بتطوير، وإضفاء الطابع الرسمي على مشروع التدريب، قبل تنفيذه هذه الخطوة تحدد العلاقة بين ما هو المطلوب، لتحقيق هذه المرحلة من التدريب. ويمكن للمكون

- نظام متكامل :

النظرة الى التكوين باعتباره نظاما متكاملا , يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية, من اجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله, كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه و بين البيئة التنظيمية المحيطة به , و كذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي.

- النظرة المستقبلية :

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال برامجها للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به و بأحدث إيديولوجية تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق و بأقل التكاليف و في أسرع وقت ممكن تحقيقا لأهداف المنظمة.

- التكوين نشاط متغير و متجدد :

و يشير هذا المبدأ الى أن التكوين يتعامل مع متغيرات , ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب , و انما يجب أن يتصف بالتغير و التجدد , فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضة للتغيير في عاداته و سلوكه و كذا في مهارته و رغبته, و الوظائف التي يشغلها المتكويّن تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في ظروف و الأوضاع الاقتصادية , و في تقنيات العمل و مستحدثاتها. و الرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم و سياسات الشركات , و تعدل أهدافها و استراتيجياتها-الشمولية:

بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى, بل توجه الى العاملين جميعهم صغيرهم و كبيرهم , فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد فالعامل أيا كان عمله أو مسؤوليته داخل مؤسسته له دور فعال في استمرارية المؤسسة , كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات و التطورات التي تحدث فيها.(رواية حسن، ص58,2002).

5. مبادئ التكوين:

المبادئ الهامة التي يجب مراعاتها عند تخطيط عملية تكوينية

- التكرار و المران :

التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل , أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها , و على شخصية المتعلم و على الطرق المستخدمة في التكوين.

- الإرشاد و التوجيه :

الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم و دقته , فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه , وإرشاد المتعلم فيه اقتصاد للوقت و الجهد , حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة , ثم يبدل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة.

- الدافع و الحافز:

كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم و اكتساب المعرفة و المهارات الجديدة , فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها , مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل.

6. الطريقة الكلية و الجزئية في التعلم:

الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة , أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة الى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية , فكلما تعقد العمل و كان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه . أما إذا كان العمل بسيطا أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها , فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة .

- مراعاة الفروق الفردية:

إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء و القدرات و الطموح و الاتجاهات لها أثر كبير على التدريب , و من ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها , عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد .(الشنواني, ص53,1987).

- التكوين و الإشراف التربوي:

في مجال التربية نجد أن التكوين مرادف للإشراف التربوي، إذ لا يمكن تصور أي تكوين دون إشراف تربوي. فالتكوين هو نشاط يوجه لخدمة الأساتذة و مساعدتهم، فيحل ما يعترضهم من مشكلات، وللقيام بواجبهم في أكمل صورة أما محمود طافش في كتابه "الابداع في الإشراف التربوي و الادارة المدرسية" فيعرف التكوين "أسلوب إشرافي يهدف الى تحسين التعليم عن طريق إثارة قابلية الأساتذة للنمو المهني"

أنواع التكوين الإشرافي :

للمندوة التربوية: اكتساب مهارات مهنية .

للم اليوم الدراسي: القيام بتفكير مشترك حول اشكالية هامة.

للمملتقى التكويني: يجمع بين الأيام الدراسية والمندوة التربوية.

للم الزيارة الإشرافية.

للم التكوين الذاتي.

للم المطبوعات: النشرة الإشرافية.

للم الزيارات المتبادلة.

للم الدرس التطبيقي.

للم المشغل التربوي: إعداد مذكرات، إعداد اختبارات.

للم القراءة الموجهة.

7. قواعد يجب مراعاتها عند إدارة عملية تكوينية:

للم الاطلاع على الاهداف المتوخاة من العملية التكوينية.

للم قراءة الموضوعات المتعلقة بالعملية التكوينية، قبل حضورها

للم المشاركة بفعالية.

للم الحضور الى مكان العملية التكوينية في الوقت المحدد.

للم عدم مغادرة القاعة أثناء سير العملية التربوية، إلا لأسباب

ضرورية يأذن بها مدير العملية.

للم الاستئذان للمشاركة في ابداء الرأي والمناقشة، وان تكون

بشكل موضوعي، و خالية من التحيز.

للم الاستفسار عن المفاهيم الغامضة.

للم الاستعداد لتقبل الآخرين، والاصغاء لهم.

8. ضوابط العملية التكوينية:

- الاقتصار على الموضوعات ذات الصلة بالعملية التكوينية.

للم العمل على عدم إطالة فترة العرض.

للم اختيار الوقت الملائم، لعقد العملية التكوينية.

للم حفظ النظام والحسم في ذلك عند الضرورة.

للم اختتام اللقاء التكويني في الوقت المحدد.

للم اختيار الاسلوب الملائم للتعامل مع المشاركين، وفقا

لشخصيته كل فرد.

للم تشجيع الافراد على ابداء وجهات نظرهم، و استشارة

حماسهم ودافعيتهم، للمشاركة في النقاش.

9. الوسائل المساعدة على التكوين:

وضع العلماء والمختصون والتربويون، العدد من التصنيفات

للوائل التعليمية. وذلك لتسهيل، دراستها وفهمها. و قد استند

كل منهم على مجموعة من المعايير، اتخذها أساسا لتصنيفه. ومن

بين هذه التصنيفات نجد:

- تصنيف إدلنغ :

صنف إدلنغ الوسائل الى خمسة أقسام، وعلى شكل هرم مقلوب،

مقسم الى خمسة أقسام، معتمدا في ذلك على المنبهات التعليمية.

حيث جعل وسائل البيئة المحلية الواقعية في أعلى قمة الهرم. ثم

تدرج الى الصور المتحركة، ثم الى الصور الثابتة الآلية، و المرفقة

بالتسجيلات، وأي وسائل سمعية بصرية. يليها الصور المسطحة،

والرسوم البيانية، والسبورة، فالرسوم التوضيحية التي تعتبر أقل

الوسائل قدرة على إثارة المتعلم.

- تصنيف أوسلن:

صنف أوسلن الوسائل المستخدمة، في الدرس على شكل

هرم. مكون من ثلاث مجموعات و هي: تمثل قاعدة الهرم الخبرات

الحسية والواقعية. كالمقابلات. أما الوسائل الرمزية، فتمثل المجموعة

الثانية، التي تتوسط الهرم. وترتكز على الوسائل التعليمية السمعية

والبصرية المتحركة. أما المجموعة الثالثة، فتركز على الوسائل اللغوية

كالرموز المسموعة والمكتوبة، ومن خلال المواد التعليمية، و

الكتب، النشرات، المذكرات، و الملفوظ من المعلم.

- تصنيف حمدان:

صنف حمدان الوسائل التعليمية تصنيفا ثنائيا، في طبيعته الى

وسائل تعليمية آلية، و غير آلية. و ذلك بتدرجها من المحسوس

الى الجرد . و من ندرة الاستخدام الى الكثافة في الوقت ذاته , و هي مقسمة الى قسمين:

- الوسائل التعليمية غير المرئية التي تضم :

- للوسائل البيئية الواقعية المحلية .
- للعينات الحقيقية والنماذج المجسمة.
- للدروس و التطبيقات العملية ,
- للصور و الرسومات التعليمية
- للسبورات التعليمية .
- للمواد التعليمية.

- الوسائل التعليمية الآلية و تضم:

- للوسائل المتراكمة و مراكز التعلم.
- للصور المتحركة والفيديو والتلفزيون التعليمي.
- للمرئيات الثابتة الآلية.
- للمواد والوسائل السمعية.
- للوسائل وتكنولوجيا التعليم في المستقبل: مثل الكمبيوتر الشخصي.

10. تقنيات أساليب التكوين:

- المحاضرة:

التقنية البيداغوجية الأكثر استعمالا تستخدم لتبليغ رسائل بيداغوجية باستخدام أدوات إيضاح أو بدونها لأكثر عدد ممكن من جمهور المتكلمين.

- عمل الافواج:

طريقة فعالة في تقنيات التكوين ذلك ان حلقات المناقشة لها آثار ايجابية في دراسة كل ما يتعلق بمشكلات العمل و العاملين , حيث تعطي الفرصة لكل فرد من أفراد الفوج بعرض آرائه و أفكاره.

- دراسة حالة:

أول ما استعملت في مدرسة هارفارد لإدارة الاعمال , و تكون على شكل مشكلة مكتوبة بكل تفاصيلها شرط أن تكون المشكلة واقعية أو قريبة من الواقع . بعد قراءة المطبوعة و التعرف على المشكلة يبدأ النقاش بين المتكلمين في محاولة للإجابة على مجموعة من الاسئلة أهمها:

لما هي الاسباب الحقيقية للمشكلة ؟

لما تشخيص الوضعية هل هي مقبولة؟

لما ما هي الاشياء التي كان يتوجب القيام بها؟

لما هل كان بالإمكان تحاشي هذه المشكلة؟

لما والهدف هو محاولة فهم أسباب المشكلة وطرق التعامل معها وتدخلهم في الحالات المشابهة.

- لعب الأدوار:

لما وهي تقنية بيداغوجية مستوحاة من تقنية الدراما الاجتماعية استعملت من طرف العالم الايطالي مورينو وتهدف الى:

لما شخيص النقائص: فلعب الادوار يساهم في تحليل الحاجات التكوينية و تقويم النقائص و كذا يتعلم المتكلمين قوة الملاحظة و التفكير.

لما التكوين: يساهم لعب الادوار في مد المتكلمين بالمعارف والمهارات عن طريق الخبرة مما يساعد على فهم أنفسهم بأنفسهم.

لما الأيام الدراسية، الملتقيات، الاجتماعات، المنتديات التربوية، جلسات العمل...

11. الدراسة الاستطلاعية:

قبل البدء في الدراسة لابد من التطلع على الظروف و الاجراءات التي سيتم فيها اجراء هذا البحث الميداني. لهذا جاءت الدراسة الاستكشافية التي مهدت له والتي اعتبرت مرتكز للبحث الميداني , وذلك نظرا لأهميتها في مساعدة الباحث على تطبيق أدوات البحث . وتهدف الى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة و كشف جوانبها وأبعادها. لقد تم من خلالها الوقوف على متغيرات الدراسة , ما مكن من اختيار المنهج المناسب , بعد تحديد خصائص مجتمع البحث وتحديد العينة , و كذا التحقق من مدى توافر الادوات المستخدمة على شروط القياس. (فضيل دليوا ، 2000 ، ص 47).

انطلقت الدراسة في العطلة المدرسية الربيعية من سنة 2020 و ذلك في فترة التكوين , اجريت هذه الدراسة في مركزي التكوين (متوسطة ماكس مارشان و متوسطة جبهة التحرير الوطني) بمدينة عنابة. المجتمع الأصلي للعينة 434 أستاذ متربص في اللغة

العربية ويقوم بالتكوين 11 مؤطر لمختلف المقاييس بالمركزين.
(جدول رقم 01 يمثل المجتمع الأصلي للدراسة).

1.11 منهج البحث :

مما لا شك فيه أن لكل دراسة مشكلة بحث تستلزم اتباع منهج أو أكثر و هذا يعني أن مشكلة البحث و طبيعة العينة هي التي تقرر المنهج المستخدم، و لقد استعنا في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي الذي يلعب دورا أساسيا في المعرفة يصف الظاهرة وذلك بتحليلها والعلاقة بين مكوناتها. (صالح العساف ،1995، ص162).

2.11 عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة الاساسية من 43 أستاذ التعليم الابتدائي للغة العربية في التكوين الأولي بمراكز التكوين بمدينة عنابة، أما عينة الدراسة الاستطلاعية فكان عددها 10 أستاذ متربص. وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة باستخدام القرعة. (جدول رقم 02 يمثل عدد المقاييس والحجم الساعي للدورة الربعية).

3.11 أدوات و تقنيات الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم الاعتماد على الأدوات و التقنيات التالية لإنجاز هذه الدراسة، و ذلك حسب التسلسل الزمني لمسارها .

- **الوثائق:** تعتبر الوثائق مصدر أساسي لجلب المعلومات اللازمة وجمع البيانات، حيث تم الاعتماد على الوثائق الادارية والمصادر الرسمية، مثل المناشير لمعرفة من خلالها التدابير التشريعية اللازمة للتكوين الأولي.

- **المقابلة:** تم الاعتماد على المقابلة ذات الأسئلة الحرة المفتوحة، و هي خطوة يعتمد عليها أي باحث ، و التي تعد من الأمور المتفق عليها بين علماء المنهجية، فهي من العمليات الضرورية في مجال الظواهر الاجتماعية أو الطبيعية، و التي تعرف بأنها : "لقاء مباشر يجمع ما بين الباحث العلمي و أفراد العينة ، التي يراها مناسبة من وجهة نظره، للحصول على معلومات تخص موضوع البحث العلمي ، و يتم ذلك بصورة مباشرة دون وسيط ، و تعد طريقة المقابلة من أكثر أدوات الدراسة صدقا"(مساعد عبد الفتاح نوح،2008،ص117).

وقد مكنتني زيارتي من الدخول الى أقسام للأساتذة المتربين في مراكز التكوين، والاحتكاك بهم. فالمقابلة أحد أدوات البحث العلمي التي تجمع بواسطتها المعلومات، والتي تمكن الباحث من الاجابة عن اسئلة البحث واختبار الفروض. فالمقابلة كانت مباشرة ومقصودة داخل مركز التكوين. حيث كان الاتصال هادف مع الاساتذة المتربين قصد الإلمام بملح المكون (المؤطر). فترة المقابلة كانت نهاية الأسبوع الأول من التكوين. وقد تم الاعتماد على هذه التقنية، لمعالجة الاستبيان للدراسة الاستطلاعية، من خلال تبويب البيانات وتصنيفها الموجهة للأساتذة المتربين.

- أسئلة المقابلة الموجهة ل 10 أساتذة في التكوين الأولي في مراكز التكوين:

1- هل استفدت من مختلف أنواع الأنشطة المقررة لهذا التكوين؟

2- كيف كانت نوعية التأطير؟

3 - هل التنشيط والوسائل المستعملة من مستجدات التربية؟

12. نتائج المقابلة:

من أجل الاسترسال في الإجابة للمتكون عن الأسئلة، قامت الباحثة بتسجيل المقابلات ثم تصنيف الإجابات الى 03 محاور. فالتائج كانت 100% لعدم رضى أغلبية المتكونين ، و فيما يخص كيفية تناول المؤطرين لمحتوى التكوين . وعدم احترامهم لتسلسل الأنشطة والمدة الزمنية لكل نشاط. واستعمالهم لوسائل و طرائق تقليدية بعيدة عن مستجدات التربية الحديثة، وزيادة على ذلك كثافة المتربين في الفوج الواحد كما يبينه جدول رقم 01. وكان التكوين بدون جدوى ب 100% لا من حيث الجانب العلمي ولا من الجانب المهني حتى ملمح المؤطر و اختصاصه بعيد عن نشاط التكوين. (جدول رقم 03 يمثل نتائج المقابلة)

وعليه تحصلنا على هذه المجالات: مجال المعرفة المهنية - مجال الممارسة العلمية - مجال المشاركة المهنية. وبنينا عليها الاستبيان ب 21 عبارة. و تمت الدراسة الأساسية نهاية التكوين. تم توزيع الاستبيان الى ثلاث محاور:

التكوينية، وغياب تعامل المؤطرين بتكنولوجية التعليم والوسائل
الديداكتكية التي تتماشى والمقاربة بالكفاءات، مثل بناء الوضعية
التعلمية وتحضيرها وتقديمها. أظهرت نسبة 97,67% كثرة
غياب المؤطرين، كذلك عدم احترام الحجم الساعي من
المؤطرين. وأقرت نسبة 100% من المترشحين أن اختصاص
المؤطر لا ينطبق على نشاط التدريس. وأشارت نسبة 100%
من المترشحين أن متقاعدين يؤطرون العملية التكوينية، مع العلم
أن المقاربات في التربية تغيرت، وحتى النصوص التشريعية المدرسية
تغيرت. وأكدت نسبة 100% من نتائج الدراسة أن المؤطرين
معظمهم إداريين بعيدين عن النشاط العلمي والبيداغوجي التربوي.
كذلك أن 100% من أفراد العينة تؤكد أن اختيار فترات
التكوين خلال العطل معناه تكوين في غياب التلاميذ، كونهم
أهم عنصر في عملية التعلم بل هم محور العملية التعليمية، وعليه
عدم تنشيط حصص تعليمية ميدانية. وأكدت نسبة 100%
الاعتماد على عروض نظرية أكاديمية عن طريق اللقاء لا دور
للمتكون إلا التلقي فقط. ونسبة 100% لم يوضع المتكون أمام
إشكال تربوي يتطلب المعالجة. (جدول رقم 05 يمثل نتائج
الدراسة للمحاور الثلاثة بالتكرارات والنسب المئوية).

- المحور الأول: يحتوي على العبارات من 01 الى 05
- المحور الثاني: يحتوي على العبارات من 06 الى 14
- المحور الثالث: يحتوي على العبارات من 15 الى 21
- صدق المحكمين:

يعتمد على فكرة الصدق الظاهري بمعنى أنه من المطلوب أن يقدر
المحكم مدى علاقة كل بنود الاختبار بالسمة أو القدرة المطلوب
قياسها. (سعد عبد الرحمان، 1998، ص 186). بعد بناء
الاستبيان واختبار صدقه، عرض الاستبيان على مجموعة من
الأساتذة المحكمين في قسم علم النفس بجامعة باجي مختار -
عنابة .

13. نتائج الدراسة: (يمثل جدول رقم 04 نتائج الدراسة)

من النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، يظهر بكل وضوح
وحسب تكرار الاجابة <لا> المرتفعة جدا في المحاور الثلاثة.
يمكننا تسجيل ما يلي لم تكن المقاربة بالكفاءات منهجا متبعا
وذلك ب 100% في التكوين، وأن كل أفراد عينة الدراسة
100% يقرون أن فيه تدبدب في التأطير من حيث أن المؤطرين
يعتمدون على استراتيجيات تقليدية وطرائق كلاسيكية. وأظهرت
أن 100% من النتائج انعدام التواصل بين عناصر العملية
جدول 1: (يمثل المجتمع الأصلي للدراسة).

مراكز التكوين	عدد المترشحين	عدد الافواج
متوسطة جبهة التحرير الوطني	196	05
متوسطة ماكس مارشان	238	06
المجموع	434	11

جدول 2: (يمثل عدد المقاييس والحجم الساعي للدورة الربيعية)

المقاييس	عدد الحصص	الحجم الساعي
النظام التربوي والمناهج	03	06
علوم التربية وعلم النفس	02	04
تعليمية المادة	05	10
هندسة التكوين	03	06
الوساطة المدرسية	02	04
التقويم والمعالجة البيداغوجية	03,5	07
التشريع المدرسي	05	10
الاعلام الآلي	03,5	07
اخلاقيات المهنة	02	04
مجموع المقاييس 09	29 حصة	58 ساعة

جدول 3: (يمثل نتائج المقابلة)

التساؤلات	التكرارات	نعم	لا	لا أدري	النسب %	نعم	لا	لا أدري
سؤال 01	00	10	00	00	00	100	00	00
سؤال 02	00	10	00	00	00	100	00	00
سؤال 03	00	10	00	00	00	100	00	00

جدول 4: (يمثل نتائج الدراسة)

المحاور	التكرارات				النسب المئوية			المتوسط الحسابي
مجال المعرفة المهنية	رقم العبارات	نعم	لا	لا أدري	نعم	لا	لا أدري	
	1	0	43	0	0	100	0	1
	2	0	43	0	0	100	0	.1
	3	0	43	0	0	100	0	.1
	4	0	43	0	0	100	0	1
المحور الاول	5	0	42	1	0	97.67	2.32	1.02
	6	0	43	0	0	100	0	1
	7	0	43	0	0	100	0	1
	8	0	43	0	0	100	0	1
	9	0	43	0	0	100	0	1
مجال الممارسة العلمية	10	0	43	0	0	100	0	1
	11	0	43	0	0	100	0	1
	12	0	43	0	0	100	0	.1
	13	0	43	0	0	100	0	1
	14	0	43	0	0	100	0	1
المحور الثاني	15	0	43	0	0	100	0	1
	16	0	42	1	0	97.67	2.32	1.02
	17	0	43	0	0	100	0	1.
	18	0	43	0	0	100	0	1
	19	0	43	0	0	100	0	1
مجال المشاركة المهنية	20	0	43	0	0	100	0	.1
	21	0	43	0	0	100	0	.1
	22	0	43	0	0	100	0	1
	23	0	43	0	0	100	0	1
	24	0	43	0	0	100	0	.1
المحور الثالث	25	0	43	0	0	100	0	.1
	26	0	43	0	0	100	0	1
	27	0	43	0	0	100	0	1
	28	0	43	0	0	100	0	1
	29	0	43	0	0	100	0	.1

جدول 5: (يمثل نتائج المحاور الثلاثة بالتكرارات و النسب المئوية)

المحاور	نعم	لا	لا أدري
المحور 01	التكرارات	42	01
	النسب %	97.67	2.32
المحور 02	التكرارات	43	00
	النسب %	100	00
المحور 03	التكرارات	43	00
	النسب %	100	00

الخلاصة:

أهدافها وغاياتها، لذا وجب القيام بتكوين يضمن نجاح المعلم في ميدان التعليم وحتى تنجح العملية التعليمية. ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، حيث عمدت وزارة التربية الوطنية الى اصلاح المنظومة التربوية، منذ 2003 من خلال تحسين نوعية العملية

يعتبر التعليم من الدعائم الكبرى التي تبني عليها الأمم مسعاها، و تقوم عليها تطور المجتمعات . حيث نجد أن المعلم المحرك الاساسي للتربية، فهو يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق

- 4- حسن روائية، 2002، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية-مصر، دار الجامعية للنشر.
- 5- دلبوا فضيل، 2000، دراسات في المنهجية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 6- عبد الرحمان سعد، 1998، القياس النفسي (النظرية والتطبيق)، ط3، مصر، دار الفكر العربي.
- 7- عبد الفتاح مساعد نوح، 2008، مبادئ البحث العلمي، اعداد مشروع البحث العلمي وكتابة التقرير النهائي، مصر، المكتبة العصرية لنشر والتوزيع ط1.
- 8- محمد صالح العساف، 1995، المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، ط1، الرياض مكتبة العبيكان.
- 9- وصفي عمر عقيلي، 2005، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار النشر والتوزيع. المداخلات والدراسات:
- 10- بليت برام، 2000، تحليل برامج تدريب المعلمون الجدد، الولايات المتحدة الامريكية.
- 11- على راشدي، 1995، واقع اعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم المعوقات من خلال اراء المعلمين "مصر".
- 12- محمود بوقطف، 2014، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور.
- 13- يوسف عبد القادر، 1972، تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي، القاهرة.
- المناشير:
- 14- التدابير العملية لتنظيم التكوين التحضيري البيداغوجي في شهر أوت 2014، رقم: 175 / 0.0.5/ 2014، الجزائر.
- 15- القانون الاساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية، المرسوم التنفيذي رقم 08-315 المؤرخ في 2008/10/11.

الكتب باللغة الفرنسية:

- 1-Delandsheere ,G , Définir les objectifs de l'éducation,puf,Paris,6é,ed,1989.
- 2-D'Hainaut,L Des fins aux objectifs de l'éducation ,édits, Labor,Bruxelles,1988 .
- 3- Freeman, D, Intervening in practice teaching, Cambridge University. Press, London, 1990.
- 4-Thierry Ardouin, Ingénierie de la formation, UREI, université de Rouen 2010

التعليمية التعليمية، وتحقيق متطلبات التربية والتعليم، وذلك من خلال التركيز على الاستاذ بإجراء دورات تكوينية، غير أن هذا التكوين له ثغرات ولم يتوافق مع الاصلاحات الجديدة. وعليه ركزنا في هذه الدراسة على المكون الذي يعتبر عنصرا هاما في عملية التكوين، لذلك يجب اختياره بعناية، بحيث يستلزم أن تتوفر فيه بعض الشروط و الخصائص والكفاءات، يكون ملما بموضوع التكوين من الناحية العلمية و البيداغوجية الى جانب قدرته على ايصال المعلومات الى غيره، يتحكم في استجاباته العاطفية أثناء القيام بمهامه. يحدد الأهداف و الطرائق، و تسلسل المواضيع و الوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين، معرفة مستويات المتكولين و حاجاتهم و الإلمام بالكفاءات المراد بناؤها و درجة إشراك المتكولين، مع الاطلاع على مستجدات التربية. أصبح من الضروري مواكبة التقدم عن طريق التكوين والذي يهدف الى تنمية كفاءات وخبرات المتكولين وتغييرات في سلوكهم واتجاهاتهم. فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في تطوير المنظومة التربوية والنهوض بها، وذلك يتحقق بتوفير مؤطرين واعين بمهامهم. ولهم الدور الكبير في نجاح أو فشل العملية التكوينية. ان التكوين من أهم الوسائل التي تعتمد عليها المنظومة التربوية لتحقيق التفوق والريادة، باختيار مكونين اكفاء. ومن خلال هذه الدراسة، تحققنا من صدق الفرضيات، والنتائج كانت ذات دلالة مرتفعة، وعليه فلا بد لوزارة التربية أن تولي كل الاهتمام لتكوين المكونين ومؤهلاتهم مع مرافقتهم ومتابعتهم ومراقبتهم ميدانيا أثناء فترة التكوين، ولابد من مضاعفة فترات التكوين عن بعد حتى نحقق جودة التكوين، وبالتالي الازدهار والتقدم.

قائمة المراجع:

الكتب باللغة العربية:

- 1- الشنواني صلاح، 1987، إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.
- 2- بن حسن سعود الزهراني، 2012، تطوير برامج اعداد المعلم في ضوء كفايات التدريس، السعودية، دار النشر والتوزيع.
- 3- حبيب تيلوين، 2002، التكوين في التربية، وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع.