

دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي

The role of in-service training programs in achieving professional
for teachers of primary education competence

د. بولمكاحل ليندة

مخبر التطبيقات النفسية والتربوية

جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة2- الجزائر.

ملخص

يعتبر علم النفس التنظيمي من بين المجالات البحثية في علم النفس التي استقادت منه العديد من التخصصات الإنسانية والاجتماعية والتربوية، هاته الأخيرة التي طبقت العديد من مفاهيمه ونظرياته من اجل تطوير وتنمية مخرجات العملية التربوية التعليمية التعلمية، ومن ابرز تلك المفاهيم البرامج التكوينية التدريبية والكفاءة المهنية.

فتتمية الكفاءة المهنية تعتبر من أهم المتطلبات التي تسعى كل المهن والوظائف إلى تحقيقها في أداء وانجاز العاملين بها لعديد الأدوار والمهام الوظيفية، ومن بين تلك المجالات المهنية "مهنة التدريس والتعليم"، التي تعتبر من بين أكثر المجال المهنية التي يحتاج العاملين بها إلى تدريب وتكوين قبل وبعد الالتحاق بها، خاصة أعضاء هيئتها التدريسية "المعلمين"، باعتبارهم أهم مورد من الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تكريس مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم.

ولتجسيد هذا المفهوم لابد من برمجة وإعداد برامج تكوينية تدريبية بمؤسسات إعداد الطلبة المعلمين في مرحلة الإعداد الأولي، وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة التي تبرمج للأساتذة

بعد التحاقهم بمناصب عملهم، تلك البرامج تهدف إلى تنميتهم المهنية التي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق كفاءتهم المهنية، والتي تتجسد في أدائهم وانجازهم لمختلف المهام التدريسية والتقويمية والتوجيهية والتربوية... خاصة في ظل التغيرات والإصلاحات التي تشهدها المنظومة التربوية الجزائرية في الآونة الأخيرة.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب أثناء الخدمة ، الكفاءة المهنية ، أساتذة التعليم الابتدائي.

Abstract

Organizational psychology is one of the research fields in psychology from which many human, social and educational disciplines have benefited, the latter that applied many of its concepts and theories in order to develop the educational and learning process outputs, and among the most prominent of these concepts are formative training programs and professional competence. The development of professional competence is one of the most important requirements that all professions and jobs seek to achieve in the performance and fulfillment of its employees for many job roles and tasks. Among those professional fields is the "teaching and education profession", which is among the most professional fields in which employees need to be trained before. After joining it, especially the members of its faculty, "teachers", as they are the most important source of human resources on which to devote the concept of total quality management in education.

In order to embody this concept, it is necessary to program and prepare training programs in institutions preparing student teachers in the initial preparation stage, as well as in-service training programs that are programmed for professors after they join their work positions. And their accomplishment of various teaching, assessment, directive and educational tasks ... especially in light of the changes and reforms that the Algerian educational system is witnessing recently.

Keywords: Training Programs, Professional Aptitude, Elementary Education Teachers.

Résumé

La psychologie organisationnelle est l'un des domaines de recherche en psychologie dont de nombreuses disciplines humaines, sociales et éducatives ont bénéficié de ses concepts, théories et les résultats de ses recherches. Les

sciences de l'éducation ont appliqué plusieurs de ses concepts et théories afin de d'améliorer les résultats des processus éducatifs et d'apprentissage. Parmi ces concepts figurent les programmes de formation formative et la compétence professionnelle.

Le développement de la compétence professionnelle est l'une des exigences que les organisations socioéconomiques et les établissements scolaires cherchent à satisfaire dans la performance et l'épanouissement de ses employés pour de nombreux rôles et tâches professionnels. Parmi ces domaines professionnels se trouve la «profession d'enseignant», qui est l'un des domaines dans lesquels les employés doivent être formés avant et pendant le métier d'enseignant, car ils sont la ressource humaine qui permet d'appliquer le concept de gestion de la qualité totale dans l'éducation.

Pour incarner ce concept, il est nécessaire de préparer des programmes de formation dans les établissements préparant les élèves-enseignants au stade de la préparation initiale, ainsi que des programmes de formation continue pour les professeurs en fonction. Ces programmes visent leur développement professionnel, afin d'atteindre leur compétence professionnelle, qui s'incarne dans leur performance et leur accomplissement de diverses tâches d'enseignement, d'évaluation, de direction... surtout à la lumière des changements et des réformes que le système éducatif algérien subit ces derniers temps.

Mots clés: Programmes de formation continue, Aptitude professionnelle, Enseignants du primaire.

مقدمة

تعد تنمية الكفاءة المهنية من أهم المتطلبات التي تسعى كل المهن والوظائف إلى تحقيقها في أداء وانجاز العاملين بها لعدد الأدوار والمهام الوظيفية، ومن بين تلك المجالات المهنية "مهنة التدريس والتعليم".

إن مهنة التدريس والتعليم تعتبر من بين أكثر المجال المهنية التي يحتاج العاملين بها إلى تدريب وتكوين قبل وبعد الالتحاق بها، خاصة أعضاء هيئتها

التدريسية "الأساتذة"، باعتبارهم أهم مورد من الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تكريس مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم.

ولتجسيد هذا المفهوم لابد من برمجة وإعداد برامج تكوينية تدريبية بمؤسسات إعداد الطلبة المعلمين في مرحلة الإعداد الأولي، وكذلك برامج التدريب أثناء الخدمة التي تبرمج للأساتذة بعد التحاقهم بمناصب عملهم والتي تهدف إلى تمثيتهم المهنية، والتي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق كفاءتهم المهنية، والتي تتجسد في أدائهم وانجازهم الفعال لمختلف المهام التدريسية والتقويمية والتوجيهية والتربوية... خاصة في ظل التغيرات والإصلاحات التي تشهدها المنظومة التربوية الجزائرية في الآونة الأخيرة في مختلف أطوار التعليم العام.

وانطلاقا من جل تلك المعطيات نظمت هذه الورقة البحثية، بهدف تسليط الضوء على:

- محاولة التعرف على واقع وآليات برامج التكوين المستمر للأساتذة التعليم الابتدائي التي تندرج في إطار التدريب أثناء الخدمة.
- محاولة التعرف على تقديرات أساتذة التعليم الابتدائي لبرامج تكوينهم أثناء الخدمة وهل ساهمت في تنمية كفاياتهم المهنية وتحقيق كفاءاتهم المهنية في ظل الإصلاحات الجيل الثاني من بيداغوجيا التدريس بالكفاءات؟.

أولاً: ماهية برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

1- مفهوم التدريب أثناء الخدمة:

يشق لفظ "التدريب" في اللغة العربية من الفعل "درب"، ومعناه اعتاد الشيء، تمرن عليه واحكم التصرف فيه، ومنه "التدريب المهني" والذي يقصد به إعطاء جملة من المعارف النظرية والعملية لاكتساب ممارسة المهنة، و"الدورة التدريبية"

هي فترة تفرض فيها دروس عملية على المرشحين للممارسة مهنة معينة.
(المجاني للطلاب، 2001، ص306)

إن المعنى اللغوي للتدريب لا يختلف عن مفهومه العام، والذي تأسس على فكرة قديمة أساسها "التلمذة المهنية" والتي تعني أساساً أن يتلقى الموظف الجديد التعليمات والتوضيحات، التي تبين له أسلوب العمل مع رئيسه، الذي يتولاه بالرعاية في الفترة الأولى من التوظيف. (حوالة ومحمد، 2006، ص171).

وهذا المفهوم التقليدي للتدريب لا يختلف عن مفهومه التقليدي في مجال تدريب المعلمين، حيث انه كان يتصل بأي نوع من التدريب يمكن أن يتلقاه المعلم أثناء انهماكه في واجباته المهنية. (شوق، 2001، ص210)

ولقد أصبح واضحاً أن هذا النمط من التدريب التقليدي للمعلمين لم يعد كافياً لمواجهة المتطلبات المتزايدة للنظم التربوية الآخذة بالتوسع السريع، وهذا الأمر تطلب أن يتلقى المعلمون نوعاً آخر من التدريب بوتيرة تنظيمية حديثة تلبى تلك المتطلبات، حيث تطور مفهومه وتبعاً لذلك اختلفت أساليبه وأنماط برمجته وتخطيطه.

وفي ظل هذه التطورات حدد الخبراء في مجال التدريب جملة من التعارف لعل أهمها:

التدريب بمفهومه العام هو نشاط مخطط يهدف لإحداث تغييرات في الأفراد أو الجماعة، وينظم بهدف تزويدهم وإكسابهم معلومات وأداء وسلوك واتجاهات بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (حوالة ومحمد، 2006، ص171).

ويقصد بالتدريب في مجال التدريس بانه نشاط مخطط ومنظم يمكن المعلم من النمو في المهنة بالحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من

شأنه رفع مستوى عملية التعليم والتعلم، وزيادة طاقة المعلمين الإنتاجية. (حوالة ومحمد، 2006، ص 172)

ويشير "محمود شوق" بأن البرامج التدريبية الموجهة لتنمية المعلمين هي مجموع الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداد المعلم وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية أثناء ممارسته للمهنة، والرفع من طاقاته الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصه، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكفء والتقييم المستمر. (شوق، 2001، ص 213)

كما يضيف احمد اللقاني أن البرامج التدريبية هي مجموع البرامج والدورات الطويلة والقصيرة المدى والورشات الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادة أو مؤهل دراسي، وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي المعرفي من الناحية النظرية والعملية. (حوالة ومحمد، 2006، ص 172)

يتبين من خلال مجموع ما عرفت به برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة بأنها عملية مؤسسة وهادفة، موجهة لتنمية المعلم مهنيا والرفع من كفاياته المهنية، والتي تمكنه من تحسين مستوى إنتاجيته والرفع من أدائه المهني، فالعلاقة بين تطبيق البرامج وبتنمية الكفايات المهنية للمعلم علاقة وطيدة، تتوضح أكثر من خلال جملة الأهداف التي تسعى تلك البرامج إلى تحقيقها.

2- أهداف التدريب أثناء الخدمة:

تسعى البرامج التدريبية أثناء الخدمة إلى الرفع من الكفاية المهنية للمعلم من خلال تحقيق جملة من الأهداف حددتها بعض البحوث التربوية في مايلي:

- **التنمية المهنية المستدامة والمستمرة للمعلم من خلال الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية والمعرفية والمهنية** واطلاعه على كل جديد في مجال التربية والتعليم، هدفها إحداث التغيرات الفنية المهارية والعقلية والسلوكية، لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمعلم وكافة القائمين على العملية التعليمية التعليمية (الشبخلي، 2009، ص97)
- **تنمية مفهوم التربية المستمرة لدى المعلم المتدرب من خلال اكتسابه مهارات التعلم الذاتي، وكذلك من خلال إيجاد وبناء اتجاهات ايجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية .**
- **تحسين معدلات أداء المعلم والرفع من مستوى كفاءته الإنتاجية من خلال تزويده بالمعلومات والمهارات والمستجدات العلمية والتكنولوجية والنظريات التربوية التي تجعله أكثر قدرة على مواكبة مجمل تلك التغيرات.** (حوالة، محمد، 2006، ص 171)
- **تعميق الأصول والمبادئ المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلمين ورفع كفاءتهم الإنتاجية إلى حدها الأقصى، وتصحيح عيوب برامج الإعداد الأولي.** (شوق، 2001، ص214)
- **سد الفجوة بين النظرية المعرفية والتطبيق العملي، من خلال تدريب المعلم على كيفية التطبيق والاستفادة من الأفكار والمقاربات والحلول النابعة من نتائج الدراسات.**
- **زيادة قدرة المتدرب على التفكير المبدع الذي يساعده على التكيف مع مختلف مهامه من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.** (حوالة، محمد، 2006، ص 173)
- **رفع كفاءة القائمين بمهام التدريب التربوي (المشرف والموجه التربوي) عن طريق برامج تدريبية متخصصة، فالبرنامج التدريبي مصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية**

للمعلم ولكل العاملين في القطاع التربوي، عن طريق علاج أوجه القصور وتزويده بكل جديد من معلومات ومهارات واتجاهات لزيادة الخبرة وصقل الكفاءة الفنية الأدائية، التي من خلالها يتمكن المعلم من تطوير قدراته.(حوالة، 2006، ص173)

3-أنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

إن مجمل مرامي وأهداف البرامج التدريبية تتجسد من خلال تصميم مختلف أنماط برامج تدريب المعلم والتي حددها الخبراء في ما يلي: حسب علي السيد شيلخي: (شيلخي،2009، ص98)

3-1- برامج التدريب تجديدية: تهدف إلى تمكين المعلم من مواكبة

التطورات، تجديد المعلومات وحل المشكلات الميدانية.

3-2- برامج التدريب التأهيلية: تشتمل على تأهيل الكفايات المهنية للمعلمين

الجدد، استكمال التأهيل للمعلمين الذين التحقوا بالمهنة من دون حصولهم على المؤهل الجامعي، كما قد يكون التأهيل نوعي، عند تعيين المعلم ذو خبرة في التعليم العام في صفوف التربية الخاصة.

3-3- برامج التدريب التحويلية:البرامج التي تقدم لبعض فئات المعلمين الذين

يرغبون في التحويل لتدريس مادة أخرى قريبة أو مشابهة للمادة التعليمية التي كانوا يدرسونها سابقا، مثل أستاذ الرياضيات يحول إلى تدريس مادة الإعلام الآلي.

3-4- برامج التدريب التوجيهية: موجه للفئات التي ترتقي إلى مناصب عمل

تختلف وظائفها ومهامها على تلك التي كانوا يقومون بها، برامج تدريب المديرين، الموجهين، المعلمين الجدد.

4-الأساليب المعتمدة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ولتجسيد مختلف البرامج التدريبية، يعتمد المكونون على جملة من الأساليب

التي تنمي الكفايات المستهدفة، حيث انه من الضروري مراعاة جملة من الاعتبارات للمفاضلة بين أسلوب وآخر، أهمها تحديد الهدف من التدريب، تحديد نمطه ومجال الكفاية المهنية المراد تنميتها. من أهم وأشهر أساليب تدريب المعلمين أثناء خدمتهم ما يبينه الشكل التوضيحي رقم (01).

شكل رقم (01) يمثل أهم أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة



المصدر: من انجاز الباحثة، نقلا عن حوالة، محمد، 2006، ص174 (بتصرف)

يتبين من خلال الشكل التوضيحي رقم (1)، أن الأساليب المعتمد في تدريب المعلمين أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم المهنية قد تنوعت وتطورت، حيث أنها اعتمدت على أساليب معمول بها في مجال إعداد وتدريب المعلم كالتدريب المصغر، الندوات والحلقات الدراسية، المحاضرات الورشات التدريبية... الخ التي تندرج في إطار التدريب الجماعي كما اعتمد على أساليب حديثة في الإطار ذاته كأساليب العصف الذهني، استمطار الأفكار .

كما أصبح يعتمد في التدريب على أساليب حديثة يعتمد فيها على تكنولوجيا الإعلام والاتصال التي تجسد فكرة التعليم والتدريب عن بُعد، كذلك الحقيبة التدريبية، التعليم المبرمج التي تنمي مفهوم التعلم التدرج الذاتي المهني للمعلم، هذه الأساليب تيسر عملية التدريب وتجعله أكثر فاعلية ، لكن تتوقف تلك الفاعلية على مدى تحكم المعلم والمشرفين التربويين في استخدام تلك الأساليب.

يتبين جليا من خلال هذه المعطيات النظرية أن لبرامج التدريب أثناء الخدمة أهمية بالغة في تحقيق النمو المستمر للمعلم والرفع من أداء المهني والرفع من معدلات طاقة إنتاجيته، وتحقيق التنمية المهنية المستدامة والمستمرة لكفاياته المهنية، هذه الأخيرة التي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق كفاءته وفاعليته المهنية.

ثانيا: الكفاية المهنية للمعلم:

يعد مصطلح الكفاية المهنية من المفاهيم الشائع استخدامها حديثا -نسبيا- في مجال التربية، ويرجع ذلك إلى تزايد النظرة الاقتصادية للتعليم باعتباره عملية استثمارية يمكن أن تحقق مردودا بأقل تكلفة وجهد وفي اقصر وقت.

يعد اتجاه الكفايات من ابرز الاتجاهات السائدة في برامج إعداد المعلم وتدريبه، وقد انتشر هذا الاتجاه بشكل واسع وعرف بـ"حركة تربية المعلم القائمة على الكفايات" ويرمز له بـ¹ (C.B.T.E) .

فقد اكتسب هذا الاتجاه أهمية خاصة منذ بداية السبعينات واعتبر كمدخل بديل للتعليم، فهو يعكس زيادة الاهتمام بمهنة التدريس وسلوكيات المعلم داخل الفصل، وأهمية أدواره الجديدة التي يجب أن يتم تدريبه عليها نتيجة التطور التكنولوجي في مجال التعليم، والاهتمام ببعض السلوكيات الخاصة بالمعلم

¹- (C.B.T.E) :Competency Based Teacher Education

وتحويلها إلى أهداف تساعد على تحقيق أهدافه وتحديد أكثر الأساليب فاعلية لاكتساب تلك السلوكيات (حوالة، محمد، 2005، ص 161).

ففي ظل هذا الاتجاه يتم تحديد السلوك والمعارف والاتجاهات التي يحتاج إليها المعلم مسبقاً، كما تحدد الشروط التي تظهر فيها الكفايات ومستوى الأداء الذي يجب الوصول إليه، كما أن هذا الاتجاه يعطي أهمية كبيرة وخاصة لعملية ربط النظرية بالتطبيق. (السعفان، محمود، 2000، ص 95)

1- مفهوم الكفاية المهنية:

إن المصدر اللغوي للفظ "كفاية" في اللغة العربية هو كفي، كفاه، كفاية، أي استغنى به عن غيره، فهو لفظ يقصد به الحصول على شيء ما يستغني صاحبه عن سواه. في حين يقصد بالكفاءة، الجدارة والأهلية والفاعلية في القيام بعمل ما. (مجانى الطلاب، 2001، ص 839)

يقصد بالكفاية في برامج إعداد وتنمية المعلم بأنها: "الحد الأدنى من المهارات التي يجب أن يكتسبها المعلم، نتيجة مروره ببرامج معينة، والتي تنعكس على أدائه داخل الفصل الدراسي، ووصوله لذلك الحد يعني انه وصل إلى حد يساعده على أداء العمل، وتلك الكفايات لا يمكن قياسها إلا بملاحظة أداء المعلم داخل الصف الدراسي عن طريق بطاقة ملاحظة معدة مسبقاً لغرض محدد" (حوالة، محمد، 2005، ص 160).

قد وردت العديد من المسميات الدالة على " الكفاية المهنية للمعلم "منها: الكفايات التربوية، المهنية، التدريسية أو التعليمية، التدريس الفعال، فعالية المعلم ومهارات التدريس.

يرتبط مفهوم الكفاية المهنية بجملة من المفاهيم ذات الصلة، كالأداء ، الإنتاجية، الفاعلية او الكفاءة.

- الكفاية المهنية Compétence والكفاءة المهنية Efficience أو

الفاعلية أو الفعالية المهنية: الكفاءة المهنية اشمل من الكفاية المهنية، فالكفاية ضرورية للكفاءة المهنية لكن الكفاءة المهنية لا تتحقق بالكفاية فقط (طعيمة، 2006، ص158)، ويقصد بالكفاءة القدرة على الاستخدام الماهر للكفاية، بشكل يؤدي إلى تحقيق الهدف الذي توظف من اجله. (الأزرق، 2000، ص 10)

- الكفاية المهنية والأداء:

الكفاية المهنية اشمل من الأداء، من حيث انه يمثل الصورة الظاهرة لكفاية الفرد، حيث أنها تشتمل على المعرفة، والنتائج والأداء. فالأداء هو إظهار الكفاية والقدرة والمهارة بشكل يمكن ملاحظته من خلال القيام بعمل ما. (الأزرق، 2000، ص14)

والأداء التعليمي للمعلم هو قدرة تعليمية نوعية فنية، تشمل كل ما يقوم به المعلم في الموقف التعليمي، كما يعرف بأنه الفعل النشط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة أو التمكن الجيد من أدائها، تبعاً لمعايير موضوعية يمكن من خلالها ملاحظته وقياسه وتقويمه. (الأزرق، 2000، ص17).

- الكفاية المهنية والإنتاجية، الكفاية المهنية اشمل من الإنتاجية والتي يمكن تعريفها بأنها نسبة الوحدة من المخرجات إلى الوحدة من المدخلات، فالإنتاجية تهتم بالنتائج النهائية، في حين الكفاية تهتم بالمراحل والعمليات التي تصل من خلالها إلى تحقيق النتائج. (الأزرق، 2000، ص9).

وبذلك فالكفاية المهنية جزء من الفاعلية أو الكفاءة المهنية، في حين أن الكفاية المهنية تشتمل على تحسين الأداء والرفع من الطاقة الإنتاجية للمعلم.

2- تصنيف الكفايات المهنية للمعلم:

غالبا ما تصنف الكفايات المهنية للمعلم إلى أربع مجالات، التي تعكس مختلف المهام والأدوار التي يقوم بها أثناء ممارسته لمهنته، تلك المجالات تختلف عن بعضها البعض تبعاً للكفايات المهنية اللازم توفرها في كل مجال، وأهم تلك

التصنيفات ما جاء به عبد الرحمن الأزرق: (الأزرق، 2000، ص 29)

- 2-1 - **مجال الكفايات التدريسية:** تقوم أساسا على قدرة المعلم في التخطيط لأهداف الدرس، وقدرته على تنفيذه بالاعتماد على مختلف الوسائل والدعامات التعليمية، وكذلك فاعليته لتقويم نواتج التعلم.

- 2-2 - **مجال كفايات إدارة الصف:** قدرة المعلم على توفير البيئة والمناخ المدرسي والصفى الملائم لتحقيق التعلم الفعال، من خلال امتلاكه لجملة من المهارات والقدرات والأساليب لتحقيق ذلك.

- 2-3 - **مجال كفايات الاتصال والتفاعل الصفى :** تتمثل في قدرة المعلم على تحقيق التفاعل الفعال والايجابي داخل الصف الدراسي، والذي يتوقف على مدى تنميته لمهارات الاتصال اللفظي وغير اللفظي، وقدرته على استثمار هذا التفاعل في تحقيقي أهداف التعلم الفعال.

- 2-4 - **مجال كفايات بناء العلاقات الاجتماعية داخل البيئة المدرسية:** تتمثل في قدرة المعلم على تكوين علاقات ايجابية وبناءة مع مختلف الفاعلين داخل البيئة المدرسية، وقدرته على أن يكون عضو فعال في فريق عمله.

3- مراحل تطور الكفايات المهنية للمعلم:

إن الكفايات المهنية للمعلم تنمى وتطور على مستوى كل مجال من مجالات تصنيف الكفايات، وفق مراحل مسيرته المهنية ، بدء من التحاقه بمنصب عمله كمبتدئ يكتشف واقعه المهني الذي كُون وأعد له في مرحلة الإعداد الأولي ، حتى مرحلة الأخصائي الذي يمارس مهامه العديدة بمرونة وفاعلية، تلك المراحل تبين على النحو التالي (رشدي طعيمة وآخرون، 2006، ص 157-158)

1- **المعلم المبتدئ:** يتسم أداء المعلم بالسعي لاكتشاف والتعرف على ميدان العمل السعي على التأقلم معه.

2- **المعلم المبتدئ المتقدم:** يتسم أداء المعلم بالسعي للتجريب والاندماج في العمل المهني.

3- **مرحلة الكفاءة:** يتسم أداء المعلم بالتمكن والاستقرار المهني.

4- **مرحلة الخبير:** يتسم الأداء بالقدرة على تحليل مهام العمل، وتداول الأفكار والآراء مع الزملاء.

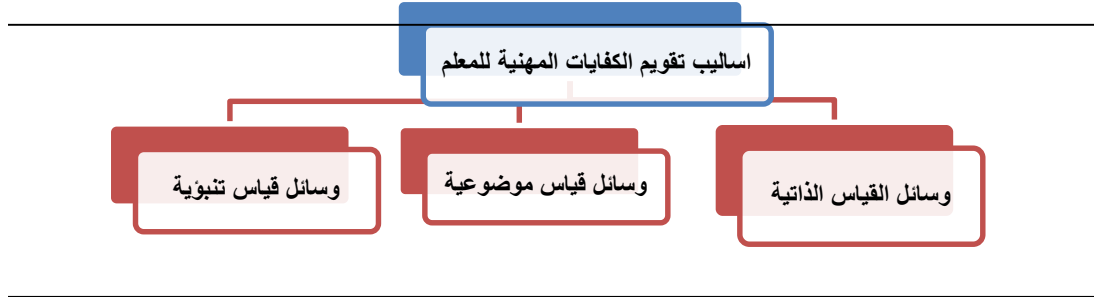
5- **مرحلة الأخصائي:** يتسم أداء المعلم بالسلاسة والمرونة.

إن تدرج المعلم في مختلف مراحل مسيرته المهنية، يتطلب منه أن يمتلك قدر من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية المتصلة بأدواره ومهامه المهنية في كل مجال، والتي تظهر في أدائه وتوجه سلوكه في مختلف المواقف التعليمية، بمستوى محدد من الإتقان والكفاءة والفاعلية، وحتى تحقق هذه الأخيرة لا بد من الاعتماد على أساليب لتقويم أدائه وكفاياته المختلفة التي تساعد على الملاحظة والقياس بأدوات موضوعية.

4- **تقويم الكفايات المهنية:**

5- بالرغم من شيوع استخدام الكثير من الوسائل والأساليب في قياس كفايات المعلم المهنية وفعاليتها في التدريس، فقد اتفق الخبراء في مجال تنمية وتدريب المعلمين، على جملة من الأساليب لعل أشهرها ما يوضحه الشكل رقم (2)

الشكل التوضيحي رقم (2) يوضح أساليب تقويم الكفايات المهنية للمعلمين



المصدر: من انجاز الباحثة نقلا عن (الأزرق، 2000، ص 39)

4-1-الأساليب الذاتية لقياس الكفايات المهنية لمعلم

تعتمد على الخبرة الذاتية والانطباعات الشخصية سواء للمعلمين، التلاميذ، الموجهين التربويين، ويعتمد فيها على جملة من الأساليب، أهمها:

1-التقديرات الذاتية للمعلمين : حيث يتولى المعلم تقدير أدائه التدريسي من خلال الإجابة على مقاييس متدرجة او قوائم ملاحظة، كما يعتمد في ذلك على المشاهدات المصورة المسجلة للأداء، ثمة تقويمه ذاتيا. (عبد الرحمن الأزرق ، 2000،ص39)

2- تقديرات التلاميذ :تعتبر من أكثر الأساليب الحديثة في قياس كفاءات المعلم، ويعتمد في ذلك على مقاييس تقدير خصائص المعلم المفضلة عند التلاميذ. (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص40)

3- تقديرات رؤساء العمل والموجهين والمشرفين التربويين: يتولى مدير المدرسة أو المشرف التربوي بتقدير كفايات المعلم ونشاطاته المدرسية، من خلال استخدام مقاييس مقننة لتقدير الأداء، أو تنظيم محاضر وتقارير الزيارات التقييمية الميدانية. (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص42)

3-2- الأساليب الموضوعية لقياس الكفايات المهنية لمعلم:

وتتمثل في الوسائل والأساليب التي تعتمد على رصد واقع الأداء وتسجيله في حينه، وكما يحدث في غرفة الصف، أهم وسائلها مايلي: (عبد الرحمن الأزرق، 2000،ص39)

- الملاحظة المنتظمة لسلوك المعلم في فترة معينة من أدائه التدريسي
- الملاحظة المدعمة أو المسجلة
- أساليب التحليل اللفظي والحركي للمعلم

3-3- الأساليب التنبؤية لقياس الكفايات المهنية لمعلم:

تهدف إلى قياس الاستعدادات والقدرات والخصائص الشخصية التي يمكن أن

تساعد في التنبؤ بكفاية المعلم وفاعليته التدريسية، ويعتمد فيها على مجموعة من الأساليب، أهمها: (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص47).

• السجلات المدرسية.

• التقارير .

• المقابلات .

• الاختبارات الاستعدادات والقدرات .

يتبين من خلال هذا العرض النظري الموجز العلاقة بين الوطيدة بين البرامج التدريبية الموجهة للمعلمين أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم المهنية ودورها في تنمية كفاياتهم المهنية والرقى بمستوى أدائهم والرفع من طاقته الإنتاجية وتحقيق الكفاءة المهنية.

هذه النتيجة التي سنحاول التعرف على مدى تحققها في الواقع التربوي الجزائري، من خلال إجراء دراسة استطلاعية مع بعض أساتذة التعليم الابتدائي على مستوى ولاية قسنطينة، الهدف منها التعرف على تقديراتهم الشخصية لبرامج تكوينهم وتدريبهم أثناء الخدمة ودورها في تنمية كفاياتهم المهنية اللازمة لتحقيق كفاءتهم المهنية، خاصة في ظل إصلاحات الجيل الثاني للتدريس بالمقاربة بالكفاءات.

ثالثا: تقديرات أساتذة التعليم الابتدائي لبرامج تدريبهم أثناء الخدمة ودورها في تنمية كفاياتهم المهنية -دراسة ميدانية-

أجريت هذه الدراسة مع مجموعة من أساتذة التعليم الابتدائي (أساتذة 10)، من خلال إجراء مقابلات نصف التوجيهية، بهدف التعرف على آرائهم حول دور برامج التدريب أثناء الخدمة في تنمية كفاياتهم المهنية لتحسين أدائهم المهني، وذلك من خلال طرح جملة من الأسئلة، والتي تمثلت في :

- 1- هل التحقت ببرامج تدريبية أثناء مسيرتك المهنية؟ ما طبيعة تلك البرامج؟
- 2- فيما تتمثل أهم الوسائل والأساليب المعتمدة في تلك الدورات والايام التكوينية؟
- 3- هل ساعدت هذه البرامج في تجاوز بعض الصعوبات المهنية؟ إذا كانت الإجابة بـ"نعم"، ما طبيعة تلك الصعوبات؟
- 4- أكثر الأساليب المعتمدة في تقييم كفاياتك المهنية؟
- 5- حسب رأيك، كيف يمكن أن تساعدك هذه الدورات في تحسين وتنمية كفاءتك المهنية؟

نتائج الدراسة:

وبعد تحليل محتوى المقابلات تم التوصل إلى النتائج التي فسرت في ضوء المعطيات النظرية

- 1- استجابات أفراد العينة للسؤال الأول: الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة، تحديد طبيعتها.

أ- أكد كل أفراد العينة بأنهم التحقوا بـ:

- دورات تكوينية "التكوين المستمر" مباشرة بعد تعيينهم بمناصب عملهم، تلك الدورات كانت مكثفة، وركزت على تنمية بعض المفاهيم التدريسية.

- الأيام التكوينية الدورية : تبرمج حسب المستجدات التربوية في ظل الإصلاحات الجيل الثاني لبيداغوجيا المقاربة بالكفاءات

الملاحظ أن المصطلح المتداول هو التكوين المستمر بدل التدريب، كما أن تلك الدورات تكون موجهة للأساتذة المبتدئين، في حين الأيام التكوينية أو الندوات تبرمج على حسب المستجدات الإصلاحات

ب- طبيعة تلك البرامج:

أكد أغلبية الأساتذة أن الندوات والأيام التكوينية يطغى عليها الجانب النظري، الذي حسب تقديرهم يساهم في توضيح بعض المفاهيم النظرية، لكن على حساب الجانب التطبيقي الذي يؤكدون على أهميته في تنمية كفاياتهم التدريسية.

2- استجابات أفراد العينة للسؤال الثاني الذي يهدف إلى التعرف على أكثر الوسائل والأساليب المعتمدة في برامج التكوين المستمر. تبين أن أكثر تلك الأساليب انحصرت في:

- اللقاءات الدورية "الندوة"
- الورشات الدراسية
- الأقرص المضغوطة.
- المطبوعات الورقية.
- المناقشة الجماعية من خلال طرح الانشغالات والمشكلات الصفية.
- التدريس المصغر
- بعض المواقع الالكترونية التربوية. "فضاء المنتديات

عند مقارنة الأساليب المتبعة في برامج التكوينية نلاحظ أن يوجد تقارب بينها وبين بعض الأساليب التي أكد عليها خبراء في مجال تنمية وتدريب المعلم، لكن تعتبر هذه الأساليب تقليدية مقارنة بتلك الأساليب التي يؤكد الخبراء على أهميتها في تنمية وتحقيق الكفاءة المهنية للمعلم. استمطار الأفكار، سلة القرارات، العصف الذهني، الحقيبة التدريبية، التعليم المبرمج.

وتجدر الإشارة إلى أن مؤسسات إعداد وتكوين المعلم في الجزائر بدأت تهتم بتطبيق أساليب التعليم عن بعد، من خلال وضع وزارة التربية الوطنية مخطط موجه للتكوين المستمر لأساتذة سلكي التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط في إطار

التكوين أثناء الخدمة، وتم الانطلاق في هذا المخطط في الدخول المدرسي 2006-2005 (Benziane;Senouci ; 2007,p69). إلا أن الأساتذة لم يشيروا إلى هذا الأسلوب في التدريب، ماعدا ما تعلق ببعض المواقع الالكترونية "المنتديات"

3- استجابات أفراد العينة للسؤال الثالث الذي يهدف إلى التعرف أكثر الأساليب المعتمدة في تقييم كفايات المهنية للأساتذة. أكد أفراد العينة أن أكثر تلك الأساليب تتمثل في:

- التقييم الموضوعي: من خلال تكوين لجنة خاصة، تقوم بملاحظة أداء المعلم في فترة معينة من أدائه التدريسي للتعين الأستاذ المبتدئ المتريص.
- التقييم الذاتي: يتم من خلال تقديرات الموجهين والمشرفين التربويين بالاعتماد على محاضر وتقارير الزيارات التقييمية الميدانية.

4- استجابات أفراد العينة للسؤال الرابع الذي يهدف إلى التعرف على دور برامج التكوين المستمر في تجاوز بعض الصعوبات .

أكد الأساتذة على أن تلك البرامج ساهمت في مساعدتهم على تجاوز بعض الصعوبات، أهمها:

- توضيح بعض المفاهيمية المعرفية خاصة في إطار الإصلاحات الجيل الثاني.

- التنبيه للأخطاء الواردة في الكتب المدرسية.

- توضيح بعض طرائق التدريس وأساليب التقييم المقترحة في الإطار ذاته.

- المساعدة في حل بعض المشكلات الصفية.

من خلال عرض مجمل استجابات أفراد العينة والمتمثلة في أساتذة التعليم الابتدائي على أسئلة المقابلة نصف التوجيهية، تبين أن البرامج التكوينية تساهم

أكثر في تنمية الكفايات التدريسية، على حساب باقي المجالات الأخرى كفايات إدارة الصف، والتفاعل الصفّي، العلاقات الاجتماعية، ويمكن تفسير ذلك بالربط بين الأساليب المعتمدة في تنظيم هذه اللقاءات الدورة والكفايات التي تنميها.

5- استجابات أفراد العينة للسؤال الخامس الذي يهدف إلى التعرف على أهم المقترحات التي تجعل برامج التكوين المستمر تساهم في تحسين وتنمية الكفاءة المهنية للأساتذة.

وكانت جل مقترحات الأساتذة تركز على:

- تكوين وتدريب المشرفين على التدريب: حيث يؤكدون على أن لمستوى الكفايات المهنية للمشرف التربوي (المفتش) دور في ذلك، فكلما كان مؤهلاً في مجال الإشراف التربوي كلما أثر ذلك على وتيرة وفاعلية هذه البرامج التكوينية.

- ضرورة اهتمام الأساتذة بالتنمية الذاتية المهنية " لأهميته في تنمية كفاياتهم المهنية.

- توفير الوسائل اللازمة للتدريب.

النتائج العامة للدراسة:

يتبين من خلال هذه الورقة البحثية أن للتدريب المهني للمعلم أثناء الخدمة أهمية بالغة في تنمية المهنية والتي تتجلى من خلال رفع مستوى كفاءته الإنتاجية المهنية، لذلك فانه من الضروريات الاهتمام بتطوير تلك البرامج وتجاوز بعض نقائصها، تلك النقائص التي أكد عليها أفراد عينة هذه الدراسة، والتي يمكن تحديدها في النقاط التالية:

- تركيز برامج التكوين المستمر الموجهة لأساتذة التعليم الابتدائي على تنمية المعارف النظرية "الكفايات المعرفية"، أكثر من تنميتها أدائياً.

- الاعتماد على الأساليب التقليدية في التدريب وتقييم الكفايات المهنية ،

مقارنة مع تلك التي حددها الخبراء في تنمية وتدريب المعلمين، والتي تمت الإشارة إليها في هذه الدراسة، حيث انها تنمي الكفايات التدريسية للمعلم على حساب باقي الكفايات المهنية الأخرى.

- الاهتمام أكثر ببرامج تنمية الكفايات المهنية للقائمين على التدريب "المشرفين التربويين" "مفتش التربية".

وما يتمكن استنتاجه أن الأيام والدورات التكوينية تهدف الى تنمية الكفايات المهنية أكثر من اهتمامها بتحقيق الكفاءة المهنية للأساتذة.

توصيات واقتراحات:

حتى تحقق البرامج التدريبية التنمية المهنية للمعلم التي تهدف الى تحقيق فعالية وكفاءته المهنية، لا بد من أن يكون :

- تصميم وبناء البرامج التدريبية وفق أهداف محددة وواضحة، وتكون موضوعاتها ومحاورها نابع من احتياجات المعلمين والأساتذة المتدربين.

- رفع كفاية القائمين بمهام التدريب التربوي (المشرف والموجه التربوي) عن طريق برامج تدريبية متخصصة، فالبرنامج التدريبي مصمم لزيادة الكفاية الإنتاجية للمعلم ولكل العاملين في القطاع التربوي، عن طريق علاج أوجه القصور وتزويده بكل جديد من معلومات ومهارات واتجاهات لزيادة الخبرة وصقل الكفاءة الفنية الأدائية، حتى يكون للمشرف التربوي دورا فاعلا فيها، بالمساهمة في تخطيط برامجها والمشاركة في تنفيذها.

- وحتى تكون هذه البرامج أكثر موضوعية وواقعية، لا بد ان تساهم في حل المشكلات التي يواجهها المعلم في الميدان، وان تساهم في إثراء خبراته المعرفية والأساليب التربوية الحديثة.

- الاعتماد على أساليب تدريبية وتقييمية أكثر موضوعية وتطورا، تركز مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم التي تحقق الكفاءة المهنية.

قائمة المراجع

- 1- محمد احمد سغفان، سعيد محمود(2002): المعلم إعداده ومكانته وأدواره في التربية العامة، الطبعة الأولى، دار الكتاب- مصر.
- 2- محمود احمد شوق ومحمد مالك محمود(2001): معلم القرن الحادي والعشرون، اختياره- وإعداده - تتميته، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي- مصر.
- 3- سهير محمد حوالة، مصطفى عبد السميع محمد (2005): إعداد المعلم وتتميته وإعداده، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان - الأردن.
- 4- رشدي احمد طعيمة، سعيد أحمد سليمان، عبد الرحمن النقيب(2006): الجودة الشاملة في التعليم، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والطباعة، عمان- الأردن.
- 5- علي السيد الشخيلي، سوزان محمد المهدي(2009): المادة التدريبية لمقرر الكفاءة التربوية لمعلمي المرحلة الإعدادية والثانوية، مطبوعات الأكاديمية المهنية للمعلم، القاهرة- مصر.
- 6-معجم المجاني للطلاب(2001): منشورات دار المجاني- بيروت لبنان، ط50.
- 7- Abdelhakim Benziane , Zoubida Senouci, La formation initiale dans les écoles Normales Supérieures en Algérie :défis et perspectives. IN Karsenti, T. ; Garry, R.-P. ; Bechoux, J. ; et Tchameni Ngamo, S. La formation des enseignants dans la francophonie : diversités, défis et stratégies d'action ; (2007) : Agence Universitaire de la Francophonie AUF. Montréal Canada.
- 8-Gaston Mialaret, La formation des enseignants, Que sais je?,1ere Edition ,France PUF,1979.