

أهمية التكوين أثناء الخدمة لإكساب أستاذ الابتدائي الكفايات اللازمة في ظل متطلبات
الإصلاحات التربوية

**The importance of in-service training to provide the elementary teacher with the
necessary competencies in light of the requirements of educational reforms**

عبد السلام نعمون
مخبر التطبيقات النفسية والتربوية
جامعة قسنطينة 2 (الجزائر).
Naaabs70@gmail.com

صباح قيرواني*
مخبر التطبيقات النفسية والتربوية،
جامعة قسنطينة 2-(الجزائر).
sbahqyrwany@gmail.com

تاريخ القبول : 2022/11/24

تاريخ الاستلام: 2022/10/14

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى رضا أفراد العينة عن مجالات التكوين المنظمة من طرف الوزارة وقد اتبعنا المنهج الوصفي، وباستعمال استبيان من اعداد الباحثة. وخلصنا أن هناك مجموعة من المبحوثين لم يتمكنوا من معرفة التكوين وأهم الإصلاحات التي جاءت بها المناهج الجديدة وبالتالي عدم معرفة الجوانب المعرفية والمنهجية التي بها يتم تكوين المعلمين والموظفين بالإضافة إلى عدم التوفيق في معرفة أهم المخططات المعرفية

الكلمات المفتاحية: التكوين، المعلم، المدرسة الابتدائية، الإصلاحات التربوية

Abstract:

The study aimed to identify the extent of satisfaction of the sample members with the fields of training organized by the ministry. We followed the descriptive approach, using a questionnaire prepared by the researcher. We concluded that there is a group of respondents who were not able to know the training and the most important reforms that the new curricula brought about, thus not knowing the cognitive and methodological aspects in which teachers and staff are trained, in addition to the lack of success in knowing the most important cognitive schemes.

Keywords: training, teacher, primary school, educational reforms

مقدمة:

يعد التكوين أثناء الخدمة أحد أشكال التكوين في المنظومة التربوية المعاصرة، فهو يعتبر ضرورة تفرضها التطورات الحديثة من جهة طبيعة المدرسة المعاصرة من جهة أخرى فهو بذلك يشكل عاملاً هاماً لإنجاح العملية التعليمية ووسيلة من وسائل النمو المعرفي والمهني للمعلم من حيث أنه يعمل على تجديد معارفه وتطوير قدراته وكفاءاته الأكاديمية والمهنية، الأمر الذي يتطلب أن تلازمه استراتيجيات تكوينية أكثر فعالية تتصف بالمرونة الكافية لتقوم بتلبية الحاجات المختلفة للمعلمين أثناء قيامهم بمهامهم من خلال انفتاح برامج التكوين على أهداف تكوينية متعددة وتتجاوب مع هذه الحاجات (لبنى، 2007، ص 75)

إن التوجيه نحو تحسين جودة التعليم فرضته عوامل وحاجات تربوية وعلمية إقليمية وعالمية، حيث تجد المؤسسات التعليمية بما فيها مؤسسات إعداد وتكوين المعلم أمام تحديات كبرى لمواكبة التطور الهائل عن طريق تشخيص الواقع والتخطيط للمستقبل، بوضع معايير حديثة تؤدي إلى مواجهة متطلبات القرن القادم بمستجداته (مرابط، د س، ص 25)

وعلى هذا الأساس لكي تحقق المدرسة الحديثة الإصلاحات التربوية، يجب عليها أن توفر مكونين أكفاء لهم القدرة على تعليم أفراد المجتمع. وبذلك أولت المجتمعات الدولية على اختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية مهمة الارتقاء بالأطر التربوية وبمهنة التعليم والتمهين، فالارتقاء ببرامج إعداد المعلم والموظف يزيد من فاعلية النظام التربوي ويسهم في تحديد نوعية مستقبل الأجيال (مرابط، د س، ص 25)

إن المعلمين والموظفين هم من يمثلون الأجيال الصاعدة، وهؤلاء الذين يعهد إليهم تربية والتمهين لا يستطيعون أن يقوموا بمهمتهم الشاقة إلا إذا نالوا نصيباً من التعليم الثقافي والمسلكي: فشخصيات المعلمين وصفاتهم تعود بصورة مباشرة، إلى التدابير الفعالة التي تتخذ لانتقائهم وتربيتهم وحسن إعدادهم، فتحسين تربية المعلمين وتحسين التعليم هو تحسين المدارس، وتحسين المدارس هو تقوية الجيل الطالع، وتقوية الجيل الطالع وواجب اجتماعي من الطراز الأول.

ويرى "جون بياجي" أن الحل الوحيد للنهوض بأي أمة مهما كانت درجة عمق أزمتها، هو في تكوين معلمها ويقول في هذا الصدد...: «إن كل المشاكل التي يمكننا التطرق إليها في مجال التربية من برامج وتقييم وما إلى ذلك تصب عاجلاً أو آجلاً في قضية تكوين المدرسين»... (معمرية، 2007، ص 63)

وحسب (لبنى 2007) لقد أضى الإهتمام بالتعليم من أولويات الدولة، يتطلب ممارسته إكتساب المهارات اهتماماً بارزاً، اللازم والضرورة، ونحن في القرن 21م نأمل مكانة جديد للأستاذ ومسؤولياته التربوية والاجتماعية، حيث لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يثمر ويرتقي إلى مستوى مسؤوليات التطور الحاصل في هذه الألفية دون الإهتمام بأوضاع الأستاذ، لأنها تفرض على الإنسان تحديات كبيرة من حيث الثورة المعلوماتية والتكنولوجية الضخمة. (لبنى، 2007، ص 80)

يتيح التكوين المستمر للأستاذ العمل على توظيف ما تلقاه من معارف أكاديمية وتربوية، وبالتالي بما أن الأستاذ عنصرا في العملية التعليمية فإن طبيعة إتجاهاته، هي التي تحدد مدى نجاح هذا العمل الذي يندرج في إطار السياسة التربوية التي تنتهجها وزارة التربية الوطنية، وتعتمدها مديرية التكوين بحيث يعتبر الإتجاه أنه مركب من الأحاسيس والرغبات والمعتقدات والميول التي كونت نمط مميز للقيام بعمل ما، أو الإستجابة نحو موقف محدد بفضل الخبرات السابقة المتنوعة (قادري: 2001، ص 15)

ويشير مفهوم الكفايات التدريسية إلى مجموعة المعلومات والخبرات والمهارات التي ينبغي أن تتوافر لدى المعلم ليكون من خلالها قادرا على معالجة النواحي التربوية والتدريسية بما يضمن تحقيق الأهداف التعليمية المختلفة . ويهتم الاتجاه القائم على الكفايات إلى جانب المعارف بحصيلة تربوية متعددة الأبعاد تشمل القيم، المثل، الاتجاهات، الميول إلى جانب المهارات الخاصة بالتدريس كمهارة التخطيط والإعداد ومهارة التنفيذ ومهارة إدارة الفصل والعلاقات الإنسانية ومهارة التقويم وغير ذلك من المهارات التي يحتاج إليها المعلم ليؤدي أدواره (السيد، 2013، ص 85)

ونظرا لهذا نطرح الإشكالية التالية:

ماهي أهمية التكوين أثناء الخدمة لاكساب معلم التعليم الابتدائي الكفايات اللازمة في ظل متطلبات الإصلاحات التربوية؟

وهذا ما يجعلنا نطرح من مجموعة من التساؤلات هي كالتالي :

- إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية فيما يخص التخطيط للدروس؟

_ إلى أي مدى يساهم التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس لدى معلمي المرحلة الابتدائية فيما يخص التنفيذ؟

الفرضيات :

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى معلمي المرحلة الابتدائية فيما يخص التخطيط للدروس

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى معلمي المرحلة الابتدائية فيما يخص التنفيذ

أهداف الدراسة :

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مدى رضا أفراد العينة عن مجالات التكوين المنظمة من طرف الوزارة.

- التعرف على مدى كفاية محتوى برامج التكوين في تحسين الداء التدريسي للمعلم

- التعرف على أنواع التكوين ومدى خصوصيتها وتلائمها مع أفراد الدراسة

- معرفة مدى أهمية التكوين في توظيف الإصلاحات الجديدة

أهمية الدراسة :

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية تكوين المعلم وتدريبه في ضوء ما يشهده العالم من تطور متزايد ومتنامي في الاتجاهات العلمية، جاءت هذه الدراسة لتهتم بما يلي:

- التعرف على واقع التكوين المنظم لفائدة المعلم والنقائص الموجودة فيه من أجل تحسينه
- تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون التربويون والقائمين على بناء البرنامج لتطوير برامج تكوين المعلم والموظف وتدريبه تحقيقاً لمعايير الجودة
- جمع آراء المعلمين والموظفين حول احتياجاتهم التكوينية والتدريبية وتحليلها والكشف عن أوجه القصور والمعالج يعتبر إسهاماً إيجابياً في مجال التربية والتعليم.

المفاهيم الإجرائية:

1. التكوين:

التكوين يعني ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة وأثناء التدريس والتي تنمي قدرات المتعلم و تحسن مهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم مع التطور المتعدد للمجتمع، وتبدأ هذه العمليات في مؤسسة قبل الخدمة وتستمر أثناءها إذ أنّ المعلم لا يكتسب خلال الفترة إعدادة سوى الأسس التي تساعد على البدء في ممارسة المهنة وهو بحاجة ماسة لمواصلة تنمية ذاته في جميع الجوانب لكي يصبح في حالة ركود ذهني له أثره على أدائه التربوي وقيامه بما تتطلبه مهنته ليست هناك مهنة يكون الاستمرار في النمو فيها بالغ الأهمية كمهنة التدريس إذ أنّ كفاءة التدريس تتطلب جهوداً خاصة ومواصلة . (الجقندي، 2008، ص 355)

2. تعريف المدرسة الابتدائية :

يعرف تركي رابح التعليم الابتدائي "بأنه أول فرصة تتيح للطفل تربية نظامية يتولاها مربون مختصون في فهم التربوي- معلمون داخل المدرسة التي تتميز بمنهج تربوي واضح الأهداف محدد الخطط له أدواته وسائله الخاصة فهو مرحلة هامة من التعليم تقوم الدولة بالإشراف على مؤسساته وترعاه من التعليم تقوم الدولة بالإشراف على مؤسساته وترعاها مادياً ومعنوياً كي تكون قد وضعت اللبنة الأساسية في تكوين الأفراد تكويناً يساير الأهداف والخيارات العليا للمجتمع". (لبنى، 2008، ص 21)

كما تعرف عند علماء التربية بأنها إحدى الوسائط الحيوية للتربية المنظمة والمقصودة للأجيال الجديدة .

وعرفها علماء الاجتماع الوظيفيين "بأنها بناء اجتماعي لتحقيق وظيفة اجتماعية تتمثل في التنشئة الاجتماعية يعمل متسانداً أو متفاعلاً مع بناءات اجتماعية أخرى في تكامل توازني لاستقرار المجتمع وبقاءه" ويصفها الآخرون "بأنها ظاهرة اجتماعية تستهدف تواصل المعرفة الاجتماعية تبعث تلقائياً من العقل الجمعي للمجتمع. (السيد، 2013، ص 12)

3. تعريف المعلم :

يعرفه إسحاق محمد" بأنه أهم مصدر توثيق العلاقة التفاعلية بينه وبين التلاميذ فأحساسه بهم يثري حياة كل منهم فالمعلم لديه القدرة الكبيرة على كشف نقاط القوة والضعف عند التلاميذ مما يساعد على التعامل معه بطريقة مثمرة قائمة على فهم السلوك التلميذ والوقوف على أسباب تصرفه ."

أما علي الخضر فعرفه" بأنه المسؤول الأول على تحقيق الأهداف التربوية للأمة وتربيته للأجيال ومن خلال التأثير المنظم والمستمر في سلوك المتعلمين كي يكتسبوا من العادات الفكرية والعاطفية والاجتماعية والشخصية ما يساعدهم على التوافق مع أنفسهم وعلى التكيف السليم مع مجتمعهم وعلى النهوض به والتقدم به .

في حين نجد صفاء عبد العزيز وسلامة عبد العظيم يعرفان المعلم بأنه" هو الذي يستطيع استخدام استراتيجيات فعالة للتعليم وإدارة الصف وتحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب وتصميم الأنشطة التعليمية المناسبة والتقييم الذاتي كما يتسم بالتمكن من المادة العلمية وفهم طبيعتها وطرق البحث فيها"

أما في التشريع المدرسي الجزائري فيعرفه" بأنه موظف يقوم بتعليم الأطفال وتربيتهم وتكوينهم فكريا وأخلاقيا وبدنيا ومدنيا". (قايلي، 2015، ص 162)

4. الإصلاحات التربوية :

هو جملة التغييرات التي يتم إدخالها على نظام ما، بهدف جعله قادرا على الاستجابة لمتطلبات المجتمع جزئيا أو كليا. إن الإصلاح التربوي هو مشروع لتغيير وتطوير النظام التربوي في إطار عملية الابتكار... ويتم مشروع الإصلاح باستثمار المحيط، وأخذ معطياته بعين الاعتبار، وتديريها بطريقة رشيدة... أما نتائج الإصلاح، فإنها تتحدد بالمردود الذي يحققه. (الشرعي، 2009، ص 62)

الجانب النظري :

1- التكوين:

يعتبر التكوين أحد الركائز الأساسية في تنمية الموارد البشرية، وتأهيلها للقيام بجميع المهام والأعمال الموكلة للعاملين في كافة المنشآت والمنظمات لا عامة ولا خاصة على حد سواء، فهو يؤدي إلى اكتساب المهارات المختلفة وتنمية قدرات العاملين وصقل مواهبهم، كما يعمل على زيادة تنمية أفكارهم وتكوين ثقافات واعية؛ ولقد أصبح الاهتمام بإعداد المعلم والموظف وتكوينهم يحتل مكانة كبيرة في جميع دول العالم؛ لأنه يعتبر من أهم مقومات النجاح؛ كونه يسهم إسهاما فاعلا وأساسيا في تحقيق أهداف العملية التعليمية والمهنية.

أما من حيث تحديد مفهوم علمية التكوين فقد تم تعريفها على أنها " المبادرة الأساسية التي ترتكز عليها علمية تنفيذ التدريس، مثل مناحي العملية ومهارات التدريس وزمن التعليم الأكاديمي والنظام الاجتماعي الصفّي والمدرسي ومبادئ التفاعل في المجال المهني

فهي عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً، ويتم في الوظائف التي يمكن تحديد مكوناتها وأنشطتها كون الأفراد من الإلمام والوعي بالقواعد بشكل دقيق أي الوظائف التنفيذية، وهي والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم، وبالتالي فهو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج (الشرقي، 2005، ص 75)

كما يعرفه "ميلارت" على أنه مجموعة الإجراءات التي تمكن الفرد من أداء نشاط معين وذلك بممارسة مختلف الطرائق والتقنيات التي تتيح إقامة تواصل تربوي مع مجاعة القسم ودراسة المواد الدراسية (محمد، حسن، دس، ص 75)

2- أهداف التكوين:

إن التكوين أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية والمتمثل في المعلم، وهو العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها، ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، لذلك نحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، ويستفيد من كل جديد سواء كان ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين أثناء الخدمة، ومن أهداف التكوين أثناء الخدمة ما يأتي: (الشرعي، 2009، ص 29)

- الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.
- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد.
- تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.
- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.
- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية
- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة الرئيسيون)، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي.(إبراهيم، الشرقي، 2005، ص 85)
- إتاحة الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.

- مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.
 - تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم.
 - تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية.
 - تحسين مهارات المعلمين أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً. (يوسف، 1998، ص 98)
- 3- أهمية التكوين:

تكمن أهمية التدريب في العملية التعليمية التعلمية من أجل إيجاد جيل من الطلبة يستطيع مواجهة التغيرات الثقافية والعلمية مزودة بالقيم والأخلاق ومن خلال معلم قادر على ذلك ويملك المعارف والمهارات المطلوبة ولذلك فإن تدريب المعلمين ينطوي على أهمية خاصة وهناك العديد من الفوائد للتدريب نذكر منها:

- النهوض بالعملية التعليمية التعلمية من حيث الكم والنوع فالمعلم الذي يملك مهارات عالية وكبيرة له القدرة على التأثير في الآخرين مما يمكنه من الارتقاء بأداء الطلبة.
 - تقليل العنف ضد الطلبة من قبل المعلمين وما ينشأ عنه من حوادث واصابات وأزمات نفسية تؤدي إلى تسرب الطالب.
 - المعلم المدرب بطريقة جيدة يتقن عمله وال يحتاج إلى الكثير من الزيارات من قبل المشرف أو مدير المدرسة في حين المعلم أن الجديد بحاجة إلى زيارات إشرافية متتابعة من أجل مساعدته على الأداء بطريقة أفضل.
 - إن المعلم المدرب جيداً يستطيع القيام بالعديد من الأدوار في المدرسة فهو المساعد والمعين لمدير المدرسة ويساهم إلى حد كبير في نجاح العمل الإداري والفني في المدرسة ولا يشكل عبئاً على إدارة المدرسة.
 - رفع الروح المعنوية للمعلم حيث يؤدي ذلك إلى رفع كفاءة المعلم مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية لأنه سيحقق من خلاله ذاته ويشعر بالرضا ويحوز الاحترام والتقدير من قبل طالبه ومسئوليه كما ستكون له فرصة في الارتقاء في السلم الوظيفي. فالمعلم الكفاء الماهر يقبل عليه كثير من الطلبة ليدرسوا عنده بعض دروس التقوية مقابل أجر إضافي. (أبو عطوان، 2008، ص 14)
- 4- أنواع التكوين:

تتم عملية التكوين في مراحل ثلاث متلاحقة، ومتكاملة وهي كالآتي:

-التكوين الأولي: يتم هذا التكوين في المعاهد التكنولوجية للتربية، ومراكز التكوين، وفي الجامعات أيضاً، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف، وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة، وتدوم مدة التكوين الأولي بالنسبة لمعلمي المدرسة الأساسية الطور الأول والثاني سنتين بصفة عامة، حيث تتلقى خلالها

الطلبة تكويناً معرفياً، ومهنياً، وأن يركز على الجانب المعرفي في السنة الأولى من التكوين، بينما يعنى بالجانب المهني، والتطبيقي خلال السنة الثانية مدعمة بتدريب ميداني إن التكوين الأولي هو ضروري جدا حيث يزود الطالب المتربص قبل مزاولة وظيفته بمهارات متخصصة، ومواد مهنية، وتدريبات ميدانية (الجرجراوي، 2004، ص 96)

- التكون المتواصل: يعتبر التكوين المتواصل امتداداً للتكوين الأولي، وهو مرحلة ضرورية، وهامة من مراحل تكوين المعلم، ومتممة للمرحلة الأولى لذا سميت بالتكوين المتواصل، ويدوم هذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالتثبيت ومدته سنة واحدة، وقد يستمر أكثر من ذلك إذا لم ينجح المعلم أو الأستاذ في امتحان الترسيم، وقد شرع في تطبيق هذا النوع من التكوين ابتداء من السنة الدراسية 1974/1975 (طرطاوي، 2013، ص 95)

- التكوين أثناء الخدمة: إن التكوين أثناء الخدمة يجب النظر إليه على أساس أنه عملية ملازمة للمربين والتطورات والمستجدات الحاصلة في المجالين المعرفي والمهني وعليه فهو عملية بحث وتطوير يشمل المجالين المعرفي والمهني انطلاقاً من التحكم في تعليمية التعلم ومنهجيات التبليغ والتواصل والاتصال وبالتالي فهو تفكير دائم وبناء متواصل لإعداد المخططات التكوينية وتنفيذها والتكوين أثناء الخدمة حسب ضابط فرنسي، بصفة عامة بأنه: "مجموعة من قواعد السلوك التعليمي والإرشادي المستمر طيلة الحياة المهنية الهادفة إلى صياغة وتكييف التكوين لتسهيل إحداث التغييرات الضرورية في الإنسان". من خلال هذا التعريف نستنتج أن التكوين أثناء الخدمة ضروري للحياة المهنية لكل فرد نظراً للتغيرات التي تحدث في حياة الإنسان. أما في المجال التعليمي يعرف عبد القادر يوسف التكوين أثناء الخدمة على أنه: "كل نشاط تعليمي ينظم، ويقصد به زيادة كفاءة رجال التعليم أثناء عملهم أي بعد تخرجهم وانشغالهم بالمهنة (السعيد، 2012، ص 45)

يعين بأن التكوين أثناء الخدمة في المجال التعليمي والتربوي يهدف إلى زيادة كفاءة رجال التعليم وتزويدهم بكل ما هو جديد والذي يخدمهم في مجال عملهم

ويشير توفيق حداد وآخرون أنه "تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد". وهويتهم عن طريق المنتقيات، والندوات، والتربصات، وغيرها، ويهدف التكوين أثناء الخدمة إلى ما يلي:

- * تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
- * تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربوياً للذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
- * تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين
- * تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم
- * تحضير المدرس للتغييرات المستجدة، والإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أوتدخل على النظام التربوي (السعيد، 2012، ص 46)

التكوين عن بعد: هو التكوين الإلكتروني e-Learning وهو نوع من التدريب عبر الإنترنت وعن بعد يستخدم التكنولوجيات الرقمية الجديدة، يتيح للمتكونين إمكانية التدريب متى يرغبون، والوصول إلى

مضامين تكوينية متى شاءوا على مدار ساعات اليوم، ومن أي مكان شاءوا، وبالوتيرة التي تناسبهم لتختتم تلك الحصص بتكوين مباشر عن بعد عبر الأنترنت بتطبيقات متنوعة. نستعمل هنا مصطلح التكوين عن بعد والتكوين الإلكتروني للدلالة على نفس المعنى. (حسن، د س، ص 76)

5. التكوين في الجزائر:

إن الهدف الأسمى الذي كانت وزارة التربية تريد الوصول إليه أو إلى تحقيقه توفير الإطار البشري وتكوين الأساتذة الذين لا يتوفرون على مستويات ومهارات كافية وعليه تولت الوزارة تكوينهم عن طريق إنشاء مراكز ثقافية ومهنية وظيفتها تكوين المتمرنين عن طريق الدروس المسائية ولكن بالرغم من ذلك بقيت الإجراءات لا تفي بالغرض وبقيت الحاجة إلى الأساتذة متزايدة كما ونوعا، وقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 70-155 الصادر بتاريخ 01\08\1970 ليفتح الباب أمام إنشاء وتأسيس المعاهد التكنولوجية للتكوين وذلك في جميع أنحاء الوطن. (مهمل، 2019، ص 25)

لقد تم فتح أول دار للمعلمين عام 1938 في حي بارد وبالعاصمة ثم انتقلت إلى بوزريعة كانت الوحيدة على المستوى الإفريقي، وتم إنشاؤها من طرف السلطات الاستعمارية حيث كانت تدرس فيها برامجها التعليمية وفقا لما كان معمول به في فرنسا أثناء الحرب العالمية الثانية .

● بعد الاستقلال 1962 : بادرت الوزارة إلى إنشاء إطار مستحدث في التكوين وهو سلك المستشارين التربويين مع إنشاء المراكز الثقافية والمهنية في 16\10\1964 وتمثلت أهم وظائفها في تكوين المتمرنين وذلك من خلال إعطائهم دروس مسائية وبالمراسلة في ورشات صيفية لتؤهلهم إلى مستويات التعليم مثل درجة مساعد أو مدرس .

● في فترة 1962-1967 : انشأت الجزائر مؤسستين تكوينيتين تكملة للعدد القليل من المؤسسات التكوينية وهما:

✓ المركز الوطني لتكوين المفتشين لمعلمي الابتدائي والمتوسط وإدارة دور المعلمين بالعاصمة .

✓ المدرسة الوطنية للتعليم التقني بالحراش وكانت مدة تكوينهم تستغرق سنتين :

➤ سنة أولى كانت خاصة بالثقافة العامة .

➤ سنة ثانية خاصة بالثقافة التربوية والتدريب الميداني في المدارس والمعاهد بعدها يتم إجراء امتحان نظري وآخر ميداني ثم يحصل المعلم بعد النجاح على شهادة يطلق عليها اسم شهادة الكفاءة للتفتيش وإدارة دور المعلمين. (مهمل، 2019، ص 26)

● في فترة 1970-1980: سميت بمرحلة إقامة جهاز التكوين حيث سطر المخطط الرباعي الأول للجهاز الوطني لتكوين الأساتذة أهدافا جديدة نظرا لتزايد التعليم الابتدائي الذي أصبح يصل إلى السنة السادسة وفي هذا السياق وبالرجوع إلى نص المخطط الرباعي وبالضبط صفحة 123 من تقريره العام في غضون فترة المخطط سيدفعنا احترام الأهداف الكمية المسطرة في مجال التربية إلى

اللجوء إلى تكوين موظفي التعليم الجدد على جناح السرعة الذين تم توظيفهم دون شهادة علمية بل على أساس تقدير عام للمعارف .

● في فترة 1980-1990: سميت بمرحلة المدرسة الأساسية للجميع حيث تنجم عن تطبيق المدرسة الأساسية زيادة في الحاجة إلى سلك الأساتذة الطور الثالث حيث تضاعف عددهم بحوالي 200 أما بالنسبة للطورين الأول والثاني فقد استفاد 52 من الأساتذة الجدد من دورات تكوينية خلال هذه الفترة ورغم ذلك بقيت جوانب الكمية تطبع تلك الفترة رغم إجراءات التحسين التي تم اتخاذها حينئذ الفصل الثالث تكوين المعلمين في ضوء الإصلاح الأخير للمنظومة التربوية كتقليل عمليات تكوين المساعدين كمرحلة أولى ثم إلغاؤه تماما وتمديد فترة تكوين الأساتذة التعليم الأساسي بعد تصيب المدرسة الأساسية.

● في فترة 1990-1997: سميت بمرحلة إعادة النظر أهم ما ميز هذه الفترة تراجع العرض في مجال التكوين الذي جاء نتيجة لتلبية حاجيات القطاع بالنسبة للمؤسسات المسلمة وانعكاسه على سير المعاهد التكنولوجية للتربية والهياكل الجهوية الأخرى للتكوين.

➤ في فترة ما بعد 1997: في سنوات الأخيرة أولت الدولة اهتماما كبيرا لقضية تكوين المكونين فقد قامت عن طريق الوزارة التربية الوطنية بإعداد ملف خاص بذلك سنة 1997 اتخذت من خلاله جملة من الإجراءات العملية بعد التشخيص والتحليل دخلت حيز الدراسة التنفيذ بداية من الموسم الدراسي 1998-1999، وفي سنة 1999 تم إصدار برامج تكوين جديدة لمختلف الأسلاك التعليمية ضمنها محتويات جديدة أعقبها بتريص وملتقيات ونصبت أجهزة للتكوين ورصدت أموالا معتبرة لذلك منها الجهاز المؤقت والجهاز الدائم وغيرها . (مهمل، 2019، ص 30)

● في فترة 2003: سميت بإستراتيجية التعليم بالكفاءات دخل الإصلاح على المنظومة التربوية وفي ضوء إستراتيجية التعليم بالكفاءات فالعناية التكوينية ما تزال في طور الإنجاز ورغم العمليات التحسيسية فان المؤشرات الأولى توجي بنقصان الفعالية والإقبال الجدي عليها ومن الأسباب التي أدت إلى ذلك :

✓ نقص التكوين القاعدي المناسب لاستيعاب مضامين برامج التكوين الجديدة وخاصة في المواد العلمية بالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي وارتفاع مستواها وتجدد مفاهيمها ومصطلحاتها بالنسبة للآخرين.

✓ السن حيث تقدم سن الأغلبية بطرح صعوبة الفهم وتطبيق محتويات التكوين المقترحة في العمليات المبرمجة والغير المبرمجة (الذاتية) وكذا التكييف مع المستجدات العلمية منها والبيداغوجية بالإضافة إلى تفكير أكثرهم في التقاعد أكثر من تفكيرهم في التكوين.

➤ ذهنية التقليد المتأصلة حيث من الصعوبة تعديل سلوك العمل المكتسب منذ سنين والمتجذر في أخلاقيات الممارسة اليومية للأغلبية وتطوير إلى درجة الخلق والإبداع. (مهمل، 2019، ص 31)

6. العوامل المؤثرة في مستوى تكوين وإعداد المعلمين :

- مستوى ونوعية مؤسسات الإعداد وإمكانياتها ومستوى معلمها .
- مدى الارتباط بين برامج إعداد المعلمين وبين الفلسفة وأهداف منهاج التعليم العام بشكل عام وبين مرحلة التعليمية التي سيعمل بها المعلم بشكل خاص .
- مدى وضوح وظائف وأدوار المعلم ووضوح أهداف الإعداد في ضوءها .
- نوعية المعلمين وخصائص الشخصية والأكاديمية التي يتمتعون بها.
- عمر المعلم عند بدء برنامج الإعداد والانتهاؤ منه.
- عدد أيام الدراسة في السنة الدراسية وعدد الساعات المخصصة في اليوم.
- مدى تمهين التعليم في المؤسسات الأعداد وجعله وظيفيا وذلك بالتخفيف من المادة النظرية وتنمية قدرات المعلم على التعلم الذاتي والتركيز على المحتوى المعرفي والمهارات العلمية التي تؤدي إلى رفع مستوى أداء المعلمين.
- مدى الاهتمام بالتربية العلمية لأنها عنصر هام في إعداد المعلمين من حيث المدة المخصصة لها وتنظيمها والعناية باختيار المشرفين عليها. (قايلي، 2007، ص 99)

7. الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى : دراسة محمد الصغير خنيجر: التكوين المستمر من منظور التعليم الأساسي 2012. الهدف من الدراسة: محاولة توضيح العلاقة بين التعليم الأساسي والتكوين المستمر، مادام ذلك سيوضح أهم مظاهر الخلل في بعدين أساسيين هما:

- بعد المنظومة التربوية.

- بعد البنية البشرية.

قام الباحث بدراسة تحليلية تكمن مشكلتها في: الإلمام بالنتائج الراهنة التي حققها التعليم الأساسي بعد مسيرة نصف ربع قرن هل نجح أم فشل؟ ما هي مواطن الضعف التي حالت دون تحقيق النتائج المرجوة؟ هل كان التكوين عموما والمستمر خصوصا للمعلمين حاضرا؟ ثم يبني الباحث أن التعليم الأساسي أفرز مجموعة من الإخلالات منها: ارتفاع نسب التسرب المدرسي، الفشل الذريع في تعميم التعليم، تدين المستوى التعليمي للمتعلمين . وأنه يجب الإحاطة الشاملة بطبيعة التدريس، وما هو مطلوب من المعلم من تدريس، تنشيط، تقوي، مراقبة، توجيه... الأمر الذي يجعل تكوينه باستمرار أمرا مهما لأجل إكسابه كفاءة متجددة تمكنه من تلبية مقتضيات مهنته، ومسايرة المستجدات، بل وتجعله إطارا محركا وفضاءا يستجيب لأهم الشروط التي تسهم في إيجاد كافة الأدوات والميكانيزمات التي تتيح له القدرة على تفعيل المدرسة الأساسية وتحقيق الكفايات التربوية والثقافية والاجتماعية . أهم النتائج والتوصيات : خلص الباحث إلى أن الحاجة أصبحت ملحة لرؤية النسق التربوي بشكل فاعل قصد تكييفه مع المتطلبات الجديدة مع إطلالة القرن الواحد والعشرين حتى تمتد الجسور بين

الواقع المعيش والانفتاح على المحيط واستقبال عناصره وأنهى الباحث دراسته بمجموعة من التوصيات ترمي إلى تحسين وضع المعلم والمتعلم على حد السواء

دراسة "حسن محمود محماد وشحدة سعيد الهباني" (2011): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إتجاهات المعلمين الحكوميين نحو الدورات التدريبية المقدمة لهم أثناء الخدمة من وزارة للمحاور التربوية والتعليم بمحافظات غزة، وفقا التالية: (محتوى البرامج التدريبية - تدريبي البرامج - البيئة التدريبية - وقت تنفيذ البرامج التدريبية)، ومعرفة أثر المتغيرات التالية (الجنس - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك قام الباحثان ببناء إستبانة لهذا الغرض إشملت على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة). - توجد فروق الخدمة للمتغيرات التالية: (الجنس تبعا ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المرحلة التعليمية لصالح الأساسية فقط في المجال الثالث وهو البيئة التدريبية، أما بقية المجالات والمجموع الكلي للمجالات فلا توجد فروق في إتجاهات المعلمين نحو الدورات التدريبية أثناء الخدمة.

دراسة "صباح ساعد" (2013): هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي لعبه التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهارات التدريس وفق المقاربة بالكفاءات في مجال كل من التخطيط للدرس، التنفيذ، والتقييم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والعينة العشوائية البسيطة، وأداة الإستبيان حيث قسم على ثلاث محاور (مجال التخطيط للدرس، مجال تنفيذ الدراسة، مجال التقييم) وخلصت الدراسة على النتائج التالية:

- التكوين أثناء الخدمة يساهم بدرجة متوسطة في تحسين مهارات أساتذة التعليم المتوسط في مجال التخطيط للدرس، وفق المقاربة بالكفاءات، في حين يرون أنه لم يساهم إلا بدرجة قليلة في مجال تنفيذ الدرس وكذلك في مجال التقييم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (01.0) بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهاراتهم في مجال (التخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، التقييم)، وفق المقاربة بالكفاءات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (01.0)، بين وجهات نظر أساتذة التعليم المتوسط حول مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تحسين مهاراتهم في مجال (التخطيط للدرس، تنفيذ الدرس، التقييم)، وفق المقاربة بالكفاءات تبعا لمتغير الجنس

إجراءات البحث الميدانية:

أولاً: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة:

■ منهج الدراسة: ويقصد به الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. (بوحوش و الذنبيات، 1999، صفحة 99)

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتفعيلها تمّ استخدام المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في واقعها، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها، وتعبيرها كمياً بوصفها رقمياً بما يوضح حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر ووصف الواقع فحسب، بل يتعداه إلى الوصول لاستنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات وآخرون، 1997، صفحة 187)

■ أدوات جمع البيانات :

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في البحث، والوقت المسموح به، والإمكانيات المادية المتاحة، ركزنا على الأداة الأكثر ملاءمة لتفعيل أهداف هذه الدراسة وهي (الاستبيان)

✓ ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

نظراً لصعوبة إجراء الدراسة الميدانية ونظراً للظروف السائدة في البلاد من جائحة الكورونا والحجر الصحي، وبعد استشارة الأستاذ المشرف، قمنا بإجراء الدراسة مع بعض أساتذة التعليم المتوسط في قسنطينة، ووفقاً لهذا الأسلوب.

ثالثاً: حدود الدراسة :

الإطار المكاني: تمّ إجراء الدراسة على مجموعة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة قسنطينة

الإطار الزمني: تمّ إجراء الدراسة نهاية جوان إلى غاية 08 فيفري 2022

الإطار البشري: تمّ إجراء الدراسة على 80 .

رابعاً. خصائص العينة .

البيانات الشخصية

الجدول 01:

النسبة	التكرار	الجنس
%65	52	ذكر
%35	28	أنثى
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أن نسبة الذكور أكبر من الإناث وقدرت ب 65 % وتلها الإناث

بنسبة 35 % ولعل ذلك راجع إلى عدد أفراد العينة المتكونين المتواجدين داخل مراكز التكوين

الجدول 02:

النسبة	التكرار	الخبرة
%42.5	34	من 3 إلى 5 سنوات
%45	36	من 5 إلى 10 سنوات
%12.5	10	من 10 إلى 15 سنة
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 أن الفئة الأعلى نسبة هي من 5 سنوات إلى 10 سنوات وقدرت ب 45% وتليها من 3 سنوات إلى 5 سنوات بنسبة قدرت ب 42.5% وأخيرا فئة من 10 إلى 15 سنة وقدرت ب 12.5% ولعل ذلك راجع كون أغلبية المتكويين في هذه المراكز يتلقون تكوين أثناء الخدمة وذلك من أجل تلقي أهداف تدريسية متوازنة وكذا توظيف الميدان النظري في المجال التطبيقي

الجدول 03 :

النسبة	التكرار	نوع التكوين
%32.5	26	التكوين المهني
%67.5	54	التكوين التربوي
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 أن نوع التكوين للمتكويين لكل مجال تخصصه فهناك مجال التربوي الذي كان الأعلى نسبة وقدرت ب 67.5% والتكوين المهني وقدرت نسبته ب 32.5% ولعل ذلك راجع إلى أن أغلبية المتكويين كانوا من المجال التربوي وذلك لحاجة المنظومة التربوية لتكييف البرامج التربوية وإيصال الأهداف التدريسية للتلاميذ

البيانات الموضوعية:

الجدول 04 :

النسبة	التكرار	يتم اختيار البرامج بشكل يتواءم مع التغيرات التي تطرأ على المنظومة
%57.5	49	نعم
%42.5	34	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 بأنه يتم اختيار البرامج بشكل يتواءم مع التغيرات التي تطرأ على المنظومة فقدرت الإجابة بنعم ب 57.5% وتليها لا بنسبة 42.5% ولعل ذلك راجع إلى الإصلاحات التي طرأت على المجال التربوي والمجال المهني على حد سواء مما ساعد على التواءم مع هذه الإصلاحات

الجدول 05:

النسبة	التكرار	الرضا عن البرامج التكوينية التي تحصلت عليها
%18.75	15	نعم
%81.25	65	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 أن هناك عدم رضا عن البرامج التكوينية التي تحصل عليها أفراد العينة فكانت الإجابة الأعلى نسبة لا وقدرت ب 81.25 وتليها نعم بنسبة 18.75 ولعل ذلك راجع إلى عدم توفر الحصص الكافية والكفايات اللازمة لمثل هذه التكوينات مما ولد استياء لدى العينة

الجدول 06:

النسبة	التكرار	نوع التكوين المتحصل عليه
%36.25	29	التكوين الأولي
%47.5	38	التكوين أثناء الخدمة
%16.25	13	التكوين عن بعد
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 أن نوع التكوين المتحصل عليه لدى أفراد العينة الأعلى نسبة هو التكوين أثناء الخدمة وقدرت نسبته ب 47.5 وتليها التكوين الأولي بنسبة 36.25 وأخيرا التكوين عن بعد بنسبة 16.25 ولعل ذلك راجع إلى أن أغلبية أفراد العينة اخذوا التكوين في فترة العمل سواء كان تكوينا مهنيا أو تربويا مما ساعدهم في توظيف البعض من خبراتهم في مجال تكوينهم والخوض في الميدان بدل النظري

الجدول 07:

النسبة	التكرار	يساعد التكوين المستمر على تنوع أساليب التدريس وفق الأهداف التربوية التعليمية
%61.25	49	نعم
%38.75	31	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 يساعد التكوين المستمر على تنوع أساليب التدريس وفق الأهداف التربوية التعليمية وكذا المهنية على حد سواء فكانت الإجابة الأعلى نسبة هي نعم وقدرت ب 61.25 وتليها لا بنسبة 38.75 ولعل ذلك راجع إلى كون التكوين وعلى الرغم من قلة البرامج التكوينية وعدم رضا المتكويين عليه إلا أنه ساعد في تنوع أساليب التدريس حتى وإن كان بنسبة قليلة

الجدول 08:

النسبة	التكرار	ساعدك نوع التكوين على الربط بين النظري والتطبيقي
%71.25	57	نعم
%28.75	23	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 الذي مثل نسبة نوع التكوين على الربط بين النظري والتطبيقي فكانت الإجابة الأعلى نسبة هي نعم وقدرت ب 71.25 وتليها لا بنسبة 28.75 ولعل ذلك راجع إلى كون التكوين المتحصل عليه تطبيقي أكثر مما هو نظري مما ساعد على الربط الجيد بين المكتسبات النظرية والمجال الميداني

الجدول 09:

النسبة	التكرار	يراعي المشرفون على التكوين اختيار أماكن تكوينية مناسبة
86.25%	69	نعم
13.75%	11	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 أن المشرفون يراعون اختيار الأماكن التكوينية المناسبة للتكوين فكانت الإجابة الأعلى نسبة هي نعم وقدرت ب 86.25 وتليها لا بنسبة 13.75 ولعل ذلك راجع إلى القدرة على احتواء المتكويين وكذا إعطاء أكبر قدر ممكن حول الكفاءات التدريسية والمهنية مما يساعد في التكوين الجيد لأفراد العينة

الجدول 10:

النسبة	التكرار	ترغب في المزيد من الدورات التكوينية
87.5%	70	نعم
12.5%	10	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 10 أن أغلبية أفراد العينة ترغب في المزيد من الدورات التكوينية فكانت الإجابة الأعلى نسبة بنعم وقدرت ب 87.5 وتليها لا بنسبة 12.5 ولعل ذلك راجع إلى أن المتكويين يرغبون في تلقي أكبر عدد ممكن من الكفاءات من أجل إعطاء ما يجب في المجال التربوي والمهني نتائج الدراسة:

توصلنا من خلال فحص فرضيات البحث حول معرفة مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في تنمية كفايات التدريس من تخطيط، وتنفيذ، وتقويم، لدى أساتذة التعليم الابتدائي إلى نتائج تفيد بأن التكوين أثناء الخدمة يساهم في تنمية كفايات التدريس بدرجة عالية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

من خلال القراءة والتحليل للإجابات المتعلقة بموضوع التكوين تبين أن هناك مجموعة من المبحوثين لم يتمكنوا من معرفة التكوين وأهم الإصلاحات التي جاءت بها المناهج الجديدة وبالتالي عدم معرفة الجوانب المعرفية والمنهجية التي بها يتم تكوين المعلمين والموظفين بالإضافة إلى عدم التوفيق في معرفة أهم المخططات المعرفية وترجع أسباب هذه النتائج إلى عدم الاطلاع من طرف فئة المبحوثين على الوثائق التربوية المهنية وقراءتها وقراءة واعية وقلّة التكوينات خاصة الذاتي منها وذلك من أجل تحسين وتطوير جوانبه المعرفية والمهنية فنجد نسبة متوسطة استطاعت التوفيق في الإجابات على المواضيع على المواضيع المقترحة وهي فئة المبحوثين الذين تلقوا تكويناً كاملاً في هذا المجال فاعلمهم يمتلكون خبرة مهنية تفوق العشر سنوات جعلتهم يعاصرون مختلف الإصلاحات التي حصلت في القطاع التربوي والقطاع المهني خاصة في جانبها الوظيفي .

- دور كفايات التدريس في معالجة أوجه القصور في البرامج التقليدية.

- تعدد الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المعلم، مما يتطلب قدراً من الكفايات التي يجب أن يلم بها.

- تطور مهنة التعليم ذاتها، فقد تفرعت العلوم واتسعت مجالاتها وترتب على ذلك أن أصبح التعليم مهنة معقدة، تضم كثيرا من العناصر المتشابكة التي تحتاج إلى مهارات عديدة.
- اكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعلم أفضل بأسرع وقت وأقل كلفة، وهذا فرض على المعلم أدوارا جديدة تتطلب قدرات وكفايات تدريسية معينة

خاتمة:

إن أبرز القناعات التي توصلت إليها هذه الدراسة أن تكوين المعلم عملية مستمرة تشمل التكوين قبل الخدمة وفي أثناء الخدمة، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة من أجل الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية.

فتحسين وتطوير أداء المعلم والموظف يتطلب شروطاً أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع. لذلك فإن توفر المواد التعليمية والوسائل والتجهيزات والمباني الملائمة، فضلاً عن التشريعات والتنظيمات الإدارية، وتوفير المناخ الملائم اطلاع المعلم والموظف بدور جديد فعال في تحديث وعصرنة التعليم والقطاع المهني، وممارسة البحوث والاستحداث، هو شرط أساسي لوضع الأمور في نصابها الحقيقي، وتحقيق تقدم اقتصادي وعلمي وتكنولوجي واجتماعي وثقافي أفضل، وكذلك أن تكون برامج التكوين مبنية على الحاجات الفعلية للمعلمين والموظفين من أجل تحسين الأداء والارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية والجانب المهني .

التوصيات:

بعد عرض وتحليل وتفسير البيانات الواردة في الدراسة، وبعد التوصل إلى مجموعة من النتائج، ومن خلال وجود بعض الاختلالات والنقائص التي يعاني منها التكوين أثناء الخدمة في إعداد معلمين قادرين على ممارسة الكفايات التدريسية سواء على مستوى التخطيط للدروس أو تنفيذها وتقييمها حتى يتمكن من تحقيق أهدافه والتمثلة خاصة في إعداد معلمين أكفاء قادرين على ممارسة جميع الكفايات التدريسية فإنه يبدو من الضروري اقتراح جملة من الإجراءات العلمية التي تمكن المسيرين من اتخاذ قراراتهم على أساس معطيات علمية دقيقة نختصرها في النقاط التالية

-إعادة النظر في برامج تكوين المعلمين بصفة عامة وهذا بإدخال مقاييس تهتم بطرائق التدريس وعلم النفس وعلوم التربية وتكنولوجيا التعليم.

- الاهتمام بالإعداد الثقافي للمعلم وذلك بتدريس مواد في التشريع والقانون وكذلك الإعلام الآلي.

- تشجيع المعلمين على استعمال الوسائط المعلوماتية في البحث والتدريس وتوفير الوسائل والتجهيزات الضرورية في المؤسسات التعليمية.

- ضرورة قيام المؤسسات التعليمية بالدور الإعلامي والإرشادي، من أجل تغيير اتجاهات التلاميذ السلبية اتجاه التعليم، وكذلك لمواجهة تدني دافعية التلاميذ نحو الدراسة من خلال اعتماد أساليب وطرق لتلاميذ وإثارة المنافسة والرغبة في تحصيل العلمي لديهم.

- إخضاع خريجي الجامعات الراغبين في ممارسة مهنة التعليم إلى تكوين لمدة سنة في المدارس العليا للأساتذة قبل الالتحاق بالمهنة، يركز أساساً على الأعداد البيداغوجي والثقافي مع إجراء تدريبات ميدانية على التدريس

قائمة المراجع:

- أحلام مرابط، بدون سنة، معوقات التكوين المستمر للكفايات لمعلمي المرحلة الابتدائية، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة الجزائر
- إسماعيل محمد، إسماعيل حسن، الكفايات اللازمة للمعلم في مجال التعلم الإلكتروني، كلية التربية، قطر
- إنشراح ابراهيم محمد المشرقي، 2005، تعليم التفكير الإبداعي لطفل الروضة، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر
- بشير معمري، 2007، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني، منشورات الجبر، الجزائر
- بلقيس غالب الشرعي، 2009، دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 4، عمان، الأردن
- زيد علي الجرجاوي، 2004، فلسفة إعداد المعلم المسلم، مقدم مؤتمر الدعوة الإسلامية ومتغيرات العصر المنعقد بالجامعة الإسلامية، فلسطين
- زليخة طوطاوي مبدوعة، 2013، تكوين المدرس وواقعه المهني - دراسة ميدانية في مؤسسات التعليم الإلزامي، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، العدد الرابع، المدرسة العليا للأساتذة ببوزريعة، الجزائر
- جيدال سعيد، 2012، علاقة مستوى الأداء المهني بأنماط الدافعية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر
- بن سي مسعود لبنى، واقع التقويم في التعليم الابتدائي في ظل المقاربة بالكفاءات، علوم التربية، تخصص تقييم أنماط التكوين، جامعة مونتوري قسنطينة، 2007-2008، .
- فهيم محمد السيد، المدرسة المعاصرة والمجتمع، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2013،
- قايلي خليصة، اتجاهات معلمي الدارس الابتدائية نحو التكوين أثناء الخدمة، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة البويرة، 2014-2015،
- مهمل عماد الدين، دور التكوين أثناء الخدمة في تحسين خدمات التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة بسكرة، 2018-2019
- الجقندي عبد السلام عبد الله، دليل المعلم العصري في التربية وطرق التدريس، دار الكتيبة للنشر والتوزيع، دمشق، 2008، ص 355
- أبو عطوان، مصطفى عبد الجليل مصطفى 2008 معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظة غزة، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- عبد القادر يوسف، تنمية الكفايات التربوية وتدريب المعلمين أثناء الخدمة، دار الكتاب العربي، 1998،
- مصطفى نمر دمس، اعداد و تاهيل المعلم، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن ط1، 2009