



جامعة غليزان
RELIZANE UNIVERSITY

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة غليزان
Université de Relizane

كلية الآداب واللغات
faculty of Letters and Languages
RELIZANE UNIVERSITY

كلية الآداب واللغات

قسم اللغة والأدب العربي

التخصص: لسانيات تطبيقية

العنوان:

التكوين أثناء الخدمة ودوره في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة
العربية في مرحلة التعليم الثانوي.

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ليسانس

إشراف الدكتور:

خالد يعقوب

إعداد الطالبتين:

- بن تومية حسناء
- عبد ربي اكرام

السنة الجامعية:

2024-2023م

1445-1444هـ



﴿وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا
قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا﴾ (٧٤)

[سورة الفرقان، آية: 74]



إِهْدَاء

- إلى من كَلَل العرق جبينه ومن علمي أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر و الإصرار إلى النور
الذي أنار دربي وسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا ، من بذل الغالي والنفيس
و استمدت منه قوتي و اعترازي .

والدي العزيز

- إلى من جعل الجنة تحت أقدامها و سهلت لنا الشدائد بدعائها إلى الإنسانية العظيمة التي
لطالما تمنيت أن تقر عينها لرؤيتنا في يوم كهذا.

أمي العزيزة

- إلى الضلع الثابت وأمانني أيامي إلى ما شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع أرتوي منها
إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرة عيني...

إلى إخواني وأخواتي الغاليين

- لكل من كان عوننا وسنداً في هذا الطريق الأصدقاء الأوفياء ورفقاء البيت لأصحاب
الشدائد والأزمات إلى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة إليكم عائلتي تهديكم هذا
الإنجاز وثمره النجاح التي لا طالما تمنيناها، ها نحن اليوم نكمل أو ثماراته بفضلته سبحانه
وتعالى، الحمد لله على وهبنا إياه والحمد لله شكرا وحبا وامتنانا ، على البدء والختام وآخر
دعواهم.

(الحمد لله رب العالمين)

شكر وتقدير

نؤمن بمقوله لكل بداية نهاية وها نحن نرى رحلتنا الجامعية قد
شارفت على الانتهاء بالفعل، ومن بعد تعب ومشقة لوقت طويل
ها نحن نختم تقرير تخرجنا بكل ما لدينا من همة ونشاط وبداخلنا
كل التقدير والامتنان لكل شخص كان له الفضل في مسيرتنا وقدم
المساعدة ولو باليسر.

- الحمد لله حبا و شكرا وامتنانا، ما كنا لنفعل هذا لولا فضل الله،
على البدء والختام.

- نهدي هذا النجاح إلى كل من سعى معنا لإتمام هذه المسيرة، دمت
لنا سندا لا عمر له نهدي ثواب هذا البعث إلى من تربينا على يديه
ومن علمنا القيم والمبادئ إلا من كان لنا مصدر الدعم والعطاء إلى
والدي العزيز حفظه الله.

- وإلى من أضاءت في ليالي العتمة طريقنا، إلى من أفنت عمرها
في سبيل أن نحقق طموحنا ونخلق في أعالي المراتب، إلى من
سهرت وساندت وكافحت دوما والدتي حفظها الله.

- كما نتوجه بالشكر والامتنان إلى الدكتور (خالد يعقوب) حفظه الله
فقد كان لتوجيهاته ونصائحه دور أساسي في إتمام هذا العمل ، الله
الشكر كله الذي أعاننا لهذه اللحظة .

- فالحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على نبيه الكريم.

الصفحة	محتويات البحث
	الاهداء
	كلمة الشكر
أ	الفهرس
1	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل التمهيدي
4	تمهيد
4	إشكالية الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
6	تحديد المفاهيم
	الفصل الأول: العملية التعليمية
10	تمهيد
10	مفهوم العملية التعليمية
10	أهداف العملية التعليمية
11	مكونات العملية التعليمية
13	مراحل العملية التعليمية
14	تقييم العملية التعليمية
14	معايير تقييم العملية التعليمية
16	خلاصة

18	تمهيد
18	تعريف التكوين أثناء الخدمة
19	أهداف التكوين أثناء الخدمة
21	مبادئ التكوين أثناء الخدمة
22	دواعي التكوين أثناء الخدمة
23	خطوات التخطيط للتكوين أثناء الخدمة
27	أساليب التكوين أثناء الخدمة
30	الإجراءات الخاصة بالتكوين في الجزائر
30	خلاصة
الفصل الثالث : الدراسة الاستطلاعية و الأساسية	
33	تمهيد
33	أولا : الدراسة الاستطلاعية
33	أهداف الدراسة الاستطلاعية
33	خطوات بناء أداة الدراسة
34	عينة الدراسة الاستطلاعية
34	ثانيا : الدراسة الأساسية
34	مكان و مدة التطبيق
34	عينة الدراسة
35	أداة الدراسة
35	مراحل التطبيق و خطواته
36	خلاصة

توصيات	
الخاتمة	
ملخص الدراسة	
	قائمة المصادر والمراجع

المقدمة

تحتل مهنة التعليم مكانة عامة في المجتمع لما لها من أدوار كثيرة في التنمية الاجتماعية والثقافية، حيث يعد المزاوول لهذه المهنة عنصرا هاما في العملية التعليمية والتربوية إذ يلعب المعلم دورا بالغا الأهمية في عملية التعليم والتعلم ومن هنا تتجسد أهمية المعلم في المجتمع. كما تتوقف عليه نجاعة عناصر العملية التعليمية (المتعلم، المناهج، البيئة). لذلك كان لا بد له من الارتقاء بمستواه لأن معادلة ملقى متلقى لم تعد ناجعة في الحقل التربوي، خاصة في ظل التطور المعرفي الذي أفرز عدة متغيرات على غرار ظهور النظريات التربوية الحديثة، والطرائق التدريسية والوسائل التعليمية كذلك الأولويات والأهداف العامة للتربية.

لذا فإن اعتماد المعلم على ذاته في الإلمام بالتغيرات الحديثة سوف يستغرق وقتا، ولهذا استحدثت في القطاع التربوي عملية تعني بتطوير مستوى المعلم وهي ماتعرف بالتكوين أثناء الخدمة الذي يهدف إلى تحسين أداء المعلم من جميع النواحي لذلك الرفع من كفاءته والاطلاع على البرامج التعليمية الحديثة.

ومن هذا المنطلق قمنا بهذه الدراسة التي سنرى من خلالها دور تكوين أساتذة اللغة العربية أثناء مزاوولتهم لمهنتهم في تجويد العملية التعليمية في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة. وذلك من خلال معرفة محتوى التكوين وأهدافه كذلك الوسائل والوسائط البيداغوجية و معرفة إن كان تقويم المكتسبات المعرفية يلعب دور في تجويد العملية التعليمية، و عليه عاجلنا هذا الموضوع بتطرقنا إلى جانبين هما الجانب النظري و الجانب التطبيقي حيث يضم كل جانب مجموعة من الفصول تستهل بتمهيد.

إذ تناولنا في الجانب النظري ثلاثة فصول تتمحور فيما يلي:

فصل تمهيدي حيث اشتمل على إشكالية الدراسة و فرضياتها و أهمية الدراسة و أهدافها ، و تحديد المفاهيم المفتاحية.

أما الفصل الأول تناولنا فيه العملية التعليمية بمفهومها وأهم أهدافها بالإضافة إلى مكونات ومراحل العملية، موضحين أخيرا معايير تقييم العملية التعليمية.

في حين أن الفصل الثاني تطرقنا فيه إلى موضوع التكوين أثناء الخدمة من حيث المفاهيم مع ضبط أهدافه ومبادئه و التطرق إلى دواعي التكوين و خطوات التخطيط للتكوين بالإضافة إلى الأساليب والإجراءات الخاصة بالتكوين.

بينما الجانب التطبيقي:

ضم الدراسة الاستطلاعية والأساسية مبرزة فيه مجريات الدراسة الاستطلاعية والأدوات المستخدمة فيها للتأكد من صدق وثبات الأداة التي سوف توظف في الدراسة الأساسية حيث بينا فيها المنهج المستخدم وعينة الدراسة وحجمها ومكان وزمان تطبيقه.

الفصل التمهيدي

1.1. اشكالية الدراسة.

2.1. الفرضيات الدراسة.

3.1. أهداف الدراسة.

4.1. أهمية البحث.

5.1. تحديد المفاهيم .

تمهيد :

سنستطرق في هذا الفصل إلى عرض تفصيلي لإشكالياتنا و التساؤلات التي دارت حول موضوع الدراسة والفرضيات التي جاءت كإجابات مؤقتة و كذا الأهمية و الأهداف المتوخاة، كما سنحاول أن نوضح المفاهيم الإجرائية للدراسة، حول موضوع التكوين أثناء الخدمة بطريقة تفسر جوهر إشكالياتنا سواء كانت جزائرية أو عربية أو أجنبية .

1. إشكالية الدراسة :

التعليم رسالة أكثر من كونه وظيفة و القائم عليه هو بمثابة القدوة الحسنة قولاً و عملاً، إذ يحتل الأستاذ (المعلم) مكانة هامة في نظام التعليم و يعد عنصراً فاعلاً و مؤثراً في تحقيق الأهداف التربوية و حجر الزاوية في إصلاح أو تطوير تربوي¹. لذا يجب أن يكون فاعلاً في العملية التعليمية و مستعداً للتعامل مع المتطلبات التربوية الحديثة إيماناً منه برسالته و دوره في تحقيق أهداف التربية الشاملة .

فالمعلم الجيد أن يكون فاعلاً هو الفرد الكفء القادر على ممارسة عمله التربوي على الوجه الأكمل وهذا ما تؤكد دراسة العيد أوزنجة (1987)، و دراسة حبيب تيلوين (2003)، و أيضاً دراسة ديلورث و آخرون عن بدرية المفروح و آخرون (2007)، و لما كانت له هذه الأهمية كان لابد من إعداده وتأهيله بما يتناسب مع متطلبات التربية الحديثة . ذلك لأن صورة الأستاذ الملقى للمعارف لم تعد تناسبه مما دعت الحاجة إلى تكوين الأساتذة في المجالات التي يتوجب عليهم متابعتها شريطة أن يكون هذا الإعداد مستجيباً لحاجات الأساتذة والمعلمين².

هذا ما يدل على أن تكوين المعلمين ضرورة ملحة لتطوير العملية التعليمية، و حتى يواكب أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي الإصلاحات الحديثة 2003 إلى يومنا هذا التي مست قطاع التربية في الجزائر، قامت الوزارة إلى إخضاعهم إلى تكوين أثناء الخدمة بصفة منتظمة و أيام العطل و خلال الأيام البيداغوجية .

¹. خالد طه الأحمد، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط 1، دار الكتاب الجامعي ، الإمارات العربية المتحدة، 2005 ، ص 19.

². سهيل أحمد عبيدات ، اعداد المعلمين و تنميتهم ، عالم الكتب الحديث ، جدة ، 2008 ، ص 71.

و من هذا المنطلق اعتمدت الدراسة في معالجتها للموضوع حول التكوين أثناء الخدمة و دوره في تجويد العملية التعليمية انطلاقا من التساؤل الآتي :

- هل التكوين أثناء الخدمة له دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي .

الذي تفرعت منه التساؤلات الجزئية التالية :

- هل محتوى التكوين له دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي ؟
- هل أهداف التكوين لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي ؟
- هل وسائل و أدوات التعليم لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي ؟
- هل تقويم المكتسبات التعليمية لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي ؟
- هل توجد فروق في تقويم التكوين أثناء الخدمة تعزى إلى الخبرة المهنية ؟

2. فرضيات الدراسة :

كإجابة مؤقتة للتساؤلات تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية :

. للتكوين أثناء الخدمة دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي

و التي تفرعت عنها الفرضيات الجزئية التالية :

1. محتوى التكوين له دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي.
2. أهداف التكوين لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي .
3. وسائل و أدوات التعليم لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي .
4. تقويم المكتسبات التعليمية لها دور في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي .
5. لا توجد فروق دالة إحصائية في تقويم دور التكوين أثناء الخدمة تبعا للخبرة المهنية.

3. أهمية الدراسة :

تطرقنا في دراستنا إلى موضوع التكوين أثناء الخدمة لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي لأنه أصبح من المواضيع التي تطرح نفسها في مجال التربية، ضف الى ذلك . الضرورة الملحة للتكوين أثناء الخدمة لما له من دور فعال في الارتقاء بمستوى المؤسسة التربوية بشكل عام وأداء الأستاذ بشكل خاص.

. تسليط الضوء على الواقع التكويني للأستاذ .

. إن الدراسة تمكننا من التعرف على مدى دور التكوين أثناء الخدمة من الناحية الايجابية أو السلبية.

. مواكبة تطورات تقويم المنظومة التربوية في الجزائر .

4. أهداف الدراسة :

تهدف دراستنا إلى الكشف : عن دور التكوين لدى أساتذة اللغة العربية, و تبيان الأثر الذي يتركه التكوين على عمل الأستاذ بالإضافة إلى إعطاء بعض الاقتراحات التي تأخذ بعين الاعتبار كما نأمل أن تساهم هذه الدراسة في توضيح صورة التكوين أثناء الخدمة في الجزائر , و تقويم دور التكوين أثناء الخدمة و معرفة التخصص في عملية تقويم دور التكوين .

تحديد المفاهيم:

تعريف التكوين:

لغة : كون الشيء أي أوجده و أنشأه أو أحدثه .

اصطلاحا : يعرف بوعبد الله نقلا عن فيري التكوين بأنه (فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص : فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير والإدراك والشعور ، و السلوك).

وقد عرفه أيضا ميالا ري (1979) :التكوين عبارة عن مجموع العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني (مهنة التعليم) كما أنه نتاج هذه العمليات .

إذن التكوين (هو مايجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة و التدريب أثناءها, من نمو لمعارف المعلم وقدراته و تحسين لمهاراته و أدائه التربوي , بما يتلاءم و التطور المتعدد الجوانب للمجتمع، وهي تبدأ في مؤسسة التكوين قبل الخدمة وتستمر أثناءها) .

كما عرف التكوين بأنه :مجموعة الأهداف و المهارات المتعلقة ببرنامج دراسي معين, ومجموع الأنشطة و الوضعيات البيداغوجية و الوسائل الديداكتيكية التي يكون هدفها إكساب أو تنمية المعارف (معلومات ,مهارات ,مواقف)من أجل ممارسة مهمة أو عمل و تتمحور معظم تعريفات التكوين حول ثلاثة جوانب أساسية وهي : إعداد الفرد لأداء مهام معينة , أمداده بمعطيات خاصة بميدان معين , إعداد لمهام أووظائف).

تعريف الخدمة :

لغة : جمع خدم و خدمات : واجبات شخص يعمل لحساب الآخرين, يقوم بحاجتهم :((كان في خدمة فلان))(صرف من الخدمة))ما يقدم من مساعدة أو عون في القيام بعمل أو في قضاء حاجة :((أسدى إلينا خدمة)) , ((شكروه على خدماته)) تأدية بعض الواجبات أو الاضطلاع ببعض المهمات في سبيل شيء أو شخص .

اصطلاحا :لايوجد تعريف دقيق و واضح لمصطلح الخدمة, فقد اختلفت وجهات نظر الكتاب في تحديد تعريفها بأنها : "شرط مؤقت للمنتج أو أداء لنشاط موجه لاشباع حاجات (Russ) فقد عرفها محددة للمستفيدين".

فقد اوجز تعريف الخدمة على أنها: النشاطات غير الملموسة التي تحقق "STANTON" إشباع الرغبات إشباع الرغبات والتي لا ترتبط أساسا ببيع سلعة ما أو خدمة أخرى و يمكن تلخيص تعاريف الخدمة بكل تنوعاتها في التعريف التالي :((الخدمة هي تجربة زمنية موجهة من طرف الزبون خلال تفاعل هذا الأخير مع مستخدمي المؤسسة أو حامل مادي و تقني))¹.

¹.محمود جاسم الصميدعي , مداخل التسويق المتقدم , ط1, دار زهران للنشر و التوزيع , عمان الأردن , 1999, ص 214,213,221.

تعريف التجويد :

لغة: مصدر من جود تجويدا اذا أتى بالقراءة مجودة الألفاظ، بريئة من الجور في النطق بها. و معناه انتهاء الغاية في اتقانه و بلوغ النهاية

في تحسينه، و لهذا يقال جود فلان في كذا اذا فعل ذلك جيدا والاسم منه الجودة

اصطلاحا: هو اعطاء الحروف حقوقها و ترتيبها مراتبها , ورد الحرف الى مخرجه و أصله، و الحاقه بنظيره و شكله، و اشباع لفظه، و

تمكين النطق به على حال صيغته هيئته، من غير اسراف ولا تعسف و لا افراط و لا تكلف¹.

¹. أبي عمرو عثمان بن سعيد الداني الأندلسي , التحديد في الاتقان و التجويد , تح : الدكتور غانم قدوري الحمد ط1, دار عمار عمان , 1421هـ , 2000, ص28.

الفصل الأول: العملية التعليمية

تمهيد:

1.2. مفهوم العملية التعليمية

2.2. أهداف العملية التعليمية

3.2. مكونات العملية التعليمية

4.2. مراحل العملية التعليمية

5.2. تقييم العملية التعليمية

6.2. معايير تقييم العملية التعليمية

- خلاصة.

تمهيد:

بما أن فلسفة التعليم حاليا تتجه نحو التعليم المتمحور حول الطالب الذي يجعله ديناميكيا في عملية التعليم ولأجل تحقيق ذلك يجب الاهتمام أكثر بتطوير العملية التعليمية في كل جوانبها وعناصرها وذلك بإدماج كل الوسائل التعليمية الحديثة التي من شأنها تحقيق خطوات سريعة نحو تطوير وبذل جهود لرفع المستوى العلمي للطلبة وتحسين الكفاءة العلمية للأساتذة في جميع مراحل التعليم.

1 - مفهوم العملية التعليمية:

يقصد بالعملية التعليمية الإجراءات و النشاطات التي تحدث داخل الفصل الدراسي و التي تهدف إلى إكساب المتعلمين معرفة نظرية أو مهارة عملية أو اتجاهات إيجابية، فهي نظام معرفي يتكون من مدخلات و معالجة و مخرجات , فالمدخلات هم المتعلمين و المعالجة هي العملية التنسيقية لتنظيم المعلومات و فهمها و تفسيرها و إيجاد العلاقة بينها و ربطها بالمعلومات السابقة , أما المخرجات فتتمثل في تخرج طلبة أكفاء متعلمين .

فالعلاقة التعليمية في جوهرها عملية تنظيم لمحتوى المادة المدروسة، مع مجموعة من المواقف والأنشطة الصادرة عن المدرس والتلاميذ ترتبط بكيفية منطقية وتعاقب منتظمة إلى حد كبير.

هي كل تأثير يحدث بين الأشخاص و يهدف إلى تغيير الكيفية التي يسير وفقها الآخر، والتأثير المقصود هو الذي يعمل على إحداث تغيرات في الآخر بفضل وسائل تصورية معقولة، أي بطريقة تجعل من الأشياء و الأحداث ذات مغزى .

وعرفت أيضا على أنها العملية المقصودة و المخطط لها و التي تتفاعل من خلالها عناصر عملية التعليم جميعها (المعلم، المتعلم و المنهج) حيث تهدف لإحداث التغيير المنشود و المرغوب فيه¹.

و عرفت في معجم المصطلحات و مفاهيم التعليم و التعلم بأنها عملية تقوم على أساس تحقيق التكامل بين العلاقات الإنسانية و البيئة و المعلم².

أهداف العملية التعليمية:

تسعى العملية التعليمية الى تجسيد مجموعة من الأهداف المسطرة نذكر منها:

- تزويد الفرد بالحقائق والمعلومات في مختلف المجالات مع مراعاة المستويات العقلية والجسمية والوجدانية للتلميذ.
- اعداد التلميذ اعدادا سليما ومتكاملا وفقا للغاية التربوية وأيضا تماشيا مع فلسفة التربية
- السائدة في المجتمع.
- ترسيخ الخبرات السابقة و اضافة خبرات أخرى جديدة و متطورة.
- تنمية وعي و إدراك الفرد لما عليه من واجبات و مسؤوليات اتجاه المدرسة و المجتمع ومعرفة حقوقه.
- تنمية مهارات التفكير و الاستقراء و الاستنباط و كذا روح البحث و الانضباط في انجاز الأعمال والأنشطة.
- تنمية روح التعامل و التعاون الجماعي من خلال أنشطة خاصة بذلك.
- تلبية حاجيات التلاميذ المختلفة باختلاف المستويات¹.

¹. عماد عبد الرحمان الزغلول و اخرون , سيكولوجية التدريس الصفّي , ط 1 , دار المسيرة , عمان , 2007 , ص 111.

². مصطفى نمر دعمس , استراتيجيات تطوير المناهج و أساليب التدريس الحديثة , دار غيداء , عمان , 2008 , ص 251 .

3- مكونات العملية التعليمية :

- 1- **الأهداف:** وهي العنصر الأساسي, كما أنها تمثل نقطة انطلاق باقي العناصر و توجه باستمرار صيرورة العملية التعليمية كما تفيد في الوقوف على مدى استجابة المتعلمين لما قدم لهم في مختلف الدروس².
- 2- **المتعلم:** هو جوهر العملية التعليمية ومحورها, وانطلاقاً منه تتحدد باقي العناصر بصورة علمية و لتفعيل و انجاح العملية على المعلم أن يهتم بجميع الجوانب في شخصية التلميذ .
- يعد المتعلم محور العملية التعليمية التي تتوجه اليه عملية التعليم لذلك فان العملية التعليمية تبدي عناية كبرى له فتتظر اليه من خلال خصائصه المعرفية والوجدانية و الفردية في تحيد.
- العملية التعليمية و تنظيمها، وتحديد أهداف التعليم والمراد تحقيقها فيه فضلاً عن مراعاة هذه الخصائص في بناء المحتويات التعليمية، وتأليف الكتب و اختيار الوسائل التعليمية وطرائق التعليم ومن بين الخصائص التي يجب توفيرها في المتعلم حتى يكون قادراً على عملية التعلم مايلي
- النضج هو عملية نمو داخلية تشمل جميع الجوانب, وهذا النضج الجوانب التالية: النمو العقلي، النمو الانفعالي، النمو المعرفي، النمو الاجتماعي .
- الاستعداد يعرف بأنه مدى قابلية الفرد للتعلم, اذ مائتأت له الظروف المناسبة, و يعد الاستعداد أهم عامل نفسي في عملية التعلم لأنه في غياب هذا العامل المساعد يبقى فعل التعليم و التعلم مجرد جهود مبذولة هدرًا .
- الدافع و هو حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد تهدف الى استشارة سلوك المتعلم و تنشيطه و توجيهه نحو هدف معين يرغب في الوصول اليه .
- سواء كان هذا الدافع شعورياً أو غير شعورياً, وفي حالة عدم وجود دافع لن يكون هناك سلوك, فالتعلم الناجح هو التعلم القائم على دوافع الطلاب و حاجاتهم, و الذي ينتج عنه تغير في سلوك الطالب .
- و تعد الدافعية للتعلم أحد العوامل المهمة التي تحرك أنشطة الطلبة الذهنية في عملية التعلم و تنشيطها وتوجيهها و تصونها, و كلما كان الدافع قويا زادت فاعلية التعلم³.
3. **الطريقة:** و هي مختلف الأنشطة أو الخطوات المنظمة وفق مبادئ و فرضيات سيكولوجية متجانسة وتستجيب لهدف محدد, كما يتعلق أنه لا يمكن الحديث عن الطريقة الا عندما يتحقق قدر من التلاؤم بين الأهداف المبادئ و الخطط و التقنيات.

¹. نادر فرجاني, رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العرب , مركز المشكاة, مصر, 1998, ص 09.

². حسين حسن زيتون, استراتيجية التدريس رؤية معاصرة لطرق التعليم و التعلم, عالم الكتب, ط1, القاهرة, 2003, ص 35.

³ عدس محمد عبد الرحيم, المعلم الفاعل و التدريس الفعال, ط1, دار الفكر للنشر, عمان, 2000, ص 36-37.

4-الوسيلة: من الخطأ تسميتها وسائل الايضاح، فهي جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية. ومن شأنها توضيح المفاهيم و تشخيص الحقائق، كما أنها تضيف لمحتويات المواد الدراسية حيوية و تجعلها ذات قيمة عملية و أكثر فعالية، و أقرب الى التطبيق، و تساعد التلميذ على فهم المادة وتحليلها و ترسيخ المعلومات في ذاكرته و ربطها في مخيلته.

5-المحتوى: هو كل الحقائق والأفكار التي تشكل الثقافة السائدة في مجتمع ما و و في حقبة معينة. وهو مختلف المكتسبات العلمية و الأدبية و غيرها مما تتألف منه الحضارة و بما تزخر به الثقافات في كل البقاع، و التي تصنف في النظام الدراسي الى مواد مثل اللغة و الحساب، التاريخ، ... و اختيار مادة دون غيرها أو قسما منها دون سواه يتم بناء على الأهداف و الغايات المتوخاة .

6-نمط التواصل: و هو مقياس التفاعل بين المعلم و المتعلم ذلك لأن كثيرا من الدراسات أثبتت أهمية العلاقة بين المعلم و تلميذه باعتبارها متغيرا حاسما في تحديد نمط التعليم و طريقته ¹.

7.المعلم: هو موجه للمتعلمين و مصدر المعرفة و يتميز المعلم الناجح بالتعقل في الحكم، المراقبة الذاتية ((ضبط النفس))، الحماس، الجاذبية، التكيف و المرونة، بعد النظر .

للمعلم دور أساسي و فعال في العملية التعليمية، اذ يستطيع بخبراته و كفاءته تسهيل المادة الدراسية على فكر المتعلم و دور المعلم ليس مقتصرًا على حشو المتعلم بالمعلومات و لكن العبرة هي اعداده للمستقبل اعدادا سليما و لذلك لا بد أن تتوفر في المعلم شروط هي :

- أن يكون متخصصا ملما بكل مفاهيم التدريس نظريات التعلم مستخدما طرائق استراتيجية تتلاءم وطبيعة المادة الدراسية.
- أن يقتصر المعلم دورا قياديا، بحيث يوفر جو التعلم، ادارته لنشاطات الحجرة الدراسية .
- توفير الجو المناسب في الصف، من خلال تكوين علاقات اجتماعية و كذا كصف ميول و اتجاهات المتعلم و مساعدته علة تنمية قدراته .
- أن تتوفر في المعلم خصائص الناجح، و هي المراقبة الذاتية ((ضبط النفس))، والحماس والتكيف والمرونة، والجاذبية، والعقل في الحكم، و بعد النظر .

لأن المعلم هو صانع المتعلم، والقطب الفعال في العملية فلا بد من تجميع صفاته العقلية النفسية والاجتماعية، لأن فاعلية التعليم هي من الاثار المباشرة لشخصية المعلم و خصائصه الجسمية والنفسية ².

3-4-مراحل العملية التعليمية :

تنحصر العملية التعليمية في 4مراحل هي :

1.مرحلة التنظيم: و يتم فيها تحديد الغايات العامة و الخاصة، كما يتم فيها اختيار الوسائل الملائمة، التي تساعد في فهم الدروس

¹. فؤاد سليمان قلادة، الأساسيات في تدريس العلوم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 135.

². حسين حسن زيتون، مرجع سابق، ص 35.

و تحقيق نسبة كبيرة من التحصيل .

2.مرحلة التدخل : أي تطبيق استراتيجيات و انجاز تقنيات تربوية داخل القسم .

3.مرحلة تحديد وسائل القياس : لقياس النتائج و تحليل العمليات .

4.مرحلة التقويم : و فيها يتم تقييم المراحل كلها بامتحان مدى انسجام الأهداف و فعالية النشاط التعليمي¹.

3-5 تقييم العملية التعليمية :

تقييم العملية التعليمية هو عملية التقييم التي تصف بعض جوانب العملية التعليمية و تقويمها و يهدف تقييم العملية التعليمية الى تحقيق غرضين عامين يتعارضان مع بعضهما البعض أحيانا , فعادة ما تحتاج المؤسسات التعليمية الى بيانات التقييم لاطهار كفاءة الممولين و أصحاب المصلحة الآخرين و لقياس أدائها لأغراض التسويق , هذا بالإضافة الى كون تقييم العملية التعليمية نشاطا متخصصا يلزم على المدرسين القيام به في حال اعتزام المراجعة المستمرة و تعزيز العملية التعليمية التي يسعون الى تبسيطها.

3-6- معايير تقييم العملية التعليمية :

أ- معايير تقييم الموظفين:

. تقتضي معايير الملاءة إجراء عمليات التقييم بشكل قانوني وأخلاقي مع مراعاة رفاهية الأشخاص الخاضعين للتقييم والعمالء المشاركين فيه.

. تهدف معايير الفائدة إلى توفير توجيهات لعمليات التقييم كي تكون مؤثرة ودقيقة وتوفر الكثير من المعلومات.

. تقتضي معايير الجدوى أن تكون أنظمة التقييم سهلة التطبيق قدر الإمكان و فعالة في استغلال الوقت والموارد و ممولة بشكل كاف و قابلة للتطبيق من عدة نواح أخرى تقتضي معايير الدقة أن تتسم المعلومات التي تم الحصول عليها بالدقة من الناحية الفنية و أن يكون هناك رابط منطقي بين الاستنتاجات و البيانات².

. معايير تقييم البرامج:

. تهدف معايير الفائدة الر ضمان أن يقدم التقييم المعلومات المطلوبة عن المستخدمين المقصودين.

. تهدف معايير الجدوى إلى ضمان أن يتسم التقييم بالواقعية والتعقل والدبلوماسية.

. تهدف معايير الملائمة إلى ضمان إجراء التقييم بشكل قانوني وأخلاقي مع مراعاة رفاهية المشاركين في التقييم إلى جانب المتأثرين بنتائجه.

¹. فابز مراد دندش و الأمين عبد الحفيظ أبوبكر, دليل التربية العلمية و اعداد المعلمين, ط1, دار الوفاء , الاسكندرية, 2003, ص 107.

². مصطفى نمر دعمس, استراتيجيات تطوير المناهج و أساليب التدريس الحديثة, ط1, دار غيداء , عمان , 2008, ص 52.

. تهدف معايير الدقة إلى ضمان كشف التقييم عن معلومات كافية من الناحية الفنية وتتعلق بالخصائص التي تحدد قيمة أو ميزة البرنامج محل التقييم.

ج-معايير تقييم الطلاب :

. تقتضي معايير الملائمة ضمان إجراء تقييم الطلاب بشكل قانوني وأخلاقي مع مراعاة رفاهية الطلاب وغيرهم من المتأثرين بنتائج التقييم.

. تحث معايير الفائدة على تصميم و تطبيق عمليات تقييم مفيدة و دقيقة،و توفر المعلومات المناسبة

. تساعد معايير الجدوى في ضمان أن تتسم عمليات تقييم الطلاب بالقابلية للتطبيق والاقتصاد في التكاليف والملائمة الثقافية والاجتماعية والسياسية.

تساعد معايير الدقة في ضمان خروج عمليات تقييم الطلاب بمعلومات سليمة ودقيقة , وجديرة بالثقة عن مستوى تعلم الطلاب و أدائهم¹.

¹. مصطفى نمر دعمس , المرجع السابق , ص 52.

خلاصة :

التعليم هو محور العملية التعليمية حيث يأخذ الحيز الأكبر وهو الجانب التطبيقي لذا نجد أن أهدافه تتغير وفقا لتغير لأهداف العامة للعملية التعليمية وكذا أسسه, إلا أنه يبقى نشاط إنساني منظم يقوم على تفاعل بين مكوناته في إطار اتخاذ أحد أساليب المساعدة مع مراعاة مراحل العملية التعليمية التي بدورها تحتوي على خطوات مهمة لأنه ليسمن السهل القيام بذلك دون التمرن عليها و التعمق في بناءها .

الفصل الثاني: التكوين أثناء الخدمة

تمهيد:

- 1.3. تعريف التكوين أثناء الخدمة.
- 2.3. أهداف التكوين أثناء الخدمة.
- 3.3. مبادئ التكوين أثناء الخدمة.
- 4.3. دواعي التكوين أثناء الخدمة.
- 5.3. خطوات التخطيط للتكوين أثناء الخدمة.
- 6.3. أساليب التكوين أثناء الخدمة.
- 7.3. الإجراءات الخاصة بالتكوين في الجزائر.

خلاصة.

تمهيد:

تناولنا في هذا الفصل تعريف التكوين أثناء الخدمة, من وجهة نظر مختلفة و ختمناها بخلاصة للتعارف, لنبين فيما بعد أهدافه و التي قسمناها إلى أهداف معرفية, أهداف مهارة ' أهداف مهنية وأهداف وجدانية ولا تحقق هذه الأهداف إلا إذا كان للتكوين أثناء الخدمة أسس و مبادئ يقوم عليها كما أن للمعلمين أسباب و دوافع تجعلهم يلتحقون بهذا التكوين في إطار عملهم, لنختتم الفصل بإدراج أهم الأساليب التكوينية المستخدمة بغض النظر عن أهميتها أو طريقتها, فكلها مهمة إذا ما دمجت مع بعضها البعض .

2-1 تعريف التكوين أثناء الخدمة

قبل الخوض في إعطاء تعاريف للتكوين أثناء الخدمة لابد من الإشارة إلى أن هذا المصطلح يعبر عنه بمصطلح التدريب في بعض المراجع, و فيما يلي ندرج التعاريف التالية للتكوين أثناء الخدمة :

فقد عرفه "خالد طه" على انه: عمل بمبدأ تصنيف الاحتياجات التدريبية للمعلمين و العاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة, ثم ينتقل إلى تصميم البرامج و المتدربين لتحديد المخرجات ¹.

ومن هذا التعريف يتضح أن الكاتب قدم لنا وصفا لمراحل التكوين أثناء الخدمة أكثر من إعطائنا تعريفا محددًا, و اقتصر تعريفه على انه مجرد عمل, في حين ورد في دلالة "عزيز سامية" على انه عملية تطوير يشمل المجالين المعرفي و المهني انطلاقًا من التحكم في تعليمية التعلم و منهجيات التبليغ و التواصل والاتصال ².

وقد جاء في معجم المصطلحات التربوية و النفسية: على انه "تعليم و تدريب يساهم في بناء شخصية المعلم" ³.

وقد عرفه "مجدي عزيز إبراهيم" على أنه ((برنامج منظم و مخطط يمكن المعلمين من النمو المهني التعليمي ,من خلال الحصول على مزيد من الميزات الثقافية , ومن الممارسات التربوية وأيضا كل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم و التعلم و يزيد من طاقات المعلمين الإنتاجية)) ⁴.

¹. خالد طه الأحمدي, تكوين المعلمين من الاعداد الى التدريب, ط1, دار الكتاب الجامعي , الامارات العربية المتحدة, 2005, ص25.

². مجلة البحوث.

³. حسين شحاتة, النجار زينب, معجم المصطلحات التربوية و النفسية , ط1, الدار المصرية اللبنانية , القاهرة , 2003, ص 177.

⁴. مجدي عزيز ابراهيم, معجم المصطلحات و مفاهيم التعليم , ط1, عالم الكتب , القاهرة , 2009, ص 246.

وإذا اعتبره التعريف السابق مجرد برنامج فقط, فان "علي راشد" يرى أنه : (مجموعة من البرامج و الدورات الطويلة أو القصيرة, والورش الدراسية, وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية تهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية المهنية و الوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي و الارتقاء بأدائه التربوي الأكاديمي من الناحية النظرية و العلمية)¹.

و عرف على أنه: (اكتساب الإنسان معارف و مهارات و اتجاهات و أسلوب حياة جديد، بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات و مهام لم يكن بمقدوره القيام بها من قبل)².
و نستنتج من التعاريف السابقة أن التكوين أثناء الخدمة هو امتداد للأعداد قبل الخدمة حيث يلتحق المعلمين بدورات تدريبية مختلفة, بهدف تحديد خبراتهم و تطوير قدراتهم و مهاراتهم لتناسب مع المستجدات التربوية الحديثة و كذا بلوغ الأهداف التربوية المسطرة .

2-2 الأهداف المعرفية :

وهي الأهداف التي تكون متعلقة بكمية المعارف والمعلومات التي يكتسبها المعلمين و المتدربين و منها:
. تحديد ثقافتهم العامة حول التربية بتزويدهم بمختلف المعارف.
. تحديد معارفهم المتعلقة بمبادئ التعليم و التعلم و تعميقها
. تنمية قدراتهم على التفكير العلمي, ثم تنمية رغبتهم في استخدام تلك القدرات استخداما يمكنهم من التكيف مع عملهم من ناحية و مواجهة المشكلات من ناحية أخرى³.
. الرفع من قدراتهم المعرفية العامة و الخاصة, سواء ما تعلق بالتربية كمؤسسة تربوية أو كمؤسسة اجتماعية .
. تزويدهم بمعارف و معلومات متعلقة "بالتقويم و وسائله و الأساليب الحديثة في الاختبارات والامتحانات"⁴.

¹. علي راشد, خصائص المعلم العصري أدواره, ط1, دار الفكر العربي , القاهرة , 2002, ص 177.

². تيلوين الحبيب, التكوين في التربية, ط1, دار الغرب للنشر و التوزيع, الجزائر, 2003, ص 12.

³. مجدي عزيز ابراهيم, التدريس الابداعي و تعلم التفكير, ط1, عالم الكتب, القاهرة, 2005, ص 854.

⁴. علي راشد, المرجع السابق, ص 180.

ب-الأهداف المهارية :

وهي الأهداف المتعلقة بتنمية سلوك و أداء المعلمين المتدربين بهم إلى المستوى المطلوب داخل القسم بصفة خاصة, و المؤسسة التربوية عامة و من الأهداف نذكر مايلي :

- . تنمية قدرتهم على ضبط الأهداف السلوكية للدرس .
- . الرفع من قدرتهم على التخطيط للنشاطات الصفية .
- . تنمية قدرتهم على التواصل و الاتصال و كذا تشجيع التلاميذ, و زيادة مهاراته في استشارة دافعيهم للتعليم, باستخدام طرق و أساليب مناسبة و ناجعة .
- . تنمية مهاراتهم الذاتية لتشخيص المشكلات و المعوقات التي يواجهونها و إيجاد الحلول لها, إضافة إلى تدريبهم عمليا لإكسابهم مهارات جديدة¹.

ج- الأهداف المهنية :

وهي الأهداف المتعلقة بالنمو المهني للمعلمين و نشير إلى بعض منها :

- . تحضير المعلمين للقيام بأدوار جديدة لم يسبق له ممارستها و هذا استجابة للتغيرات و الإصلاحات التربوية .
- . القيام بالتدريب التأهيلي المستمر, و الذي يتطلب عودة المعلم من وقت لآخر للتدريب (للتكوين) لمدة بأحدث النظريات و الممارسات في مجال التعليم².
- . مساعدة المعلمين على الانخراط في النشاطات المهنية المختلفة, كالتقابات العمالية, الجمعيات³
- . تنمية روح المسؤولية تجاه التلاميذ و تجاه المؤسسة التربوية و حتى تجاه المجتمع ككل .

1. خالد طه الأحمد , المرجع السابق , ص 180.

2. جمانة محمد عبيد , المعلم اعدادة تدريبيه كفايته , ط1 , دار الصفاء للنشر , عمان الأردن , 2006, ص 106.

3. خالد طه الأحمد , المرجع السابق , ص 199.

د-الأهداف الوجدانية :

- تغيير اتجاه المعلمين نحو المهنة والمؤسسة إلى الأفضل.
- تشجيعهم على إقامة علاقات إنسانية عملية داخل المؤسسة، و خارجها لتبادل الخبرات.
- بث القيم المهنية و الأخلاقية و التأكيد على التقيد بها .
- تحسيسهم بأهمية تحديد المعارف و رفع قدراتهم المهنية، ومالها من فوائد ذاتية معنوية و مهنية .
- تحسيسهم بأهمية العمل الذي يقومون به و قدسيته¹.

2-3-مبادئ التكوين أثناء الخدمة:

لنجاح برنامج التكوين أثناء الخدمة، لابد للقائمين عليه من مراعاة مبادئه، و التي تكون أغلبها مستوحاة من فلسفة التربية السائدة، و من بينها :

."معاملة هؤلاء المعلمين معاملة تحترم فيها شخصياتهم و تقدر آرائهم فهم يحبون أن يعاملوا كأنداد (سواسية) و لا يريد أحدهم أن يسفه كلامه، أو أن يعامل وكأنه تلميذ داخل الصف "².

. إتاحة فرص التعليم لكل من يحتاجه من سلك التعليم دون تميز .

. التعريف بأهداف التكوين مسبقا، لأن ذلك يعطي صورة واضحة للمعلمين عن فحوى البرنامج مما يجعلهم يتحمسون له و يلتزمون بالمشاركة فيه .

. إتاحة الفرص للمعلمين من طرح الأسئلة، و إبداء آراء و اقتراحات حول محتوى البرنامج التكويني، لأن ذلك يفصح عن احتياجاتهم التي يجب مراعاتها فيه .

¹. علي راشد، المرجع السابق ، ص 186.

². علي راشد، المرجع السابق ، ص 186.

. شمولية البرنامج التكويني من جميع النواحي سواء من حيث الأهداف أو المشرفين أو التسيير، أو الوسائل، أو المكان، أو الزمان ... الخ .

. "التوزيع في أساليب التكوين أثناء الخدمة و توظيف تكنولوجيا في ذلك" ¹.

. الاهتمام باحتياجات المعلمين و مراعاة قدراتهم المختلفة مع تركيز على مكتسباتهم القبلية و تمثلاتهم نحو التكوين و تعديلها بما يتناسب مع الأهداف .

- التنوع في طرائق التكوين كالعمل التعاوني، طريقة الحوار، المناقشة لضمان مشاركة فعالة من قبل المتكويين و لأن التركيز على طريقة المحاضرات يجعلهم يملون و ينفرون منه، و يحبط رغبتهم فيه .

"التقويم المستمر لعمليات التكوين و نتائجه مع التأكد من رسوخ مهارات الأولى قبل الانتقال إلى مهارات أخرى" ².

. "تقييم المشتركين لانجازاتهم ذاتيا مع تزويدهم بتغذية راجعة بناءة و منتظمة بخصوص صحتها ومدى كفايتها العامة" ³.

2-4-دواعي التكوين أثناء الخدمة:

تضع المؤسسات المعنية بالتكوين أثناء الخدمة، البرنامج استجابة لاحتياجات المعلمين و كذا المستجدات التربوية، و من دواعي

التكوين أثناء الخدمة :

التطور المعرفي و تعدد التخصصات التربوية، والمعارف والوسائل وطرق استخدامها في الوسط التعليمي، و التي على المعلمين إدراكها وإتقانها والتعرف عليها و الإلمام بها .

¹. فيصل بن جاسم بن محمد الأحمد ال ثاني، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الاعلامية، ط1، دار المعرفة، لبنان ، 2008، ص 200.

². خالد طه الأحمد، المرجع السابق، ص 201.

³. محمد زيان حمدان، تقييم و توجيه التدريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 294.

التغييرات والإصلاحات التربوية التي تتطلب من المعلمين التعرف عليها و كذا المغزى منها, ليتمكنوا من تطبيقها و بالتالي الوصول إلى الأهداف المسطرة لذلك الإصلاح أو التغيير .

اجتهاد منطقي للبرنامج التكويني لا يمكنهم من حصر التطورات والتغييرات في العلوم وطرق تدريسها, لذا عليهم بإعطاء استراتيجيات للمشاكل التي تعترض المعلمين أثناء الخدمة.

يعاني بعض المعلمين من نقص سواء على مستوى التخصص أو اللغات أو العطاء المهني مما يجعلهم عاجزين عن القيام ببعض المهام و هذا من دواعي التكوين أثناء الخدمة لسد ذلك النقص¹.

في خصم موجه تكنولوجيا الإعلام و الاتصال, ظهرت وسائل و تقنيات جديدة على غرار الإعلام الآلي الانترنت والتي أصبحت ضرورية في حياة الفرد خاصة المعلم الذي إذا تدرب عليها أفاد نفسه ومتعلميه, لذا كان لابد من اطلاعه المستمر من خلال التكوين أثناء الخدمة على الجديد في وسائل تكنولوجيا الإعلام و الوسائل التعليمية الحديثة .

"ظهور نظريات تربوية جديدة, لابد من اطلاع المعلمين عليها خاصة إذا ارتبطت بفلسفة التربية السائدة في البلد"².

رفع من مستوى أداء المعلمين و تنمية مهاراتهم و قدراتهم للوصول بهم إلى المستوى المطلوب الذي يسمح بتحقيق الأهداف التي تخدم متعلميهم و مؤسسته و مجتمعه .

2-5-خطوات التخطيط للتكوين أثناء الخدمة:

تحدد هذه الخطوات تبعا للنظام المؤسساتي أو حسب طبيعة الأسلوب و احتياجات الإدارة التربوية أو حسب طبيعة الفلسفة التربوية السائدة, و تتمثل هذه الخطوات في :

¹. خالد طه الأحمد, المرجع السابق , ص 29.

². خالد طه الأحمد, المرجع السابق, ص 29.

أ- تقديم الاحتياجات التكوينية:

"ويقصد بالاحتياجات مجموع التغيرات المطلوب احداثها في المتدرب أو المؤسسة و المتعلقة بالمعلومات و الخبرات و السلوك و الاتجاهات اللازمة لجعل المتدرب أو المؤسسة قادرين على أداء الوظائف المنوط بكفاءة عالية, و يتم التعرف على الاحتياجات التدريبية من خلال استمارات الرأي وأكثر الطرق فاعلية للتعرف على الاحتياجات, تتم من خلال تحليل المردود و مناقشة الأداء الفعلي لتحديد الاحتياجات"¹.

ب . تحديد أهداف البرنامج:

حيث توضع خطة للبرنامج تحتوي على أهداف عامة كالرقي بمستوى المعلم إلى المستوى المطلوب أوحى المؤسسة التربوية , و أهداف تكون أكثر تخصصا

و تبسيطا من الأهداف العامة و هي ما يطلق عليها الأهداف الإجرائية,و على أساسها يقيم الأداء بعد التكوين (التدريب).

ج-تقييم المحتوى التكويني:

و يقصد بالمحتوى مجموع الخبرات و المعلومات و المهارات المراد توصيلها للمتدرب بإضافة إلى سلم يوضح السلوكيات المراد

تغييرها أو تطويرها و يشمل هذا أيضا تغيير المتدربين نحو عملهم إلى الإيجاب, بمجرد الإشارة إلى أنه هناك بعض الشروط

الواجب توفرها في محتوى البرنامج التدريبي هي

. أن يغطي احتياجات المتدربين المختلفة (مهارات, معارف, سلوكيات ,...)

. أن يكون المحتوى متوافق مع احتياجات المؤسسة و أهدافها .

. تصنيف الكفايات المهنية حسب احتياجات و متطلبات حديثة .

. وضع أساليب و طرق تحقيق الأهداف العامة و الاجرائية .

¹. فاروق شوقي البوهي، التخطيط التعليمي، دار قباء للنشر و التوزيع، القاهرة، 2002، ص 179.

و هو يتكون من عناوين الموضوعات الرئيسة و كذا الموضوعات الفرعية, كما أنه يمر بخطوات تبدأ بتحليل الاحتياجات التدريبية و ترتيبها حسب الأولوية والأهمية بالنسبة للمتدرب و حسب الميزانية المالية و البشرية, ومن ثم تحديد الأساليب التدريبية ليختتم بوضع دليل للمدرب خاص بتنفيذ البرنامج وكذا مطبوعات و أنشطة للمتدربين و أيضا قائمة لمصادر المعلومات ليختتم في الأخير باعطاء تصور لأدوات التقييم المناسبة¹.

د- اختيار أساليب التكوين أثناء الخدمة (التدريب):

و يتم اختيار الأساليب حسب موضوعات المحتوى، و حسب إمكانية تحقيقها للأهداف و كذا قدرة المدرب على تطبيقها بشكل جيد و يستحسن التنوع في الأساليب التدريبية لأن ذلك سوف يعطي النتائج المتوقعة، و يحقق تناسق و تكامل في البرنامج التدريبي .

هـ-تحديد معطيات التكوين:

وفي هذه اللحظة يخطط القائمون على البرنامج التدريبي للإمكانيات خاصة المادية منها و التي تساعد في إنجاح البرنامج التكويني و تنفيذ مثل: الصور ، الخرائط ، الكتب و وسائل العرض الرسوم البيانية، الأقراص المضغوطة ...الخ. حيث أنه كلما توفرت و تنوعت سهل تنفيذ البرنامج و وفر الوقت و الجهد للمسؤولين عن العملية التكوينية سواء المدربين أو المشرفون ...الخ .

و-اختيار وهيئة المكون:

حيث يعتبر المكون عنصرا فعالا في العملية التدريبية، لذا من اختياره وفقا لمعايير و التي من أهمها :

المؤهلات العلمية و الأكاديمية المختلفة، و خاصة المرتبطة بمواضيع التدريب .

-خبرته في مجال التدريب و أساليبه.

-أن تكون لديه شخصية قوية و مؤثرة لأنه سوف يتعامل مع راشدين .

-الوقت الكافي الذي يسمح لمشاركة في البرنامج و الالتزام بإتمامه .

¹. فاروق شوقي البوهي، المرجع السابق، ص 122 .

ز- إعداد الميزانية المالية للبرنامج :

إذ يجب تكلفة البرنامج مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف المصاريف مثل الأجهزة, المعدات, المكان أجور العاملين بالمركز, مصاريف الصيانة, الكهرباء, الكتب, اشتراكات الهاتف... الخ¹.

ح. تنفيذ البرنامج :

وهي أهم خطوة و أصعبها لأنها ترتبط بالتطبيق الفعلي للبرنامج و هي تمر بثلاث مراحل :

1. مرحلة ما قبل بداية عملية التدريب و تشمل :

. تحديد عدد أيام الدورة, و تاريخ بدايتها و تاريخ نهايتها .

. تحديد عدد الساعات اليومية للتدريب, و الإلمام الخاصة به و قاعات أماكن التدريب و ذلك حسب طبيعة البرنامج .

. إعداد الاختبارات التي ستجرى للمدربين و تحديد مواعيدها

. وضع الجدول الزمني للبرنامج متضمنا توزيع موضوعات المحتوى التدريبي .

مرحلة الاجراءات التي تتحكم أثناء تنفيذ البرنامج :

. التأكد اليومي من ابتداء البرنامج و انتهائه في المواعيد المحددة, و كذا عملية توقيع حضور وانصراف المتدربين .

. توزيع استمارات تقييم البرنامج على المتدربين عقب كل نشاط تدريبي .

. حل أي مشكلة أو عقبة تواجه تنفيذ البرنامج فور ظهورها .

. توزيع استمارات التقييم و استطلاع الرأي عند نهاية البرنامج, و جمعها و تفريدها, تمهيدا لدراساتها .

. إجراء اختبارات نهاية البرنامج في حالة وجودها .

¹. فاروق شوقي البوهي ، المرجع السابق ص 44 .

. تجميع قرارات المدربين عن المتدربين و عن خطة البرنامج و تنفيذه بوجه عام .

مرحلة الاجراءات التي تتم بعد تنفيذ البرنامج :

. تفرغ المعلومات الواردة في استمارات استطلاع الرأي و تحليله و الإشراف على تصحيحها¹.

-تفرغ تقارير المدربين عن المتدربين و أساليب التدريب , و مدى كفاية الوقت المخصص لموضوعاتهم.

. كتابة تقرير مفصل عن كل ما ورد في البرنامج, و توزيع المكافآت . تدوين بيانات البرنامج بالسجل الخاص في مركز التدريب .

. حفظ سندات البرنامج, حتى يتسنى الرجوع إليها فيما بعد².

ط . تقييم البرنامج :

"و يتمثل في تحليل الطريقة المطبقة و تقوم العائد, و يكون ذلك مرتبطا بالمتعلمين و الفريق المرافق, و علاقة الوسط بالمشاركين و

الإطار الاجتماعي"³.

بالإضافة إلى وضع خطة لمتابعة البرنامج, و يكون التقييم متزامنا مع متابعة تنفيذه, و هذه المرحلة تساعد في التعرف على

المعوقات و النقاط السلبية و الايجابية و تسمح بالتدخل السريع لمعالجتها اذا كانت عائقا وتعزيزها اذا كانت ايجابية.

2-6 أساليب التكوين أثناء الخدمة :

يوجد أساليب عديدة و متنوعة للتكوين أثناء الخدمة, و اذا وظفت في البرنامج التكويني بشكل متنوع تحققت نتائج جديدة

للتكوين أثناء الخدمة, مع العلم أن كل أساليب تكتسي و من أبرزها و أهمها : أسلوب التدريس المصغر, أسلوب الندوات,

أسلوب المحاضرة, أسلوب العروض العملية, أسلوب المؤتمرات .

¹. فاروق شوقي البوهي, المرجع السابق , ص45

². فاروق شوقي البوهي, المرجع نفسه , 45

³. صلاح الدين شروخ, علم النفس التربوي للكبار, دار العلوم للنشر و التوزيع, الجزائر, 2008, ص 151.

أ. أسلوب التدريس المصغر :

"هو أسلوب من أساليب تكوين المعلمين على مهارات التدريس, و يمثل صورة مصغرة للدرس أو جزء من أجزائه أو مهارة من مهاراته, تحت ظروف محددة و يقدم لعدد محدود من المعلمين المتكونين"¹.

"ويقوم أسلوب التدريس المصغر على أساس تقسيم الموقت التعليمي إلى مواقف تدريسية صغيرة, مدة منها حوالي خمس دقائق مع استخدام كاميرات الفيديو لتسجيل العملية التعليمية حتى يمكن عرضها بعد ذلك ليعرف المعلم المتكون الذي يقوم بتدريس هذا الموقف التعليمي الصغير على زملاء يمثلون تلامذته و يعدل من سلوكه في المرة التالية و هكذا حتى يصل إلى درجة إتقان السلوك الصحيح"².

هذا و يعتبر أسلوب التدريس المصغر من الأساليب القديمة، حيث كانت تستخدم أكثر في برامج الإعداد قبل الخدمة، ثم وظفت في برامج التكوين أثناء الخدمة و قد أعطى نتائج مرضية .

أسلوب الندوات :

يعد أسلوب الندوات من الأساليب الشائعة و المستخدمة أكثر الدورات التدريبية "و الندوة التربوية هي عملية تكوين تتم في وقت معين يدوم أو بعضه, و قد تكون مستقلة في حد ذاتها أو تندرج في سلسلة الأعمال و هي تشتمل على عرض يعالج المضامين أو على تحليل مادة واحدة أو مجموعة من الأعمال التطبيقية, يقصد بها تحليل الدرس أو الدروس المقدمة تبياناً للعلاقة الموجودة بين ما جاء في كل الدروس و ما ورد في العرض لاستخلاص العبر و استنتاج السلوكيات التربوية .

التي يستحسن اعتمادها في كل المواقف الشبيهة لها كانت موضوع الدراسة في الندوة و هكذا يكتسب المشاركون من معلمين, مؤطرين رصيذاً تربوياً هؤلاء وأولئك من التصرف و التكيف"³.

1. عبد السلام مصطفى عبد السلام, أساسيات التدريس و التطوير المهني للمعلم, دار الجامعة الجديدة, الاسكندرية, 2007, ص 34.

2. علي راشد, المرجع السابق, ص 196.

3. فاروق شوقي البوهي, المرجع السابق, ص 185.

ت . أسلوب المحاضرة :

يعتبر أسلوب المحاضرة من الأساليب التي يعتمد عليها كثيرا في الدورات التدريبية رغم كل ما يتعرض له من نقد لسلبية، و بعده عن التفاعل مع المتدربين إلا أنه لا غنى عنه في نقل المعلومات و المعارف الجديدة للمتدربين خاصة إن كانت المحاضرة متماسكة، لها منطق متزن و بها أفكار جديدة، و يمكن تحسين أداء هذا الأسلوب يجعله نقاشا تحاوريا مع الاستعانة بأجهزة العرض الراسي، وهي أسلوب اقتصادي مع الأعداد الكبيرة و يعتبرها تطبيق عملي لما ورد بها من مهارات وأنشطة.

ث . أسلوب العروض العملية :

يعد أسلوب العروض العملية "من أساليب التدريس و التدريب الجديدة التي تقوم على استخدام المشاهدة، حيث يعرض المدرب أمام المعلمين المتدربين تجربة ما، أو تشغيل جهاز معين أو يقدم نموذجاً معيناً، و يعرف أسلوب العروض العملية بأنه نشاطات تعليمية ذات مجالات و إمكانيات متعددة فعالة في التدريس و التدريب، و يختلف عن أسلوب المخبر حيث يمارس الفرد في الأسلوب الأخير العمل بنفسه بينما في العروض العملية يشاهد الفرد ما يقوم به المعلم أو المدرب"¹.

أسلوب المؤتمرات :

"هي عبارة عن اجتماعات موسعة لعدد من المتخصصين، يسبقه عدد من خلال تكوين لجنة من الخبراء أو المتخصصين البارزين من ذوي الاهتمام بموضوع المؤتمر ليكونوا بمثابة محاضرين أو مناقشين بالمؤتمر ويدعى اليه ايضاً عدد كبير من العاملين في المؤسسة والجامعات من اصحاب نفس التخصص"².

و هذا أسلوب يساعد المعلمين على الإلمام بمختلف المعلومات من مختلف الأطراف المشاركة في المؤتمر.

¹. علي راشد، المرجع السابق ، ص 201.

². فاروق شوقي البوهي ، المرجع السابق ، ص 186.

أسلوب ورش العمل (المشاغل):

هي من أفضل الأساليب , حيث أنه يغلب فيه الجانب التطبيقي أكثر للمهارات المختلفة : "لذا على المدرب أن يعطي كل معلم متدرب الفرصة للمشاركة و ممارسة المهارات المهنية المطلوب أن يكتسبها و يتدرب المعلمون في ورش العمل على العديد من المهارات مثل:

. العمل في فريق و التعاون على انجاز أهداف مشتركة .

. تحديد الوحدات الدراسية و الدروس .

. إنتاج أفكار أو حلول للمشكلات .

. اكتشاف بعض الحقائق و استقصائها .

و من هنا تأتي أهمية أسلوب ورش العمل من كونه خبرة مشاركة جماعية تتضمن عدة طرق موجهة لتنمية مهارات و اتجاهات موجبة¹.

أ . أسلوب الزيارات الميدانية :

"هذا الأسلوب قلما يتبع في تدريب المعلمين, ومن أهم فوائد هذا الأسلوب أن يدرك المعلم المتدرب (بطريقة عملية) القيمة التعليمية و التربوية للزيارات الميدانية , فزيارة احد المعارض أو المتاحف أو أحد المراكز التعليمية الحديثة كل هذا سيوضح للمعلم المتدرب أن المعلومات و الخبرات التي يتم الحصول عليها من هذا الأسلوب تتميز بهدفها و واقعيتها لأنها جمعت من مصادرها الأصلية"².

وعليه ومن خلال اطلاعنا على مختلف الأساليب التكوينية, و نظرا لأن لكل أسلوب عيوبه و مزاياه, فيجب على القائمين على التكوين أثناء الخدمة أن يوظفوا أكثر من أسلوب في العملية التكوينية للمعلمين حتى يحققوا نتائج جيدة و يصلوا إلى أهداف البرنامج الذي وضعوه .

¹. علي راشد, المرجع السابق , ص 202.

². علي راشد, المرجع نفسه , ص 203.

2-7- الإجراءات الخاصة بالتكوين في الجزائر :

يخضع التكوين أثناء الخدمة في قطاع التربية على غرار القطاعات الأخرى إلى أحكام المرسوم 92-96 و الذي يشترط لزوما مخططا سنويا يعد مسبقا على ضوء حاجيات القطاع و الذي بدوره يخضع لدراسة من طرف الوظيف العمومي قبل المصادقة عليه و لقد عرفت سنة 2013 اتخاذ إجراءات من طرف السلطات المعنية و هذا تكليفا مع الوضع الراهن المتمثل في كون سلك المعلمين الذي يشمل على أكثر من 335700 معلما و أستاذا تميز بضعف مستوى التأهيل, لذلك إجراءات تمثلت في¹:

أ . مرافقة تطبيق المناهج الجديدة:

لقد أعدت منذ شهر جانفي 2013 حصة إعلامية و تكوينية في فائدة كل المتعاملون التربويون، مفتشون, معلمون, أساتذة و مديرو المؤسسات و ذلك تجسيد القرار تطبيق مناهج السنة الأولى ابتدائي و السنة الأولى متوسط .

أ . الحوار البيداغوجي:

"من المستجدات التي تنوي الوزارة إدخالها على صيغة التكوين أثناء الخدمة هي تلك الرامية إلى إنشاء فضاءات بالمؤسسة التكوينية والتعليمية لبعث روح الحوار بين المربين حول القضايا التربوية لأن إنجاح الإصلاح التربوي مرهون أساسا بقناعة منفذيه، إن الحوار البيداغوجي يعد شكلا من أشكال التعلم وبإمكانه مساعدة المؤسسة في معالجة مشاكل القطاع المطروحة"².

¹. وزارة التربية الوطنية , المرجع السابق, ص 9

². وزارة التربية الوطنية ، المرجع نفسه ، ص 9.

خلاصة :

يهدف التكوين أثناء الخدمة الى تطوير أداء المعلمين و تجديد معارفهم و إكسابهم خبرات و مهارات جديدة, ليتمكنوا من أداء أدوارهم بشكل أفضل و لذا فان للتكوين أثناء الخدمة أهمية بالغة في الرقي بالعملية التربوية العامة, و العملية التعليمية خاصة و مايدل على هذه الأهمية هو تعدد الأساليب التكوينية المستخدمة فيه والتي طورت أغلبها لتتناسب مع التغييرات و الإصلاحات التربوية

الفصل الثالث: الدراسة

الاستطلاعية و الأساسية

تمهيد

4.1. منهج الدراسة.

4.2. أهداف الدراسة الاستطلاعية.

4-3 عينة الدراسة الاستطلاعية .

4-4 مكان ومدة التطبيق.

4-5. مجتمع الدراسة وعينتها.

4-6. اداة الدراسة.

4-7. مراحل التطبيق وخطواته.

-خلاصة.

تمهيد:

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية بمثابة دراسة أولية تمهد للدراسة الأساسية وهذا من خلال إجراء دراسة ميدانية تطبيقية بهدف التعرف على كل الظروف المحيطة بمجتمع الدراسة، وحتى تساعدنا على تطبيق الأداة في الدراسة الأساسية.

1 - منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها، و توصيف العلاقات بينها بهدف الوصول الى وصف علمي متكامل لها .

2 - أهداف الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى :

-التزود بالمعلومات الضرورية للبحث .

-تهدف إلى ضبط أداة البحث لاستعمالها في الدراسة الأساسية .

-التأكد من صدق الأداة و صلاحيتها .

-للتأكد من أفراد العينة و معرفة خصائصها .

3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

اختيرت العينة بطريقة عشوائية من أساتذة اللغة العربية في التعليم الثانوي بثانوية أول نوفمبر 1954 بجديوية و هي تتكون من 70 أستاذًا و أستاذة .

ثانيا : الدراسة الأساسية

-مكان و مدة التطبيق :

أ . مكان التطبيق : أجريت هذه الدراسة بولاية غليزان بالضبط في ثانوية أول نوفمبر 1954 جديوية .

وصف المؤسسة : ثانوية افتتحت سنة 1988, تقع بمدينة جديوية ولاية غليزان

ب . مدة التطبيق : لقد دامت مدة التطبيق يوم واحد (يوم 06 مارس 2024) حيث تم فيه أخذ الموافقة من عند مدير ثانوية

أول نوفمبر 1954 بجديوية, ثم مباشرة قمنا بإجراء المقابلة مع الاساتذة.

مجتمع الدراسة و عينتها :

أ. مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي لمادة اللغة العربية في ثانوية أول نوفمبر التابعة تقنيا لمديرية

التربية لولاية غليزان.

ب . عينة الدراسة : تتكون عينة الدراسة من 70 أستاذا و أستاذة في التعليم الثانوي مادة اللغة العربية.

*اداة الدراسة :تم فيها الالتقاء وإجراء مقابلة مع استاذ واستاذة للغة العربية قمنا بطرح بعض الاسئلة عنها وكانت هذه اهم

النتائج المتوصل اليها عليهم والاجابة:

*الغاية من التكوين اثناء الخدمة في مرحلة التعليم الثانوي ؟

-يمكن انجاز اهداف التكوين اثناء الخدمة في خمسة نقاط اساسية تصب مجملها في سياق واحد ,

وهو ترقية الموظف ومسايرة المستجدات سواء فيما تعلق بوظيفته التي يمارسها ويمكن التعبير عن ذلك بما يلي:

-تحديد معارف الموظف ومساعدته على اكتساب اخرى جديدة.

-ضمان فرصة للموظف لتنميته وتحسين كفاءاته.

-ضمان فرصة للموظف لترقية نفسه.

-تكييف الكفاءات والاتجاهات ومقاربات كل معلم في ضوء التطور التقني واهداف التعليم وكذا البحوث التربوية.

-تمكين المدرس من تنمية وتطبيق استراتيجيات جديدة ,تتعلق بالبرامج الدراسية ومظاهر اخرى من الممارسات التعليمية.

-مساعدة المعلمين الاقل خبرة على تحسين ادائهم وفعاليتهم.

*كيف يتكون الاستاذ في مرحلة التعليم الثانوي؟

الاستاذ في مرحلة التعليم الثانوي يتكون عادة من خلال مجموعة من الخطوات والمراحل بما في ذلك:

- 1-**التعليم الجامعي:** حيث يكمل المرشحون دراستهم الجامعية في مجال التخصص الذين يرغبون بتدريسه في المرحلة الثانوية.
- 2-**برنامج التكوين المهني:** قد يشمل برنامج تدريبي خاص بالمعلمين الذين يهدفون الى التدريس في المرحلة الثانوية، يتضمن هذا البرنامج دراسة المناهج وتقنيات التدريس والتفاعل مع الطلاب.
- 3-**التدريب العملي:** يمكن ان يتضمن التدريب العملي فترات من التدريس الفعلي في المدارس، حيث يكتسب المعلمون الخبرة العملية في التعامل مع الطلاب وتطبيق المهارات التعليمية.
- 4-**الاختبارات والتراخيص:** يمكن ان تتضمن عملية التكوين اختبارات تقييمية وتراخيص مهنية يجب على المعلمين اجتيازها للحصول على تصريح للتدريس في المرحلة الثانوية.
- مع الوقت والخبرة يتطور الاستاذ ويتمتع بمهارات أفضل في التدريس، وفهم أفضل لاحتياجات الطلاب وطرق تحفيزهم وتعلمهم.

*كيف يساهم التكوين في تطوير الكفاءات المهنية؟

التكوين يساهم بشكل كبير في تطوير الكفاءات المهنية عبر عدة طرق منها:

- 1-**اكتساب المعرفة و المهارات:** يوفر التكوين الفرصة للأفراد لاكتساب المعرفة و المهارات اللازمة في مجالاتهم المهنية، سواء كانت ذلك معرفة فنية محددة او مهارات عامة مثل التواصل.
- 2-**التحديث والتطوير:** يسمح التكوين بتحديث المعرفة و المهارات بما يتوافق مع التطورات في المجالات المهنية مما يسمح للفرد بالبقاء متمكنا ومواكبا للتطورات الحديثة.
- 3-**تعزيز الثقة والاحترافية:** يساعد التكوين على بناء الثقة بالنفس والشعور بالاحترافية في مجال العمل، مما يعزز الاداء والتفوق المهني.

4-توسيع الشبكات و التواصل: يوفر التكوين فرصا للتواصل مع الافراد الاخرين في المجال المهني, مما يسمح بتبادل الخبرات وبناء شبكات مهنية قيمة.

-بشكل عام يساعد التكوين في تطوير الكفاءات المهنية, من خلال توفير الفرص و الموارد الضرورية للنمو و التطور في المجال الوظيفي.

***كيف يتكون الاستاذ في مرحلة التعليم الثانوي من استاذ مبتدئ الى استاذ متكون؟**

-تطور مسار الاستاذ في التعليم الثانوي يتضمن عدة خطوات بدءا من الاستاذ المبتدئ الى المتكون وذلك من خلال:

-الاستعداد والتحضير: اكتساب المؤهلات اللازمة والمعرفة الاساسية في مجال التخصص.

-البداية كمعلم متدرب: يقوم بتطبيق الاساليب التعليمية واكتساب الخبرة العملية تحت اشراف استاذ مختص.

-تطوير المهارات: يعمل على تطوير مهارات التدريس والتواصل مع الطلاب وتحليل احتياجاتهم التعليمية.

-الاستمرار في التطوير: يواصل التعلم والتطوير المهني من خلال حضور الدورات التدريبية والمشاركة في الندوات.

-التخصص والتميز: يمكن للأستاذ المتقدم ان يتخصص في مجال معين، ويصبح مرجعا فيه مما يعزز مكانته كمحترف متميز في مجال التعليم الثانوي.

***هل التكوين اثناء الخدمة يساهم في تجويد العملية التعليمية لدى اساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي؟**

نعم، التكوين اثناء الخدمة يساهم بشكل كبير في تجويد العملية التعليمية، فهو يمكنهم من تطوير مهاراتهم التعليمية والتعلمية، وتحديث معارفهم ومهاراتهم في تدريس اللغة العربية بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث واحتياجات الطلاب، كما يمكن ان يساعد في استخدام اساليب وتقنيات تدريس حديثة وفعالة تساهم في تحفيز الطلاب وتعزيز فهمهم واستيعابهم للمواد الدراسية.

***هل تقويم المكتسبات التعليمية لها دور في تجويد العملية التعليمية؟**

نعم، تقويم المكتسبات التعليمية يلعب دورا مهما في تجويد العملية التعليمية لأساتذة اللغة العربية، فعبر تقويم المكتسبات يمكن للأساتذة تقييم اداء الطلاب وفهم مدى تحقيقهم لأهداف التعلم و التطوير.

-وبناء على هذا التقييم يمكن للأساتذة تحديد نقاط القوة و الضعف لدى الطلاب ,وضبط عملية التدريس وفقا لاحتياجاتهم الفردية وتوجيههم نحو سبل تطوير ادائهم وتحسين نتائجهم.

*هل اهداف التكوين لها دور في تجويد العملية التعليمية؟

نعم,الاهداف المحددة لعملية التكوين تلعب دورا حاسما في تجويد العملية التعليمية, فعندما يكون لدى الاساتذة اهداف محددة وواضحة للتطوير و التحسين في مجال تدريس اللغة العربية, يمكنهم توجيه جهودهم و استراتيجياتهم بشكل افضل نحو تحقيق هذه الاهداف وتشمل, تطوير مهارات التدريس و التقويم, تبني اساليب تدريس مبتكرة, تحسين التواصل مع الطلاب ,تطوير استراتيجيات التعلم النشط و التفاعلي.

-بالإضافة الى ذلك يمكن لتحديد الاهداف المحددة ان يعزز من دافعية الاساتذة واثارة رغبتهم في النمو المهني المستمر و تحسين ادائهم التعليمي.

- خلاصة:

ارتائنا اجراء دراسة استطلاعية من اجل تحقيق عدة اهداف وكان اهمها,التأكد من صدق الاداة وصلاحيتها كأداة البحث, ضافة الى التعرف اكثر على المجتمع الذي ستجرى عليه الدراسة الاساسية,وهذا ما تمكنا من تحقيقه حيث تأكدنا بان الاداة تتمتع بدرجة صدق مقبولة وهذا يعني انها اداة صالحة للدراسة.

- توصيات:

-بعد دراستنا لموضوع التكوين اثناء الخدمة ودوره في تجويد العملية التعليمية لدى اساتذة اللغة العربية في التعليم الثانوي، وبعد مناقشتنا لنتائج خرجت مجموعة من الاقتراحات التي نتمنى ان تأخذ بعين الاعتبار من طرف المعنيين كانت كالتالي:

-الاهتمام بالعملية التكوينية أكثر لما له من تأثير ايجابي على العملية التعليمية.

-اشراك اساتذة اللغة العربية في صياغة البرامج التكوينية لان هذا يجعلهم يحسون بان لهم اهمية,وان هذا البرنامج وضع بناءا على احتياجاتهم و بالتالي نضمن تحاوبهم معه.

-وضع وسائل أكثر فعالية لتحديد الاحتياجات التكوينية لأساتذة اللغة العربية مثل: تحليل الدروس, التسجيل الصوتي المرئي للعملية التعليمية...الخ.

-استخدام الأساليب الحديثة في التكوين أثناء الخدمة بدلا من الاعتماد على أسلوب واحد, كالاعتماد على أسلوب المحاضرة لان ذلك سينقص من فعالية البرنامج التكويني.

الخاتمة

الخاتمة:

بعد قيامنا بالجانب التطبيقي للدراسة بكل خطواته اتضح لنا من خلال النتائج المتواصل إليها أن للتكوين أثناء الخدمة دور في تجويد العملية التعليمية وبالتالي تأكدت فرضيات الدراسة مما يعني أن ما توصل إليه الباحث يتطابق نوعا ما مع ما تطرق إليه في الجانب النظري وهذا ما يعكس أن محتوى التكوين وأهدافه واستعمال الوسائل التعليمية وتقويم المكتسبات يؤثر تأثير ايجابي على العملية التعليمية مع انه لا توجد علاقة بين تقويم التكوين أثناء الخدمة بمتغيري الخبرة المهنية وتخصص أساتذة اللغة العربية. وبهذا يمكننا الجزم بأن التكوين أثناء الخدمة أصبح يعطي مفعولا ايجابيا في العملية التربوية والتي تعد عملية في النظام التربوي، كما أن المساهم الأول في نجاح العملية التعليمية هو الأستاذ باعتباره الموجه والمرشد في نفس الوقت فلا بد أن ننمي قدراته ومؤهلاته وذلك عن طريق التكوين وهذا ما يجعله يحسن من أدائه الوظيفي وبالتالي نجاح العملية التعليمية.

-ملخص الدراسة:

لقد كان التساؤل المطروح في دراستنا يتعلق بدور التكوين أثناء الخدمة في تجويد العملية التعليمية لدى أساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم الثانوي.

حيث تطرقنا إلى دراسة دور و فاعلية محتوى التكوين و أهداف التكوين و دور الوسائل التعليمية وتقييم المكتسبات في تجويد العملية التعليمية، كما تطرقنا إلى تقييم التكوين أثناء الخدمة على ضوء التخصص والخبرة المهنية لأساتذة اللغة العربية.

واعتمدنا في دراستنا هذه على عينة مكونة من 70 أستاذا وأستاذة في التعليم الثانوي مادة اللغة العربية ذوي خبرات متفاوتة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

. هناك دور لمحتوى التكوين في تجويد العملية التعليمية وذلك بمتوسط حسابي قدره 2,48 وانحراف معياري 0,28 ونسبة 62,24%.

. هناك دور لأهداف التكوين في تجويد العملية التعليمية وذلك بمتوسط حسابي قدره 2,48 وانحراف معياري 0,47 ونسبة 64,26%.

. هناك دور للوسائل التعليمية في تجويد العملية التعليمية وذلك بمتوسط حسابي قدره 2,56 وانحراف معياري 0,23.

. تقييم المكتسبات لها دور في تجويد العملية التعليمية وذلك بمتوسط حسابي قدره 2,55 وانحراف معياري 0,31 ونسبة 62,55%.

. عدم وجود فروق دالة إحصائية لدى أساتذة اللغة العربية بين متغيري تقييم التكوين والخبرة المهنية وهذا على مستوى المجتمع الذي اشتقت منه العينة.

كما نؤكد أن التكوين أثناء الخدمة له فاعلية ودور كبير في تجويد العملية التعليمية واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والافتراحات تخدم الموضوع.

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع باللغة العربية :

الكتب:

1. أبي عمرو عثمان بن سعيد الداني الأندلسي, التحديد في الإتقان و التجويد, تح: الدكتور غانم قدوري الحمد, دار عمار, عمان, الطبعة الأولى, 1421هـ, 2000م.
2. تيلوين الحبيب, التكوين في التربية, دار الغرب للنشر و التوزيع, الجزائر, الطبعة الأولى, 2002م.
3. تيلوين الحبيب, مسائلات حول التنظير و الممارسات, دار الغرب للنشر و التوزيع, الجزائر, 2003م.
4. جمانة محمد عبيد, المعلم إعدادة تدريبه كفايته, دار الصفاء للنشر و التوزيع, عمان الأردن, الطبعة الأولى, 2006م.
5. حسين حسن زيتون, استراتيجية التدريس رؤية معاصرة لطرق التعليم و التعلم, عالم الكتب, القاهرة, الطبعة الأولى, 2003م.
6. حسين شحاتة, النجار زينب, معجم المصطلحات التربوية و النفسية, الدار المصرية اللبنانية, القاهرة, الطبعة الأولى, 2003م.
7. خالد طه الأحمد, تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب, دار الكتاب الجامعي, الإمارات العربية المتحدة, الطبعة الأولى, 2005م.
8. سهيل أحمد عبيدات, إعداد المعلمين و تنميتهم, عالم الكتب الحديث, جدة, 2008م.
9. صلاح الدين شروخ, علم النفس التربوي للكبار, دار العلوم للنشر و التوزيع, الجزائر, 2008.
10. عبد السلام مصطفى عبد السلام, أساسيات التدريس و التطوير المهني للمعلم, دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية, 2007م.
11. عدس محمد عبد الرحيم, المعلم الفاعل و التدريس الفعال, دار الفكر للنشر, عمان, الطبعة الأولى, 2000.
12. علي راشد, خصائص المعلم العصري أدواره, دار الفكر العربي, القاهرة, الطبعة الأولى, 2002.
13. عماد عبد الرحيم الزغلل و اخرون, سيكولوجية التدريس الصفّي, دار المسيرة, عمان, الطبعة الأولى, 2007.
14. فاروق شوقي البوهي, التخطيط التعليمي, دار قباء للنشر و التوزيع, القاهرة, 2001.
15. فايز مراد دندش و الأمين عبد الحفيظ أبوبكر, دليل التربية العملية و إعداد المعلمين, دار الوفاء, الاسكندرية, الطبعة الأولى, 2003.
16. فؤاد سليمان فلادة, الأساسيات في تدريس العلوم, دار المعرفة الجامعية, مصر, 2004.

17. فيصل بن جاسم بن محمد الأحمد ال ثاني, إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإعلامية, دار المعرفة, لبنان, الطبعة الأولى, 2008م.
 18. مجدي عزيز إبراهيم, التدريس الإبداعي و تعلم التفكير, عالم الكتب, القاهرة, الطبعة الأولى, 2005م.
 19. مجدي عزيز إبراهيم, معجم المصطلحات و مفاهيم التعليم, عالم الكتب, القاهرة, الطبعة الأولى, 2009م.
 20. محمد زيدان حمدان, تقييم و توجيه التدريس, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1984م.
 21. محمود جاسم الصميدعي, مداخل التسويق المتقدم, دار زهران للنشر و التوزيع, عمان الأردن, الطبعة الأولى, 1999م.
 22. مصطفى نمر دعمس, استراتيجيات تطوير المناهج و أساليب التدريس الحديثة, دار غيداء , عمان, الطبعة الأولى, 2008م.
 23. معجم, المنجد في اللغة العربية المعاصرة, دار المشرق, بيروت, الطبعة الثانية.
 24. نادر فرجاني, رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي, مركز المشكاة, مصر, 1998م.
- المناشير و المراسيم التنفيذية:

1. وزارة التربية الوطنية, مخطط عمل لتنفيذ إصلاح المنظومة التربوية في الجزائر, 2005.

المذكرات:

1. العيد أوزنجة, دراسة تحليلية لأثر بعض السمات الانفعالية و الكفاية التربوية على تحصيل المتعلم, دكتوراه في التوجيه المدرسي و المهني, معهد علم النفس و علوم التربية, جامعة الجزائر, 1987.
2. لعزيلي فاتح, علاقة تكوين المعلمين بقدراتهم على تشخيص صعوبات التعلم , قسم علم النفس و علوم التربية, الجزائر, 2007-2008.

المجلات:

1. مجلة بحوث و تربية, تأملات في مدرسة الغد, المعهد الوطني للبحث في التربية, الجزائر, العدد 06.
2. مجلة التربية والأبستمولوجيا, دولية علمية محكمة, يصدرها مخبر التربية والأبستمولوجيا بالمدرسة العليا للأساتذة بوزريعة العدد الثاني عشرة, 2017.

UNESCO1975La Formation Des Maitres