

تدريب المعلمين أثناء الخدمة (معوقات وحلول)
Teachers' training during service (obstacles and solutions)

د. زين العابدين عبد الحفيظ*، جامعة خميس مليانة، الجزائر.

zinou2809@gmail.com

تاريخ التسليم: (2020/04/01)، تاريخ المراجعة: (2020/10/06)، تاريخ القبول: (2020/12/12)

Abstract :

ملخص :

The training of teachers during service is an important factor of development and increase productivity. It is therefore an investment expense that makes a significant returning to the economy and the social growth, reflecting the concern teachers for the work of the professional growth.

This study aims to identify the training of teachers during the service as well as its forms and obstacles to the trainees, its consequences and possible solutions. And concluded to mention several obstacles, concerning the trainees or special training programs and the lack of means, and recommended a some solutions like preplanning, and creating a grading program for it..

Keywords: Teachers Training Training Service Before Service Service Training Ownership Service Values.

يعد تدريب المعلمين أثناء الخدمة عاملا مهما لتطوير أدائهم وزيادة الإنتاجية، ولهذا فهو يعد إنفاقا استثماريا يحقق عائدا ملموسا يساهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي للأمة، ويمثل إشباع للحاجات النفسية والمعرفية، ينعكس على إتقانهم لعملهم في سبيل النمو المهني. وهدفت الدراسة إلى التعرف على تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالإضافة إلى أشكاله والمعوقات التي تواجه المتدربين والقائمين عليه والحلول الممكنة لها، وخلصت إلى عدة معوقات منها ما هو متعلق بالمدرسين أو خاصة البرامج التدريبية وعدم توفر الوسائل، وقدمت مجموعة من الحلول أهمها التخطيط المسبق إضافة إلى وضع برنامج تقويمي لذلك، وغيرها من الحلول.

الكلمات المفتاحية: المعلمين . التدريب . التدريب

قبل الخدمة. التدريب أثناء الخدمة - معوقات

التدريب أثناء الخدمة.

مقدمة:

شهد العالم في القرن الماضي والحالي انفجارا معرفيا هائلا في شتى المجالات مع تطور وسائل الإتصال مما أصبحت المعلومة متاحة وسهلة المنال، واكبه في ذلك إصلاحات في المنظومات التربوية، إذ تطورت مهنة التعليم وطرائقها وأساليبها لتتلاءم و المتغيرات الحضارية التي يواجهها المجتمع في حاضره ومستقبله، والتي يجب أن تنهياً لها وتتفاعل معها أنظمة المجتمع المختلفة.

هذا التطوير والتحسين في العملية التربوية يبدأ من اختيار المعلم وتأهيله، فمهما بلغت السياسة التربوية والخطط المنبثقة عنها من إحكام، ومهما بلغ مستوى الأهداف التربوية من طموح يبقى المدرس هو العامل الأساسي في نجاح هذه السياسة التربوية، إذ تعتبر مسألة إعداد المعلم من المسائل الرئيسية التي يجب أن تحتل الصدارة بين كل مشروعات التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي، إذ أنه من أهم العوامل المؤثرة فيها بشكل مباشر ما يتعلق أساسا بنوعية الإعداد الذي يتلقاه الأساتذة قبل دخول الخدمة أو المجال المهني.

ويعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة تدريبا مستمرا منذ دخوله المهنة حتى خروجه منها، فهو يستمر باستمرار حياته المهنية بغية الإلمام بكل مستجدات التربية وعلم النفس والمجال الأكاديمي، ومن أجل إتقان استعمال ما تبتكره تكنولوجيا التعليم من مواد تعليمية وطرق تدريس جديدة والوقوف على ما يطرأ من تغيرات وتطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية.

2. الإشكالية:

يمثل التدريب أثناء الخدمة إستراتيجيه طويلة الأمد، فزيادة على تجديد المعارف، فهو يسهم في خفض تكاليف التربية، إذ أصبحت الكثير من البلدان اليوم تعاني من عجز في تمويل قطاع التربية و توظيف المعلمين، فهو يوفر الأموال و يزيد من كفاءة المعلمين، و لعل الحاجة الماسة إلى رفع مستوى رجال التعليم، يحتاج إلى ملاحظة الاتجاهات الحديثة للتدريب و طرق الأداء الجديدة، ذلك أن أساليب التدريس لا يمكن أن تظل راكدة دون نمو، فالمدرس الذي مضى على تخرجه عدة سنوات لا يمكن أن نعتبره اليوم مدرسا كفئا، بل يحتاج إلى تدريب مستمر على ما استحدث في مجال تخصصه من جهة وفي مجال التربية وعلم النفس من جهة أخرى.

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لمؤسسات تدريب المعلمين من إعداد وتجديد للبرامج التدريبية المختلفة للمعلمين أثناء الخدمة، إلا أنه يواجه الكثير من المعوقات التي تحد وبشكل كبير من انتقال أثره إلي الميدان التعليمي وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية التعلمية، فقد تعود هذه المعوقات إلى البرامج التدريبية التي يتلقاها المعلمين أثناء الخدمة أو قبلها فهي " تتصف في كثير من البلدان بكثافة الجوانب النظرية وقليل من القيمة العلمية فبعضها يختص فقط بالإبقاء على الوضع القائم، وغير موجه لأغراض التغيير والبعض الآخر مقتبس من الدول المتقدمة دون تكييفه للأوضاع المحلية وبذلك يصبح غير ملائم لأغراض التنمية الوطنية"(زيتوني، 2015، ص30).

ففي دراسة لبوحفص وسعيد(2017) حول برامج التدريب توصلت إلى أن واقع محتوى هذه العمليات يغلب عليها طابع الروتين، كما أنها بعيدة كل البعد عن مسابرة المستجدات التربوية والتي لا ترتبط في كثير من الأحيان بالواقع التدريسي، مع تركيزها على تلقين المعارف التي يفترض معرفة المعلمين لها بحكم مؤهلاتهم العلمية، كما أن المعلمين لا يُستشارون عند إعداد هذه البرامج. (بوحفص وسعيد، 2017، ص 349)

وفي دراسة لأحمد خالدي (2017) تبين أن هذه المناهج تتوجه لتنمية الجانب البيداغوجي، والممارسة التعليمية للمعلم، بقدر ما تسعى لتزيده بمعلومات قد لا تساهم في تنمية أدائه المهني، كما أنها لا تستجيب لمقتضيات جودة التكوين الموجه للممارسين التربويين. (خالدي، 2018، ص 19)

وهو ما أكدته ي دراسة (نيوة، وخريف 2011) حيث خلصت إلى أن الملاحظ حول برامج التدريب هو غلبة الجانب النظري في تلقينها، فاستراتيجيات التدريس المعتمدة في تكوين المعلمين لا تزال قائمة على بيداغوجية متمركزة حول الاكتساب (بوكرديم، 2017، ص 100)، ويدعم نتيجة هذه الدراسة ما توصلت دراسة أخرى حيث أنه 65% من المعلمين أكدوا عدم رضاهم عن النشاطات المبرمجة التي لا تستجيب لإهتماماتهم وانشغالاتهم التي تصادفهم يوميا في القسم. (صالح ورواق، 2017، ص 137)

ومما سبق من دراسات يتبين أن البرامج التدريبية ليست بالمستوى المطلوب حيث توصلت إلى عدم رضا المتدربين وأوصت بإعداد خطط تدريبية حسب حاجات المتدربين والتنوع في أساليب وطرق التدريب والعمل على تقييم التدريب العملي والنظري فكانت هذه الدراسة التحليلية (المقالة نظرية ولهذا اعتمدنا على الواقع النظري إضافة إلى تحليل مجموعة من الدراسات المتوفرة)واقع تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الجزائر، مساهمة بذلك في تبين مختلف المعوقات التي تواجه المعلمين أثناء خضوعهم للتدريب في الخدمة سواء مترسمين أو متريصين والحلول الممكنة لمعالجة النقائص ومواجهة هذه المعوقات للوصول إلى الهدف المرجو من التدريب. وانطلاقا مما سبق كانت أسئلة الدراسة على النحو التالي:

- . ماهي أنواع التدريب التي تمس المعلم؟
- . ماذا نقصد بالتدريب أثناء الخدمة وما هي أهميته ؟
- . ماهي أهم المعوقات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة؟
- . ماهي الحلول الممكنة لمعالجة النقائص في التدريب؟

3. أهمية الدراسة:

- تكمّن أهمية هذه الدراسة في أنها:
- . ألقت الضوء على تدريب المعلمين أثناء الخدمة ودوره في الارتقاء بأداء المعلم.
- . كونها تتطرق إلى مرحلة أساسية في بناء وتعليم وتكوين الفرد.

- . تتناول موضوعا مهما وحساس في العملية التعليمية، إذ تتناول تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- . تزويد المعرفة العلمية بدراسة حول أهم المعوقات وسبل تجاوزها.
- . إضافة علمية بحيث جاءت مكملة لدراسات سابقة تناولت الموضوع من جوانب مختلفة.

4. أهداف الدراسة:

- . معرفة واقع التدريب أثناء الخدمة في الجزائر.
 - . الكشف عن أهم معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
 - . التعرف على طرق التغلب على معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
5. تعريف تدريب المعلمين: تعريف الطاهر زرهوني: "هو عملية مستمرة لجميع المربين على جميع

المستويات ومهمته أن يتيح الحصول على التقنيات المهمة واكتساب أعلى مستوى من الكفاءة والثقافة والوعي الكامل بالرسالة التي يقوم بها المربي والهدف من تكوين الموظفين، التابعين للتربية هو إكسابهم المعلومات والمعارف اللازمة لعملهم". (غاوي، 2008، ص 153)

فهو: تدريب مستمر ودائم يتعرض له المعلمين أثناء مزاولة عملهم سواء كانوا مترسمين أو متربصين وهو عبارة عن عملية تربوية بيداغوجية منظمة ومستمرة تكون، يتم من خلالها تقديم دروس نظرية وتطبيقية للمعلمين من خلال الندوات، الملتقيات، والزيارات التفتيشية وغيرها بغية تطوير وتحسين أدائهم التدريسي.

6. تعريف معوقات التدريب: جميع العوائق المالية والإدارية والفنية والاجتماعية والشخصية التي تعوق عملية التدريب عن تحقيق أهدافها والتي تساعد في تحسين وتطوير عملية التعلم والتعليم. (أبو عطوان، 2008، ص 07)

فمعوقات التدريب هي كل ما من شأنه تعطيل أو إعاقة أو تحييد عملية تدريب المعلم أثناء الخدمة عن هدفها الحقيقي في تحسين كفاءة المدرس سواء كانت هذه المعوقات ناتجة عن عوامل شخصية أو مالية أو متعلقة بالوقت أو بالتخطيط أو البرمجة.

7. العوامل المؤثرة في مستوى إعداد المعلمين:

- ومن بين أهم هذه العوامل ما يلي:
- . مستوى ونوعية مؤسسات الإعداد وإمكانياتها ومستوى معلمها.
- . مدى وضوح وظائف وأدوار المعلم ووضوح أهداف الإعداد في ضوءها.
- . مدى تمهين التعليم في مؤسسات الإعداد وجعله وظيفيا، وذلك بالتخفيف من المادة النظرية وتنمية قدرات الطلبة (المعلمين) على التعلم الذاتي والتركيز على المحتوى المعرفي والمهارات العملية التي تؤدي إلى رفع مستوى أداء المعلمين .

. جعل عملية إعداد المعلم عملية مستمرة، وذلك لكي يتسنى للمعلمين متابعة التطورات المختلفة واكتساب المعارف الجديدة وبنائها وتطويرها. (زناتي، 2013، ص 42)

8. الإتجاهات العالمية في إعداد المعلمين:

لقد ساعدت ثورة المعلومات الهائلة إلى ظهور أساليب وتوجهات تربوية جديدة في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم، منها ما ركز على الخصائص اللازمة للمعلم الجيد، ومنها ما ركز على السلوك التدريسي لدى المعلم، كما أن منها ما ركز على الكفايات التدريسية للمعلم، ومن أهم هذه الإتجاهات مايلي:

01.08. الإتجاه القائم على أسلوب التدريس المصغر:

يعتبر هذا الإتجاه من احدث الإتجاهات التربوية في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم بهدف اكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس بكفاءة وفعالية ونجاح، ومن مميزات استعمال أسلوب التعليم المصغر أنه غير مكلف نسبيا وسهل التنفيذ، ويرتكز على تحقيق أهداف محددة قصيرة نسبيا، يعرف على أنه ممارسة حقيقية للتعليم على مقياس مصغر والتدريس المصغر سواء في حجم الصف أو في وقت التعليم، وهو مصمم لتطوير مهارات سابقة واكتساب مهارات جديدة. (حديد، 2009، ص104). إذ يتضمن الفهم المعرفي لمهارات التدريس، وإتقانها من خلال تقسيمها إلى مهارات بسيطة والتدريب عليها، وبالتالي فالتدريس المصغر يحتوي على مزايا عديدة أهمها تعديل سلوك المتدرب للأفضل، وذلك بعد مشاهدته أدائه بنفسه وتقييم ذاته فيكتشف فيه قدراته ومزاياه وعيوبه، ويتم التدريس المصغر غالبا في مختبرات التدريس حيث تحتوي على مختلف التجهيزات والمعدات الخاصة للتدريس.

02.08. الإتجاه القائم على مفهوم المهارات :

ظهر هذه الإتجاه نتيجة القصور في إعداد المعلم، وما أدت إليه المتغيرات العالمية من ظهور مصادر جديدة ومتنوعة وأساليب جديدة للتدريس، ويمثل هذا الإتجاه تطورًا لأهداف إعداد المعلم، فبعد أن كانت البرامج تركز في الماضي على الجانب المعرفي، ولا تعطى عناية كافية للمهارات التدريسية وسلوك المعلم أصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية، وترتبط بتحسين الأداء داخل حجرة الدراسة. (المفرج وآخرون، 2007، ص40)

والمراد منه هو أن كفاءة المعلم، وأدائه، وتدريبه قبل وأثناء الخدمة هي الأساس، حيث إن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية، والتي إذا أجادها داخل كليات التربية فالمتوقع منه أن يصبح معلمًا ناجحًا.

03.08. الإتجاه القائم على الكفايات:

يعرف هذا الإتجاه على أنه "الإعداد الذي يقوم على أساس تصميم الأنشطة التدريبية، وتنفيذها بطريقة تؤدي إلى إنتاج معلمين يمتلكون كفايات تعليمية محددة مسبقا تؤهلهم للدخول في مهنة التعليم". (الغامدي، 2013، ص14)

ويعد هذا الإتجاه من بين أهم الإتجاهات الحديثة في إعداد معلم المستقبل، ويقوم هذا الإتجاه على تحليل المهام التي يجب أن يقوم بها معلم المستقبل واشتقاق الكفايات الأدائية والمعرفية اللازمة لتنفيذها

في ضوء نتائج التحليل ثم وضع برنامج متكامل يؤدي بالنهاية إلى تمكين المعلم من أداء تلك المهام بكفاية.

09. نظم إعداد الطالب المعلم:

تتوقف نوعية المعلم على نوعية وجودة ما حصل عليه من إعداد وتدريب، كما تتوقف فاعلية التعليم إلى حد كبير على فاعلية المعلم، ومن ثم على إعداده، وتتمثل عملية إعداد المعلم، في كل دول العالم وفقاً لنظامين شائعين هما:

01.09. النظام التتابعي:

هو النظام الذي يعد الطلاب في الجانب التخصصي في الكليات ذات الصلة بالتخصص، مثل الآداب والعلوم والتجارة والزراعة...إلخ، وهذه كليات غير مصممة لإعداد المعلمين أصلاً، فإذا ما تخرج الطلاب من هذه الكليات ثم رغبوا في الالتحاق بمهنة التعليم فإنهم يلتحقون بكليات التربية لإعدادهم لمهنة التعليم. (مذكور، 2005، ص166)

والإعداد التتابعي للمعلم يتم خلال خمس سنوات، أربع سنوات للإعداد التخصصي، يضاف لها سنة للإعداد المهني (التربوي) من خلال ما يسمى بالدبلوم العام في التربية الذي تقدمه معظم كليات التربية.

02.09. النظام التكاملي:

حيث يتلقى فيه الطالب/المعلم إعداد أكاديمياً، وإعداد مهنياً جنباً إلى جنب في مؤسسة جامعية واحدة، ولا يفصل بين البرامج التخصصية والبرامج الثانوية أثناء الإعداد والتكوين، عكس النظام التتابعي، والذي يتم فيه الإعداد في كليتين منفصلتين، إحداهما تقدم المواد التخصصية، والأخرى مكلفة بتقديم المواد التربوية والمهنية، ويعتبر النظام التكاملي متميزاً، أو أفضل من غيره من الأنظمة. (عبد الوهاب، 2007، ص298)

وهو الذي يجمع بين الدراسات الأكاديمية والتدريب العملي في أثناء الدراسة، حيث بإمكان هذا النظام أن يمد المعلم بالمعلومات والمهارات الأساسية اللازمة لممارسة المهنة بكفاءة وفعالية.

10. أنواع تدريب المعلمين:

ينقسم من حيث التنفيذ إلى قسمين:

1.10. التدريب (التكوين) قبل الخدمة:

وهو إعداد المعلم أثناء دراسته الجامعية لأداء مهام معينة، ويكون هذا الإعداد أثناء الدراسة، وهو متطلب رئيس للخروج من الجامعة، والتربية العملية لطلبة كليات التربية تعد إحدى أسس تدريب ما قبل الخدمة. (الفرح دعاء، 2013، ص17)

2.10. التدريب أثناء الخدمة:

يعرفه "حمدان" (2002) بأنه صيغة مباشرة من التربية يتم به تكوين أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية هامة للفرد والمؤسسة التي يخدمها، معتمدا في ذلك بدرجة رئيسة على طرق/أساليب عملية تطبيقية (المطيري، 2012، ص09)

ويعرف كذلك بكونه "كل برنامج منظم يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية، وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى عملية التدريب وفق خطة مسبقة تتم في إطار جماعي وتعاوني، وبموجب فلسفة واضحة وإستراتيجية مستنيرة، وأهداف محددة". (الفاهمي، 2000، ص13)

"إن التربية المستمرة هي التي تشمل كل فرص الحياة، إنها دينامية بواسطتها يستطيع كل فرد بصرف النظر عن عمره، تحضير مستقبله بشكل جدير". فالتربية المستمرة، التربية المستدامة، التكوين أثناء الخدمة، التدريب، الرسكلة... كل هذه المفاهيم و إن اختلفت ظاهريا فهي متفقة في معناها على أنها تعني تجديد معلومات الفرد العامل باستمرار، و سد نقائصه و تزويده بالخبرات الجديدة، و الحديثة التي تتسائر مع طبيعة وظيفته.

لقد أصبحت التربية المستمرة كما جاء في أدبيات اليونسكو، تشمل كل القطاعات الحيوية في المجتمع ومنها التعليم فالمعلم يحتاج دائما إلى التزود بالمفاهيم الجديدة سواء كانت أكاديمية، أو تربية أو نفسية ليزيد من فعاليته، و يحسن مردوده التربوي و بالتالي يصبح النظام التربوي أكثر فعالية.(عبد السلام، 2009، ص429)

فعملية تمهين المعلمين هي عملية مستمرة ومتواصلة مدى بقاء المعلم في مهنته، يستفيد منها المعلمين بغية تزويدهم بمختلف المعارف والمهارات وتكنولوجيا المعلومات لتطوير أدائه التدريسي.

1.1. أهداف التدريب أثناء الخدمة:

- إكتساب المعلم لثقافة تربوية تمكنه من التحكم في مهنته والإبداع فيها ويتم ذلك من خلال:
- التعرف على مختلف طرق التدريس واستثمارها في الواقع التعليمي.
- التعرف على خصائص المعلمين حاجاتهم ، دوافعهم ، ميولهم واستعداداتهم.
- التعرف على أهمية الكتاب المدرسي وكيفية استثماره وتحفيز التلاميذ على توظيفه.
- تدعيم المعلم بالتغذية الراجعة التي تسمح بإبعاد السلوكيات والطرق غير الفعالة في عملية التدريس.
- إكساب مجموعة الأنماط الفكرية والمهارات السلوكية التي تمكنه من الإطلاع على وظيفته.(زناتي، 2013، ص28-29)

• زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية، ومواجهة مشكلاتهم المستقبلية، والتغلب عليها من ناحية أخرى.

ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي، وأيضاً مجتمعه العالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبين بيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط. (عبد السميع وحوالة، 2005، ص172-173)

فالتدريب أثناء الخدمة يهدف إلى تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسية لديه، من خلال معالجة نواحي النقص في إعداد المعلم أثناء التعليم الجامعي، وكذلك تزويد المعلم بما يستجد في عالم التكنولوجيا والتربية، وإكساب المعلمين المفاهيم والخبرات والكفايات لتطوير الأداء وإتقانه والعمل على مساعدة المعلمين على الإنصهار في بوتقة المهنة.

12. مبادئ التدريب أثناء الخدمة:

يجب مراعاة مجموعة من المبادئ لإنجاز أي برنامج للتدريب أثناء الخدمة، لأنه يتوجه إلى مجموعة من الراشدين، يملكون خبرة معينة وبلغوا سناً معيناً، فإذا لم نأخذ الجوانب الذاتية بعين الاعتبار فإن البرنامج سيجد مقاومة مما يؤدي إلى إفشاله من طرف المعلمين، ولهذا تضع الهيئات الوصية مجموعة من الضوابط وهي:

12.1. الاستمرارية : يجب أن يكون مستمراً، حتى يواكب التطورات المعرفية والعلمية و التربوية المختلفة، و الاستمرارية يجب أن تكون مدروسة الخطى و المراحل، حتى لا يحدث أثراً عكسياً، حيث يبعث الملل في نفوس المعلمين.

12.2. الشمولية: إن الشمولية تعني شمل جميع فئات العاملين في قطاع التربية، خاصة أولئك الذين يملكون علاقة مباشرة مع المعلمين كالمفتشين، و المستشارين التربويين والمديرين و النظار .

12.3. المرونة: إن المرونة اليوم خاصية من خصائص أية سياسة، ومؤشر مهم في نجاحها لأنها تترك المجال مفتوحاً لسد الثغرات والنقائص التي تظهر أثناء التطبيق، فتقوم بالمراجعات الضرورية، وبتكييف الخطة مع المطالب الميدانية الحقيقية من جهة، فالمرونة تسمح بالتكيف والتوافق مع المستجدات والانسجام معها، واستغلالها بطريقة عقلانية وموضوعية.

12.4. الواقعية: إن الواقعية تعني وضع برامج تتساير وتتماشى مع الإمكانيات المتاحة، البشرية منها أو المادية.

12.5. الفعالية: إن الفعالية تعني تحقيق التكوين أثناء الخدمة للأهداف المسطرة، وتوظيفها بشكل مثمر في الميدان، لأن الغاية هي الرفع من مستوى المعلم وتحسين أدائه التعليمي. "يكون المدرسون فعالين عندما يبلغون الأهداف التي رسموها لأنفسهم، أو حددتها لهم الهيئة الوصية المتمثلة في وزارة التربية.

12.6. التدرج: هو أحد المبادئ التعليمية المهمة، المعتمدة في الطريقة الاستقرائية التي تشير إلى أن العملية التربوية، يجب أن تنطلق من السهل إلى الصعب، ومن العام إلى الخاص، ومن البسيط إلى المركب.(غاوي، 2008، ص 193-196)

13. التخطيط لبرنامج التدريب أثناء الخدمة :

يتضمن التخطيط الفعال لبرامج التدريب أثناء الخدمة أربعة مراحل أساسية هي:

. مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية: والتي تعني تحديد المهارات المطلوب اكسابها أو تنميتها لدى أفراد وإدارات معينة، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الاهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

. مرحلة تصميم البرنامج التدريبي: والتي تعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية، وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين، كما يتم تحديد المواد التدريبية مثل أجهزة العروض، السبورة، الأقلام... الخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وأيضا تحديد ميزانية التدريب.

. مرحلة تنفيذ برنامج التدريب: والتي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما يتضمن تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

. مرحلة تقييم برنامج التدريب: يمكن تعريف التقييم بأنه تلك الإجراءات التي تقاس بها كفاءة البرنامج التدريبي ومدى نجاحه في تحقيق أهدافه المرسومة. (عبد السميع وحوالة، 2005، ص184-186)

14. الأشكال التدريبية للمعلمين:

تعددت الطرق والأساليب المعتمدة في تدريب المعلمين، ويمكن ذكر بعض هذه الطرق المستخدمة وهي كالتالي:

01.14. الأيام الدراسية أو الملتقيات التربوية: إن هذين الشكلين التنظيميين يرتكزان أساسا على

المشاركة الفعلية للفئات المعنية، والشكلان في الغالب يتناولان إشكالية ما تتصل بسير النظام التربوي بمختلف مكوناته وعناصره وخاصة تلك التي تطرح بحدة على مستوى مقاطعة تفتيش ما وذلك من أجل استكشاف الخلل الملحوظ الذي أثر سلبا على السير العادي للعمل التربوي، وتحليلها والبحث عن أسبابها لاقتراح الحلول الملموسة الكفيلة بتحسين المشكلة المطروحة، وفي هذا السياق فإن مهمة المؤطرين هي التنشيط وترقية التفكير قصد إبراز المعلومات المنبثقة من تجربة كل فرد مشارك.

02.14. الندوات التربوية: وهي تهدف إلى إكساب المعلمين أو الأساتذة مهارات مهنية لها علاقة مباشرة بمتطلبات المهنة يشترك فيها جانبان:

الجانب الأول: يتمثل في المفتش ومن معه من المؤطرين المختصين الذين يتناولون موضوعا أو مشكلة تربوية معينة وخاصة تلك الملحوظة في الميدان ، يلي بعد ذلك تقديم درس نموذجي يعالج موضوعا في مادة معينة.

الجانب الثاني: يتمثل في مجموعة من المعلمين المستمعين، وتقوم أساسا على المناقشة المقيدة باعتبار أن موضوعها ومقيدا لا يسمح بالخروج عنه إلى مشكلات أو موضوعات فرعية خارجة عن جوهر الندوة. (احميد، 2005، ص 45-47)

15. واقع التدريب أثناء الخدمة في الجزائر:

إن التكوين في ميدان التعليم ليس وليد التسعينات بل تواجد منذ الاستقلال وإن اختلفت أشكاله ومسمياته، فالتجمعات والندوات والتعليم عن بعد بالتعاون مع مراكز تعميم التعليم كلها أشكال سعت إلى تحسين المردود التعليمي الذي أحد شروطه ترقية وتحسين مستوى المعلمين العلمي والمهني بمختلف جوانبه البيداغوجية والتشريعية.

والدليل على أن الدولة سعت فعلا إلى إحداث إصلاح في قطاع التربية، هو تأسيس المجلس الأعلى للتربية وما صدر عنه من قرارات تركز على أهمية التكوين بشكل عام والتكوين أثناء الخدمة بشكل خاص، وفي هذه الأثناء استحدثت تنظيما جديدا سنة 1998، أطلق عليه الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة. (كروجة ، 2017، ص6-7)

والناظر لواقع التكوين المستمر في مؤسساتنا التربوية في السنوات القليلة الأخيرة يرى انه بدأ يأخذ بعدا استراتيجيا نظرا لأهميته في العملية التعليمية، كما أخذ مفهوم التقييم هو الآخر يتحول تدريجيا كملية ضرورية في العمل التكويني، هذا من خلال عمل الوزارة الوصية:

. إنشاء المعاهد الخاصة بتكوين المعلمين ورفع مستواهم بالنسبة لمرحلة التعليم الابتدائي، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 343-04 المؤرخ في 04 نوفمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد تكوين معلمي المدرسة الأساسية وتحسين مستواهم.

. وضع وتنفيذ مخطط للتكوين أثناء الخدمة، يهدف إلى رفع المستوى الأكاديمي للمعلمين وأساتذة التعليم المتوسط، تتكفل به المعاهد الخاصة بتكوين المعلمين والمدارس العليا للأساتذة والديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد وجامعة التكوين المتواصل والذي امتد إلى غاية 2015.

. إنشاء هيئة للتشاور وتمثل في المجلس الوطني للتربية والتكوين، وكذلك إنشاء هيئة للضبط وتمثل في المرصد الوطني للتربية والتكوين، وهو هيئة للخبرة والتقييم والإستشراف التربوي. (صالح ورواق، 2017، ص117-118)

إن المنظومة التربوية مستمرة في إحداث التعديلات في مجال تكوين المكونين بهدف تحقيق النوعية الجيدة بحيث يشكل تكوين المعلمين والأساتذة أحد المحاور الأساسية في الإصلاحات الجديدة في المنظومة التربوية.

وأمام هذه الوضعية أقر مجلس الحكومة بتاريخ 30/04/2002 عددا من الإجراءات بخصوص التكوين وتحسين مستوى المعلمين المسيرين و قد تمثلت في ما يلي:

. إنجاز مخطط وطني لتحسين ورفع مستوى المعلمين.

. وضع آليات التحضير والترقية المرتبطة بتحسين مستوى أداء أساتذة التعليم الثانوي .

وقد أعطيت أهمية أكبر لعملية مرافقة تطبيق المناهج الجديدة بسلسلة العمليات التكوينية، كما تقرر أن تنطلق العمليات التكوينية مع بداية 2004، و تتراوح مدة الفترة التكوينية بين أسبوع وخمسة أسابيع،

ويتم تكوين جميع الأساتذة والمعلمين حول تطبيق نموذج التدريس بالكفاءات. (زناتي، 2013، ص 45-46).

لقد راهنت وزارة التربية الوطنية نجاح الإصلاح التربوي بمستوى ونوعية تأهيل المعلمين، وتماشيا مع الاتجاهات الحديثة للتربية وسعيا إلى إعطاء العمل التربوي دفعا جديدا، جاء مشروع تكوين المعلمين أثناء الخدمة كمشروع استعجالي من أجل توفير شروط نجاح الإصلاح التربوي الجديد وجعله متطابقا مع التوجه العالمي لتعليم متوسط، كل هذا بغرض تحقيق التوافق بين مستوى تأهيل المعلمين وبين الملامح التي حددها الإصلاح التربوي الجديد".

فحتى بالنسبة للمربين الحاصلين على شهادات جامعية، لديهم مشكلات تواصلية مع التلاميذ بسبب عدم التكوين من الناحية البيداغوجية والنفسية، لذا عمدت وزارة التربية الوطنية لتحسين أداء المعلمين في هذا الجانب، خاصة مع المعلمين غير الحاملين للشهادات الجامعية وذلك بالتعاون مع المدارس العليا للأساتذة من حيث:

تحسين نظام التكوين الأولي للمعلمين ليتماشى مع المعايير الدولية في هذا الباب.

. تطبيق نظام جديد للتكوين أثناء الخدمة يوجه خصيصا لمعلمي المرحلة الابتدائية والمتوسطة.

. التدريب المستمر لجميع المستخدمين للتكفل بعمليات إصلاح المنظومة التربوية على أحسن وجه.

. إعادة تأهيل شهادة الأستاذ المبرز في الثانوي. (بوكرديم، 2017، ص 94-96)

وبعدها صدر منشور في هذا الشأن تحت رقم 05-2420 الذي يوضح آليات التكوين أثناء الخدمة بالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط. و أهم ما جاء فيه: "يهدف هذا المنشور تحديد الإطار المشترك الذي يتم اعتماده، من وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي، والتدابير العملية للتكفل ببرنامج التكوين و أهدافه و مدته وأساليبه و طريقة التقويم المتعلقة به و شروط الاستفادة منه". (غاوي، 2008، ص 286-287)

وبعد مرور عشرية من انطلاق عملية إصلاح النظام التربوي، كان لزاما اتخاذ زمام المبادرة في عملية تقييم شاملة بدأت سنة 2013 كان أهم محاورها فتح ملف الاحترافية المتمركز على قاعدتين هما: التكوين وأخلاقيات المهنة. ففيما يخص التكوين أثناء الخدمة تم إنشاء لجان متخصصة بين وزارة التربية وجامعة التكوين المتواصل والتي تسعى لتكثيف الزيارات التكوينية للمفتشين وإعطاء أهمية للنقطة التربوية والإدارية مع انتقاء المفتشين المؤهلين لمرافقة الهيئة. (بهلولي ومساك، 2017، ص 10) وقد زودت المفتشية العامة للبيداغوجيا المفتشين التربويين بدليل المرافقة وبضم الوثائق التالية: دليل الأستاذ المرافق +البرنامج +بطاقة المرافقة +بطاقة تقويم المترص + المرافقة البيداغوجية للأساتذة المترصين".

وفي تدابير الوزارة لمتابعة التكوين البيداغوجي والتحصيري، ألزمت المعلمين المترشحين بإعداد تقرير نهاية التكوين، كما أخضعتهم إلى تقييم عن طريق المراقبة البيداغوجية المستمرة، وعند نهاية التكوين ينظم امتحان نهائي يتضمن اختبارات كتابية مستمدة من برامج التكوين. ويعد ناجحاً نهائياً في التكوين كل معلم مترشح حائز على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 في التكوين البيداغوجي التحصيلي أثناء التبرص التجريبي.

يتبين من النصوص الرسمية أن عملية التكوين أثناء الخدمة عبر الجهاز الدائم تحكمه إستراتيجية مبنية على أساس مراحل هي : تكوين بيداغوجي تحصيلي في العطلة قبل التنصيب في الوظيفة مدته 15 يوماً + تكوين كل يوم سبت من كل أسبوع على مدار سنة كاملة، وأمسية كل ثلاثاء. وهذا قبل الترسيم مع امتحانات بالإضافة إلى الحضور الدائم مع تقديم تقرير نهاية التبرص ومنح الشهادة وهو مكثف مقارنة بما يليه - خاص بالمترشحين، أما التكوين المستمر فهو من تاريخ ترسيم المعلم إلى غاية تقاعده، وهذا الأخير بمعدل ندوة على الأقل في الفصل الدراسي لكل مستوى دراسي أي ثلاث ندوات في الموسم الدراسي، مع زيارات تفتيشية كل ثلاث سنوات. (بهلولي ومساك، 2019، ص186) ومما سبق نلاحظ أن الدولة أخذت على عاتقها ووجد مسألة إعداد المعلمين، فقد أولت المعلم الإهتمام الذي يستحقه نظراً لدوره الهام في المجتمع وذلك من حيث الانتقاء والتكوين، خاصة في ظل الظروف الحالية من حيث توظيف المدرسين بكثرة في الأطوار المختلفة.

ولتأطير العدد المتزايد للتلاميذ التحق عدد معتبر من المدرسين ينقصهم الإعداد الأكاديمي والمهني، وتداركاً لهذا الإشكال كان لا مئاص من اتخاذ أصحاب القرار للتدريب أثناء الخدمة كإستراتيجية للرفع من المردودية وتحسين جودة التعليم الناتج طبعاً عن جودة إعداد المدرسين ومنه كان لابد من جعل التدريب أثناء الخدمة كنسق من العناصر المتفاعلة في ارتباط بفترة المدرسين المستهدفة من خلال خصائصها النفسية ووضعها الإجتماعي والأدوار المنوطة بها.

16. معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تواجه عملية التدريب أثناء الخدمة الكثير من المعوقات التي تحد بدرجة كبيرة من فاعليتها وانتقال أثر التدريب إلى الميدان التربوي ومن ثم تحسين أداء الطلبة ونتائجهم، ويمكن تلخيص هذه المعوقات إلى:

- . معوقات بشرية: وتشمل هذه المعوقات كل من المدرب والمتدرب وواضعي سياسة التدريب.
- معوقات مادية: وتشمل المعوقات الخاصة بالميزانيات المخصصة للتدريب، ومراكز وبيئة وأماكن التدريب وإمكاناتها المادية المتاحة من أجهزة تقنية، ووسائل راحة تساعد علي إيجاد مناخ تدريبي مناسب.
- والحوافز المادية والمعنوية (مكافآت، أجور مدرّبين، وشهادات خاصة بالتدريب)
- معوقات فنية: وتشمل أهداف التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية والأساليب وقدرات المدرّبين في التعامل مع كل من المتدربين المواضيع المطروحة ومحتوي المادة التدريبية وفعاليتها.

معوقات إدارية: وتشمل إدارة المركز التدريبي وتخطيط البرامج التدريبية وتقييمها وبرامج المتابعة. (أبو عطوان، 2008، ص68-71)

. كثافة البرامج، وغلبة الجانب النظري على العملي.

. نقص المخابر، والوسائل التعليمية.

. قلة التدريبات.

. الزيارات التوجيهية قليلة وقصيرة.

. زيارات مدير المدرسة سطحية بعيدة عن التعمق في الأمور العلمية، والمهنية.

. قلة زيارات المفتش في هذه المرحلة، وهي مرحلة حرجة للمعلم لأنها تسبق تنصيبه في المنصب هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر المعلم في هذه المرحلة متربص فهو يحتاج إلى من يقف بجانبه.

. قلة الوعي عند المربي بمسؤوليته في تحسين مستواه.

. بالرغم من وجود نوات تربوية يقوم بها المفتش في كل مقاطعته إلا أنها يغلب عليها الرتابة و تكرار المواضيع، مما يعزف المعلم عن الإقبال عليها، ويشعر بالملل، والقلق. (قاسم بوسعدة، 2011، ص315)

فعملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة ما تزال دون المستوى المطلوب مقارنة بالمعايير العالمية في مجال الإشراف التربوي والتدريب المهني والتخطيط وإعداد محتوى وأهداف البرامج، فأى برنامج تدريبي لا يعتمد على احتياجات المتدرب هو مشروع غير مبني على أسس علمية وواقعية، ذلك أن محتوى البرامج التدريبية أثناء الخدمة لا بد أن ينطلق من احتياجات المتدرب بحد ذاته للرفع من أدائهم التدريسي، وعدم قيامه على هذه الأرضية راجع لإنعدام التخطيط المسبق للبرنامج وتحديد مساراته وأهدافه مما يدفع الفرد المتدرب للشعور بالملل والرتابة وعدم جدية التدريب وينتج عنه الغيابات المتكررة للمتدربين وبذلك فهو هدر للمال والوقت والجهد.

إن واقع التدريب أثناء الخدمة متدني ولا يحقق الأهداف المرجوة منه وهو يعاني من مشكلات عديدة ومتنوعة، يمكن تصنيفها على النحو التالي:

. مشكلات تتعلق بالتخطيط: تنسم البرامج بصفة الارتجال من حيث التخطيط فقلما تكون هذه البرامج جزء لا يتجزأ من الخطط التربوية.

. مشكلات تتعلق بالمحتوى والوسائل المعينة: حيث أنها ما زالت تقليدية تعتمد على أسلوب الدورات والمحاضرات وتلقي دروس في جوانب أكاديمية نظرية.

. مشكلات تتعلق بندرة الكفايات المطلوبة والأجهزة الفنية: وبما أن النجاح مرهون بالمكونين الذي يجب أن تتوافر فيهم صفات متميزة وإن يكونوا ذو كفاءة عالية ليستطيعوا تنفيذ برامجهم.

. مشكلات تتعلق بالتمويل: ترتبط مشكلات التمويل إلى حد كبير بالتخطيط، فالتخطيط العلمي يولى الجانب التمويلي أهمية بالغة، ويفرض على الجهات المسؤولة أن تتدبر أمرها لترصد الأموال اللازمة لذلك.

. مشكلات تتعلق بالتأهيل والحوافز: حيث أنه من بين أهم الحوافز هو اعتبار أي نوع من الفعاليات التكوينية (التدريبية) الناجحة التي يشترك فيها الأستاذ إضافة جديدة إلى كفاءاته يرقى بموجبها في السلم الوظيفي أو يحصل على علاوات مادية.

. مشكلات تتعلق بالأنماط والاستخدامات والتجريب: بما أنه عمل يتطلب تجديدا واستمرار واستحداثا

ضمن جهود جماعية فإن البنى التقليدية تتعارض في الغالب مع تطورات التجديد والاستحداث.

. مشكلات تتعلق بالتقويم والمتابعة: يعد التقويم جانبا هاما وأساسيا للوقوف على مدى تحقيق الأهداف المنشودة وتعرف نقاط القوة ونقاط الضعف في محاولة للتغلب على نقاط الضعف وتحسين هذه العمليات وتلك البرامج. (زيتوني، 2015، ص 28-30)

فبالإضافة إلى المعوقات المتعلقة بالتخطيط والتمويل والإعداد ومحتوى البرامج الذي في غالبه يعتمد

على الجانب النظري يبرز مشكل الاستمرارية في التدريب وتجديد المعلومات دوريا مع ما استجد من

تطورات في الجانب التخصصي وكذلك الجانب التربوي فيما يخص أدوات التدريس والطرق التدريسية

الحديثة وتكنولوجيا المعلومات إضافة إلى مشكلة التقويم وعدم توفر أدوات دقيقة ومختصين لمتابعة

المعلمين أثناء عملهم وتقييمهم حول ادائهم التدريسي وقد لوحظ عدم انسجام بين الأعداد الهائلة

للمتوظفين حديثا إذا يمثل فيه خريجو المدارس العليا للأساتذة نسبة قليلة مقارنة مع عدد المنتسبين

للجامعات العامة، وهو ما يخلق صعوبة في تدريبهم ومتابعتهم دوريا وخاصة في الجانب التربوي، إضافة

إلى أن برامج إعداد المعلمين في حد ذاتها تحتاج إلى تجديد للارتقاء النوعي بمستوى المتدرب.

وما يمكن استخلاصه هو أنه رغم الإهتمام الذي توليه الدولة لعملية إعداد وتدريب المعلمين، إلا أن

واقع العملية يبين أنها كثيرا ما تقتصر على الجانب النظري و لا تتعدى كونها عملية اكتساب معارف

سواء بالنسبة للتكوين المستمر أو التكوين الأولي الذي تشرف عليه المدارس العليا للأساتذة، فالتكوين

بعيد عن المعايير العالمية لإعداد المعلمين .

17. حلول لمواجهة معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة :

وحتى لا يفهم التدريب المستمر على أنه اكتساب وتحصيل للمعارف فقط، فإنه من الواجب رسم

ملمح للمعنى بالتدريب يتم فيه إيواؤه كعنصر حامل لمعطيات (معرفية وخبرائية) قابلة للتطوير والمساءلة،

ضمن سيرورة يكون فيها فاعلا في ذاته ومتفاعلا مع الآخر، وحتى يكون للتدريب معنى في أرض

الواقع، فإنه يجب مراعاة ما يلي:

. بناء شبكة موضوعية لتقويمه في جميع مراحلها، بحيث يمكن من معرفة مدى تحقيق الأهداف المرسومة

ونجاعة الطرق المستعملة، مع الابتعاد عن سياسة "التقارير " التي تكتب بلغة أدبية ملؤها النجاح الدائم.

. تنظيم دورات وندوات تستجيب لحاجات وتطلعات المستهدفين والابتعاد عن الدورات التي تستجيب فقط لضرورات إدارية ومالية، تبرئة للذمة في إطار من الاحتفال بسوده هدر الزمن والجهد والمال العام.
. التجديد في محتوى الندوات التربوية التي يقوم بها المفتش في مقاطعته، والابتعاد عن الرتابة وتكرار المواضيع.

. وضع برنامج مكثف للزيارات التفقيسية، بحيث تكون مكسبا حقيقيا لهيئة المعلمين، يستفيد منها المعلم في التغلب على ما يعترض عمله من صعوبات، بحيث يشعر بعدها أنه أحرز تحسنا ملموسا.
. خلق الوعي عند المعلم بمسؤوليته في تحسين مستواه، والتشجيع على التكوين الذاتي، انطلاقا من أن مهنة التدريس خاضعة لتطوير آلياتها في كل وقت.

. الإهتمام بالمفتشين التربويين كمارسين حقيقيين من خلال وضعهم هم كذلك في إطار تكوين بيداغوجي وعلمي، مع تشجيعهم على ذلك. (صالحى ورواق، 2017، ص 139-140)

فالتنظيم الجيد والتخطيط المسبق والإعداد لبرامج التكوين وجديتها والاستقبال والوسائل المستخدمة ومستوى كفاءة المؤطرين وأسلوب المعاملة الذي ينتهجه القائمون على التدريب تجاه المعلمين المعنيين والتنوع والتجديد في محتوى الندوات التربوية كلها عوامل دافعة ومحفزة للتعلم أثناء التدريب وتحسين ادائهم التدريسي في الميدان.

وهناك العديد من المعايير التي ينبغي مراعاتها عند وضع برنامج تدريبي للمعلمين، ومن أهم هذه المعايير:

. تحديد واضح لأهداف التدريب.

. تحديد الأوقات التي ينفذ فيها البرنامج بحيث تكون مناسبة للدارسين وظروف عمله.

. تحديد العناصر البشرية (الجمهور المستهدف) الذين يشملهم البرنامج التدريبي.

. تحديد مكان التدريب سواء كان بمراكز التدريب أو بالمدارس أو ورش عمل أو غيرها.

. إعداد المطبوعات والوسائل المعينة التي تعاون الدارسين على الاستفادة من البرنامج.

. الوقوف على الأصول النظرية للبرنامج التدريبي .

. تدريب المعلمين على متابعة تلاميذهم أثناء قيامهم بالأنشطة التعليمية، وتقييم مجهوداتهم، وتصحيح مساراتها. (حديد، 2014، ص 293)

فعملية التدريب المهني للمعلمين هي عملية تفاعلية بحيث لا بد على المكونين أن يتجنبوا تقديم التعليمات والإرشادات والمعارف بطريقة تجعل دور المتدرب سلبي وتجعله متلقي فقط دون أن تتاح له فرصة التفكير أو فهم ما هو منتظر منه، فالأداء التدريسي المرجو من المتدرب لا يلقن وإنما يكتسب من خلال الواقع.

وكذلك تكثيف زيارة المفتش للمعلمين في مؤسساتهم وذلك لمساعدتهم وتوجيههم، في تنمية

مهاراتهم التدريسية المختلفة، ويحاول من خلال ذلك تحديد مستوى أدائهم على أرض الواقع ومعرفة نقاط

قوتهم، ونقاط ضعفهم والصعوبات التي يعانها وتواجههم وقد يرشده إلى كتاب، أو مجلة، وإذا لاحظ أن هناك نقائص مشتركة، أو كانت هناك معارف جديدة فإنه يدعوهم جميعا إلى ندوات تدريبية ودورات تدريبية.

بالإضافة إلى تنوع الأساليب المتبعة في تقييم المتدربين لمعرفة أثر البرامج التدريبية في رفع كفاءتهم في المجالات التي يحرص البرنامج على تحقيقها ومن أهم هذه الأساليب الملاحظة المباشرة أثناء الممارسة التطبيقية للدرس كذلك تقييم التحصيل المعرفي لمتدرب وكتابة البحوث والتقارير والتقييم الذاتي الذي يهدف إلى معرفة النقائص ومن ثم تعلم الحلول ذاتيا، وكذلك المقابلات الشخصية، والمقصود بها المقابلات بين المتدربين والخبراء أو من ذوي الاختصاص.

ولقد خاضت الكثير من الدول المتقدمة تجارب ودراسات عملية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وإن الاطلاع على هذه التجارب يفيد مجتمعنا في اختيار الأنسب من هذه التجارب وتطبيقه بما يتناسب مع الواقع القائم ومن أهم النقاط التي يمكن الاستفادة منها والتي خلصت إليها دراسة (أبو عطون، 2008، ص89) ما يلي:

- . لا مركزية تدريب المعلمين أثناء الخدمة .
 - . تدعيم التدريب بالحوافز المادية والمعنوية .
 - . تنوع البرامج التدريبية الإجبارية والاختيارية .
 - . إشراك المعلمين في تحديد احتياجاتهم التدريبية .
 - . التقييم المستمر لانتقال اثر التدريب في الميدان.
- وقد توصلت دراسة الأستاذ "شلالى لخضر" حول تقييم برنامج تكوين المعلمين إلى الحلول التالية مما يلي:

- . إعادة النظر في البرنامج كلية وإعادة تكييفه مع واقع الإصلاحات الجديدة من جهة وملاءمته مع مستوى الطلبة سواء الحاصلين على بكالوريا علمي أو أدبي .
- . متابعة المتدربين وتقييم مدى إستفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة الأداء ميدانيا وتصويره بالفيديو ومناقشته بموضوعية.
- . ضرورة وجود تنسيق بين إدارة المعاهد ومدارس التطبيق وذلك بهدف تذليل الصعوبات التي تواجه الطلاب أثناء التدريب.

. إنتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية.(شلالى، 2009، ص147)

فلا بد أن يقوم التدريب أثناء الخدمة على أسس علمية لضمان النجاح المدرسي والتغلب على المعوقات التي تواجه المعلم أثناء أداء مهنته كما يجب أن تكون تلك العملية مسبقة بتخطيط يحدد مسار وتوجه التدريب والأهداف التي نصبوا إليها، فالتعليم الجيد يسهم بدوره في تعزيز الفرص في حياة

المتعلمين، والمعلم المبدع هو دائم التعلم والتطور ولا يكتفي بالمعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات التكوين.

ولنجاح تدريب المعلمين أثناء الخدمة لا بد له من أن يقوم على عدة ركائز منها:

. جعله هدفا لتغيير أسلوب الأداء والسلوك والتفكير للأفضل أي تحسين كفاءة المعلم.

. توفير العوامل التحفيزية للمتدربين بحيث أنها تكاد لا تُذكر مما يجعل التدريب بعيد عن العوامل التي تدفعه للتعلم والإنجاز.

. متابعة المتدربين بعد عملهم لمساعدتهم على تطبيق ما تدربوا عليه وعدم الإقتراع عليهم.

. استمرارية البرامج والدورات التدريبية وتواصلها مع المعلمين طوال فترة بقائهم في مهنة التدريس.

. الحرص جعل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فرصة حقيقية للتنمية والتطور العقلي والذهني والنفسي لكل المعلمين.

. الربط بين هذه البرامج التدريبية وبين الترقيّة في العمل لخلق الدافعية نحو التعلم.

خلاصة :

يعد تدريب المعلم أثناء الخدمة من الأمور الضرورية التي يجب الالتزام بها، فهو عملية مستمرة

تواكب المستجدات التي تفرض على المعلمين مسايرتها، وتوفير الأجواء المناسبة لها ليتسنى للمعلم

الاضطلاع بأداء دوره العملية التعليمية ومواكبة عصر التكنولوجيا.

يمكن القول إن التدريب أثناء الخدمة ضرورة لا مفر منها، لأنه يهدف إلى تحسين أداء المعلمين

والرفع من كفاياتهم إذا حددت أهدافه بدقة، ووفرت له الإمكانيات البشرية والمادية الضرورية، فهو عملية

مرنة تحتوي على صيغ متعددة يمكن استغلالها حسب الظروف والبيئات والوسائل والإمكانيات والمحفزات

الضرورية و لمحتويات التدريبية.

فهو عملية تنمية بشرية تركز على تعديل سلوك المتدرب مما يؤدي إلى تحديث معارفهم، وصقل

خبراتهم ومهاراتهم المهنية، ومساعدتهم على مواجهة الظروف التعليمية المتغيرة والتكيف مع المستجدات

وقد حرصت مؤسسات التعليم العالي ومعاهد تدريب المعلمين على تقويم برامجها لأنه جوهر عملها،

وركزت على الجوانب الأساسية في التربية والتي تتمثل في المجال المعرفي للأستاذ والمجال التربوي وكذا

الجانب الثقافي، وذلك من خلال تمكينه من ثقافة مجتمعه وتعيده على البحث المستمر وتوسع آفاقه.

وقد تواجه هذا التدريب عراقيل كثيرة تحيده عما يرجى منه تحقيقه من عراقيل مادية وفنية وإدارية

وخاصة ما يتعلق بالفرد المتدرب، لكن يمكن تفادي كل هذا خاصة إذا كانت هناك إرادة سياسية وكذلك

إذا تم التخطيط له قبل انطلاقه تقاديا لكل ما ينغص عملية التدريب أثناء الخدمة، وأن تبني عملية التقويم

على أسس سليمة، وأن يكون هادفا، شاملا، علميا، تعاونيا، مستمرا ويعتمد على مختلف أدوات

وأساليب القياس، لذلك من الضروري التمييز بين مجرد وجود برامج تدريبية وبين فاعليتها في إنجاح

أهداف التنمية، وهو ما ينتج عنه معلمين أكفاء قادرين على لعب الدور المنوط بهم وهو إيجاد نشء قادر على تحمل مسؤولياته وهي السير بالأمة إلى مصاف الدول المتقدمة.

ونخص بالذكر أن صانع القرار التربوي الجزائري لم يبق حياديا بل أحدث تغييرات وإصلاحات

على منظومته التربوية وبالخصوص في إعداد المعلمين وتحسين مستواهم، وهذا من خلال إحداث تعديلات في مناهجه وخطه التكوينية، فأصبحت التدريبات أثناء الخدمة للمعلمين فعلا تربويا ضروريا بغية تحسين أدائهم التدريسي وهذا لتحسين كفاءاتهم التدريسية والوصول إلى مدرسة ذات جودة واحترافية في الأداء، ولكن رغم هذا هذه المجهودات المبذولة تبقى تشوبها بعض النقائص والإختلالات والتي أشرنا إليها سابقا خاصة نتيجة الإحتياجات الكبيرة للمعلمين في المدرسة الجزائرية، بحيث جعلتها غير كافية للوصول إلى مدرسة جزائرية ذات نوعية وذات جودة ولن يتم ذلك إلى باتخاذ إجراءات أكثر حزم في تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناء الخدمة خصوصا.

قائمة المراجع:

- . أبو عطوان مصطفى عبد الجليل مصطفى(2008)، معوقات تدريب المعلمين أثناء الخدمة وسبل التغلب عليها بمحافظات غزة، مذكرة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- . أحمد حسينة(2005)، مدى إدراك المعلمين لمفاهيم التدريس بالكفايات، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- . الفراء دعاء حسين عبد الحي (2013)، تقييم برنامج تدريب معلمي التربية الإسلامية في المدارس الحكومية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مذكرة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
- . المطيري حمد بن محيا (2012)، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدرسين، مذكرة ماجستير غير منشورة، السعودية.
- . الفاهمي حسن بن أحمد بن حسن (2000)، الحاجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، السعودية.
- . الغامدي حامد جماح (2013)، برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، السعودية.
- . المفرج بدرية وآخرون (2007)، الإتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم، بحث مقدم إلى وزارة التربية، الكويت.
- . بوحفص بن كريمة وعبد السلام سعيد (2017)، واقع برامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقتها بأدائهم التدريسي، مجلة تطوير العلوم الإجتماعية، مجلد 10، العدد 02، الجزء 01، الجزائر.
- . بهلولي خالد ومسك أمينة (2019)، تكوين المعلمين أثناء الخدمة بين التجارب العالمية والمحلية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مجلد 12، عدد 2، 2019، الجزائر.

- . بهلولي خالد ومساك أمينة (2017)، هندسة تكوين المعلمين أثناء الخدمة في ظل الإصلاحات التربوية -المفاهيم والإجراءات-، مجلة تطوير العلوم الإجتماعية، المجلد 10، العدد 02، الجزائر .
- . بوكريدم فدوى (2017)، تكوين معلم المدرسة الجزائرية وتأهيله خلال الإصلاحات التربوية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 78، الجزائر .
- . حديد يوسف (2009)، تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر .
- . حديد يوسف (2014)، تصور لتكوين المعلمين بالجزائر في ضوء معايير التمهين، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ب، عدد 42، الجزائر .
- خالدي أحمد (2018)، تكوين المعلمين في الجزائر بعيون أكاديمية: دراسة استعراضية - تحليلية-مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد الأول، العدد الثاني، الجزائر .
- . زناتي صليحة، (2013)، أثر تكوين أساتذة التعليم الثانوي على تنمية التفكير الناقد لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجزائر .
- . زيتوني نعيمة (2015)، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تنمية الكفايات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجزائر .
- . شلالى لخضر (2009)، تقويم برنامج تكوين معلمي المرحلة الابتدائية من خلال وجهة نظر الطلبة والأساتذة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر .
- . صالحى محمودي ورواق حمودي (2017)، التكوين المستمر: منحى آخر للرفع من مستوى التعليم الإبتدائي، Les cahiers du LAPSI ، المجلد 14. العدد 4، الجزائر .
- . عبد السلام مصطفى عبد السلام (2009)، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، ط2، دار الجامعة الجديدة، مصر .
- . عبد السميع مصطفى وحوالة سهير محمد (2005)، إعداد المعلم تنميته وتدريبه، ط1 ، دار الفكر، القاهرة.
- . عبد الوهاب عبد القادر (2007)، درجة إكتساب الكفايات التدريسية من قبل طلبة المدرسة العليا للأساتذة أثناء الإعداد وعلاقتها بمشكلة التربية العملية من وجهة نظر الطلاب والأساتذة المساعدين بالثانويات، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر .
- . غاوي جمال (2008)، تكوين المعلمين أثناء الخدمة عن طريق صيغة التكوين عن بعد، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر .
- . قاسم بوسعدة (2011)، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 02 ، ورقلة، الجزائر .

- . كروجة الشارف (2017)، التكوين أثناء الخدمة : الآليات والأهداف دراسة في أجهزة تكوين المعلمين في الجزائر، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 06، العدد 02 ، الجزائر.
- . مذكور علي أحمد (2005)، معلم المستقبل . نحو أداء أفضل . ط1، دار الفكر العربي، القاهرة.