

مفهوم هندسة التكوين :

لا جدال في أن التربية تحتلّ موقعاً محورياً في مجموع العوامل الفاعلة في البناء الحضاري، لكونها تستمدّ أهميتها المرموقة من كون الإنسان هو مركز الاستقطابات التي تستند إليه ديناميكية التحولات الحضارية المتتالية

هندسة التكوين هي منظومة حديثة النشأة تشترط ضرورة التسلسل بعددٍ من الخطوات المنهجية الهادفة إلى زيادة مردودية التكوين في قلب المؤسسة، ويأتي ذلك في مساعي لزيادة العائد، ورفع مستويات الموارد البشرية إلى أعلى حد من الكفاءة التي تحولها لثروة حقيقية مستعدة للوقوف في وجه العولمة والتغيرات المتواصلة على الصعيد التكنولوجي وأساليب الانتاج والتصرف الحديث.

من أهم أسس هندسة التكوين هو تحديد الحاجيات حسب الأولويات وذلك بالاعتماد على استراتيجية المؤسسة ومشاريعها الحالية والمستقبلية بما في ذلك التوجهات وعقود البرامج وتتم مقارنة الكفاءات المحققة على مستوى مراكز العمل والكفاءات المنتظرة أو المزمع تحقيقها فأن وجد نقص في الكفاءة في مركز معين يجب تكوين الشخص الموجود إذا كان قادراً على ذلك من خلال ما توفر له من قدرات وتكوين أساسي أو تعويضه من داخل المؤسسة في حالة توفر الشخص المناسب أو في الحالة الأخيرة انتداب العون المناسب من السوق الخارجية

تنتهج هندسة التكوين عدداً من الأساليب والأدوات المستجدة والبعيدة كل البعد عن تلك المتبعة في النظام الكلاسيكي، إذ كان الأخير ينتهج أسلوب منح الأهمية لمركز العمل مع إغفال الطرف عن جدية الفرد، وقدراته الإبداعية، ومستوى كفاءته.

هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظم العاملين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية. أو هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن العاملين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية. أو هو برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج

أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم.

بالإضافة إلى ما تقدّم، فإن هندسة التكوين هي عددٍ من الحلقات المترابطة فيما بينها، تتبثق عن رصد حاجبات المؤسسة للتكوين استناداً إلى توجهات المؤسسة، وما تنتهجه من استراتيجيات مستقبلية، ودراسة بطاقات الكفاءة ومركز العمل سعياً لرصد النقص الحاصل على مستويات التكوين في أرض الواقع، وبذلك يتحدد ما يُحتاج إليه ضرورةً لتحقيق الأهداف المرجوة، وتحديد الأولويات استناداً على الاعتمادات المالية المرصودة للتكوين.

تهتم بهيكله التكوين ونظم التقييم للكفاءات المنتظرة وتوظيف الفاعلين، منظومة حديثة تتعلق بإتباع خطوات منهجية متسلسلة تهدف إلى الرفع من مردودية التكوين داخل المؤسسة للوصول بالموارد البشرية إلى مستوى عالٍ من الكفاءة و تحقيق مباشر للأهداف

وتستهدف هندسة التكوين، عادة، تحقيق بُعدين أساسيين

-البعد الأول يتمثل في تحيين التراكم المعرفي الأولي المتوفر لدى كل متكوّن والعمل على تنميته واثرائه بما يمكّنهم من اكتساب رصيد تربوي يؤهلهم للممارسة البيداغوجية والتربوية و الادارية الفاعلة.

-ويتمثل البُعد الثاني في استراتيجية التنشيط وميكانيزمات وشروط تحقّق الفاعلية ، ومن تمّ التحكم في فنيات الكفاءة المهنية ، ناهيك عن ضرورة تدعيم معارفهم الأكاديمية بالجانب التشريعي والاداري والديداكتيكي بما في ذلك من تخطيط بيداغوجي فعال، وتدريب فعلي على ديناميكية الجماعات وكيفية تنشيطها، وإلى قانون التواصل والاتصال سواء أكان ذلك داخل القسم أو في الساحة أو خارج المدرسة مع المتعلمين أو أعضاء الإدارة أو الأولياء أوالأعضاء

التشاركيين الفعالين في المؤسسة ... فضلا عن بلورة وعي علمي حول المرحلة النفسية الدقيقة للمتعلمين..

أضف إلى ذلك أنّ مرحلة الملاحظة- بشقيها العفوية والمقننة -تشكّل فرصة مواتية للمتكوّنين للاتصال المباشر بالقسم / بالإدارة وبلاستثناس بالمناخ التعليمي، ورصد مختلف المهارات والبحوث التي ينجزها المتكوّن، أو من المفترض أن ينجزها، وفق شبكة معدّة سلفاً لذات الغرض، لينتقل بعد ذلك، وبشكل متدرّج، من مرحلة الملاحظة إلى مرحلة أرقى تختبر فيه جاهزيته واستعداده لتحمل المسؤولية في موقف تعليمي/ إداري. يعقبها نقاش مفتوح وهادف بين المتكوّنين تحت اشراف الأستاذ المؤطر .

ويصبّب هذا التكوين المندمج- التكوين النظري والتكوين التطبيقي -في اتجاه تأهيل المتكوّن لمواجهة المواقف التربوية المتنوّعة بالقسم أو خارجه والتي تستدعي منه استحضار وتسخير كل القدرات والمهارات العلمية والتربوية المكتسبة وتطوير وتنمية مؤهلاته الذاتية الآنية

والمستقبلية. والواقع أن فترة التكوين من أجل تحمّل المسؤولية الفعلية، دفعت بالمتكوّنين إلى تشكيل نظرة جنينية حول التكوين النظري ومدى ارتباطه بواقع الممارسة الميداني. وفي هذا السياق علينا أن نطرح السؤال التالي ونتوخّى الإجابة عنه من طرف المتكوّنين في نهاية العملية التكوينية: هل يجب تكييف التكوين النظري مع واقع المدرسة؟ أم يجب تطوير المدرسة حتى يتسنى لها إدماج كل النظريات البيداغوجية الرّامية إلى الارتقاء بالمنظومة التعليمية في بلادنا؟ وإن كنتُ شخصياً أؤمن بأنّ التكوين ليس ما هو كائن (المنطلق) بل ما يجب أن يكون (المأمول).

إصطلاحاً:

إدماج المكتسبات و المهارات المهنية و تحديثها في شكل كفاءات متجددة لمواجهة التغيرات الحاصلة آخذين بعين الاعتبار حاجات النظام التربوي و حاجات المتكوّنين و شروط المهنة و متطلباتها و حدود التغيير الحاصل ماذا تعني كلمة تكوين معلم؟؟ الإجابة بكل بساطة هي تكوين من يمارس التعليم باحترافية

مفاهيم في هندسة التكوين:

*لتكوين

تذكير : المادة 165 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية: كما يقوم بتكوين موظفي التعليم والإدارة في المدارس الابتدائية و تفتيشهم وكذ متابعة أنشطتهم ومراقبتها وتقييمها .

-تعرف الأمم المتحدة (1944) التدريب (التكوين) على أنه " عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل وتعلمها وهو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات من الأفراد يعتقد أنها مفيدة لهم ويقوم المدربون بالمساعدة على نقل المعرفة وتطوير المهارات.

-وتعرف وزارة التربية والعلوم البريطانية (1970) : "التدريب (التكوين) هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني.
(جودت عزت عبد الهادي : 2006، 175).

-ولقد عرفته المنظمة العربية للثقافة والعلوم بأنه "عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية (سهيلة محسن كاظم الفتلاوي : 2003، 21).
-و يعرفه آخرون على أنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين ، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم. "

وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن:

إما أن المعلم تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.

إما أن التربية علم سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

ب. المفهوم السلوكي:

وهذا المفهوم يركز على المهارات التدريسية، أي ما يدور في الفصل من تفاعلات وما يحدث فيه

من سلوك، لذا يجب أن يدرّب المعلم على كيفية تحليل الموقف التدريسي.
ج. المفهوم الإبداعي:

وهذا المفهوم يفرض ضبط سلوك المعلم بعناصر الموقف التعليمي، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

التدريب (التكوين) أثناء الخدمة:

هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظم للمربين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية.

وهو كل برنامج منظم ومخطط يمكن المربين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية.

برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصقل خبراتهم.

أهداف التكوين في أثناء الخدمة:

إن التكوين أثناء الخدمة يتناول أهم عنصر في العملية التربوية فهو المعلم، وهو العامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق أهدافها، ودورها في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، لذلك نحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، ويستفيد من كل جديد سواء كان ذلك

عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين أثناء الخدمة، ومن أهداف التكوين أثناء الخدمة ما يلي:-

- 1-الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها.
- 2-رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد.
- 3-تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسئولياتهم في العملية التربوية.
- 4-زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.
- 5-اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية
- 6-علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة الرئيسيون)، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي.
- 7-إتاحة الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.
8. مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل.
- 9-تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم.
- 10-تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية.
- 11-تحسين مهارات المعلمين أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً.

ما هي خطوات إنجاز العمليات التكوينية ؟

تحديد الاحتياجات التكوينية

- 1- معلومات وتطبيقات وخبرات عملية، مطلوب تزويد المعلمين بها.
- 2- إحداث تغييرات في سلوك واتجاهات المعلمين نحو أعمالهم ومهنتهم وبيئاتهم وتلاميذهم.. الخ.

كيف نحدد هذه الاحتياجات التكوينية ؟

1. من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي
نقطة التفتيش الأخيرة ، نقطة المردودية الأخيرة ، الكفاءات الشخصية : استعمال الإعلام الآلي ، التعامل مع الإنترنت ، معرفة المواقع خاصة التربوية منها ، اقتراحات حول : تشكيلية الخلية ، طريقة العمل ، المواضيع المقترحة للدراسة كأولويات والأسلوب المناسب لتعميم نتائج البحث.
2. من خلال استمارات المعلومات .
المستوى . التخرج من المعهد أو الجامعة . الاختصاص .
الشهادات العلمية والتربوية . الشعبة بالنسبة للدراسة في الثانوية . التعامل مع الإعلام الآلي .
التعامل مع الإنترنت . عنوان رسالة التخرج من الجامعة . التسجيل في التكوين عن بعد . الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث .
مدى الاستعداد للمساهمة في العمليات التكوينية:
(تقديم دروس نموذجية . تقديم مداخلات نظرية)
هذه البطاقة تساعد على تصنيف المعلمين ومراعاة مستواهم عند برمجة العمليات التكوينية.

3. من خلال بطاقة رغبات التكوين:

اقتراح مجموعة من المواضيع يختار المعلم منها ما يرغب فيه ويمكن اعتمادها كبرنامج سنوي.

4. من خلال بطاقة رغبات التكوين للفصل: ...

يقترح كل معلم ثلاثة مواضيع (رغبة 01 ، رغبة 02 ، رغبة 03)

ويمكن اعتمادها كبرنامج فصلي مع إضافة تساؤلات للإجابة

صعوبات معترضة ومبادرات وإبداعات يمكن عرضها

للدراسة والنقاش.

5. من خلال استبيان يوجه للمعلمين في نهاية الموسم قصد الإعداد المسبق للبرنامج التكويني

خلال الفصل الموالي.

6. من خلال لقاء مع مجموعة من المعلمين يمثلون المدارس حيث يقوم كل ممثل بجمع الرغبات

والاهتمامات في إطار الفريق التربوي ويعرضها للنقاش في اللقاء المبرمج.

7. الزيارات والتفتيشات التي يقوم بها المفتش طوال السنة حيث يقوم بتسجيل ملاحظاته حسب

مستويات الدراسة ويتولى دراستها وبرمجة الأيام التكوينية لتفادي النقائص المسجلة في الميدان.

8. من خلال اقتراحات السادة المديرين استنادا للنقائص المسجلة ميدانيا.

9. من خلال متابعة المفتش للمستجدات التي تنتشر في الساحة.

كتب تربوية ، بحوث ودراسات منشورة في المنتديات التربوية

10. من خلال التعليمات والمنشورات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية.

من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي

تحديد أسلوب التنفيذ

أساليب التكوين:

1- عرض نظري يقدمه المشرف بأسلوب جذاب يسمح بمشاركة المعلمين . يتضمن عدة محطات
وعدة مجالات للإثراء تفاديا للملل.

مثال: سمات الطفولة المتأخرة.

صعوبات التعلم

دور المدرس في التدريس بالكفاءات

افتتاح العملية بأسئلة تكون إجاباتها عبارة عن تصورات المشاركين
لعناصر الموضوع و محتواة في العرض.

2-مناقشة موضوع:

-المناقشة حول موضوع تحدد عناصره مسبقا وترسل للمدارس بحيث

يتم التحضير على مستوى الفريق التربوي ويتولى من يشارك من المعلمين التدخل أثناء النقاش
ويتوج اللقاء بحوصلة توزع لاحقا على المدارس لتعميم الفائدة واستثمار العملية.

عناصر الموضوع:

1. مفهوم التأخر الدراسي
2. أنواع التأخر الدراسي
3. أسباب التأخر الدراسي
4. كيف نتعرف على المتأخرين دراسيا ؟
5. سمات المتأخرين في اللغة والرياضيات
6. كيفية المتابعة
7. أساليب العلاج
8. التقويم وعلاقته بالتأخر الدراسي

الرقم المدرسة 01 02 03 04 05 06 07 08

01بوزيان صالح X X

-3 الندوات التدريبية:

تنظم على مستوى المقاطعة أو في المدرسة

. درس تطبيقي مع المتعلمين يتبع بعرض نظري يعكس علاقة

مضمونه الممارسات التطبيقية.

. تنظم مناقشة لإثراء المضمون النظري وتدعيم التقنيات المعتمدة أثناء التطبيق مع عدم التركيز

على الأخطاء المرتكبة أثناء التطبيق.

. مداخلة نظرية تكون لها علاقة بالجانب التطبيقي للدرس

. فتح المجال للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين مع التلخيص على السبورة للتقنيات التي يمكن

تطبيقها في الميدان.

-الندوات الموجهة : آفاق مستقبلية

أسلوب حديث يعتمد على الإنترنت بحيث يطرح موضوع ما للدراسة
فتتاح فرصة البحث لمدة معينة قصد جمع المادة ثم تتم عملية تبادل المعلومات التي تم جمعها
في جلسة عامة شفويا مع توخي التلخيص
المباشر على شاشة العرض ليستفيد الجميع.

5 البحوث الإجرائية:

يتولى المفتش اختيار موضوعات البحث : موضوع في كل فصل
فيوجه مراسلة للمدارس تتضمن الموضوع وعناصره الأساسية
ويطالب بإعداد البحث المطلوب وإرساله للمفتشية قصد التلخيص
والتعميم من قبل خلية البحث للمقاطعة.

مثل : موضوع التفكير

تعريف التفكير لغويا واصطلاحا ، الخصائص العامة للتفكير الإنساني ، الخصائص الفردية
المميزة للتفكير ، دوافع التفكير ،
أنواع التفكير ، وظائف التفكيرالخ

-6النشرات الإشرافية الموجهة

يتولى المفتش اختيار أهم الموضوعات المفيدة للمعلمين والمديرين ويعتمدها على شكل سلسلة
ترسل تباعا قصد دراستها في إطار جلسات التنسيق أو ذاتيا للاستفادة منها.

مثال : سلسلة مواضيع جلسات التنسيق

مثال : سلسلة مصطلحات تربوية

مثال : سلسلة ومضات توجيهية للقائد التربوي

7-قراءة في كتاب تربوي:

تقنية تستهدف حث المعلمين على المطالعة والاستفادة مما ينشر
فيختار عنوانا لكتاب مطروح في السوق أو متوفر بإحدى مراكز التكوين (ثانوية عين العسل ،
ثانوية مرزوق الشريف ، إكمالية عبد الحميد بن باديس ، ثانوية بوحجار)
ويقترح قراءته وتلخيصه في توصيات عملية يمكن تطبيقها في الميدان.

8. دراسة حالة موجودة في الميدان:

الانطواء على النفس ، التأخر الدراسي ، العناد ،

الأسباب ، الأصول النظرية ، الحلول المقترحة

عمل فردي أو جماعي ضمن جلسات التنسيق يتوج بتقارير تدرس وتحوصل من قبل ممثلي
المدارس أو خلية البحث للمقاطعة على أن توزع النتائج على المدارس للاستفادة منها في إطار
جلسات

التنسيق مرة أخرى في إطار التغذية الراجعة.

9. نماذج للاقتداء:

عرض أساليب للتدريس اكتشفها المفتش أثناء زيارته ، ترافقها شروح، وإيضاحات سمعية بصرية،

ووسائل إيضاحية يعقبها نقاش مفتوح وإثراء ويتوج باتفاق على طريقة موحدة تطبق في الميدان .
. طريقة تقديم درس في القراءة
. طريقة تقديم درس في التربية العلمية.

10-- . الورشات:

وهو عبارة عن تنظيم تعاوني، يسهم فيه عدد كبير من المعلمين، تركز على دراسة المناهج ، تحضير بطاقات تقنية لأنشطة معينة ، إعداد اختبارات للسنة الخامسة تتوج بنماذج ترسل للمدارس قصد تنفيذها أو الاستفادة منها.

11. الزيارات المتبادلة:

يقوم معلمو مدرسة (أ) بتقديم دروس لتلاميذ مدرسة (ب) تحت إشراف المفتش بهدف تمكين بعض المعلمين من اكتساب الطريقة وكيفية التعامل مع المتعلمين من خلال ما يقدمه زملاؤهم من مدرسة أخرى وهي عملية تستهدف تفادي مناحي القصور عند البعض.

12. الزيارات المعلن عنها:

والهدف منها التركيز على أساليب التقويم بحيث تتولى مجموعة من المعلمين تقويم تلاميذ مدرسة..... من خلال أسئلة شفوية وكتابية فتصحح ثم تعقد جلسة تحت إشراف المفتش لدراسة النتائج واكتشاف النقائص وتقديم التوصيات اللازمة.

13. دراسة إشكاليات مطروحة في الميدان:

تتم الدراسة مع المعنيين وتتوج بوثيقة للتطبيق

مثال : كيفية استغلال كتاب الرياضيات ودفتر الأنشطة س3

كيفية تقديم حصص اللغة العربية س3

14. أيام إعلامية حول مستجدات أو تحضيراً لتولي مهمة معينة
يشارك في تأطيرها مجموعة من المعلمين

15. الزيارة الصفية : تفتيش ، زيارة توجيهية ، زيارة متابعة ،
زيارة تكوينية ، زيارة تقييمية

بالنسبة للسيد المدير يمكن اعتماد:

أساليب تنشيط الفريق التربوي

الزيارة الصفية : توجيهات عملية .

بطاقة زيارة صفية:

16. التكوين الذاتي : تقترح خلية البحث مجموعة من المواضيع على المعلمين ويختار منها كل معلم حسب رغبته على أن يساهم في تكاليف النسخ.

2. تقويم فوري:

أسئلة سريعة تتم الإجابة عنها فرديا على أوراق بهدف التحقق من مدى المتابعة من قبل المشاركين ومدى الاستفادة مما قدم.

3. استثمار بعدي:

توجيه مراسلة إلى المدارس تتضمن أسئلة تقييمية تتم الإجابة عنها فرديا أو جماعيا في إطار جلسات التربوي وتعاد للمفتشية من أجل التأكد من مدى الاكتساب وجدية المتابعة أثناء التقديم.

4. متابعة النتائج في الميدان من خلال زيارات المتابعة والزيارات التقييمية.

5. الاطلاع على مدى التطور الذي حصل في الأداء من خلال الزيارات التفتيشية خاصة ما

تعلق بالطرائق التربوية المتفق على تطبيقها.

6. متابعة مدى تقدم التنفيذ وكيفية سيره وما يصادفه من صعوبات لأنها تستهدف التأكد من

تحقق الفوائد المرجوة من البرنامج وتتم بعدة طرق:

-استفتاءات معدة خصيصاً للمتابعة.

-جمع وتحليل محتويات تقارير الزيارات الصفية المعدة من قبل السادة المديرين.

-7تتبع عينات من المعلمين في مدارس مختلفة للتحقق من التنفيذ السليم للتوجيهات.

8. تقويم خارجي (خارج محيط المقاطعة) عن طريق نشر الموضوعات والأعمال في المنتديات

التربوية المتواجدة بشبكة الانترنت للتأكد من صلاحياتها انطلاقاً من عدد المشاهدات.

الحوافز التشجيعية

إن وجود الحوافز التشجيعية من العوامل التي تزيد من فعالية العمليات التكوينية ، لأن المعلم

يتطلع إلى الحوافز المختلفة التي تجعل من التكوين نشاطاً يثير في الأفراد نزعات التحدي،

ويرضي ما لديهم من طموح، ويبعث التنافس بينهم ويجعلهم يحرصون على الاستمرار و التفوق

فيه ومن هذه الحوافز:

شهادات التقدير ، رسائل الشكر ، نشرات التائق ، التكريم بالمناسبات

الإشراك في نشاطات المتميزين.....

إن جميع مراحل التكوين تعتبر متداخلة ومترابطة ومتوازنة تؤثر على فعاليات الخطة التي تم

وضعها وجدواها من حيث:

1- مدى استفادة المعلمين من التكوين أثناء الخدمة.

2-نواحي القوة والضعف في البرنامج الذي تم تنفيذه.

3-استخلاص النتائج المحققة من البرنامج لتلافي العيوب المسجلة وتطويرها من خلال:

استبيانات ، لقاءات ، اتصالات ، إثراءات

وعلى المشرف أن يراعي دوما:

1-الهدف من البرنامج التكويني.

2-فئات ونوع المعلمين من العاملين في الميدان.

3-عدد المعنيين بالعملية.

4-مقر الدراسة أو التكوين.

5-موعد تنفيذ البرنامج التكويني.

برمجة العمليات التكوينية أمسية يوم الثلاثاء غير مناسب لقصر المدة والتحاق المعلم بعد العمل في الفترة الصباحية لذا من المستحسن أن يعاد النظر في القرار لتتحقق أهداف العمليات التكوينية

6-الخطة الخاصة بالعملية التكوينية وتتضمن عدد ساعات العمل، وأسلوب الدراسة من محاضرة إلى مناقشة أو دراسة ميدانية أو بحث تربوي.

7-المطبوعات والنشرات و القراءات الموجهه، والبحوث ذات العلاقة بطبيعة التأهيل التربوي للمعلمين والمديرين.

8-أسلوب التقويم للعملية التكوينية و خطة المتابعة المستمرة.

9. إرسال تقرير النشاط التكويني للهيئات المشرفة:

(السيد مفتش التربية الوطنية ، مصلحة التكوين والتفتيش)

قدم هذا الموضوع في الملتقى الولائي للمفتشين

والمديرين الجدد تحت إشراف مفتش التربية الوطنية

* المفهوم العلاجي: وهو تدريب ممنهج ومصمم خصيصاً لغايات تصويب ما يطرأ على برنامج الإعداد من أخطاء، وخاصة تلك الناتجة عما يلي: مرور فترة زمنية طويلة على تخرج المُعلم، إذ يحتاج هنا إلى ضرورة تكوين المعلومات لديه وصقلها. التغيير السريع على التربية، إذ يصعب مواكبة هذا العلم وضبطه.

* المفهوم السلوكي: يسلط هذا المفهوم الضوء على المهارات التدريسية؛ أي جميع ما يتعلق بالسلوك من تفاعلات، وما يحدث فيه، إذ يحتاج ذلك إلى تدريب المُدرِّب أو المعلم على كيفية تحليل الموقف الراهن.

* المفهوم الإبداعي: في هذا المفهوم يُرْفَضُ تقييم سلوك المُدرِّب أو المعلم بالاعتماد على عناصر الموقف التعليمي، ويهدف ذلك إلى رفع مستوى الدافعية نحو النمو الذاتي.

هندسة التكوين : التخطيط ، التنفيذ ، التقييم

أهداف التكوين في أثناء الخدمة :

- 1- الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها .
- 2- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد .
- 3- تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية .
- 4- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر .
- 5- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية
- 6- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة

- الرئيسيون)، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي .
- 7- إتاحة الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.
8. مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل .
- 9- تحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم .
- 10- تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية .
- 11- تحسين مهارات المعلمين أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً .

ما هي خطوات إنجاز العمليات التكوينية ؟

كيف نحدد هذه الاحتياجات التكوينية ؟

1. من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي
- نقطة التفتيش الأخيرة ، نقطة المردودية الأخيرة ، الكفاءات الشخصية : استعمال الإعلام الآلي ، التعامل مع الإنترنت ، معرفة المواقع خاصة التربية منها ، اقتراحات حول : تشكيلية الخلية ، طريقة العمل ، المواضيع المقترحة للدراسة كأولويات والأسلوب المناسب لتعميم نتائج البحث .
2. من خلال استمارات المعلومات .
- المستوى . التخرج من المعهد أو الجامعة . الاختصاص .
- الشهادات العلمية والتربوية . الشعبية بالنسبة للدراسة في الثانوية . التعامل مع الإعلام الآلي .
- التعامل مع الإنترنت . عنوان رسالة التخرج من الجامعة . التسجيل في التكوين عن بعد . الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث .

مدى الاستعداد للمساهمة في العمليات التكوينية:

(تقديم دروس نموذجية . تقديم مداخلات نظرية)

هذه البطاقة تساعد على تصنيف المعلمين ومراعاة مستواهم عند برمجة العمليات التكوينية.

3. من خلال بطاقة رغبات التكوين :

اقترح مجموعة من المواضيع يختار المعلم منها ما يرغب فيه ويمكن اعتمادها كبرنامج سنوي.

4- من خلال بطاقة رغبات التكوين للفصل : ...

يقترح كل معلم ثلاثة مواضيع (رغبة 01 ، رغبة 02 ، رغبة 03)

ويمكن اعتمادها كبرنامج فصلي مع إضافة تساؤلات للإجابة

صعوبات معترضة ومبادرات وإبداعات يمكن عرضها

للدراسة والنقاش.

5- من خلال استبيان يوجه للمعلمين في نهاية الموسم قصد الإعداد المسبق للبرنامج التكويني خلال الفصل الموالي.

6 . من خلال لقاء مع مجموعة من المعلمين يمثلون المدارس حيث يقوم كل ممثل بجمع الرغبات والاهتمامات في إطار الفريق التربوي ويعرضها للنقاش في اللقاء المبرمج.

7 . الزيارات والتفتيشات التي يقوم بها المفتش طوال السنة حيث يقوم بتسجيل ملاحظاته حسب مستويات الدراسة ويتولى دراستها وبرمجة الأيام التكوينية لتقادي النقائص المسجلة في الميدان.

8. من خلال اقتراحات السادة المديرين استنادا للنقائص المسجلة ميدانيا.

9. من خلال متابعة المفتش للمستجدات التي تنشر في الساحة.

كتب تربوية ، بحوث ودراسات منشورة في المنتديات التربوية

10 . من خلال التعليمات والمنشورات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية.

من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي

تحديد أسلوب التنفيذ

أساليب التكوين :

1- عرض نظري يقدمه المشرف بأسلوب جذاب يسمح بمشاركة المعلمين . يتضمن عدة محطات

وعدة مجالات للإثراء تفاديا للملل.

مثال :سمات الطفولة المتأخرة .

صعوبات التعلم

دور المدرس في التدريس بالكفاءات

افتتاح العملية بأسئلة تكون إجاباتها عبارة عن تصورات المشاركين

لعناصر الموضوع و محتواة في العرض.

-2مناقشة موضوع:

-المناقشة حول موضوع تحدد عناصره مسبقا وترسل للمدارس بحيث

يتم التحضير على مستوى الفريق التربوي ويتولى من يشارك من المعلمين التدخل أثناء النقاش

ويتوج اللقاء بحوصلة توزع لاحقا على المدارس لتعميم الفائدة واستثمار العملية.

-3الندوات التدريبية :

تنظم على مستوى المقاطعة أو في المدرسة

. درس تطبيقي مع المتعلمين يتبع بعرض نظري يعكس علاقة

مضمونه الممارسات التطبيقية.

.تنظم مناقشة لإثراء المضمون النظري وتدعيم التقنيات المعتمدة أثناء التطبيق مع عدم التركيز

على الأخطاء المرتكبة أثناء التطبيق.

.مداخلة نظرية تكون لها علاقة بالجانب التطبيقي للدرس

.فتح المجال للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين مع التلخيص على السبورة للتقنيات التي يمكن

تطبيقها في الميدان.

-الندوات الموجهة : آفاق مستقبلية

أسلوب حديث يعتمد على الإنترنت بحيث يطرح موضوع ما للدراسة
فتتاح فرصة البحث لمدة معينة قصد جمع المادة ثم تتم عملية تبادل المعلومات التي تم جمعها
في جلسة عامة شفويا مع توخي التلخيص
المباشر على شاشة العرض ليستفيد الجميع.

5. البحوث الإجرائية:

يتولى المفتش اختيار موضوعات البحث : موضوع في كل فصل
فيوجه مراسلة للمدارس تتضمن الموضوع وعناصره الأساسية
ويطالب بإعداد البحث المطلوب وإرساله للمفتشية قصد التلخيص
والتعميم من قبل خلية البحث للمقاطعة.

مثل : موضوع التفكير

تعريف التفكير لغويا واصطلاحا ، الخصائص العامة للتفكير الإنساني ، الخصائص الفردية
المميزة للتفكير ، دوافع التفكير ،
أنواع التفكير ، وظائف التفكيرالخ

6

10-- .الورشات :

وهو عبارة عن تنظيم تعاوني، يسهم فيه عدد كبير من المعلمين، تركز
على دراسة المناهج ، تحضير بطاقات تقنية لأنشطة معينة ، إعداد اختبارات للسنة الخامسة تتوج
بنماذج ترسل للمدارس قصد تنفيذها أو الاستفادة منها.

11. الزيارات المتبادلة :

يقوم معلمو مدرسة (أ) بتقديم دروس لتلاميذ مدرسة (ب) تحت إشراف المفتش بهدف تمكين بعض المعلمين من اكتساب الطريقة وكيفية التعامل مع المتعلمين من خلال ما يقدمه زملاؤهم من مدرسة أخرى وهي عملية تستهدف تفادي مناحي القصور عند البعض.

12. الزيارات المعلن عنها:

والهدف منها التركيز على أساليب التقويم بحيث تتولى مجموعة من المعلمين تقويم تلاميذ مدرسة..... من خلال أسئلة شفوية وكتابية فتصحح ثم تعقد جلسة تحت إشراف المفتش لدراسة النتائج واكتشاف النقائص وتقديم التوصيات اللازمة.

13. دراسة إشكاليات مطروحة في الميدان:

تتم الدراسة مع المعنيين وتتوج بوثيقة للتطبيق
مثال : كيفية استغلال كتاب الرياضيات ودفتر الأنشطة س3

كيفية تقديم حصص اللغة العربية س3

14. أيام إعلامية حول مستجدات أو تحضيراً لتولي مهمة معينة

يشارك في تأطيرها مجموعة من المعلمين

15. الزيارة الصفية : تفتيش ، زيارة توجيهية ، زيارة متابعة ،

زيارة تكوينية ، زيارة تقويمية

بالنسبة للسيد المدير يمكن اعتماد:

أساليب تنشيط الفريق التربوي

الزيارة الصفية :توجيهات عملية .

بطاقة زيارة صفية :

16. التكوين الذاتي : تقترح خلية البحث مجموعة من المواضيع على المعلمين ويختار منها كل معلم حسب رغبته على أن يساهم في تكاليف النسخ .

2. تقويم فوري:

أسئلة سريعة تتم الإجابة عنها فرديا على أوراق بهدف التحقق من مدى المتابعة من قبل المشاركين ومدى الاستفادة مما قدم.

3. استثمار بعدي:

توجيه مراسلة إلى المدارس تتضمن أسئلة تقييمية تتم الإجابة عنها فرديا أو جماعيا في إطار جلسات التربوي وتعاد للمفتشية من أجل التأكد من مدى الاكتساب وجدية المتابعة أثناء التقديم.

4. متابعة النتائج في الميدان من خلال زيارات المتابعة والزيارات التقييمية.

5. الاطلاع على مدى التطور الذي حصل في الأداء من خلال الزيارات التفتيشية خاصة ما تعلق بالطرائق التربوية المتفق على تطبيقها.

6. متابعة مدى تقدم التنفيذ وكيفية سيره وما يصادفه من صعوبات لأنها تستهدف التأكد من

تحقق الفوائد المرجوة من البرنامج وتتم بعدة طرق :

-استفتاءات معدة خصيصاً للمتابعة .

-جمع وتحليل محتويات تقارير الزيارات الصفية المعدة من قبل السادة المديرين.

7- تتبع عينات من المعلمين في مدارس مختلفة للتحقق من التنفيذ السليم للتوجيهات.

8. تقويم خارجي (خارج محيط المقاطعة) عن طريق نشر الموضوعات والأعمال في المنتديات التربوية المتواجدة بشبكة الانترنت للتأكد من صلاحياتها انطلاقاً من عدد المشاهدات .

الحوافز التشجيعية

إن وجود الحوافز التشجيعية من العوامل التي تزيد من فعالية العمليات التكوينية ، لأن المعلم يتطلع إلى الحوافز المختلفة التي تجعل من التكوين نشاطاً يثير في الأفراد نزعات التحدي، ويرضي ما لديهم من طموح، ويبعث التنافس بينهم ويجعلهم يحرصون على الاستمرار و التفوق فيه ومن هذه الحوافز :

شهادات التقدير ، رسائل الشكر ، نشرات التآلق ، التكريم بالمناسبات
الإشراك في نشاطات المتميزين

إن جميع مراحل التكوين تعتبر متداخلة ومترابطة ومتوازنة تؤثر على فعاليات الخطة التي تم وضعها وجدواها من حيث :

1- مدى استفادة المعلمين من التكوين أثناء الخدمة .

2-نواحي القوة والضعف في البرنامج الذي تم تنفيذه .

3-استخلاص النتائج المحققة من البرنامج لتلافي العيوب المسجلة وتطويرها من خلال:

استبيانات ، لقاءات ، اتصالات ، إثراءات

وعلى المشرف أن يراعي دوماً :

- 1-الهدف من البرنامج التكويني .
- 2-فئات ونوع المعلمين من العاملين في الميدان .
- 3-عدد المعنيين بالعملية .
- 4-مقر الدراسة أو التكوين .
- 5-موعد تنفيذ البرنامج التكويني.

برمجة العمليات التكوينية أمسية يوم الثلاثاء غير مناسب لقصر المدة والتحاق المعلم بعد العمل في الفترة الصباحية لذا من المستحسن أن يعاد النظر في القرار لنتحقق أهداف العمليات التكوينية

6-الخطة الخاصة بالعملية التكوينية وتتضمن عدد ساعات العمل، وأسلوب الدراسة من محاضرة إلى مناقشة أو دراسة ميدانية أو بحث تربوي .

7-المطبوعات والنشرات و القراءات الموجهه، والبحوث ذات العلاقة بطبيعة التأهيل التربوي للمعلمين والمديرين .

8-أسلوب التقويم للعملية التكوينية و خطة المتابعة المستمرة .

9. إرسال تقرير النشاط التكويني للهيئات المشرفة:

(السيد مفتش التربية الوطنية ، مصلحة التكوين والتفتيش)