

## تكوين المعلمين كأحد متطلبات إصلاح المدرسة الجزائرية

د. زهية دباب - جامعة بسكرة - الجزائر

### Abstract :

*L'enseignant joua un rôle très important dans le processus éducatif. Et son rôle ne se limite pas aux rôles traditionnels, mais est devenu un a un rôle renouvelé obligé de reconsidérer sa préparation à la profession de l'enseignement universitaire, professionnel et culturel, de manière à suivre le rythme des développements modernes, ce qui est ce que elle travaille l'Algérie à travers ses réformes pour faire avancer l'école algérienne, par l'inclusion des sessions de formation obligatoires Pour les enseignants, permettre de s'adapter aux variables qui obtiennent le niveau de l'emploi.*

*C'est ce que nous essaierons d'aborder dans cette intervention, en identifiant les caractéristiques de l'enseignant qui a réussi et les stratégies les plus importantes pour la préparation et la composition.*

### المخلص:

تعتبر مشكلة الاستقواء يعتبر المعلم حجر الزاوية في العملية التربوية والتعليمية، نظرا لما له من دور فاعل في جميع عمليات النظام التربوي واثرا بالغ في مخرجاته .

ودور المعلم لا يقتصر على الأدوار التقليدية، بل أصبح لديه ادوار متجددة ألزمت إعادة النظر في إعدادة لمهنة التعليم أكاديميا، مهنيا وثقافيا وذلك لمسايرة التطورات الحديثة، وهذا ما عملت الجزائر على تجسيه من خلال إصلاحاتها للنهوض بالمدرسة الجزائرية ،وذلك من خلال إدراج دورات تكوينية إجبارية للمعلمين، تسمح بالتكيف مع المتغيرات التي تحصل على مستوى الوظيفة.

وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذه الورقة البحثية من خلال التعرف على صفات المعلم الناجح و أهم الاستراتيجيات المتخذة لإعدادة وتكوينه

## أولا. مفاهيم أساسية:

### 1. مفهوم التكوين:

قدمت عدة تعريفات للتكوين من أهمها:

- أنه 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.

- كما يعرف بأنه عبارة عن 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.

وبناء على التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف التكوين بالبرنامج المنظم والمخطط الذي يمكن المربين من النمو والرقى في المهمة التعليمية، من خلال الحصول على مزيد من الخبرات وكل ما من شأنه أن يرفع من العملية التربوية ويزيد من طاقة الموظف الإنتاجية.

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.

وتجدر الإشارة إلى أن التكوين أثناء الخدمة يهدف إلى الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها .

كما يهدف إلى رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد، وكذا تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية.

بالإضافة إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.

وكذا اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية، وعلاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً في انخراطهم في المهنة (الأساتذة الرئيسيون)، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي

كما يتيح الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.

ويهدف أيضاً إلى مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل، وتحسين نوعية التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم.

وكذا تحسين مهارات المعلمين أو المديرين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية أو الإدارية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً<sup>1</sup>.

## 2. مفهوم المعلم :

عرف المعلم بتعاريف مختلفة، وهذا الاختلاف يرجع إلى تعدد أدواره وتشابكها ومن بين التعاريف التي عرف بها مايلي:

عرف على أنه: "رجل عالم لأنه يجب أن يكون دائماً على اتصال وثيق بمصادر المعرفة وبكل جديد يظهر في ميدان التربية والتعليم، حتى يستطيع أن يكون معلماً جيداً حيويًا ليمكن من تحديد أهدافه ومثله العليا التي رسمها لنفسه باعتباره فيلسوفاً ومصالحاً وعالمًا"<sup>2</sup>.

وحسب "ثورستن" المعلم هو: "المنظم لنشاط التعليم لدى المتعلم، وعمله مستمر حيث يراقب سير التعلم وتقييم النتائج، والتوازن الذي ينتج من عمله ومهامه هو الذي يعطي لعمله قيمة".

أما "محمد سامي منير" فيعرف المعلم في قوله: "المعلم هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي، وهو المهيم على مناخ الفصل والمحرك لدوافع التلاميذ، والمشكل لاتجاهاتهم وهو المثير لدواعي الابتهاج الحماسة التسامح، الاحترام، الألفة والمودة"<sup>3</sup>.

وعليه يمكن أن نعرف المعلم بذلك الفرد الذي يقوم بمهمة التربية والتعليم داخل الصفوف الدراسية، تجاه مجموعة من المتعلمين.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مصطلح معلم في النظام التربوي الجزائري على كل من يمارس مهمة التدريس في المرحلة الابتدائية، إلا أنه مؤخرا ومع الإصلاحات الأخيرة أصبح يطلق على المعلمين بالأساتذة.

### 3. مفهوم المدرسة:

قدمت للمدرسة جملة من التعريفات من بينها:

- يعرفها علي أسعد وطفة بأنها عبارة عن: "نظام معقد ومكثف ورمزي من السلوك الإنساني المنظم الذي يؤدي إلى بعض الوظائف الأساسية في داخل البنية الاجتماعية".<sup>4</sup>

- في حين عرفها إميل دوركايم " بأنها: "تعبير امتيازي للمجتمع الذي يوليها بأن تنتقل إلى الأطفال قيما. ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه".<sup>5</sup>

- أما عصمت مطاوع فيعرفها بأنها: هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع، بقصد تنمية أفرادة تنمية متكاملة بما يجعلهم أعضاء صالحين في المجتمع".

- أما منيشين وشبيرو فيعرف المدرسة بأنها "مؤسسة اجتماعية تعكس الثقافة وتنقلها إلى الأطفال، فهي نظام اجتماعي مصغر يتعلم فيه الأطفال القواعد الأخلاقية والعادات الاجتماعية، والاتجاهات وطرق بناء العلاقات مع الآخرين".

نما سبق يمكننا القول أن معظم التعريفات المقدمة تتفق على أن المدرسة مؤسسة اجتماعية أوجدها المجتمع لنقل ثقافته من جيل إلى جيل للحفاظ على كيانه وعاداته ومعتقداته وقيمه ومعايير ومبادئه، ولتشكيل أفراده ليكونوا صالحين لأنفسهم وللمجتمعهم.

## ثانيا. إعداد المعلم

يعد المعلم المصدر الرئيسي للمعرفة، والموجه المشارك للمتعلمين في مسار تعلمهم واكتشافهم المستمر، وهو أساس العملية التعليمية وسر نجاحها لما يقوم به من أدوار ووظائف مهمة في سبيل تحقيق الأهداف التربوية .

يعرف إعداد المعلم بأنه : "جميع الأنشطة والخبرات الأساسية وغير الأساسية التي تساعد الفرد على اكتساب الصفات اللازمة والمؤهلة لتحمل المسؤولية كعضو هيئة تدريس ولأداء مسؤولياته المهنية بصورة أكثر فاعلية، وهي عبارة عن برنامج يعد ويطور بواسطة أي مؤسسة مسئولة عن إعداد ونمو الأداء للأفراد الراغبين في العمل بمهنة التعليم"<sup>6</sup>. وهناك أدوار متعددة ينبغي لمعلم المستقبل أن يقوم بها، وذلك يستلزم أن تكون عملية إعداد متعددة الجوانب أيضا وهذه الجوانب تشتمل على:

### 1. الإعداد الثقافي العام :

يقصد به تزويد المعلم بثقافة عامة تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصية، والتعرف على ثقافة مجتمعه المحلي والعالمي، وبناء على ذلك يجب على المعلم أن يمتلك حدا مناسباً من المعرفة والوعي بأمور عملية عامة تتعلق بشتى المجالات والتي كثيرا ما تفرض نفسها على عقول التلاميذ.<sup>7</sup>

وقد تكون المواد الثقافية مواد علمية، أو أدبية أو تاريخية، أو دينية أو فلسفية، لذلك يجب أن يتضمن برنامج الإعداد على مواد عامة في مجال الثقافة الإنسانية العامة، التي تزود المعلم بثقافة العصر وبآخر ما توصل إليه التقدم العلمي التكنولوجي، وتمكينه من المزج بين الثقافة الإنسانية والتطور العلمي وآخر ما وصلت إليه التكنولوجيا في مجالات الحياة المختلفة. وكذا تمكينه من التعامل بلغة أجنبية واحدة على الأقل، وذلك لمواجهة متطلبات ثقافة العصر وعلومه.<sup>8</sup>

## 2. الإعداد المهني:

هو عبارة عن اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها معلم العلوم المستقبل في أصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها، حتى يتمكن من تحقيق أهداف التعليم المنشودة، ويشمل هذا الإعداد جانبا نظريا متعلقا بالدراسات المهنية في علوم التربية وعلم النفس، وجانبا عمليا أيضا متعلقا بالتدريب العلمي الميداني للتربية العملية- ولا يكون الإعداد المهني قاصرا على العلوم التربوية والنفسية فقط، بل يمتد ليشمل أساليب التدريس المتبعة وأوجه النشاط المختلفة.<sup>9</sup>

ويتضمن الإعداد المهني ثلاثة مكونات وهي:

- السيطرة على المادة التي يدرسها (مع معرفة متسقة تماما في هذا الميدان)، ومع خبرة بالتحليل الدقيق لها، قدرة على ربطها ربطا ذكيا بالميادين الأخرى للفكر والعمل.
- تنمية القدرة على تنظيم المواد الدراسية والخبرات التعليمية، وتنمية المهارة في نقل الأفكار وتنمية القدرة على إثارة رغبة التلميذ في التعلم .
- فهم الأساس النظري ومجموعة الحقائق التي يقوم عليها التطبيق التعليمي والتي توجه وتشكل تقدمه.<sup>10</sup>

## 3. الإعداد الأكاديمي:

ويتمثل في مجموعة المقررات الدراسية داخل كليات التربية والهدف العام من الإعداد الأكاديمي هو أن يتفهم الطالب المعلم أساسيات ومفاهيم المواد الدراسية التي يتلقاها وسيخصص فيها، مما يجعله متقنا لمادته التي سيدرسها للتلاميذ وهذا الإعداد يعطي للطالب المعلم ثقة في نفسه، وفي مادته.<sup>11</sup>

إن الإعداد الأكاديمي الحالي لا يقتصر على إعداد الإنسان الذي يملك معلومات في كل شيء، فالثقافة العامة الصحيحة لا يمكن مقارنتها بالمعلومات السطحية المطلوبة التي تسمح بالتحدث بلا كفاءة بجميع المواضيع، فالثقافة العامة التي تنجم عن إعداد أكاديمي صلب تسمح للفرد في آن معا أن يملك أفكارا دقيقة في بعض مجالات النشاط البشري، وأن يكون

قادرا على نقل المواقف الفكرية المكتسبة إلى مجالات فكرية أخرى، وأن يملك الإحساس بحدود معرفته هذا يفترض إذا معرفة مستوعبة بشكل جيد من جهة، وتمتية المواقف النقدية من جهة أخرى.<sup>12</sup>

#### 4. جانب الإعداد الاجتماعي الشخصي:

إن المعلم لا يستطيع ممارسة عمله على نحو مقبول ما لم يكن متمتعا بصحة جسمية ونفسية جيدة، وتمثل في شخصيته وسلوكه لأفضل العادات والقيم الإنسانية... لذا يجب إتاحة الفرصة له أثناء الإعداد لإنماء علاقاته مع الآخرين على أساس اجتماعي سليم وكذا هوايته، فشخصية المعلم تنعكس شعوريا ولا شعوريا على التلاميذ.<sup>13</sup>

#### ثالثا- إستراتيجية تكوين المعلمين في الجزائر:

تحتل الجزائر مرتبة متأخرة فيما يخص مؤشر رأس المال البشري، فهي تحتل المرتبة 25 من بين 30 دولة مدرجة في هذا المؤشر، وبالتالي فهذا يستدعي من الجزائر أن تعمل على تنمية رأس المال البشري وخاصة على المستوى النوعي بالاهتمام بالجانب التعليمي من خلال تحسين التعليم و ربطه بسوق العمل ورفع العائد منه ودعم بناء الطاقة الإبتكارية الوطنية، دعم الأبحاث العلمية وترجمتها إلى الواقع العملي وتنمية الحافز على التعليم والذي يعتبر من أهم محركات النمو المستدام عن طريق إقامة دورات تكوينية وتدريبية للمعلمين، الأساتذة وللطلبة على حد سواء من قبل خبراء ومختصين.<sup>14</sup>

وهذا ما جسدهته الجزائر منذ الإستقلال حتى الان بواسطة سلسلة من الإصلاحات جاءت عبر عدة مراحل بداية بتوظيف عدد كبير من المعلمين من ذوي الشهادات والمستويات المحدودة حيث كان معظمهم من رتبة مرن ومساعد، ثم تلتها مرحلة تكوين المعلمين الذين لا يحملون شهادات عن طريق إدراج المعاهد التكنولوجية لتمتد لفترة زمنية طويلة نوعا ما.

بعدها جاءت مرحلة توظيف خريجي الجامعات من مختلف التخصصات. بعدها ظهرت المدارس العليا لتكوين الأساتذة أين أعادت وزارة التربية والتعليم النظر في تكوين المعلمين للنهوض بقطاع التربية.

وتواصلت هذه الإصلاحات من خلال التكوين المستمر للمعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط، حيث بدأ مشروع تكوين 136.000 معلم مدرسة أساسية عبر شبكة معاهد تكوين وتدريب المعلمين مبرمج في ستة زمر، من سبتمبر 2005 إلى غاية سبتمبر 2010 حيث تدوم مدة تكوين كل دفعة ثلاث سنوات.<sup>1</sup>

تلتها دورات تكوينية إجبارية لفائدة المعلمين والأساتذة الناجحين في مسابقات التوظيف في كل سنة، وفي جميع الأطوار حتى أساتذة الجامعات.

ونشير هنا إلى أن هناك نوعان من تكوين المعلمين في الجزائر، تكوين التأهيلي الموجه للناجحين في مسابقات التعليم والذي يقدم بصيغة تربص مغلق + امتحان كتابي + إنجاز موضوع بحثي، أما التكوين المستمر الموجه للمعلمين المرسمين والمتربصين فصيغته تختلف بين مرحلة التعليم الابتدائي الذي تكون فيه ندوات تطبيقية يقدمها المعلم في حد ذاته، أو ندوات شارحة يقدمها المفتش، ومرحلة التعليم المتوسط الذي تكون ندواته من تأطير المفتش فقط ولا وجود فيها لندوات تطبيقية.

وعليه فأن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، وعالية فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة ولا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية، فقد أملت التطورات تفكيراً جديداً في مهام المعلم، ومراحل إعداد، والتي أصبحت تتوثق وتم وتتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاية المعلم مدى حياته المهنية. إن طرح الاستراتيجيات الجديدة داخل النظام التعليمي لتطوير أداء المعلم يتطلب شروطاً أساسية مثل الاستجابة لحاجة يحس بها المعلم والمدرسة والمجتمع، وان تتوفر لها قيادة توجه وتحفز وتتبنى المنهج الاستحدثي، وهناك إجماعاً على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة ومحدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية<sup>1</sup>.



كما تجدر الإشارة إلى أن اتفاقية سنة 2011 لعبت دورا كبيرا في إرساء قواعد التكوين الصحيحة، حيث نصت المادة الأولى منه على أن الاتفاقية تهدف إلى تحديد أهداف التكوين وبرامج ومناهج تكوين معلمي المدرسة الابتدائية وسيه وشروطه وتوجيهه على سبيل التسوية بالنسبة لدفعات 2005-2006 إلى 2012-2013، أما المادة الثانية فأكدت أن التكوين يندرج في إطار تحسين تأهيل معلمي الابتدائي بالرفع من مستواهم الأكاديمي والمهني لي مطابق للملح المحدد في الإصلاح.

والملاح المحدد في الإصلاح في الطور الأول يعني أستاذ الابتدائي المصنف في الصنف 11 بما يعني أنه يمكن أن تكون الترقية وفق هذه الاتفاقية في أكثر من الصنف 11 المذكور والذي يستفيد منه معلمو الابتدائي المصنفون في الصنف، 10 ثم المواد الموالية إلى غاية المادة 11 للبرامج والتنظيم وسير التكوين والتتويج. ويشير مسؤول الموارد البشرية إلى أن جملة من العراقل حلت دون تسوية وضعيات الذين تابعوا التكوين من خلالها بنجاح ليتكفل بذلك المرسوم المعدل الجديد، ولاسيما في المادة 47 ويرسم هذه التسوية ويكرسها للمتخرجين مستقبلا تفاديا لكل العراقل التي قد تعطلها، وزيادة على ذلك فقد ضمن التعديل الجديد احتساب الخبرة المهنية من تاريخ النجاح والاستفادة من أثر هذه الترقية، وقد مست هذه التسوية 62500 ناجح ليدمجوا في رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية. أما الذين لم يزاولوا التكوين، فإن وزارة التربية ستتخذ كل التدابير والتسهيلات التي تمكنهم في المستقبل القريب من متابعة التكوين، بل وإتمامه في أقصر وقت ممكن.<sup>15</sup>

إلا أن استعراض الإجراءات المتبناة في برامج تكوين المعلمين في الجزائر يواجه الكثير من الانتقادات لكثرة المشاكل التي تعرض لها، نذكر في هذا المقام بإيجاز ما وقفت عليه بعض الدراسات الميدانية كما يلي:

- تركيز عملية التكوين في المعاهد على الجانب المعرفي الأكاديمي. ويتعلق بتلقين المعارف والمعلومات المتعلقة بمادة التدريس أو التخصص والمواد التي تحدهم.

- العشوائية في صياغة الأهداف التكوينية، ويظهر ذلك في الهوة الواسعة بين أهداف التكوين والبرامج (المحتويات والأنشطة التكوينية)، فلم تستند صياغة الأهداف التكوينية إلى خلفية علمية عملية تنطلق من تحليل الموقف التعليمي ثم صياغة الأهداف في ضوء المهام والوظائف المعلم .

- البرامج في شقها البيداغوجي لم تقدم بطريقة منظمة قبل أن يواجه المعلمون الخبرة العملية للتدريس، مما أدى إلى تصورهم للخبرة المباشرة في التدريس على أنها عمل عشوائي لا يرضي حاجة لديهم .

- برامج التكوين المستمر لم تأخذ بعين الاعتبار خلال عملية التصميم للاحتياجات الشخصية والوظيفية للمعلمين، بتعبير آخر لم يكن المعلمون فاعلين حقيقيين فيها، فقد كانت فقط استجابة للحاجات المؤسساتية أو السوسولوجية.<sup>16</sup>

ومن حيث نظم الإعداد نلاحظ أن الجزائر تتبنى النظام التكاملية فقط أي الالتحاق بالمدارس العليا للأساتذة مباشرة بعد البكالوريا لمزاولة تكوين متخصص كأستاذ.

غير أن الإعداد التتابعي فقد جسد مؤخرا في الدورات التكوينية التي يتلقاها المعلمون من ذوي الشهادات الجامعية بمختلف تخصصاتهم والموظفون حديثا.

والتي تعتمد على تكوين تحضيرى بيداغوجي مكثف، بحجم ساعي يساوي 190 ساعة، وهذا بهدف تحسين نوعية التعليم والإرتقاء بمستوى التلاميذ.

وهذا التكوين يعتمد على برنامج تم تسطيره من طرف وزارة التربية الوطنية، تضمن جملة من المواد كعلم النفس البيداغوجي، هندسة التكوين وكذا التشريعات، وإدارة الصف... وهذا حتى يتسنى للمعلمين الجدد مناقشة بعض المشكلات والقضايا التي تواجههم داخل الصف الدراسي، وكذا مختلف شبكات التفاعلات الاجتماعية والبيداغوجية- التي تربطهم وزملائهم الأساتذة والإداريين، أيضا التعرف على حقوقهم وواجباتهم.

ولقد اشترط على المتكويين إحضار كراس التكوين من اجل تسجيل الملاحظات والمعلومات، وكذا ارتداء المنازر والمحفظة.

وبالرغم من أهمية مثل هذه الدورات التكوينية، إلا أنها يجب أن تتسم بالاستمرارية، نظراً لاستمرار التحولات والتغيرات في مجال الفكر التربوي، وبناء الخطط والبرامج التدريبية وفاق لمنهجية علمية، كما يجب مراعاة الاحتياجات الفعلية للمعلمين عند إعداد البرامج التدريبية، واستخدام الاستراتيجيات والأساليب والتقنيات التدريبية الحديثة في البرامج والتقييم المستمر للبرامج التدريبية وللمدرسين والمتدربين، وشمولية تدريب الجميع بما في ذلك المعلمون الجدد ورفع مستوى أداء المعلمين الموجودين في الخدمة وصولاً بكفائتهم التعليمية إلى درجة ومستوى الإتقان، وكذا العمل على تطوير قدرات المعلمين في مجالات وطرائق التدريس واستراتيجيات التعليم والتعلم.

كما تؤكد على أن عدم تحقيق التكوين لأهدافه بنسب عالية يعود لأسباب، منها أن التكوين يركز على الجزء النظري وليس العملي، وهو غير متلائم مع حاجات المدرس نفسه، وعدم تحديد عمل نوع من التقييم لحاجات المدرسين وبالتالي من الضروري بناء برنامج تدريبي متوافق مع هذه الحاجات، وعلى أي خطة تدريبية قبل وضعها، أن تقدر حاجات المدرسين الذين تطبق عليهم، وصياغة البرنامج التدريبي بما يتوافق مع هذه الاحتياجات. وفي هذا الصدد يمكن إدراج تجربة فنلندا التي تعتبر الدولة الأولى في التدريس وهي في المرتبة الأولى لأن المعلم هناك يجب مهنة التدريس، والتدريب لا يكون فقط في الجوانب التربوية بل يمتد إلى الجوانب العلمية.

وعليه كلما كان المعلم مؤهلاً ومتمكناً قبل شغله مهنة التعليم، فإن ذلك سيخفف من الضغط على وزارة التربية والتعليم، وفي دول العالم المتقدمة يتم اختيار أفضل 10% من خريجي الثانوية العامة وجذبهم إلى مهنة التعليم، وهذا مع الأسف غير موجود عندنا، وبالتالي يضع ذلك على وزارة التربية والتعليم القبول بالخريجين الموجودين. حتى تعيد تأهيلهم ليحققوا الأهداف المرجوة.

**والسؤال المطروح هل للمعلم الحرية بأن يختار البرامج التدريبية التي يحتاج إليها؟**

أعتقد أنه تفرض على المعلم بعض أو جميع البرامج، وفي نظام التدريب والتأهيل علينا أن نعطي مساحة للمعلم حتى يختار البرنامج الذي يريده وعبر الاستئناس بمدير المدرسة، فهل يختار المعلم البرنامج الذي يريده أم تفرض عليه؟

لتطوير الميدان التربوي، ينبغي على كل مدرسة أن تتوفر على مركز تدريبي، ومن المهم تطبيق وتعميم التعليم الذكي، وبالتالي لا بد أن تواكب عمليات التدريب هذا النوع من التعليم.<sup>17</sup>

وتمر العملية التكوينية بثلاث مراحل متلاحقة هي:

### 1- مرحلة الأعداد:

وهي المرحلة الأطول في زمن العملية التكوينية، وتعتمد هذه العملية في نجاحها على التحضير الجيد والجاد والفعال. وتتضمن مرحلة الأعداد عدة خطوات يمكن إجائها في خطوتين هما:

**1-1- الإعداد التربوي:** ويتضمن حصر حاجات المعلمين في مجال التكوين التربوي، ويمكن استقاء ذلك من خلال الزيارات المختلفة للمربين في أماكن عملهم، أو عن طريق المديرين أو المستشارين، أو الاعتماد على بطاقات تقييم ندوة سابقة. وكذا ترتيب هذه الحاجات ترتيباً منطقياً، تبويبها حسب المحاور، ثم تخصيص العملية التكوينية لقضية واحدة أو قضيتين.

وكذا تحديد الأهداف المقصودة من وراء العملية وذلك من حيث الجوانب الثلاثة:  
\*المعرفية و\*المنهجية و\*السلوكية

### 2-1- الإعداد المادي:

- اختيار مؤسسة يسمح موقعها بوصول كل المتكويين إليها بسهولة.

- توفير الإطعام.

- توفير قاعات العمل.

- توفير الوسائل التعليمية الضرورية.

- إعداد قوائم الأفواج.

- إرسال الاستدعاءات إلى المعنيين قبل انعقاد العملية التكوينية بأكثر من ثلاثة أسابيع و ذلك لإتاحة الفرصة لهم حتى يستعدوا لها بدون عائق، ثم يتم إرفاق الاستدعاء ببطاقة تقديم العملية التكوينية، حتى يكون المشاركون على بينة مما ينتظرون.

## 2- مرحلة الإنجاز:

ونعني بها مرحلة التنفيذ الفعلي للعملية التكوينية بحضور كل المعنيين، من مؤطرين ومنتكوبين.

ينبغي أن نشير هنا إلى أن الفكرة السائدة عند العديد من المعلمين، في غالب الأحيان، أن العملية التكوينية (يوم دراسي أو ندوة تربوية أو ملتقى)، ما هي إلا إهدار للمال و الجهد، و مضيعة للوقت مقابل مردود ضعيف أو منعدم، يمكن قبول هذه الفكرة، خاصة عندما لا تؤخذ آراء المتكوبين بعين الاعتبار، ولا تضبط حاجاتهم إلى التكوين .

ولتفادي كل ذلك ينبغي على المشرفين على العمليات التكوينية اعتماد جملة من الأساليب في العمل، نذكر منها:

- **الوضوح:** أي أن تكون أهداف كل عملية تكوينية واضحة في أذهان المتكوبين.

- **الصرامة:** وترتبط باحترام المواعيد، أي أن كل نشاط مبرمج خلال العملية، ينبغي أن يبدأ في حينه وينتهي في الوقت المقرر له.

- **التنظيم:** أي لا يترك أي شيء للصدفة إذ على كل عنصر من هيئة التأطير أن يعي جيدا المهمة المسندة إليه، ويعمل على تنفيذها في المكان والزمان المعينين لها.

- **الكفاءة:** ينبغي أن يحس المتكوب، خلال الندوة، بأنه فعلا يكتسب معارف أو مهارات أو مواقف لا خبرة له بها فيما سبق، وهذا بطبيعة الحال لن يتأتى إلا إذا كان المؤطرون من ذوي الكفاءة المطلوبة.

- **التنشيط:** إن أسلوب التنشيط التعاوني-خلاف التسلطي أو التسيبي- يمكن المتكويين من الاندماج في نشاطات العملية عن طواعية.

إن العمل بهذه الأساليب سوف يجعل المتكويين يهتمون بالعملية التكوينية، وينغمسون في جوها وجوهرها ويقبلون المشاركة في العمليات اللاحقة بدافع البحث عن المعرفة، وليس خوفا مما يسلط عليهم من عقاب في حالة الغياب. ويمكن أن نلخص الخطوات التي تمر بها مرحلة الإنجاز، والشروط المصاحبة لها في ما يأتي:

- الافتتاح الرسمي للعملية التكوينية (النشيد الوطني) وما يصاحبه من ترحاب وتقديم للمؤطرين.

- التذكير بالبرنامج.(جدول الأعمال)

- تقديم العروض وإنجاز الأعمال في المواعيد المحددة لها.

- احترام طرق العمل وعدم الخروج عن المضامين (المحتويات)

- توزيع الوثائق (نشرات - ملخصات العروض - ببيوغرافيا- أقراص مضغوطة).

- تعديل البرامج عند الضرورة القصوى.

- تعيين مقرر .

### 3- مرحلة التقويم:

كثيرا ما تهمل هذه المرحلة، رغم أنها مرحلة لا يمكن الاستغناء عنها في أية عملية تكوينية، إذ "أن نهاية العملية التكوينية الحالية، هي بداية العملية المقبلة"، وهكذا فمرحلة التقويم هذه تهدف إلى تحقيق جملة من الأغراض منها:

- تلبية الرغبة التي تتولد عند المتكويين في أبداء عما جرى في الندوة والإفصاح عن درجة رضاهم في بلوغ الأهداف المسطرة.

- مساعدة المشرف (أو المشرفين) على تعديل أو تحسين أو توجيه عملية التكوين لتصبح أكثر فعالية، وذلك بالاعتماد على الملاحظات والإقتراحات التي يقدمها المشاركون كتابيا.

- حصر حاجات المتكويين من حيث ما ينبغي أن يدعم إذا لم يحض بالدراسة الوافية في العملية السابقة، أو من حيث ما ينبغي أن يدرج في المخططات التكوينية اللاحقة.

- تأكد الهيئات الرسمية من أن عملية التكوين تنبج عنها فعلا بعض التغيرات في سلوكات المتكويين، مما يجعل النظام التربوي يرتقي في المردود إلى ما هو أحسن.<sup>18</sup>

### خاتمة:

وفي الختام يمكننا القول أن التكوين هو أداة لتحقيق تنمية مستمرة، أيضا للمهارات والكفاءات المهنية للمعلم، وبالتالي فإن تصميم برامج تكوين مبنية على استراتيجيات أكثر فعالية تتسم بمعايير المرونة والاستجابة للاحتياجات المختلفة للمعلمين أصبح أمرا ملحا للنهوض بالتربية والتعليم في الجزائر.

ولأن جودة التعليم تعتمد على جودة المعلم الذي ينبغي أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات، وان يعد إعدادا مهنيا وثقافيا إعدادا يمكنه من القيام بدوره في العملية التعليمية بنجاح وبلوغ أهداف النظام التربوي ككل.

## الهوامش:

- <sup>1</sup> .التكوين: مفهومه... أهدافه... آلياته <http://formationdz.freealgeria.com/t26-topic>, le23.10.2017a9h42
- <sup>2</sup> . جميلة بن زاف: تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص تنمية بشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة-، 2013 - 2014، ص 181.
- <sup>3</sup> . مليكة شارف حوجة: مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث ( ابتدائي ، متوسط، ثانوي )، مذكرة ماجستير تخصص علم النفس وعلوم التربية، جامعة تيزي وزو، 2010 - 2011 .
- <sup>4</sup> . علي اسعد وطفة، علي جاسم الشهاب: علم الاجتماع المدرسي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2004، ص2.
- <sup>5</sup> . مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر 2004. 139:
- <sup>6</sup> . محمد سلمان الخزاولة وتحسين علي المومني: المعلم والمدرسة دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2013، ص16.
- <sup>7</sup> . مصطفى عبد السميع وسهر محمد حوالة: إعداد المعلم تنميته وتدريبه، دار الفكر، عمان (الأردن). 2005، ص ص23- 24.
- <sup>8</sup> . محسن علي عطية وعبد الرحمن الهاشمي: التربية العلمية وتطبيقاتها في إعداد معلم المستقبل، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2008، ص200.
- <sup>9</sup> . محمد كتش، فلسفة أعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة (مصر)، 2001، ص 268 .
- <sup>10</sup> . فايز مراد دندش والأمين عبد الحفيظ أبو بكر: دليل التربية العلمية وإعداد المعلمين، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية (مصر)، 2002، ص ص136 - 137 .
- <sup>11</sup> . شبل بدران: معلمة رياض الاطفال، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية (مصر)، 2006، ص 21 .
- <sup>12</sup> . غاستون ميلالاريه: إعداد المعلمين، الطبعة 2، دار منشورات عويدات، بيروت (لبنان)، 1999، ص 11.
- <sup>13</sup> . محمد كتش: فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحليلات المعاصرة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة (مصر)، ص ص269 - 270.
- <sup>14</sup> . بوبكر بن بوزيد: إصلاح التربية في الجزائر، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2009، ص186.
- <sup>15</sup> . تأهيل معلمي الابتدائي لترقيتهم إلى أساتذة: <http://www.vitamedz.org>
- <sup>16</sup> . صالح نويوة وعمار خريف، تصورات أساتذة التعلم الثانوي لدى استجابة برامج التكوين المستمر لموضوع التدريس بالكفاءات، 17.08.2017 a 12h45، <https://manifest.univ-ouargla.dz/index.php/seminaires/archive/fhtml;le>
- <sup>17</sup> . <http://www.alkhaleej.ae/alkhaleejconference;le> 05/09/2017a9h32
- <sup>18</sup> . التكوين: مفهومه... أهدافه... آلياته، مرجع سابق، نفس الموقع.