# تكوين المعلمين أثناء الخدمة- بين التجارب العالمية والمحلية

# Teacher-in-service training - between global and local experiences -

بهلولي خالد[1]،* ، مساك أمينة[2]

khaledprof340@gmail.com

[1،2] مخبر الجريمة والانحراف بين الثقافة و التمثلات الاجتماعية

[1،2] جامعة البليدة 02- لونيسي علي- الجزائر –

تاريخ الاستلام: 2018/09/30 ؛ تاريخ القبول : 2018/10/27 ؛ تاريخ النشر : 2019/06/30

**ملخص :** عرفت المنظومة التربوية الجزائرية إصلاحات تربوية تمثلت في تبنّي المقاربة بالكفاءات مع تعميق ذلك بظهور مناهج الجيل الثاني، وهذا ما حتّم على القائمين على الشأن التربوي بضرورة تكوين بيداغوجي للمعلمين أثناء الخدمة على هذه المستجدات. فجاءت هذه الورقة البحثية لتوضيح طبيعة هذا الفعل التكويني مع استعراض للإستراتيجية المتبعة من قبل وزارة التربية الوطنية في هذا الصدد.

ليختم المقال بعرض و تحليل لتجارب بعض المجتمعات الغربية منها والعربية في تكوينها المستمر لهيئتها التدريسية كالمجتمع الأسترالي والفرنسي، والمصري إلى غيرها من التجارب .

**الكلمات المفتاح** :تكوين بيداغوجي؛ تكوين المعلمين أثناء الخدمة؛ إصلاح تربوي؛احتياجات تكوينية .

. Abstract: The Algerian educational system knew several educational reforms that are represented in adopting approaching by competences and reinforcing it with the emergence of the second-generation program. Consequently, it is been necessary for people in charge of the educational field to make a pedagogical formation for teachers about those updates during work time. Therefore, this research paper came to clarify the nature of this formational act and to expose the strategy that the ministry of education follows in this context.

This article will be concluded by exposing and analyzing experiences of some of the western societies, and Arab ones as well, in their continuous formation of their educational framework such as the Australian society, the French, the Egyptian and some others' experiences.

**Keywords**: Pedagogical training; Teacher training during service; educational reform; training needs.

***corresponding author**

## 1 مقدمة

لقد عرفت المنظومة التربوية الجزائرية منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا العديد من الإصلاحات التربوية التي مست كل فعاليات المحيط المدرسي والمؤثرين فيه حيث استقرت هذه الإصلاحات على تبني ما عُرف بإصلاحات بن زاغو سنة 2003 وتم الشروع في تطبيقها. والتي دعت في جوهرها إلى ضرورة الانتقال من بيداغوجيا المقاربة بالأهداف إلى بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات،هذه الأخيرة فرضت مستجدات وتغييرات في ادوار ووظائف الفاعلين التربويين في الفضاء المدرسي.

ومن التحولات البارزة التي دفعت الجزائر إلى السير في هذا النسق التغييري هو ظهور وقائع جديدة مثل مجتمع المعرفة ،الحداثة وما بعد الحداثة والثورة التكنولوجية والمعرفية التي يشهدها العالم، إضافة إلى بروز نظريات ومقاربات حديثة خاصة في المجال التربوي، مما ألزم إعادة النظر في منظومة تكوين المعلمين أثناء الخدمة كونها المطبقة لهذه المقاربة التعليمية مع ايلاء قضية التكوين المستمر للمعلم أهمية بالغة وهذا مسايرة للتحولات التي يعرفها العالم في هذا المجال.و يجدر التساؤل هنا حول قضية تكوين المعلمين في المنظومة التربوية الجزائرية.

فما طبيعة تكوين المعلمين أثناء الخدمة وما أهدافه ؟

ما الإستراتيجية المتبعة من قبل النظام التربوي الجزائري في تكوينه المستمر لهيئته التدريسية ؟ في ظل التجارب العالمية في هذا المجال.

## 2 مفهوم تكوين المعلمين أثناء الخدمة وهندسته :

يُشكّل تكوين المعلمين أثناء الخدمة نموذجا من التكوين المستمر الذي يخضع له المعلمون وهو مساير لمسيرتهم المهنية فقد "اعتبرته منظمة اليونيسكو إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر وذلك بتكوين المعلم تكوينا متكاملا، أكاديميا ومهنيا وثقافيا، وتنميته تربويا لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات عصر التقنية." (بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين 2009 :36 ).

ومن هنا فهو تكوين علاجي ومساير للتطورات الحاصلة في الميدان التربوي بمعنى أنه متجدد ومرن ومتفاعلا معه .وهذا في ظل مجتمع المعرفة الذي يجمع بين مرتكزي الاقتصاد والتقنية . وبعبارة أخرى " هو مجموعة البرامج المنظّمة التي تُسطّر ُها الهيئات المشرفة على المعلمين على المستوى المركزي والمستوى المحلّي، بغية تنمية معارفهم واتجاهاتهم وخبراتهم وتذليل الصعوبات التي تعترضهم في عملية التدريس للمحافظة على كفاءتهم في الأداء، وذلك بشكل مستمر باستخدام الوسائل الملائمة، مع الحرص على تطوير وتجديد تلك الوسائل والبرامج وتتميز هذه العملية بأنها عملية مستمرة طيلة مدة خدمة المعلم." (أحمد قندوز،2012: 27 ).

"هو أيضا تدريب يزو ّد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العملية والعلمية السليمة اللاّزمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها بما يمكّنه من تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية ويعدّه للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية ." ( سميحة حسين نصر، 2007: 11)

وقد قدّم هذا التعريف مصطلحين مهمين يمثلها الأول في تكوين المعلمين أثناء الخدمة أولهما كونه يُعد المعلم لتقديم أداء تربوي آنيا ومستقبليا وثانيهما أنه يخضع للاحتياجات التدريبية للمعلمين، وهذا الأخير هو الحلقة المفقودة في تكوين المعلمين أثناء الخدمة في المنظومة التربوية الجزائرية .

ويُستشف من التعريفات السابقة تركيزها على كون تكوين المعلمين أثناء الخدمة هو تكوين مستمر ودائم .كونه عبارة عن عملية تربوية بيداغوجية منظمة ومستمرة تكون تحت وصاية وزارة التربية الجزائرية، يتم من خلالها تقديم دروس نظرية وتطبيقية لمعلمي المدارس الابتدائية متربصين ومرسمين أثناء أدائهم لمهنهم حيث تكون مسايرة للتطورات الحاصلة في الفعل التعليمي التعلمي وهذا من خلال الندوات، الملتقيات، والزيارات التفتيشية ... التي يؤطرها المشرفون التربويون.

### 3 أهمية تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

التكوين أثناء الخدمة هو استمرار لعملية التربية المهنية المستدامة للمعلمين من أجل تنمية المعلم مهنياً وزيادة كفاءة المؤسسة التربوية ومخرجاتها والتي تُحقق مايلي :

" 1 تهيئ الفرصة لاكتساب معارف جديدة في مجال عمله .

2- المساعدة على اكتساب مهارات جديدة تتطلبها مهنة المتدرب .

3 المساعدة على تغيير الاتجاهات، واكتساب اتجاهات تجريبية تجاه المهنة الممارسة من قبل المتدرب

4 -إكساب المتدرب أفاقاً جديدة في مجال ممارسة مهنته وذلك من خلال تبصيره بمشكلات مهنته وتحدياتها .

5- مساعدة المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنميته مهنيا، وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في إطار المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وتجسيد روح الجماعة ." (خالد مطهر العدواني ،2011 : 19 )

فالقول بضرورة الانفتاح على الآخرين من خلال احتكاكه هذا أمر يساعد المعلم على اكتساب مهارات وكفاءات في أدائه، ولكن لابد من وجود مجال زمني لدى المعلمين يسمح لهم بتبادل الزيارات، كما أنه ليس هناك نص قانوني يؤطر هذه العملية مما يجعل المعلمين لا ينفتحون على تجارب بعضهم البعض إلا في الندوات الفصلية المنظمة من قبل المشرفين التربويين، والتي يكون الوقت ضيقا فيها .

" يسمح التكوين أثناء الخدمة بمرافقة المعلمين في مسارهم المهني وتلبية حاجاتهم وترقية توقعاتهم.كما يسمح أيضا بإعطائهم عناصر للإجابة عن التساؤلات البيداغوجية التي تطرح يوميا في أقسامهم. ذلك أن التعليم هو فعل مهني يفرض ممارسة تفكيرية ومبتكرة ." (محمد ايدار، 2013: 4 )

فالتكوين المستمر للمعلمين هو مرافقة لهم لحل ما يواجههم من صعوبات في فعلهم التدريسي أي انطلاقا من حاجاتهم وبممارسة فعلية، ومتابعة ما يُستجد من مناهج تربوية على غرار مناهج الجيل الثاني التي عرفتها المنظومة التربوية الجزائرية في الموسم الدراسي 2017/2016 .

" فيشكل التكوين أثناء الخدمة إحدى المركبات المحورية في إصلاح النظام التربوي، وهو المحور الأساسي في التنصيب التدريجي للاحترافية في قطاع التربية الوطنية ."(عبد الحكيم بلعابد،2017: 12) هذا ما تؤكد عليه

وزارة التربية في كل مساعيها ذلك أن التكوين هو جوهر الإصلاح التربوي المنشود وبدونه لا تقوم للإصلاح قائمة . " كما تبرز الضرورة إلى التكوين المستمر في حال ظهور مناهج جديدة واستراتيجيات تعليم وتقويم مستحدثة كونه يهدف إلى تحسين أداء المعلم ( كمال صدقاوي، 2013 : 46 )

كما هو الحال في المنظومة التربوية الجزائرية باعتمادها للمقاربة بالكفاءات وظهور مناهج الجيل الثاني– المناهج المعاد كتابتها.

"ففي بداية التكوين يأتي المتكوّن وهو يمتلك مجموعة من الخصائص مهارات، معارف استعدادات وهي بمثابة مدخلات، وفي نهاية عملية التكوين تتغير هذه الخصائص الأولية نتيجة التعلم الجديد متغيرات التحويل فتصبح مخرجات." (عبد المؤمن يعقوبي،2012 :74 ) وهذا في إطار منهج نسقي تتمحور مرتكزاته على ثلاثية المدخلات ثم العمليات وصولا إلى المخرجات .

" فالتكوين أثناء الخدمة هو الأرضية الحقيقية التي تتبلور عليها خرائط صنع القرار التربوي الذي نعيشه جميعا ونؤثر فيه ونتأثر به في اتجاه المستقبل المليء بالتحديات. " (عبد الوهاب صديقي،2011 :42) مما يجعل الفعل التكويني أثناء الخدمة ضرورة لأي إصلاح تربوي قائم على خطة وإستراتيجية واضحة المعالم فلا يمكن إغفال أو تجاهل مرحلة تكوين ومتابعة المعلم باستمرار حتى يساير متغيرات الممارسة التعليمية .

" ويمكن القول أنه من دون تكوين مهني للمعلمين ستكون نوعية التربية والتعليم ضعيفة وسيستمر الفشل الدراسي يميز النظام التربوي الجزائري ." (لخضر بغداد،2015: 51) حيث يحدث ذلك نتيجة عدم ايلاء أي نظام تربوي العناية بمرحلة دائمة ومسايرة للنشاط التكويني وهي التكوين أثناء الخدمة .

ويحظى النمو المهني المستمر للمعلمين بأهمية متزايدة لمواكبة التغيرات المستمرة والمتجددة في ضوء الانفجار المعرفي والتطور التكنولوجي وقد اكتسب التدر يب والتكوين المستمر في النصف الثاني من القرن العشرين أهمية متزايدة خصوص أنه يؤهل أي منظومة تربوية لولوج هذا القرن مسلحة بكل متطلباته من معارف ومهارات وقدرات وخبرات .

" فقد أصبح هذا النوع من التكوين حقيقة واقعة لجميع العاملين في المهن المختلفة بمن فيهم العاملون في مهنة التعليم .وأكدت ذلك المؤسسات التعليمية التي أخذت تتبنى فكرة التكوين أثناء الخدمة وتنشئ لها الأجهزة والمراكز والهيئات المتخصصة التي تقوم بتخطيط التكوين وتنفيذه ومتابعته وفق أحدث الأساليب . " (جودت عزت عبد الهادي ، 2006: 184)

" ومن هنا يعد أهم آليات ومداخل الإصلاح المتمركز حول المدرسة، ويعمل على تطبيق نظم التعليم المتمركز حول المتعلم ." (بيومي محمد ضحاوي،2009 : 101)

وهذا نتيجة انتقال ثقل التعليم من المعلم إلى المتعلّم حيث أنّ المتعلم أصبح في المقاربة المعتمدة في الجزائر – المقاربة بالكفاءات– محور العملية التعليمية التعلمية والمعلم ما هو إلى موجه .مما يفرض على المعلم إدراك مهامه وأدوره التدريسية التي تفرضها عليه المقاربة المعتمدة .

" كما أنه يتيح للمعلمين متابعة تدريب أنفسهم أثناء الخدمة حتى يظلوا على اتصال دائم بأحدث الأفكار والطرائق ." (جميل صليبا ،1967 : 385 )

" ويعطي للمعلم القدرة على مواجهة ما يعترضه– بحكم عمله– من مؤثرات اجتماعية وفلسفية ونفسية وأيضا التوسع الكبير في حجم المعرفة ." (الصالح بوعزة ،2014: 117)

وأيضا الهدف من تكوين المعلمين أثناء الخدمة هو تطوير أدائهم تكيفا مع المتغيرات والمستجدات في الساحة التربوية.فغالبا ما يتكون المعلم من حيث المعلومات النظرية، لكن احتكاكه مع المتعلمين يعطي المصداقية لما تلقاه، فالميدان هو الحكم على ما تعلمه...حيث أن التفاعل مع المتعلمين هو الفاصل في هذا المجال، فامتلاك المعرفة ليس كافيا بقدر ما يتطلب الأمر طريقة إيصالها للمتعلم.

كما أنّ هناك شبه إجماع في كافة البرامج التدريبية على أنّ تكوين المعلمين أثناء الخدمة يهدف إلى :

- تغيير معتقدات المعلمين حول جوانب محددة من التدريس .
- التدريب المستمر مدى الحياة .
- إحداث تكامل مع التكوين قبل الخدمة .
- تدريب وحث المعلمين على التعلم الذاتي . " (ناصر محمد الشيخ ،2012: 282 )

فالتعلم الذاتي يعد عاملا له درجته في تغيير نظرة ووعي المعلم لمهنته وكيفية أدائها، حيث أنه يجعله مواكبا للتطورات الحاصلة ونابع من شخصيته وتفاعله مع المناهج والطرائق التدريسية المستحدثة، أي بمعنى أصبح للمعلم قابلية للتغيير في أدائه وفق ما يحقق ما هو مطلوب منه داخل حجرة الدراسة وفي المحيط المدرسي ككل .

" وعليه فهو يمكّن المعلمين من استغلال طاقاتهم إلى أقصى حد ممكن ويحقق الانسجام بين المعلم وعمله عن طريق رفع مستوى الأداء." (أحمد قندوز ،2012 : ص 28 )

فما دامت المجتمعات لا تستقر على حال واحدة ويعتريها التغير الاجتماعي في أنساقها الاجتماعية بما فيها النسق التربوي غير الساكن في فعالياته، فهذا يجعل من تكوين المعلمين أثناء الخدمة ضرورة لكونه يساير التحولات الحاصلة في المجتمع والتي تنعكس لا محالة على النسق التربوي الذي هو في تفاعل دائم مع الأنساق الأخرى .

### 4 مبادئ تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

" يقوم تكوين المعلمين أثناء الخدمة على مبادئ من أبرزها:

"* الشمولية : من حيث أنها تضم الأدوار المختلفة للمعلم .

* التنوع مع الوضوح : حيث إنها تجديدية، تأهيلية، إثرائية، متنوعة الأنماط .

* التكامل : يكون بين جميع الجهات والأجهزة المسؤولة عنه .

* المرونة : أي في اللوائح والإجراءات والترتيبات .

*الدافعية :أي تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلمين الملتزمين بالتكوين .

* الواقعية :تنطلق على أساس تحديد دقيق للحاجات التكوينية الفعلية للمعلمين .

* الغرضية : تستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات.

* المتابعة والتقويم :بمعنى متابعة أداء المعلمين في الميدان وعلى أساس فعالية أدائهم وتطور ممارساتهم وارتفاع مستوى المتعلمين ." (بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين،2009: 60)

فهل تراعى هذه المبادئ في تكوين المعلمين في المنظومة التربوية الجزائرية ؟ كون أن المعلمين يختلفون في مستوياتهم العلمية وخلفياتهم، واعتماد أسلوب النظم في التكوين، والانطلاق من احتياجات واهتمامات المعلمين أنفسهم، إضافة إلى إجراء تقويمات متواصلة للفعل التكويني الحاصل وعدم المرور لمرحلة دون استكمال المرحلة السابقة للتكوين فهما وإدراكا ووعيا.

## 5 خطوات عملية تكوين المعلمين أثناء الخدمة :

" تمر عملية تكوين المعلمين أثناء الخدمة بخطوات هي :

– تحديد الاحتياجات التكوينية : ويقصد بها الفرق بين مستوى الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرغوب فيه والقصور في الأداء، حيث أن الاحتياجات = الأداء المطلوب– الأداء الفعلي.

- وضع وتصميم برامج التكوين.
- تنفيذ البرنامج التكويني.
- تقييم نتائج عملية التكوين." (محمود بوقطف،2014 : 31 )

و تبرز الاحتياجات التكوينية لدى المعلمين عندما لا يتمثلون المقاربات التدريسية المستحدثة ولا يندمجون في مضمونها وإجراءاتها خاصة في بداية العمل بها مثلما حدث في بداية تبني المقاربة بالكفاءات وفي ظهور ما يعرف بمناهج الجيل الثاني– المناهج المعاد كتابتها–

كما أن أي مشروع تكويني يفتقد لعنصر العودة لاحتياجات المتكون هو مشروع غير مبني على أسس علمية وواقعية، ذلك أن التكوين ومضمونه ينطلق من المتكون ويعود للمتكون ،وفي تكوين المعلمين أثناء الخدمة فهو ينطلق من المعلم ويعود إليه .وعدم قيامه على هذه الأرضية يعد هدرا للمال والوقت والجهد.

فيمكن اعتبار هذا المراحل خطة شاملة وعقلانية لنجاح العملية التكوينية أثناء الخدمة. ولكن هل المشرفين التربويين على دراية بهذهالمراحل في انجاز الخطة التكوينية، وإن كان كذلك فهل يتم تفعيلها ميدانيا في ندواتهم وملتقياتهم.؟

## 6 مبررات تكوين المعلمين أثناء الخدمة في منظومة التربية الوطنية:

إن مستويات المتعلمين أصبحت متنامية بفعل ثورة الاتصالات بما يحتم تطوير مستوى المعلمين ومعارفهم العلمية والمنهجية بشكل مستمر .وحتى يسايرون التدفق العلمي الحاصل في العلوم والمعارف.

ولا تمثل الأقدمية في المهنة هنا الخبرة بالضرورة، فقد يستمر المعلم في أخطائه المتكررة دون معرفة مستوى أدائه وايجابياته وسلبياته .كما أن تبنّي المقاربة المستحدثة المتمثلة في المقاربة بالكفاءات بالجزائر يجعل المعلمين القدماء منهم والجدد في نقطة انطلاق واحدة، وقد يفوق المعلمون القدماء الجدد من ناحية التواصل مع المتعلمين

وفهم شخصياتهم وزوال رهبة السنة الأولى في التدريس، في حين قد يفوق المعلمون الجدد المعلمين القدماء في عنصري الرغبة والحماس لمزاولة المهنة.

كما أنهم كثيرون هم المعلمون السابقون الذين يوزّعون على المؤسسات التربوية دون تلقي تكوين مهني ذلك أن نسبا معتبرة من المعلمين يمارسون مهنتهم وهم لا يتمتعون بالمؤهلات الأكاديمية المطلوبة- ليسانس- " ففي سنة 2008 سوى 32 % من معلمي الابتدائي الذين كانوا يتمتعون بمستوى جامعي مما يُلزم ضرورة التكوين أثناء الخدمة . " (لخضر بغداد،2015: 49 ) كونهم يفتقرون إلى الخبرة في الميدان لاسيما طريقة إيصال المعلومة للمتعلم، أو ما يُعرف بتعليمية المادة.

" ثم إنه لابد من التأكيد على أنه ليس كل فرد حامل لمستوى جامعي- ليسانس أو أكثر- يستطيع إكساب المعارف والكفاءات للمتعلمين الذين يتحمل مسؤوليتهم، خاصة في التعليم الابتدائي مما يُلزم المعلم استيعاب المقاربات والطرائق البيداغوجية، و كيفيات التعليم و الديداكتيك إضافة إلى التحكم في الجوانب البسيكولوجية والفكرية للمتعلمين مع تقنيات التقويم .وهذا ما يوفره التكوين أثناء الخدمة ." (سميحة حسين نصر،2007 : 50) فالشهادة الجامعية هي مؤهل علمي نعم وإنما لا تعني بالضرورة حُسن التعليم الذي يُكتسب بالممارسة.

"ودعت الحاجة إلى تكوين المعلمين أثناء الخدمة لتنمية المعلمين وتمكينهم من القيام بالأدوار والمسؤوليات الجديدة بكفاءة وجودة عالية، حيث لم تعد الخبرة المكتسبة لدى المعلمين من إعدادهم الأولي تكفيهم بقية حياتهم، بل عليهم تحديث معارفهم وملاحقة التطورات الحديثة على اعتبار أن ما تلقوه من إعداد قبل الخدمة هو مجرد بداية لوضعهم على المسار الوظيفي .كما أن المعلمين هم بحاجة للعمل المستمر لمراجعة المناهج- الأهداف، المحتويات ، الطرائق، الوسائل، الأنشطة، التقويم ." (بيومي محمد ضحاوي ، عبد العظيم حسين سلامة ،2009 : 6 )

" إن كثيرا من المهنيين- كالمعلمين- يصبح ضحية فجوة المعرفة بعد فترة زمنية يقدرها بعض الباحثين بخمس سنوات من حياتهم المهنية، فبعدها يفقد المهني نصف ما اكتسبه من معلومات ومهارات ولا علاج لمثل هذه الحالة سوى متابعة ما يُستجد من معارف وتقنيات ومهارات من خلال برامج التكوين المستمر التي تقدمها الجامعات والمعاهد ....." (محمد أحمد كريم، فاروق شوقي البوهي وآخرون،2003: 422 )

" ولقد أدت التحولات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والتكنولوجية أيضا بأصحاب القرار في قطاع التربية بالجزائر ابتداء من سنة 2003 الانخراط في عمليات إصلاح عميق للنظام التربوي الجزائري والتركيز على تكوين المدرسين أثناء الخدمة وإعادة صياغة أجهزة التكوين.نظرا لأهمية التربية في عملية التنمية الشاملة وفقا لسلسلة الإصلاحات التي اعتمدها المجتمع الجزائري في جميع المجالات من خلال تبني هندسات جديدة من بينها ما عرفه قطاع التربية والتعليم عموما." (فتيحة فرحاني،2013: 42).

فكان التركيز على المعلم باعتباره حجر الزاوية في العملية التعليمية، حيث أن الاهتمام به ودعمه ينعكس بالإيجاب على العملية التعليمية مع التأكيد على تحيين مكتسباته حسب المستجدات في مجال عمله، فليس المهم اكتساب التقنيات الحديثة بقدر ما يهم تمكّنه من استخدامها بما يزيد من مردوديته ونجاحه في تكوين أجيال المستقبل.

**7 محتوى تكوين المعلمين أثناء الخدمة :**

بعد التطرق لمفهوم وطبيعة تكوين المعلمين أثناء الخدمة، يلزم إبراز محتوى هذا النوع من التكوين والذي بادرت به الجزائر في إطار التكوين البيداغوجي التحضيري المقدم للمعلمين الجدد، وهذا لاستدراك توظيفها المباشر للآلاف من الخريجين من الجامعة كخطة استعجاليةكونهم لم يمرو ا على تكوين قبل الخدمة .كما يحظى المعلمون المرسمون والمزاولون لمهنة التعليم لتكوين مستمر طوال السنة الدراسية من خلال الندوات التربوية المنظمة كل أسبوع ولكل الأطوار التعليمية .

يُقصد بمحتوى التكوين كافة الدروس التي يخضع لها المعلمون سواء أكانت نظرية أو تطبيقية حيث توجه لهؤلاء المعلمين سواء كانوا متربصين أو مرسمين.حيث تقدم للمتربصين دروس من خلال المقاييس المطالبين بدراستها في العطل وكل سبت وأمسية كل ثلاثاء، في حين يخضع المعلمون المرسمون للدروس وفق ندوات أمسية كل ثلاثاء على مدار السنة وتبعا لرزنامة يحدّدها المشرف على المقاطعة التربوية.والجدول الآتي يوضح برنامج التكوين البيداغوجي التحضيري للمعلمين المتربصين.أما ما يخص برنامج الندوات المقدمة للمعلمين المرسمين فهو يختلف من مقاطعة تربوية لأخرى وغالبا ما تحكمه المستجدات الحاصلة في المناهج والبرامج الدراسية.

**جدول رقم 01 : يوضح برنامج التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي في رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية:**

| رقم | الوحدة | الحجم الساعي | المعامل |
|---|---|---|---|
| 01 | علوم التربية وعلم النفس | 20 | 1 |
| 02 | تقنيات تسيير القسم | 10 | 1 |
| 03 | تعليمية مادة التخصص وطرق التدريس | 40 | 2 |
| 04 | التقييم والمعالجة البيداغوجية | 25 | 2 |
| 05 | النظام التربوي الجزائري والمناهج التعليمية | 20 | 1 |
| 06 | هندسة التكوين و البيداغوجيا | 10 | 1 |
| 07 | التشريع المدرسي | 20 | 1 |
| 08 | الوساطة المدرسية | 10 | 1 |
| 09 | الإعلام الآلي وتكنولوجيات الإعلام والاتصال | 25 | 1 |
| 10 | أخلاقيات وأدبيات المهنة | 10 | 1 |
| | الحجم الساعي الإجمالي | 190 | 10 |

**المصدر :الجزائر:الجريدة الرسمية، *المرسوم التنفيذي رقم 315/08* ، العدد 55، الصادرة بتاريخ 21/ 10 /2015**

انطلاقا من الجدول الموضح للبرنامج المقدم يلاحظ إيلاء القائمين على التكوين مقاييس أهمية مقارنة بمقاييس أخرى، فتم التركيز على تعليمية المادة وطرق التدريس بأربعين ساعة سنويا وهذا راجع لأنها تعكس علاقة المعلم بالمتعلم، وجاءت مقاييس أخرى في المرتبة الثانية من حيث الأهمية بحجم ساعي قدره خمس وعشرين ساعة سنويا كالتقويم وتكنولوجيا الإعلام والاتصال وتم إدراج مقياس الوساطة المدرسية وهندسة التكوين وأخلاقيات المهنة ولكن ما الغاية من هذه المقاييس ؟ وأي فائدة تنعكس على المتكون من إدراجهما ؟ ثم هل ما يتم تدريسه نظريا يحظى بتطبيقات عملية خاصة مقاييس تعليمية المادة وطرق التدريس والتقويم وتكنولوجيا الإعلام والاتصال؟

إضافة إلى عدم إدراج مقياس مستقل بذاته حول التقويم التربوي رغم أنه من عناصر المنهاج .

كما أن تدريس مادة التشريع المدرسي للمعلمين أمر مهم لكن الأهم والأجدى تقديم حالات واقعية تحدث في الفضاء المدرسي يتدرب المعلمون على كيفية التعامل معها.عبر ورشات تدريبية إدماجية من الواقع الحياتي للمعلم أما أن يتم إملاء المواد القانونية عليهم فهذا لا عليهم وبالتاليلها دروسا تطبيقية وظيفية والانطلاق من احتياجات وإشكالات المعلمين وحالات يقترحونها هم لا تُفرض عليهم وبالتالي تكون مشوقة وممتعة .

## 8 الاتجاهات الحديثة في برامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

تتعدد التصورات والمنطلقات المتبناة في إعداد برامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة من مجتمع لآخر ومن مقاربة بيداغوجية لأخرى وسيتم استعراض بعض الاتجاهات الحديثة في هذا المجال .

### 8 1 الاتجاه القائم على منهج النظم :

" هو منهج في التفكير يقوم أساسا على تحليل النظم بالنظر إلى الظاهرة موضوع الدراسة على أنها تمثل نظاما متكاملا له مدخلاته وعملياته ومخرجاته وتغذيته الراجعة ." (محمد احمد كريم فاروق شوقي البوهي و آخرون،2003 : 420 )

ويتكون هذا الأسلوب من أربع مراحل أو عناصر هي :

المدخلات : تشمل جميع العناصر التي تدخل في النظام من أجل تحقيق أهداف محددة .

العمليات: هي مجموعة الأنشطة والتفاعلات والعلاقات التي تحدث بين مكونات النظام.

المخرجات: هي النتائج التي يحققها النظام.

التغذية الراجعة: وتمثل مجموعة العمليات التي تأتي نتيجة تصنيف المخرجات وتحليلها في ضوء الأهداف الخاصة الموضوعة للنظام وتقدّم المؤشر عن مدى تحقيق الأهداف.

وإنجازها وتبين مركز القوة والضعف في أي جزء من البرنامج ." (خالد مطهر العدواني،2011 : 25)

وهذا الاتجاه هو الذي تم اعتماده في المنظومة التربوية الجزائرية لتلاؤمه مع الاتجاه النسقي. حيث أن الفعل التكويني الممارس على المعلمين، وهي تمثل نظاما متكاملا وقائما بذاته يحوي المدخلات التي تبرز في المكونين والوسائل والفضاء المخصص للفعل التكوين وزمنه، في حين تتجلى العمليات في الممارسة والتفاعلات وجميع

الأنشطة التي تحدث بين الفاعلين التربويين، وتظهر المخرجات في النتائج المراد تحقيقها والمتمثلة في تحسن الأداء التربوي للمعلم.

**8 2 اتجاه الإعداد في ضوء التمكن من كفايات الأداء :**

" يعتمد هذا الأسلوب على التمكّن من الأداء، أي قدرة المعلم على فعل ما بدرجة من المهارة والجودة ويُقصد بالتمكن : امتلاك المعلم للمعارف والقدرات والمهارات بشكل يجعله قادرا على ممارسة مهامه بأسلوب يمكن مشاهدته وتقويمه، ويعد قيام الطالب المعلم بأداء مهارة ما بدرجة كافية من الجودة دليلا كافيا على قدرته على أدائها ." (خالد مطهر العدواني،2011 : 27 )

" وبرنامج إعداد المعلم القائم على إتقان كفاءات الأداء يحدد أولا الكفاءات التي يجب أن يكتسبها المعلم كما يحدد المعايير والطرائق التي سيتم في ضوئها تقويم أداء المعلم، والبرنامج يُحمّل المعلم مسؤولية اكتساب هذه الكفايات وذلك من خلال الممارسة والأداء .وأهم ميزة لهذا البرنامج أنه يُشتق من أدوار المعلم في المواقف التعليمية المحددة سلفا ."( محمد أحمد كريم، فاروق شوقي البوهي وآخرون،2003 : 420 )

وهذا الاتجاه يساعد في كشف طبيعة أداء المعلم وطرائق تقويمه في ظل التمكن من كفاءة الأداء، والتي تظهر في الكفاءات التدريسية في الفعل التعليمي للمعلم ككفاءة إدارة الصف الدراسي، وكفاءة التقويم التربوي وكفاءة استعمال طرائق التدريس الحديثة إلى غيرها من الكفاءات ....

**8 3 الاتجاه البرجماتي النفعي :**

" يُعد المعلم في ظل هذا الاتجاه فنيا، بحيث يتم إعداده خلال التدريب والممارسة، ويهدف إلى تزويد الطالب المعلم بثقافة عامة علاوة على ثقافة متعمقة في مجال تخصصه بالإضافة إلى المهارات التعليمية التي يكتسبها عن طريق التلمذة والممارسة والتدريب الميداني ."( خالد مطهر العدواني،2011: 28 )

فهذا الاتجاه يهتم بالجوانب الميدانية أكثر من اهتمامه بالجوانب النظرية الأكاديمية، ففي تصوره كل ما يُحقق فائدة تعود على أداء المعلم فهي تُستثمر.

**9 إستراتيجية وزارة التربية الجزائرية وإجراءاتها الجديدة في تكوين المعلمين أثناء الخدمة:**

اتخذت الجزائر إجراءات لتسيير منظومة تكوين المعلمين أثناء الخدمة، وهذا محاولة من القائمين على الشأن التربوي إدماج المعلمين في الإستراتيجية التكوينية التي انتهجتها من جهة،واستدراك للوضع القائم المتمثل في خروج الآلاف من المعلمين للتقاعد مما حتم اللجوء للتوظيف المباشر لخريجي الجامعات .هذا الأمر جعل الوصاية تستند على مخطط للتكوين .

" ويندرج مخطط التكوين الخاص بالجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة في إطار تطبيق الإستراتيجية الجديدة لتكوين المعلمين حيث يقتضي الشروع في تنفيذ الترتيبات الجديدة المتمثلة في:

- انجاز مخططات التكوين.

- مواصلة تكوين موظفي القطاع دون استثناء لاسيما في مجال المعلوماتية.
- تنفيذ مخطط التكوين أثناء الخدمة وفق متطلبات جودة التعليم.
- مواصلة عمليات التكوين أثناء الخدمة، بالاعتماد على تشخيص الحاجيات المهنية للمعلمين وترتيبها وبرمجتها وتكييف العمليات التكوينية ." (عبد الحكيم بلعابد،2017 : 12 )

"وتتجه سياسة التكوين أثناء الخدمة مستقبلا، نحو التوظيف الأمثل للتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال التي تسعى الوزارة إلى تجسيدها ميدانيا كأفضل خيار بتوفير فضاءات ملائمة لهذا الغرض على مستوى المؤسسات التعليمية ." (عبد اللطيف حسين فرج ،2007: 156)

" 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 التدريسية."(محمد إبراهيم صالحي 2014 : 10 )

إن الحديث عن فتح ملف الاحترافية أمر مشجع ومرغوب فيه، غير أنه المشرفين التربويين أشاروا بأنهم لم يتلقو ا زيارات تكوينية واقتصر الأمر على مراسلات إدارية تضم مذكرات توجيهية لعملهم، كما أن الحديث عن النقطة الإدارية والتربوية يتطلب التفرغ التام للمديرين والمفتشين لمتابعة أداء المعلمين وهذا ما لا يتم بل أصبح مد النقطتين آليا حسب الفترة الزمنية بعيدا عن تقويم الفعل التعليمي حسب ما يصرح به غالبية المشرفين التربويين في العديد من الفضاءات التواصلية، وخاصة لدى المديرين الذي قلّصت الالتزامات الإدارية من تفرغهم لمتابعة وتقويم أداء المعلمين الذين هم مؤطرين لهم .

" وتسعى وزارة التربية إلى استهداف الطور الابتدائي كطور أولي والمفتشين كشريحة محورية والتكوين بالاحترافية كوسيلة ونمط عمل متميز ." ( نورية بن غبريت،2015: 15 )

" وهذا من خلال إجراءات منها:

- إطلاق مشاريع بحث لتحسين تكوين المعلمين.
- ضمان التكوين على تكنولوجيا الإعلام والاتصال.
- ضمان تكوين التربويين في التربية التحضيرية ." (روزة محجوب،2015 : 52 )

في العنصر الأخير ذُكر ضمان تكوين التربويين في التربية التحضيرية لكن ومنذ تبني الوزارة للتربية التحضيرية لم يستفد المعلمون من التكوين في هذا المستوى الدراسي فهم يعملون باجتهاد من عندهم دون تكوين مسبق أو مستمر .بل ولا حتى مناهج وأدلة تعليمية توجيهية تساعدهم في فعلهم التعليمي .

" ويعتبر تكوين المعلمين رهانا أساسيا لتربية المتعلمين الذين سيصبحون مواطني الغد.وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن المستوى الأكاديمي لتوظيف المعلمين قد عرف ارتفاعا تدريجيا، والجميع يعرف أن المعلم الذي يملك المستوى الأكاديمي يعاني كذلك من صعوبات في نقل مختلف المعارف المتنوعة لمتعلميه إذا لم يكن يعر ف

كيف يتحكم في تقنيات وطرائق التعلم وإذا لم يكن على علم بالنظريات البيداغوجية، أو لم يتلق تكوينا من شأنه أن يجعله قادرا على العمل كفاعل اجتماعي وثقافي ." (عبد اللطيف بابا أحمد،2011: 3 )

وهنا يمكن القول أن التكوين الأكاديمي يلزم أن يرافقه تكوين بيداغوجي على طرائق التدريس وعملية ضبط الصف وكل ما يتعلق بعلاقة المعلم بالمتعلم في غرفة الصف الدراسي . كما على أصحاب القرار مراعاة دور المعلم في تنمية المجتمع من خلال الإشارة إلى ضرورة بلوغه مكانة أن يكون فاعلا اجتماعيا.

"وقد زودت المفتشية العامة للبيداغوجيا المفتشين التربويين بدليل المرافقة ويضم الوثائق التالية:

دليل الأستاذ المرافق+ الرزنامة+ بطاقة المرافقة+ بطاقة تقويم المتربص +المرافقة البيداغوجية للمعلمين المتربصين. " (زهور بن عربية، أوقلال زغداني، 2015: 09 )

وهذه الوثائق هي كسند مساعد لهم وموجه لفعلهم التكويني، والذي يحمل معاني المرافقة والتوجيه .

وفي تدابير الوزارة لمتابعة التكوين البيداغوجي والتحضيري، ألزمت المعلمين المتربصين 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. وعن كيفيات تقييم التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء فترة التربص التجريبي فهي كما يلي:

1-معدل المراقبة البيداغوجية المستمرة بمعامل 2

2-علامة تقرير نهاية التكوين بمعامل 1

3 علامة الامتحان النهائي بمعامل 3

ويعد ناجحا نهائيا في التكوين كل معلم متربص حائز على معدل عام يساوي أو يفوق 10/ 20 في التكوين البيداغوجي التحضيري أثناء التربص التجريبي.

"وقد ألزمت الوزارة القائمين على الفعل التكويني أثناء الخدمة بإجراء العمليات الآتية:

- إنجاز مخططات التكوين وتنفيذها وفق متطلبات جودة التعليم.
- التكوين في مجال المعلوماتية.
- تشخيص الحاجيات المهنية للأساتذة و المؤطرين ." (عبد الحكيم بلعابد،2017 :13)

يتبين من النصوص الرسمية أن عملية التكوين أثناء الخدمة عبر الجهاز الدائم تحكمه إستراتيجية مبنية على أساس مراحل هي : تكوين بيداغوجي تحضيري في العطلة قبل التنصيب في الوظيفة مدته 15 يوما + 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 التربص ومنح الشهادة وهو مكثف مقارنة بما يليه- خاص بالمتربصين.أما التكوين المستمر الخاص بالمعلمين المرسمين فهو من تاريخ ترسيم المعلم في المهنة إلى غاية تقاعده، وهذا الأخير بمعدل ندوة في الفصل الدراسي لكل مستوى دراسي أي ثلاث ندوات في الموسم الدراسي. مع زيارات تفتيشية كل ثلاث سنوات.

كما عمدت الوزارة الوصية إلى إدراج حقيبة بيداغوجية تضم كل محتويات التكوين البيداغوجي الموجه نحو المعلمين المتكونين، " وهي شاملة وموحدة وفيها ثلاث محاور أساسية يتزود بها المعلم المتربص لتزوده بكفاءات

مهنية أساسية في ثلاث محاور هي:المعرفة المهنية، الممارسة المهنية، المشاركة المهنية وكل محور يتفرع إلى مواضيع يتلقاها كل المعلمين مهما كانت مادتهم وتخصصهم " (محمد جلولي، 2017/10/16، الساعة الثانية زوالا )

و الحقيبة البيداغوجية تكفلت بالجانب البيداغوجي للمعلم من خلال احتوائها على إحدى عشر ملفا يتعلق بالفعل التدريسي للمعلم .وهي أيضا موجهة لكافة المعلمين المرسمين للاستفادة من مضامينها.

**10 مقومات وعوامل نجاح تكوين المعلمين أثناء الخدمة :**

لنجاح تكوين المعلمين أثناء الخدمة لابد له من أن يقوم على ركائز ومقومات منها :

"- قيامه على أساس تغيير أسلوب الأداء والسلوك والتفكير للأفضل .ولكن في واقع الحال هو قائم على أساس نظري بحت حيث لا يلتمس منه تحول في بنية الأداء والتفكير والممارسة لدى المعلم.

- أن يراعي الظروف الواقعية للمتكون. وهذا ما يجعله في تحدي التوفيق بين الشروط الذاتية والموضوعية وانسجامها فيما بينها، أي بين حالة المتكون وبيئة التكوين.
- توفير الحافزية للمتكونين حيث أنها تكاد لا تُذكر مما يجعل التكوين فعل آلي بعيد عن العوامل المشجّعة والتي تمنح الدافعية للانجاز.
- متابعة المتكونين بعد عودتهم لأعمالهم لمساعدتهم على تطبيق ما تدربوا عليه." (سميحة حسين نصر،2007 : 31 )

حيث أنها لا تتم الاستمرارية والتقويم المستمر، بل تنتهي المتابعة بانتهاء التكوين .أي التكوين للتكوين.

" ومن الأمور الواجب مراعاتها لجودة تكوين المعلمين أثناء الخدمة ما يلي :

- أن تكون برامجه مستمرة ومتواصلة مع المعلم طوال فترة بقائه في مهنة التدريس .
- أن يتم تغيير النظرة التقليدية لبرامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة وتحولها إلى فرصة حقيقية للتنمية والتطور العقلي والذهني والنفسي لكل المعلمين.
- أن يكون شرطا من شروط بقائه في وظيفته والترقي فيها إلى الوظائف الأعلى .
- أن يتسم بالوضوح والفعالية التي يتم إضفائها على مستويات أداء المعلمين ." ( بيومي محمد ضحاوي عبد العظيم حسين سلامة 2009: 116 )

**11 تجارب بعض المجتمعات في تكوين المعلمين أثناء الخدمة :**

يظهر من الأجدر عرض بعض الخبرات والتجارب العالمية في تكوين المعلمين أثناء الخدمة حتى يتم التعرف على أحدث التطبيقات العملية، وكذلك الوقوف على ايجابياتها للاستفادة منها، وسلبيات التنمية المهنية للمعلمين في هذه الدول وكيفية مواجهتها، والتعرف على الحلول الجديدة لهذه المعوقات حتى يمكن الاستعارة منها في الجزائر. والتي تعكس تجارب وخيارات بعض المجتمعات في تكوينها للمعلمين أثناء الخدمة.

**11 1 تكوين المعلمين أثناء الخدمة في أستراليا** :" تنظر الدولة الأسترالية للتعليم على أنه أداة للإصلاح الاقتصادي، والتنمية المهنية في أستراليا جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية وتتساوى التنمية المهنية مع مُسمى تكوين المعلمين أثناء الخدمة وهو ينطبق على المعلمين من ذوي الخبرة القائمين على تدريب المعلمين الجدد.

ويلتزم المعلمون بحضور الندوات والدورات التدريبية في عطلات نهاية الأسبوع أو خلال الإجازات وذلك كوسيلة لتحقيق متطلبات التنمية المهنية المستمرة للمعلمين ويعد ذلك موقفا ايجابيا. وتتضمن التنمية المهنية برامج داخلية مصممة داخل السياق المهني في المؤسسة التعليمية ويقوم بتصميمها الأفراد العاملين داخل هذا السياق .وبرامج خارجية تعتمد على مشاريع تعاونية مع مؤسسات وهيئات تعليمية أخرى." ( أحمد فرج الصغير ،2007 :92)

ما يثير الاهتمام في هذه التجربة أن الذين يصممون برامج تكوين المعلمين أثناء الخدمة هم العاملون داخل الفضاء المدرسي، وهذا ما يجعلهم على دراية بالاحتياجات التدريبية وينطلقون من واقع تعليمي معاش.

" وهناك شكل آخر شائع للتنمية المهنية للمعلمين وهو إقامة اجتماعات بصفة سنوية ، وتجذب أعداد كبيرة من المعلمين ويتم فيها حث المعلمين على أن يصبحوا باحثين وعلى نشر بحوثهم كعرض ورقي أو مقالات تصدر في الصحف . كما يتم تقديم الدورات التدريبية القصيرة التي تستمر إلى 6 ساعات، حيث تمدهم تلك الدورات ببيانات حول منهج تعليمي محدد، أو إستراتيجية تعليمية .....

كما هناك شكل شائع آخر هو التدريب الذاتي للمعلمين أثناء الخدمة ويتم بواسطة مراكز المعلمين، حيث تجتمع مجموعات صغيرة من المعلمين والمعلمات لهم نفس الخصائص والاحتياجات من أجل تلبية مطالبهم بأنفسهم." (أحمد فرج الصغير،2007: 301 )

ونتيجة لذلك فهناك تعاونا وثيقا بين مراكز المعلمين والمراكز التربوية واتفاقا على الخطوط العريضة للتدريب، ويقدمون مساعدات وتسهيلات للمعلمين على المستوى المحلي وخاصة فيما يتعلق بالاحتياجات الملحة للمعلمين.

بعد عرض التجربة الأسترالية في تكوين المعلمين أثناء الخدمة يُمكننا الخروج ببعض الاستنتاجات منها :

- ربط التعليم بالاقتصاد .
- التزام قائم من قبل المعلمين بحضور الندوات والملتقيات المبرمجة في نهاية الأسبوع وفي العطل، وهذا ما لا نلحظه في الجزائر فالعديد من المعلمين لا يحضرونها من تلقاء أنفسهم رغم أنها في أيام العمل فماذا لو بُرمجت في نهاية الأسبوع وفي العطل.؟
- البرامج الداخلية يصممها التربويون داخل السياق، في حين البرامج الخارجية تعدُّ بالشراكة مع مؤسسات تربوية وتعليمية خارجية كالمعاهد والجامعات .
- التركيز على التنمية المهنية للمعلمين بفتح مراكز لذلك وتقدم لهم التطبيقات العملية مجانا .
- فتح فضاءات لالتقاء المعلمين فيما بينهم للتفاعل وتبادل النصائح والخبرات وتبادل الزيارات .

**11 2 تكوين المعلمين أثناء الخدمة في اليابان :**

" يعتبر التدريب داخل المدرسة اليابانية هو الفلسفة السائدة للتنمية المهنية للمعلمين الجدد، حيث البيئة الطبيعية للتدريب من فصول ومتعلمين ومعلمين، حيث يتم تدريبهم على كافة الأنشطة التربوية التي يحتاجها المعلم، مثل

التدريب على المناهج وطرائق التدريس وأساليب إدارة الفصل والتدريب على الكومبيوتر وبرامجه .حيث يتم اختيار موضوع ما للتدريب في اجتماع للمعلمين في بداية السنة الدراسية وتقوم المدرسة بالبحث في الموضوع لثلاث سنوات وتقوم بنشر تقارير الأبحاث في نهاية كل سنة .

ومن مجهودات وزارة التربية اليابانية أنها أنشأت ما يزيد عن 200 مركز للتدريب، يلتحق به المعلمون لمواصلة تدريبهم على ممارسة المهنة من أجل تحسين مستوى كفاءتهم ."

(أحمد فرج الصغير،2007: 316 )

يستنتج من التجربة اليابانية حرصها على التدريب المهني وتركيزها على التكوين البيداغوجي في مسائل المناهج وطرائق التدريس وأساليب إدارة الفصل والتدريب على الكومبيوتر.وهذا ما يبرز من خلال إنشاء 200 مركز تدريبي .وهذا ما لا يتوفر في منظومتنا التربوية التي تعطي اهتماما للتكوين العلمي على حساب التكوين البيداغوجي.كما أن المجتمع الياباني غير متعجل في قراراته وخططه فتخصيص ثلاث سنوات لقضية تربوية ما بالتحليل والنقاش خير دليل على ذلك.

### 11 3 تكوين المعلمين أثناء الخدمة في فرنسا :

" تُعقد مؤتمرات تربوية في كل مقاطعة تربوية يُشرف عليها مفتش التعليم الابتدائي ويختار وزير التربية عادة الموضوع الرئيسي للمؤتمر ويسمح للمعلمين باقتراح موضوعات، ويشجع المعلمون خاصة الجدد منهم بزيارة المعلمين الأكثر خبرة .وهناك فرص للدراسة والبحث توفرها بعض المراكز كالمركز القومي للوثائق التربوية في باريس ." ( أحمد فرج الصغير، 2007: ص 250 )

هذه السبل قريبة من النموذج المتبع عندنا في الجزائر حيث يتم تكوين المعلمين أثناء الخدمة في الندوات التربوية تحت إشراف مفتش المقاطعة وهي تتبع الأسلوب المركزي بإشراف الوزارة على الفعل التعليمي.

### 11 4 تكوين المعلمين أثناء الخدمة في الولايات المتحدة الأمريكية :

" توافق بعض السلطات التعليمية المحلية على إعفاء المعلمين من العمل لنصف يوم في الأسبوع ويتفرغون لبحث المشكلات التعليمية ويمنح لهم أجرا على حضورهم .وتدفع السلطات مكافئات للاختصاصين الذين يحتاج إليهم المعلمين للاستفادة من خبراتهم.

كما لا تبخل إدارات التعليم بالمساهمة في كل ما يساعد النمو المهني للمعلمين، ويشجع المعلمون على حضور المؤتمرات في كل أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية وتمنحهم الإجازات القصيرة بمرتب كامل." (أحمد فرج الصغير،2007 : ص 257 )

يلحظ هنا في التجربة الأمريكية دعمها وتحفيزها المادي والمعنوي للمعلمين لمتابعة تكوين أثناء الخدمة مع توفير فضاءات مكانية و زمانية لذلك .

### 11 5 تكوين المعلمين أثناء الخدمة في مصر :

" اتخذت الدولة عدة إجراءات في سبيل تنمية المعلم تنمية مهنية مستدامة واعتبرت التدريب هو أساس التطوير والإصلاح، لذلك من الضروري أن يكون تدريب المعلم أثناء الخدمة عملية شاملة ومتطورة، كما أقرت أن البرامج التدريبية لا تقتصر على مشكلات إعداد المعلم فقط، بل امتدت لتتناول النمو المهني إلى جانب النمو العلمي والثقافي فبرامج التنمية المهنية للمعلم ليست برامج عشوائية بل هي برامج مخططة تخطيطا جيدا ولها أسس ومعايير ومهارات خاصة تُحقق زيادة فعالية المعلم في تنفيذ المهام المنوطة به.كما أُعتبر المعلم صاحب مهنة متميزة وليس موظفا .وتم في سنة 2007 اعتماد الأكاديمية المهنية للمعلم وهي إحدى الهيئات المعاونة في تنفيذ الخطة الإستراتيجية القومية للتعليم." (بيومي محمد ضحاوي عبد العظيم حسين سلامة، 2009: ص 253 )

وركّز المجتمع المصري على جودة المعلم وذلك بالتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية من خلال :

"* إصلاح متمركز على المدرسة وتأهيل المدارس للاعتماد التربوي والجودة التعليمية .

* تنمية القدرات البشرية وتحسين أوضاع المعلمين، وذلك بإعداد معلم متميز على مستوى عالي من المهنية والخبرة وتنمية مهارات المعلمين على مواجهة صعوبات التعلم.

* التوسع في إنشاء مراكز التدريب في المحافظات" (أحمد فرج الصغير، 2007: ص 255 )

يُستشف من عرض التجربة المصرية انتباهها لضرورة التنمية المهنية وذلك بإنشائها لمراكز تدريب في كل المحافظات– الولايات– وذلك قصد تأهيل المعلم والوصول لمعلم ذي جودة.مع اعتبارها للمعلم على أنه صاحب مهنة ورسالة تربوية وليس موظفا كغيره من الموظفين يتلقى راتبا آخر شهر.وهذه القيمة والمكانة الاجتماعية لها دور في حفظ وصون كرامة المعلم وانعكاس ذلك على أدائه التربوي.

### 12 الخلاصة:

لقد أدى التحوّل العالمي الذي عرفته المجتمعات العالمية إلى تغيرات في النسق التربوي من خلال إعادة النظر في المناهج الدراسية وفي تكوين المعلم وأدواره المستجدة وفي دور رفيقه في العملية التعليمية التعلمية ألا وهو المتعلم .كلها أمور جاءت نتيجة أيضا لظهور مقاربات تربوية مستحدثة على غرار البنائية الاجتماعية والبراغماتية .....

والجدير بالذكر أن المجتمع الجزائري لم يبق حياديابل أحدث تغييرات وإصلاحات على منظومته التربوية وبالخصوص في تكوين المعلمين وتحسين مستواهم ،وهذا من خلال إحداث تعديلات في مناهجه و خططه التكوينية، فأضحى التكوين المستمر للمعلمين فعلا تربويا و بيداغوجيا لا مناص لمجتمعنا ولصانعي قراره التربوي من أن يولوه الأهمية البالغة ،وهذا إذا كانوا يرغبون في تنمية الموارد البشرية وتحسين أدائهم والعالم من حولهم يشهد تحولات عميقة في جل المناحي الحياتية سياسيا واقتصاديا وتربويا .بعد ما أفرزته العولمة والحداثة من تجليات و تبدلات.

فتم تبني إستراتيجية تكوينية من خلال توظيف خريجي الجامعات وإخضاعهم لتكوين بيداغوجي ولملتقيات وندوات تربوية تكوينية ،وهذا بغية تحسين كفاءاتهم التدريسية والوصول إلى معلمين أكفاء ومدرسة ذات جودة واحترافية تسودها الحكامة في التسيير والجودة في الأداء.

ولكن رغم تلك الجهود المبذولة تبقى غير كافية للوصول إلى مدرسة جزائرية ذات نوعية وذات جودة ولن يتم ذلك إلى باتخاذ إجراءات أكثر جدية وحزم في تكوين المعلمين خاصة أثناء الخدمة لكونه باق معهم ما بقوا في المهنة وهذا بالتأكيد على التنمية المهنية للمعلمين، مع انفتاح على التجارب العالمية الرائدة في هذا المجال وإرادة حقيقية تدعمها قرارات سياسية تخدم الفعل التربوي برمته وتُتباعه وفق ثلاثية : تخطيط + تنفيذ +تقويم . حتى نصل إلى ما نرغب في الوصول إليه .

**قائمة المراجع :**


1 أحمد فرج الصغير ،(2007 )***تجارب بعض الدول في تدريب المعلمين أثناء الخدمة و إمكانية الإفادة منها في ليبيا*** ، **مجلة جامعة سبها**، المجلد السادس، العدد الثاني، ص 91 92 .

2 أحمد كريم محمد ،فاروق شوقي البوهي وآخرون،(2003).***مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق*** ،الإسكندرية.

3 ايدار محمد. (2013) .***التكوين المستمر***، **مجلة بحوث وتربية**، العدد 05، ص 4 .

4 بابا أحمد عبد اللطيف.( 2011 ) . ***تكوين المدرسين***، **مجلة بحوث وتربية**، العدد 05، ص 3 .

5 بغداد لخضر.( 2015 ). ***التكوين المهني للمدرسين***، **مجلة بحوث وتربية**، العدد 11، ص 51 .

6 بلعابد عبد الحكيم. وزارة التربية الوطنية. ***المنشور الإطار للسنة الدراسية 2018/2017***، رقم 884 2017،الجزائر .

7 بن عربية زهور ، أوقلال زغداني.( 2015 ). ***المرافقة البيداغوجية للأساتذة المتربصين***، المفتشية العامة للبيداغوجيا، الجزائر .

8 بن غبريت نورية.( 2015 ). ***البحث في التربية***، مجلة بحوث وتربية، العدد11، ص 15 .

9 بوقطف محمود ، (2014 ) .***التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية***.رسالة ماجستير.جامعة بسكرة، ص 31

10 بيومي، محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين.( 2009). ***التنمية المهنية للمعلمين***– مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي ،القاهرة .

11 الجزائر :الجريدة الرسمية، ***المرسوم التنفيذي رقم 315/08***، العدد 55، الصادرة بتاريخ 21/ 10 /2015.

12 جلولي محمد .(2017/10/16 ). ***برنامج تربية وتعليم، الإذاعة الجزائرية الأولى***،الساعة الثانية زوالا .

13 جودت عزت عبد الهادي .( 2006 ). ***الإشراف التربوي مفاهيمه وأساليبه***،دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .

14 حسين نصر سميحة .(2007 ) .***دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة***،مذكرة ماجستير ،،تخصص أصول التربية،الجامعة الإسلامية غزة ،كلية التربية ، ص 11 .

15 خالد مطهر العدواني.(2011). ***إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة***.أطروحة دكتوراه.الأردن. ص 19 .

16 الصالح بوعزة .( 2014 ) .***الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في مرحلة التعليم الابتدائي في ضوء المقاربة بالكفاءات*** ،أطروحة دكتوراه .الجزائر،ص117.

17 صالحي محمد إبراهيم.( 2014 ). ***التقييم المرحلي للتعليم الإلزامي***، مجلة بحوث وتربية، العدد 9،ص 10 .

18 صدقاوي كمال.(2013 ).***خصائص التكوين البيداغوجي لأستاذ التعليم الثانوي ومتطلبات التحسين*** **مجلة بحوث وتربية**، العدد05،ص 46 .

19 صديقي عبد الوهاب ،(2011 ). ***ثلاث مداخل لإصلاح المنظومة التربوية***، **مجلة علوم التربية**، العدد الخمسون، ص 78

20 صليبا جميل .( 1967) . ***مستقبل التربية في العالم العربي***،مكتبة الفكر الجامعي ، بيروت .

21 عبد اللطيف حسين فرج . ( 2007 ) . ***نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ما قبل وبعد عولمة*** دار حامد للطباعة وللنشر، الأردن .

22 عبد المؤمن يعقوبي.( 2012 ). ***قياس وتقويم المردود الدراسي***، مؤسسة الجزائر للطباعة والنشر والتسويق،الجزائر .

23 فرحاني فتيحة .(2013). ***التكوين عن بعد واحترافية المعلمين للطور*** المتوسط :احتياجات، سياق وجهاز، **مجلة بحوث وتربية**، العدد 05، ص 42

24 قندوز،أحمد . (2012). ***تكوين المدرسين أثناء الخدمة بين ضرورات التكوين والدافعية للتدريس*** ،**مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية**،العد التاسع ،ص 27 .

25 محجوب روزة .( 2015 )، ***من أجل تطوير أعمال تقييم السياسات التربوية وتسيير فعّال للخدمات التربوية الممنوحة***، **مجلة بحوث وتربية**، العدد 11، ص 52 .

26 ناصر محمد الشيخ ( 2012 ). ***تكوين المعلم بين حاجات الحاضر وتوقعات المستقبل***، ***مجلة العربية للناطقين بغيرها*** ، العدد 14، ص 282 .