

## التكوين أثناء الخدمة : الآليات والأهداف

### دراسة في أجهزة تكوين المعلمين في الجزائر

كروجة الشارف

طالب دكتوراه بجامعة وهران 02

#### مفهوم التكوين أثناء الخدمة

إن مفهوم التكوين أثناء الخدمة نستطيع أن ندرك من خلال تسميته بأن الإنسان يتكون وهو يعمل فلقد ميز "بن محمد" 1975 بين ثلاثة أشكال من التكوين. التكوين الأولي والتكوين المتواصل والتكوين المستمر أو أثناء الخدمة، فالتكوين أثناء الخدمة حسب "بن محمد" هو التكوين الذي يبدأ مباشرة بعد التثبيت ويستمر إلى أن يتقاعد الإنسان أو يتوقف عن العمل ويعرف Raymond التكوين أثناء الخدمة بأنه مجموع النشاطات التربوية بعد التكوين الأولي، والتي تسمح لكل واحد بالمحافظة على مستوى الكفاءات المكتسبة في الحياة العائلية والمهنية والاجتماعية والمدنية، وبهذا يكتسب الاستقلالية الفيزيائية القصوى والاقتصادية والاجتماعية والفكرية والثقافية التي يكون قادرا عليها

من هذا المنطلق يمكن أن نتصور بأن التكوين أثناء الخدمة هو عملية استدراك لتغطية النقص الناتج عن تطور وتغيير تطلبه الحياة بمختلف مجالاتها بما في ذلك الحياة المهنية، إذ كما أشرنا سابقا فالتكوين الأولي لا يوفر للمعلم كل شيء تتطلبه مهنته بشكل جاهز كوصفة سحرية، فهو يركز على جانب معرفي بدرجة أولى وإن تدخل بقسط عملي في محاولات لإقحام المتكون في الوسط المهني بصورة دورية سعيا إلى تقريبه من مهنته وتبديدا لمخاوفه وكسرا للحواجز النفسية، إلا أن هذا العمل كله يعبر عنه L.J.Rubin في تصديره لكتاب Georges Belbenon "يمكن للمتكون أن يتعلم كثيرا حول ماهية التدريس ولكنه لا يتعلم التدريس إلا حين يمارس....." في الواقع لا يجب النظر للتكوين أثناء الخدمة بأنه تزويد بمعارف جديدة أو تكميلية لتقنيات تدريس يحتاجها المعلم لتحديث ذاته، ولكن يجب أن تؤخذ في بعدها النفس اجتماعي والمؤسسي (القانوني) أو التشريعي، وبهذا المعنى فالتكوين يتعارض أو على الأقل يتميز عن الإعلام إذ أن التكوين يركز على الفعل وعوامل المعرفة بينما يتوجه الإعلام إلى موضوع المعرفة أي المواد .

إن المعلم ينطلق في التكوين أثناء الخدمة فور استلامه الوظيفة وليس بعد قضاءه مدة طويلة فالمعلم المبتدئ يصطدم بواقع يماره أثناء التدريب الأولي كما أشارت إلى ذلك De Landsheere ص 365 في قولها ((إن المرحلة الأساسية للتكوين أثناء الخدمة تبدأ بأول اتصال بالمهنة 'الوظيفة' هذه اللحظة حاسمة حيث يواجه المعلم الشاب بكامل المسؤولية كل ما يرتبط بالعمل الذي أعد له. والصعوبات التي تنتظره ليست كلها ذات طابع تقني فحسب ولكن منها الطابع الشخصي، لأن تكوين شخصية سوسيو مهنية يتطلب إعادة بناء أعماق الذات وتغيير التصور الذي كونه عن أنفسنا)).

إن الصعوبات التي تنتظر المعلم المبتدئ عديدة، فأمامه برنامجا رسميا يتطلب منه ترجمته ومواءمته مع البيئة المحلية وتخطيط هذا العمل، وتحضير الدروس وضرورة فرض شخصيته أمام المتعلمين الذين يتحنون الفرص ويتربصون بالمعلمين الجدد، ثم هناك موقفه تجاه الوالدين، والشعور بالنقائص المعرفية [النسبة للمادة الدراسية وفي التعليمية وعلم النفس.

من جهة أخرى يجب أن يرسى علاقات طيبة مع الزملاء الذين مهما رحبوا به إلا أنهم يختبرون المعلم الجديد، كما أن هذا المبتدئ يعرف بأنه سيقوم من قبل المدير صراحة أو ضمنا، والمفتش والأولياء، وخاصة التلاميذ الذين يبدلون كل ما في وسعهم للبحث عن نقاط ضعفه قصد إزعاجه...

والبعض من هذه التقويمات والأحكام تعتبر عوامل لا أمن بالنسبة للمبتدئ بحيث يمكن أن تؤدي إلى فقدان الوظيفة، أو على الأقل تشويه سمعته، مما يكون سبب العواقب على مستقبله وباختصار فإن عوامل لا أمن كثيرة .

فحسب "دو لندشير" كثيرا من الدراسات تبين أنه من بين الصعوبات التي يواجهها المبتدئ هي عدم توفر معلومات كافية عن المكتسبات القبلية للتلاميذ، وعن كيفية ضبط القسم، وتقنيات التدريس، هذه الحاجات المستعجلة كما عبر عنها المديرين المستجوبين موضحين الأسباب حسب الترتيب التالي:

- . نقص التجربة في ضبط النظام
- . تنظيم غير ملائم
- . إعداد غير كافي لتعليم موجه إلى جمهور غير متجانس.
- . جهل للمكتسبات السابقة للتلاميذ.
- . نقص في معرفة تقنيات التدريس.

### كيف نساعد المعلمين المبتدئين ؟

مما لا شك فيه أن هؤلاء المعلمين مهما كان تكوينهم فلن يصل إلى توفير كل ما يحتاجون إليه لأداء مهمتهم بصورة جاهزة بل كل ما يأخذونه لا يعدوا أن يكون مبادئ عامة تحتاج منهم تكييفا مع الواقع الراهن فلا توجد وصفة مقننة صالحة لكل الأقسام والبيئات، لذا يحتاج هؤلاء من الجميع المتواجدين في الميدان الأخذ بأيديهم بدءا من الدعم والمساندة الغير الرسمية للزملاء بالتبادل المباشر للأفكار فيما يخص المشاكل المشتركة والتي يمكن أن تكون منبعا للتحسن الفعال كما أن العمل في جماعة لتحضير الدروس بين معلمي نفس الأقسام هذا من شأنه التخفيف من القلق الذي يديه المعلم المبتدئ حيال الوضعيات والواقع المركب .

وإذا كان دعم الزملاء مهما فإن الدعم من قبل المكونين القائمين على التكوين الأولي يعتبر أكثر من واجب، مما يحتم إيجاد آليات تسمح بمتابعة التكوين بعد تخرجهم واستلامهم الوظيفة، مع التكفل الدائم هؤلاء من قبل المستشارين والمفتشين وهيئة الإرشاد والتوجيه.

### أهداف التكوين أثناء الخدمة

لقد حاولت "دولنشير" 1992 إيجاز أهداف التكوين أثناء الخدمة في خمسة نقاط أساسية تصب في مجملها في سياق واحد، وهو ترقية الموظف وتزويده بما يمكنه من التكيف مع الأوضاع ومسيرة المستجندات سواء فيما يتعلق بوظيفته التي يمارسها، أو الوظيفة الجديدة التي يعد لها في إطار ترقية مهنية ، ويمكن التعبير عن ذلك كما يلي:

- تحديث معارف الموظف ومساعدته على اكتساب أخرى جديدة.
- إعطاء فرصة للموظف لترقية نفسه في إطار تحويل مهني .
- ضمان فرصة للموظف لتنمية وتحسين كفاءته المهنية .
- تمكين الموظف من تكوين التخصص .
- تحضير أو إعداد لمهام خاصة في النظام التربوي.

وورد عن OCDE سنة 2002 ص 36 أن أهداف تحسين المستوى بعد التكوين الأولي ترمي إلى أهداف مختلفة وعلى الخصوص:

- . تحديث المعارف لدى كل معلم في كل مادة ليأخذ في الحسبان التقدم الحاصل
- . تكييف الكفاءات، والاتجاهات ومقاربات كل معلم، في ضوء التطور التقني وأهداف التعليم، والسياق الجديد وكذا البحوث التربوية.
- . تمكين المعلمين من تطبيق التغييرات الصادرة عن الإدارة المركزية فيما يخص البرامج ومظاهر أخرى من الممارسات التعليمية .
- . تمكين المدارس من تنمية وتطبيق إستراتيجيات جديدة تتعلق بالبرامج الدراسية ومظاهر أخرى من الممارسات التعليمية .
- . تبادل المعلومات والكفاءات بين المعلمين وأشخاص آخرون من أمثلة الجامعيين ومسؤولي مؤسسات
- . مساعدة المعلمين الأقل خبرة على تحسين أدائهم وفعاليتهم .

ويعلق المؤلف قائلا ( التوازن بين مختلف الأهداف مرتبط خاصة، بخصائص ووضعية مهنة التدريس بالنسبة لكل بلد). وخلاصة القول إن التعليم مرتبط بسياسة البلد وتوجهاته وغاياته والمعلم هو منفذ لهذه الغايات وبالتالي فتكوينه سواء كان أوليا أو أثناء الخدمة لا يمكن أن

يُخرج على هذا الإطار مهما تمتع بالحرية فهو يمارس عمله في سياق اجتماعي واقتصادي وسياسي معين يجب العمل ضمنه والتكيف معه "كروحة 2006".

وتجدر الإشارة إلى أن التكوين أثناء الخدمة ليست بعملية خاصة بالدول النامية، بل هي فكرة طبقت ومازالت تطبق في كل دول العالم ولكنها تأخذ أشكالاً خاصة بكل بلد وحسب ظروفه المختلفة، وربما يمكن القول بأن الدول المتطورة في حاجة إلى التكوين أثناء الخدمة أكثر منا، كون وتيرة التطور سريعة عندهم على عكس بلداننا التي لا تفتن إلى وجود فكرة تربوية أو نتائج بحث إلا بعدما يطبق في هذه الدول وينسخ بفكرة أو نظرية جديدة وهذا بأقل استيعاب وأضعف الوسائل "كروحة 2006".

### من يقرر التكوين أثناء الخدمة؟

إن السؤال الذي يتبادر للذهن لأول وهلة عندما نتحدث عن تنظيم تكوين أثناء الخدمة وهو من الذي يقرر هذا التكوين؟ أو دعنا نقول من يتخذ المبادرة بتحسين مستوى المعلمين؟ هل المعلم أم إدارة المؤسسة أم الجامعة أم مراكز تكوين المعلمين أم الوزارة أم القطاع الخاص كما هو الحال في بعض الدول؟ إن الأمر المثالي هو أن التكوين أثناء الخدمة وتحسين مستوى المعلمين يكون حصيلة تعاون فعال بين كل الفاعلين المعنيين بالعملية، ولكن في الواقع ما زلنا في بلداننا بعيدين عن ذلك "كروحة 2006".

### أشكال التكوين أثناء الخدمة

فإذا كانت أهداف التكوين أثناء الخدمة تدور حول تحسين وتطوير وتحديد معارف ومهارات المعلم، فدون شك يطرح السؤال عن الكيفية التي تمكننا من الوصول إلى هذه الأهداف وكيفية تنظيم هذا العمل، إلا أنه قبل الإقبال على هذه الخطوة يتعين على المشرفين على الدورات التكوينية تحديد بعض الأساسيات نوجز أهمها في ما يلي:

1. تحديد وتحليل حاجات التكوين حسب الطرق المتعارف عليها

2. تحديد أهداف العملية التكوينية:

3. تصنيف المتكويين إلى فئات حسب الحاجات أو حسب المستويات التعليمية

4. تحديد رزمة الأعمال اليومية ومهام القائمين على التكوين كل حسب وظيفته. كما يتم تحضير التوثيق مع إعلام المستهدفين من التكوين وتحسيسهم بأهميته، من أجل تحفيزهم واستثارة دوافعهم دون نسيان أساليب التنشيط وعمليات التقويم المستمر.

أما عن أشكال التكوين الأكثر انتشاراً فهي الأيام الدراسية أو الملتقيات التربوية وتهدف إلى تحقيق المشاركة الفعلية للفئات المعنية بالتكوين محاولة استغلال خبرات وتجارب كل أفراد الجماعة، كما يعمل كل من الشكّلين على تنمية العمل الجماعي وتلاقح الأفكار والإجابة على التساؤلات والانشغالات، وهذا عن طريق تناول إشكالية معينة ذات الصلة بالعمل البيداغوجي والتربوي، وتكون مهمة المؤطرين التنشيط وترقية التفكير بتوجيه النشاط. وهذه الطريقة ليست الوحيدة بل هناك ما يدعى بالندوات التربوية وتهدف إلى تنمية مهارات معينة مرتبطة بالمهام المنوطة بالمعلم، وتجري بالاشتراك بين كل من المفتش ومجموعة من المدرسين ولكن هذا العمل كثيراً ما لا يكفل بالنجاح إذا لم يحسن توجيهها. وأخيراً يمكن الإشارة إلى أنه يستحسن عدم الاقتصار على شكل تنظيمي واحد واعتباره الأنجع على الإطلاق بل يمكن تنفيذ أكثر من شكل تنظيمي حسب الهدف من التكوين ونوع الكفاءات المراد التدريب عليها.

مما سبق يتضح لنا أن التكوين بشقيه الأولي أو قبل الخدمة والتكوين أثناء الخدمة يتطلب تحضيراً مسبقاً تحدد فيه الغايات والمنتظرات بالوقوف على الحاجات الحقيقية للمعلمين من وجهة نظرهم من جهة وبالنظر إلى التطورات الحاصلة في النظام التربوي من جهة أخرى لتمكن الهيئة المستقبلية من اتخاذ التدابير والوسائل الضرورية، من مخططات تكوينية ووسائل تعليمية وتجهيزات وتأطير ملائم، لإنجاح العملية .

### التكوين أثناء الخدمة في الجزائر

إن التكوين في ميدان التعليم ليس وليد التسعينات ولم يظهر مع الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة بل تواجد منذ الاستقلال وإن اختلفت أشكاله ومسمياته، فالتجمعات والندوات والتعليم عن بعد بالتعاون مع مراكز تعميم التعليم كلها أشكال تهدف إلى تحسين المردود التعليمي الذي أحد شروطه ترقية وتحسين مستوى المعلمين العلمي والمهني بمختلف جوانبه البيداغوجية والتشريعية، وقد شمل الندوات والملتقيات، كما أنشئت عدة مراكز ومدارس منها مراكز التكوين الثقافي والمهني ومدارس التحسين Les écoles de perfectionnement

ومدارس التنشيط، فاتخذت تدابير تسمح للممرنين بالحصول على شهادة التعليم المتوسط لتمكنه من الارتقاء إلى إطار مساعد، وتسمح للمساعد الرفع من مستواه، فقد سبق لنا أن أشرنا إلى أن مراكز التكوين الثقافي أنشئت على مستوى كل مقاطعة واقتصرت في أول الأمر على الممرنين وتوسعت فيما بعد إلى كل من يرغب في الرفع من مستواه، فكانت الدروس مقسمة إلى ثلاثة مستويات (تلوين 2002 ص165)

1. مستوى الخامسة ويعادل مستوى السنة الثانية متوسط Niveau cinquième
2. مستوى الرابعة ويعادل مستوى السنة الثالثة متوسط Niveau quatrième
3. مستوى الثالثة ويعادل مستوى السنة الرابعة متوسط Niveau troisième

وبموجب مرسوم مؤرخ في أوت 1965 أضيف مستوى رابع يعد الممرنين لاجتياز شهادة الثقافة العامة والكفاءة المهنية CCGP وقد سجل تلوين اختلافا في تاريخ تأسيس هذه المدارس بين كل من "هزمة الوصل وهداب " إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه هو هل يمكن اعتبار هذا النوع من التكوين تكوينا أثناء الخدمة أم تكوينا أوليا متأخرا عن موعده أو مؤجل؟ فالتكوين الأولي هو التكوين الذي يتلقاه المتكون قبل الشروع في المهنة يكتسب خلاله أجديات المهنة أما التكوين أثناء الخدمة هو التكوين المكمل للتكوين الأولي والمحدد للمكتسبات، ويبدأ بعد الترسيم وهذا على حد تعبير السيد بن محمد هزمة الوصل 1975 ص81 إلا أننا نعلم أن المعلمين الممرنين خاصة وظفوا مباشرة دون أدنى تكوين أولي بشكله المعروف، ولهذا نتساءل ما إذا كان ممكنا اعتبار هذا النوع من التكوين تكوينا أوليا أو تكوينا أثناء الخدمة، ففي تقديرنا التكوين أثناء الخدمة كان أقرب إلى التكوين الأولي المتناوب منه إلى التكوين أثناء الخدمة وخاصة في الستينيات أما مع ظهور المدرسة الأساسية وبروز حاجيات تكوينية حقيقية فرضتها الإصلاحات والتجديدات التي باشرتها وزارة التربية الوطنية ففي 1974 صدر منشور يتعلق بالتربص الإستكمالي الذي تقرر بموجب تعليمة وزارية رقم 07.74 بتاريخ 10 أفريل 1974 التي تقضي بتقنين تكوين المتابعة بالنسبة للمتخرجين الجدد من المعاهد التكنولوجية للتربية على أن تدوم سنة على الأقل وتلغي التربص الإستكمالي الذي تقرر بموجب المنشور الوزاري 54.71 بتاريخ 31/03/1971 الذي كان يجري في شهر جويلية، ويقضي بإدماج برنامجه في البرنامج الجديد الذي في حيز الوضع من طرف المفتشين العامين .

وفي سنة 1983 في 09 من فيفري تحت رقم 83/04 صدر منشور عن مديرية التكوين بوزارة التربية يتضمن التعليمات المتعلقة بشروط و ترتيبات المشاركة في الورشات الثقافية المقررة الصيفية والتي تنظمها وزارة التربية والتعليم الأساسي لصائفة 1983 الخاصة بالممرنين والمساعدين ومعلمي التربية البدنية والرياضية والأساتذة التقنيين لمؤسسات التعليم التقني والفلاحي والأساتذة المساعدون في التربية البدنية والرياضية ومفتشي التعليم الابتدائي والمتوسط المكلفين.

ولقد استمر تبني التكوين أثناء الخدمة بأشكاله المختلفة بما في ذلك التكوين عن بعد، بالتعاون مع المركز الوطني لتعميم التعليم ووجه بالدرجة الأولى لترقيتهم بتحضيرهم للشهادة العليا للكفاءة المهنية ودعم بدورات تكوينية أثناء العطل خلال العطلة الشتوية والعطلة الربيعية، ويهدف هذا المخطط إلى القضاء على سلك المساعدين بتربيتهم إلى مدرسين بعضهم بتحصيلهم على الشهادة العليا للكفاءة المهنية وإدماج البعض الآخر بموجب منشور يسمح بترقية أئوماتيكية 10% من المساعدين الذين استوفوا الشروط المحددة، وفي حدود المناصب الممنوحة.

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

#### الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة

إن هذا الجهاز يدخل في إطار سياسة جديدة للتكوين أو خطة تبنتها وزارة التربية الوطنية بموافقة الحكومة، . كما جاء في مقدمة الإضبارة في صفحتها الثانية . ورصدت له ميزانية هائلة تجاوزت 7ملايير دينار جزائري، وحددت فترته بخمس سنوات إلا أنه سرعان ما تعثرت المحاولة رغم الجدية التي اكتسبتها من حيث مشروع التكوين المبني على الحاجات المتصورة .

وحسب ما ورد في الإضبارة التي تضمنت مخطط التكوين فإن عدد المعلمين الذين وجه لهم هذا التكوين قدر بـ143000 معلم، موزعين كالتالي:

59000 معلم ابتدائي

35000 أستاذ للتعليم متوسط

48000 أستاذ للتعليم الثانوي

وما أشارت له الإضبارة هو الطابع الانتقائي الذي اتسمت به العملية، إذ مست في أول تجربة لها فئات معينة، فبالنسبة للمعلمي التعليم الابتدائي توجهت إلى حاملي البكالوريا منهم أو الحائزين على مستوى الثالثة ثانوي، بينما اشترط في أساتذة التعليم المتوسط شهادة البكالوريا أما أساتذة التعليم الثانوي فشهادة الليسانس. إلا أن ما تجدر الإشارة إليه هو أن الأمر استوعبه المعلمون وأساتذة التعليم الابتدائي وأساتذة المتوسط، واحتج عليه أساتذة التعليم الثانوي، كون المكونين لا يحملون إلا شهادة الليسانس مثلهم ومن نفس رتبهم مما دفع بعض الولايات على إعفاء مكوبي المعهد من تكوين هذه الفئة وأسندت مهمة تكوينهم إلى مفتش المادة، مع العلم أن استفاد الأساتذة المكونون من تجمعات تكوينية وإعلامية، خلال جامعات صيفية خاصة بكل مادة، وودعت بتجمع في بداية سبتمبر من سنة 98 ضمت الأساتذة المكونين بالمعاهد التكنولوجية لكل التخصصات مجتمعة على مستوى جهوي.

إن المطلع على الإضبارة وبالرغم من كل ما يمكن أن يؤخذ عليها من مأخذ، يستطيع أن يتبين حسن النية والجدية في تناول عملية التكوين، بالقياس مع ما سبقها من محاولات، ففكرة الإضبارة جاءت بناء على تصور سليم وإرادة قوية في تجاوز الأساليب التكوينية القديمة كالندوات والأيام الدراسية.

### مخطط التكوين

جاء مخطط التكوين في شكل مقاييس مندرجة تمثل الجذع المشترك، لأن السنة التكوينية 1998. 1999 هي السنة الأولى من بين الخمس سنوات المسطرة. وكان المقياس الأول المنهاج الدراسي والأهداف التربوية والمقياس الثاني الكتاب المدرسي كيفية اختياره وتقييمه، أما المقياس الثالث فتضمن التقييم التربوي، أنواعه مجالاته وموضوعاته وأدواته. ومهما يكن الأمر فإن العملية باءت بالفشل، وقد يرجع الأمر على أن الأشخاص الذين أخذوا على عاتقهم هذه التجربة تخلو عنها، أو فقدوا دعم الوصاية.

أما في السنة الموالية 1999. 2000 فجاءت العملية بأقل جدية وأقل متابعة، فأوكلت مهمة طبع السندات إلى المعاهد التكنولوجية التي تغير اسمها لتصبح معاهد التكوين أثناء الخدمة، وكثرت الثغرات كون المخطط توسع إلى مواد تكوينية أخرى في نظام مقاييس تكوينية موزعة على وحدات تكوينية على شاكلة الإضبارة. إلا أن هذا التكوين توقف في معاهد التكوين أثناء الخدمة التي تقلص عددها إلى ثمانية معاهد من أصل أكثر من 60 معهدا وتشرد أساتذتها المكونون.

ولقد أشار وزير التربية الوطنية إلى هذه النقطة على أنها محاولة إدخال بعض التحسينات (...). تلوين 2002 (ص 22).

وما يمكن الإشارة إليه هو إجماع الملاحظين التربويين على أن التخلي عن الجهاز الدائم للتكوين أثناء الخدمة لا يرجع إلى أسباب تربوية وعلمية بقدر ما يرجع إلى سوء تسيير الميزانية المرصودة للعملية، وأنشئ على إثر ذلك جهاز جديد سمي الجهاز المؤقت للتكوين أثناء الخدمة.

### الجهاز المؤقت للتكوين أثناء الخدمة

هذا الجهاز كما عرفته مديرية التكوين بالوزارة "هو جهاز لتحسين مستوى المعلمين ويستمر على مدى عدة سنوات، ويهدف بالدرجة الأولى إلى تحسين مستوى معلمي المدارس الأساسية الذين لم يكملوا تعليمهم الثانوي ولم يتابعوا مسارا تكوينيا كاملا، كما يهدف إلى تهيئة مستواهم الثقافي القاعدي وسد ثغرات مختلفة، في الجانب المعرفي وفي الجانب الثقافي العام وفي الجانب المهني والبيداغوجي، حسب الوثيقة فإن عدد المعنيين بالتكوين 73280 معلم مدرسة أساسية تقل أعمارهم عن 40 سنة والمرتبين معلمي مدرسة أساسية.

وما يمكن أن يلاحظه كل من تتبع تاريخ التكوين في الجزائر بأن وزارة التربية لم تستحدث أية طريقة جديدة للتكوين أو أي تدابير أصيلة، بل أن التدابير نفسها يعاد إنتاجها منذ الاستقلال، والجديد في الأمر لا يعدوا أن يكون تلاعبا بالمصطلحات، بداية بالتعليم الإستعجالي، التكوين بالمراسلة أو التكوين عن بعد.... كلها تدابير قديمة يعاودهم إليها الحنين للعمل بها دون أدنى تجديد حقيقي وكأنها الأسلوب والوسيلة المثلى والوحيدة الناجعة.

أما عن المخططات التكوينية فلا وجود لها، سوى أن المناشير التي تنظم التكوين أثناء الخدمة والتي تصدر في بداية السنة التكوينية، تحدد المحاور العريضة، التي ينبغي أن يشملها التكوين، من بينها تتحدث عن الحاجات التكوينية المسجلة في الميدان، التي تفترض المناشير أنها من صلاحيات الخلية الولائية للتكوين، هذه اللجنة التي نعلم عنها عن طريق المسؤولين الذين يدعون إلى تشكيلها كعمل شكلي، ونعلم عن اختصاصاتها ولا نعرف شيئا عن المنشور أو المرسوم الذي يؤسس لها، فهي تشكل كلما أراد المسؤولون ذلك ولا يجتمع أعضاؤها إلا يوم التأسيس ولا يستدعى هؤلاء الأعضاء إلا عند انقضاء العهدة من أجل إعادة تكوينها وتشكل من :

1. مدير التربية رئيسا .
  2. رئيس مصلحة التكوين (نائبا)
  3. رئيس مصلحة الموظفين.
  4. رئيس مصلحة التنظيم التربوي.
  - مفتشان للتربية والتعليم الأساسي (الطور 1، 2)
  5. مفتشان للتربية والتعليم الأساسي (ط3)
  6. رؤساء مؤسسات التعليم الأساسي(2).
  7. رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي(2).
  8. أساتذة مكونين 3 : 1 في المواد الأدبية والاجتماعية+ 1 في المواد العلمية + 1 في المواد المهنية.
  9. أساتذة التعليم الثانوي المطبقون والمسؤولون عن المواد 3 : 1 في المواد الأدبية والاجتماعية + 1 في المواد العلمية + 1 في المواد التقنية.
- أما عن صلاحياتها فهي :

- . تساعد مصلحة التكوين في :
- . إعداد المخطط السنوي للتكوين أثناء الخدمة وفق التوجهات العامة للوزارة ،ووفق نموذج استخلاصي للحاجات التكوينية في الميدان من جهة ثانية.
- . دراسة الحاجات وترتيبها وفق الأولويات.
- . تحديد الأهداف العامة والإجرائية.
- . تحديد المحتويات .
- . تحديد الأساليب'التنشيط والتبليغ).
- . تحديد الوسائل (البشرية والمادية).
- . تحديد أساليب التقويم.
- . إنجاز الحصيلة السنوية لنشاط التكوين أثناء الخدمة.

هذا ما يجعل العمل ارتجاليا وتلقائي، بحيث يوجه المعلمون إلى معاهد التكوين أثناء الخدمة أو إلى المؤسسات التي تنتمي إلى ما أسمى مؤسسات شبكة التكوين، وهذا بهدف ضمان ستة أيام تكوينية في السنة لكل معلم، أما المحاور بعضها يقترحه المفتشون وبعضها يكون حسب اجتهاد المكون، وبقي الأمر على حاله إلى غاية 2005 وتبني نمط جديد من التكوين الأولي بتحويل تكوين معلمي المدارس الابتدائية من المدارس العليا ENSET ليتم في معاهد التكوين أثناء الخدمة التي تغير اسمها ليصبح "معهد تكوين وتحسين مستوى المعلمين IFPM " بموجب منشور وزاري نشر في الجريدة الرسمية لشهر نوفمبر 2004 كما أوضحنا ذلك في فصل سابق .

وفي نفس الإطار ظهر توجه جديد قديم في التكوين أثناء الخدمة الذي أصبح حقا وواجبا إجباريا على كل معلم... وهذا تجسيد للقرار الصادر عن مجلس الحكومة بتاريخ 2005/6/16 أصدر الأمين العام لوزارة التربية منشور بتاريخ 2005/7/31 يشير إلى أن وزارة التربية تبنت نمطا جديدا للتكوين أثناء الخدمة للسنة التكوينية 2005 . 2006 تمثل في تكوين المعلمين تكويننا ذاتيا عن بعد.

### جهاز التكوين عن بعد

وحسب المنشور المشار إليه أعلاه فإن هذا النمط من التكوين، يهدف إلى تأهيل المعلمين والأساتذة وتوحيده، وذلك برفع مستواهم التأهيلي لي مطابق للملح المحدد حاليا للتكوين الأولي الخاص بمهاتين الفئتين، ويستفيد من هذا التكوين كل المعلمين الذين لم يستوفوا الملح الذي حدده ملف إصلاح المنظومة التربوية، ومراعاة للمردود اقتصر في هذه السنة على الذين لم يتجاوز سنهم 50 سنة، وستعطى الأولوية في البداية للمعلمين الذين أبدوا رغبة في التكوين من بين المعلمين الحائزين على شهادة البكالوريا والذين تقل أعمارهم عن 45 سنة، ليشمل جميع المعلمين بمختلف مستوياتهم في السنوات المقبلة.