

اتجاهات معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف والتكوين في إطار  
الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار بالجزائر  
دراسة ميدانية بولاية تبسة

*Literacy Teachers Attitudes towards the recruitment Mechanisms  
and Training within the National Strategy of Literacy and Adult  
Education in Algeria: A Field Study in the City of Tébessa*

نصر الدين حداد<sup>1</sup>، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر

Naceur-eddine Haddad, University of Badji Mokhtar – Annaba, Algeria  
nacerhaddad@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2018/12/30

تاريخ القبول: 2018/11/22

تاريخ الإرسال: 2018/11/20

### ملخص

أجريت الدراسة على معلمي محو الأمية المنتمين إلى ملحقة ولاية تبسة، من أجل التعرف على اتجاهاتهم نحو آليات التوظيف والتكوين. وذلك باستخدام منهج المسح الاجتماعي للوصول إلى المبحوثين، والملاحظة والمقابلة والاستمارة لجمع البيانات، ثم تحليلها بواسطة برنامج SPSS 20. خلصت الدراسة إلى أن تحقيق أهداف الإستراتيجية في آجالها يتطلب من القائمين تحسين الظروف المهنية للمعلم من ناحية آليات التوظيف والتكوين. كلمات مفتاحية: الإستراتيجية، التكوين، التوظيف، المعلم، محو الأمية.

### Abstract

The research was conducted on Literacy teachers from the district of Tébessa in order to determine their attitudes towards the recruitment mechanisms and training. Based on the social survey method to reach the community and collecting data via observation, interviews, and questionnaires, then statistically analyzing the obtained data using SPSS 20. The research revealed that meeting the aims of the national strategy in a timely manner requires enhancing the work conditions of literacy teachers in terms of recruitment mechanisms and training.

**Keywords:** literacy, recruitment, Strategy, the teacher, training.

<sup>1</sup> المؤلف الرئيسي: نصر الدين حداد، جامعة باجي مختار - عنابة، الجزائر.

## مقدمة

اهتمت الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية و تعليم الكبار بالجزائر في مرجعها الرسمي (عناصر إستراتيجية وطنية لمحو الأمية) بالمعلم، وأكدت للقائمين عليها على ضرورة تهيئة الظروف المناسبة و المساعدة على العمل في هذا القطاع الحساس. حيث ركزت على توظيف المعلمين وفق الشروط التي نصت عليها الإستراتيجية، وعلى الاهتمام بتكوينهم. لكننا وعند العودة إلى هذا المرجع، لا نجد يولي أهمية بالمعلم كعنصر مستقل يعالج فيه الظروف المهنية التي يجب أن يعمل فيها، ونعني بتلك الظروف: الإجتماعية والاقتصادية والنفسية والتي من شأنها أن تساهم في الرفع من مستوى الأداء لديه، وتوجهه إلى السعي إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

لقد أكد هذا المرجع على اللجوء إلى منشطين من ملامح مختلفة ينتمون إلى نفس الوسط الذي يعيش فيه الدارسون، ويعرفونهم عن قرب، مما يتيح لهم مجال التدخل بمبرر ضرورة التوفر العاجل لمعلم محو الأمية في المناطق التي يتواجد فيها الأميون، وذلك على حساب معلمين مكونين. كما أن الإشارة إلى المعلمين جاءت على سبيل العموم، ولم تتعمق في هذا العامل المهم لإنجاح الإستراتيجية، حيث لمحت إلى إمكانية الإستعانة بمنشطين من قطاعات مختلفة تشارك في تنفيذ البرامج، على سبيل التطوع أو الاستفادة من العقود أو أداء الواجب الوطني، كما هو الشأن بالنسبة لأفراد الجيش الوطني الشعبي[1].

ويعتبر العمل على تحسين الظروف المهنية لمعلمي محو الأمية من العوامل الأساسية في تحقيق أهداف الإستراتيجية. بإعتبار المعلم المسؤول المباشر على تسجيل الدارس واستقباله وتكوينه وحمله على مواصلة الدراسة حتى لا يرتد إلى الأمية. كما أنه المسؤول على تحفيزه وتشجيعه ومرافقته أثناء فترة الدراسة، وتوجيهه بعد التحرر من الأمية. ذلك أنّ الدارس الراشد يسعى دائما إلى الحفاظ على العلاقات التي كوّنوها مع المعلم أو مع زملائه.

لذلك نرى الإهتمام بمعلم محو الأمية من الأولويات في برامج الإستراتيجية. وهذا الإهتمام يتمثل أولا في تحسين ظروف التوظيف، حتى يشعر بنوع من الاستقرار المهني. فقد نادت التقارير العالمية بضرورة الاستثمار في المعلمين في مختلف الأطوار، وليس محو الأمية فقط، وخاصة التعليم الإبتدائي. حيث وصلت نسبة التلاميذ إلى المعلمين في العالم العربي عموما 19 تلميذا لكل معلم سنة 2012، للتقليل من الاكتظاظ والحد من نسب الرسوب والتسرب، مع التّفاوت من دولة إلى أخرى حسب الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لكل دولة. كما أن توظيف المزيد من المعلمات يمكن أن يساعد على زيادة الطلب على تعليم الفتيات، ولاسيما في الدول التي تعاني من حواجز ثقافية واجتماعية تعيق التحاقهن بالمدارس، وهذا من شأنه أن يساهم بفعالية في سد منابع الأمية.

ففي المغرب مثلا أصبح توظيف المعلمات إستراتيجية بارزة في خطط التعليم الوطنية، تم ربطها بإستراتيجيات أخرى تهدف إلى تشجيع التحاق الفتيات بالمدارس ومواصلتهن للتعليم. وفي تونس كان لتوظيف المعلمات تأثير إيجابي على تعليم الفتيات واستمرارهن في التعليم حتى المرحلة الثانوية. حيث تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الالتحاق بالتعليم الإبتدائي سنة 2012<sup>[2]</sup>.

لكن بالنسبة لمعلمي محو الأمية، نجد الإستراتيجية تعتمد في توظيفها لهذه الفئة على التعاقد وبالتوقيت الجزئي، فالمعلمون في هذا البلد ينتمون إلى ثلاث فئات هي<sup>[3]</sup>:

- معلمون مؤهلون من التعليم النظامي أغلبهم من الإبتدائي، تلقوا في تكوينهم لمحة عن تعليم الكبار.
- تقنيون مختصون في ميادين محددة تم تكليفهم بالتعليم في برامج ذات علاقة بالكفاءات التي يحتاجها الكبار في حياتهم اليومية.
- متطوعون من قطاعات وخبرات ومستويات مختلفة أغلبهم من طلبة المستوى النهائي أو طلبة جامعيين.

### 1.1. الإشكالية

إن عدم اعتماد مستوى تعليمي موحد في التوظيف بالنسبة لمعلمي محو الأمية يؤثر سلبا على الأداء وعلى تنفيذ البرامج. والاختلاف في المستوى بين الثانوي والجامعي من مختلف الأطوار بين المعلمين يضيف إلى اعتماد معايير غير موحدة وغير مضبوطة من قبل المصالح المعنية في عملية التوظيف. إذ لا يمكن أن يتم تصنيف الحاصلين على الشهادات الجامعية مع المستوى الجامعي و الثانوي في رتبة واحدة. كما أن لآليات التوظيف دورا هاما في استقرار قطاع محو الأمية وتعليم الكبار، إذا ما روعيت معايير الانتقاء بين المترشحين لهذه المناصب كمعلمي أو منشطي محو الأمية. ونعني بذلك نظام التعاقد الذي تعتمده ملحقات محو الأمية وتعليم الكبار في التوظيف، وذلك في مختلف الولايات الجزائرية.

ويعتبر عدم توفر الاختصاص في مجال تعليم الكبار بالنسبة للمعلمين من المشكلات الرئيسة التي تعيق محو الأمية في البلدان النامية. لأن امتلاك المعلم لكفاءة التدريس تمكنه من أداء دوره التربوي والتنموي، باعتبار تعليم الكبار مرتبطا أساسا بالتنمية الشاملة التي تستهدف كلا من الفرد والمجتمع. كما أن هذا التعليم يقدم إلى فئات اجتماعية متعددة تتباين وتنوع خصائصها. كذلك فإن هذا الحقل بحاجة إلى معلمين معدين إعدادا خاصا، ينظرون إلى الدارس الكبير كزميل لهم أو أخ أو أب، وليس كطالب لا يختلف في موقفه التعليمي عن الطفل في المدرسة أو الثانوية. فيمارسون معه أدوار التوجيه والإرشاد وإثارة الدوافع في إطار فهم خصائصه الفسيولوجية والنفسية والثقافية والاجتماعية.

ونجد الإستراتيجية الوطنية لتعليم الكبار بالجزائر، تعتمد في توظيفها لمعلمي محو الأمية على أساس التعاقد بالتوقيت الكامل أو الجزئي، ممثلين في ثلاث فئات، هي<sup>[4]</sup>:

- معلمون ومعلمات من مستويات مختلفة من النهائي إلى الماستر تابعون للإستراتيجية.
- معلمون ومعلمات من مستويات مختلفة أيضا حاصلون على عقود من مديرية النشاط الاجتماعي أو من مديرية التشغيل.

- متطوعون ينتظرون الحصول على عقد في السنوات القادمة، أو من المتقاعدين من التعليم وفي ظل عدم توفر المعلم المتخصص في تعليم الكبار، تلجأ ملحقات محو الأمية التابعة للديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار إلى التوظيف المباشر للمعلمين عن طريق التعاقد، شرط أن لا يقل مستواهم عن السنة الثالثة ثانوي، وبغض النظر عن التباين في المستوى التعليمي أو الاختصاص في الشهادة المحصل عليها

في المسار الجامعي، (حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 ماي 2008، والمحدد لكيفيات توظيف أعوان متعاقدين مكلفين بمحو الأمية ودفع رواتبهم)<sup>[5]</sup>. فينتج عن ذلك تباين في الأداء والنتائج من معلم إلى آخر.

وهذا ما دفعنا إلى التفكير في هذه الإشكالية، ممثلة أساسا في التساؤل العام التالي:  
ما اتجاهات معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف والتكوين في ظل الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار؟

ومنه ينبثق السؤالان الفرعيان التاليان:

- ما اتجاهات معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف في ظل الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار بولاية تبسة؟

- ما اتجاهات معلمي محو الأمية نحو التكوين في ظل الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار بولاية تبسة؟

## 2.1. الفرضيات

**1.2.1. الفرضية الأولى:** يكون معلمو محو الأمية بولاية تبسة اتجاهها إيجابيا نحو آليات التوظيف المعتمدة في الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار

**2.2.1. الفرضية الثانية:** يكون معلمو محو الأمية اتجاهها إيجابيا نحو التكوين الذي تنظمه ملحقة الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار بولاية تبسة

### 3.1. أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة في:

- التعرف على اتجاهات معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف في ظل الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار.

- الوقوف على اتجاهات معلمي محو الأمية نحو التكوين في ظل هذه الإستراتيجية.

- اقتراح طريقة تتكفل بانشغالات المعلمين وتهتم بتطلعاتهم، على القائمين على الإستراتيجية، من أجل تحسين آليات توظيفهم وتكوينهم.

### 4.1. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في أهمية الموضوع، كون توفير الظروف المهنية وتحسينها يؤدي إلى الرضا الوظيفي للعامل عموما. ولأن المعلم يلعب دورا هاما في تحقيق أهداف وغايات الإستراتيجية، فإنه فاعل في استقطاب الدارس، وتنمية شخصيته من كل النواحي. حيث يساعده على متابعة تعليمه وتحسين مهاراته وإدماجه للمشاركة بفعالية في مختلف النشاطات الاجتماعية. فكلما كان المعلم يحمل اتجاهها إيجابيا عن ظروف التوظيف والتكوين، أدى به ذلك إلى تحسين علاقاته بالدارسين ليواصلوا معه الدراسة في مجال محو الأمية، ومن ثم العمل على بلوغ الأهداف المرجوة.

## 5.1. تحديد المفاهيم

## 1.5.1. الإستراتيجية

الإستراتيجية هي: «عمل منظم وموجه لتحقيق غاية معينة»<sup>[6]</sup>

كما تعرف بأنها: «اختيار أفضل الوسائل والبدائل لتحقيق أهداف و غايات تعبر عن حاجة أو حاجات أساسية مشتقة من بيئة معينة، يطلق عليها «السيناريو» الذي يتضمن عناصر الموقف و ملابساته و تناقضاته و تفاعلاته و علاقاته، سببا و نتيجة وفق تسلسل زمني. ومنه يشتق الهدف القومي العام الذي يشتق منه الهدف التربوي العام، ومنه أهداف تربوية محددة، والتي تشتق منها المهام التي تعبر عن برنامج أو جزء من برنامج»<sup>[7]</sup>.

وهي أيضا: "خطة منظمة بدقة، تتكون من مجموعة من العمليات المنسقة تنسيقا متقنا من أجل تحقيق هدف ما. وتشمل ثلاثة مبادئ أساسية، هي تنظيم العناصر في كل متماسك، أخذ المصادفة بعين الاعتبار في مجرى الوقائع، العزم على معالجة المشكلات الناتجة عن تلك المصادفات للتحكم فيها والبحث، سلفا، عن الحلول البديلة"<sup>[8]</sup>.

إجرائيا: تعتمد الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية و تعليم الكبار بالجزائر على تنفيذ العمليات الكبرى المذكورة في مفكرة العشرية (2007-2016)، وهي التي تم تمديدها بسبب عدم تحقيق الأهداف في الفترة المسطرة آنفا؛ فهي تأخذ بعين الاعتبار الشروط الفعلية لتنفيذ النشاطات المتعهد بها إن على المدى القصير أو المدى البعيد. وقد أريد لها أن تكون براغماتية مبنية على ضرورة التدخل بمراحل، الأولى انتقالية مدتها ثلاث سنوات تبدأ من 2007 إلى 2009، والثانية مدتها السنوات المتبقية من الإستراتيجية، وهي بمثابة مرحلة التعميم الحقيقي لمحو الأمية بمشاركة جميع الفعاليات على المستوى الوطني.

## 2.5.1. محو الأمية

سنركز في هذه الدراسة على تطور مفهوم محو الأمية في القرن الحادي والعشرين، باعتباره مرتبطا بأهداف الإستراتيجية الوطنية بالجزائر. ففي عام 2000 أقرت الأمم المتحدة عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية (2003-2012)، في إطار التعلم مدى الحياة. وتمحورت مشاركة المجتمع الدولي في مجال محو الأمية حول أهداف منتدى داكار الستة والأهداف الإنمائية للألفية الثالثة. وقد أكدت الأمم المتحدة على أن الإلمام بالقراءة والكتابة مهم لتحصيل مهارات الحياة الأساسية، التي تمكن الشخص الأمي من التغلب على مختلف التحديات، كما يعد وسيلة هامة للمشاركة الفعلية في المجتمعات والاقتصادات في القرن الحادي والعشرين<sup>[9]</sup>.

وفي هذا الإطار فإن مفهوم محو الأمية في البلدان المتقدمة يختلف عن غيره في البلدان النامية. حيث اعتمدت كل دولة مفهوما لمحو الأمية بما يتناسب مع أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. وقد حددت الجزائر من خلال الاستقصاء الخاص بالصحة سنة 2000، تعريف محو الأمية بأنها « القدرة على القراءة و الكتابة والحساب »<sup>[10]</sup>. وهي في هذه الحالة لا زالت في طور محو الأمية الأبجدية الذي تخلصت منه الدول

المتقدمة مع نهاية الخمسينيات من القرن الماضي. وهو التعريف الإجرائي الذي ستعتمده الدراسة، لأن برامج محو الأمية في الجزائر موجهة أساساً إلى الأشخاص الأميين الذين لا يعرفون القراءة والكتابة والحساب.

### 3.5.1. معلم محو الأمية

يعرف معلم محو الأمية بأنه: "مدرس أو مكون يتدخل في تنفيذ برنامج محو الأمية المتعلق بإكساب المستفيدين الكفايات الأساسية في مجال القراءة والكتابة والحساب"<sup>[11]</sup>. ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه الموظف الذي يتولى رسمياً تعليم الأميين القراءة والكتابة والحساب في المستويات الثلاثة، وذلك في إطار الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار، اعتماداً على البرامج الرسمية الصادرة عن وزارة التربية الوطنية بالجزائر.

### 4.5.1. التوظيف

نعني بتوظيف معلم محو الأمية إجرائياً: تعيينه في إطار الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية للقيام بمهمة تعليم الأميين القراءة والكتابة والحساب، وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 ماي 2008، والمحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين المكلفين بمحو الأمية ودفع رواتبهم.

### 5.5.1. التكوين

يعرف (دي مونتومولان) التكوين بأنه: "يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية". ويرى (ميلاربه) التكوين بأنه: "عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات"<sup>[12]</sup>.

ويشار في دراسات عديدة إلى التكوين بمصطلح التدريب الذي يعني: "جهداً منظماً ومخططاً لتزويد الأفراد المتدربين بمعارف معينة جديدة، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي بناء ... وهو العملية التي من خلالها يتم تطوير المهارات وتأمين المعلومات وتعزيز المواقف، لمساعدة العاملين في المنظمة ليصبحوا أكثر فعالية وكفاءة في أداء عملهم"<sup>[13]</sup>.

والذي يهم في هذه الدراسة التدريب أثناء الخدمة بالنسبة لمعلمي محو الأمية، ويعني: "تدريب المنتسبين إلى المهن المختلفة. ويبنى عادة وفق خطط معينة بعد الالتحاق بالمهن، ويأتي نتيجة تطوير المعارف والمهارات بشكل مستمر، ويهدف إلى رفع كفاءة المتدرب العلمية والتعليمية الحادثة، وتستمر هذه العملية طالما أن الشخص يمارس المهنة"<sup>[14]</sup>. وهو التعريف الإجرائي الذي ستعتمده الدراسة.

## 2. الإجراءات المنهجية

### 2.1. حدود الدراسة

2.1.1. الحدود البشرية (مجتمع الدراسة): يشمل كافة المعلمين العاملين في فصول محو الأمية تحت إشراف ملحقة ولاية تبسة، ويقدر مجموعهم بـ 169 مفردة. فبعد إخضاع الاستمارة إلى عينة تجريبية قدر حجمها بـ 20 مفردة في البداية، تم توزيع الاستمارات المحكمة على 149 مبحوثاً، بعد استبعاد المبحوثين الذين وزعت عليهم الاستمارة في مرحلة التجريب في مرحلة أولى، أثناء الملتقى التكويني بثانوية مالك بن نبي، والمقدر عددهم بـ 93 مفردة. ثم تواصل توزيعها على باقي المبحوثين عن طريق الملحقة خلال 15 يوماً، ليتم استرجاع 141 استمارة،

استبعدت منها 07 استمارات نظرا لعدم إكمال الإجابات من طرف المبحوثين. حيث تم اعتماد 134 استمارة فقط تعبر عن اتجاهات المبحوثين، من مجموع 169، بنسبة تقدر بـ 79.29%. وهي نسبة شملت المعلمين من الجنسين، ومن مختلف البلديات، يدرسون مختلف المستويات، وتتوفر فيهم مجمل خصائص مجتمع الدراسة.

**2.1.2. الحدود الزمانية:** تم الاتصال بالمعلمين والمعلمات خلال الثلاثين الأول والثاني من السنة الدراسية 2018/2017 لإجراء البحث.

**3.1.2. الحدود المكانية:** شملت الدراسة كل المعلمين المكلفين بمحو الأمية والتابعين للمحقة ولاية تبسة.

## 2.2. المنهج وأدوات البحث

إن طبيعة الدراسة الوصفية تهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظاهرة وصفا دقيقا، وتحديد خصائصها تحديدا كيفيا وكميا. كما تقوم بالكشف عن الحالة السابقة للظاهرة، وكيف وصلت إلى صورتها الحالية، وتحاول التنبؤ بما ستكون عليه في المستقبل<sup>[15]</sup>.

والبحث في نشاط محو الأمية الرامي إلى تحقيق أهداف الإستراتيجية بالجزائر، يقودنا إلى القيام بهذا النوع من الدراسة لتقصي واقع محو الأمية في المجتمع الجزائري، وذلك بالاعتماد على منهج المسح الاجتماعي للتقرب من المعلمين ومراقبة الأداء لديهم لتقويم الجهود المبذولة في مجال محو الأمية والوقوف على اتجاهاتهم نحو ظروف التوظيف والتكوين أثناء الخدمة.

ويعرف هذا المنهج بأنه: "الدراسة العلمية لظروف المجتمع وحاجاته بقصد الحصول على بيانات ومعلومات كافية من ظاهرة معينة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات بشأنها"<sup>[16]</sup>. فهو يستهدف بذلك دراسة الظاهرة الاجتماعية المرتبطة بالزمان والمكان المحددين بدقة، قصد تشخيصها ومعالجتها والتنبؤ بها في المستقبل، للاستفادة منها واستعمالها في الإصلاح الاجتماعي.

ولقد وجدنا من خلال قراءتنا أثناء إنجاز هذا البحث أن هذا المنهج هو الأكثر استعمالا في أغلب وأشهر البحوث الاجتماعية الميدانية التي تتميز بالموضوعية في الطرح والتحليل والاستنتاج.

ونظرا لطبيعة الموضوع وخصوصية الظاهرة موضوع الدراسة بولاية تبسة فقد اعتمدنا على المسح الشامل لمجتمع البحث، والذي يعتبر أحد أساليب جمع البيانات في منهج المسح الاجتماعي، بالاستعانة بتقنيات الاستمارة والمقابلة والملاحظة من أجل كشف الحقيقة من الواقع باعتماد المبادئ العقلانية والموضوعية في البحث<sup>[17]</sup>.

حيث تم استخدام الملاحظة أثناء اللقاء بالمبحوثين بالفصول الدراسية التي تمت زيارتها، و في الملتقى التكويني الذي تمت برمجته يومي 25 و 26 مارس 2018 بثانوية مالك بن نبي تبسة، وذلك بتسجيل أهم الملاحظات التي تخدم محاور البحث وتوظيفها في التحليل. أما المقابلة فتمت مع المسؤولين بالمحقة، لتوظيف تصريحاتهم في التحليل.

في حين تعتبر الاستمارة الأداة الرئيسة في البحث، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور تضمنت البيانات الأولية للمبحوثين، بالإضافة إلى مجموعتين من العبارات، تعالج كل واحدة منها محورا، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي لقياس الاتجاهات.

وهناك عدة مقاييس للاتجاهات، أكثرها مرونة مقياس ليكارت الخماسي الذي يساعد على تحويل البيانات الوصفية إلى متغيرات كمية تتراوح بين (1 و 5) حسب درجة إجابات المبحوثين من (غير موافق بشدة إلى موافق بشدة)، ثم معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج SPSS 20. وهو موضح حسب الجدول التالي<sup>[18]</sup>:

| الرأي           | غ. موافق بشدة | غير موافق | محايد  | موافق  | موافق بشدة |
|-----------------|---------------|-----------|--------|--------|------------|
| المستوى         | 1             | 2         | 3      | 4      | 5          |
| المتوسط الحسابي | 1.79 - 1      | - 1.80    | - 2.60 | - 3.40 | - 4.20     |

الجدول 01: مقياس ليكارت الخماسي (معوشي عيماد، 2016، ص ص 219 – 220)

### 3 تحليل النتائج ومناقشتها

#### 1.3. تحليل البيانات الأولية

| الجنس   | الفئة العمرية | النسبة المئوية | الحالة العائلية | النسبة المئوية | المجموع |
|---------|---------------|----------------|-----------------|----------------|---------|
| ذكر     | 24-18         | 0.7            | أعزب/عزباء      | 3.0            | 8       |
|         | 32-25         | 3.0            | متزوج (5)       | 2.2            |         |
|         | 44-33         | 0.0            | مطلق (5)        | 0.7            |         |
|         | 55-45         | 2.2            | زمل (5)         | 0.0            |         |
| أنثى    | 24-18         | 6.0            | أعزب/عزباء      | 53.7           | 126     |
|         | 32-25         | 32.8           | متزوج (5)       | 35.1           |         |
|         | 44-33         | 35.8           | مطلق (5)        | 4.5            |         |
|         | 55-45         | 19.4           | زمل (5)         | 0.7            |         |
| المجموع |               |                |                 |                | 134     |

الجدول 02: خصائص المبحوثين حسب علاقة الجنس بالفئة العمرية والحالة العائلية (من إعداد الباحث)

نقرأ من الجدول رقم (02):

- أنه توجد نسبة 94.1% من مفردات مجتمع البحث إناث و 5.9% منهم ذكور. وهي نسبة معبرة عن مجتمع البحث الكلي (169 مفردة) الذي تمثل فيه نسبة الإناث 94.08%.
- غالبية مفردات مجتمع البحث تتراوح أعمارهم بين 25 و 44 سنة بنسبة 71.6% منهم 3.0% فقط ذكور. ثم تلمها الفئة العمرية من 45 إلى 55 سنة بنسبة 21.6% منهم 2.2% فقط ذكور. أما الفئة العمرية من 18 إلى 24 سنة فنسبتها قليلة إذا ما قورنت بالفئات الأخرى، وتقدر بـ 6.7%.



- توجد نسبة معتبرة من أفراد مجتمع البحث غير متزوجين (عزاب)، وتقدر بـ 56.7% من بينهم 3.0% ذكور فقط. بينما تقدر نسبة المتزوجين بـ 37.3% من بينهم 2.2% ذكور. أما حالات الطلاق فتظهر بنسبة 5.2%، من بينهم 0.7% ذكور. وتظهر حالة الأرملة في الجدول بنسبة 0.7% فقط. ويبين لنا الجدول أدناه ما يلي:

| سنوات الخبرة في محو الأمية | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------------|---------|----------------|
| أقل من 2                   | 16      | 11.9           |
| من 2 إلى 5                 | 33      | 24.6           |
| من 6 إلى 9                 | 36      | 26.9           |
| 10 فأكثر                   | 49      | 36.6           |
| للمجموع                    | 134     | 100            |

الجدول 03: توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة في محو الأمية (من إعداد الباحث)

نقرأ من هذا الجدول أن نسبة 26.9% من المبحوثين تتراوح سنوات الخبرة لديهم بين 6 و9 سنوات، و24.6% بين 2 و5 سنوات، و36.6% 10 سنوات فأكثر، وهي أعلى نسبة، بينما نجد نسبة 11.9% عند الذين تقل سنوات الخبرة لديهم عن سنتين. وهذا يعني أن غالبية المبحوثين يملكون خبرة معتبرة في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، وهم بدورهم ينقلونها إلى الجدد لمساعدتهم في القيام بمهامهم داخل الفصل، عن طريق الاحتكاك والتفاعل بينهم في الملتقيات والندوات والأيام الدراسية. أما الجدول الموالي فنقرأ منه ما يلي:

| طبيعة التعيين | إستراتيجية |                | إدماج   |                | تطوع    |                |
|---------------|------------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|
|               | التكرار    | النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية | التكرار | النسبة المئوية |
| نهائي         | 37         | 27.6           | 10      | 7.5            | 07      | 5.2            |
| يكاوريا       | 16         | 11.9           | 03      | 2.2            | 01      | 0.7            |
| DEUA          | 03         | 2.2            | 07      | 5.2            | 00      | 0.0            |
| تقني سامي     | 19         | 14.2           | 05      | 3.7            | 00      | 0.0            |
| ليسانس        | 10         | 7.5            | 01      | 0.7            | 00      | 0.0            |
| د. عليا       | 06         | 4.5            | 00      | 0.0            | 00      | 0.0            |
| ماستر         | 08         | 6.0            | 01      | 0.7            | 00      | 0.0            |
| للمجموع       |            |                |         |                |         |                |

الجدول 04: خصائص المبحوثين حسب علاقة المستوى التعليمي بطبيعة التعيين (من إعداد الباحث)

نقرأ من هذا الجدول ما يلي:

- تعتمد الملحق في تحقيق أهدافها على المعلمين المستفيدين من العقود في إطار الإستراتيجية حسب ما يتوفر لديها من مناصب مالية بنسبة 73.9 %، ثم المستفيدين من عقود الإدماج بنسبة 20.1 %، وأخيرا المتطوعين بنسبة 6.0 %؛
- تظهر كل المؤهلات العلمية لدى المعلمين المعيّنين عن طريق الإستراتيجية، بأعلى نسبة في المستوى النهائي، مقدرة بـ 27.6 %، وأدناها 2.2 % بالنسبة لحاملي شهادة DEUA ؛
- بالنسبة للمعلمين المعيّنين عن طريق الإدماج، أكبر نسبة نجدها عند أصحاب المستوى النهائي بنسبة 7.5 %، ثم حاملي شهادة DEUA بنسبة 5.2 %، ويختفي مستوى حاملي الدراسات العليا بنسبة 0.0 %؛
- أما فيما يخص المعلمين المتطوعين، فتمثل نسبة 5.2 % من مجموع مفردات مجتمع البحث الذين يثبتون المستوى النهائي، ثم نسبة 0.7 % من حاملي شهادة البكالوريا، ولا تظهر بقية المؤهلات العلمية في هذا النوع من التعاقد؛
- أكبر عدد من المعلمين يثبتون المستوى النهائي بنسبة 40.3 %، ثم تقني سامي بنسبة 17.9 %، ثم بكالوريا بنسبة 14.8 %، وأقل نسبة نجدها لدى الحاصلين على الدراسات العليا ممثلة في 4.5 % أي أن أغلب مفردات مجتمع الدراسة لا يفوق مؤهلهم العلمي شهادة البكالوريا بنسبة 55.1 %؛
- هذا التفاوت في المؤهل العلمي لدى مفردات مجتمع البحث يتطلب من القائمين على محو الأمية الاهتمام بالتكوين أثناء الخدمة لتوحيد الجهود على مستوى فصول محو الأمية، بالنسبة لتنفيذ البرامج واستقطاب الدارسين؛
- نظرا للفروق الفردية الواضحة في خصائص المبحوثين من ناحية المؤهل العلمي، فإن ذلك يتطلب الاستعانة بمكونين مؤهلين في تعليم الكبار، لتمكين المعلمين من الاستفادة من الخبرات والتركيز على الطرائق المناسبة للتدريس؛
- كما نستخلص من الجدول الموالي ما يلي:

| طبيعة التعيين<br>الاختصاص | إستراتيجية |                  | إدماج   |                  | تطوع    |                  |
|---------------------------|------------|------------------|---------|------------------|---------|------------------|
|                           | التكرار    | النسبة<br>النسبة | التكرار | النسبة<br>النسبة | التكرار | النسبة<br>النسبة |
| علمي                      | 45         | 33.6             | 10      | 7.5              | 05      | 3.7              |
| أديي                      | 16         | 11.9             | 04      | 3.0              | 02      | 1.5              |
| تقني                      | 17         | 12.7             | 04      | 3.0              | 01      | 0.7              |
| أولغات                    | 08         | 6.0              | 07      | 5.2              | 00      | 0.0              |
| ع. إنسانية                | 09         | 6.7              | 00      | 0.0              | 00      | 0.0              |
| أخر                       | 04         | 3.0              | 02      | 1.5              | 00      | 0.0              |
| المجموع                   |            |                  |         | 134              |         |                  |

الجدول 05: خصائص المبحوثين حسب علاقة الاختصاص بطبيعة التعيين (من إعداد الباحث)

يتبين لنا من هذا الجدول ما يلي:

- تظهر جميع الاختصاصات عند مفردات البحث المعينين في إطار الإستراتيجية، بما في ذلك اختصاصات أخرى بنسبة 73.9%. وتختفي العلوم الإنسانية عند المعينين عن طريق الإدماج والذين يمثلون إجمالاً نسبة 20.2%، ويختفي أيضاً اختصاص العلوم الإنسانية والآداب واللغات والاختصاصات الأخرى عند المتطوعين الذين يمثلون إجمالاً نسبة 6.0% في الاختصاصات العلمية والأدبية والتقنية؛
- أعلى نسبة من المبحوثين يغلب عليهم الاختصاص العلمي بنسبة 44.8%، ثم التقني والأدبي بنفس النسبة 16.4%، ثم الآداب واللغات بنسبة 11.2%، والعلوم الإنسانية بنسبة 06.7% والاختصاصات الأخرى كالحقوق والبيولوجيا بنسبة 3.0%؛
- تتميز مفردات مجتمع البحث بالتعدد والتنوع في الاختصاصات، فيتفاوت الأداء وتختلف النتائج المتوصل إليها من معلم إلى آخر، الأمر الذي يستدعي الاهتمام بتكوين وتدريب المعلمين لتقريب الرؤى بينهم، وتوحيد الآليات التي تساهم في تحقيق الأهداف.

### 2.3. تحليل نتائج اتجاهات معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف

هناك 06 عبارات من الاستمارة، وجهت إلى مفردات البحث، للوقوف على اتجاهاتهم نحو آليات التوظيف، وهذه العبارات هي:

| الرقم | العبارة   |
|-------|---|
| 01    | أليت التعاقد بالنسبة لمعلم محو الأمية مقبولة                |
| 02    | أشعر بالرضا تجاه العمل الذي أقوم به                         |
| 03    | أشعر بالرضا تجاه الراتب الذي أتقاضاه                        |
| 04    | الراتب الذي أتقاضاه يتوافق مع الجهد المبذول في التدريس      |
| 05    | الكيفية المعتمدة في الحصول على عقد العمل مُرضية             |
| 06    | أشعر بالرضا تجاه تسجيل الدارسين من أجل الحصول على عقد العمل |

الجدول 06: العبارات المقترحة لقياس اتجاهات المبحوثين نحو آليات التوظيف (من إعداد الباحث)

حيث تم تلخيص نتائج التساؤل الأول في الجدول التالي:

| العبارة                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام للفئة |
|------------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| العبارة 01                   | 2.25            | 1.160             | غير موافق           |
| العبارة 02                   | 4.1940          | 0.79923           | موافق               |
| العبارة 03                   | 2.0970          | 1.03959           | غير موافق           |
| العبارة 04                   | 2.2836          | 0.99330           | غير موافق           |
| العبارة 05                   | 2.0299          | 1.04730           | غير موافق           |
| العبارة 06                   | 1.7612          | 0.74772           | غير موافق بشدة      |
| المتوسط الحسابي العام للمجال | 2.43595         | 0.96452           | غير موافق           |

## الجدول 07: اتجاهات المبحوثين نحو آليات التوظيف (من إعداد الباحث)

نقرأ من الجدول أعلاه ما يلي:

- العبارات التي عبر عنها المبحوثون بغير موافق بشدة

العبارة رقم 06: أشعر بالرضا تجاه تسجيل الدارسين من أجل الحصول على عقد العمل، بمتوسط حسابي قدره 1.7612 وانحراف معياري 0.74772، أي أنهم معارضون بشدة لهذا الإجراء الذي يفرض عليهم تسجيل الدارسين في الفصول مقابل الحصول على عقد العمل، مع اتفاق كبير في اتجاهاتهم عبرت عنه قيمة الانحراف المعياري الأقل من 1.00

- العبارات التي عبر عنها المبحوثون بغير موافق

العبارة رقم 05: الكيفية المعتمدة في الحصول على عقد العمل مُرضية، بمتوسط حسابي 2.0299 وانحراف معياري 1.04730، مع اختلاف طفيف في اتجاهاتهم عبرت عنه قيمة الانحراف المعياري. فالاتجاه العام للمبحوثين يعارض الكيفية الحالية للحصول على عقد عمل، لأنها تجعل معلم محو الأمية يعيش حالة من الخوف وعدم الاطمئنان على مستقبله في هذا القطاع. لذلك لمسنا منهم إصرارهم على المشاركة في مختلف مسابقات التوظيف التي تنظمها القطاعات الأخرى من أجل الفوز بمنصب عمل قار، وخاصة تلك التي ينظمها قطاع التربية.

العبارة رقم 03: أشعر بالرضا تجاه الراتب الذي أتقاضاه، وذلك بمتوسط حسابي 2.0970 وانحراف معياري 1.03959، فهم لا يشعرون بالرضا تجاه الراتب الذي يتقاضونه، نظرا لغلاء المعيشة في السنوات الأخيرة، وضعف القدرة الشرائية للمواطن الجزائري عموما.

العبارة رقم 01: آليات التعاقد بالنسبة لمعلم محو الأمية مقبولة، حيث عبر المبحوثون عن عدم موافقتهم على آليات التعاقد الحالية بالنسبة لمعلم محو الأمية، بمتوسط حسابي قدره 2.25 وانحراف معياري قدره 1.160، مع اختلاف طفيف في إجاباتهم حسب قيمة الانحراف المعياري. لأن هذه الآلية القائمة على التعاقد الكامل أو الجزئي تبقى قابلة للتجديد سنويا حسب توفر الأميين، وإلا سيتم الاستغناء عن المعلم بمجرد عدم توفيره للدارسين في بداية كل سنة دراسية.

العبارة رقم 04: الراتب الذي أتقاضاه يتوافق مع الجهد المبذول في التدريس، يحس المبحوثون من خلال اتجاهاتهم، بعدم التوافق بين ما يبذلونه من جهد وبين الراتب الشهري الذي يحصلون عليه. وذلك بمتوسط حسابي 2.2836 وانحراف معياري 0.99330 يعبر عن اتفاقهم في الإجابات المقترحة. وهذا ما لمسناه من خلال اللقاء بهم والحديث معهم في هذا البعد الذي يشغلهم.

- العبارات التي عبر عنها المبحوثون بموافق

العبارة رقم 02: أشعر بالرضا تجاه العمل الذي أقوم به، وافق المبحوثون عن رضاهم عن العمل الذي يقومون به في تعليم الأميين ومرافقتهم لهم وحسن التعامل معهم، بمتوسط حسابي قدره 4.1940 وانحراف معياري 0.79923 يدل على اتفاق كبير في إجاباتهم تجاه ما يبذلونه من جهد مع الدارسين.

إجمالاً، وبالنسبة للتساؤل الأول الذي تمحور حول اتجاه معلمي محو الأمية نحو آليات التوظيف الحالية في إطار الإستراتيجية، فقد قدر المتوسط الحسابي العام للمجال بـ 2.43595 (أي غير موافق حسب مقياس ليكرت)، وانحراف معياري 0.96452 يعبر عن اتفاق المبحوثين في الرأي تجاه هذا المحور، والمعبر عنه بغير موافق على الآليات الحالية المعتمدة في توظيفهم.

### 3.3. تحليل نتائج اتجاهات معلمي محو الأمية نحو التكوين

العبارات التي وجهت إلى المبحوثين لقياس اتجاهاتهم نحو التكوين هي:

| الرقم | العبارة   |
|-------|---|
| 01    | استفدت من التكوين الأولي عندما بدأت العمل في محو الأمية       |
| 02    | أحضر العمليات التكوينية بانتظام                               |
| 03    | العمليات التكوينية المنظمة خلال السنة الدراسية كافية ومفيدة   |
| 04    | ينشط هذه العمليات مختصون في تعليم الكبار                      |
| 05    | تساعدني العمليات التكوينية في تنمية معارفي ومهاراتي التدريسية |
| 06    | أستفيد من العمليات التكوينية في إدارة الصف                    |
| 07    | أستق مع زملائي وزميلاتي خلال العمليات التكوينية               |
| 08    | أستفيد من هذه العمليات التكوينية في تحسين علاقتي برؤسائي      |

الجدول 08: العبارات المقترحة لقياس اتجاهات المبحوثين نحو التكوين (من إعداد الباحث)

حيث تم تلخيص نتائج التساؤل الثاني في الجدول الموالي:

| العبارة                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الاتجاه العام للفئة |
|------------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 01 العبارة                   | 4.3881          | 0.76493           | موافق بشدة          |
| 02 العبارة                   | 3.2313          | 1.33160           | محايد               |
| 03 العبارة                   | 2.7164          | 1.44374           | محايد               |
| 04 العبارة                   | 3.19            | 0.954             | محايد               |
| 05 العبارة                   | 3.77            | 0.840             | موافق               |
| 06 العبارة                   | 4.24            | 0.685             | موافق بشدة          |
| 07 العبارة                   | 3.82            | 1.068             | موافق               |
| 08 العبارة                   | 4.46            | 0.762             | موافق بشدة          |
| المتوسط الحسابي العام للمجال | 3.726975        | 0.981158          | موافق               |

الجدول 07: اتجاهات المبحوثين نحو التكوين (من إعداد الباحث)

نقرأ من الجدول رقم (07) ما يلي:

- العبارات التي عبر عنها المبحوثون بمحايد

العبارة رقم 03: العمليات التكوينية المنظمة خلال السنة الدراسية كافية ومفيدة ، بمتوسط حسابي قدره 2.7164 وانحراف معياري 1.44374 يدل على الاختلاف في إجابات المبحوثين في بناء الاتجاه. حيث لم يكن لهم اتجاه كامل نحو حجم الفائدة من العمليات التكوينية وكفايتها خلال السنة الدراسية في نظرهم.

العبارة رقم 04: ينشط هذه العمليات مختصون في تعليم الكبار، لم يتمكن أفراد مجتمع البحث من بناء اتجاه كامل نحو هذه العبارة، لأن المتوسط الحسابي 3.19 محصور بين (2.60-3.39)، وانحراف معياري مقدر بـ 0.954. لأن من ينشط هذه العمليات أساساً رئيس مصلحة التكوين بالملحقة الذي يبذل قصارى جهده في البحث في مجال محو الأمية وتعليم الكبار من أجل تقديم الفائدة إلى المعلمين، رغم تكوينه في الاختصاص

التقني. ومع ذلك اجتهد في إعداد دليل المنشط تحت إشراف الملحقة، والذي يتضمن محاور عديدة في الاختصاص لفائدة المعلمين. مع الإشارة إلى حضور بعض المهتمين بمحو الأمية على مستوى الولاية لهذه العمليات التكوينية من أجل التنشيط والإثراء، ولكن بصفة غير دورية منتظمة.

العبارة رقم 02: أحضر العمليات التكوينية بانتظام، ظهر الاتجاه العام للمبجوثونين في الرأي محايدا أيضا بمتوسط حسابي قدره 3.2313 وانحراف معياري 1.33160، وهذا راجع إلى مركزية العمليات التكوينية وتنظيمها بعاصمة الولاية، الشيء الذي يعيق حضور كل المعلمين من مختلف البلديات بسبب بعد المسافة وسوء الأحوال الجوية. لكن ما لمسناه في مثل هذه العمليات، اهتمام المعلمين بالتكوين وشغفهم في الاستفادة من موضوعاته، رغم الظروف المتباينة.

#### - العبارات التي عبر عنها المبجوثون بموافق

العبارة رقم 05: تساعدني العمليات التكوينية في تنمية معارفي ومهاراتي التدريسية، وذلك بمتوسط حسابي 3.77 وانحراف معياري 0.840 يعبر عن اتفاق المبجوثونين في بناء الرأي تجاه أهمية العمليات التكوينية في تنمية المعارف والمهارات التدريسية لديهم.

العبارة رقم 07: أنسق مع زملائي وزميلاتي خلال العمليات التكوينية، حيث يظهر اتفاق مجتمع البحث حول التنسيق فيما بينهم خلال هذه العمليات بمتوسط حسابي 3.82 وانحراف معياري 1.068، مع اختلاف طفيف في إجاباتهم. فهم يؤكدون على أهمية هذه العمليات أيضا في تبادل الخبرات، والاستفادة من بعضهم البعض للتمكن من أداء مهمة التدريس بنجاح.

#### - العبارات التي عبر عنها المبجوثون بموافق بشدة

العبارة رقم 06: أستفيد من العمليات التكوينية في إدارة الصف، بمتوسط حسابي 4.24 وانحراف معياري 0.685، حيث يستفيد المبجوثون من هذه العمليات للتغلب على المشكلات التي تواجههم أثناء ادائهم لمهامهم في حجرة الدرس.

العبارة رقم 01: استفدت من التكوين الأولي عندما بدأت العمل في محو الأمية، تمكن المبجوثون من خلال هذه العبارة من بناء اتجاه حول التكوين الأولي وأهميته، بمتوسط حسابي 4.3881 وانحراف معياري 0.76493، حيث لا بد أن يخضع له كل معلم جديد في محو الأمية لمدة 15 يوما، ثم يتبع بدورات تدريبية أخرى في السنة الدراسية.

أما بالنسبة للتساؤل الثاني الذي تمحور حول اتجاه معلمي محو الأمية نحو التكوين، فقد قدر المتوسط الحسابي العام للمجال بـ 3.726975 (أي بناء الرأي موافق حسب مقياس ليكرت)، وانحراف معياري 0.981158 يعبر عن اتفاق المبجوثونين في الرأي تجاه هذا المحور. ويؤكد على اتجاههم الإيجابي نحو التكوين الذي يتلقونه في المنتقيات والندوات التي تنظمها الملحقة أو المنسقات على مستوى كل مقاطعة تفتيشية، وقد لمسنا ذلك من خلال استعدادات المعلمين من جهة، وتصريحات مدير الملحقة أو رئيس مصلحة التكوين أو بعض المنسقات في هذا المجال من جهة أخرى.

## خاتمة

- تواجه الإستراتيجية الوطنية لمحو الأمية وتعليم الكبار في تحقيق أهدافها المسطرة تحديات كثيرة على مستوى التنفيذ. حيث يظهر الاهتمام بالمعلمين من الأولويات التي تركز عليها في خططها. وتبقى آليات توظيفهم عن طريق التعاقد، وظروف تكوينهم أثناء الخدمة من بين التحديات التي تواجه القائمين على محو الأمية بالجزائر، لما لهذين العاملين من أهمية في تسهيل العملية التعليمية التعلمية على المعلم والدارس في آن واحد. وانطلاقاً من الدراسة الميدانية والمعالجة الإحصائية للمعلومات، فقد تم التوصل إلى النتائج التالية:
- عدم رضا المبحوثين عن كيفية الحصول على عقد عمل شرط تسجيل الأميين في الفصول، لأن القضاء على الأمية مهمة الجميع وليست مهمة المعلم وحده؛
  - عدم رضا المبحوثين عن الراتب الذي يتقاضونه مقارنة بالجهد المبذول، وعجزهم عن تلبية حاجاتهم بسبب ارتفاع الأسعار وضعف القدرة الشرائية؛
  - هناك تباين واضح في الاختصاص والمستوى التعليمي لدى المبحوثين، الشيء الذي يؤدي إلى الاختلاف في المردود والنتائج من معلم إلى آخر؛
  - تثمين العمل في مجال محو الأمية من قبل المبحوثين، ورضاهم على عملية التكوين في تنمية المعارف والمهارات التدريسية، من أجل مساهمتهم الفعالة في الحد من ظاهرة الأمية؛
  - استفادة المبحوثين من التكوين في إدارة الصف، وتبادل الخبرات فيما بينهم؛
  - وفي ضوء هذه النتائج، ومن أجل تنفيذ خطط الإستراتيجية في ظروف أحسن، تقترح الدراسة ما يلي:
  - إعادة النظر في آلية توظيف المعلمين وفق التوجهات المستقبلية لإستراتيجية تعليم الكبار؛
  - إعادة النظر في الراتب الشهري للمعلمين، والعمل على رفعه، ودفعه إلى مستحقه وفق رزنامة شهرية محددة؛
  - الاهتمام بتعليم الكبار كرافد من روافد التنمية البشرية في المجتمع الجزائري؛
  - اعتماد الجامعة الجزائرية لتعليم الكبار كاختصاص أكاديمي يهتم بتكوين مختصين في هذا المجال، والتكثيف من العمليات التكوينية للمعلمين لسد الهوة الناتجة عن التباين في مستوياتهم؛
  - تشجيع معلمي محو الأمية على حضور هذه العمليات وحثهم على المشاركة بفعالية في تنشيطها.

## الهوامش

- [1] د. و. م. ت. ك. عناصر إستراتيجية وطنية لمحو الأمية، 2006، ص 117.
- [2] اليونسكو، تقرير إقليمي عن الدول العربية، 2015، ص ص 7-8.
- [3] Abdelwahid Abdallah Youcif , apprentissage et éducation des adultes dans les états arabes : état des lieux et tendances, rapport régional de synthèse , UNESCO, UIL, Confintea VI , 2009, pp 22-23 .
- [4] التقرير السنوي للملحقة محو الأمية وتعليم الكبار بولاية تبسة، السنة الدراسية 2017 / 2018
- [5] ج.ج.د.ش، الجريدة الرسمية، القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 ماي 2008، والمحدد لكيفيات توظيف أعوان متعاقدين مكلفين بمحو الأمية ودفع رواتبهم، العدد 28، 01 جوان 2008، ص ص 9-12.
- [6] Frédéric Lebaron, la sociologie de A à Z, Dunod, Paris, 2009, p 110.
- [7] م.ع.ت.ث.ع، إستراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي، تونس، 2000، ص 21.
- [8] م.ع.ت.ث.ع، المعجم الموحد لمصطلحات محو الأمية وتعليم الكبار، سلسلة المعاجم الموحدة رقم 41، مكتب تنسيق التعريب، الرباط، 2016، ص 126.
- [9] اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع (القراءة من أجل الحياة)، باريس، 2006، ص 154.
- [10] نفس المصدر، ص 267.
- [11] م.ع.ت.ث.ع، المعجم الموحد لمصطلحات محو الأمية وتعليم الكبار، مرجع سابق، ص 78.
- [12] بوسعادة قاسم، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 02، جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 295 / 317.
- [13] حسن شحاتة وزينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط 1، 2003، ص 94.
- [14] فاروق عبده فلية وأحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2004، ص ص 85-86.
- [15] مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، ط 1، 2000، ص 40.
- [16] نفس المرجع، ص 94.
- [17] فاطمة عوض صابرو وميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفني، الإسكندرية، ط 1، 2002، ص 89.
- [18] معوشي عيماد، دراسة تطبيقية لأثر الأجور والحوافز على رضا العمل في المؤسسة الاقتصادية، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد 05، جامعة المدية الجزائر، جوان 2016، ص ص 219 - 220.

## قائمة المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع باللغة العربية

- [1] التقرير السنوي للملحقة محو الأمية وتعليم الكبار بولاية تبسة، السنة الدراسية 2017 / 2018
- [2] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، 01 جوان 2008، ص ص 9-12
- [3] الديوان الوطني لمحو الأمية وتعليم الكبار، عناصر إستراتيجية وطنية لمحو الأمية، الجزائر، 2006
- [4] المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، المعجم الموحد لمصطلحات محو الأمية وتعليم الكبار، سلسلة المعاجم الموحدة رقم 41، مكتب تنسيق التعريب، الرباط، 2016
- [5] اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع (القراءة من أجل الحياة)، باريس، 2006
- [6] اليونسكو، تقرير إقليمي عن الدول العربية، 2015
- [7] بوسعادة قاسم، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 02، جوان 2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، ص 295 / 317



- [8] حسن شحاتة وزينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط1، 2003
- [9] فاروق عبده فلية وأحمد عبد الفتاح الزكي، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2004
- [10] فاطمة عوض صابروميرفت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة الإشعاع الفني، الإسكندرية، ط 1، 2002
- [11] مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، الأردن، ط 1، 2000
- [12] معوشي عيماد، دراسة تطبيقية لأثر الأجور والحوافز على رضا العمل في المؤسسة الاقتصادية، ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير، العدد 05، جامعة المدينة- الجزائر، جوان 2016، ص 219 – 220
- [13] المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إستراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي، تونس، 2000، ص المراجع باللغة الفرنسية
- [14] Abdelwahid Abdallah Youcif , apprentissage et éducation des adultes dans les états arabes : état des lieux et tendances, rapport régional de synthèse , UNESCO, UIL, Confintea VI, 2009
- [15] Frédéric Lebaron, la sociologie de A à Z, Dunod, Paris, 2009