

## التعلم مدى الحياة كإستراتيجية للتكوين في الجزائر- الواقع والتحديات-

أ/ ربيعة نبار . جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - الجزائر

أ/ زهية دباب. جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر

### الملخص :

لقد كان لظهور ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دور كبير في إحداث نقلات نوعية في كافة مناحي الحياة عموما وفي التعليم والتعلم بصفة خاصة، ، ولم يعد التعليم التقليدي السائد في معظم الدول النامية كافيا لمواكبة التغيرات الجديدة وتزويد الفرد بما يحتاجه من كفايات ومهارات، ، فقد أدى التأثير السريع لثورة تكنولوجيا المعلومات إلى اكتشاف طرق جديدة لتقديم ونشر المعلومة و إلى التغيير في كثير من مظاهر الحياة بما في ذلك مهنة التعليم التي لها تأثير كبير على حياة أي أمة.

الكلمات المفتاحية: التعلم، التعلم مدى الحياة، التكوين، إستراتيجية التكوين

### Abstract :

The emergence of the ICT revolution has played a major role in bringing about qualitative changes in all aspects of life in general and in education and learning in particular. Traditional education in most developing countries is no longer sufficient to cope with new changes and provide the individual with the skills and skills he needs. The rapid impact of the information technology revolution has led to the discovery of new ways to introduce and disseminate information and change in many aspects of life, including education, which has a significant impact on the life of any nation.

**Keywords:** learning, lifelong learning, composition, formation strategy,

### مقدمة:

أولت العديد من المنظمات الدولية اهتماما بإستراتيجية التعلم مدى الحياة بل وعملت على تبني هذه الإستراتيجية في دولها ونذكر منها دول مجموعة الثماني ، والتي أصدرت في احد لقاءاتها إستراتيجية متكاملة عن عمليات التوظيف في هذه الدول إذ تحث على أهمية الأخذ بإستراتيجية التعلم مدى الحياة كهدف إستراتيجي لعمليات التوظيف في الدول الثماني ،ولقد نصت هذه الإستراتيجية على أن التعليم مدى الحياة هو الروح النابض لكافة المؤسسات وان يكون في منال الجميع دون استثناء ،اذ حثت الإستراتيجية كافة الدول على الاستثمار في تحديث التعليم والتدريب في كافة المستويات.( عيسى بن حسن الأنصاري ،2018)

فعلى القطاع الخاص الاستثمار في تدريب موظفيه الحاليين والمستقبليين كما أنه على الأفراد أن يأخذوا دورا لهم في عمليات التعلم مدى الحياة من اجل تطويرهم الوظيفي كما ركزت هذه الإستراتيجية على حث القطاعين العام والخاص على الاستثمار في عمليات التعلم مدى الحياة، ودعم ذلك ماديا مع التركيز على استغلال تقنية المعلومات ووسائل الاتصال المتاحة، ولا تكتمل هذه الحلقة إلا باعتراف متكامل للمعارف والمهارات التي تكتسب من إستراتيجيات التعلم مدى الحياة إذ ينبغي على كافة الدول أن تنشر مفهوم ثقافة التعلم مدى الحياة للأخذ بنتائجها الأمر

الذي سيكون مشجعاً لانتشارها، وتشير الأدبيات إلى أن بعض الدول اعتمدت إستراتيجية التعلم مدى الحياة في مساراتها التعليمية كإلزام على الجميع في حين أن البعض الآخر أصدر أنظمة للحث على هذا النوع من التعلم أما الآخرون فاكتفوا بالتوصية بهذا النوع من التعلم كما يحدث في دول العالم النامي.

ولعلنا نطرح تساؤلاً هاماً في هذا المقام عن أهمية الطلب على إستراتيجية التعلم مدى الحياة ومنظومة التعليم والتدريب المستمر بشكل عام وما تداعيات الطلب على هذا المسار من التعليم والتدريب، ولابد من الإشارة هنا إلى أن العديد من العوامل تشكل حاجساً لزيادة الطلب على هذا النوع من التعلم.

أولاً- ما المقصود بالتعلم مدى الحياة؟

اتخذ التعليم مدى الحياة مصطلحات مختلفة ومتقاربة يصعب الفصل بينها، ولعل من أبرزها:

• التربية المستمرة. "Education continue"

• التربية الدائمة "Education permanente".

• التعليم المستمر. "Enseignement continue"

لكن الخيط الرابط بين هذه المصطلحات أن التربية والتعليم عمليّة و سيرورة حياتيّة، متتابعة ومتداخلة ومستمرّة تواكب المستجدّات التي تعرفها منظومة الحياة، وإنّ التربية مدى الحياة لا تنتهي بحصول المتعلّم أو الطالب على شهادات عليا للتّباهي بها، بل منظومة مستمرّة ترافق الإنسان في حياته المهنية والاجتماعية والثقافية... بالمساهمة الفعّالة والمبدعة، من خلال تنويع أدوات ووسائل تعليميّة وطرائق بيداغوجية تتماشى والتطور الذي تعرفه زحمة الحياة. (مولاي المصطفى البرجاوي، 2018)

و هو عبارة عن إعداد شامل يمتد معه مدى مراحل الحياة. (المجلس الإستشاري، 2015، ص16)

ويعني هذا الانتقال من التعليم إلى التعلم، ومن مقارنة مبنية على نشاطات مؤسسة التدريب إلى خطة تتمحور حول نشاط المتعلم، كما تعتمد على إعادة توزيع أوقات التعلم.

ولقد أرتكز تحول النظام التعليمي نحو المعرفة في عصر المعلوماتيّة والعولمة، إلى تحقيق أربع غايات ومرتكزات اتفق عليها معدو تقرير اليونسكو، هي: (تعلّم لتعرف، تعلّم لتعمل، تعلّم لتكون، تعلّم لتشارك الآخرين).

ثانياً-كيف ظهر مصطلح التعلم مدى الحياة؟

ظهر هذا المفهوم كإستراتيجية تعليمية منذ سنة 1996 بفضل جهود كل من منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية UCDE ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم UNESCO والمجلس الأوروبي CONSEIL DE L'EUROPE.

و جاء كرد فعل على الإشكالية التالية: إن فرض على الأشخاص التعلم مدى الحياة فإن إمكانيات التعليم محدودة ومقتصرة على المراحل الأولى من الحياة ضمن منهج أو ضمن برنامج التعليم الطبيعي.

- منح فرصة ثانية للأشخاص الذين لم يستفيدوا من إمكانية التعلم في الطفولة أو في سن الشباب.

-تأمين استمرارية التعلم مدى الحياة.

ويعود الفضل أيضا للجنة العالمية للتعلم مدى الحياة في ظهور هذا المفهوم ،حيث هدفت إلى المساهمة في التطور المتناغم لقطاع التعلم مدى الحياة.

وقد تم تنفيذ ثلاثة مشاريع تعتمد على عناصر التعليم مدى الحياة حيث 6,5 مليون دولار في رومانيا، 71 مليون في تشيلي و150 مليون في هنغاريا ويعمل البنك الدولي حاليا مع الحكومة الأردنية لإعداد إستراتيجية للتعلم الإلكتروني من أجل اقتصاد المعرفة، وقد درست معظم هذه الاستراتيجيات العناصر الفردية لقطاع التعلم مدى الحياة بدلا من النظر إلى الإطار العام و الرابطات بين هذه العناصر.(محمد طالب السيد سليمان،2008،ص182)

إن سياسة التعلم مدى الحياة تهدف إلى البحث عن المعلم بشكل استراتيجي ضمن برنامج التطوير الإصلاحي لتوجه إليه تركيزها، ولهذا فإن التشاور والحوار والدعم من المشرفين للمعلمين أمور مهمة ومطلوب من هؤلاء المشرفين دعم حقيقي إذا أريد لهذا المفهوم أن يأخذ طريقه في النظام التعليمي، ويجب أن يكون هناك خطة مدعومة برؤية مستقبلية تطبق على أرض الواقع لضمان أن المجتمع سيكون لديه معلمون ذوو قيمة يعتد بهم وقادرين على مواجهة التحديات التي يتطلبها تغيير الدور المناط بهم ، والسؤال المطروح هنا : ما نوع المعلم في مفهوم " التعلم مدى الحياة للمعلم " ؟ .

لقد أشارت بعض الدراسات العالمية إلى أن محور الارتكاز في التغيير الحقيقي العميق في المجتمعات هو القوى العاملة ذات المستوى المتميز في مجال التدريس، وبعبارة أخرى" المعلمون المتميزون" وقد أشارت مجموعة الدراسات الأوروبية إلى ما يلي: " إن المعلمين يقومون بدور أساسي لأنهم هم الذين يقدمون خدمة واضحة وذات أبعاد عديدة في مجتمعنا ، والتوجهات العصرية تبين أن دور المعلم سيزداد أهمية واتساعاً لسبب أنه سيتضمن أبعاداً اجتماعية وسلوكية ومدنية واقتصادية وتقنية " .

و قد أشار تقريراً اليونسكو المعنونان بـ " التعليم في القرن الواحد والعشرين" و"معلمون لمدارس الغد" إلى أن أهمية دور المعلم كعماد للتغيير، وكداعم لمفهوم التفهم والتسامح لم تبدُ أكثر وضوحاً منها اليوم، وستكون هذه الأهمية أكثر إلحاحاً في القرن الواحد والعشرين وإن أهمية النوعية في التدريس وكذلك نوعية المعلم لا تحتاج إلى تأكيد.

ونشير أيضا إلى أن عدد من الحكومات الآسيوية قامت بتبني مفهوم "التعلم مدى الحياة للمعلم" كإستراتيجية أساسية لمواجهة تحديات العولمة ودول مثل الصين وماليزيا وتايلاند تطبق الآن هذا المفهوم تحت شعار "اقتصاد التعليم"، وكوريا تريد تطبيق هذا المفهوم للتخلص من الضغوط على المؤسسات الأكاديمية ومنح الشهادات، واليابان تهدف منه إلى الاستمرار في بناء مجتمع متعلم مدى الحياة، أما الصين وتايلاند فتهدف من جعل مفهوم "التعلم مدى الحياة للمعلم" حقيقة لتحقيق أهداف الإصلاح التعليمي .

و يقول كالاهاان: إن من المهم أن تكون نظرتنا لمهنة التدريس الآن وبشكل منظم من خلال الدور المناط بها والعبء الذي يحمله إياها مجتمع متغير وبيئة مدرسية مختلفة، وهناك حاجة ملحة لفهم العناصر المتداخلة للمهنة بما في ذلك الإعداد الأولي للمعلم، واستقرار حاجاته التطويرية، وراتبه، وظروف عمله، وترقيته، وتخصصه، وكيفية تمكينه من البحث، و عليه إن تبني سياسة "التعلم مدى الحياة للمعلم" تشكل واقعا قويا في العديد من مناحي التطوير والتحسين التي تؤثر في مهنة التدريس.

وتخلص البحوث والدراسات إلى أن هذا المفهوم لا يشكل المحور الأساسي في خطط التطوير والتغيير الحالية في معظم دول العالم لكنه بدأ يدخل في تلك الخطط بشكل تدريجي في أنظمة التعليم تلك، وتضيف تلك الدراسات أنه عندما يتم تبني هذا المفهوم سيضيف ديناميكية جديدة تجعل مهنة التدريس في موضع يمكنها من أداء خدمة أفضل لمجتمع متعلم و بذلك فإن مفهوم التعلم مدى الحياة سيكون الإطار المرجعي الذي سيعمل على زلزلة المهنة وإعادة وضعها في المجتمع.

إن مفهوم "التعلم مدى الحياة للمعلم" مفهوم جديد وجدير بأن يكون جزءاً من نظامنا التعليمي، وذلك لضمان استمرار تطور مهنة التدريس ومجاراتها للعصر السريع المتغير بهدف تلبية احتياجات المجتمع وحل مشاكله الناجمة عن هذا التغيير، ولهذا يقترح تشكيل لجنة تدرس الجوانب المختلفة لهذا المفهوم وكيفية تطبيقه في نظامنا التعليمي بالسرعة الممكنة.

<http://educapsy.com/services/apprentissage-vie-enseignant-223>

ثالثا- واقع استخدام إستراتيجية التعلم مدى الحياة في الجزائر:

تشهد الجزائر مؤخرا مؤشرات إيجابية ينتظر أن تساهم بإيجابية في بناء و تطوير اقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الجزائر الآن تراهن على رأس المال البشري كمورد للتنمية عن طريق الاستثمار بكثافة في التعليم و مدارس التكوين المهني لتطوير إنتاجية العمال و تحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات العالمية،

و هكذا ارتفعت نسبة الإنفاق على التعليم من 1726 مليون دولار و بنسبة 4.07% من الناتج المحلي الإجمالي سنة 1980 لتصل إلى 8953 مليون دولار و بنسبة 4.38% من الناتج

المحلي الإجمالي سنة 2012، حيث تضاعفت بأكثر من خمس مرات منذ سنة 1980، كما أولت الحكومة الجزائرية التدريب

و التكوين المهني اهتماما كبيرا مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا، و بلغ عدد الطلبة الذين يتابعون دراساتهم في الشعب التقنية و العلمية حوالي 51% من مجموع الطلبة، أما مؤشر الطاقة الإبتكارية و توطين التقانة فبلغ 0.16% وتحتل الجزائر المرتبة 24 من بين 30 دولة مدرجة في هذا المؤشر سنة 2011، و عملت الدولة على ابتعاث عدد كبير من الطلبة و الموظفين للدراسة والتدريب في الخارج، أما فيما يخص مؤشر التنمية البشرية فقد احتلت الجزائر فيما يخص هذا المؤشر المرتبة 93 من مجموع 187 دولة و بقيمة 0.71 في سنة 2012، و بلغ المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية 1.10% سنويا في الفترة من 2000 إلى 2012.

كما حرصت الحكومة الجزائرية على تحسين منظومة التعليم بكافة أطوارها والهدف منها هو تكوين كفاءات شبابية لديها، وقد لوحظ تطور نسبة التعليم في الجزائر وخاصة عند المقارنة بالفترة التي مرت بها الجزائر بعد ثورة التحرير الجزائرية، حيث فاقت نسبة الأمية بعد الاستقلال 95%، وهو ما حتمّ على الحكومات الجزائرية المتعاقبة محاربة هذه الظاهرة من خلال رفع نسبة التعليم .

فنتيجة الجهود المبذولة من طرف الحكومة في القضاء على الأمية من خلال فتح العديد من المدارس على مستوى الوطن و إجبارية التعليم على كل طفل بلغ 6 سنوات مجانا، نلاحظ أن نسبة الالتحاق بالمدارس الابتدائية في تصاعد مستمر، و نظرا لأهمية التعليم في بناء دولة جزائرية مبنية على المعرفة أصدر قانون يعاقب كل والد لا يسمح لابنه البالغ 6 سنوات بالالتحاق بالمدرسة الابتدائية ، هذه الإجراءات ساهمت بشكل مباشر في رفع نسبة المتدربين إلى أن وصلت إلى 98% في سنة 2011.

1- القضاء على الأمية مع الاهتمام بالتعلم مدى الحياة : فلا يمكن لبلد يعاني فيه حوالي 8 ملايين نسمة من أمية الحرف والفكر أن يجد له مكانة في عصر المعلومات، ولهذا ينبغي العمل بجد للقضاء على داء الأمية لتأهيل الجزائريين للتأقلم مع السيولة المعلوماتية الوافدة عبر كل قنوات الاتصال والإعلام المتوافرة.

من جانب آخر، لم يعد الأمر في ظل الاقتصاد الجديد مقتصرًا على التعليم النظامي فقط، بل صارت قضية تعميم التعليم و استمراريته أكثر من ضرورة لضمان حسن انتشار المهارات والعلوم والمعارف، فقد أصبح التعلم مدى الحياة أهم مصدر للأمان في الوظيفة أو لقابلية الاستخدام في عصر المعلومات، إذ يؤمن ميزة تنافسية للموظفين، والحكومات، وأصحاب العمل. (جمال سالم، 2005، ص15)

<sup>1</sup> وفيما يخص التعليم الثانوي في الجزائر فإنه يشهد تزايد مستمر من حيث عدد المسجلين في الثانويات، فبعد أن كان أدنى من المعدل العربي قبل سنة 1983، فإنه ارتفع بعد هذه السنة ليتجاوز المعدل العربي إلى أن بلغ 81% سنة 2004، كما وصل عدد التلاميذ المتمدرسين في الفترة الممتدة ما بين 2009 و 2010 إلى حوالي 1170645 تلميذ، في حين شهد قطاع التعليم العالي في الجزائر تطورا كبيرا سواء من حيث عدد الطلبة المسجلين في مختلف التخصصات أو من حيث عدد الجامعات والمعاهد، حيث بلغت نسبة الطلبة المسجلين 88% سنة 2000 وارتفعت خلال عشر سنوات إلى 98%، وتضم الشبكة الجامعية الجزائرية اثنان و تسعون (92) مؤسسة للتعليم العالي، وأكثر من ألف (1000) مخبر بحث، و تضم ثلاثين (30) مركز بحث، و 47000 أستاذ، و 1.300.000 طالب و هذا في سنة 2012.

2- تطور عدد الباحثين: لقد انتقلت الجزائر من 600 مخبر بحث في عام 2008 إلى 1400 مخبر في 2016 داخل الجامعات، وكل الجامعات الجزائرية الآن أصبحت مهيكلت بمختبرات بحث في كل المجالات والتخصصات، ومجهزة بأدوات بحث بمواصفات عالمية، وهو ما زاد من عدد الباحثين في كل التخصصات، أيضا انتقلنا من 1200 أستاذ باحث إلى 30 ألف أستاذ داخل الجامعات، بالإضافة إلى 60 ألف طالب دكتوراه، أما خارج الجامعات فهناك 30 مركز بحث على المستوى الوطني يشارك فيها 2500 باحث دائم وهي مراكز تهتم بالبحث التطبيقي والتطوير التكنولوجي بشكل خاص.

بدأت الانعكاسات الإيجابية أيضا على المنشورات العلمية، إذ انتقلنا من 12 ألف بحث منشور في المجالات العلمية رفيعة المستوى في عام 2008 إلى 45 ألف بحث في عام 2015، فمعدل نمو المنشورات العلمية في الجزائر يُعد من أعلى المعدلات على المستوى الدولي، وفي هذا المجال صُنفت الجزائر في مراتب متقدمة في القارة الأفريقية، بل إنها تستأثر بالمرتبة الأولى في بعض التخصصات؛ مثل الفيزياء، والكيمياء، والهندسة والرياضيات. (<http://www.scidev.net/mena/funding/feature/Algeria-scientific>)

وبالرغم من السياسات المسطرة من طرف الحكومة من أجل النهوض بقطاع البحث العلمي وذلك من خلال زيادة عدد مخابر البحث إلا أن عدد براءات الاختراع في الجزائر ضعيف جدا حيث لم تتجاوز خلال 13 سنة 6841 طلبا، وهو ما يعني إما ضعف الطاقات الإنتاجية الفكرية في الجزائر أو هروب الأدمغة إلى الخارج.

3- المقالات العلمية: يقدر عدد المقالات العلمية المقدمة من طرف الباحثين الجزائريين خلال الفترة ما بين 2003 إلى 2012 حوالي 15540 مقال، أي بنسبة 30.62% من إنتاج المغرب العربي و 9.33% من الإنتاج العربي، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالدول المتقدمة، و الجزائر كغيرها من الدول الرامية إلى البروز في هذا المجال رسمت خطة لعدة مشاريع بحثية

الهدف منها رفع الكفاءات وتشجيعها على كتابة المقالات في مختلف المجالات العلمية، و من أهم هذه المشاريع نجد مشاريع فرق البحث (CNEPRU) والبرامج الوطنية للبحث (PNR). و تحتل الجزائر مرتبة متأخرة فيما يخص مؤشر رأس المال البشري، فهي تحتل المرتبة 25 من بين 30 دولة مدرجة في هذا المؤشر، و بالتالي فهذا يستدعي من الجزائر أن تعمل على تنمية رأس المال البشري و خاصة على المستوى النوعي بالاهتمام بالجانب التعليمي من خلال تحسين التعليم و ربطه بسوق العمل و رفع العائد منه و دعم بناء الطاقة الإبتكارية الوطنية، دعم الأبحاث العلمية و ترجمتها إلى الواقع العملي و تنمية روح المقاولتية لدى الشباب لدعم التوسع في الأنشطة الإنتاجية، و تنمية الحافز على التعليم و الذي يعتبر من أهم محركات النمو المستدام عن طريق إقامة دورات تكوينية و تدريبية في التنمية البشرية للمعلمين و الأساتذة و للطلبة على حد سواء من قبل خبراء و مختصين في هذا المجال. (ناصر الدين قريبي، 2018)

وهذا ما جسده الجزائر من خلال التكوين المستمر للمعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط حيث بدأ مشروع تكوين 136.000 معلم مدرسة أساسية عبر شبكة معاهد تموين وتدريب المعلمين مبرمج في ستة زمر، من سبتمبر 2005 إلى غاية سبتمبر 2010 حيث تدوم مدة تكوين كل دفعة ثلاث سنوات. (بوبكر بن بوزيد، 2009، ص186)

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

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

(http://www.myservicemonster.com، l)

وفي هذا الصدد أفاد منسق نشاطات التعليم الإلكتروني بجامعة قسنطينة بالجزائر، بأنه يجري إنشاء برنامج التعلم مدى الحياة منبهاً إلى أن حوالي 100 أستاذ يستفيد من التعلم الإلكتروني سنوياً بذات الجامعة، وأوضح بأنها الجامعة الأولى في الجزائر التي تعمل على تفعيل مشروع «لايف لونغ ليرنينغ» بشكل مؤسساتي داخل الجامعة، حيث ينحصر حالياً في البرنامج الأورو متوسطي للإدماج عبر التعلم مدى الحياة المندرج ضمن مشروع «تومبيس الأوروبي» الذي سينتهي مع نهاية السنة، حيث يقوم «لايف لونغ ليرنينغ» على تكوين مكوّنين

في مجال الكفاءات المهنية التي تلبي احتياجات القطاع الاقتصادي، كما نبه خلال المحاضرة بأن برنامج التكوين مدى الحياة موجه للأشخاص الموظفين بالمؤسسات فقط .  
ونشير إلى أن الاستفادة من برنامج التعلم مدى الحياة لا تشترط سنا معينة أو حيازة شهادات جامعية، لكنها تتطلب تقديم شهادة عن الكفاءة المهنية للمتعلم وليس عن التعليم الأكاديمي، كما ذكر بأن المشروع سيتم في البداية بالتعاون مع كليات من الجامعة ومعاهد للتكوين، فضلا عن مؤسسات اقتصادية، حيث أن الجامعة كونت عددا من الأوربيين القادمين من اسبانيا والبرتغال فضلا عن تونسيين ومغاربة في إطار البرنامج الأورو متوسطي للإدماج في التعلم مدى الحياة الذي انطلق منذ سنة 2013 ، و قد انتقد متدخلون تركيز التوظيف على الشهادات الجامعية التي يحملها الطالب دون مراعاة الكفاءة المهنية، فيما أشار المحاضر إلى أن برنامج التعلم مدى الحياة يختلف عن جامعة التكوين المتواصل، من حيث مرونة البرامج وتأقلمها مع احتياجات كل منطقة، ويذكر أيضا أن حوالي 30 بالمائة فقط من المسجلين بجامعة التكوين المتواصل ينهون تعليمهم حسب الأرقام التي تم الكشف عنها سنة 2012، و برامج التكوين الخاصة بها موحدة وتسييرها مركزي ما يجعلها غير مرنة .

(<http://www.newscirta.com>)

ونشير أيضا إلى أن التكوين مدى الحياة يعتبر وسيلة لتلبية حاجيات المعلمين المتنوعة، من كفاءات شخصية ووظيفة ومهارات صافية وغير صافية فرضتها أدوار ومهام المعلم المتغيرة باستمرار من جهة، وكبديل لعملية التكوين الكلاسيكية من جهة أخرى، كما أن هذا النموذج يسمح بإيجاد نوع من التوازن بين التكوين الأولي والمواكبة في بداية المشوار المهني للمعلمين من جهة، والتدريب أثناء الخدمة من جهة أخرى. وهذا النوع من التكوين يمكن أن تتكفل به الجامعات بمختلف تخصصاتها. ( \_، 2012، ص128)

رابعا- تحديات استخدام إستراتيجية التعلم مدى الحياة في الجزائر: يمكن إجمال هذه التحديات في ما يلي:

- يمثل التحدي الأول الذي يواجه نظام التعليم في الدول العربية و منها الجزائر في توفير عرض مناسب من الخبرات والمهارات التي تتوافق مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة، و الحرص على الارتقاء بمستوى هذا العرض بصورة مستمرة.
- هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير و تكوين و تنمية البلاد، و ذلك نتيجة عدم توفر البيئة الملائمة لذلك.
- كيفية حل المشكلات الأكاديمية و الإدارية التي تواجه مؤسساتنا التعليمية.
- ضرورة تبني هياكل جديدة للبرامج الدراسية ذات محتوى يتناسب مع طبيعة المراحل المقبلة ويرتكز على تنمية جوانب الإبداع لدى التلاميذ مثل استخدام الوسائل الرقمية الحديثة.



- مشكلة توفير الخدمة التعليمية على نطاق واسع لعدد متزايد من المواطنين و في الوقت ذاته توفير مستوى مرتفع من التدريب و كذلك البحوث سواء على المستوى الجامعي أو الدراسات العليا، مثل الاستعانة بالتعليم المفتوح أو التعليم عن بعد كبديل و أحيانا كمكمل للدراسة التقليدية على اعتبارهما وسيلة اقتصادية لنشر التعليم والذي نشهد تطبيقه اليوم في بعض الجامعات الجزائرية.

و قد قطعت الجزائر شوطا كبيرا فيما يخص تكنولوجيا المعلومات حيث خصصت مبالغ مالية هامة لدعم اقتصاد المعرفة حيث أصبحت الجزائر الآن تتفق لتطوير تكنولوجيات جديدة وخصوصا في مجال تقنية المعلومات والطاقات المتجددة و أضحت تولي اهتماما كبيرا بتطوير الجامعة نظرا لدورها في تعزيز المعرفة ببرامج و أنشطة البحث و التطوير، حيث خصصت الحكومة الجزائرية لذلك غلاف مالي يقدر ب 250 مليار دج لتطوير اقتصاد المعرفة ضمن برنامج الإنعاش الخماسي (2010-2014) وهذا المبلغ يتزايد سنة بعد أخرى. (ناصر الدين قريبي، 2017)

كما يمكننا أن نشير إلى تحديات متعلقة بتكوين المعلمين وتدريبهم والتي تتمثل في:

- غالبا ما تكون الدورة إلزامية .
- غالبا ما تكون الدورة التدريبية خارج دوام عمل المتدرب.
- غالبا ما يكون اختيار موضوع الدورة وتوقيتها على طلب من مسؤول أو مدير وليس من المتدرب وان كانت هذه الدورة ناتجة من احتياجاته.
- غالبا لا تساهم الدورات المتبّعة في الترقية العملية أو الماديّة عند الدراسة الميدانية أو المتابعة الميدانية.
- خوف المتدرب من تقييم عمله، و خوفه من خسارة مكانته أو عمله .
- صعوبة في التقييم والنقد الذاتي للعمل، - صعوبة في قبول تقييم آراء الآخر.
- صعوبة في قبول التغيير في نمط عمله.
- الكفاءات ينبغي أن تواكب المتغيرات الطارئة على مر الزمن، والاتجاهات الدولية، والمتطلبات الإقليمية، وأن تستند على الأهداف التعليمية المحلية.
- القوى الدافعة ذات أهمية في تقرير السياسات واختيار الكفاءات وكلما أضحى تعريف القوى الدافعة أكثر وضوحا كلما كان تعريف القوة الدافعة في إطار العمل أكثر دقة فعلى سبيل المثال تستجيب كفاءة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل واضح لاحتياجات عصر المعلومات ومع ذلك فإن بعض القوى الدافعة على المستوى الكلي، مثل التنمية الاقتصادية، والمتطلبات المهنية، والتغيرات الديموغرافية، والمساواة في التعليم، لا تتواءم مع كفاءة بعينها وإنما مع مجموعة من الكفاءات.

- ينبغي أن ينصب التركيز على فرص العمل المستقبلية، والتنمية المهنية، وسعادة الفرد فعلى سبيل المثال يتم دمج الكفاءات المتعلقة بالحياة اليومية والترفيه الثقافي في إطار العمل الروسي، ويتم دمج كفاءات رعاية الذات، وإدارة الأنشطة، والسلامة في إطار العمل الفنلندي، وهذا يستحق الاهتمام من واضعي السياسات في هذا العصر بالتركيز على المذهب الإنساني.
- علينا مواكبة اتجاهات ومتطلبات جديدة في مجال التعليم دوليًا عند تطوير أطر عمل الكفاءة ففي كثير من الأحيان لا يتم ذكر الكفاءات المالية، وكفاءة القيادة، وكفاءة ما بين الثقافات في أطر العمل التسعة والعشرين، لكنها كفاءات تعكس المتطلبات الجديدة للابتكار والمنافسة وتحسين جودة التعليم عالميًا .
- تغيير معنى بعض الكفاءات التي نعرفها تغييرًا كبيرًا في مجالات عديدة وفي السنوات الأخيرة بدأ إصلاح التعليم دوليًا بالتركيز على الكفاءات الناشئة، لكن تفسير معنى الكفاءات ليس واضحًا بما يكفي وليس مناسبًا دائمًا.
- ينبغي لنا النظر في هذه القضايا عند وضع أطر عمل الكفاءات فعلى سبيل المثال في الماضي ركزت الكفاءة العلمية فقط على العلوم، وفي الثمانينيات من القرن العشرين انصرف الاهتمام إلى التكنولوجيا عندما انصب التعليم على العلوم والتكنولوجيا والمجتمع، وفي الوقت الحالي حل التعليم القائم على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات محل التعليم المنصب على العلوم والتكنولوجيا والمجتمع و ذلك بالتركيز أكثر على التقنيات والمشروعات، والرياضيات، وتكامل الفنون بالإضافة إلى ان التركيز على الاستكشاف العلمي من شأنه أن يثري معنى الكفاءة العلمية.
- ينبغي لواضعي السياسات التركيز على جانبيين الأول يتعلق بتعريف كل كفاءة من الكفاءات تعريفًا واضحًا من وجهات نظر متعددة كالمعارف والسلوكيات والمهارات، ووضع نموذج تكويني متعدد الطبقات لكل معنى، و الثاني يتعلق بتوضيح العلاقات بين الكفاءات وإنشاء شبكة تركز على بناء الفرد من جميع النواحي، فلا ينبغي أن يقتصر الأمر على مجرد تراكم الكفاءات.
- ممارسة إطار العمل والتعليم لكفاءات القرن الحادي والعشرين ينبغي أن تتميز بالتعلم مدى الحياة.
- يتجاوز تطوير كفاءات القرن الحادي والعشرين مراحل التعليم المختلفة، ويمتد إلى المستويات والفئات العمرية المختلفة، ويحتاج إلى تعليم متماسك وسنوات من التراكم بطريقة تقدمية (إطار عمل البنك الدولي نموذجًا) تتطوي المراحل المختلفة على بؤر تركيز مختلفة؛ فيركز التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة على المهارات المعرفية والاجتماعية الأساسية، يليها مزيدًا من التركيز على القدرات العقلية العليا والقدرة على حل المشكلات، وينبغي أن يستجيب تعليم كفاءات القرن الحادي والعشرين لبؤر تركيز مختلفة، من مختلف الفئات العمرية من خلال توفير مستويات معينة من الكفاءات وبهذه الطريقة يتلقى الفرد التعليم طوال عمره كله فعلى سبيل المثال في

إطار عمل البنك الدولي تقسم حياة الفرد المهنية منذ بدايتها إلى نهايتها إلى عدة مراحل هي مرحلة ما قبل المدرسة، ومرحلة المدرسة، ومرحلة عمل الشباب، ومرحلة عمل الكبار، وقد جرى تحديد أهداف الكفاءة للمراحل المختلفة تبعاً لذلك.

نعيش في عالم يتطور بسرعة، ويحتنا التقدم العلمي والتكنولوجي على اكتساب مهارات جديدة، وتدفعنا كذلك التنمية الاقتصادية إلى أن نكون أكثر حساسية تجاه القضايا الاقتصادية والمالية، كما تتطلب التحولات الثقافية منا أن نتكيف مع أنماط الحياة الجديدة، ومع تغير المجتمعات تأتي أهداف تعليمية جديدة مختلفة، وكذلك تأتي كفاءات جديدة صُممت خصيصاً لهذا الوقت، بيد أن هناك مسألة علينا التفكر فيها وهي هل ثمة أهداف تعليمية لم تتغير على مر التاريخ؟ إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه الأهداف، وهل ينبغي إدماجها في أطر عمل كفاءات القرن الحادي والعشرين، وما هي العلاقة بينها وبين المتطلبات المعاصرة؟

(ليو جيان وآخرون، ب. ت، ص 41-46)

خاتمة:

إن التعلم مدى الحياة أصبح يشكل ضرورة في العديد من الدول ، فهو لا يعنى فقط تلقي المزيد من التعليم والتدريب بعد الانتهاء من التعليم المدرسي الرسمي ، إذ إن التعليم مدى الحياة يشمل أيضا التعلم طوال دورة الحياة من الطفولة المبكرة وحتى الوصول إلى سن التقاعد وفي بيئات تعلم مختلفة رسمية ولا رسمية ولا نظامية، إلا أن التدريس في معظم الدول العربية لا يزال توجيهياً، يوجه المعلم، ولا يؤدي إلى تشجيع التفكير التحليلي الحر، وفوق ذلك كله فإن البلدان العربية تعاني من نقص في المعلمين المؤهلين ومعظم الذين يعملون حالياً رواتبهم متدنية نسبياً وفرصهم في الإنماء المهني محدودة.

قائمة المراجع:

- 1- عيسى بن حسن الأنصاري. (2017). التعلم مدى الحياة. تم استردادها (2017/9/11 الساعة 21:34) من الموقع <http://www.alyaum.com/article/1053099>
- 2 - مولاي المصطفى البرجاوي. (2017). التغير في المفاهيم التربوية-التعليم مدى الحياة أم التعليم من أجل المساهمة في وظيفية الحياة- تم استردادها(2017/9/12 الساعة 22:39) من الموقع <http://en.alukah.net>
- 3- المجلس الإستشاري. (2015). التدريب مدى الحياة. كلية العلوم التربوية والمعهد اللبناني لإعداد المربين. جامعة القديس يوسف
- 4- محمد طالب السيد سليمان. (2008). التعلم مدى الحياة في إقتصاد المعرفة العالمي تحديات البلدان النامية. الإمارات العربية المتحدة. دار الكتاب الجامعي
- 5- \_\_\_\_ (2017). التعلم مدى الحياة للمعلمين. تم استردادها (2017/9/14 الساعة 23:15) <http://educapsy.com/services/apprentissage-vie-enseignant-223>
- 6- جمال سالمى. (2005). سبل إدماج الجزائر في إقتصاد المعرفة. مجلة العلوم الإنسانية. (العدد 08). جامعة محمد خيضر بسكرة
- 7- \_\_\_\_ (2017). س و ج حول الإنفاق على البحث العلمي بالجزائر وتمويله. تم استردادها (2017/9/15 الساعة 22:15) من الموقع <http://www.scidev.net/mena/funding/feature/Algeria-scientific-capacity-fund-hafidh-aouragh-1.html>

- 8- ناصر الدين قريبي . سفيان الشارف بن عطي. (2017). منظومة التعليم في الجزائر و مساهمتها في بناء اقتصاد المعرفة. تم استردادها ( 2017/9/10) من الموقع (<https://revues.univ-ouargla.d>)
- 9- بوبكر بن بوزيد،. (2009). التربية في الجزائر. الجزائر. دار القصبية للنشر
- 10- \_\_\_\_ (2007). إستراتيجية التنمية المستدامة للمعلمين التعليم والتقدم العلمي. تم استردادها ( 2017 /9 /18 الساعة 20:34) من الموقع (<http://www.myservicemonster.com,le>)
- 11 - \_\_\_\_ إنشاء برنامج التعلم مدى الحياة .(2017). تم استردادها (2017/9/18 الساعة 00:25). من الموقع <http://www.newscirta.com>
- 12- \_\_\_\_ (2012). الفعالية التربوية لأستاذ التعليم المتوسط العمليات والتفاعل كمعيار. أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية علوم التربية، جامعة سطيف. الجزائر
- 13- ناصر الدين قريبي ، سفيان الشارف بن عطي، مرجع سابق.
- 14- ليو جيان وآخرون .(د.ت). التعليم من أجل المستقبل التجربة العالمية لتطوير كفاءات ومهارات القرن الحادي والعشرين. مؤتمر القمة العالمي للإبتكار في التعليم. قطر