# التكوين و التكوين المستمر

أحمد بوكابوس
أستاذ مكلف بالدروس بمعهد تقصراين

لم أجد مصطلحا أو تعبيرا أقدر على تأدية معنى التكوين و التكوين المستمر الذي نقصده أو نعنيه سوى القول التالي مع بعض التصرف ، و هو " لفليب جاكسون " .إذ يقول : ليس الهدف من التكوين إعداد معلمين و مربين يصلون أوج خبرتهم التربوية و حنكتهم الفنية عندما يحالون على التقاعد و لكن الهدف من التكوين هو إعداد و تكوين مربين و معلمين يتسم سلوكهم بالحنكة و الخبرة ، في كل مراحل حياتهم المهنية ، مربون لا يصقلون خبراتهم فقط أو يعدلون مهاراتهم ، لأنه طلب منهم ذلك ، و لكنهم ينمونها من جميع المجالات و الاتجاهات ، لأن الحياة تتغير من حولهم و تنمو (1) و هذا التعريف يغنينا عن العودة إلى معاجم المصطلحات لتحديد المفهوم (2) بل يوضح لنا أهمية التكوين المستمر و ضرورته لتحسين معارفنا المهنية باستمرار .

فالتكوين بهذا المفهوم تبدأ عمليته من لحظة جلوس المتحن الجديد الراغب في الدخول في المهنة التربوية أمام لجنة الانتقاء التي تقرر حسب مقاييس معينة انه قابل لأن يكون مربيا يعد تلقيه مجموعة من المعارف العلمية و التقنية و الثقافية التي تسمح له فيما بعد القيام بمهمة التنشيط و التوجيه التربوي و الاجتماعي ، و تعطيه قدرة التكيف مع الموقف العلائقي الراهن و المتوقع و لكن ذلك لا يعني التوقف عن التحصيل المعرفي و الاكتفاء بما أخذ أثناء التكوين القاعدي ، لأن المعارف الإنسانية عرضة للتغير المستمر في الكم و الكيف ، و سرعة التغير و انتقال و ترجمة المعارف العلمية إلى تطبيقات فنية و تكنولوجية ، و هذا ما يفسر عدم استقرار مضمونها و هو ما يستدعي مواكبة هذا التغير و هذه السرعة ، و التطبيقات التقنية و هذا لا يأتي عن طريق حفظ المعلومات و استظهارها عند اللزوم ، و لكن عن طريق اختيار الطرق و الكيفيات الملائمة للوصول إلى المعرفة بأسهل الطرق ، فكيفية التعليم أهم من مادة التعليم .

و يرى " إدوارد شورت " أن محتوى التعليم قديم و تأثيره وقتي ، و لكن تأثير طريقة تعلمه على الشخصية أكثر دواما و استقرارا (3).

و عليه ، فعلى المربي أن يتعرف على احتياجات الشباب بطريقة إجرائية للوصول إلى تحديد أهدافه و قدراته بطريقة علمية محاولا الوصول إلى إبراز الفروق الفردية للتمكن من اتخاذ الإجراءات التربوية الملائمة لصالح الشباب ، و في هذه الحالة لا يصبح الشاب مجرد

متلقي للمعلومات ، و لكن مكتشفا لها .
و مؤسسات الشباب ليست محطات للاستقبال فقط و لكنها مراكز للاكتشاف المعرفي .
و هذه العوامل و غيرها تتطلب من المربي أن يستعمل ذاته بكفاءة وفعالية ، من أجل مساعدة الشاب فهو مسهل للعملية التربوية و ليس محدثا لها ، و على المربي أن يسلم بإيجابيات الشاب في العملية التربوية التنشيطية لأن له الحرية في تعلم النشاط و التعلم نشاط ذاتي مرتبط بالشاب.
و مهما يكن فتأثير المربي لا يقتصر على الجانب المعرفي ، بل يتعداه إلى الجانب الانفعالي الحركي ، أي تكوين الاتجاهات و المهارات لدى الشاب.
فالمربي لم يعد يستعمل تلك الوسائل التقليدية في عمله بل أصبح يوظف وسائل مساعدة كثيرة كالأجهزة السمعية البصرية ، و برامج الإعلام الآلي المختلفة ، و هذه الخاصية تجعله يتابع تطور هذه الآلية باستمرار سواء بمجهوده الذاتي ، أو بمتابعة تدريبات تكوينية أو ما يسمى بالتكوين المستمر ،

فماذا نعني بالتكوين المستمر ؟
لقد عرف التكوين المستمر بأنه " كل برنامج منظم مخطط يمكن المربين و المعلمين من النمو في المهنة التعليمية و التنشيطية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية و المسلكية و كل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعلم و التعليم ، و يزيد من طاقات المربين الإنتاجية و يشترط ان يتبع هذا النوع من التكوين خطة مسبقة توضع بالتعاون و مشاركة المشرفين على التكوين و المتكونين ، و أن تكون الخطة محددة الأهداف بشكل واضح ودقيق " . أما ( برايان كيز - BRIAN CASE - ) فقد عرف هذا النوع من التكوين : بأنه " كل الحلقات الدراسية و الأنشطة التي يشترك فيها المربي أو المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية و ميوله و مهاراته و يدخل في هذا المجال جميع الدراسات التي تؤهل لنيل شهادة أعلى من الشهادة الأصلية التي أهلته للدخول في المهنة " و هذا الرأي أقرب إلى ما نقصده من التكوين المستمر في ميدان الشباب ، رغم أن بعض المهتمين بهذا الميدان يرون أن التكوين المستمر يصمم لتصحيح أخطاء في برامج التكوين ، كما يقام أيضا لعلاج و استدراك عدم قدرة المربين و المعلمين على متابعة ما يحدث من تطور في الميدان المعرفي و التقني بسبب :
- إما انهم تخرجوا منذ مدة و يحتاجون إلى إعادة تكوين .
- و إما أنهم تلقوا تكوينا ضعيفا في معاهد التكوين .
-أو ان المعرفة العلمية و البرامج الجديدة تدعو إلى إعادة تأهيلهم من جديد و بصورة دائمة .
و في النهاية نقول أن التكوين المستمر هو نوع من التكوين الذاتي المشترك الذي يضم كل الأنظمة التي تساعد المربي على رفع كفاءته و إيجاد حلول مرضية لمشكلات تتعلق بعمله لتحسين طرائق الأداء بفعالية و شجاعة تامة ، حتى لا يصبح عمله مجرد روتين ممل ينفر الشباب من كل الأنشطة التي تقام في مؤسسات الشباب .

## المراجع :


1- عزت عبد الموجود " دراسة بين المفهوم و الوظيفة " جامعة الدول العربية المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة - المنامة 1975 .
2- عبد القادر يوسف تقييم الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة - دار الكتاب العربي - القاهرة 1968 .
3- احمد الخشاب - الاجتماع التربوي و الإرشاد الإجماعي - ط 1 - مطبعة القاهرة الحديثة 1971.
4- أحمد زكي بدري معجم و مصطلحات العلوم الإنسانية - بيروت - مكتبة لبنان 1982.
5- جان دوي - المدرسة و المجتمع - ترجمة احمد حسن الرحيم و آخرون - بيروت - دار الحياة للطباعة و النشر 1964.
6- عبد الفتاح احمد حجاج - إعداد و تدريب المعلم العربي - وقائع و بحوث المؤتمر الفكري الأول للتربويين العرب - الجزء الثاني - بغداد 1975.