

إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنياً وفقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة - قراءة لواقع تكوين المعلمين في الجزائر-

إعداد

د/ زهية دباب

وفاء لطرش

جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر

Doi: 10.33850/jasep.2020.73254

قبول النشر: ٢٨ / ٢ / ٢٠٢٠

استلام البحث: ٢٥ / ١ / ٢٠٢٠

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنياً وفقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة، حيث أصبح مفهوم التعلم مدى الحياة من المفاهيم الأساسية في الأنظمة التربوية الحديثة والتي تنادي بضرورة استمرار التعليم حتى بعد حصول المتعلم أو الطالب على شهادات عليا، حتى في الحياة المهنية والاجتماعية والثقافية... بالمساهمة الفعالة والمبدعة، ومن خلال تنوع أدوات ووسائل تعليمية وطرائق بيداغوجية تتماشى والتطور وذلك بهدف جعل المعلم مهنيًا، منتجًا للمعرفة ومطورًا باستمرار لممارساته المهنية. ومن ضمن أسباب تبني هذا المفهوم عولمة الاقتصاد، واستمرار تقدم العلوم والتكنولوجيا والتغيرات في المجتمع. هذه الأسباب مجتمعة أدت إلى إشكالات بارزة، وتحديات كبيرة. ولقد عملت الجزائر على إدراج مفهوم التعلم مدى الحياة من أجل تكوين أفضل للمدرسين بكافة الأطوار التعليمية، نظراً لما يحققه من تكامل مع مفهوم التنمية المهنية المستدامة لهم، حيث يساهم في زيادة نمو المعلم مهنيًا وتحسين أدائهم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية. تبدأ منذ تخرج المعلم والتحاقه بالمهنة وتتواصل طوال خدمته فيها، فهي بذلك طويلة المدى تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وليست موقوتة بمدة زمنية معينة. يمد المعلم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمي مهاراته التدريسية، وتؤهله لمواجهة ما يستجد من تطورات تربوية، وبذلك فهي عملية مكتملة للإعداد قبل الخدمة. تتعكس على المنتج التعليمي المتمثل في الطلاب.

كلمات مفتاحية: الإعداد - التكوين - المعلمين - التعلم مدى الحياة.

Abstract:

The current study aimed at identifying the extent of preparing teachers in Algeria and for their professional development according to the concept of lifelong learning, whereby the concept of lifelong learning became one of the basic concepts in modern educational systems which calls for the necessity of continuing education even after the learner has acquired or The student on the certificates, in the professional, social and cultural life, with the contribution of through diversifying educational tools and methods and pedagogical methods that wish and develop in order to make the teacher professional, producing knowledge and constantly developing his professional practices. Among the reasons for adopting this concept are the globalization of the economy, the continued progress of science and technology, and changes in society. Taken together, these causes led to outstanding problems, great challenges, and Algeria has worked to include the concept of lifelong learning in order to better train teachers in all educational phases, given its integration with the concept of sustainable professional development for them, as it contributes to increasing teacher growth professionally and improving their performance in All aspects of knowledge, skills, and behavior begin from the teacher's graduation and joining the profession and continue throughout his service in it, as it is a long-term that is based on the idea of lifelong learning and is not timed by a certain time period that provides the teacher with everything new in the field of specialization, and develops his teaching skills, and qualifies him for The facade of the new educational developments, and as such, it is a complementary process to prepare for the service was reflected in the educational product represented by the student.

المقدمة :

يحتل المعلم مكانة هامة في النظام التعليمي و كذلك يعد عنصرا فاعلا و مؤثرا في تحقيق أهداف التربية ، و حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي وهو محور العملية التربوية لذلك أصبحت عملية تدريب و تكوين المعلم إحدى الموضوعات التي شغلت و ما زالت تشغل المتخصصين في دول العالم بوجه عام والمهتمين بشؤون التربية و التعليم بوجه خاص ، وقد استثمرت أموال كثيرة في العديد من البلدان مؤخرا من أجل تدريب المعلم وتكوينه ومتابعة أدائه و النهوض به مدار على حياته المهنية

، وهذا لأن التحسين الجذري لنوعية التربية التي يمكن أن يتلقاها المتعلمون يتوقف إلى حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفره المعلمون .

ولهذا فالتكوين يلعب دورا كبيرا في تنمية المعلم من جميع الجوانب نفسيا، معرفيا و مهاريا فهي تجعله قادرا على استخدام مختلف الطرق و الوسائل لتسهيل عملية التدريس و توصيل المعلومات وكذلك تصبح لديه القدرة و الكفاءة في التعامل مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

المشكلة :

لقد زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتكوين المعلمين والأساتذة في جميع الأطوار الدراسية بدءا بالمرحلة الابتدائية وصولا إلى المرحلة الجامعية وفي جميع الدول المتقدمة منها والنامية ، و الجزائر واحدة من الدول التي أعطت الأولوية للمعلم وذلك نظرا لما له من دور وأهمية بالغتين في إحداث التغيير في المجتمع، ولأن عملية تحسين التعليم والتعلم تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهداف الدولة وآمالها المستقبلية.

لذلك سخرت المنظومة التربوية عدة برامج لذلك وشملت عدة إصلاحات كان اخرها اصلاحات مناهج الجيل الثاني، ولقد استخدم الفاعلون التربويون القائلون بضرورة إخضاع المعلمين للتكوين عدة مسميات كالإعداد و التدريب و التكوين و الدورات التكوينية، منها ما يتعلق بالتكوين المكثف مباشرة بعد التوظيف في المنصب، ومنها التكوين أثناء الخدمة ومنها ما يدرج كتكوين مستمر الذي يهدف إلى استدامة تطوير المعارف والخبرات لدى المعلم وتماشيا مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة وتطور المجتمع وهذا لضمان التعليم مدى الحياة

وهذا ما سنحاول التركيز عليه في مداخلتنا هذه من خلال قراءة تحليلية لعملية إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنيا وفقا لمفهوم التعلم مدى الحياة.

المصطلحات :

١. مفهوم الإعداد : هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، و تتولاه مؤسسات متخصصة مثل معاهد إعداد المعلمين و كليات التربية أو غيرها من المؤسسات ذات العلاقة، تبعا للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها، كأن تكون المرحلة الابتدائية أو الثانوية وكذلك تبعا لنوع التعليم كأن يكون عاما أو صناعيا أو تجاريا أو غير ذلك، وبهذا المعنى يعد المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسته قبل الخدمة. (لخضر شلال، ٢٠٠٩، ص ٣٩).

٢. مفهوم التكوين: هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظم للمربين الموجودين فعلا في المهنة، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات تربوية . كما يعرف بأنه عبارة عن برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن

طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصل خبراتهم .

٣. مفهوم التدريب:

هو كل عمل يبدأ بتصنيف الاحتياجات التدريسية للمعلمين و العاملين التربويين بناء على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه الاحتياجات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج و ينتهي أخيرا إلى تقويم البرامج و المتدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقويم في البرامج التدريبية اللاحقة، و كل هذه الأعمال تتعلق بالمعلم في أثناء الخدمة، بعد تخرجه من مؤسسة إعداد المعلمين (خالد طه الأحمد ، ٢٠٠٥ ، ص٢٥).

لذلك نحتاج إلى معلم يواكب تطورات العصر، ويستفيد من كل جديد سواء كان ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين أثناء الخدمة.

٤. مفهوم المعلم :

عرف على أنه : " رجل عالم لأنه يجب أن يكون دائما على اتصال وثيق بمصادر المعرفة وبكل جديد يظهر في ميدان التربية و التعليم ، حتى يستطيع أن يكون معلما جيدا حيويا ليتمكن من تحديد أهدافه ومثله العليا التي رسمها لنفسه باعتباره فيلسوفا ومصالحا وعالما " . (جميلة بن زف، ٢٠١٣ - ٢٠١٤ ، ص١٨١).

أما " محمد سامي منير " فيعرف المعلم في قوله : " المعلم هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي ، وهو المهيم على مناخ الفصل و المحرك لدوافع التلاميذ ، و المشكل لاتجاهاتهم وهو المثير لدواعي الابتهاج الحماسة التسامح ، الاحترام ، الألفة و المودة " . (شارف خوجة مليكة ٢٠١٠ - ٢٠١١ ، ص١٩).

و عليه يمكن أن نعرف المعلم بذلك الفرد الذي يقوم بمهمة التربية والتعليم داخل الصفوف الدراسية،تجاه مجموعة من المتعلمين.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن مصطلح معلم في النظام التربوي الجزائري على كل من يمارس مهمة التدريس في المرحلة الابتدائية، إلا أنه مؤخرا ومع الإصلاحات الأخيرة أصبح يطلق على المعلمين بالأساتذة.

٥. **التعليم مدى الحياة:** يقصد به التعلم الذي يرفع من مستوى المعرفة والتنافسية من خلال أنشطة التعلم مدى مراحل الحياة والذي يحقق التطور الشخصي والاجتماعي والمهني. (محمد جاسم بوحجي، ٢٠١٤، ص٢٢)

٦. **التعليم المستمر:** ويقصد به قدرة الإنسان على التعلم مدى حياته دون تقيده في زمان تعلمه ومكانه، معتما على ذاته في مواصلة تعليمه خارج أسوار المدرسة والجامعة، وأن يكون تعليمه إستجابة لحاجاته الفعلية، وأداء لمهنته، وتنويعا لمعارفه ومهاراته وإتجاهاته. (محمد جاسم العبيدي، ٢٠٠٩، ص٢٤٤)

تطبيقات 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 ١٧٢٦ مليون دولار و بنسبة ٤.٠٧% من الناتج المحلي الإجمالي سنة ١٩٨٠ لتصل إلى ٨٩٥٣ مليون دولار و بنسبة ٤.٣٨% من الناتج المحلي الإجمالي سنة ٢٠١٢، حيث تضاعفت بأكثر من خمس مرات منذ سنة ١٩٨٠، كما أولت الحكومة الجزائرية التدريب و التكوين المهني اهتماما كبيرا مع التركيز على العلوم و التكنولوجيا، و بلغ عدد الطلبة الذين يتابعون دراساتهم في الشعب التقنية و العلمية حوالي ٥١% من مجموع الطلبة، أما مؤشر الطاقة الإبتكارية و توطيّن التقانة فبلغ ٠.١٦%.

وتحتل الجزائر المرتبة ٢٤ من بين ٣٠ دولة مدرجة في هذا المؤشر سنة ٢٠١١، و عملت الدولة على ابتعاث عدد كبير من الطلبة و الموظفين للدراسة و التدريب في الخارج، أما فيما يخص مؤشر التنمية البشرية فقد احتلت الجزائر فيما يخص هذا المؤشر المرتبة ٩٣ من مجموع ١٨٧ دولة و بقيمة ٠.٧١٣. في سنة ٢٠١٢، و بلغ المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية ١.١٠% سنويا في الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٢.

كما حرصت الحكومة الجزائرية على تحسين منظومة التعليم بكافة أطوارها و الهدف منها هو تكوين كفاءات شبابية لديها، وقد لوحظ تطور نسبة التعليم في الجزائر وخاصة عند المقارنة بالفترة التي مرت بها الجزائر خصوصا بعد ثورة التحرير الجزائرية، حيث فاقت نسبة الأمية بعد الاستقلال ٩٥%، و هو ما حتم 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 ٦ سنوات مجانا، نلاحظ أن نسبة الالتحاق بالمدارس الابتدائية في تصاعد مستمر، و نظرا لأهمية التعليم في بناء الدولة الجزائرية مبنية على المعرفة أصدر قانون يعاقب كل والد لا يسمح لابنه البالغ ٦ سنوات بالالتحاق بالمدرسة الابتدائية ، هذه الإجراءات بشكل مباشر في رفع نسبة المتمدرسين إلى أن وصلت إلى 98% في سنة ٢٠١١.

القضاء على الأمية مع الاهتمام بالتعلم مدى الحياة فلا يمكن لبلد يعاني فيه حوالي 8ملايين نسمة من أمية الحرف والفكر أن يجد له مكانة في عصر المعلومات، ولهذا

ينبغي العمل بجد للقضاء على داء الأمية لتأهيل الجزائريين للتأقلم مع السبولة 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 واستمراريته أكثر من ضرورة لضمان حسن انتشار المهارات والعلوم والمعارف، فقد أصبح التعلّم مدى الحياة أهم مصدر للأمان في الوظيفة أو لقابلية الاستخدام في عصر المعلومات، إذ يؤمن ميزة تنافسية للموظفين، والحكومات، وأصحاب العمل. (جمال سالمى، ٢٠٠٥، ص ١٥).

وفيما يخص التعليم الثانوي في الجزائر فإنه يشهد تزايد مستمر من حيث عدد المسجلين في الثانويات، فيعد أن كان أدنى من المعدل العربي قبل سنة ١٩٨٣، فإنه ارتفع بعد هذه السنة ليتجاوز المعدل العربي إلى أن بلغ ٨١% سنة ٢٠٠٤، كما وصل عدد التلاميذ المتمدرسين في الفترة الممتدة ما بين ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ إلى حوالي ١١٧٠٦٤٥ تلميذ. في حين شهد قطاع التعليم العالي في الجزائر تطورًا كبيرًا سواء من حيث عدد الطلبة المسجلين في مختلف التخصصات أو من حيث عدد الجامعات والمعاهد، حيث بلغت نسبة الطلبة المسجلين ٨٨% سنة ٢٠٠٠ و ارتفعت خلال عشر سنوات إلى ٩٨%، وتضم الشبكة الجامعية الجزائرية اثنان وتسعون (٩٢) مؤسسة للتعليم العالي، وأكثر من ألف (١٠٠٠) مخبر بحث، وتضم ثلاثين (٣٠) مركز بحث، و ٤٧٠٠٠ أستاذ، و ١.٣٠٠.٠٠٠ طالب و هذا في سنة ٢٠١٢.

-تطور عدد الباحثين. لقد انتقلت الجزائر من ٦٠٠ مخبر بحث في عام ٢٠٠٨ إلى ١٤٠٠ مخبر في ٢٠١٦ داخل الجامعات، وكل الجامعات الجزائرية الآن أصبحت مهيكلة بمختبرات بحث في كل المجالات والتخصصات، ومجهزة بأدوات بحث بمواصفات عالمية، وهو ما زاد من عدد الباحثين في كل التخصصات، أيضًا انتقلنا من ١٢٠٠ أستاذ باحث إلى ٣٠ ألف أستاذ داخل الجامعات، بالإضافة إلى ٦٠ ألف طالب دكتوراة. أما خارج الجامعات، فهناك ٣٠ مركز بحث على المستوى الوطني يشارك فيها ٢٥٠٠ باحث دائم، وهي مراكز تهتم بالبحث التطبيقي والتطوير التكنولوجي بشكل خاص. بدأت الانعكاسات الإيجابية أيضًا على المنشورات العلمية. (<http://www.scidev.net>)

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 ١٣ سنة ٦٨٤١ طلبا، و هو ما يعني لنا اما ضعف الطاقات الإنتاجية الفكرية في الجزائر أو هروب الأدمغة إلى الخارج. و تحتل الجزائر مرتبة متأخرة فيما يخص مؤشر رأس المال البشري، فهي تحتل المرتبة ٢٥ من بين ٣٠ 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 المقاوالتية 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، الأساتذة و للطلبة على حد سواء من قبل خبراء و مختصين في هذا المجال. (ناصر الدين قريبي ، سفيان الشارف، ٢٠١٥، ص ١٦).

و هذا ما جسدهته الجزائر من خلال إدراج برنامج خاص بتكوين أعضاء الهيئة التدريسية والذي ركز على تحقيق المبادئ التالية: * إتاحة فرص التكوين لكل معلم يحتاجه دون تمييز.

* الاستمرار بهدف ابقاء المعلم على وعي دائم بالتطورات الجديدة في نظام التعليم، وتوسيع معارفه و مهاراته في المواد التي يقوم بتدريسها .
* الشمول بحيث يتسنى اسهام جميع المشاركين في العملية التربوية من مختلف الفئات.

* فسح المجال أمام المعلم نحو مستويات علمية أرقى ووظائف أعلى بحيث لا يجد نفسه في أية فترة من فترات حياته المهنية أمام طريق مسدود.
* نقل التكوين من مجرد الترميم إلى الصقل و التشييد و مواكبة أحدث التطورات العلمية و التربوية.

* اشراك جميع الاطراف المعنية بالتكوين في أثناء الخدمة .
* تنوع أساليب التكوين في أثناء الخدمة.

* العمل على تحسين نوعية التربية المدرسية، وذلك بأن يراعي منهاج تكوين المعلمين المناهج التعليمية و أن يرتبط التكوين بهذه المناهج التعليمية لتلبية احتياجات المؤسسات التعليمية .

* اعتماد الاتجاهات الحديثة في تطوير أساليب التدريب مثل: أسلوب النظم، الأسلوب التحليلي لمهارات التعليم، المدخل التكاملية متعدد الأساليب ... الخ

* التركيز على احتياجات المتكويين واهتماماتهم، وذلك بتأمين ما يلزمهم من مواد نظرية تعينهم على معرفة حاجات المتعلمين النمائية و تنمي فيهم العادات و المواقف المتصلة بالتجريب و التعلم الذاتي و التقويم الذاتي او مايتعلق بالتدريب العملي على توظيف الأنشطة و إعداد الدروس و تحضيرها و صياغة أهداف سلوكية لها و مراعاة الفروق الفردية و معالجة الصفوف المجمعمة و التعلم التعاوني ... الخ

*التكوين من خلال العمل و المشاركة الفعالة النشطة من قبل المتكويين ،بدلا من المحاضرات العابرة و الحضور الأسمي من قبل المشاركين كما يلاحظ أحيانا. (خالد طه الأحمد ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠٠)
و لقد مر تكوين المعلمين و الأساتذة بالجزائر منذ الاستقلال و إلى غاية اليوم ، بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى من ١٩٦٢ إلى ١٩٧٠ : و قد تميزت هذه المرحلة بتوظيف عدد كبير من المعلمين محدودي المستوى و الشهادة ، حيث كان أغلبهم برتبة ممرن بمستوى الشهادة الابتدائية ، أو مساعدين يمتلكون شهادة نهاية الحلقة الأولى من الشهادة الأساسية .

إن اللجوء إلى توظيف هؤلاء الممرنين و المساعدين من ذوي المستوى المحدود و دون إعداد او تكوين مسبق ، كان نتيجة لأسباب ظرفية أهمها الرحيل الجماعي للمعمرين و الفراغ القصدي الذي تركوه بالإضافة إلى العدد القليل جدا من الجزائريين الذين يتوفرون على تكوين يمكنهم من القيام بمهنة التعليم لذلك الكم الهائل من الأطفال الذين هم في سن التمدرس ، حيث بلغ عدد التلاميذ المسجلين في عام ١٩٦٢ - ١٩٦٣ (٧٧٧٦٣٦) و في العام الدراسي ١٩٦٥ - ١٩٦٦ بلغ عدد المسجلون (١٣٣٢٢٠٣) و أمام هذا العدد الهائل من الملتحقين بمقاعد الدراسة ، كان لزاما على السلطات أن توفر (٣٨٦٧٢) معلم.

أما بخصوص أنماط التكوين التي كانت سائدة في هذه المرحلة ، فيمكننا تمييز نمطين و هذا قبل الانتشار الكلي للمعاهد التكنولوجية للتربية و المدارس العليا للأساتذة ، و يتمثل النمط الأول في التكوين الاستثنائي الذي تم التركيز فيه على الرفع من مستوى الممرنين الثقافي و المهني ، و تحضيرهم للحصول على شهادة التعليم العام (B.E.G) ، و لاجل ذلك أنشأت الدولة مؤسسات مختلفة للقيام بمهمة التكوين و تحسين المستوى للممرنين منها مراكز التكوين الثقافي و المهني التي أنشأت بموجب مرسوم مؤرخ في ٦ أكتوبر ١٩٦٤ و بلغ عددها إلى غاية ١٩٧٠ (١٩٦٣٤) مركز ، بالإضافة إلى مراكز التحسين التي كانت تتولى مهمة تكوين الممرنين المنتدبين لمدة سنة و الحاصلين على مستوى السنة الثالثة من التعليم المتوسط سابقا ، و ذلك لتحضيرهم للحصول على شهادة الثقافة العامة و المهنية ، التكنولوجية للتربية ابتداء من الموسم الدراسي ١٩٧٠ - ١٩٧١ .

كذلك ميز هذه المرحلة إنشاء مراكز التنشيط التي كانت تتولى مهمة تدريب الممرنين و إخضاعهم إلى تكوين معرفي أكاديمي ، فيما يخص نصف يوم من كل أسبوع لتدريب ميداني تطبيقي تحت مسؤولية معلم مطبق ، و كانت هذه المراكز

مدعمة من اليونيسيف خاصة من ناحية توفير الوسائل التعليمية ، و بلغ عددها في الموسم الدراسي ١٩٧٣-١٩٧٤ (٢٠ مركزا) .

كذلك قامت الدولة آنذاك بالتركيز على التكوين المهني المحض من خلال التربصات القصيرة المدى التي كانت تدوم من ١٥ يوم إلى شهر، بهدف تنمية الكفاءة الأدائية للمدرسين ،أي كان يتم التركيز فيها على تنمية القدرات الأدائية المهارية للمعلم ،و أول تربص نظم في الجزائر المستقلة كان في الموسم الدراسي ١٩٦٢-١٩٦٣ لفائدة ٥٠٠ معلم تم انتقائهم من بين ٣٠٠ معلم على المستوى الوطني .أما التكوين العادي للمعلمين فكان يتم في دور المعلمين، وكان عددها غداة الاستقلال ٠٦ مدارس عليا ، ومع صدور قانون ٦٤/٢٣٠ الذي ينص على ضرورة إنشاء ٣٠ مدرسة عليا للمعلمين شرعت السلطات في إنشاء عدد كبير منها إلى أن بلغ عددها في الموسم الدراسي ١٩٦٩/١٩٧٠ (٢١ دار عليا للمعلمين) . وقد حدد المرسوم ٦٦/١٧٦ كفايات تنظيمها وسيرها.

وفي سنة ١٩٦٩ ظهرت المعاهد التكنولوجية للتربية بموجب الأمر الرئاسي ٦٩/١٠٦ المؤرخ في ١٢/٢٦/١٩٦٩ المكمل بالأمر رقم ٧٠/٧٨ المتضمن القانون الأساسي لطلبة المعاهد التكنولوجية للمعلمين .

وفيما يخص تكوين أساتذة التعليم الثانوي فقد ظهرت المدرسة العليا للأساتذة بالقبة بموجب المرسوم رقم ٦٤/١٣٤ المؤرخ في ٢٤ أفريل ١٩٦٤ المحدد لتنظيمها و مهامها و سيرها ،حيث تكفلت بتكوين الأساتذة للتعليم العام بشعبتيه العلمية و الأدبية .
المرحلة الثانية من ١٩٧٠ إلى ١٩٨٠ : و تميزت باعتماد الدولة لسياسة جديدة للتكوين من أجل الاستجابة إلى الأعداد الهائلة من التلاميذ المسجلون بمختلف المؤسسات التعليمية حيث نص التقرير الخاص بالمخطط الرباعي الذي قامت به الدولة من ١٩٧٠ إلى ١٩٧٤ على ضرورة التكوين السريع للمدرسين الذين لا يحملون شهادات من خلال إمدادهم بالمعارف اللازمة و هذا لتلبية الأهداف الكمية للتربية الوطنية .

ومن أجل تجسيد السياسة الجديدة للتربية الوطنية في هذه المرحلة تم إلغاء دور المعلمين العليا، و عوضت بالمعاهد التكنولوجية للتربية و قد تم إنشاؤها في بداية الأمر كحل مؤقت لمشكلة ظرفية ، بهدف تكوين ممرنين من حاملي مستوى السنة الرابعة متوسط ،ومعلمين من حاملي مستوى السنة الثالثة ثانوي ، ثم توسعت لتكوين سلك أساتذة التعليم المتوسط . و تميزت هذه المرحلة بالسماح للمتخرجين الأوائل من المعاهد التكنولوجية للتربية في سلك أساتذة التعليم المتوسط بالانتداب إلى المدارس العليا للأساتذة لتحضير شهادة الليسانس لممارسة التدريس في التعليم الثانوي ،كما تميزت بالسماح لأساتذة التعليم المتوسط ذو خبرة معينة بالانتداب الى المدرسة العليا

للاساتذة لتحضير شهادة الليسانس بعد دراسة ملفاتهم ، كما تم اتخاذ قرار بتقليص مدة التكوين بالمدارس العليا للاساتذة من سنوات ٤ الى ٣ سنوات .

المرحلة الثالثة من ١٩٨٠ إلى ١٩٩٤ : وفي بداية هذه المرحلة تم الشروع في تنصيب التعليم الأساسي مع الإلغاء التدريجي للتعليم المتوسط ، ويسمح التعليم الأساسي للتلميذ من مزاوله تعليمه إلى غاية السنة التاسعة أساسي ، و لا يحق طرد التلميذ الذي لم يتجاوز سن السادس عشر ، ومع تطبيق هذه السياسة الجديدة في ميدان التعليم ازداد عدد التلاميذ خاصة في التعليم المتوسط أو ما يعرف بالطور الثالث من التعليم الأساسي بشكل ملحوظ، وزادت الحاجة أيضا إلى أعداد كبيرة من أساتذة التعليم الأساسي الطور الثالث على الخصوص ، و في بداية هذه المرحلة اتخذت الدولة قرارات تهدف إلى الرفع من نوعية التكوين المقدم للمعلمين و الاساتذة ، حيث قررت تكوين الممرنين في ورشات صيفية من أجل ترقيتهم إلى سلك المعلمين ، و إزالة هذا السلك نهائيا ، كما اتخذت قرار بتمديد فترة تكوين أساتذة التعليم الاساسي الطور الثالث من سنة واحدة إلى سنتين ، و تمديد فترة التكوين بالمدارس العليا للاساتذة من ثلاث سنوات إلى أربع سنوات .

المرحلة الرابعة من ١٩٩٤ إلى ١٩٩٩ : وقد عرفت هذه المرحلة تلبية حاجات قطاع التعليم من المعلمين و الاساتذة بشكل مرضي ، الشيء الذي جعل الدولة تتخذ قرارات بتوظيف حاملي الشهادات الجامعية في التعليم الأساسي بمختلف أطواره ، و تمديد فترة التكوين من سنتين إلى ثلاث سنوات لسلك أستاذ التعليم الاساسي ، ومن سنة واحدة إلى سنتين بالنسبة لسلك معلم التعليم الأساسي ، كما تميزت هذه المرحلة بتراجع عروض التكوين في جميع أسلاك التعليم الشيء الذي جعل الدولة تقرر الغلق التدريجي للمعاهد التكنولوجية للتربية و تحويلها إل ثانويات و متاقن او وضعها تحت تصرف وزارة التعليم العالي و البحث العلمي حيث تقلص عدد المعاهد التكنولوجية للتربية من ٥٦ معهد سنة ١٩٩٠ إلى ٣٥ معهد سنة ١٩٩٦ إلى ٢٦ معهد سنة ١٩٩٧ ، ليتم غلقها نهائيا مع نهاية هذه المرحلة بالموازاة مع غلق المراكز الجهوية لتكوين إطارات التربية . إن الشيء الذي ميز هذه المرحلة هو الاتجاه من تحقيق الكم إلى الاهتمام بالنوعية و تحسين مستوى الاساتذة و المعلمين .

المرحلة الخامسة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣ : وقد عرفت هذه المرحلة إعادة تنظيم التكوين الأساسي لكل أسلاك قطاع التربية و التعليم ، و إلحاق تكوين المعلمين و الاساتذة إلى المدارس العليا للاساتذة و تحديد شروط للالتحاق بالمدارس العليا للاساتذة حيث ينبغي للطلبة الحاصلين على شهادة البكالوريا الراغبين في الالتحاق بها ، أن يحصلوا على معدل مرتفع بالإضافة إلى إجرائهم لمسابقة الدخول . كما تم تمديد فترة التكوين إلى ثلاث سنوات لمعلم المدرسة الأساسية ، و أربع سنوات لأستاذ التعليم

المتوسط ، و خمس سنوات لأستاذ التعليم الثانوي ، كما تميزت هذه المرحلة بالشروع في تنفيذ برنامج لتكوين المعلمين و الأساتذة غير الجامعين أثناء الخدمة ، من أجل الرفع من مستواهم العلمي و الأكاديمي و تأهيلهم للحصول على شهادات جامعية .

المرحلة السادسة من سنة ٢٠٠٣ إلى ٢٠١٠ : و قد تم الشروع في تنفيذ قرارات مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ ٣٠ أفريل ٢٠٠٢ و الخاصة بتحسين و تأهيل أسلاك المعلمين و الأساتذة ، كما تم إنشاء معاهد تكوين و تأهيل المعلمين من أجل تكوين معلمي المدرسة الابتدائية في فترة ثلاث سنوات بينما تم الإبقاء على تكوين أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي في المدارس العليا للأساتذة . (حديد يوسف ، ٢٠١٥ ، ص ٧٦ - ٨٢) .

بالنسبة لتكوين المستمر للمعلمين في الطورين الابتدائي و المتوسط حيث بدأ مشروع تكوين ١٣٦.٠٠٠ معلم مدرسة أساسية عبر شبكة معاهد تموين و تدريب المعلمين مبرمج في ستة زمر ، من سبتمبر ٢٠٠٥ إلى غاية سبتمبر ٢٠١٠ حيث تدوم مدة تكوين كل دفعة ثلاث سنوات . (بوبكر بن بوزيد، ٢٠٠٩، ص ١٨٦) تلتها دورات تكوينية إجبارية لفائدة المعلمين و الأساتذة الناجحين في مسابقات التوظيف في كل سنة ، و في جميع الأطوار حتى أساتذة الجامعات .

المرحلة السابعة من سنة ٢٠١٣ إلى اليوم: و تتعلق بإصلاحات مناهج الجيل الأول و الثاني ، حيث عرفت فيها المنظومة التربوية عدة إصلاحات تخللتها عدة دورات تكوينية بهدف إعداد و إكساب المعلمين بمختلف الخبرات حول التغييرات و التعديلات التي مست المناهج الدراسية ...

و عليه أن إعداد المعلم عملية مستمرة تشمل الإعداد قبل الخدمة و التدريب في أثناء الخدمة ، و عليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتصف بالديمومة و لا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية ، فقد أملت التطورات تفكيراً جديداً في مهام المعلم ، و مراحل إعدادة ، و التي أصبحت تتوثق و تتم و تتكامل 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 و المدرسة و المجتمع ، و إن تتوفر لها قيادة توجه و تحفز و تتبنى المنهج الاستحدثي، و هناك إجماعاً على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة و محدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية .

و نشير أيضاً إلى أن التكوين مدى الحياة يعتبر وسيلة لتلبية حاجيات المعلمين المتنوعة، من كفاءات شخصية و وظيفية و مهارات صافية و غير صافية فرضتها أدوار و مهام المعلم المتغيرة بإستمرار من جهة، و كبديل 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. (بلقاسم بلقيدوم، ٢٠١٢-٢٠١٣، ص١٢٨).

معوقات استخدام إستراتيجية التعلم مدى الحياة في الجزائر: ويمكن إجمال هذه المعوقات في مايلي:

* عدم توفير عرض مناسب من الخبرات و المهارات 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 و يركز 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 و الذي نشهد تطبيقه اليوم في بعض الجامعات الجزائرية.

و الجزائر قطعت شوطا كبيرا فيما يخص تكنولوجيا المعلومات حيث خصصت مبالغ مالية هامة لدعم اقتصاد المعرفة حيث أصبحت الجزائر الآن تنفق لتطوير تكنولوجيات جديدة و خصوصا في مجال تقنية المعلومات و الطاقات 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 ٢٥٠ مليار د.ج لتطوير اقتصاد المعرفة ضمن برنامج الإنعاش الخماسي (٢٠١٠-٢٠١٤). وهذا المبلغ يتزايد سنة بعد أخرى. (ناصر الدين قريبي ، سفيان الشارف بن عطى، ٢٠١٥، ص١٦)

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

- غالبا ما تكون الدورة الزامية .

- غالبا ما تكون الدورة التدريبية خارج دوام عمل المتدرب.

- غالباً ما يكون اختيار موضوع الدورة وتوقيتها على طلب من مسؤول أو مدير وليس من المتدرب وان كانت هذه الدورة ناتجة من احتياجاته. - غالباً لاتساهم الدورات المتبّعة في الترقية العملية أو الماديّة .
عند الدراسة الميدانية أو المتابعة الميدانية :

- خوف عند المتدرب من تقييم عمله . - خوف من خسارة مكانته أو عمله .

- صعوبة في التقييم والنقد الذاتي للعمل . - صعوبة في قبول تقييم وآراء 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 وضوحاً، 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، مع التركيز على المذهب الإنساني.

* علينا مواكبة اتجاهات ومتطلبات جديدة في مجال التعليم دولياً 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 عالمياً .

- تغيّر معنى بعض الكفاءات التي نعرفها تغييراً كبيراً في مجالات عديدة. وفي السنوات الأخيرة، بدأ إصلاح التعليم دولياً بالتركيز على الكفاءات الناشئة، لكن تفسير معنى الكفاءات ليس واضحاً بما يكفي وليس مناسباً دائماً. 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 أو التعليم القائم على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات محل التعليم المنصب على العلوم والتكنولوجيا والمجتمع، بالتركيز أكثر على التقنيات، والمشروعات، والرياضيات، وتكامل الفنون. ومثل هذا التطور، بالإضافة إلى التركيز على الاستكشاف العلمي، من شأنه أن يثري معنى الكفاءة العلمية.

لذلك ينبغي لواضعي السياسات التركيز على جانبين :

أولاً، ينبغي تعريف كل كفاءة من الكفاءات تعريفاً واضحاً من وجهات نظر متعددة، كالمعارف والسلوكيات والمهارات، ووضع نموذج تكويني متعدد الطبقات لكل معنى؛ وثانياً، ينبغي توضيح 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، نموذجاً). تنطوي المراحل المختلفة على بؤر تركيز مختلفة؛ فيركز التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة على المهارات المعرفية والاجتماعية الأساسية، يليها مزيداً 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.

- الكفاءات التي اجتازت اختبار الزمن مهمة بالإضافة إلى الكفاءات الناشئة أيضاً. يحثنا 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، دس، ص ص ٤١-٤٦)

وعليه فعملية إعداد وتكوين المعلمين تحظى بالمزيد من الاهتمام من جميع الفاعلين التربويين و يرجع ذلك إلى الدور الهام الذي يساهم به المعلم في مجال التربية و التعليم في تنمية المجتمع و الإسهام في تيسير السبل و الإمكانات لتحقيق عملية التعلم مدى الحياة ،وتجديد المعالم الواضحة أمام الأجيال المختلفة لتتعلم كيف تتعلم في مختلف المجالات الوجدانية و العقلية و الجسمية والاجتماعية.

كالاهتمام بتدريب المعلمين على أساليب التعلم والتثقيف الذاتي والتدريب المتواصل أثناء الخدمة. ترسيخ فكرة أن المعلم لن يكون المصدر الوحيد لاكتساب الخبرات والمهارات في مدرسة المستقبل، بل ستناقسه مصادر أخرى، وترجمة هذا المبدأ عملياً في برامج إعداد المعلمين.

نتائج الدراسة :

من خلال القراءة التحليلية لواقع تكوين المعلمين في المنظومة التربوية الجزائرية ومن خلال معايشتنا اليومية للمعلمين وبصفتنا ضمن الهيئة التدريسية ومتخصصين في علم اجتماع التربية، نوكد أن أن الجزائر كانت تتبنى النظام التكاملي لإعداد المعلمين فقط، أي الالتحاق بالمدارس العليا للأساتذة مباشرة بعد البكالوريا لمزاولة تكوين متخصص كأستاذ.

غير أن الإعداد التتابعي فقد جسد مؤخرًا في الدورات التكوينية التي يتلقاها المعلمون من ذوي الشهادات الجامعية بمختلف تخصصاتهم و الموظفون حديثًا . والتي تعتمد على تكوين تحضيري بيداغوجي مكثف ، بحجم ساعي يساوي ١٩٠ ساعة ، وهذا بهدف تحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى التلاميذ .

وهذا التكوين يعتمد على برنامج تم تسطيره من طرف وزارة التربية الوطنية، تضمن جملة من المواد كعلم النفس البيداغوجي ،هندسة التكوين وكذا التشريعات ، وإدارة الصف ... وهذا حتى يتسنى للمعلمين الجدد مناقشة بعض المشكلات والقضايا التي تواجههم داخل الصف الدراسي، وكذا مختلف شبكات التفاعلات الاجتماعية والبيداغوجية. التي تربطهم وزملائهم الأساتذة والإداريين ،أيضا التعرف على حقوقهم وواجباتهم.

ولقد اشترط على المتكويين إحضار كراس التكوين من اجل تسجيل الملاحظات والمعلومات، وكذا ارتداء المآزر والمحفظة.

لتستمر الدورات التدريبية والتكوينية بعدها أثناء الخدمة وعادة ما تكون في شكل ندوات يديرها مفتشون تربويون، تتعلق بالتعديلات الطارئة على المناهج الدراسية أو البرامج الجديدة...

ومن خلال ملاحظتنا ومشاركتنا وتواصلنا اليومي مع المعلمين خاصة في المرحلة الابتدائية باعتبارها مرحلة قاعدية أكد لنا معظم المعلمين أن هاته البرامج التكوينية

جد مفيدة حيث ساهمت في تنميتهم وترقيتهم معرفيا ومهنيا وفي إعدادهم لتربية مستدامة لأنها تركز على نوعية المخرجات ، فهي تهدف إلى تخريج معلم يتميز بفكر ناقد مبدع مكون بالفعل .

وعليه نخلص إلى النتائج التالية:

*مضامين محتوى برنامج التكوين تتوافق مع التعديلات والتغييرات التي عرفتها المناهج الدراسية في مختلف الأطوار الدراسية .

*كما أن محتوى البرامج ركز على التكوين النفسي والتربوي والمهني اللازم للمعلم قبل وبعد مباشرته للعمل، وكذا لأهم العقبات التي قد يعق فيها مستقبلا.

* ساعد التكوين المعلمين على استخدام مختلف الطرق و الوسائل لتسهيل عملية

التدريس و توصيل المعلومات والتعامل مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

* التكوين ساهم في تصحيح العديد من المفهومات الخاطئة لدى بعض المعلمين، وتعديل بعض من سلوكياتهم وأساليب تدريسهم وتعاملهم مع الطلاب.

*كما ساعدهم على تنمية مهاراتهم التدريسية وزاد من التزامهم بأخلاقياتهم المهنية.

بعض التوصيات:

وضع رؤية واضحة للتعليم والتدريب المبنيين على مفهوم التعلم مدى الحياة لتبنيها كل قطاعات التعليم وأجهزته، فلا يعمل كل قطاع بشكل منعزل، وتبقى خطوات التطوير منفصلة ومنعزلة لا رابط بينها. اتباع الاتجاهات الحديثة التي أدخلت تحولا على مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتصبح أكثر شمولاً وعمقاً واستمرارية، فنتجاوز مجرد التدريب على إتقان مهارات التدريس وتخطيط الدروس وإعداد المواد التعليمية إلى آفاق أوسع من النمو المهني. تتسع لتشمل الأبعاد المعرفية والاجتماعية والأخلاقية...

•إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا وفقًا لأحدث الاتجاهات التربوية المرتكزة على مفهوم التعلم مدى الحياة، ليتمكنوا من مواكبة المستجدات العلمية والمهنية، والتفاعل الإيجابي مع متغيرات الحياة في مجتمعاتهم وعلى مستوى العالم، بفكر ناقد بناء. ربط التعلم مدى الحياة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين، لكي يعدلوا باستمرار من سلوكياتهم وأساليب تدريسهم. تنمية ثقافة المعلمين الثقافية ومهاراتهم لاستيعاب التطور المتسارع في تقنيات الاتصال والمعلومات وتوظيفها في المقررات التي يقومون بتدريسها. إيجاد تكامل بين نشاطات برامج التنمية المستدامة للمعلمين، بإشراكهم في تدريبات متنوعة تشمل القيام بممارسات بحثية وحضور ملتقيات علمية، وإجراء تدريبات عملية.

• غرس الوعي لدى المعلمين بحاجتهم للتعلم مدى الحياة كسبيل لمواكبة العصر وفهم متغيراته، واكتساب خبرات جديدة تساعد على النجاح في العمل وإتقانه. العمل على

التحديث المستمر لبرامج مؤسسات إعداد المعلمين وتنميتهم أثناء العمل، من منظور التعلم مدى الحياة. قيام وسائل الإعلام ومراكز البحث العلمي بدورها الداعم لترسيخ مفاهيم التعلم مدى الحياة للمعلمين. توفير متطلبات أساليب التعلم مدى الحياة من مصادر تعلم وتثقيف ووسائل نشر وتواصل في المؤسسات التربوية.

خاتمة:

مما سبق يمكننا القول أن التكوين وفقا للتعلم مدى الحياة يلعب دورا كبيرا في تنمية المعلم من جميع الجوانب معرفيا فهو يجعله يتحلى بأخلاقيات المهنة بإلمامه و التزامه بمختلف هذه النصوص التشريعية المسيرة للمنظومة التربوية يكسبه الكثير من المعارف التي يحتاجها دائما في حياته المهنية، وكذا تعمل على تصحيح بعض مفاهيمه وتزوده ببعض العلوم والخبرات المتجددة، وكذلك تعمل على تطوير النواحي النفسية والمهارية والثقافية.

كما تجعله قادرا على استخدام مختلف الطرق والوسائل لتسهيل عملية التدريس و توصيل المعلومات وكذلك تصبح لديه القدرة والكفاءة في التعامل مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

قائمة المراجع

أولا المراجع العربية:

١. الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥) تكوين المعلمين من الاعداد إلى التدريب : الامارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، العين .
٢. العبيدي، محمد جاسم(٢٠٠٩)، تفريد التعليم والتعليم المستمر: عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع .
٣. براجل، علي(٢٠٠٤)، مدى فعالية الإشراف التربوي في تنمية وتطوير الكفايات التدريسية للمعلمين، في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ١٠، جامعة باتنة الجزائر.
٤. بلقيدوم، بلقاسم (٢٠١٢-٢٠١٣)، الفعالية التربوية لأستاذ التعليم المتوسط العمليات والتفاعل كمعيار، أطروحة دكتوراه، علوم التربية، جامعة سطيف: الجزائر .
٥. بن بوزيد، بوبكر (٢٠٠٩)، إصلاح التربية في الجزائر: الجزائر، دار القصب للنشر.
٦. بوحجي، محمد جاسم (٢٠١٤)، التعلم مدى الحياة : د.ب.

٧. بن زاف، جميلة (٢٠١٣-٢٠١٤)، تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، تخصص تنمية بشرية ، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر .
٨. حديد، يوسف (٢٠١٥) إعداد المعلم و تقويم كفاياته : عين مليلة ، الجزائر، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع .
٩. سالمى، جمال (٢٠٠٥)، سبيل اندماج الجزائر في إقتصاد المعرفة،مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد ٠٨: الجزائر .
١٠. شارف خوجة مليكة(٢٠١٠-٢٠١١)، مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي)، مذكرة ماجستير تخصص علم النفس وعلوم التربية، جامعة تيزي وزو، الجزائر .
١١. ليو جيان وآخرون (د س)،التعليم من أجل المستقبل التجربة العالمية لتطوير كفاءات ومهارات القرن الحادي والعشرين،مؤتمر القمة العالمي للإبتكار في التعليم،قطر.
١٢. قريبي،ناصر الدين، الشارف،سفيان (٢٠١٥)،منظومة التعليم في الجزائر و مساهمتها في بناء اقتصاد المعرفة،مجلة الباحث ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة:الجزائر،العدد ١٥ .
- ثانياً: الوايوغرافيا
١٣. س و ج حول الإنفاق على البحث العلمي بالجزائر وتمويله،<http://www.scidev.net>
١٤. إنشاء برنامج التعلم مدى الحياة بجامعة الإخوة منتوري بقسنطينة ،
<http://www.newscirta.com>
١٥. التكوين: مفهومه... أهدافه... آلياته
<http://formationdz.freealgeria.com> ,23.10.2017a9h42