

١٢

مجلة علوم التربية

دورية مغربية نصف سنوية

ملف العدد :

المجلس الأعلى للتعليم
وندوة "المدرسة والسلوك المدني"



العدد الخامس والثلاثون - أكتوبر 2007

التكوين المستمر

بين إعلان المبادئ وتحقيق الكفايات

● محمد بوصحابي *

يعتبر «التكوين المستمر» رافعة أساسية لكل تجديد تربوي يروم مواكبة المستجدات البيداغوجية والديداكتيكية في أفق تحقيق الإصلاح التربوي المنشود.

وتأكيد لهذا الدور، نصت الدعامة 136 من الميثاق الوطني للتربية والتكوين على أهمية التكوين المستمر باعتباره ورشا مفتوحا وخيارا استراتيجيا لا محيد عنه لكسب رهان الجودة، غير أن تفعيل هذا البرنامج وأجرأته يقتضي توفر شروط مادية ومعنوية تضمن التطبيق السليم له دون ارتجال أو تعثر.

وقبل النش في حفريات «التكوين المستمر» ومبادئه، والكفايات المراد تحقيقها من خلاله نتساءل أولا عن ماهيته ودلالته في السياق التربوي.

التكوين المستمر: محاولة تعريف

تجمع الأدبيات التربوية على أن التكوين المستمر هو «التكوين الذي يتلقاه المدرسون أو الموظفون أو غيرهم بعد التكوين الأولي الذي حصلوا عليه قبل الخدمة، ويستهدف التكوين المستمر مساهمة التطور الذي يحصل عادة في بنات العمل الذي مارسونه والعمل على إشباع الحاجات المتطورة للعمل الذي مارسونه، وهو تكوين يساعد على مواكبة التطورات والمستجدات والتحسين المستمر في الأداء وعلى الابتكار والتجديد»¹. انطلاقا من هذا التعريف، يتضح أن التكوين المستمر هو قطب الرحى في بيداغوجيا التجديد التربوي شريطة استحضار بعض المبادئ التي تضمن تحقيق الأهداف التكوينية المرسومة.

* - باحث في التربية / فاس.

المبادئ الواجب مراعاتها خلال التكوين المستمر

تشكل هذه المبادئ البوصلة الموجهة لكل فعل تكويني، إذ بدون استلهاها يحيد التكوين المستمر عن مراميها النبيلة التي تتغيا تأهيل المدرسين وجعل أدايتهم أكثر جودة وإتقاناً، وفيما يلي سرد لأهم هذه المبادئ:

1- إشعار المدرسين بالمسؤولية خلال التكوين المستمر

يقتضي تفعيل هذا المبدأ جعل المدرسين مسؤولين عن تكوينهم، أي منحهم فرصة المحاولة من خلال تدخلات وأنشطة محددة وغائية تنطلق من رغباتهم وحاجياتهم خارج إطار العروض الرسمية أو المؤسسة التي قد تفرضها الجهات الوصية على منظومة التكوين.

ولعل ثقافة الإشارك والمسؤولية تسمحان للمدرسين بالتفاوض حول المحتويات والأشكال والبرامج وطرق التنفيذ والمتابعة بهدف تبنيها أو رفضها أو تعديلها.

كما تعني المسؤولية قيام المدرسين أثناء التكوين المستمر بنقد ذاتي من أجل تحسين المكتسبات وتجاوز العوائق وقياس درجة الوعي بالحاجيات والمشاريع المنجزة سيما وأن انتظارات المدرسين تبدو غير متجانسة مما يستدعي مد الجسور وتقريب الهوية بين عروض المؤسسة وانتظارات المكوّنين من خلال برامج وإجراءات تأخذ بعين الاعتبار المشاريع الشخصية داخل مشروع الجماعة الذي يتغيا تطوير الأداء وتحديث المهنة. ولا شك أن تقوية الشعور بالمسؤولية أثناء التكوين المستمر يعني أيضاً تكتيف التدريب والتطبيق وممارسة التقويم في جميع مراحل التكوين (تقويم تشخيصي - تكويني - إجمالي) من أجل قياس الأثر الحاسم للتكوين، وحتى يتسنى للمدرسين تثمين المشاريع المنجزة وتحديد تلك التي تظل في حاجة إلى استكمال وتطوير.

2- إدراج التكوين في التاريخ المهني للمكوّنين

إن التكوين المستمر يعتبر لبنة ودعامة ضمن سيرورة المسار المهني للمدرسين، تنضاف إلى ذلك مختلف الأنشطة التكوينية والتجارب الشخصية التي راكموها في حياتهم المهنية، لهذا لا يمكننا التغاضي عن الإرث التكويني للمدرسين الذي يشكل مجالاً خصباً للتمثلات المركزة حول مهنة التدريس، كما أنه يحث المدرسين على التفكير في تصوراتهم المريبة حول طبيعة التكوين وأهدافه وحكم المكوّنين. وللتخفيف من حدة الشعور بالارتباب والشك - الذي يبدو طبيعياً - يجب تثمين الجهود المبذولة ولو فردياً عبر البحث عند كل فرد عن نقطة إيجابية أو إضافة نوعية تساعد على مواجهة إحساسه بالتردد، وتقوية الشعور بالثقة لديه لهذا يتوقع أثناء التكوين المستمر إظهار النقط الإيجابية ووضعها في الواجهة من أجل تحفيز المكوّنين وحملهم على بذل جهود مضاعفة تعزز لديهم روح المشاركة والتعاون والنقد البناء ومن الواضح أن إدراج التكوين في التاريخ المهني للمكوّنين يتطلب من جميع الفاعلين التربويين (المؤسسة الوصية - المكوّنون - المكوّنون) استحضار العناصر الآتية.

1 - فيما يخص المؤسسة الوصية

- إعلاء قيمة أوراق العمل التي تتجنب الخطاب المباشر والأحادي الجانب.
- خلق تجارب تكوينية في سياقات مختلفة.
- توقع مدة طويلة للتكوين.

2 - فيما يخص المكوّنين (بفتح الواو وتشديدها) Les Formés

- تحمل خطر المجازفة أثناء إلقاء العروض.
- ضبط آليات الملاحظة والتحليل والتجريب.

3 - فيما يخص المكوّنين (بكسر الياء وتشديدها) Les Formateurs

- تبني موقف متفتح، مطمئن ذي قيمة مضافة يشجع المكوّنين على مواصلة الرغبة في التكوين.
- تقوية أجهزة الملاحظة
- تقوية أجهزة التحليل الذاتي والجماعي.
- تقوية أجهزة الاختبار والتجريب.

3 - إرساء التكوين في قلب الممارسة

من بين شروط إنجاح برنامج التكوين المستمر، ملاءمة المدة الزمنية المخصصة للتكوين مع حجم البرنامج المقترح للإجازة، لذلك يستعجل المدرسون جعل ممارساتهم المهنية أكثر نجاعة واحترافية لأنهم مقيدون بعامل الزمن ويريدون مراعاة تجارب تكوينية تساعد على تطوير أدائهم المهني أمام تلاميذهم. إضافة إلى ذلك يرغب المكوّنون في اقتران التكوين بالممارسة والتطبيق فضلا عن تشجيعهم على إعداد مشاريع إنتاج ذات طابع عملي يخفف من غلواء التنظير والتوجيه الصارم.

والجدير بالذكر أن إرساء التكوين في قلب الممارسة يقتضي قيام كل طرف بواجباته.

1 - واجبات المؤسسة الوصية :

- تامين المعارف التجريبية.
- تهيئ ظروف الإنتاج التربوي.
- توفير وثائق دقيقة تهيمن عليها النزعة التجريبية.
- تنظيم متابعة المشاريع، ونقد المشاريع المنجزة.

2 - واجبات المكوّنين

- اقتسام التجارب مع باقي المكوّنين.
- التعلم بواسطة العمل والاحتكاك والممارسة.

3- واجبات المكوّنين :

- خلق مناخ ملائم.
- مساعدة المكوّنين على التحليل.
- تقديم الدعم النظري.
- تنظيم المتابعة والتقييم فضلا عن ممارسة التقييم تجاه مشاريع المكوّنين.

4 - توفير الحس الاجتماعي المهني للمكوّنين

يتم من خلال هذا المبدأ توفير كل الشروط والدعامات التي تسمح بسيادة روح الفريق بين المكوّنين عبر تعزيز قيم التشارك والتعاون وتبادل الخبرات، والرغبة في إنجاز مشاريع جماعية حتى يتسنى لفريق العمل الاشتغال وفق خطة عمل موحدة ومنسجمة، غير أن تحقيق هذا الرهان يفترض قيام كل فاعل تربوي بمهامه ومسؤولياته.

1- مهام المؤسسة الوصية

- اقتراح مشاريع تخص العرض والطلب.
- المساعدة على إعداد المشاريع الجماعية.
- تيسير الولوج إلى الموارد والمعلومات.
- تنظيم المتابعة والتقييم الذاتي.

2- مهام المكوّنين

- توضيح الأهداف الشخصية ومدى تقاطعها مع الأهداف الجماعية.
- اقتسام التجارب والخبرات.
- معرفة كيفية السعي نحو موارد خارجية.
- تعرّف حصة إسهام الجماعة ومدى مساهمة كل فرد داخلها.
- القيام بتقويم ذاتي.

3- مهام المكوّنين

- بناء تكوين خاص بالجماعة ينطلق من الأهداف الفردية الشخصية.
- تنظيم محيط ومجال للموارد.

- تهيء التجارب.

- المشاركة في المتابعة وفي التقويم.

يظهر من خلال عرضنا للمبادئ المتحركة في منظومة التكوين المستمر، أن هذه الأخيرة تقوم بدور أساسي في ضمان نسبة نجاح أي مشروع تكويني، كما أنه يتعدى القيام بتكوين مستمر ناجح وهادف دون استحصال هذه المبادئ، وفيما يلي جدول توضيحي يلخص كل هذه المبادئ².

التكوين المستمر

المكوّنون	المكوّنون	المؤسسة الوصية	دور الفاعلين مبادئ الفعل
<ul style="list-style-type: none"> - العمل على توضيح مشاريع التكوين - إيجاد نقط التقاطع بين المشاريع الشخصية. - اقتراح سيناريوهات مختلفة للتدخل - تطبيق التقويم التكويني والإجمالي. 	<ul style="list-style-type: none"> - القيام بتقويم ذاتي - الارتماء في أحضان أحد مشاريع التكوين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقديم وبناء مرجعيات مفتوحة - المساعدة على موضعة وإعداد مشروع التكوين - اقتراح صيغ العرض والطلب (أوراق عمل) 	<p>1- إشعار المكوّنين بالمسؤولية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تبني موقف متفتح مطمئن، مشجع - تقوية أجهزة الملاحظة - تقوية أجهزة التحليل الذاتي والجماعي - تقوية أجهزة التجريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحمل خطر المجازفة أثناء إلقاء العروض - ضبط آليات الملاحظة والتحليل والتجريب. 	<ul style="list-style-type: none"> - الرفع من قيمة الوثائق التي تتجنب الخطاب المباشر والأحادي الجانب - خلق تجارب تكوينية في سياقات مختلفة. - توقع مدة طويلة للتكوين. 	<p>2- إدراج التكوين في التاريخ المهني للمكوّنين</p>
<ul style="list-style-type: none"> - خلق مناخ ملائم. - مساعدة المكوّنين على التحليل. - تقديم الدعم النظري. - تنظيم المتابعة والتقييم وممارسة فعل التقويم. 	<ul style="list-style-type: none"> - اقتسام التجارب مع باقي المكوّنين. - التعلم بواسطة العمل والاحتكاك والممارسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تمييز المعارف التجريبية - تهيء ظروف الإنتاج التربوي - توفير وثائق تراهن على التجريب. - تنظيم المتابعة ونقد المشاريع المنجزة. 	<p>3- إرساء التكوين في قلب الممارسة</p>

4 - توفير الحس الاجتماعي للمكونين المهني	- اقتراح مشاريع تخصص العرض والطلب	- توضيح الأهداف الشخصية ومدى تقاطعها من الأهداف الفردية	- بناء تكوين خاص بالجماعة ينطلق
- المساعدة على إعداد المشاريع الجماعية	- تقسيم التجارب والخبرات	- تنظيم محيط ومجال للموارد	- تهيئ التجارب
- تيسير الولوج إلى الموارد والمعطيات	- التسابق والسعي نحو موارد خارجية	- المشاركة في المتابعة وفي التقييم.	- المشاركة في المتابعة وفي التقييم.
- تنظيم المتابعة والتقييم الذاتي.	- تعرف حصة إسهام الجماعة ومدى مساهمة كل فرد داخلها		
	- القيام بتقويم ذاتي.		

- كفايات المدرس من منظور التكوين المستمر

لا يجادل أحد في القيمة المضافة التي يوفرها التكوين المستمر لفئات مختلفة من المكونين شريطة تحويله إلى فلسفة تحكم عملنا وتخطيطنا لمهنة التدريس. واستشرافنا للوظائف الجديدة للمدرسة المغربية، وطبيعة الكفايات المراد تحقيقها.

وقد أثبتت الأبحاث الأمبريقية تفوق البرامج المبنية على الكفاية مقارنة مع طرق التكوين التقليدية المرتكزة أساساً على المعارف، وعلى التكوين النظري المجرد. لذلك يجب اعتماد برامج قائمة على الكفايات خلال فترات التكوين المستمر، باعتبارها «مجموعة من الإجراءات التي تساعد المدرس أثناء الإعداد على أن يكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تسهم في إعداده ليؤدي دوره بفاعلية»³.

لكن السؤال المغز الذي يلح علينا هو كيف يساهم التكوين المستمر في تطوير الكفايات المهنية للمدرسين؟ وما هي كفايات المدرس التي تجعله مؤهلاً للقيام بأدواره الجديدة؟

إن الإجابة عن هذين السؤالين تقتضي في البداية تغيير نظرتنا إلى مفهوم «التكوين المستمر» فهذا الآخر لا يجب النظر إليه كحق لتطوير الممارسة الشخصية، بل كواجب على كل فرد/ مدرس في حدود حجم مساهمته في التنمية المهنية ومن ثم لم يعد مسموحاً غرض الطرف عن المكاسب المنتظرة من هذه الدينامية المؤسسة والمكانة المميزة للتكوين المستمر ودوره في تطوير الكفايات المهنية للمدرسين. لكن قبل الشروع في صياغة برنامج التكوين المستمر يجب استحضار عاملين اثنين:

- أولاً: فحص طبيعة الكفايات التي نريد بناءها، وهنا تظهر بعض الكفايات المهنية الملحة التي تبدو أكثر نجاعة وإجرائية.

- ثانياً: يجب التساؤل أيضاً عن المبادئ والشروط التي يجب احترامها من أجل ضمان بناء ما؟
فماذج من الكفايات التي يمكن بناؤها خلال التكوين المستمر.

1- كفاية الانعكاس أو تحليل الممارسة

يرى منظرو التربية الحديثة أن المدرس الناجح يجب أن يمتلك كفاية التبصر والانعكاس والقدرة على استيعاب الآثار الجانبية للمهنة، حينذاك نكون في محور التعليم الذي يحدس ويستيق الأفعال المعرفية للتلاميذ، بعد ذلك تتم ملاحظة مدى نجاحهم أو إخفاقهم وهنا نكون في محور التعلم، لكن المدرس لا يكتسب هذه الكفاية إلا إذا كان نشاطه مؤسساً على وسائل فكرية تسمح بتجاوز الطابع التجريبي، والمورور عبر نظريات المرجع من أجل انطلاقة جديدة.

إن الأساس في اكتساب هذه الكفاية هو التناوب بين تطبيق / نظرية / تطبيق.

هذه الانعطافة النظرية التي يفرضها التناوب، ينبغي القيام بها باستمرار وفي هدوء وبشكل فردي أو جماعي (مدرسون آخرون - مكوّنون) قبل إدماجها في انعكاس أو قرار حاسم قد يوسم بسرعة مفردة تؤثر على عمل المدرس في الفصل أمام التلاميذ.

لذلك يتمركز العمل خلال التكوين المستمر حول كفاية الانعكاس أو تحليل الممارسة بالنسبة للمدرسين الذين لم يسبق لهم أن خضعوا لمثل هذا التكوين، إذ نعلم جيداً أن نموذج الممارس المتأمل لم يتم العمل به إلا قبل 10 أو 15 سنة مما يدل على أن عدداً كبيراً من المدرسين في تكوينهم الأوّلي لم يستفيدوا من هذا العمل أو النموذج.

لكن رغم ذلك يجب الاستمرار في هذا العمل وذلك لأسباب مختلفة نذكر منها ما يلي:

- إن كفاية الانعكاس أو تحليل الممارسة نشاط مترابط ومتداخل وبدون شك مبرر.

- إن هذه الكفاية تكتسب مع الوقت ولا يمكن التحكم فيها في وقت قصير ذلك أن التكوين الأوّلي غير كافٍ من أجل ترسيمها بشكل عميق، لذلك يجب برمجة الاشتغال على اكتسابها ضمن دورات التكوين المستمر.

- إن دينامية الجماعة خلال التكوين المستمر تيسر البناء الصعب لهذه الكفاية والذي نحاول إنجازه بشكل فردي.

- إن نظريات المرجع المعتمدة في بناء هذه الكفاية ليست ثابتة، بل تتطور باستمرار إذ تظهر نظريات جديدة تحمل وسائل مواجهة وتحليلات مختلفة لأشكال الممارسة التربوية من أجل مواكبة كل المستجدات التي تتناسل بوتيرة سريعة.

كل هذه الأسباب مجتمعة تقودنا في الأخير إلى تبليغ وتقريب كفاية الانعكاس أثناء التكوين المستمر، ومن ثم نستطيع قياس وتقويم درجة اكتساب المكوّنين لها.

2- كفايات مرتبطة بشخصية المدرس

رغم الواجهة الاجتماعية للمدرس، إلا أن هناك جانبا شخصيا يظل مجهولا، أو مغيبا سواء من طرف المجتمع أو المؤسسة التربوية بمختلف مكوناتها (إدارة - جمعيات الآباء - مؤطرون - تلاميذ، إذ نتناسى أن المدرس فرد من المجتمع له أحلامه وطموحاته ومشاكله ونقائصه أيضا. وغالبا ما يتم التعامل مع المدرس كشخص مثالي معزول عن الواقع. ونتجاهل كل العواقب المحيطة بالمدرس الذي يتميز داخليا والذي لا يستحمل ضغط التلاميذ الذين يزعجونهم والآباء الذين ينتقدون عمله، والإدارة التي تطلب منه العمل أكثر. ولا شك أن هذه الضغوط والإكراهات قد تحول دون الأداء الجيد للمدرس. لذلك يجب العمل في اتجاه تعزيز حضور بعض الكفايات الشخصية التي تبدو ضرورية بالنسبة لممارسة المهنة ونذكر من بينها:

1- كفاية التواصل

يتم اكتساب هذه الكفاية عبر الإفادة من نظريات علم التواصل، وعبر معرفة الغير والقدرة على نسج علاقات إيجابية مع الآخرين سواء داخل الفصل مع التلاميذ، أو مع كل تلميذ على حدة أو خارج الفصل، مع المدرسين والآباء والإداريين والمؤطرين التربويين ومع شركاء آخرين، وهذا يعني أن المدرس يجب أن يمتلك أساليب مختلفة للتواصل تساعده على اكتساب حل المشكلات في وضعية صعبة.

2- كفاية التحكم في الانفعال

يجب على المدرس الناجح أن يتميز بضبط النفس والقدرة على التحكم في الانفعال لكي يتجنب ردود الفعل السريعة والعنيفة والتي قد تؤدي إلى نتائج غير محمودة. ولعل تاريخ الممارسة التربوية مليء بالحالات التي يمكن أن تشكل موضوعا للاشتغال من أجل اكتساب هذه الكفاية. فالمدرس قد يحتاج إلى استثمار هذه الكفاية أمام تلميذ يفتنه أو يغضبه، أمام فصل يفاجئه، أمام أب يعنفه... لذلك يجب على المدرس التحكم في انفعالاته ليظل سيد نفسه، وسيد وضعيته المهنية.

3- كفاية الالتزام

تعني هذه الكفاية أن يمارس المدرس عمله بمواظبة وإخلاص والتزام، مع مراعاة أخلاقيات المهنة، لذلك على المدرس أن يظهر رغبة دائمة في الممارسة وفي الاستفادة من تكوين حقيقي طوال مساره المهني.

إن الحديث عن كفايات المدرس لا يتخذ شكلا ثابتا ومستقرا، بل هو حديث ذو شجون يستدعي النش في حفريات علم التدريس من أجل مواجهة التحديات المطروحة على مهنة التدريس، ولن يتأتى ذلك إلا باضطلاع المدرسين بأدوار جديدة تقتضي اكتساب كفايات ملحة تستجيب لمتطلبات المرحلة الراهنة.

وتجدر الإشارة إلى أن فليب بيرون، قد حدد عشر كفايات على المدرسين اكتسابها ليصبح أداؤهم التربوي أكثر جودة واحترافية⁴.

ويظهر جليا من خلال الحديث عن كفايات المدرس أنها تحتوي على أربعة أبعاد: البعد الأخلاقي والبعد الأكاديمي والبعد التربوي والبعد التواصلية⁵.

وفي النهاية، نخلص إلى القول بأن الحديث عن كفايات المدرس لم يعد ترفا فكريا، بل أضحي ضرورة ملحة لتطوير الأداء التربوي وتحقيق الجودة التربوية المنشودة، ولعل تحقيق هذا المسعى النبيل رهين بتضافر جهود جميع الفاعلين التربويين، وبسن سياسة تكوينية هادفة تجعل التكوين المستمر في قلب الممارسة التربوية.

هوامش:

- 1 - أحمد أوزي: المعجم الموسوعي لعلوم التربية، ط1، 2006، ص 111.
- 2 - دانييل هوبر، « دفاتر تربوية»، 08/21/05، ص 87.
- 3 - سهيلة محسن الفتلاوي، « الكفايات التدريسية: المفهوم، التدريب، الأداء»، دار الشروق، عمان، 2003، ص 124.
- 4 - Philippe perenoud : « Dix nouvelles compétences pour enseigner », Edition Paris, 1999.
- 5 - محمد الدريج، « الكفايات في التعليم» منشورات سلسلة المعرفة للجميع، ط1، دجنبر 2003، ص 59. نقلا عن « سهيلة الفتلاوي » مرجع سابق.