التكوين والتكوين المستمر
رؤية جديدة

فوزية عدنان

بات شأن انبعاث قطاع التعليم بالمغرب همّا يقض مضجع المهتم وغير المهتم، وأمسى الوضع الذي آل إليه هذا المجال الحيوي مُحْتَسى أكواب البنّ لدى رواد المقاهي وحديث أسمار جلسات الناس. كلٌّ يدلي دلوَه في ظلمات هذا الجبّ العميق الناضب، والآراء في النهاية متضاربة بين نقد بنّاء وآخر هدام.

والذي يجس نبض الشارع أو آراءه عبر مواقع التواصل الاجتماعي على «النّت» تطالعه مقترحات كثيرة بعضها يتخذها أصحابها مادة للنكتة والاستهزاء، وتلك ليس لها مجال هاهنا؛ وبعضها يعكس مواطنة كاتبيها ورغبتهم في التغيير والبناء الصحيح لعمران التربية الوطنية على الأسس الصلبة الثابتة.

وللتكوين والتكوين المستمر لفائدةِ رسُل التربية من هذه الضجة نصيب الأسد من «بنك المقترحات»؛ وذلك من أجل تجديد الدماء، ومواكبة التطورات الحاصلة في المنظومة. يقول الدكتور أحمد أوزي: «إن الإصلاح المرتقب ينبغي أن تنطلق أسسه من جرد حاجات المجتمع ونوع التحديات الراهنة والمستقبلية التي ينبغي الانكباب على الاهتمام بها (...) كما يضاف إلى ذلك ما تعانيه نسبة هامة من الأساتذة، خاصة في الوسط القروي، وشبه القروي، من عجز على متابعة الجديد في طرائق التدريس

وفي تخصصاتهم العلمية، لغياب التكوين المستمر أو لندرته، مما يحرم عملهم من الجودة والمردودية المطلوبة»(1).

ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة مدخلا لإعادة بناء استراتيجية التكوين والتكوين المستمر من منظور تربوي صرف، يبحث في سؤال الأهمية، ومُخرجات هذا المشروع، وآليات تنفيذ مقتضياته تنفيذا يراعي التدبير المعقلن وانتظارات المجتمع.

أولا- تشخيص الوضع التعليمي المغربي الراهن:

إن من يتتبع وضعية التعليم بالمغرب لا يعدم وجود حالة من الفوضى والعبث، وهي وضعية باتت تطبع نسقنا التربوي التعليمي في ظل سياسات الارتجال والتقليد التي أصبح معها خرج (out) مؤسسات التعليم عبارة عن أزمة (crise) يمكن إجمال مستوياتها في أعمدة خمسة:

- ضعف الإمكانيات المادية وارتفاع تكاليف التمدرس.
- تكدس الأساليب التربوية وضعف الكفاءة.
- تدني المستوى التعليمي وغرس النظريات التربوية المستوردة في تربة لا تناسبها.
- عقم النظام التربوي وغياب فلسفة واضحة.
- اختلال ميزان العرض والطلب.

النتائج
Résultats

وإن كنا نسجل من باب الموضوعية تحفظ ورفض بعض الباحثين هذا النوع من التشخيص Diagnostique خاصة الأخير منه لأنه يرتبط بنظرة مستعارة من النمط المقاولاتي. والحديث عن «المردودية» وعن «الاستثمار البشري» الذي يرتكز على معادلات رياضية لا تؤمن إلا بقوة الأرقام متناسيا أن المؤسسة التعليمية، ذات بعد إنساني لا علاقة لأهدافها وغاياتها بالمنطق التجاري[1]؛ فإنه من حق المدرسة أن تساير التجديد والتطور الحاصل في المؤسسة الاقتصادية على مستوى التسيير والتدبير. لكن الفرق يبقى واضحا: إذ المدرسة لن تصبح بنكا أو معملا هدفه الأساس نسبة الأرباح ومستوى الإنتاجية

المرتفع؛ لأن المعرفة وطرق إيصالها وهموم التنشئة الاجتماعية وتكوين المواطن لا يمكن بحال مقارنتها بسلع منتوجة يرتبط وجودها أو غيابها بمنطق العرض.

إن الوضع المأزوم الراهن الذي تعيشه المنظومة التربوية في جملتها، يستدعي تدخلا مستعجلا أساسه التكوين والتكوين المستمر. فهو المدخل الفاعل لتجديد دماء ونَفَس المتدخلين المباشرين في الشأن التربوي، تحقيقا لتجديد تربوي هادف يلائم التطورات المتسارعة، وحاجات العصر.

ثانيا- التكوين المستمر: حدوده وتعالقاته:

إن ضبط المفاهيم، أيا كانت وفي أي مجال كان، ضرب من المغامرة لما يحيط به من العسر والمشقة. لكنها مغامرة لابد منها في اتجاه مجال الاشتغال من جهة، ومحاولة تطويق المصطلح العلمي من جهة أخرى، بالرغم من زئبقيته وانفتاحه الدائم وتطوره داخل حقل العلوم الإنساني.

والتكوين المستمر Formation-continue مثل غيره من المفاهيم التي نجد أنفسنا ونحن نقاربه، أمام زخم غير متجانس من التحديات، تضاعف المشاكل التي تطرحها عملية الترجمة من تعقيدها.

إن هذه الفوضى المصطلحية ليست وليدة التداول غير الدقيق بين المهتمين في مجال التربية، بل أبعد من ذلك، ويتجلى الأمر من خلال الأدبيات التي عالجت الموضوع، وكذا من خلال المعاجم المتخصصة التي لم يستطع واضعوها حل إشكالية الحدود الفاصلة بين مثلا- التكوين المستمر F.C وإعادة التكوين Recyclage والتكوين الدائم.F permanente وغيرها من أشكال التكوين.

ومؤقتا سنحتفظ بتعريف يجمع جملة من المواصفات التي تبدو لنا كافية نسبيا ومنسجمة. فنحده بالقول: إن التكوين والتكوين المستمر هو «كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من قبل جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من المدرسين، إما في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقا من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع

من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية بأساليب متنوعة كاللقاءات، والتداريب على المستوى العام، إلى تحسين وزيادة مردودية التعليم وجعله ملائما للمتطلبات المتجددة من جهة، ومنسجما مع العلوم التربوية من جهة ثانية».

ثالثا- أهداف التكوين المستمر:

مادامت المفاهيم والتحديات تتنوع في موضوع التكوين المستمر الذي يرتبط رأسا بتحسين الإنجاز والأداء والفاعلية التربوية؛ فإن الأهداف المتوخاة منه يمكن اختزالها في ثلاثة محاور كبرى:

1- التطوير الذاتي والمهني للأساتذة، ويتم عن طريق:

- اكتساب مهارات جديدة.
- ديداكتيك التخصص.
- التعرف على مناهج وأوراق عمل جديدين.

2- تحسين نوعية النسق التربوي لدى الأساتذة في المؤسسات التعليمية، وكذا تحسين الممارسة البيداغوجية للتدريس، ويتعلق الأمر بـ:

- تشجيع العمل وتطوير الأنشطةِ متداخلةِ التخصصات.
- تشجيع الابتكار والانفتاح على التجارب والطفرات التكنولوجية الحديثة.
- التكوين في إدارة المدرسة والقسم، والتدرب على حل المشكلات.
- إيلاء الأهمية للأولويات البيداغوجية والتربوية.
- تطوير السلوك الخاص لإدارة العلاقات الإنسانية.

3- التعرف على الوسط الاجتماعي والمحيط، مدخلا لتحسين التواصل بين عالم التربية والشركاء من المجتمع بواسطة:

- تشجيع العلاقات مع المقاولة.
- تقريب النسق التربوي من النسق الاقتصادي.
- التأكيد على دراسة العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في سلوك الشباب.
- تكوين قابلية التغيير الاجتماعي والثقافي.

هذا، وقد خصّ الميثاق الوطني للتربية والتكوين مَصوغة التكوين المستمر بثمان مواد (من المادة 52 إلى المادة 59 من الدعامة الثالثة المتعلقة بملاءمة النظام التربوي للمحيط الاقتصادي). ونصّت المادة 52 على أهمية التكوين المستمر؛ حيث أثبتت أنه «يعد عاملا أساسيا لتلبية حاجات المقاولات من الكفايات، ومواكبتها في سياق عولمة الاقتصاد وانفتاح الحدود، وتمكينها من اعتماد نهج تنمية المؤهلات تبعا للتطورات التكنولوجية، وأنماط الإنتاج والتنظيم الجديدة. كما يعد عنصرا مسهما في ضمان تنافسية النسيج الإنتاجي، وبالتالي تيسير المحافظة على مناصب الشغل وفتح آفاق مهْنية أخرى، مما يفضي إلى تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمتعلمين».

رابعا- طبيعة التكوين المستمر، إجباري/اختياري:

تنوعت سياسات حكوماتنا المتعاقبة في مقاربتها إشكالية التكوين والتكوين المستمر. وتراوحت بين مدافع عن إجبارية التكوين وبين اختياريته. وتبقى مجموعة من المعايير تتحكم في كثير من الأحيان في اختيار المستفيدين من عمليات التكوين المستمر، نذكر منها:

- تحليل الدوافع بالنسبة للمترشحين.
- تقرير رؤساء المؤسسات التعليمية.
- تقرير التفتيش
- شواهد المترشحين (الأهلية العلمية).
- الأقدمية...

- التخصص: احتكار بعض التخصصات للتكوين المستمر دون غيرها.

«إن استكمال تكوين الأساتذة، لكي يكون ناجحا، يجب أن يرتبط بالعمل اليومي للأستاذ، وينطلق هذا النموذج التكويني من تفكير الأستاذ في ممارسة مهامه التعليمية، من أجل الوعي بطريقة وأسس عمله، ومواقفه الشخصية».

خامسا- مؤسسات التكوين المستمر، جامعية/ غير جامعية

غالبا ما تكون المؤسسات التي تنظم بها دورات التكوين والتكوين المستمر غير جامعية. إلا أن هذا لا يعني إلغاء تاما للدور الريادي الذي تضطلع به الجامعات إلى جانب المؤسسات الأخرى في إطار تكوين رجال التعليم وتأهيلهم ليقوموا بأدوارهم التربوية/التعليمية على أحسن وجه في ارتباط دائم ومباشر.

1. الميزانية والإطار القانوني

أ- الميزانية

إن الميزانية المخصصة للتكوين المستمر تدخل ضمن الميزانية العامة للتربية والتعليم. إذ إن الاتجاه نحو اللامركزية في التكوين المستمر، وتاليا تمويل السلطات المحلية و/ أو المؤسسات التعليمية، يجعلها تتفاوت خاصة عندما يكون التمويل مشتركا بين جهات مختلفة.

وتختلف نوعية هذه الميزانية، من جهة المصاريف المعتبرة في لائحتها. ففي بعض الدورات التكوينية تدخل مصاريف التنقل، والإقامة لكل المشاركين مكوِّنين ومكوَّنين، في حين لا تسجل بعض الميزانيات، سوى مصاريف التنظيم والإعداد.

ب- الإطار القانوني:

تحديد الإطار القانوني الذي سيضمن لعملية التكوين المستمر الفعالية والنجاح، من بين أهم الوسائل التي يتطلع إليها المستفيدون أثناء خضوعهم لهذا النمط من التكوين، والتي تضمن الإقبال عليه بشكل جدي رغبة في تحسين وضعياتهم، أو

بالأحرى إعدادها وترشيحها للترقية، أو على الأقل استفادة العنصر المستهدف، أو بالأحرى إعدادها وترشيحها للترقية، أو على الأقل استفادة العنصر المستهدف، من التكوين المستمر، من تسريع وتيرتها، وذلك بخلق حوافز مادية ومعنوية، عبارة عن شهادات تسلم في نهاية كل دورة تكوينية، وتساهم في تكوين الملف التربوي الشخصي للمعني بالأمر.

1. مثلث التكوين

أ- المكوِّنون

انطلاقا من مبدأ المشاركة، والانفتاح على أكبر قدر من الفاعلين في المحيط الاجتماعي تربويا واقتصاديا وسياسيا، فإن مشاريع التكوين المستمر، يجب ألا تتقيد بأنماط وأشكال التكوين الأساس، من جهة المكوِّنين، إذ طبيعة الحاجات، ومتطلبات المشاركين هي التي تتحكم في نوعية ومستويات المكونين.

ب- المكوَّنون:

إن الحديث عن المكوِّنين يستدعي بالضرورة الإشارة إلى المكوَّنين، أو الفئة المستهدفة، لأن الثورة العلمية إلى جانب اهتمامها بمحتويات التعليم، وتطور أساليب التربية وتقنياتها؛ تقتضي متابعة متضمناتها في تطور مهمات الأساتذة، وكفاياتهم سواء في تكوينهم الأساس أو المستمر.

ولما كانت العملية التربوية لا تقتصر على الأستاذ فحسب، بل تتعداه إلى عناصر أخرى بشرية، تتعالق مع الأستاذ في الفضاء التربوي، إما تكوينا، أو إدارة، فإنه لا تخصيص يحصر عملية التكوين المستمر في فئة دون أخرى، وإلا اختلت مسيرة العملية التربوية وأضحت عرجاء تشد إلى الخلف عجلة التجديد والتطور.

إن القاعدة الكبرى التي يمكن أن نسجلها بهذا الصدد، هي أنه لا أحد يمكنه أن يستغني عن التكوين والتكوين المستمر؛ لأن تحيين المعرفة، واكتساب المهارات يهدم كل تصور لا ينبني على ما يخدم العملية التربوية.

ج- مواد التكوين:

تختلف العروض في التكوين المستمر لارتباطها بتطور المهنة، وبالكيفية التي يحدد بها *كل مجتمع أهدافه*.

فالحاجات هي التي تتحكم في طبيعة مواد التكوين، وهي على قسمين:

- ✧ حاجات مقترحة: تقوم الهيئات المنظمة بترتيبها انطلاقا من استقراء آراء المستفيدين ورغباتهم.
- ✧ حاجات مفروضة: يتطلبها الواقع التعليمي بالضرورة، ولا يمكن بحال الاستغناء عنها بوجه من الأوجه فهي مطلب يقرر مشروعيته الجهاز المنظم.

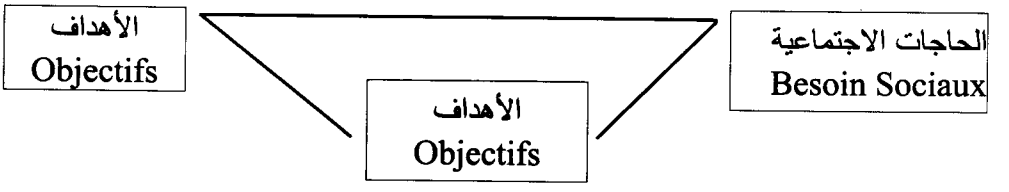
ومواد التكوين يمكن أن تتوزعها المحاور الآتية:

- المناهج
- الديداكتيك)مشاكل النقل الديداكتيكي للمعارف مثلا(.
- التنظيم، وتسيير الإدارات.
- البيداغوجيا والسيكولوجيا.
- القضايا الاجتماعية)العولمة، مشاكل التوجيه المدرسي، علاقة الأساتذة بالشركاء...)
- اللغات)بداية من اللغة الأم وانفتاحا على اللغات الحية، والثقافة المحلية).
- مواد التخصص.
- الموارد الرقمية الحديثة.
- مهارات وتقنيات معلوماتية حديثة، وهذه أهم ما ينبغي التركيز عليه، إذ هي ما يسمح بالتكوين الذاتي Auto Formation.

1. إجراءات التقويم

إن نجاح أي مشروع تربوي أو فشله مرتهن بإجراءات التقويم التي ينبغي تسطيرها والحرص على جديته ومردوديته.

والتقويم المعاصر يبحث اليوم، كما تقول ديناسونسي Dinasensi للكشف عن العلاقات الموجودة بين مجموع المعطيات الثلاثة.



والمقاربة الاستراتيجية للتقويم، تقوم على اعتباره سيرورة داخلية تسمح بتطوير مشاريع التكوين الأساسي والمستمر من جهة، وإجراءا ضروريا صالحا ومفيدا لاتخاذ القرارات التي يتطلبها المشروع أثناء اشتغاله، وهو صالح لكل من الفئة المستهدفة، والمكوِّنين، وللمؤسسات المشاركة قصد التحكم في إجراءاته وتحسين أدواته، وتمهيد العقبات، وتجازو الأخطاء والهفوات، والتمكين من التغذية الراجعة.

سادسا- دوافع التكوين والتكوين المستمر

تتلخص دوافع الحاجة إلى التكوين والتكوين المستمر في عنصرين اثنين:

الأول: التحولات التي تعرفها المنظومة التعليمية على مستوى الهيكلة، والبرامج والوسائل، والطرق التعليمية، وأساسا التسابق الرقمي الحاصل على المستوى الدولي والجهوي.

الثاني: ارتجالية التجارب السابقة في مجالات التكوين المستمر، ومحاولة تجاوزها.

وقد تمثلت ارتجالية هذه التجارب من خلال اعتمادها على:

- مجرد اجتماعات للتدبير التربوي.

- أيام دراسية يغلب عليها الطابع النظري.
- أيام تقويمية تغلب عليها النمطية.

فكان ذلك مدعاة لمقاطعة عديد أطر التربية لدورات التكوين المستمر.

سابعا- المنظور الجديد للتكوين المستمر

1- المبـادئ:

- إن مبدأ الرفع من جودة التعليم، يعد أساسيا، ويفضي إلى مسايرة المستوى العالمي من تحول في البرامج والهياكل، وطرق التدريس والتنشيط، وإجراءات التقويم والدعم والتوجيه.
- وهناك مبادئ أخرى تتلخص في: التشارك، الانفتاح على التجارب الوطنية والدولية ثم الجهوية، وطفرات التقنية الرقمية وتكنولوجيا الإعلام والتواصل، «فنحن في حاجة إلى تعليم رقمي إلكتروني تتبناه التكنولوجيا وتؤطره موارد بشرية مؤهلة ومدربة عبر التكوين والتكوين المستمر، تيسيرا لطلاق بائن مع النظم التربوية التقليدية التي باتت أبعد ما يكون عن واقع الحال وحاجات العصر، وتمهيدا لقران كاثوليكي مع نظام تعليمي رقمي حديث يستجيب لتطلعات الطلاب والمدرسين على حد سواء، وحاجات سوق الشغل، ومتطلبات الموارد التنموية المستدامة»[1].

2- المخرجات:

يسعى هذا نظام التكوين والتكوين المستمر إلى تحقق مخرجات نلخصها في الآتي:

- مواكبة تطور المعارف في التخصص.

1 - التربية الرقمية وتأهيل التعليم. عبد الكريم الرحيوي. مجلة علوم التربية. العدد 57: أكتوبر 2013م. ص 45.

- تدعيم المهارات المهنية وتنميتها.
- استيعاب التغيرات الحاصلة في العملية التعليمية التعلمية.
- تنمية المؤهلات الشخصية بدعم قواعد التكوين الذاتي.
- تدعيم مهارات البحث وروح الابداع في حقول التربية والتعليم.
- تنمية مؤهلات التواصل مع التأكيد على ضرورة الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والصناعي والرقمي.

3 - المستهدَفون:

تشمل الفئات الآتية:

- الأساتذة العاملون في قطاع التربية والتعليم بمختلف أسلاكه وتخصصاته، عامه وخاصه.
- الأساتذة الملحقون بالإدارة وهيئات المراقبة التربوية ومدبرو شؤون الاقتصاد، وهيئات الإرشاد التربوي.
- الأساتذة العاملون بالتكوين المهني والتقني.
- المرشحون الأحرار الذين يرغبون في تنمية معارفهم في مختلف التخصصات والتقنيات.

4 - المنهجية:

تقوم المنهجية المعتمدة في هذا المنظور على أساس دراسة حاجات الفئة المستهدفة بالتكوين والتكوين المستمر، وانطلاقا منها تحدد الأولويات وكيفية الاستجابة لها مع الأخذ بعين الاعتبار الإمكانات البشرية والمادية الموفورة، وكذا الضغوطات الزمنية فيما يخص البرمجة دون المساس بالسير العادي للتمدرس.

5- المتدخلون:

تماشيا مع دعامة التشارك التي تعطي بعدا حقيقيا لمفهوم الجهة؛ فإن الجهود يُفترض أن تتكاثف من أجل التنفيذ الفعال لهذا المشروع الهادف، في إطار توزيع واضح للمهام بين المؤسسات التكوينية والأكاديميات والنيابات التي تسمح مؤهلاتها العلمية والتربوية باحتضان دورات تكوينية على المستوى الوطني أيضا، لاسيما في بعض التخصصات التي لم يتم حتى الآن تعميمها.

وضمانا لنجاح هذا المخطط الاستراتيجي بمؤازرة الفاعلين والمتدخلين والشركاء؛ يلزم صياغة التوجهات العامة للتكوين المستمر عبر إجراءات تنظيمية تتأسس على الأثافي الأربع الآتية:

- تحديد الأولويات ووضع خطة وطنية للتكوين المستمر.
- تخصيص الميزانية الكافية.
- توزيع العمل بين اللجن الجهوية، وتتبع تنفيذ مخططاتها.
- تقويم مخرجات التكوين المستمر، وتفعيل توصياته ميدانيا.

6- الحوافز

ضمانا لإقبال فعال على التكوين المستمر، نقترح ما يأتي:

- أن يكون جدول الأعمال ملبيا لحاجات المكوَّنين وانتظاراتهم.
- أن تتوفر الكفاءة المهنية والبيداغوجية لدى المكوِّنين، كلٌّ في مجال تدخله.
- أن يُعتمد نظام الورشات المتخصصة، لينخرط كل مكوَّن في الورشة التي تلبي حاجاته في إطار تقاسم الأفكار وتلاقحها.
- أن يخصص جانب من الميزانية لتقديم الخدمات الجيدة، والتعويض المناسب لكل المشاركين في العملية.

- أن تمنح شواهد علمية يتم الاعتراف بها في منظومة الترقي والتنقيط والحياة الإدارية جملةً.

خلاصة:

- في ضوء التجديد والتطور المستمرين للمعرفة العامة، والمعرفة في أصول التدريس ومناهج التربية، والتغيير المستمر في الأنظمة التربوية والطابع الإبداعي المتزايد للنشاط التدريسي، ينبغي دائما التفكير في وضع استراتيجية للتكوين المستمر بموازاة مع التكوين الأساسي.

- الأخذ بعين الاعتبار حقيقة أن هناك تغيرات، وأنها دائمة ومستمرة في جميع مناحي الحياة الاجتماعية والثقافية والتربوية، تؤثر في أدوار الأساتذة، وفي طبيعة وظائفهم. فمن الضروري جعل أساتذة المستقبل يدركون هذه التغيرات ويواكبونها وتاليا يعدون للمهنة على ضوء ذلك عن طريق تطوير استعدادهم وقدراتهم لإقبالهم على التكوين المستمر.

- ينبغي أن.يؤسس إطار تشريعي يقوم على المرونة التي تتيح إشراك الجميع في برامج التكوين المستمر والتحاقهم طواعية وبتلقائية ببرامج تحسين كفاءاتهم وتحيين مهاراتهم ومعارفهم، ولا يقوم ذلك طبعا إلا بتوفير الحوافز التشجيعية المادية والمعنوية.

- وأخيرا وضمانا لاستمرارية وفعالية برامج واستراتيجيات التكوين المستمر، وتفاديا للأخطاء والجهود المادية والمعنوية الضائعة يلزم بناء خطط تقويم تشخيصيDiagnostique وتكويني Formative وإجمالي Sommative.

مراجع الدراسة:

أولا- بالعربية:

1. (أوزي) أحمد. تقديم مجلة علوم التربية. العدد 57، أكتوبر 2013م.
2. (ثلصا) كارمن كارثيا بالديس. النظام التربوي الاسباني، التكوين المستمر للأساتذة والمفتشين/ مداخلة بالأيام الدراسية حول التكوين المستمر، أية استراتيجية لفائدة مفتشي التعليم، ترجمة (جماعة) 30-29-28 أبريل 1997، المركز الوطني لتكوين المفتشين- الرباط.
3. (الرحيوي) عبد الكريم. التربية الرقمية وتأهيل التعليم. مجلة علوم التربية. المدير المسؤول: د/أحمد أوزي. العدد 57. أكتوبر 2013م.
4. سلسلة التشريع التربوي. الميثاق الوطني للتربية والتكوين. دار الحرف، أكتوبر 2006م - القنيطرة/ ومطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء.
5. (الفارابي) عبد اللطيف وآخرون. معجم علوم التربية سلسلة علوم التربية ع 10-9 دار النشر/منشورات عالم التربية.
6. (القديم) عبد اللطيف. التكوين المستمر لرجال ونساء التعليم أسئلة لابد منها، مقال ضمن جريدة الاتحاد الاشتراكي 18 فبراير 1999 .
7. الميثاق الوطني للتربية والتكوين.

ثانيا- بالفرنسية

1- Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation 1994 p.447.

2- Dina sensi Evaleur des projets d'innovation Ed, labor 1990.

3- R Legendre 1988 Dictionnaire actuel de l'éducation les ed Françaises ED. Nathan 1994 Québec

4- Rey Debove, le Rebert methodique nouvelle édition canada 1987p 598-p 1205.