

من أجل تجويد منظومة التأطير و التكوين المستمر

يمثل التكوين و وظيفة إدارية مستمرة و واجبا أساسيا من واجبات الإدارة الحديثة، لأنه يزيد من فاعلية الأفراد ويرفع من كفاياتهم و مهاراتهم وينمي معارفهم، ويحدث تغييرات جديدة في سلوكياتهم . وهذا ما نزل التكوين موضعا أساسيا في منظومة إعداد الموارد البشرية وفق حاجات التنمية التي تستوجب بدورها تجويد التعلم كما و نوعا و الذي يمر حتما عبر تجويد الممارسات المهنية لدى المكونين المهنيين و تجويد منظومة التأطير و التكوين المستمر للمدرسين .

يقول "روي سينغ" في تقرير اللجنة الدولية للتربية من أجل القرن الحادي و العشرين عام 1997م: " لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرقى أعلى من مستوى المدرسين فيه".

من هنا يكون رقي المجتمع رهين مستوى التعليم و المدرسين و يتطلب استراتيجيات لجذب العناصر المتميزة و الموهوبة لممارسة مهنة التعليم و تحديد معايير الانتساب إلى المهنة و معايير النمو المهني إضافة إلى المعايير الأخلاقية. و من هذا المنطلق علينا إعادة النظر في أسس التكوين المألوفة التي كشفت التجربة و الممارسة عجزها وقصورها.

I. أهداف التكوين:

يمكن تصنيف الأهداف التي يرمي التكوين إلى تحقيقها في ثلاث مجموعات رئيسية هي:

أ- أهداف تقليدية: من ذلك:

- 1- تكوين المدرسين الجدد و تقديم المساعدات اللازمة لهم .
- 2- إعداد برامج توجيهية تهدف إلى تزويد المدرسين بمعلومات، و مهارات معينة عند إدخال تعديلات على أسلوب العمل.
- 3- إعداد برامج توجيهية تساعد المنتدبين الجدد على الإلمام بمهامهم و وظائفهم الجديدة.

ب – أهداف حل المشكلات : تكوين المدرسين ليكونوا قادرين على التعامل مع المشكلات الميدانية وفق أساليب علمية متطورة ، تحتاج إلى قدرة و مهارة في التشخيص و التحليل ، و إجراء المقارنات، و اختيار البديل الأمثل لحل المشكلات ، و ترجع أهمية هذا النوع من التكوين إلى أن المشكلات تؤدي إلى خلل في معدلات الإنجاز المخطط لها سلفا .

ج- أهداف إبداعية : تمثل مستوى أعلى من المهمات التكوينية و تعتمد على استخدام أساليب علمية متطورة ، لإعداد عناصر متميزة ، و قادرة على التعامل مع تكنولوجيا التعليم بكفاءة عالية – لا كمعدات أو أجهزة ، و إنما لبناء المعلومات و توظيفها ، تمتلك حسا أخلاقيا رفيعا ، و انتماء للمؤسسة التي يعملون بها .

II متطلبات التكوين

إن القدرة على إنجاز نشاط تكويني يستجيب لحاجات المدرسين تركز على مبدأ تمهين التعليم " الذي ينطلق من مسار انتقال التربية من التعليم إلى التعلم . و للتحقق من مدى توافق المدرسين مع احتياجاتهم الحقيقية فإنه بات ضروريا من رصد النقاط التالية و تفعيلها:

- تحديد موضوع حاجات المدرسين و الأهداف في مجال التكوين المستمر بطريقة علمية.
- المشاركة في إعداد مشروع للتكوين
- تصور نشاط تكويني محدد
- تنفيذ النشاط التكويني وفق طرائق حديثة
- تقييم مشروع تكويني
- تجهيز فضاء التكوين بالمستلزمات التكوينية الحديثة.

III.مشكلات التكوين:

ليست المشكلة في عدم وجود التكوين بل في فاعلية التكوين وجودة مردوده و قد يرجع ذلك إلى العوامل التالية :

- مازالت برامج التكوين تنتظر إدراج مهارات الإدارة الحديثة، المتمثلة في استخدام التكنولوجيا في البرامج التكوينية.
- لا توجد دراسات دقيقة حول أساليب الإنماء المهني (زيارات ميدانية – برنامج تبادل الزيارات بين المدرسين- عرض لبعض الاتجاهات العالمية المعاصرة في تكوين المدرسين...)
- تكرارية المحتوى في معظم البرامج التكوينية
- المفارقة بين أهداف البرامج التكوينية و محتوياتها.
- عدم تطابق المدة الزمنية المحددة للبرنامج التكويني و محتوياته و أهدافه.
- ضعف الدافعية لدى المتكويين و تدمرهم من حضور البرامج التكوينية .
- شكلية وصورية عملية التقييم في مجالات العملية التكوينية (متكون- برامج- فضاء...)

و يمكن أن نسجل رؤية لتحسين بعض المشكلات وان طرحت سابقا وذلك بالعمل على:

- (1) تحرير برامج التكوين من القوالب الجامدة و مسايرة الاتجاهات المعاصرة.
- (2) توفير المعلومات عن موضوع التكوين و تصورات المدرس إزاءها حتى يكون دوره إيجابيا
- (3) هيكلة نشاط التكوين: المهني/ البيداغوجي
- (4) إنجاز تقييمات مختلفة لمتابعة التكوين ميدانيا و بصفة مستمرة.

(5) انتقاء المكون وفقا للتوجهات المرسومة للارتقاء بالمدارس و إضفاء صفة الحرفية على التعليم.

IV. المكون أمام مسؤولية التكوين :

أمام كلّ التعقيدات و العناصر المتوافرة و المتداخلة لتنفيذ و تحقيق أهداف أي برنامج تكويني فإن أهمها يكمن في دور المكون حيث يبقى الأمر متعلقا بمدى امتلاك هذا الأخير للمعارف و المهارات و الكفايات الخاصة بالكيفية التي يجب أن يكون عليها المكونين لأن أي قصور في هذه الملكات الإقتدارية بشكل خطرا سرعان ما يسجل آثاره السلبية على التكوين و فعاليته. لذلك وجب مراجعة دقيقة حول ما يمكن أن يمتلكه المكون من كفايات و قدرات و معارف ليصبح قادرا على:

- الانطلاق من الحاجات و الممارسات و المشكلات الحقيقية.
- التفاوض حول محتويات التكوين و عملياته
- ملائمة محتويات التكوين للسياق و للجمهور المستهدف .
- التأكيد على سيرورات التعليم و تعديلها
- إعطاء الأولوية للتنمية المهنية للمدرسين
- اعتماد المجموعة و النظراء كموارد .
- استخدام أنواعا متعددة من طرق التنشيط بغية تعزيز دافعية المتعلم و اعترافه بأهمية التعلم.
- بناء المقاطع و الكشف عن تفاصيل التكوين من حيث الأهداف، المضامين، النشاطات، المعدّات اللازمة ، مدّة التكوين ، مناويل التعليم ، النصوص التكميلية و المراجع و التأكيد من أهمية القيام بأعمال تكوينية مميزة.

هذه محاولة أردت من ورائها الكشف عن جملة من النقاط التي تحوم حول الفعل التعليمي و تدرّج مضامين التكوين و كيفية تنفيذها إلى حدّ انتقال أثر التعلم و الالتزام المهني.

الحبيب الوسلاتي
مدير المجلة