

تقويم النشاطات البيداغوجية للمعهد

١. عبد الواحد سماح استاذ مساعد بمعهد علم النفس وعلوم التربية جامعة الجزائر
استاذ متعاون مع دائرة علم النفس الفارق وعلم النفس العمل بجامعة كبلوتنسي بمدريد

لقد نظم معهد علم النفس وعلوم التربية بملحقة بوزريعة بالجزائر العاصمة يوما دراسيا وذلك يوم 9 مارس 1990. وكان حقا بمثابة المبادرة الحسنة من طرف مسؤولي المعهد ، تستحق التشجيع والتقدير.

قد كان هدف هذا اليوم الدراسي التطرق الى موضوع تقويم النشاطات البيداغوجية للمعهد. فحددت ثلاث محاور أساسية للموضوع . كان المحور الأول مخصصا للأعمال الموجهة أي طرق تقديم الأعمال الموجهة حاليا والتطورات المنتظرة في المستقبل والمحور الثاني تعلق بتنقيط الامتحانات أي التقويم المعمول به حاليا والتقويم المنتظر في المستقبل اما المحور الثالث فقد كان مخصصا للتنسيق بين المحاضرات والأعمال الموجهة أي وضعية التنسيق حاليا والتنسيق المنتظر في المستقبل. وقد تطرق الاساتذة المكلفون بتغطية هذه المحاور الى الموضوع من عدة جوانب ، نرجو أن تدون وتنشر تدخلاتهم حتى تكون الافادة عامة. كما فتح باب موضوع ربط محتوى المحاضرات والدروس التطبيقية باحتياجات التنظيمات المختلفة. وهو الموضوع الذي كلف نفسه محرر هذه الكلمة المتواضعة التطرق اليه في ذلك اليوم الدراسي والذي رأينا من المصلحة نشره في مجلة معهد علم النفس وعلوم التربية.

قبل الشروع في الموضوع أود أن أنبه زملائي وزميلاتي في المعهد أن مقصودنا هو طرح الاشكالية التي عانينا ولا زلنا نعاني منها الى يومنا هذا. فقد أردنا الوقوف جماعيا لتدارك ما فاتنا والعمل على التخطيط للمستقبل. إن مساهمة شخصية وفردية كهذه تكون بدون شك مليئة بالنقائص والأخطاء لذلك فإننا نعتذر مسبقا.

هدفنا ينحصر في إثارة الموضوع وجعل النقاش قائما حوله حتى نتجنب في المستقبل القريب والمتوسط والبعيد الأخطاء المرتكبة في الماضي دون قصد طبعا ، فن وجهة نظرنا لا يمكن تجنب الأخطاء الا اذا كانت هناك مساهمة فعالة من طرف الجميع أي من الطالب والاستاذ والادارة.

ان الوضع الحالي الذي تعيشه الجامعة الجزائرية بصفة عامة ومعهد علم النفس وعلوم التربية بالجزائر العاصمة بصفة خاصة من خمول وجود وعدم الارتباط بالواقع المعاش واحتياجات ومتطلبات الساعة ، يبعث في نفسية وسلوك الطالب والاستاذ شيئا من اليأس والقلق والملل وفقدان الثقة بالنفس وفقدان روح المبادرة وغيرها من المشاعر السلبية وهذه حقيقة واقعة ومعاشة من طرف الجميع لا نعتقد أن هناك من ينكر ذلك.

رغم ما عاناه ولازال يعانيه معهدنا من نقصان في الوسائل البيداغوجية من مكاتب ومكتبات وكتب ومخابر مجهزة والآت السحب ووسائل سمعية بصرية لا يمكن الاستعناء عنها في مثل معهد كعهدنا وما يعانيه موظفوا واساتذة المعهد من مشاكل مادية واجتماعية كالسكن ووسائل النقل والتنقل والمطاعم ... الخ الا أنه قد تخرج من هذا المعهد المئات والمئات من الحاملين شهادة الليسانس في مختلف الاختصاصات كالصناعي والاكينيكي والارطوفوني والتربوي... الا أن القاء بمسح بسيط عن مراكز عمل هؤلاء المتخرجين ، يلاحظ أن الأغلبية الساحقة من هؤلاء لايشغلون مراكز تتناسب مع اختصاصاتهم وتكوينهم ، فهذا مدرس في الثانوي وحتى في المتوسط وهذا موظف اداري عادي وهذا صحفي وهذا تاجر الى غير ذلك من مراكز العمل التي لايربطها باختصاص الفرد الا الخيط الهش.

فقد يتخرج الطالب بشهادة الليسانس حقا ولكن هل ما زودناه به من علم خلال سنوات التكوين مناسبة لما يحتاج اليه عندما يوظف في احدى التنظيمات ،

اللهم الا من توجه الى البحث الاكاديمي وهم قلة أومنكث في المعهد للدراسات العليا. وحق في هذا المجال لاحظنا نقصا يجب تداركه قبل أن يفوت الآوان حيث إن هؤلاء هم خلفاء أساتذة الحاضر.

وفي حقيقة الأمر فإنه بإمكاننا مراقبة «المنتوج النهائي» فأحسن طريقة لمعرفة ما اذا كنا حقيقة في المستوى المطلوب هي الاتصال بطلابنا بعد فترة التكوين اي وهم موظفين في إحدى التنظيمات لمعرفة ما هي النقائص التي يعانون منها ثم العمل على تفادي تلك النقائص عند مراجعة برامج التكوين.

حقا ان العدد الكبير والهائل من طلابنا داخل المدرجات والقاعات المخصصة للاعمال الموجهة والتطبيقية لا يساعد على تحسين المستوى والقيام بمهامنا على أحسن وجه بالصفة التي نريدها ، متابعة الطلبة وتوجيههم التوجيه الصحيح وفقا لاستعداداتهم ومؤهلاتهم وامكانياتهم وقدراتهم . الا اننا نرى أن شيئا من التضحية بالوقت والجهد من طرفنا نحن الاساتذة أمر أساسي لتدارك ذلك.

كما يجب علينا ان نبحث ونعيد النظر في الأسئلة التالية لتدارك ما فاتنا والالتحاق بالركب.

- من يكون ؟

- ما ذا يكون ؟

- لمن يكون ؟

وقد تبدو الإجابة عن هذه الأسئلة من الأمور البديهية بحيث الذي يقوم بعملية التكوين هو الأستاذ والمكون هو الطالب والمستفيد زيادة على الأستاذ والطالب

والمعهد هي مختلف التنظيمات. لكن قد سبق وأن ذكرنا أنه قد تخرج العدد الكبير من الطلاب وذلك منذ نشأة المعهد. لكن السؤال الذي يفرض نفسه علينا هو هل هذه العناصر كلها (الاستاذ والطالب والتنظيم) راضية عن هذا التكوين ؟

من هنا رأينا أنه من الضروري بل ومن الحكمة أن نراجع حساباتنا لكي نثير خطورة هذا الوضع ، خاصة ونحن على ابواب استقلالية الجامعة اذ البقاء للاصلح ومعنى ذلك البحث عن السبل التي تعطي نفسا جديدا لهذا المعهد حتى يصبح عنصرا فعالا في المجتمع. فيقدم له ما يحتاج اليه ويأخذ منه ما يريد.

وتفسير ما تقدم هو اثاره التغيير. لا تقصد التغيير من أجل التغيير وإنما التغيير من أجل الفعالية ودفع عجلة التقدم الى الامام.

وأول ما يمكن تغييره قبل تغيير ما بالمعهد والطلبة هو التغيير ما بأنفسنا نحن الأساتذة لأن المسؤولية الاولى والاخيرة هي على عاتقنا. فبتحركنا يمكن تحقيق أهداف المعهد والطلاب. ومعنى ذلك أن لدينا القدرة على التحكم في ذلك التغيير حتى لا نخرج عن المنهاج الذي نسطره لهذا التغيير.

ولكي نتحكم في هذا التغيير وكما يقول «رفائيل بن عيون : علينا :

اولا : أن نتوقف باستمرار لمراجعة أمورنا.

ثانيا : اثاره التغيير بطريقة متمعدة.

نظرا لذلك قد يفهم الفرد أن كلما لاحظنا تغييرات في ما حولنا أخذتنا الرغبة في التغيير من أجل التغيير فقط فتتورط في مشاكل أخرى قد لانخرج منها أبدا. فلذا يكون من المعقول أن نتوقف لحظات في الحاضر لكي نتحرك بحكمة في المستقبل.

نتوقف حتى تتبين لدينا نوعية التغيرات التي تأتينا من خارج محيطنا فنتساءل عن نوعية تلك التغيرات ؟ وعن ردود الفعل المتوقعة ؟ وعن غايتنا من ذلك ؟ فهذه الوقفة هي بمثابة مراجعة حساباتنا وذلك على مستوى الدور الذي نقوم به داخل المعهد.

فإذا تمكنا من الاستفادة من تلك الوقفة يمكننا أن نتطرق الى الشطر الثاني من حكمة التغيير وهي إثارة ذلك التغيير بطريقة متمدة تمكنا من التحكم فيه. ومعنى التحكم في التغيير هو خلق ظروف من طرف المعهد تسمح لكل من :

1 - الأشخاص les individus (الاستاذ ، الطالب ، العامل).

2 - الجماعات les groupes (مجموعة الاساتذة والطلبة والعامل).

3 - المعهد نفسه l'institut

القيام بالتقييم المستمر والدائم لوظائفهم ومهامهم في المجالات التالية :

1 - المناهج les méthodes بحيث تهتم بطرق وضع برامج التكوين ، متابعة

برامج التكوين ، تقييم

عملية التكوين....

2 - السلوكات : les comportements طرق التعامل والتعاون بين الاساتذة

أنفسهم وبينهم وبين الطلبة وبين هذين

العنصرين والادارة وما يتعلق بطرق

التدريس... الخ

3 - الهياكل : les structures دور الادارة ، دور كل دائر تخصص .

تحديد المسؤوليات ربط برامج الدوائر فيما

بينها...

ثم اتخاذ القرار للقيام بالتغييرات اللازمة حتى يكون التغيير ايجابيا فتحقق الاهداف التي نرغب الوصول اليها.

وبما سبق ذكره فقد يطرح السؤال نفسه :

لماذا نغير ؟

علينا ان نغير حتى نتكيف مع التغييرات التي تحدث في المحيط الذي هو من حولنا ثم العمل على التأثير فيه.

وقد يتبين للمحلل أن جوابنا هذا يحتوي على عناصر أجوبة الاسئلة التالية :

ماذا نغير ؟

- العادات : اي عادات الافراد والجماعات والتنظيم (المعهد) والتي ترجع الى المناهج والسلوكات والهياكل داخل المعهد نفسه وفي المحيط وهذا عند ما تصبح تلك العادات قد تجاوزتها الاحداث.

كيف نغير ؟

- يتم ذلك بخلق ظروف تساعد من جهة على التوقف باستمرار للتقييم والمراجعة الدائمة لما نقوم به واتخاذ قرار التغيير من تلك العادات من جهة أخرى.

من الذي يغير ؟

- عناصر التغيير هي بطبيعة الحال الافراد والجماعات والمعهد في مجملهم.

غاية التغيير ؟

- تحقيق أهداف مشاريع وطموحات المعهد والجماعات والافراد.

هذه هي الكلمة المتواضعة التي أردنا التدخل بها في يومنا الدراسي وحتى لا نبقي في مجال التنظير فقط ، رأينا من الضروري الشروع في عملية التغيير. فبعدما تبين أن اغلبية أساتذة معهد علم النفس وعلوم التربية قد اجمعوا على أن النشاطات البيداغوجية الحالية للمعهد لاتساهم بالقدر الكافي في تأهيل وتكوين الطالب . رأينا

من الحكمة أن نبحث عن العوامل الموضوعية التي تساعد المعهد في المستقبل القريب على تدارك هذا الأمر.

ولعل أول عامل قد يساعدنا على تدارك ذلك هو معرفة أولا الامكانيات الحقيقية لكل أستاذ منا (طبقا للمسلمة أن التغيير يبدأ بنا) ثم حصرها في بنك للمعلومات . فتدون فيه الاختصاصات والاهتمامات العلمية لكل أستاذ. فيكون مرجعا لفرق البحث التي تهتم بمواضيع مختلفة مثل :

- مراجعة برامج التكوين.
- تغيير وتطوير محتوى الوحدات.
- مجريات التريصات.
- التعارف بين الأساتذة.
- تقديم خدمات معينة للتنظيمات المختلفة... الخ.

وقد صممنا استمارة لهذا الغرض ، موجودة على مستوى كل دائرة ونرجو من أساتذتنا الكرام المساهمة في هذه العملية.

لايسعنا في الأخير الا أن نشكر مرة ثانية منظمي هذا اليوم الدراسي. كما نرجو منهم أن يجعلوا من هذا اليوم سنة حميدة سنوية في معهدنا.