

تاريخ الاستلام: 2025/01/13 تاريخ القبول: 2025/06/01 تاريخ النشر: 2025/07/30

مسعود رميثة^{*1}

جامعة 8 ماي 1945 – قالمة (الجزائر)

مخبر الفلسفة والدراسات الإنسانية ومشكلات الإعلام والاتصال

Email: remita.messaoud@univ-guelma.dz

رشيد طبال²

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)

مخبر البحوث والدراسات الاجتماعية

Email: r.tobal@univ-skikda

الملخص:

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، من أبرزها:
- تقييم فعالية المنظومة التكوينية الحالية، وقياس مدى ملاءمتها مع متطلبات الممارسة التعليمية الفعلية لتحقيق جودة تعليمية مستدامة.
 - اقتراح آليات تطويرية فعالة تساهم في الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلم، وتفعيل مقاربات تكوينية متكاملة تستجيب للتحديات الراهنة والمستقبلية، بما يضمن تحسينا مستديرا في مخرجات العملية التعليمية.
- يرتكز منهج الدراسة على مقارنة تحليلية نوعية، تستند إلى قراءة نقدية لواقع التكوين، مدعومة بالخبرة الميدانية للباحث كأستاذ مؤطر في برامج التكوين التتابعي لأساتذة التعليم الابتدائي الجدد.
- خلصت الدراسة إلى التأكيد على أهمية بناء نظام تكويني مرن، شامل ومتجدد، قادر على تطوير كفاءات الموارد البشرية في القطاع، وضمان استدامة جودة التعليم على المدى الطويل.
- الكلمات المفتاحية: التكوين، الموارد البشرية، التعليم، مراكز التكوين.

Abstract:

The study aims to accomplish several key objectives, including :

- *Evaluating the effectiveness of the current teacher's training system and assessing its alignment with the actual demands of educational practice to ensure sustainable educational quality.*
- *Proposing practical and effective mechanisms that enhance the professional performance of educators while implementing integrated training approaches that respond to the current and future challenges, thereby ensuring sustained improvement in educational outcomes.*

*The present study adopts a qualitative **analytical** approach, grounded in a critical examination for the current state of teacher training. This analysis is further informed by the researcher's field experience as a pedagogical mentor in in-service training programs for newly recruited primary school teachers.*

*The study **concludes** by underscoring the necessity of establishing a flexible, comprehensive, and dynamic training system capable of developing the competencies of human resources in the education sector and ensuring the long-term sustainability of educational quality.*

Keywords: Training, Human Resources, Education, Teacher Training Centers

* المؤلف المرسل

مقدمة:

يرتبط مستقبل الدول ورؤاها التنموية ارتباطاً وثيقاً بجودة مواردها البشرية، التي تعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق النمو والتنمية المستدامة. ولذا، يعد الاستثمار في رأس المال البشري من الأولويات التي توليها السياسات الوطنية اهتماماً بالغاً، باعتباره العنصر الأهم نظراً لقدرته الفائقة على استثمار الإمكانيات الأخرى وتوجيهها نحو التقدم الاجتماعي والاقتصادي. في هذا الإطار، تأتي المدارس باعتبارها المؤسسة الأولى في عملية تنشئة الأفراد، حيث تتحمل مسؤولية غرس وتنمية المهارات الأساسية على مدى سنوات التعليم الأولى.

ومع الانتقال إلى مراحل التعليم الجامعي، تزداد هذه المسؤولية أهمية، حيث تضطلع الجامعات بدور محوري في إعداد الكفاءات البشرية المتخصصة، خاصة في مجال التعليم. فالمعلمين يعتبرون المحرك الأساسي للعملية التعليمية من خلال دورهم في توجيه العملية التربوية، إدارتها، وتحفيزها لتحقيق أهدافها المنشودة. ومن هنا، فإن تكوين المعلمين يتطلب تبني فلسفة تربوية واضحة، تأخذ بعين الاعتبار السياسات التربوية الوطنية، وتتناغم مع القيم الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع.

وفي هذا السياق، يشكل التعليم العالي ركيزة أساسية في تأهيل الكوادر المتخصصة في مجال التعليم، فهو المسؤول عن تكوين النخب القادرة على الاضطلاع بمهام تدريسية في مختلف المراحل التعليمية. لذلك، يتضح أن تحقيق التنمية المستدامة في قطاع التعليم يعتمد بشكل كبير على تحسين جودة تكوين الموارد البشرية، وخاصة المعلمين.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التحديات المرتبطة بتكوين الموارد البشرية في قطاع التعليم، مستعرضة الواقع الحالي لهذا التكوين وتحديد أفق تطويره بما يساهم في تعزيز جودة التعليم وتحقيق أهداف التنمية الوطنية المستدامة. وتتمثل

إشكالية البحث في كيفية التغلب على هذه التحديات، خاصة في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها العالم، وكيفية تطوير آليات التكوين بما يتماشى مع احتياجات النظام التربوي والاقتصاد المعرفي المعاصر.

أولاً – تكوين الموارد البشرية في قطاع التعليم:

1- مفهوم تكوين المورد البشري:

"هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتسابه معارف وخبرات يحتاج لها وتحصيل معلومات تنقصه واتجاهات صالحة للعمل وللإدارة والانماط السلوكية والمهارات الملائمة وعادات لازمة لرفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة لإتقان العمل، وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق" (السيد والجمل، 2012، ص ص 12-13).

يبرز هذا المفهوم التطوير المهني أو الوظيفي الذي يعد من الركائز الأساسية في تحسين الأداء المهني للأفراد، حيث يركز على تعزيز سلوكهم الوظيفي من خلال اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة. يهدف هذا التطوير إلى رفع مستوى الكفاءة والفعالية في أداء العمل، مع السعي لتحقيق ذلك بأقل تكلفة وجهد ووقت ممكن. وبالتالي، تسعى العملية إلى إحداث تغييرات إيجابية في توجهات الأفراد نحو العمل والإدارة، مما يساهم في إعدادهم للاندماج الفعال في بيئة العمل. ومن خلال هذه الجهود، يتم تطوير مهارات الأفراد بما يتماشى مع متطلبات النجاح المهني، مما يعزز من قدرتهم على المساهمة بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة.

2- مفهوم تكوين المعلم:

"هو عبارة عن جميع الأنشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل الديداكتيكية التي يكون هدفها إكساب أو تنمية المعارف (معلومات، مهارات،

مواقف) من أجل ممارسة مهنة ما، وهو مفهوم يطلق على كل الأنشطة والعمليات التي تتم من أجل تمهين الأستاذ أو المعلم سواء تلك التي تتم قبل الالتحاق بمهنته أو تلك التي تتم بعدها أي أثناء الخدمة لأن التكوين عملية ضرورية تؤدي أكلها وتجني ثمارها بالاستمرارية والمداومة عليها سواء نظامية أو ذاتية" (مليكة وحفيظة، 2015، ص ص 97-124).

يقدم المفهوم التكوين كعملية مستمرة تهدف إلى تنمية المعارف، المهارات، والمواقف المهنية، مع التركيز على إعداد المعلم قبل وأثناء الخدمة.

ورغم شمولية التعريف، فإنه يغفل البعد المجتمعي والثقافي، حيث يركز على الجوانب الفردية والمهنية دون التأكيد على دور التكوين في تعزيز ارتباط المعلم بالمجتمع. كما يظهر المفهوم نظرة وظيفية، متجاهلا الأدوار الإنسانية والاجتماعية للمعلم كمرشد ومساهم في التنمية المجتمعية. بالإضافة إلى ذلك، يفتقر المفهوم إلى التركيز على الابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة، مما يضعف قدرته على مواكبة التحولات التربوية. كما لا يتضمن التقييم المستمر لبرامج التكوين لضمان فعاليتها. ولتحقيق تحسين شامل، يوصى بتوسيع المفهوم ليشمل الأبعاد المجتمعية والثقافية، ودمج التكنولوجيا، واعتماد آليات تقييم فعالة.

مما سبق يمكن تعريف التكوين في قطاع التعليم بأنه: "عملية مستمرة ومخططة تهدف إلى تطوير الكفاءة المهنية والشخصية للمعلم من خلال تزويده بالمعارف، المهارات، والمواقف اللازمة، مع معالجة أوجه القصور، وتعزيز خبراته لمواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية. يشمل التكوين الجوانب الأكاديمية، الفنية، الإنسانية، والاجتماعية، ويراعي السياق الثقافي والمجتمعي، بما يعزز قدرة المعلم على أداء أدواره التربوية والمجتمعية بكفاءة. كما يعتمد التكوين على الابتكار واستخدام التكنولوجيا الحديثة، ويستند إلى آليات تقييم مستمرة لضمان تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة".

3-أنواع التكوين:

يعد التكوين أحد الركائز الأساسية لتطوير الكفاءات المهنية للمعلمين وضمان جودة التعليم. تتنوع أساليب التكوين لتلبي احتياجات المعلمين المختلفة في مراحل تأهيلهم ومسايرهم المهني، حيث تمثل عملية التكوين أداة استراتيجية لتطوير المعارف، وتعزيز المهارات، وتحقيق التكيف مع المتغيرات التربوية والتكنولوجية. وبناءً على ذلك، يمكن تصنيف التكوين إلى ثلاثة أنواع رئيسية هي:

3-1 التكوين الأولي (القبلي):

"هو تكوين (إعدادي) متخصص يتلقاه المتربص داخل معاهد التكوين المتخصصة أو المدارس العليا أو مراكز التدريب المعدة لهذا الأمر من ترشيح المتربص إلى غاية تخرجه بشهادة أو مؤهل علمي وتوظيفه الأولي بشكل رسمي. وهو تكوين أكاديمي يركز على الإعداد العلمي المتخصص في المادة الدراسية أو المواد التي يعلمها مستقبلاً إذ أن هذا الإعداد يجب أن يضمن له مستوى علمي قوي، دقيق ومتعمق لكل ما يتعلق بالتخصص" (مليكة وحفيظة، 2015، ص ص 97-124).

يشمل التكوين الأولي إعداد المعلم أكاديمياً وعملياً قبل التحاقه بمهنته، من خلال برامج مكثفة تضم دورات نظرية، ورش تطبيقية، وتدريب ميداني في المؤسسات التعليمية. يتضمن:

- إعداد علمي وفني: تأهيل أكاديمي متخصص في المواد الدراسية.
- التدريب البيداغوجي: تطوير مهارات التدريس وإدارة الفصول.
- التدريب الميداني: تطبيق المفاهيم النظرية في بيئة تعليمية واقعية.

، يعتبر التكوين القبلي مرحلة أساسية لتأسيس معلمين مؤهلين وضمان جودة الأداء، ورغم أهميته، فإن التكوين المستمر يظل ضرورياً لتطوير المهارات المهنية لاحقاً.

3-2 التكوين البعدي (أثناء الخدمة):

وهو نوع من التكوين التكميلي الذي يخضع له المعلم، بصفة مستمرة، في خضم عمله، وأثناء مزاويلته لمهنة التعليم، حيث يستهدف تجديد معلومات ومعارف المتعلم حول المهنة، بغية ضمان مواكبته لكل المستجدات أو التغيرات التي تحدث على مستوى القطاع بصفة عامة، وعلى مستوى العملية التعليمية بصفة خاصة. (عباسية، 2011/2012، ص 344)

يهدف التكوين أثناء الخدمة إلى تطوير مهارات المعلمين ومواكبة التطورات التربوية والتكنولوجية لتحسين الأداء. يشمل:

- إدماج التكنولوجيا: مثل تقنيات التعليم الحديثة والتعلم الإلكتروني.
- تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية: كالتواصل، إدارة الفصول، والتعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تعزيز الكفاءة الذاتية: عبر التشجيع على البحث المستمر، التعلم الذاتي، والانخراط في مجتمعات المعرفة. يمكن أن يجرى التكوين حضوريا (متزامنا)، عن بعد (غير متزامن)، أو بطريقة هجينة، وفقا لمتطلبات العصر وإمكانيات التكنولوجيا المتاحة.

3-3 التكوين الهجين:

هو نموذج تعليمي يجمع بين أساليب التعلم التقليدية داخل الفصول الدراسية والتعلم الإلكتروني عن بعد. يعتمد هذا النموذج على دمج الأنشطة التعليمية عبر الانترنت مع الحضور الفعلي، مما يوفر مرونة أكبر للمتعلمين والمعلمين ويتيح استغلال الموارد الرقمية والتقنيات الحديثة لتعزيز العملية التكوينية. (Garrison, D.R. & Vaughan, N.D . 2008. P125). ومن مميزاته:

- يوازن بين مرونة التكوين الذاتي والتوجيه المؤسسي.

- يدعم تحسين المستوى الأكاديمي وتنمية المهارات المهنية مع استقلالية المتكويين.
 - يوفر إطلرا رسميا ومنهجيا، دعما أكاديميا، وشهادات معتمدة تعزز فرص العمل.
- هذا النموذج الحديث يلي احتياجات التعلم في العصر الرقمي بفعالية ومرونة.

4-أهداف التكوين:

عند تناول أهداف التكوين في قطاع التعليم، يمكن تصنيفها إلى محاور رئيسية تهدف إلى تطوير قدرات الأفراد وتعزيز كفاءة المؤسسات التعليمية. هذه المحاور تتكامل بشكل منهجي لتكوين إطار شامل يحقق الأهداف المرجوة على المستويين القريب والبعيد (أسود، 1431هـ، ص ص 686-708). ويمكن تلخيص هذه الأهداف في ما يلي:

4-1 الأهداف الفردية:

- ✓ تعزيز تقدير الذات لدى المعلمين وتعميق انتمائهم للمجتمع التعليمي.
- ✓ تمكين المعلمين من اكتساب المهارات والقيم اللازمة لتلبية احتياجات المتعلمين وتعزيز التفاعل الاجتماعي.
- ✓ تطوير سلوك مهني يعكس القيم الأخلاقية والمهنية، ويعزز الكرامة الشخصية.
- ✓ غرس حب التعليم وتشجيع الاهتمام بالتوجهات العلمية المعاصرة في مجال التربية والتعليم.
- ✓ تحقيق التوازن الصحي الجسدي والعقلي للمعلم، مما يعزز العدالة في سلوكه المهني

4-2 الأهداف الاجتماعية:

- ✓ تعزيز مهارات التواصل الفعال والنفوذ الاجتماعي لدى المعلمين، مما يساهم في تحسين العلاقات مع الطلاب والمجتمع.

- ✓ تعزيز فهم المعلمين للقضايا المجتمعية والمساهمة الفعالة في حل المشكلات الاجتماعية من خلال التعليم.
- ✓ تمكين المعلمين من ممارسة القيادة الاجتماعية والمساهمة في تطوير العلاقات الإنسانية داخل البيئة المدرسية.
- ✓ تطبيق أساليب وقائية تسهم في الحد من الآفات الاجتماعية المنتشرة في المجتمع المدرسي.

4-3 الأهداف المعرفية:

- ✓ تعزيز مهارات التفكير العلمي واكتساب المعارف المتخصصة التي تساهم في تحسين أساليب التدريس.
- ✓ تنمية قدرة المعلمين على فهم عمليات الاتصال الفعال وآليات التعلم داخل الصف الدراسي.
- ✓ تمكين المعلمين من تنمية مهارات التعلم الذاتي، ومواكبة التطورات المستمرة في المجال التربوي والديداكتيكي.

4-4 الأهداف المهنية:

- ✓ تعزيز قدرة المعلمين على تصميم الأنشطة التعليمية بفعالية وفقاً لأهداف التعلم.
 - ✓ تمكين المعلمين من اختيار وتوظيف استراتيجيات التدريس الفعالة، بما يتناسب مع المناهج التعليمية والاحتياجات الخاصة للمتعلمين.
 - ✓ تشجيع المعلمين على استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، مما يساهم في تطوير البيئة التعليمية ورفع مستوى الأداء المدرسي.
- هذه الأهداف، بمجملها، تهدف إلى تطوير المعلم باعتباره العنصر الأساسي في العملية التعليمية، وتدعيمه بالمعارف والمهارات التي تضمن له النجاح في أداء مهامه بكفاءة وفعالية، بما يتماشى مع التحديات المعاصرة في مجال التعليم.

5-مراحل التكوين:

يتكون التكوين من مراحل متكاملة ومترابطة تسعى لتحقيق أهدافه بفعالية ورفع كفاءته لضمان مخرجات تعليمية متميزة. وتتميز هذه المراحل بالتركيز على تلبية احتياجات المعلمين وفق متطلبات البيئة التعليمية وظروفها، سواء كان التكوين يتم بشكل حضوري أو افتراضي. ويشمل ذلك الجوانب التربوية والمادية التي تعد ضرورية لنجاح العملية التكوينية. ويمكن تصنيف هذه المراحل إلى مراحل رئيسية مترابطة (العمارة، 2011، ص 257)، تتمثل فيما يلي:

5-1 مرحلة الإعداد والتخطيط:

تمثل هذه المرحلة الأساس والمحور الأطول زمنا في عملية التكوين التعليمي، حيث تعتمد بشكل كبير على الإعداد المنهجي الدقيق والتخطيط الفعال الذي يشرف عليه مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات التربية والتعليم، بالإضافة إلى المسؤولين المعنيين بالقطاع التربوي. تهدف هذه المرحلة إلى وضع الأسس اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة وضمان نجاح العملية التكوينية، مما يستدعي تخصيص وقت وجهد كافيين لضمان جودة التحضير والإعداد، وتتطلب هذه المرحلة:

أ – الإعداد التربوي

يتضمن تحديد احتياجات المعلمين بدقة وتصنيفها وترتيبها وفق أولويات واضحة. يتمحور التكوين حول قضية محددة تم اختيارها بناء على درجة أهميتها، مع تحديد الأهداف المرجوة من هذا التكوين، سواء كانت أهدافا معرفية، منهجية، أو سلوكية. ويهدف هذا النهج إلى ضمان توجيه الجهود التكوينية نحو تحقيق تأثير فعال ومستدام يتماشى مع احتياجات المعلمين ومتطلبات العملية التعليمية.

ب - الإعداد المادي:

يمثل الإعداد المادي أحد العناصر الأساسية لضمان نجاح سيرورة التكوين، حيث يشمل توفير البيئة المادية المناسبة وفقا لنمط التكوين المعتمد. ففي حالة التكوين الحضوري، يتطلب الأمر تجهيز المؤسسات المؤهلة بعناية لتوفير ظروف ملائمة، مثل الإطعام، الإيواء، قاعات العمل، والمخابر اللازمة لتنفيذ الورشات والتجارب. أما في حالة التكوين الافتراضي (عن بعد)، فيستلزم توفير الأجهزة التقنية المناسبة، كالحواسيب، الأقراص المضغوطة، وشبكات الإنترنت ذات التدفق العالي، بما يضمن التفاعل السلس بين المكون والمتكون.

إلى جانب ذلك، يتطلب الإعداد المادي إعداد قوائم المتكونين بدقة، وإصدار الاستدعاءات وإرسالها في الوقت المناسب قبل انطلاق التكوين، مع إرفاقها ببطاقة تحتوي على تفاصيل البرنامج التكويني، بما يعزز التنظيم ويضمن مشاركة فعالة من جميع الأطراف المعنية.

2-5 مرحلة الانجاز والتنفيذ:

تمثل هذه المرحلة الخطوة العملية التالية بعد برمجة التكوين والإعداد له، حيث تبدأ عملية تنفيذ المخطط التكويني بمشاركة جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك المكونين، المتكفين، والمشرفين على تنظيم وتسيير العملية التكوينية من إداريين وتقنيين.

في حالة التكوين الحضوري، يتم التنفيذ في الزمان والمكان المحددين مسبقا، مما يتطلب التزما ميدانيا من جميع المشاركين. أما في حالة التكوين عن بعد، فإن الالتزام يقتصر على التقيد بالجدول الزمني المحدد، دون اشتراط الحضور في موقع جغرافي معين، مع الاعتماد على الوسائل التقنية المتاحة لتسهيل التفاعل وتنفيذ الأنشطة المخططة بفعالية.

3-5 – مرحلة التقويم:

يعد التقويم أداة أساسية لتقييم نجاح العملية التكوينية من خلال تحليل الأداء والنتائج لتحديد نقاط القوة والضعف، وإجراء التعديلات اللازمة لتحسينها. يهدف تكوين المعلمين إلى تعزيز جودة التعليم عبر إعداد كفاءات قادرة على قيادة التغيير الإيجابي، مع التركيز على التكوين المستمر في جميع مراحل التعليم. كما يساهم التكوين في تمكين المعلمين من مواكبة التطورات التكنولوجية والمعرفية لتحقيق التنمية المستدامة، مما يجعله ركيزة أساسية لنجاح النظام التعليمي وتلبية متطلبات العصر الحديث

6-تقنيات التكوين:

تعد تقنيات التكوين بالنسبة للمكونين بمثابة الأدوات التي يستخدمها الحرفيون في أداء مهامهم، حيث تمثل وسائل أساسية لتوصيل الرسائل البيداغوجية للمتكونين بفعالية. وتعتبر هذه التقنيات عنصراً حيوياً في تحقيق أهداف التكوين من خلال تيسير نقل المعارف، وتنمية المهارات، وتعزيز التفاعل بين المكون والمتكون.

بوجه عام، يمكن تصنيف تقنيات التكوين إلى خمس تقنيات رئيسية، تتفاوت في أساليبها وأهدافها، لكنها تشترك في السعي إلى تحسين جودة العملية التكوينية وضمان تحقيق مخرجات تعليمية تتوافق مع احتياجات المتكونين ومتطلبات بيئتهم المهنية وهي:

1-6 تقنية المحاضرات كأداة لنقل المعرفة:

تعتبر المحاضرة إحدى أبرز التقنيات البيداغوجية التي تستخدم في مجال تكوين المعلمين، حيث تعتمد على تقديم المعلومات والمعارف للمتعلمين من خلال عرض مباشر ومنظم. تهدف هذه التقنية إلى نقل المحتوى التعليمي بطريقة

سلسلة وسريعة، سواء باستخدام وسائل إيضاحية مثل الشرائح التقديمية، أو الاكتفاء بالشرح الشفهي فقط (Pierre,1994,p134).

، قد تقنية المحاضرة من الأساليب التقليدية الفعالة لتوصيل المعلومات، حيث تمتاز بالفعالية الزمنية ، مما يتيح تقديم كم كبير من المعلومات في وقت قصير، والوصول إلى جمهور واسع، خاصة في الفصول الدراسية الكبيرة أو المؤتمرات. كما تتيح تنظيم المحتوى بشكل منطقي ومرونة في التعديل حسب احتياجات الجمهور. ومع ذلك، تواجه المحاضرة تحديات مثل ضعف التفاعل، حيث تفتقر إلى إشراك المتعلمين بشكل نشط، وصعوبة استيعاب الكم الكبير من المعلومات، بالإضافة إلى التوجه أحادي الجانب وعدم مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين. ولتجاوز هذه التحديات، يمكن للمحاضرين تعزيز فعالية المحاضرة من خلال إدماج أنشطة تفاعلية، استخدام وسائل الإيضاح المتنوعة، تقسيم المحتوى إلى وحدات قصيرة مع فواصل للنقاش، توظيف التغذية الراجعة، ودمج التقنيات الحديثة لتعزيز التفاعل وتحفيز التفكير النقدي.

2-6 تقنية التعلم التعاوني من خلال العمل الجماعي:

تعد هذه التقنية من الأساليب الفعالة والميسرة في تكوين المعلمين، حيث تستخدم لتنظيم لقاءات جماعية تهدف إلى البحث والمناقشة. يقوم هذا النوع من الاجتماعات على مبدأ إيمان الجماعة بالمنشطة بأن كل فرد يمتلك قيمة و طاقة مميزة، وأن اجتماع الأفراد في حلقات نقاشية يعزز من تطوير أفكارهم ويحقق أهداف العمل الجماعي. من خلال هذه الطريقة، يشعر كل فرد بأنه جزء أساسي من الكل، مما يعزز ثقته بنفسه ويشجعه على المشاركة الفعالة في حل المشكلات المتعلقة بالعملية التعليمية، مما يساهم في تحقيق النجاح الجماعي (حسين، 1969، ص 96).

، قد تقنية التعلم التعاوني عبر العمل الجماعي وسيلة فعالة لتعزيز روح الفريق، حيث يشعر كل عضو بأهمية دوره في تحقيق الأهداف المشتركة. كما تتيح فرص المشاركة، مما ينشط التفكير النقدي ويحسن الأداء الفردي والجماعي، بالإضافة إلى تعميق الفهم المشترك من خلال تبادل الأفكار والمناقشات. ومع ذلك، تواجه هذه التقنية تحديات مثل هيمنة بعض الأفراد على النقاش، وحدوث مشاحنات وصراعات بسبب اختلاف الآراء، وصعوبة التنظيم، التي تتطلب مهارات عالية لضمان توزيع عادل للوقت وضبط الحوار. ولتحقيق فعالية أكبر، ينصح بتحديد قواعد واضحة للنقاش، تفعيل دور الميسر لتنظيم الحوار، تشجيع التنوع في الآراء، وتقديم تغذية راجعة مستمرة لضمان التقدم وتعزيز التفاعل المثمر.

3-6 تقنية تطوير المهارات عبر التدريب على التقويم الذاتي:

، يعد التدريب على التقييم الذاتي تقنية فعالة تتيح للمتدربين الحصول على معلومات دقيقة حول قدراتهم الشخصية، اتجاهاتهم، قيمهم، وسلوكياتهم. من خلال هذه التقنية، يتمكن المتدرب من تقييم أدائه بشكل مستمر، مما يعزز الوعي الذاتي ويشجع على التطوير المستمر (فاخر، 1998، ص 96). تتميز هذه التقنية بتوفير معلومات سريعة وشخصية تعكس تصرفات المتكون، مما يعزز تحفيزه الداخلي ويساعده على تعديل سلوكياته بشكل مستقل، إضافة إلى تطوير مهارات التفكير النقدي وفهم آلية اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف. ومع ذلك، قد تواجه تحديات مثل التحيز الشخصي أو نقص الموضوعية، مما يؤدي إلى تقييم غير دقيق. لذا، لتحقيق فاعليتها، يجب تحقيق توازن بين الاستقلالية والتوجيه الخارجي لضمان نتائج دقيقة وبناءة.

4-6 تقنية تحليل الحالات كوسيلة تعليمية:

تعتبر هذه التقنية أحد الأساليب التعليمية الرائدة التي ظهرت لأول مرة في مدرسة هارفارد لإدارة الأعمال، حيث تم تبنيها كأداة لتدريب الطلاب على معالجة المشكلات الواقعية من خلال التفاعل الجماعي والمناقشة النقدية. وتعتمد هذه التقنية على تقديم حالة مكتوبة تتضمن تفاصيل دقيقة حول مشكلة معينة، بحيث تكون واقعية أو قريبة من الواقع، بهدف تحفيز المتدربين على التفكير التحليلي واتخاذ القرارات (بوفلجة، 1984، ص 44).

تعد تقنية تحليل الحالات وسيلة فعالة لتنمية مهارات التفكير النقدي واتخاذ القرار، حيث تشجع المتكونين على مناقشة قضايا واقعية وتحليل أسباب المشكلات وتحديد الحلول الممكنة. تتميز بتعزيز التفاعل الجماعي، تبادل الآراء، وتطبيق المعرفة النظرية في سياقات عملية وواقعية.

ومع ذلك، قد تواجه تحديات مثل تفاوت خبرات المتكونين، محدودية تمثيل الحالات لبعض السياقات، وصعوبة تحقيق الموضوعية في المناقشات. لضمان فاعليتها، ينصح باستخدامها بشكل مدروس بما يحقق أقصى استفادة تعليمية.

5-6 تقنية محاكاة الأدوار لتعزيز الفهم والتطبيق:

تعد هذه التقنية أسلوباً بيداغوجياً يهدف إلى محاكاة الأدوار المختلفة في سياقات معينة، بهدف تقديم مشكلة أو تحدي أمام الجماعة. يقوم المتدربون بتقمص أدوار محددة تتعلق بحل المشكلة المطروحة، ويعملون معاً لإيجاد حلول عملية. هذه التقنية مستوحاة من مفهوم الدراما الاجتماعية أو الدراما النفسية التي طورها العالم الإيطالي "مورنيو"، حيث تهدف إلى تحفيز التفاعل الإنساني وتطوير المهارات الاجتماعية والنفسية من خلال تمثيل الأدوار (بوفلجة، 1984، ص 26).

تعتبر تقنية محاكاة الأدوار وسيلة فعالة لتعزيز المهارات الاجتماعية، وتحفيز التفكير النقدي، وتطوير المرونة من خلال وضع المتكويين في مواقف تحاكي الواقع. كما تتيح تعميق الفهم التجريبي واكتساب خبرات عملية. ومع ذلك، قد تواجه تحديات مثل صعوبة التكيف لبعض المتكويين، تبني سلوكيات غير مناسبة، صعوبة التقييم، أو تعزيز التوتر. لضمان نجاحها، لذا يجب إدارتها بشكل مدروس لزيادة تفاعل المتكويين وتحقيق الأهداف التعليمية.

ثانيا- واقع التكوين:

يمكن ملاحظة انتشار أفكار سلبية بين فئات المتكويين، خاصة بين الفئات المستهدفة بعمليات التكوين، حيث تسود هذه الأفكار منذ أكثر من عقدين من الزمن. وتتلخص هذه الأفكار في اعتبار العمليات التكوينية، مثل الندوات التربوية أو الأيام الدراسية أو الملتقيات والمحاضرات، مجرد هدر للمال والجهد وإضاعة للوقت، دون تحقيق مردود تكويني ملموس أو ذو جدوى.

لذلك يثير هذا الوضع تساؤلات هامة حول الأسباب التي أدت إلى نشوء وانتشار هذه الفكرة بين المتكويين، وما الخطوات التي يمكن اتخاذها لمعالجة هذا التحدي واجتثاث هذه الأفكار من أذهان الفئات المستهدفة؟

إن الإجابة الموضوعية عن هذا التساؤل تستند إلى الميدان بوصفه المصدر الأكثر دقة وواقعية في تشخيص المشكلة. فغالبا ما تهزى إخفاقات العمليات التكوينية إلى عدد من النقائص التي يمكن تلخيصها في الجوانب التالية:

- ✓ **المؤطرون:** ضعف الكفاءة الكمية والنوعية للمؤطرين المسؤولين عن التكوين.
- ✓ **الوسائل والتجهيزات:** قدم المعدات وافتقارها للملاءمة، فضلا عن تكرار الأعطال.

✓ **التنظيم والتنفيذ:** سوء إدارة المشاريع التكوينية وغياب التخطيط الممنهج، مما يؤدي إلى العشوائية والارتجالية.

✓ **برامج ومضامين التكوين:** عدم مواءمة المحتوى التكويني مع احتياجات المتكويين، ومتطلبات المجتمع، وطموحاته.

يرتبط قصور التكوين بعدة عوامل، أبرزها غياب منظومة تربوية تعكس بيئة المجتمع وثقافته، مما يجعل التكوين منفصلا عن الواقع المحلي. بالإضافة إلى ذلك، تسهم الارتجالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتكوين في تفاقم المشكلة. وللتغلب على هذه التحديات، يتطلب الأمر إعادة هيكلة شاملة لعمليات التكوين، بدءا من التخطيط والتنفيذ وصولا إلى التقييم، مع تصميم برامج تلبي احتياجات المتكويين وتعزز اندماجهم في تحقيق الأهداف المجتمعية.

بناء على ذلك، يمكن الجزم بأن البرامج التكوينية للمعلمين تعد من المستلزمات الأساسية لإعدادهم وتأهيلهم لأداء مهمة التدريس بشكل فعال، خاصة فيما يتعلق بالمادة العلمية في تخصصاتهم. ومن خلال ذلك، يمكن تقليص الفجوة بين متطلبات جودة التعليم والمستوى التعليمي للأساتذة، لا سيما الجدد منهم، بالإضافة إلى أولئك الذين يفتقرون إلى الخبرة في استخدام الأساليب والوسائل الحديثة المعتمدة على التكنولوجيا، مثل الإنترنت والأجهزة الإلكترونية (عين سوية وغلاب، 2019، ص ص 97-124).

يعد تكوين المعلم من الركائز الأساسية لتطوير العملية التعليمية، حيث يعكس مدى جاهزية المؤسسات التعليمية لتلبية متطلبات النظام التربوي. ومن خلال الملاحظات المستخلصة من الميدان التعليمي، وبوصف الباحث أحد الفاعلين في قطاع التربية وأستاذا مؤطرا للتكوين التتابعي للمعلمين الجدد، يمكن تسجيل عدد من المؤاخذات التي تعكس واقع تكوين المعلمين في الجزائر. وفي هذا السياق، يمكن تصنيف هذه الملاحظات إلى ثلاثة مستويات رئيسية، وهي: التكوين الأولي،

التكوين المتواصل، والتكوين المستمر. حيث يعكس كل مستوى من هذه المستويات تحديات وفرصا محددة تساهم في تحسين جودة التكوين المهني للمعلمين.

1- على مستوى التكوين الأولي:

هذا التكوين يمثل المرحلة الأولى في إعداد المعلم لتولي مهامه التدريسية، إلا أنه يعاني من عدد من التحديات، منها:

أ. عدم إعداد أساتذة مكونين متخصصين: يفتقر التكوين الأولي إلى إعداد كافٍ للمكونين المؤهلين لتقديم التدريب للمعلمين الجدد، مما ينعكس سلبا على جودة التكوين.

ب. كثافة البرامج التعليمية: تتسم برامج التكوين الأولي بالكثافة، حيث تغلب عليها الجوانب النظرية على حساب الجوانب التطبيقية، مما يضعف قدرة المعلم على اكتساب المهارات العملية اللازمة.

ت. نقص المخابر والوسائل التعليمية: تعاني مؤسسات التكوين من نقص حاد في التجهيزات والمخابر الضرورية التي تمكن المتدربين من إجراء تطبيقات عملية وتطوير قدراتهم المهنية.

ث. قصر مدة التدريب: تعد فترة التدريب قصيرة مقارنة بحجم المهارات والمعارف التي يتوجب على المتدرب اكتسابها، مما يؤدي إلى قصور في الإعداد المهني.

ج. غياب التصور العملي والإجرائي: يفتقر التكوين الأولي إلى خطة واضحة ومحددة لإعداد المعلمين الجدد بشكل منهجي يتوافق مع احتياجات الميدان التربوي.

2- على مستوى التكوين المتواصل:

هذا التكوين يهدف إلى دعم المعلم المبتدئ خلال فترة بداية مساره المهني، ولكنه يواجه العديد من الإشكاليات، منها:

- أ. قلة الزيارات التوجيهية: تشهد هذه المرحلة ضعفا في الزيارات التوجيهية من طرف الموجهين التربويين والمفتشين، مما يؤدي إلى شعور المعلم بالعزلة.
- ب. سطحية زيارات مدير المؤسسة: يقتصر دور مدير المؤسسة غالبا على المتابعة الإدارية، دون التعمق في تقديم الدعم العلمي والمهني للمعلمين المبتدئين.
- ت. قلة زيارات المفتشين: يندر تواجد المفتشين في هذه المرحلة الحرجة التي تسبق تثبيت المعلم في منصبه، على الرغم من أهمية هذه المرحلة في توفير الدعم المهني والنفسي للمعلم.
- ث. غياب الزيارات التوجيهية من الزملاء: يفتقر المعلم المبتدئ إلى الاستفادة من خبرات زملائه الأكثر خبرة، مما يزيد من التحديات التي يواجهها في بداية مساره المهني.

3- على مستوى التكوين المستمر:

- هذا التكوين يمثل عنصرا أساسيا في تحسين أداء المعلم وتطوير قدراته على مدار مساره المهني، لكنه يعاني من عدة إشكالات، أبرزها:
- أ. ضعف وعي المعلم بأهمية التكوين المستمر: يعاني بعض المعلمين من نقص الوعي بأهمية تحسين مستواهم المهني بشكل مستمر، مما ينعكس على جودة الأداء التعليمي.
 - ب. رتابة المواضيع المطروحة في الندوات التربوية: غالبا ما يغلب على الندوات التربوية التي ينظمها المفتشون الطابع التكراري والرتيب، مما يؤدي إلى عزوف المعلمين عن حضورها.
 - ت. غياب التكوين الذاتي: يعاني التكوين المستمر من ضعف في تشجيع المعلمين على المبادرة الذاتية لتحسين مهاراتهم ومعارفهم، مما يحول دون تحقيق التطوير المهني المنشود.

ثالثا- الموارد البشرية في التعليم:

تتضمن الموارد البشرية في النظام التربوي الموسع مجموعة من الفئات، أبرزها المتعلمون الذين يعدون الهدف الأساسي لكل نظام تربوي. ومن ثم، يأتي المعلمون الذين يتحملون المسؤولية في تنفيذ المخططات التربوية وتحقيق أهدافها،

حيث يعتمدون على خبراتهم ومعارفهم وقدراتهم الإبداعية لتحقيق هذه الأهداف. بالإضافة إلى ذلك، تبرز الطواقم الإدارية التي تتولى إدارة المؤسسات التربوية ومتابعة شؤون المعلمين والمتعلمين، مما يساهم في تيسير سير العملية التعليمية. وفي إطار هذه الدراسة، يتمحور التركيز بشكل خاص على فئة مستخدمي التعليم (القانون رقم 08-04، 2008).

1-تحليل طبيعة التكوين لمستخدمي التعليم في الجزائر:

الجدول (01) يوضح توزيع رتب مستخدمو التعليم في قطاع التربية ونوع التكوين الذي يتلقوه:

المرحلة التعليمية	الأسلاك	الرتب	الصف	نوع التكوين
التعليم الابتدائي	معلم المدرسة الابتدائية	معلم مساعد (أيل للزوال)	07	أثناء الخدمة
		معلم مدرسة ابتدائية (أيل للزوال)	10	أولي وأثناء الخدمة
	أستاذ المدرسة الابتدائية	أستاذ المدرسة الابتدائية	11	أولي وأثناء الخدمة
		أستاذ رئيسي للمدرسة الابتدائية	12	أثناء الخدمة
		أستاذ مكون للمدرسة الابتدائية	14	أثناء الخدمة
التعليم المتوسط	أستاذ التعليم الأساسي	أستاذ التعليم الأساسي (أيل للزوال)	11	أولي وأثناء الخدمة
		أستاذ التعليم المتوسط	12	أولي وأثناء الخدمة
	أستاذ التعليم المتوسط	أستاذ رئيسي للتعليم المتوسط	13	أثناء الخدمة
		أستاذ مكون للتعليم المتوسط	15	أثناء الخدمة
		أستاذ التعليم الثانوي	13	أولي وأثناء الخدمة
التعليم الثانوي	أستاذ التعليم الثانوي	أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي	14	أثناء الخدمة
		أستاذ مكون للتعليم الثانوي	16	أثناء الخدمة
		أستاذ تقني رئيس ورشة (أيل للزوال)	11	أولي وأثناء الخدمة
	الأستاذة التقنيون في الثانويات	أستاذ تقني رئيس أشغال (أيل للزوال)	12	أثناء الخدمة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، (2012) 34

يعرض الجدول توزيع رتب موظفي التعليم في قطاع التربية من خلال تصنيف الأسلاك التعليمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)، حيث يوضح الرتب التي يشغلها المعلمون والأستاذة في مختلف المستويات التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، يبرز

الجدول نوع التكوين الذي يتلقاه هؤلاء الموظفون، والذي يتنوع بين التكوين الأولي وأثناء الخدمة. وبالتالي، يعكس هذا التوزيع استمرار تطوير المهارات المهنية للمعلمين والأساتذة عبر مختلف المراحل التعليمية. بناءً على ذلك، يمكن تحليل معطيات هذا الجدول بشكل أكثر تفصيلاً على النحو التالي:

أ- الهيكلية التنظيمية للأسلاك التعليمية:

يظهر الجدول تنوعاً في الأسلاك التعليمية، حيث يتم توزيع الموظفين بين التعليم الابتدائي، المتوسط، والثانوي، مع تخصيص رتب محددة لكل مستوى، وهو ما يعكس التدرج المهني الذي يخضع له موظفو القطاع التربوي. تتفاوت الرتب من "معلم مساعد" في التعليم الابتدائي إلى "أستاذ مكون" في التعليم الثانوي، مما يعكس التسلسل الهرمي المتبع في النظام التربوي.

ب. التكوين المستمر:

يبرز الجدول أن نوع التكوين الذي يتلقاه موظفو التعليم يتنوع بين التكوين الأولي وأثناء الخدمة، مما يعكس أهمية التكوين المستمر في تطوير الكفاءات المهنية للمعلمين. وهذا يشير إلى استجابة النظام التربوي للاحتياجات المتزايدة للمعلمين في ظل التغيرات المستمرة في المناهج وأساليب التدريس، ويعزز من قدرتهم على التكيف مع المستجدات التعليمية.

ت. التدرج في المسؤوليات:

من خلال تطور الرتب، يتضح أن التدرج الوظيفي يتماشى مع المسؤوليات المتزايدة في كل مستوى تعليمي، حيث يبدأ المعلمون في الرتب الدنيا (مثل "معلم مساعد") ويصلون إلى رتب أعلى مثل "أستاذ مكون". هذا التدرج يساهم في تعزيز احترافية المعلمين ويشجع على تطوير مهاراتهم التدريسية والإدارية.

ث. التفاوت في الفرص التعليمية:

يمكن ملاحظة أن الموظفين في مختلف الرتب يتلقون تكوينات مستمرة تتيح لهم التأقلم مع متطلبات العملية التربوية المتغيرة. كما أن التكوين المستمر

، يعتبر أداة لتقليص الفجوات المعرفية بين المعلمين، حيث يساعدهم في مواكبة التطورات التكنولوجية والبيداغوجية في العملية التعليمية. في هذا السياق، يصبح التكوين أثناء الخدمة جزءاً أساسياً من استراتيجيات تحسين الأداء التربوي.

ج. التفاعل بين التكوين والواقع الميداني :

من خلال التوزيع الوظيفي على المستويات التعليمية المختلفة، يمكن ربط التكوينات التي يتلقاها المعلمون بتحديات الواقع الميداني. على سبيل المثال، معلمي التعليم الابتدائي يحصلون على تكوين أولي وأثناء الخدمة في محاولة لتحسين أدائهم في الصفوف الابتدائية، بينما يركز التكوين في التعليم الثانوي على التخصصات الدقيقة والإعداد المهني، مما يعكس التفاوت في الاحتياجات التربوية بين الأسلاك.

تعقيب:

يمكن النظر إلى هذا الجدول على أنه تمثيل لمقاربة شاملة ومتكاملة بين التكوين الأكاديمي والتكوين المهني، حيث يلتزم النظام التربوي بتوفير برامج تكوينية مرنة تواكب تطور احتياجات المعلمين في مختلف الرتب والمراحل التعليمية. كما يشير إلى الأهمية المتزايدة للتكوين المستمر كوسيلة لتحسين فعالية التعليم وتعزيز الكفاءات المهنية للمعلمين، وهو ما ينعكس إيجابياً على مخرجات العملية التعليمية.

رابعا - سبل إصلاح التكوين في الجزائر (رؤية مستقبلية):

تركز التوجهات الحديثة في تكوين المعلم على ضرورة إصلاح التكوين لمواكبة التطورات العلمية والتربوية والتقنية، من خلال تحديث المناهج، تحديد متطلبات واضحة للتكوين، وتعزيز استخدام تقنيات التعليم الحديثة بفاعلية. كما تشدد على أهمية ربط مؤسسات تكوين المعلم بالمدارس لتوفير بيئة تدريب عملي تساهم في تطوير مهاراته وأدائه، وضمان تفاعله الفعال مع المتعلمين، المناهج، وتقنيات وأساليب التعليم والتقويم. (Singh,J.D.2016. p p3926-3931).

استناداً إلى الخبرة العملية للباحث والمعطيات المستمدة من الواقع الميداني (الباحث؛ أستاذ مؤطر التكوين التتابعي لأساتذة التعليم الابتدائي الجدد).

تسعى هذه الورقة البحثية إلى تقديم رؤية مستقبلية حول السبل والإجراءات المقترحة لإصلاح نظام تكوين المعلمين في الجزائر بطريقة مستدامة وفعالة وفق المحاور التالية:

1- إنشاء بيئة تكوينية شاملة:

لضمان نجاح أي عملية تكوينية، يجب أن تتوفر بيئة ملائمة تحتوي على:

➤ العناصر البشرية:

- اختيار مكونين ذوي كفاءة عالية وخبرة تربوية عميقة.
- توظيف مختصين في تصميم البرامج التكوينية وتقييمها لضمان جودتها.

➤ الإمكانيات المادية:

- توفير بني تحتية حديثة تشمل قاعات مجهزة، مخابر علمية، ومرافق تقنية لدعم التكوين العملي.

➤ الدعم المعنوي:

- تعزيز المناخ النفسي الإيجابي للمعلمين من خلال التقدير والاعتراف بجهودهم أثناء التكوين.

2- التشخيص الدقيق لاحتياجات التكوين:

التشخيص يمثل الخطوة الأولى لأي عملية تطويرية ناجحة، ويتطلب:

➤ تحليل شامل لاحتياجات الفئات المستهدفة:

- بدراسة أوضاع المعلمين من حيث الكفاءة والمعرفة لتحديد الفجوات المهارية والمعرفية.

➤ تشخيص معمق:

- بإجراء بحوث ميدانية واستبيانات لتحديد النقاط التي تحتاج إلى تعزيز أو تحسين في العملية التربوية.
- تصميم برامج موجهة:
- بناء برامج تدريبية مخصصة لتلبية احتياجات الفئات المختلفة مع التركيز على الجوانب العملية التطبيقية.
- 3-توظيف التكنولوجيا الحديثة في التكوين:
- تقنيات التعلم الإلكتروني:
- باعتماد أنظمة إدارة التعلم (LMS) مثل المنصات الرقمية لتوفير محتوى تدريبي متنوع وسهل الوصول.
- الأدوات التفاعلية:
- باستخدام المحاكاة الافتراضية، الفيديوهاات التعليمية، والاختبارات التفاعلية لتعزيز عملية التعلم.
- المرونة الزمنية والمكانية:
- إتاحة برامج تكوينية إلكترونية يمكن الوصول إليها في أي وقت ومكان، مما يعزز مشاركة المعلمين.
- 4-تعزيز ثقافة التكوين والتطوير المهني:
- نشر الوعي بأهمية التكوين:
- بتنظيم حملات توعوية ولقاءات مفتوحة لتعريف المعلمين بفوائد التكوين المستمر وأثره على تطوير الأداء.
- تشجيع المبادرة الذاتية:
- بتحفيز المعلمين على البحث عن فرص للتعلم المستمر واستثمارها لتحسين مستواهم المهني.

5-استقطاب وتطوير الكفاءات التكوينية:

➤ استقطاب الخبرات المتميزة:

- بالتعاون مع خبراء محليين ودوليين في مجال التكوين لضمان جودة العمليات التكوينية.

➤ برامج تطويرية للمكونين:

- بتوفير تدريب مستمر للمكونين لتحديث معرفتهم وتمكينهم من تطبيق أحدث أساليب التكوين.

6-إعادة هيكلة البرامج التكوينية:

➤ برامج متوازنة:

- بتصميم برامج تجمع بين الجانب النظري والممارسة العملية مع التركيز على التدريب العملي المكثف.

➤ التحديث المستمر:

- بمراجعة دورية للمناهج التكوينية لتتماشى مع التغيرات التربوية والاحتياجات المجتمعية.

➤ التكامل مع الواقع الميداني:

- بضمان أن تعكس البرامج واقع الميدان التربوي ومتطلبات المجتمع المحلي.

7-تعزيز الإشراف والتوجيه المهني:

➤ زيارات ميدانية منتظمة:

- بتكثيف زيارات المفتشين والموجهين التربويين لدعم المعلمين، خصوصا في مراحلهم المهنية الأولى.

➤ إشراك الزملاء في التوجيه:

○ بتفعيل برامج التوجيه الزملي حيث يقدم المعلمون ذوو الخبرة الإرشاد والتوجيه للمعلمين الجدد.

8-تنوع أساليب التكوين المستمر:

➤ ورش العمل العملية:

○ بتنظيم ورش عمل متخصصة تركز على تطوير مهارات محددة.

➤ التدريب القائم على المشاريع:

○ بإشراك المعلمين في مشاريع تدريبية تطبيقية تساعد على اكتساب الخبرة بشكل عملي.

➤ الندوات والملتقيات:

○ بتنظيم ندوات دورية لتبادل الخبرات والاطلاع على المستجدات التربوية.

9-تعزيز التكوين الذاتي:

➤ إتاحة الموارد التعليمية الرقمية:

○ بإنشاء مكتبات رقمية ومنصات تعليمية مفتوحة توفر محتوى تعليميا غنيا.

➤ تشجيع التعلم الموجه ذاتيا:

○ بتزويد المعلمين بأدوات وخطط تساعد على تحديد احتياجاتهم التعليمية ووضع أهداف تطويرية خاصة بهم.

يتطلب إصلاح التكوين في الجزائر تعاون جميع الأطراف الفاعلة في القطاع التربوي، بما في ذلك الحكومة، المؤسسات التعليمية، والخبراء التربويين. من خلال تبني رؤية استراتيجية شاملة تركز على التخطيط المنهجي والتطوير المستمر، يمكن بناء نظام تكويني فعال يعزز جودة التعليم ويطور كفاءات المعلمين، مما يساهم في تلبية تطلعات المجتمع وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

خاتمة:

تعد قضية تكوين الموارد البشرية في قطاع التعليم من أبرز التحديات التي تواجه الأنظمة التربوية، خاصة في ظل التغيرات السريعة التي تستدعي تطوير كفاءات قادرة على التكيف معها. وفي هذا السياق، يعتبر تكوين المعلمين عاملا حاسما لضمان جودة التعليم وملاءمة الكوادر التربوية لمتطلبات العصر.

تكوين المعلم في الجزائر يواجه تحديات ملحوظة تعكس الواقع الحالي. فقد تسببت السياسات التكوينية غير المستدامة في إضعاف المنظومة، لا سيما بعد إلغاء المعاهد التكنولوجية للتربية، التي كانت تمثل محورا أساسيا لإعداد المعلمين. وبدلا من ذلك، تركزت الجهود على المدارس العليا، التي على الرغم من أهميتها، لم تستطع تلبية احتياجات الميدان التربوي بالكامل. إلى جانب ذلك، أدى الاعتماد على آليات مثل التوظيف المباشر أو الامتحانات المهنية دون توفير تكوين مستمر ومتكامل إلى تراجع جودة الأداء التعليمي.

انطلاقا من هذا الواقع، يقتضي إصلاح منظومة التكوين في الجزائر برؤية مستقبلية شاملة تقوم على تعزيز التكوين الأولي من خلال مراجعة مناهج المدارس العليا وضمان توافقها مع الاحتياجات الواقعية للميدان التربوي. علاوة على ذلك، يجب تصميم برامج تكوين مستمر تعتمد على أحدث التقنيات التعليمية والمناهج المتطورة، مع مراعاة التحديات الحالية والتغيرات المستقبلية.

ولتحقيق هذه الأهداف، يصبح التنسيق بين الجهات المعنية أمرا ضروريا، لضمان تكامل السياسات التربوية مع خطط التنمية الوطنية. ومن خلال هذه الإصلاحات، يمكن بناء منظومة تعليمية قوية تخرج كفاءات قادرة على تلبية تطلعات المجتمع، وتعزيز المسار التنموي المستدام للدولة.

الإحالات والمراجع:

أولاً: الكتب

أ - الكتب باللغة العربية

- 1- أسامة محمد السيد وعباس حلمي الجمل. (2012). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. ط1. عمان: دار العلم والايمان للنشر والتوزيع.
- 2- العميرة، محمد عبد الله. (2011). إعداد المعلم وتدريبه: الأسس والممارسات. الطبعة الأولى. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 3- سيد حسن حسين. (1969) دراسات في الاشراف الفني. القاهرة: مكتبة الأنجلو مصرية.
- 4- عاقل فاخر (1998). علم النفس التربوي، بيروت: دار العلم للملايين.
- 5- عبد الباقي، صلاح. (2000). إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 6- بوفلجة، غياث. (1984). الأسس النفسية للتكوين ومناهجه. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

ب - الكتب باللغة الأجنبية

- 7- Casse, P. (1994). *La formation performante en Algérie, Algérie*, PU.
- 8- Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*, (Second ed), USA, Jossey-Bass.

ثانياً: المقالات

أ - باللغة العربية

- 9- مليكة، ب.، وحفيظة، خ. (2015). مجالات التكوين ومدى كفايتها في تحسين الأداء التدريسي من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي. مجلة البحوث التربوية والتعليمية. المدرسة العليا للأساتذة، بوزريعة، الجزائر. المجلد 7. العدد 4. الصفحات 97-124.
- 10- عين سوية، ل.، وغلاب، ص. (2019). تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية. مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية. جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر. المجلد 2. العدد 2. الصفحات 104-118.

أ – باللغة الأجنبية

- 11- Singh, J. D. (2016). *Major reforms in contemporary teacher education, Scholarly Research Journal*, India .V3, I17, P P 3926-3931.

ثالثا: الاطروحات:

12- بلحسين رحوي عباسية. (2012). النظام التعليمي الابتدائي بين النظري والتطبيقي-دراسة ميدانية في أوساط المدارس الابتدائية ببعض ولايات الغرب الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم النفس التربوي، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة السانبا، وهران.

رابعا: أوراق بحثية

13- محمد عبد الرزاق أسود (1431هـ). إعداد المعلم وتقويمه، ورقة عمل مقدمة للقاء السنوي الخامس عشر في تطوير التعليم: رؤى، نماذج ومتطلبات، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

خامسا: النصوص القانونية

14- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (2012). العدد 34

15- القانون رقم 08-04. 2008. (القانون التوجيهي للتربية الوطنية (المادة 76). المؤرخ في 15 محرم 1429 هـ الموافق 23 يناير 2008م.