

## تكوين المعلمين وإشكاليته

د/ بوسعدة قاسم

جامعة قاصدي مرباح ورقلة(الجزائر)

### تمهيد:

« تعتبر المنظومة التربوية بارومتر صادق لمدى تطور الدولة، ومدى تحقيقها للأهداف الاجتماعية لأفراد شعبها، ومما لا تختلف فيه هو أنه كلما ذكرت مسألة المنظومة التربوية إلا واتجهت أصابع الاتهام إلى المعلم بالتوبيخ، والتعنيف في اغلب الأحيان. إن لم نقل دائما، فهو الذي يتحمل مسؤولية المخطئين، والمقصرين من آباء، وتلاميذ، وإداريين، وسياسيين». (تلوين 1993، ص347).

ومن خلال هذه الأسطر تظهر أهمية دور المعلم في المدرسة والمجتمع ككل لأنه هو الركيزة لكل مجتمع متطور ومتحضر، وكذلك دور إعداد هذا المعلم وتكوينه لأداء رسالته على أحسن وجه، وإن هم تقاعسوا في التدريس أو تهاونوا في العمل والتوجيه.

إن العملية التربوية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المعلم، باعتباره محور العملية التربوية، والركيزة الأساسية في النهوض بمستوى التعليم والتعلم وتحسينه، والعنصر الفعال الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها، وتحقيق دورها في بناء المجتمع وتطوره.

حيث أن الأداء الجيد للمعلم يعتبر من أهم المنطلقات الأساسية التي تنتشدها المؤسسات التعليمية على اختلاف مستوياتها لنجاح العملية التربوية. وإن الاهتمام بالمعلم ورفع مستوى أدائه، وتوفير السبل التي تكفل نجاحه في عمله أمر بالغ الأهمية لجميع المسؤولين من مشرفين، وإداريين، وأولياء الخ... وإن للعوامل المدرسية تأثيرا مباشرا في أداء المعلم، تؤدي إما إلى رفع كفاءته أو إلى خفضها. فمن خلال ما تقدم تكمن أهمية هذا الموضوع الذي يتناول بالدراسة إشكالية تكوين المعلمين في بلادنا.

إن التكوين بدأ يأخذ بعدا إستراتيجيا في السنوات القليلة الأخيرة، نظرا لأهميته في جميع مجالات الحياة. كما أخذ مفهوم التكوين هو الآخر يتحول تدريجيا كعملية ضرورية في العمل التكويني، والسنوات القادمة سوف تشهد اهتماما متزايدا بالعملية التكوينية نظرا للتقدم التكنولوجي، والمهني السريع في جميع مجالات الحياة. ( G. Jovenel 1994, p30).

#### أولا- تعريف التكوين:

أ- تعريف التكوين لغة:

كَوْن الشيء أي أوجده وأنشأه أو أحدثه. (البستاني 1986، ص662).

أما كلمة التكوين في اللغة اللاتينية Formation، فتعني اكتساب معلومات متخصصة في ميدان التربية أو الثقافة. (Pluri-dictionnaire, p569).

ب- تعريف التكوين اصطلاحا:

نظرا لكون عملية التكوين تشمل جوانب عديدة، لذا حاول عدد من الباحثين ضبط معانيه وفق مجموعة من التحديدات التي نلخصها في التعاريف التالية:

- يعرف دي مونتومولان التكوين بأنه: «يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية».

- بينما يضيف فيري بأن التكوين: «يدل على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص: فالتكوين بهذا المعنى وثيق الاتصال بأساليب التفكير، والإدراك، والشعور، والسلوك». (بوعبدالله 1993، ص 302).

- أما ميالاري فيذهب في نفس السياق بأن: «التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات».

يمكن أن نستخلص من التعاريف السابقة، بأن التكوين هو عملية مقصودة، وواعية تحدث تغييرات إرادية في سلوك المتكويين، كما تؤدي إلى اكتساب مهارات مهنية. بمعنى أنها لا تهتم بالجانب الأكاديمي، بقدر اهتمامها بإحداث تغييرات في أساليب التفكير، والممارسة.

— أما مورينو ميناجير، فيعرف التكوين تعريفاً إجرائياً: « حيث يجعله فعلاً بيداغوجياً يكتسب ويبنى، وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، فالتكوين ينبغي أن يسعى إلى البناء، وإلى تحليل المواقف البيداغوجية، وإلى توضيح المكتسب المعرفي، وامتلاك المهارات، والكفاءات البيداغوجية مع إمكانية استثمارها في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة قدر الإمكان». (بوعبدالله 1993، ص 302).

ومن خلال التعاريف السابقة، يمكن أن نلخص أهمية التكوين، وضرورته بالنسبة للفرد، في ثلاث مظاهر، وهي:

#### 1- المظهر الوظيفي:

وهو أهم مظهر على الإطلاق لأنه له دور رئيسي في الميدان مباشرة، وهذا ما ذهب إليه ميلاري ودي مونتولان، حيث يرون أن التكوين يحقق أهدافاً مهنية، إذ أن التكوين يسعى إلى أن يكسب المتكون مهارات، ومعارف مهنية يستثمرها وقت الحاجة.

#### 2- المظهر التنظيمي:

يجب أن يكون التكوين عملاً ممنهجاً. ويرى "فيري" أن التكوين يجب أن يكون منظماً، ويمس أشكال التفكير، والإدراك، والشعور، والسلوك. بينما يؤكد مورينو ميناجير على توظيف المعارف، والمهارات التي أكتسبها وتحليل المواقف البيداغوجية.

#### 3- المظهر الاستمراري:

يشير كل من دي مونتولان على فعل الاستمرارية، حيث يقول: إن التكوين يؤدي إلى إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين، كما يؤكد على ذلك، مورينو ميناجير بأن التكوين هو فعلاً بيداغوجياً يكتسب، ويبنى.

إن من خلال هذه المظاهر الثلاث، يمكن أن نكون فكرة على أن العملية التكوينية هي عملية علمية ممنهجة، تهدف بشكل رئيسي إلى التغيير في سلوك التفكير، والإدراك عند المتكون، ومن خلالها يتمكن الفرد من التغلب على المشكلات، والعراقيل التي تواجهه، وذلك بواسطة إيجاد حلول ملائمة لها، كما تعد المتكون مهنيًا، وثقافياً، وتربوياً.

## ثانيا- أنواع التكوين:

تتم عملية التكوين في مراحل ثلاث متلاحقة، ومتكاملة، وهي:

أ- التكوين الأولي:

يتم هذا التكوين في المعاهد التكنولوجية للتربية، ومراكز التكوين، وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف، وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة. (أورلسان، 2000، ص280).

وتدوم مدة التكوين الأولي بالنسبة لمعلمي المدرسة الأساسية الطور الأول والثاني سنتين بصفة عامة، حيث يتلقى خلالها الطالب تكوينا معرفيا، ومهنيا. وأن يركز على الجانب المعرفي في السنة الأولى من التكوين. بينما يعنى بالجانب المهني، والتطبيقي خلال السنة الثانية مدعمة بتدريب ميداني. إن التكوين الأولي هو ضروري جدا حيث يزود الطالب المتربص قبل مزاوله وظيفته بمهارات متخصصة، ومواد مهنية، وتدريب ميدانية.

ويشير أورلسان (2000) «وفي الحقيقة قد حرصت الدولة في السنوات الأخيرة على إعطاء أهمية كبيرة للتكوين الأولي، حيث وضعت إمكانيات مادية هائلة لإنجاح العملية التكوينية، وعملت على اختيار العناصر الجيدة، وقامت بإعداد برامج تكوين متنوعة سواء ما يتعلق بالتكوين المغلق أو التناوبي». (أورلسان، 2000، ص280).

ويمكن القول بأن «مدة السنوات التي يستغرقها إعداد المدرس خلال تكوينه الأولي لا يمكن أن ينمي قدراته المهنية إلى أقصاها بل تتطلب استمرارية في التكوين طوال ممارسة العملية التعليمية لأن الإعداد قبل الخدمة لا يعطي للمعلم إلا مجرد الأسس التي تساعد على البدء، والانطلاق في ممارسته لمهنة التعليم». (المركز الوطني للوثائق التربوية 1998، ص07).

والشيء الذي يجب أن نشير إليه، هو أن التكوين الأولي الذي يحدث في المعاهد التكنولوجية للتربية، قد توقف منذ سنوات، وهذا راجع لسياسة تكوينية جديدة انتهجتها وزارة التربية الوطنية على أن يتم التكوين الأولي على مستوى الجامعات.

ب- التكوين المتواصل:

يعتبر التكوين المتواصل امتدادا للتكوين الأولي، وهو مرحلة ضرورية، وهامة من مراحل تكوين المعلم، و متممة للمرحلة الأولى لذا سميت بالتكوين

المتواصل، ويدوم هذا التكوين حتى الترسيم أو ما يسمى بالتهيئة ومدته سنة واحدة. وقد يستمر أكثر من ذلك إذا لم ينجح المعلم في امتحان الترسيم، وقد شرع في تطبيق هذا النوع من التكوين ابتداء من السنة الدراسية 1974/1975. (توفيق حداد وآخرون 1977، ص203).

ج- التكوين أثناء الخدمة:

إذا كان التدريب أثناء الخدمة ضرورة لازمة، وحقيقة في جميع الوظائف والمهن، فإنه لمهنة التعليم يشكل ضرورة أكثر إلحاحاً، لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعارف، وتتغير فيها المناهج بشكل سريع، ويعتبر هذا التكوين تكويناً مهنيًا مستمرًا.

ويشير توفيق حداد وآخرون (1977) أنه هو «تكوين يتلقاه المرسمون من تاريخ ترسيمهم إلى التقاعد». وهو يتم عن طريق الملتقيات، والندوات، والترقيات، وغيرها. ويهدف التكوين أثناء الخدمة إلى ما يلي:

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي والأكاديمي.
- تأهيل المدرسين غير المؤهلين تربويًا للذين تم توظيفهم مباشرة دون أي تكوين بيداغوجي خاص.
- تعميق وتحديث المعارف الأكاديمية للمدرسين.
- تنمية حب التكوين الذاتي لدى المدرسين قصد تحسين مستوياتهم.
- تحضير المدرس للتغيرات المستجدة، والإصلاحات التي من الممكن أن تطرأ أو تدخل على النظام التربوي.
- ومن خلال ما تقدم يمكن الإشارة إلى أن التكوين أثناء الخدمة، ينبغي مراعاة ما يلي:
- أن يكون التكوين مستمرًا بحيث يكون المدرس مطلعًا دوماً على تطور النظام التربوي وعلى المستجدات، وعلى التقدم الذي يتحقق فيه.
- أن يشمل التكوين أثناء الخدمة جميع المشاركين في العملية التربوية، المدرسين على اختلاف أسلاكهم، ومستوياتهم، والإداريين، والمشرفين التربويين الخ ...
- أن يشترك هؤلاء العاملين في ميدان التربية، والتعليم في وضع خطة تكوينية مدروسة بإحكام على حسب احتياجات المدرسين أنفسهم حتى يقبلوا على هذا التكوين أثناء الخدمة بحيوية، وحماس.
- أما وسائل هذا التكوين المستمر، فيتم كما يلي:

## 1- مدير المدرسة:

يمكن للمعلم المدرب أن يستفيد كثيرا إذا عمل مع مدير حكيم متطور، ومجرب، وإذا كان المدير عكس ذلك، فإن تصرفه يجعل المعلمين الجدد يتقاعسون، ويحل الفتور محل الحماسة في عملهم، ويتخلون تدريجيا عن التطور، وتقتل فيهم روح المبادرة، والإبداع، وهناك أسلوبان أساسيين، يعتمدهما المدير في تكوين المدرسين وهما:

أ- الأساليب الفردية: كالزيارات الصفية، والاجتماعات الملحقة بها المقابلة الفردية.  
ب- الأساليب الجماعية: كاجتماع هيئة المدرسين، والندوات التربوية التي تقدم خلالها دروس نموذجية، وتبادل الزيارات بين المدرسين تحت إشرافه.

## 2- المفتش:

إن صورة المفتش الذي يزور المدرسة، وتشغل ذهنه أكثر ما تشغل الرغبة في تصيد الأخطاء التي تقع فيها الإدارة أو يقع فيها المعلمون، هذه الصورة يجب أن تختفي تماما من أذهان الجميع، وينبغي أن تكون زيارة المفتش كسبا حقيقيا للمدرسة، ولهيئة المعلمين، وأن تكون فرصة يستفيد منها المعلمون في التغلب على ما يتعرض عملهم من صعوبات، ويشعرون بعدها أنهم أحرزوا تحسنا ملموسا، بفضل ما أفادوا من خبرة المفتش الطويلة، وما استمعوا إليه من ملاحظات بناءة. وعلى هذا الشكل يكون جهاز التفتيش جهازا من أجهزة التكوين، بالإضافة إلى كونه جهاز متابعة وتقويم. (توفيق حداد وآخرون 1977، ص 204).

## 3- الملتقيات والندوات التربوية:

إن حضور الملتقيات والندوات التربوية دليل على جدية المعلم، وعلى رغبته في التعليم، ففي هذه الملتقيات يتم تبادل الخبرات، وتناقش مختلف المشكلات التي يصادفها المعلمون في أعمالهم اليومية.

## 4- التكوين الذاتي:

تعتبر صيغة جديدة تساهم بقسط كبير في التكوين المستمر، وقد يشمل التكوين الذاتي عدة مفاهيم، ونظرا لتداخل العديد من المصطلحات، وهي التعليم الذاتي أو الدراسة المستقلة، أو التعليم بمساعدة الكمبيوتر، أو الثقافة الذاتية، عن طريق المطالعة، أو الاحتكاك بالغير. وقد تعتبر كل منها نظام متكامل في حد ذاته. (أورلسان 2000، ص 283).

بينما يعرف «أن التكوين الذاتي أو التعليم الذاتي هو إثراء ثقافي تتوصل إليه مجموعة من الأفراد أو فرد بواسطة إرادته الخاصة فقط». (المركز الوطني للوثائق التربوية 1998، ص15).

وخلاصة القول أن: «التكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم، يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالانكال على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته، وتحسين مستواه باستمرار». (أورلسان 2000، ص 283).

### ثالثا- مبادئ وأهداف التكوين:

تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق الإداري والتربوي للمساهمة في تنمية المدرسة التربوية، وتطوير نتائجها.

وإن نجاح العملية التكوينية تتوقف على إدراك، ومعرفة مبادئ التكوين التي

تتمثل في ما يلي:

- تقديم المعلومات.
- دور المكون.
- خصائص المتكون.
- صيرورة التعلم.
- التعزيز والعقاب. (غياث 1984، ص24).

وفيما يلي شرح موجز لهذه المبادئ، وهي:

#### 1- تقديم المعلومات:

إن طريقة تقديم المعلومات، ومراقبة تطورها بالغة الأهمية، ويمكن إتباع التوجيهات التالية:

- يجب أن تكون أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية واضحة عند المتكونين وذلك قبل بداية تنفيذها.
- يجب أن تقسم المهام إلى مكوناتها البسيطة، وذلك لتسهيل تعلمها، كما يجب أن تكون عناصر المهام مرتبة في الصعوبة من السهل إلى الصعب.

- يمكن أن يتم تقديم المعلومات في أي مكان ليس فقط في المؤسسات الخاصة بالتكوين.

## 2- دور المكون:

يعتبر المكون عنصرا هاما في عملية التكوين لذلك يجب اختياره بعناية بحيث يجب أن تتوفر فيه بعض الخصائص وهي:

- لكي ينجح المكون في مهامه، يجب أن يكون ملما بموضوع التكوين، إلى جانب قدرته على إيصال المعلومات إلى غيره.

- على المكون أن يتحكم في استجاباته العاطفية أثناء القيام بمهامه. (نفس المرجع السابق ص26).

- على المكون أن يحدد الأهداف، والطرق، وتسلسل المواضيع، والوقت اللازم لكل مرحلة من مراحل التكوين.

- إن معرفة المكون لمستويات المتكولين، ومشاكلهم، وإمامه بمحتويات البرامج التكوينية يساعده على تحديد طريقة التكوين، ودرجة إشراك المتكولين، وتحكمهم في تعلمهم.

## 3- خصائص المتكولين:

إن معرفة خصائص المتكولين كفيل بالمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم، وإيصال المعارف، والمهارات إليهم وفيما يلي بعض هذه الخصائص:

- ليس الاختلاف الوحيد بين المتكولين هو اختلاف سرعة تعلمهم، بل هناك اختلاف بينهم في الحالات العاطفية، والانفعالية، التي يجلبها كل واحد منهم إلى مواقف التعلم. إن الفهم الجيد لشخصيات المتكولين، وقواعدهم العلمية، والثقافية كفيل بالمساعدة على حسن اختيار إستراتيجية التكوين.

- إن مستوى تحفز المتعلم يتناسب مع مستوى التحفيز التي يستجيب لها، ونوعيتها. علينا أن نعرف ما إذا كانت للمتكون حوافز داخلية، أو مادية. كما يجب اعتبار حاجات المتكولين، وذلك لهدف استغلالها في عملية التعلم.

- تؤثر المعلومات السابقة للفرد على كمية، وسرعة ما يمكن تعلمه، كما تؤثر على درجة استجابته لمختلف الحوافز، والعقوبات.



## 4 - صبرورة التعلم:

تدل صبرورة التعلم على عملية تطور استيعاب المعلومات، ويمكن تسهيل الصبرورة عن طريق فهم المبادئ التي تتحكم فيها، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

- إن مصدر الميل إلى الشيء والاهتمام به، يأتيان من التجارب الناجحة، ويسهلان عملية التعلم، وهو ما يعتبر في حد ذاته جزاء للفرد. (غياث 1984، ص27).
- يمكن للفرد أن يتعلم من خلال الملاحظة، والاستماع، والمناقشة، ولا تكون المشاركة العملية، والتطبيقية ضرورية إلا في حالات تعلم المهارات النفسية الحركية.
- هناك طرق متعددة للتعلم، منها المحاولة والخطأ، والاستبصار، وكلها طرق ناجحة في المواقف المناسبة.
- يمكن للتعلم أن ينطفئ إذا أكثرنا من التكرار، ونتج الملل والتعب، لهذا يفضل التدريب الموزع على التدريب المركز.
- من أهم العوامل المساعدة على التعلم الإنساني المعقدة، القدرة على التمييز، والتعميم. لهذا على المكون أن يوضح أوجه الشبه، والاختلاف بين عناصر مواضيع التعلم، وذلك لتسهيل عملية فهم المواضيع، واستيعابها.

## 5- التعزيز والعقاب:

يعتبر التعزيز والعقاب من المواضيع التي لفت انتباه علماء النفس، لما لها من أهمية في تثبيت السلوكيات المرغوبة، وإطفاء السلوكيات غير المرغوبة. ويمكن تحديد آثارها فيما يلي:

- أن قانون الأثر مفاده أن السلوك المعزز يزيد من احتمال وقوعه في المستقبل.
- يؤدي العقاب إلى إضعاف احتمال الاستجابة من خلال شيء أو حادث. كما يؤدي إلى الهروب، وتجنب السلوكيات المعاقب عليها، كما يؤدي إلى الإحباط.
- يمكن للسلوكيات غير المرغوب فيها أن تنطفئ، إذا لم تعزز، ولم يعاقب على تركها وذلك عن طريق الإهمال.
- حتى يكون العقاب والتعزيز أكثر فعالية، يجب أن يكونا مباشرة بعد الاستجابة ومتناسبان في القوة مع الاستجابات. والجزاء العاجل ثوابا كان أو عقابا أجدى من الجزاء الآجل. (زيدان 1985، ص102).

- يمكن للمعززات الاجتماعية (رضا الجماعة، المركز الاجتماعي)، أن تؤثر على التعلم والتأثير على سلوكيات الأفراد، وذلك تبعاً لطبيعة الوسط، وجاذبية الأفراد.
- لنماذج شخصيات الأفراد أثر على مستويات التأثير بالمعززات والعقوبات، وذلك لاختلاف استجاباتهم لنفس المثيرات.
- اللوم الفردي غير العلني هو النوع الوحيد من العقاب الذي تربو فائدته على ضرره.

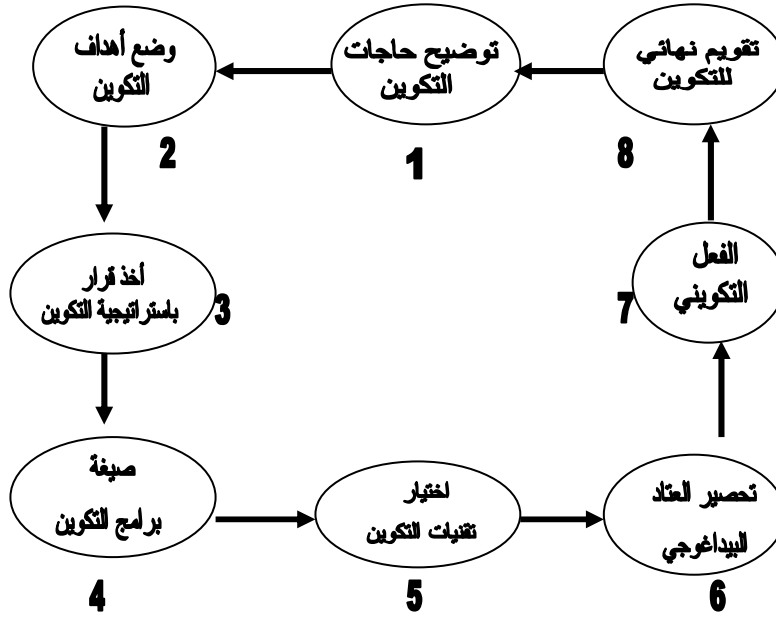
#### رابعاً- الأهداف العامة للتكوين:

- تهدف العملية التكوينية في مجملها إلى تحسين مستوى التعليم من خلال التكوين المباشر لأعضاء الفريق الإداري، والتربوي للمساهمة في تنمية المؤسسة التربوية وتطوير نتائجها. ويمكن تلخيص الأهداف العامة من وراء العمل على تكوين المعلم مهنيًا في الأمور الثلاثة التالية:
- تمكين المعلم من فهم حقيقة العملية التربوية في الوطن، وأهدافها، ونظم التعليم، ومشاكله بصفة عامة، وطرق التدريس، والقدرة على استخدام وسائل الإيضاح بصفة خاصة.
- تمكين المعلم من فهم الطفل الذي يقوم بتعليمه ومراحل نموه المختلفة (النمو الجسدي والعقلي والانفعالي والاجتماعي...).
- تمكين المعلم من فهم المجتمع، ومشاكله، واحتياجاته.
- معرفة التطورات والمستجدات في ميدان التربية والتعليم (الوسائل السمعية البصرية والأعلام الآلي، وشبكة الإنترنت). (تركي 1990، ص421).
- ويشير بيار كاس أن هدف التكوين أو تحسين المستوى هو تشخيص دقيق إلى أبعد حد للوضعية التي يتمخض عنه الفعل البيداغوجي إذا افترض أن:
- أ - الفعل البيداغوجي يناسب ضرورة التحسين.
- ب- الفعل البيداغوجي يجب أن يتم تجسيده بشكل جيد أو ملائم. ( CASSE 1994, p133).

إن الأهداف المسطرة من حيث الفعل البيداغوجي تمكن المكونين، والمتعلمين والأطراف الأخرى كمسيرتي برامج التكوين، والمراقبين، وغيرهم من وضع تصور دقيق للنتائج المثلى للفعل التكويني. فهم بذلك يبررون تكاليف التكوين، ويؤمنونها

بجعل التكوين أكثر نجاعة. و خلاصة القول أن التكوين رهان كبير لمجتمعنا الحاضر، فالمستقبل مرهون بنوعيته في شتى المستويات (التعليم، الاقتصاد) إلا أن نوعيته متوقفة على كفاءة الأشخاص المسؤولين بتطبيق هذا التكوين، وهم المكونون بصفة عامة من أساتذة، ومنشطين ومسؤولي التكوين أو العاملين بالمؤسسات. ( CASSE 1994, p134).

شكل (1) يوضح صيرورة عملية التكوين



#### خامسا- تقنيات التكوين:

تعتبر تقنيات التكوين بالنسبة للمكونين كالأدوات بالنسبة للحرفيين، وتعتبر وسائط التي تسمح بتبليغ رسائل بيداغوجية للمكونين، وهناك خمسة تقنيات للتكوين، وهي:

##### 1- المحاضرة:

المحاضرة هي التقنية البيداغوجية الأكثر استعمالا، وهي طريقة تستخدم لتبليغ رسائل بيداغوجية، وذلك باستخدام أدوات الإيضاح أو دون ذلك، ومن إيجابيات المحاضرة أنها أداة سريعة لتبليغ المعلومات لأكثر عدد ممكن من الجمهور في وقت

واحد. ولكن الشيء السلبي في المحاضرة أنها تقدم أكبر عدد ممكن من المعلومات بدون أن تستوعب من طرف المكونين، ولنجاحة المحاضرة لا بد من إجراء شبكة للتقويم، والتي تعتمد على العناصر الأساسية التالية وهي: المحتوى، طريقة التقديم، العلاقات، والتقدير العام. (CASSE 1994, p134).

أ - المحتوى: ويتناول ما يلي:

- موضوع المحاضرة.

- المقدمة.

- المحتوى.

- الخلاصة.

- المراجع المستخدمة.

ب- طريقة التقديم : وتتناول ما يلي:

- كيفية تقديم المحاضرة .

- استخدام الوسائل السمعية البصرية.

- حالة و تصرفات المحاضر ( نشاطه، حركاته، صوته، إيقاعه...)

ج- العلاقات: وتتحدد في:

- تصرفات المتعلمين ( انتباه، سلبية، دوافع...).

- تفاعل المحاضر مع المتعلمين.

- نوعية الأسئلة المطروحة.

د- التقدير العام: ويتلخص فيما يلي:

- نقاط القوة والضعف في المحاضرة .

- توصيات واقتراحات للتحسين.

2- عمل الأفواج:

إن عمل الأفواج هي طريقة سهلة للاستعمال، وتعتبر فعالة في تقنيات التكوين، أو هي نوع من الاجتماعات تسعى إليه الجماعة المنشطة للبحث، والمناقشة، ذلك لأن هذه الجماعة تؤمن أن كل فرد فيها يعد طاقة لها قيمتها، واجتماع أفرادها في حلقات المناقشة له آثار طيبة في دراسة كل ما يتعلق بمشكلات العمل والعاملين، وتمتاز هذه الحلقات بأن كل فرد من الجماعة يشعر بأنه جزء من الكل له كيانه وله

قيمته، مما يجعله يعمل بروح "الفريق" في حل المشكلات القائمة بما يؤدي إلى النجاح. (سيد حسن 1969، ص96).

كما أن من إيجابيات عمل الأفواج أنها تعطي الفرصة لكل فرد من أفراد الفوج الوقت في الكلام، فهي تنشط، وتحسن من عمل الأفراد، ومن سلبيات عمل الأفواج سيطرة البعض على الفوج، وذلك بفرض آرائهم، وأفكارهم، أو قد تقع مشاحنات بين أعضاء الفوج الواحد وتحتاج إلى كثير من الوقت

### 3- تدريب التقويم الذاتي أو (ممارسة التقويم الذاتي):

إن التدريب على التقويم الذاتي هي تقنية تحقق من خلالها إعطاء معلومات للمتدرب حول إمكانياته اتجاهاته، وقيمه، وتصرفاته. كما أن ممارسة التدريب على التقويم الذاتي تعطي لنا معلومات سريعة، وذاتية، وتعليلية، ودافعية.

إن نمو المعلم وتحسن عمله يمر بالتغيير، ولكن ليس كل تغيير تحسناً، ومن أجل ضمان حدوث التغيير الذي ينتهي إليه التحسين، لا بد للمعلم أن يشخص باستمرار كلما يقوم بعمله، وأن يتساءل عن السبب في القيام به وعن كيفية ضمان النجاح. وفيما يلي اقتراح طرائق يلجأ إليها المعلم في تشخيص سلوكه، والعمل على تحسينه. (عاقل 1998، ص596).

#### أ- تشخيص المعلم لذاته:

يتفق المربون على أن استمتاع المعلم بعمله، ونجاحه في الصف، يتوقفان على التشخيص الدائم لعمله، وسلوكه. وقد يلجأ المعلم إلى اتخاذ بعض هذه الطرائق:

- أسئلة تطرح على التلاميذ (الطرائق، معاملة التلاميذ).

- تقدير شخصي يكتبه المعلم سنوياً يظهر فيه نقاط القوة والضعف.

- مناقشة مع زملائه.

- الاستفادة من بعض الكتب، والمجلات العلمية.

- التماس مساعدة المشرف أو المدير.

#### ب- حفظ سجل لما يحدث في القسم:

إن التسجيل المنظم لما يحدث في القسم هو مصدر ممتاز لتشخيص نقاط

القوة، والضعف يسجل كذلك فيه المشكلات، والصعوبات التي تواجهه في القسم.

## 4- دراسة الحالة:

لقد استعملت طريقة دراسة الحالة أول ما استعملت في مدرسة هارفارد التدريجية لإدارة الأعمال. تتمثل الطريقة السائدة بدراسة الحالة في مشكل مكتوبة بكل تفاصيلها، ويجب أن تكون المشكلة واقعية أو قريبة من الواقع. (غيث 1984، ص44).

وبعد قراءة المطبوعة، والتعرف على المشكلة يبدأ النقاش بين المتكلمين محاولين الإجابة على مجموعة من التساؤلات وأهمها:

- ما هي الأسباب الحقيقية للمشكلة؟
- التشخيص للوضعية هل هي مقبولة؟
- ما هو الشيء أو الأشياء الذي كان يجب أن يقوم به؟
- هل بالإمكان تحاشي هذه النتائج؟
- ما يجب أن تقوموا به؟

إن هدف المترجمين هو محاولة فهم أسباب المشكلة، وطرق التعامل معها، حيث تؤدي بالمتكلمين إلى إسقاط قيمهم، واتجاهاتهم، وفرضياتهم، وطرق تدخلهم في الحالات المتشابهة. (CASSE 1994, p160).

## 5- لعب الأدوار:

إن لعب الأدوار هو تقنية بيداغوجية تهدف إلى لعب دور معين من أجل تقديم مشكلة إلى الجماعة، ويقوم أعضاء الجماعة بلعب دور حل المشكلة، وهي طريقة مستوحاة من تقنية الدراما الاجتماعية أو الدراما النفسية، والمستعملة من طرف العالم الإيطالي مورينو ولعب الأدوار هدفان، هما:

## أ- تشخيص النقائص:

مثل قيام المتكلم بوضعية بائع وهو عبارة عن اختبار قدرة المتكلم على شغل هذه الوظيفة، إذن إن لعب الأدوار يساهم بقدر كبير في اختبار العاملين، وتحليل الحاجات التكوينية وتقويم النقائص، وتعلم المتكلم على قوة الملاحظة، والتفكير، على هذه الأدوار التي تعتبر سنداً لمناقشة علمية، وتربوية في آن واحد.

## ب- التكوين:

يساهم لعب الأدوار في مد المشاركين بالمعارف والمهارات عن طريق الخبرة المكتسبة، مما يساعد على فهم أنفسهم بأنفسهم. (غيث 1984، ص26).

ونستخلص أن تقنيات التكوين متعددة، ومنها أيضا استخدام الوسائل السمعية البصرية، والحاسوب، والزيارات الميدانية. كل هذه التقنيات تساعد المتكون في عمله، وتعديل سلوكياته وفق متطلبات عمله الميداني. كما تساهم هذه التقنيات من الرفع من مستوى المتكون، وتحسين مستواه باستمرار، وجعل عمله أكثر فعالية ونجاعة. ويقول كاس في هذا الشأن: إن تقديم تقنيات التكوين بدون نفس (sans âme) هو عبارة عن فعل بيداغوجي بدون فن أو صناعة. (CASSE 1994, p174).

#### سادسا- تقويم نجاعة التكوين :

لا يمكن أن نحكم على نجاعة التكوين إلا إذا استعملت الطرق المناسبة للتقييم، والتقويم هي مهمة كل المسؤولين على ميادين التربية والتعليم، وليس حكرا على المفتش فقط ولتقويم التكوين هدفين رئيسيين، هما:

- معرفة مدى نجاعة طريقة معينة في التكوين، ونجاحه في تحقيق الأهداف المرسومة، وهذا أمر يصعب تحقيقه بسهولة.
- العمل على تدارك النقص الملحوظ في الفترة التكوينية، وذلك من أجل لفت انتباه المسؤولين لهذه النقائص. (غياث 1984، ص56).

#### • تقنيات التقويم:

هناك تقنيات يمكن الاعتماد عليها في التقويم، وذلك باستخدام بعض الروايز، وذلك بعد تكييفها على حسب البيئة التي يوجد فيها المقوم، وفيما يلي بعض هذه التقنيات:

#### 1- رايز المعيار المرجعي:

يعتبر رايز المعيار المرجعي أهم طريقة لقياس مدى تحقيق أهداف التكوين، حيث يقدم قبل وبعد الفترة التكوينية، ولذلك لتقويم مواطن الضعف، والقوة التي تحتاج إلى مراجعة، وتطبيق هذا الرايز على مجموعة الأفراد الذين شاركوا في الفترة التكوينية، فإن التحليل الإحصائي للمعطيات يعطينا فكرة عن مدى نجاح التكوين.

#### 2- الطرق الذاتية في التقويم:

إن الطريقة الذاتية في التقويم تعتمد على المتكونين في تقييم أنفسهم بأنفسهم، وأبسط طريقة مستعملة هي كتابة التقارير والاختبارات التحريرية حيث أن جمعها يعطينا نظرة عن نتائج التكوين.

إنّ بالرغم من أهمية هذه الطريقة إلا أنها ذاتية غير موضوعية، وتتطلب من المتكون الشجاعة، والنقد الذاتي في تطبيق هذا النوع من الطريقة، ولكن تعتبر ضرورية. وتقاديا لكتابة التقارير، والاختبارات يمكن استعمال بعض الاستمارات وذلك لتسهيل عملية جمع المعلومات المرغوب فيها وتحليلها.

### 3 - استعمال الأجهزة:

تستعمل عادة في التكوين أجهزة وآلات لتقويم أداءات المتكئين، والهدف من استخدام الأجهزة هو وقوف المتكون على الأخطاء المرتكبة والتعرف على النقائص المسجلة، قصد تلافيتها في المستقبل.

### 4- الروائز المقننة:

وهي من بعض الوسائل المستخدمة في التقويم، وهي على أنواع عديدة: منها الروائز الشخصية، وروائز الميول، والاتجاهات، وهي روائز متوفرة ومقننة.

أما الغرض منها فهو التعرف على شخصية المتكون، واتجاهاته، وميوله، أما الشيء السلبي في هذه الروائز أنها وجدت في مجتمعات وبيئات تختلف عنا، وهنا تكمن الصعوبة في تطبيقها.

### 5- طريقة الملاحظة:

هناك طريقتين من الملاحظة، ويمكن أن نميز بينهما وهما:

- الطريقة الأولى: وتتمثل في إحصاء بعض السلوكات، والتصرفات مثل عد

أنواع الكتب المأخوذة من المكتبة، أو عدد المشاكل التي يتسبب فيها المتكونون، أو عدد الذين يتركون فترة التكوين قبل انتهائها.

- أما الطريقة الثانية: فتتمثل في ملاحظة بعض الأداءات، و لتجنب الذاتية يجب أن يكون فريق لهذا الغرض مدربين على الملاحظة، وكذلك يمكن استخدام الأجهزة، مثل التصوير، والتسجيل، وذلك من أجل الدقة، والموضوعية أكثر في التقويم. (غياث 1984، ص63).

ويمكن أن نستخلص من كل ما تقدم أن تقويم التكوين ليس بالعملية السهلة، بل تحتاج إلى مجهودات من طرفي العملية التكوينية، وهما المكوّن والمتكوّن. وذلك لغرض النجاعة والفعالية في التقويم، وكلما كان العمل أكثر جدية، وموضوعية كان النجاح حليفًا للعمل التكويني، وطبعًا تنعكس بالإيجاب على التلميذ بالدرجة الأولى،



وعلى المنظومة التربوية ككل. ومن الضروري للمشتغلين في ميدان التكوين معرفة هذه التقنيات واستخدامها وقت الحاجة.

#### سابعا- مجالات إعداد المعلم:

« إن قدر الإعداد ونوعه اللازمين لمختلف المدرسين لا زالا حتى الآن ضحية اختلاف الآراء وسيظل كذلك مدة طويلة من الزمن». (صالح 1961، ص431).

هناك من يرى أن مدة التكوين بالنسبة للتعليم الابتدائي يجب أن تكون معادلة بالنسبة للتعليم الثانوي، أما البعض الآخر فيرى أن المدرس مفطور وليس مصنوع، وليس له علاقة بمدى التكوين، ولكن بحسن الانتقاء والفريق الأخرى، يرى أن مهنة التدريس مهنة عديمة القيمة بالنسبة للمجتمع، وأن أي فرد يمكن أن يقوم بها، بينما يرى البعض الآخر أن مهنة التدريس هي من أصعب المهن على الإطلاق يجب أن لا يسمح بامتئانها إلا لمن يحمل مؤهلات علمية، ومهنية، وثقافية. (صالح 1961، ص432).

لا شك أن مهنة التعليم من أشق المهن أصعبها، ذلك لأنها مهنة " بناء البشر" ومن هنا فإن جميع الدول تضع المعلم في أرفع مكان، وأجل منزلة، فبيده نهضة الأمم بأسرها إذا أحسن تأدية رسالته، وبيده تتحدر الأمم إلى الأسفل إذا تهاون في تأدية رسالته. إن نظام الإعداد لا بد أن يتضمن الجوانب التالية:

#### 1- الإعداد الأكاديمي (المعرفي) للمعلم:

« تعتبر مجموعة المقررات الدراسية التي يدرسها الطالب داخل كليات التربية وإعداد المعلمين، وأساليب تدريس وتقييم هذه المقررات هي عملية إعداده إعدادا أكاديميا لتدريس مثل هذه المقررات- أو بعض موضوعاتها- لتلاميذه، عندما يتخرج من الكلية ويصبح معلما».

وتبرز قيمة الإعداد الأكاديمي من خلال الهدف العام والمتمثل في « أن يتفهم الطالب المعلم تفهما كاملا أساسيات، ومفاهيم، وحقائق المادة الدراسية أو المواد الدراسية التي سيتخصص في تدريسها في المستقبل». (راشد 1996، ص 78).

إن معلم المرحلة الابتدائية مسؤولا عن تدريس جميع المواد الدراسية، لذلك نجد أن من الضروري أنه يحتاج إلى خلفية أوسع في مجالات أكثر للتعلم عما يحتاجه زميله في المتوسط، والثانوي. ومن هنا « فإن كفاية المعلم ترتبط ارتباطا وثيقا بمقدار

ما حصل عليه من معرفة علمية متطورة لأن فاقد الشيء لا يعطيه». (تركي 1989، ص436).

ويرتبط هذا الإعداد بمدى قدرة المكونون على التمكن التام من مادة التخصص، وأن يقدموا موادهم التي يدرسونها في وضوح، وأن يثير معهم المناقشات، والحوارات كما يجب أن يربط أفكاره وحقائقه النظرية بتطبيقات، وتدرجات عملية، كما يجب أن يستخدم معهم أساليب التقويم مما يجعله يطمئن أن المعلم أصبح متمكنا مما درسه نظريا، وعمليا.

أما أهم معوقات الإعداد الأكاديمي للمعلم، فهي كثيرة ومنها:

- شروط القبول أو الالتحاق بهذا المعاهد الخاصة بالتكوين غير حازمة، ولا تتوفر على الشروط الواجب أن يتصف عليه معلم المستقبل، لأن غالبا ما يتم الانتقاء على أساس الدرجات التحصيلية للطالب المعلم دون مراعاة الجوانب الأخرى من شخصيته مثل: الجانب العقدي أو الديني، سماته الشخصية، ميوله إلى المهنة... الخ

- تذبذب مدة التكوين في هذه المعاهد، وعدم استقرارها.

- عدم التكوين أو الرسكلة للإطارات المكونة في هذه المعاهد لمسايرة الركب في ميدان التربية والتعليم.

- الإعداد الأكاديمي للمعلم لا يسايره إعداد تطبيقي ميداني جدي، وبناء. « وأن الدورات التدريبية شكلية المظهر خاوية الجوهر إلى حد كبير، ولا تحقق عائدا ملموسا في تنمية الكفاءات المختلفة للمعلم، كما أنها تفتقر إلى أساليب تقويم فعالة لمعرفة الأهداف التي تحققت منها والتي لم تحقق». (راشد 1993، ص 63).

- عدم استخدام الوسائل التعليمية المتطورة في إعداد المعلم .

- أساليب التقويم المستخدمة في المعاهد الخاصة بتكوين المعلمين تفتقر إلى الموضوعية.

## 2- الإعداد المهني للمعلم:

« إن الإعداد المهني للتدريس هو اكتساب المعرفة الصحيحة والمهارة العالية التي يحتاجها معلم المستقبل في أصول مهنة التدريس وأوضاعها وأساليبها حتى يتمكن من التعامل الفعال الناجح في عملية التعليم و يحقق أهدافها المنشودة.

ويشمل هذا الإعداد جانباً نظرياً متعلقاً بالدراسات المهنية النظرية، في علوم التربية وعلم النفس، وأيضاً جانباً عملياً متعلقاً بالتدريب العملي، ويضع قدراته ومهاراته على محك التجربة». (راشد 1996، ص 79).

بالرغم أن الحقبات الثلاث أو الأربع الماضية خطت التربية المهنية للمعلمين خطوات سريعة وقد دعم هذا التقدم بالبحوث في مجال علم النفس. وقد أجريت مئات الدراسات والبحوث على مشكلات مثل: عملية التعليم، والفروق الفردية بين التلاميذ، وطرق تقويم تقدم التلاميذ، وتنظيم المنهج، وكل هذه الدراسات تساعد إلى حد بعيد في الإعداد المهني للمعلم، وخاصة أن معلمي المرحلة الابتدائية مطالبون بدراسة مهنية أكثر، ويكونوا أكثر اهتماماً بعلم نفس الطفل، وبالطرائق. ومن خلال ما تقدم نلاحظ أن الإعداد المهني يشمل الإعداد الأكاديمي الذي يقف على مستوى المواد المدرسة.

بينما يقول تركي رابح: « نعتقد أن هدف التربية والتعليم ينصب على تحويل المعرفة إلى وظيفة اجتماعية، ولكي تكون وسيلة في بناء شخصيات الناشئة، ومؤثرة على نمو وظيفي في حياتهم وحيات مجتمعاتهم ». (تركي 1989، ص 436). وعلى ضوء هذا على المعلم في أثناء إعداده المهني أن يعرف ما يلي:  
أ- معرفة الأهداف التربوية الشاملة التي تسعى التربية إلى تحقيقها أثناء عملها في إعداد الأجيال.

ب- التعرف على خصائص المتعلمين من حيث ميولهم، واهتماماتهم، وحاجاتهم.

ج- الإلمام بالأساليب التربوية الحديثة وتتلخص فيما يلي:

- الإعداد الجيد للدروس.

- كيفية اختيار الوسائل التعليمية، واستخدامها بكفاءة عالية.

- كيفية التعامل مع التلاميذ على اختلاف طبائعهم .

- القدرة على حل المشكلات التي تواجهه.

- القدرة على تقويم تلاميذه.

- القدرة على القيام بعلاقات اجتماعية ناجحة. (راشد 1993، ص 80).

3- الإعداد الثقافي للمعلم:

« الثقافة هي مجموع السمات المركبة التي يتميز بها مجتمع من المجتمعات

- أو أية جماعة اجتماعية - من جميع الجوانب الروحية، والمادية، والفكرية،

والعاطفية. وهي لا تشمل الفنون، والآداب وحدها، ولكن تشمل أيضا أساليب الحياة، وحقوق البشر الأساسية، وموازنين القيم، والتقاليد، والعادات، والمعتقدات». (راشد 1996، ص81).

وقد صنف محمد الطيب العلوي الذين يعرفون القراءة، والكتابة إلى فريقين: فريق مثقف، وفريق متعلم.

فالمثقفون من الناس يمتازون بغزارة العلم، ورحابة الأفق، ونضج التفكير، نتيجة إيمانهم المطالعة، ومواصلة البحث، والدرس، إنهم عشاق معرفة وإطلاع، يفضلون العلم بالشيء مهما كان ذلك الشيء على الجهل به.

« والمتعلمون من الناس هم الذين اكتفوا بما تعلموا في مرحلة الدراسة، فانقطعوا عن القراءة والتتبع ظنا منهم أن فيما حصلوه في المدرسة الكفاية والغناء، فهم يفضلون لعبة نرد في مقهى، أو قضاء سهرة في ملهى، على مشاركة أديب في تجربة، أو مصاحبة عالم في كتاب... ثم يصبحون بمرور الأيام أقرب إلى الأميين منهم إلى المتعلمين، حيث يسحب النسيان أذياله على ما وعوه في عهد التلمذة من معلومات ». (العلوي 1982، ص69).

وقد ذهب علي راشد نفس الاتجاه، حيث قال: « في حقيقة الأمر أصبح دور المعلم اليوم ليس فقط نقل المعرفة من الكتب الدراسية المقررة إلى أذهان المتعلمين، وإنما أصبح المعلم مسؤولا عن العديد من الأدوار التي يجب أن يقوم بها في سبيل إتاحة خدمات تعليمية ثرية لهؤلاء المتعلمين في أي مستوى دراسي. ومن أكثر هذه الأدوار وضوحا وتميزا دوره كمصدر رئيسي للثقافة العامة والعلمية ». (راشد 1996، ص81).

كما قسم ثقافة المعلم إلى قسمين:

- ثقافة عامة: وتتمثل في معرفة وإدراك وفهم جوانب علمية، واجتماعية، وأدبية، وتربوية ومشكلات محلية، وعالمية.
- ثقافة خاصة: تتعلق بخبايا مادته أو مواده، وما يتعلق من مكتشفات ونظريات جديدة ووسائل مستحدثة.

أما تركي رابح فيقول: « عندما يتصدى المعلم لعملية تكوين الأجيال لا بد أن يتوافر له منظور ثقافي عريض يمكنه من التفاعل السليم مع أحداث مجتمعه وعصره، وبالتالي القدرة على تحليلها وإفهامها لتلاميذه ». (تركي 1989، ص436).

## ثامنا- ملاحظات حول واقع التكوين:

## 1- التكوين الأولي:

- عدم إعداد أساتذة مكونين للقيام بمهمة التكوين.
- كثافة البرامج، وغلبة الجانب النظري على العملي.
- نقص المخابر، والوسائل التعليمية.
- قصر مدة التكوين.
- قلة التداريب.
- عدم الانتقاء الجيد للمطابقين.
- أن تكوين أو تدريب المعلمين عندنا يشبه كثيرا التكوين أو التدريب "الحرفي" وبطريقة حرفية يلعب فيها المكونون دور المعلم أو شيخ الحرفة، فالتعليم إذن يعمل بطريقة التلقين، قاعدتها الأساسية، هي "افعل كما رأيتي أفعل" وبالتالي، فمعاهد التكوين تعمل على إعادة إنتاج نماذج تعليمية، تقليدية أساسها الضبط، والتحكم إن لم نقل القهر والتسلط. (تلوين 1993، ص377).
- غياب أي تصور عملي أو إجرائي لعملية التكوين.

## 2- التكوين المتواصل:

- الزيارات التوجيهية قليلة وقصيرة.
- زيارات مدير المدرسة سطحية بعيدة عن التعمق في الأمور العلمية، والمهنية.
- قلة زيارات المفتش في هذه المرحلة، وهي مرحلة حرجة للمعلم لأنها تسبق تثبيته في المنصب هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر المعلم في هذه المرحلة متربص فهو يحتاج إلى من يقف بجانبه.
- غياب تام لزيارات زملائه المعلمين، وهو ليس بتقليد موجود في مدارسنا بحيث كل واحد منهم يقوم بعملية التدريس كما يراها هو.

## 3- التكوين المستمر:

- قلة الوعي عند المربي بمسؤوليته في تحسين مستواه.
- بالرغم من وجود ندوات تربوية يقوم بها المفتش في كل مقاطعته إلا أنها يغلب عليها الرتابة و تكرار المواضيع، مما يعزف المعلم عن الإقبال عليها، ويشعر بالملل، والقلق.

- قلة الزيارات التفتيشية.
- غياب التكوين الذاتي مثل القراءة الذاتية، أو القيام ببحوث تربوية ميدانية.
- تعيين بعض الإطارات مثل المفتش في التعليم الابتدائي و المتوسط أو الثانوي بدون أن يحصلوا على أي تكوين بيداغوجي أو علمي. (تركي 1990، ص 474).

يمكن ان نستخلص في الاخير أنه لا يختلف شخصان بأن مهنة التعليم من أصعب واشق المهن على الإطلاق، لأنها مهنة بناء الإنسان، وبين بناء الإنسان، والمصنع فرق واسع.

ومن هذا المنطلق، فإن جميع الدول المتقدمة تضع المعلم في أرقى مكان، وتولي له الاهتمام الذي يستحقه، فيبده تتهض الأمم، وبيده أيضا تسقط تلك الأمم. لذلك فمن واجب الدولة أن تولي المعلم الاهتمام الذي يستحقه من حيث الانتقاء، والتكوين المستمر، ومن جانب آخر يجب على المعلم أن يحب مهنته، ويخلص لها، وأن يحرص على تحسين مستواه باستمرار بالتكوين الذاتي، ومداومته للقراءة والاضطلاع على كل جديد في ميدان التربية وعلم النفس.

## المراجع المعتمدة:

## أ- المراجع العربية:

- العلوي محمد الطيب (1982) التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية، ج01، ط01، دار البعث، قسنطينة.
- اورلسان رشيد (2000) التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، البلدة.
- بوعبد الله لحسن (1993) تقييم العملية التكوينية بالجامعة، كتاب الرواسي ط01، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة.
- تركي، رابح (1990) أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- تلوين، حبيب (1993) التكوين الأولي للمعلمين، كتاب الرواسي ط01، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة، الجزائر.
- حداد توفيق، محمد سلامة آدم (1977) التربية العامة، ط 01، وزارة التربية الوطنية، الجزائر.
- راشد علي (1993) شخصية المعلم وأدائه، دار الفكر العربي، القاهرة.
- راشد علي (1996) اختيار المعلم وإعداده دليل التربية العملية، دار الفكر العربي القاهرة.
- ريتشي روبرت (1982) التخطيط للتدريس ( ترجمة: محمد أمين المقتي، زينب علي النجار) دار ماكجروهيل للنشر، القاهرة.
- زيدان محمد مصطفى (1985) نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- سيد حسن حسين (1969) دراسات في الإشراف الفني، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- صالح عبد العزيز (1961) التربية وطرق التدريس، ج03، دار المعارف بمصر، القاهرة.
- عاقل فاخر (1998) علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، بيروت.
- غياث بوفلجة (1984) الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- فؤاد إفرام البستاني (1986) منجد الطلاب، ط 31، دار المشرق، بيروت.
- موعذك التربوي - التكوين الذاتي - الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية، العدد 02 جانفي 1998 .

## ب- المراجع الأجنبية:

- Pluri -dictionnaire , Librairie Larousse , Paris,1977
- G. Jouvenel, B.Masingue, Les évaluations d'une action de formation dans les services publics , Les éditions d'organisation 1994
- Casse. Pierre. La Formation Performante Alger. O.P.U . 1994