

الوحدة التكوينية - مدخل عام إلى منهجية التكوين

تقديم

هذا الدليل موجّه إلى منظّمي تكوين المدرّسين وإلى مكوّنهم في مجالي التّكوين الأوّلي والتّكوين أثناء الخدمة. إنّهُ يؤسّس لما أصبح يعرف اليوم بالتّكوين النّاجع، أي ذلك التّكوين الذي يُعدّ ويُدار وفق المنظور الإدماجي. وهذا التّمتّ من التّكوين يترك أثراً قابلاً للمعينة والقياس في عمل المدرّسين بوجه عامّ وفي تعلّم التلاميذ بوجه خاص. وبالإضافة إلى ما يقدّمه هذا الدليل من جوانب نظرية ومنهجية، فإنّه يعرض أدوات عمل تساعد المكوّنين ومنظّمي التّكوين على أداء أعمالهم بأقصى ما يمكن من النّجاعة.

5. هل توجد صيغ أخرى للتّكوين ؟

بدأت تظهر شيئاً فشيئاً أشكال أخرى من التّكوين تختلف عن التّكوين داخل القاعة؛ من أهمّها:

1.1. الوصاية في مقرّ التّكوين

كأن يرافق المكوّنون المتكوّنين إفرادياً أو جماعياً سعيّاً إلى إنماء كفاءة أو كفاءات لديهم. وهناك وصاية الفرد (وصي لمكوّن واحد) ووصاية الجماعة (وصي لفريق من المتكوّنين)، والوصاية عن بعد (باعتماد الوثائق المكتوبة) والالتقاء (تبادل بين المتربّصين أنفسهم). وهناك وصاية الزملاء، أي وصاية يقوم بها المدرّس عندما يعرض أمام زملائه نموذج ممارسة بيداغوجية أو أداة عمل أو خبرة ما يملكها أو يطبقها داخل فصله. وعادة ما يجرى التّكوين وفق هذا التّمتّ من التّكوين دون الحاجة إلى المكوّن.

الوصاية في مقرّ العمل

وهو نمط من التّكوين يتمّ في مقرّات العمل. يقوم بها شخص ذو كفاءة مهنية لفائدة شخص أقلّ كفاءة منه.

3.5. التّكوين بواسطة الانترنت

شبكة الانترنت تعرض دروساً في إطار التّكوين عن بعد. ويجدر أن يدعم ذلك تبادل ونقاش يجريهما المستفيد مع منشط أو مكوّن.

4.5. المنتدى أو التعلّم التّشاركي (بواسطة الانترنت)

يطرح المشاركون أسئلة في موضوع محدّد. ويلتزمون بالإجابة عن أسئلة بعضهم البعض. ويقوم المنشط بالإجابة عن الأسئلة التي لا تلقى إجابات شافية. كما يتولّى التّأليف وإقامة الرّوابط بينها...

5.5. الحافظة (portfolio) :

الحافظة هي عبارة عن ملفّ يجمع، بطريقة منظّمة، إنتاج المكوّن الشخصي: مثل الإجابة عن التمارين التطبيقية والحلول التي يعرضها لمعالجة وضعيات التقويم وتخطيط التعلّم وفق المنظور الإدماجي¹...

وهناك نوعان: حافظة التعلّم، وهي تستخدم في جمع الوثائق التي تشهد باكتساب صاحبها الأهداف المرسومة. وحافظة تقويم التعلّم التي تقرّ بأن صاحب الحافظة قد حقّق الكفاءات المستهدفة استناداً إلى مرجعية الكفاءات المحددة مسبقاً.

6. هل يمكن أن يفشل التكوين ؟

يسود اعتقاد أنّ التكوين لا يفشل إلا إذا تعدّر انعقاده. الحقيقة أنّ التكوين قد يفشل حتّى وإن انعقد. فكلّ تكوين لا يحدث التّغيير المنشود على أرض الواقع هو تكوين فشل في تحقيق أهدافه. إنّ تكوين المدرّسين الذي لا يفضي إلى تحسّن دالّ وقابل للملاحظة في أدائهم المهني أو في نتائج تلاميذهم هو تكوين فاشل. فما هي العوامل التي تؤدي إلى فشل التكوين ؟

هناك عوامل خارجة عن نطاق المكوّن وعن منظّمه. منها غياب الاستعداد الذهني المكوّن لسبب من الأسباب التي تخصّه مثل مرض أحد أفراد عائلته أو الظروف المناخية التي تمنع المكوّن من الالتحاق بالتكوين. وهناك عوامل يتوقّعها المكوّن ومنظّم التكوين قبل انطلاق الدورة التكوينية. وهي عوامل تنظيمية وبيداغوجية ومؤسّسية.

1.6. العوامل التنظيمية.

يفشل التكوين إذا لم يحرص منظّمه على التحقق:

1. من استجابة التكوين لحاجات المكوّن الفعلية
2. أو من قدرته على معالجة القضايا المطروحة
3. أو من حسن اختيار توقيته، فمن الصّعب نقل المكتسبات على أرض الواقع إذا حصل التكوين ثلاثة أشهر قبل العودة المدرسية
4. أو من كفاءة المكوّنين
5. أو من توافر أفضل الظروف التي تكفل نقل الكفاءات المكتسبة إلى أرض الواقع.

2.6. العوامل البيداغوجية

تؤدي هذه العوامل إلى فشل التكوين إذا لم يحرص المكوّن على:

1. مراعاة ظروف تعلّم المكوّن، كإعلامه مسبقاً بالكفاءة المستهدفة ومراعاة واقعه المهني في التكوين وترغيبه في الأنشطة المعروضة عليه ومساعدته على توظيف مكتسباته.

¹ انظر الصفحة رقم ...

2. أو اعتماد طرائق تنشيط مرغّبة في التّكوين، مثل تحديد الكفاءة المهنيّة بإحكام وتخصيص الوقت الضروري لأعمال الفرق ولإنتاجهم 3. أو التّقويم خلال الدّورة التّكوينية قصد التّعديل والمعالجة.

3.6. العوامل المؤسّساتيّة

قد تحكم هذه العوامل على فشل التّكوين إذا لم يسع أصحاب القرار:

1. إلى دعم المبادرات الرّامية إلى تنمية الإصّلاح أو التّجديد وإرسائه وإدامته وذلك بالقول وبالفعل
2. أو إلى تثمين مكتسبات المدرّسين التي يحرزونها في الدّورات التّكوينيّة
3. أو إلى الحرص على إدامة مشاريع التّكوين
4. أو إلى تعزيز الخبرات المحليّة والوطنيّة لتأخذ دورها إلى جانب نظرائهم من الخبرات الدوليّة وذلك دعماً لاندماجهم في الأعمال المقرّرة وفي سياقات التّغيير المعتمدة.