إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنياً وفقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة - قراءة لواقع تكوين المعلمين في الجزائر

إعداد

د/ زهية حبات
جامعة محمد خيره بسكرة - الجزائر

Doi: 10.33850/jasep.2020.73254

استلام البحث: 25 / 1 / 2020
قبول النشر: 2 / 2020

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى إعداد المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنياً وفقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة، حيث أصبح مفهوم التعليم مدى الحياة من المفاهيم الأساسية في الأنظمة التربوية الحديثة والتي تدليت بضرورة استمرار التعليم حتى بعد حصول المتعلم أو الطالب على شهادات عليا، حتى في الحياة المهنية والاجتماعية والثقافية... بالمساهمة الفعالة والمبدعة، ومن خلال تنويع أدوات ووسائط تعليمية وطرق بيداغوجية تتماشى والتطور وذلك بهدف جعل المعلم مهنياً، منتجاً للمعرفة ومطوراً بستمرار لممارساته المهنية ومن ضمن أسباب تبني هذا المفهوم عولمة الاقتصاد، واستمرار تقدم العلوم والتكنولوجيا والتغيرات في المجتمع. هذه الأسباب مجتمعة أدت إلى إشكالات بارزة وتحديات كبيرة. ولقد عملت الجزائر على إدراج مفهوم التعليم مدى الحياة من أجل توسيع أفضل للمسارين بكافة الأطراف التعليمية، نظراً لما يحقق من تكامل مع مفهوم التنمية المهنية المتاحة لهم، حيث يساهم في زيادة نمو المعلم مهنياً وتحسين أدائهم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية. تبدأ منذ تخرج المعلم والتحاقه بالمهمة وتواصل طوال خدمته فيها، فهي بذلك طولية المدى تقوم على فكرة التعليم مدى الحياة، ليست موقوتة بفترة زمنية معينة، بل المعلم بكل ما هو جدير في مجال تخصصه، وتنمي مهاراته التدريسية وتوجهه لمواجهة ما يستخدم من تطورات تربوية، وذلك فعلياً عملية مكملة للإعداد قبل الخدمة. تتحمس على المنتج التعليمي المتمثل في الطلاب.

كلمات مفتاحية: الإعداد - التكوين - المعلمين - التعليم مدى الحياة
Abstract:
The current study aimed at identifying the extent of preparing teachers in Algeria and for their professional development according to the concept of lifelong learning, whereby the concept of lifelong learning became one of the basic concepts in modern educational systems which calls for the necessity of continuing education even after the learner has acquired or The student on the certificates, in the professional, social and cultural life, with the contribution of through diversifying educational tools and methods and pedagogical methods that wish and develop in order to make the teacher professional, producing knowledge and constantly developing his professional practices. Among the reasons for adopting this concept are the globalization of the economy, the continued progress of science and technology, and changes in society. Taken together, these causes led to outstanding problems, great challenges, and Algeria has worked to include the concept of lifelong learning in order to better train teachers in all educational phases, given its integration with the concept of sustainable professional development for them, as it contributes to increasing teacher growth professionally and improving their performance in All aspects of knowledge, skills, and behavior begin from the teacher’s graduation and joining the profession and continue throughout his service in it, as it is a long-term that is based on the idea of lifelong learning and is not timed by a certain time period that provides the teacher with everything new in the field of specialization, and develops his teaching skills, and qualifies him for The facade of the new educational developments, and as such, it is a complementary process to prepare for the service was reflected in the educational product represented by the student.

المقدمة:
يحتر المعلم مكانة هامة في النظام التعليمي وكذلك يعد عناصرًا فاعلاً ومؤثراً في تحقيق أهداف التربية، حجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير تربوي وهو محور العملية التربوية لذلك أصبحت عملية تدريب وتكوين المعلم إحدى الموضوعات التي شغلت وما زالت تشغل المتخصصين في دول العالم بوجه عام والمهتمين بشؤون التربية والتعليم بوجه خاص، وقد استثمرت أموال كثيرة في العديد من البلدان مؤخراً من أجل تدريب المعلم وتكوينه ومتائعته أداءه وتهوره به مدار على حياته المهنية.
وهو أن التحسين الجذري لنوعية التربية التي يمكن أن يلتقاها المتعلمون ينطلق إلى
حد كبير على نوعية التعليم الذي يوفره المعلمون.
وللهذا فالتكوين يلعب دوراً كبيراً في تنمية المعلم من جميع الجوانب نفسياً،
mعرفياً ومهارياً فهي تجعله قادرًا على استخدام مختلف الطرق والوسائل لتسهيل
عملية التدريس وتوسيع المعلومات وكذلك تصبح لديه القدرة وكفاءة في التعامل
مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

المشكلة :

لقد زاد الاهتمام في الآونة الأخيرة بتكوين المعلمين والأساتذة في جميع الأطوار
الدراسية بدءًا بالمرحلة الابتدائية وصولاً إلى المرحلة الجامعية وفي جميع الدول
المتقدمة منها والنامية، وجزء واحد من الدول التي أعطت الأولوية للمعلم وذلك
نظراً لما له من دور وأهمية بالغتين في إحداث التغيير في المجتمع، لأن عملية
تحسين التعليم والتعلم تسمى بشكل حقيقية في تحقيق أهداف الدولة ولاموالها المستقبلي.
لذلك سخرت المنظومة التربوية عدة برامج لذلك وشملت عدة إصلاحات كان أخرها
إصلاحات مناهج الجيل الثاني، ولقد استخدم الفاعلون التربويون القانون بضرورة
إدخال المعلمين للتكوين عدة مسارات كالإعداد والتربوية والتكوين والدورات
التكوينية، منها ما يتعلق بالتكوين المكثف مباشرة بعد التوظيف في المنصب، ومنها
التكوين أثناء الخدمة ومنها ما يدرج كتكوين مستمر الذي يهدف إلى استدامة تطوير
المعرفة والخبرات لدى المعلم وتماشياً مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة وتطور
المجتمع وهذا لضمان التعليم مدى الحياة.
وهذا ما سناحال التركيز عليه في مداخلتنا هذه من خلال قراءة تحليلاً لعملية إعداد
المعلمين في الجزائر وتنميتهم مهنياً وفقاً لمفاهيم التعلم مدى الحياة.

المصطلحات :

1. مفهوم الإعداد : هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتشمل

المؤسسات المتخصصة مثل معاهد المعلمين وكليات التربية أو غيرها من

المؤسسات ذات العلاقة، تبعاً للمرحلة التي يعد المعلم للعمل فيها، كأن تكون المرحلة
الابتدائية أو الثانوية وكذلك تبعاً ل_LEVEL التعليم كان يكون عاماً أو صناعياً أو تجارياً أو
غير ذلك، وبهذا المعني يعد المعلم ثقافياً وعلمية وتربياً في مؤسسته قبل الخدمة.

( המעسر شلالان، 2009، ص 39).
2. مفهوم التكوين: هو مجموعة أو سلسلة من النشاطات التربوية التي تنظم للمربين
الموجودين فعلاً في المهن، لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية،
عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يحدث من مسائل تربوية.
كما يعرف بأنه عبارة عن برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة الإنتاجية، عن
طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من
المعلومات والممارسات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية وصفل خبراتهم.
3. مفهوم التدريب:
هو كل عمل يبدأ بتقسيم الاختيارات التدريسية للمعلمين والعاملين التربويين بناء
على الأهداف المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية الملبية لهذه
الاختيارات ليتم بعد ذلك تنفيذ هذه البرامج وينتهي أخيراً إلى تقييم البرامج و
التدربين لتحديد المخرجات الناجمة عن التدريب والاستفادة من هذا التقدم في
البرنامج التدريبي الاحقة، وكل هذه الأعمال تتعلق بالمقام في أثناء الخدمة، بعد
تخرجه من مؤسسة إعداد المعلمين (خالد ظه الأحمد، ٢٠٠٥، ص٢٠، ص٢٥).
لذلك نحتاج إلى معلم يواقع تطورات العصر، ويستطيع من كل جديد سواء كان
ذلك عن طريق النمو الذاتي للمعلم، أو عن طريق التكوين أثناء الخدمة.
4. مفهوم المعلم:
عرف على أنه: "رجل عالم لأنه يجب أن يكون دائماً على اتصال وثيق بمصادر
المعرفة ويلك جديد يظهر في مبان التربيع والتغذية، حتى يستطيع أن يكون علماء
جديد جيوبه ليتمكن من تحديد أهدافه ومهله العليا التي نفسها باسمه باعتباره فيلوفا
ومصلحا وعالماً " (جميلة بن زف، ٢٠١٣، ص٨١، ص٢١٨).
أما "محمد سامي منير" فيعرف المعلم في قوله: "المعلم هو العنصر
الأساسي في الموقف التعليمي، وهو المهيمن على مناخ الفصل والمдерك لدوافع
التلاميذ، والمشكل لاتجاهاتهم وهو المثير لدوافع الابتكار الحماسة التسامج،
الاحتوار، الألفة والمواد". (شاف فوحة مليكة ٢٠٠١، ص٢٠-٢٠١).
وعليه يمكن أن نعرف المعلم بذلك الفرد الذي يقوم بمهمة التربية والتعليم داخل
الصفوف الدراسية، تجاmuş مجموعة من المعلمين.
وتجدر الإشارة هنا أن مصطلح معلم في النظام التربوي الجزائري على كل
من يمارس مهمة التدريس في المرحلة الإبتدائية، إلا أنه مؤخراً ومع الإصلاحات
الأخرى أصبح يطلق على المعلمين بالأسئدة.
5. التعليم مدى الحياة: يقصد به التعليم الذي يرفع من مستوى المعرفة والتنافسية من
خلال أنشطة التعليم مدى مراحل الحياة والذي يحقق التطور الشخصي والاجتماعي
والمهني. (محمد جاسم بوجحي، ٢٠١٤، ص٢٢).
6. التعليم المستمر: ويقصد به قدرة الإنسان على التعليم مدى حياته دون تقيد في
زمان تعلمه ومكانه، معتمداً عليه في مواصلة تعلمه خارج أسوار المدرسة
والجامعة، وأن يكون تعلمه استجابة لاحتاجاته الفعلية، وآداء لمهنته، وتنويه لمعارفه
ومهاراته وإنجازاته. (محمد جاسم العبدي، ٢٠٠٩، ص٢٤).
تطبيقات إستراتيجية التعلم مدى الحياة في الجزائر:

تتشابه الجزائر مؤخرًا مؤشرات إيجابية ينظر أن تساهم بإيجابية في بناء وتطوير اقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الجزائر الآن تراجع على رأس العالم البشري كمورد للتنمية عن طريق الاستثمار بأكمله في التعليم ومدارس التكوين المهني لتطوير إنتاجية العمال وتحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات العالمية، وهكذا ارتفعت نسبة الإنفاق على التعليم من 1726 مليون دولار ونسبة 47.0% من الناتج المحلي الإجمالي سنة 1980 لتصل إلى 10563 ملايين دولار ونسبة 38.4% من الناتج المحلي الإجمالي سنة 2012، حيث تضاءلت بأكثر من خمس مرات منذ سنة 1980، كما أوقفت الحكومة الجزائرية التدريب والتكوين المهني اهتماما كبيرا مع التركيز على العلم والتقنية، وبلغ عد علمية الذين يتبعون دراستهم في الشعب التقني والعلمي حوالي 51% من مجموع الطلبة، أما مؤشر الطاقة الإبداعية وتوطين الثقافة فبلغ 11.0%.

وحتل الجزائر المرتبة 24 من بين 30 دولة مدرجة في هذا المؤشر سنة 2011، وعملت الدولة على إعطاء فعالة عد كبير من الطلبة والموظفين للدراسة والتدريب في الخارج، أما فيما يخص مؤشر التنمية البشرية فقد احتلت الجزائر فيما يخص هذا المؤشر المرتبة 93 من مجموع 187 دولة ونسبة 23.7% في سنة 2012، وبلغ المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية 10.1% سنوات في الفترة من 2000 إلى 2012.

كما حرصت الحكومة الجزائرية على تحسين منظومة التعليم بكافة أطوارها والهدف منها هو تكوين كفاءات شبابية لديها، وقد لوحظ تطور نسبة التعليم في الجزائر وخاصة عند المقارنة بالفترة التي مررت بها الجزائر خصوصا بعد ثورة التحرير الجزائرية، حيث قالت نسبة الأمية بعد الاستقلال 95%， وهو ما حتم على الحكومات الجزائرية المتعاقبة محاربة هذه الظاهرة من خلال رفع نسبة التعليم. فنتيجة الجهود المبذولة من طرف الحكومة في القضاء على الأمية من خلال فتح العديد من المدارس على مستوى الوطن وإجبارية التعليم على كل طفل بلغ 6 سنوات مسجدا، تلاحظ أن نسبة الالتحاق بالمدارس الإبتدائية في تصاعد مستمر، ونظراً لأهمية التعليم في بناء الدولة الجزائرية مبنية على المعرفة أصدر قانون يعاقب كل والد لا يسمح لابنه البالغ 6 سنوات بالالتحاق بالمدرسة الإبتدائية، هذه الإجراءات بشكل مباشر في رفع نسبة المتمدرسين إلى أن وصلت إلى 98% في سنة 2011.

القضاء على الأمية مع الاهتمام بالتعلم مدى الحياة فلا يمكن لبلد يعاني فيها حوالي 8 ملايين نسمة من أمية الحرف والفكر أن يجد له مكانة في عصر المعلومات، ولهذا
ينبغي العمل بجد لقضاء على دائرة الأزمة لتأهيل الجزائريين للتأقلم مع السيولة المعلوماتية الوافدة عبر كل قنوات الاتصال والإعلام المتواجدة.

من جانب آخر، لم يعد الأمر في ظل الاقتصاد الجديد مقتصرًا على التعليم النظامي فقط، بل صارت قضية تعليم واستمراره أكثر من ضرورية لضمان حسن انتشر المعارف والمؤسسات والمنظمات، فقد أصبح التعليم مدى الحياة أهم مصدر للأمان في الوظيفة أو لقابلية الاستخدام في عصر المعلومات، إذ يؤمن ميزة تنافسية للموظفين، والحكومات، وأصحاب العمل (جمال سالمي، 2015).

وإذا يخص التعليم الثانوي في الجزائر فانه يشهد تزايد مستمر من حيث عدد المسجلين في الثانويات، في UserID: أن كان أدنى من معدل العربي قبل سنة 1983، فإنه ارتفع بعد هذه السنة ليتجاوز المعدل العربي إلى أن بلغ 81% سنة 2004، كما وصل عدد التلاميذ المتقدمين في الفترة الممتدة ما بين 2009 و 2010 إلى حوالي 117.062 تلميذ. في حين شهد قطاع التعليم العالي في الجزائر تطوراً كبيراً سواء من حيث عدد الطلبة المسجلين في مختلف التخصصات أو من حيث عدد الجامعات والواقع، حيث بلغت نسبة الطلبة المسجلين 88% سنة 2000 و ارتفعت خلال عشر سنوات إلى 98%، وتضم شبكة الجامعات الجزائرية اثنان وتسعون (92) مؤسسة للتعليم العالي، وأكثر من ألف (1.000) مخبر بحث، و تضم ثلاثين (30) مركز بحث، و 7000 أستاذ، و 1.300.000 طالب و هذا في سنة 2012.

-تطور عدد الباحثين. لقد انتقلت الجزائر من 300 مخبر بحث في عام 2002 إلى 1400 مخبر في 2012 داخل الجامعات، وكل الجامعات الجزائرية الآن أصبحت مبتكرة بMutexB، حيث في كل المجالات والاتحاديات، ومنجزة بابدات بحث بممارسات عالمية، وهو ما زاد من عدد الباحثين في كل التخصصات، أيضاً انتقلنا من 1200 أستاذ بحث إلى 30 ألف أستاذ داخل الجامعات، بالإضافة إلى 70 ألف طالب دكتوراة. أما خارج الجامعات، فينهاك 30 مركز بحث على المستوى الوطني يشارك فيها 2500 بحث دائم، وهي مراكز تهتم بالبحث التطبيقي والتطوير التكنولوجي بشكل خاص. بدأت الانبعاثات الإيجابية أيضًا على المنتشرات العلمية (http://www.scidev.net).

وبالرغم من السياسات المسطرة من طرف الحكومة من أجل النهوض بقطاع البحث العلمي وذلك من خلال زيادة عدد بدرجات البحث، إلا أن عدد براءات الاختراع في الجزائر ضعيف جدا، حيث لم تتجاوز خلال 13 سنة 1841 طلبًا، وهو ما يعني لنا أما ضعف الطاقات الإنتاجية الفكرية في الجزائر أو هروب الأمويّة إلى الخارج، و تحتل الجزائر مرتبة متأخرة فيما يخص مؤشر أداءجاد تمثل البشري، فهي تحتل المرتبة 95 من بين 30 دولة مدرجة في هذا المؤشر، و بالتالي هذا يستدعي من
الجزائر أن تعمل على تنمية رأس المال البشري و خاصة على المستوى النوعي بالاهتمام بالجانب التعليمي من خلال تحسين التعليم وربطه بسوق العمل ورفع العائد منه ودعم بناء الطاقة الإبداعية الوطنية، دعم الأبحاث العلمية وترجمتها إلى الواقع العملية وتنمية روح المقاومة لدى الشباب لدعم التوسع في الأنشطة الإنتاجية، وتنمية الحافز على التعلم الذي يعتبر من أهم محركات النمو المستدام عن طريق إقامة دورات تكوينية وتدريبية في التنمية البشرية للمعلمين، الأساتذة، والطلاب على حد سواء من قبل خبراء ومختصين في هذا المجال. (ناصر الدين قربو، سفيران الشارف، 2016، ص 16).

ودّ ما جسّدّ الجزائر من خلال إدراج برنامج خاص بتكوين أعضاء الهيئة التدريسية، والذي ركز على تحقيق المبادئ التالية: إتاحة فرص التكوين لكل معلم يحتاجه بدون تمييز، الاستمرار بهدف إبقاء المعلم على وعي دائم بالتطورات الجديدة في نظام التعليم وتوسيع معارفه ومهاراته في المواد التي يقوم بتدريسها، الشمول بحيث يتسنى إسهام جميع المشاركين في العملية التربوية من مختلف الفئات.

فحص المجال أمام المعلم نحو مستويات علمية أرقى ووظائف أعلى بحيث لا يجد نفسه في أية فترة من فترات حياته المهنية أمام طريق مسدود.

* نقل التكوين من مجرد الترميم إلى الصف والتشييد ومواكبة أحدث التطورات العلمية والتربوية.
* أشكال جميع الأطراف المعنية بالتكوين في أثناء الخدمة.
* تنوع أساليب التكوين في أثناء الخدمة.
* العمل على تحسين نوعية التربية المدرسية وذلك بأن يراعي منهج تكوين المعلمين المناهج التعليمية و أن يرتبط التكوين بهذه المناهج التعليمية لتلبية احتياجات المؤسسات التعليمية.

اعتماد الاتجاهات الحديثة في تطوير أساليب التدريب مثل: أسلوب النظم، الأساليب التحليلية لمهارات التعليم، المدخل التكامل محدود الأساليب... الخ.

التركيز على احتياجات المتعلمين واهتماماتهم، وذلك بتأمين ما يلزمهم من مواد نظرية تعينهم على معرفة حاجات المتعلمين الثمانية وتنمي فيهم العادات ورفاه المواد المتعلقة بالتجريب والتعلم الذاتي والتعليم الذاتي وما يتعلق بالتدريب العملي على توظيف الأنشطة و إعداد الدروس و تحضيرها و صياغة أهداف سلوكية لها و مراعاة الفروق الفردية ومعالجة الصفوف المجمعة و التعلم التعاوني... الخ.
التكوين من خلال العمل والمشاركة الفعالة النشطة من قبل المتكونين، بدلاً من المحاضرات العابرة والحضور الأساسي من قبل المشاركين كما يلاحظ أحياناً (خالد طه الأحمد، 2005، ص. 200).

و لقد مر تكوين المعلمين والأساتذة بالجزائر منذ الاستقلال و إلى غاية اليوم، بالمرحلتين التالية:
- المرحلة الأولى من 1962 إلى 1970: وقد تميزت هذه المرحلة بتوظيف عدد كبير من المعلمين و موظفي الدولة، حيث كان أغلبهم برتبة ممرّين

إن اللجوء إلى توظيف هؤلاء الممرّين ومعادلة الموظفين من ذوي المستوى المحدود و دون إعداد أو تكوين مسبق، كان نتيجة لأساليب وطرق التحول الجماعي للمملكة و الفرق الذي يتركه في القيادة حسب عدد القليل جداً من الأثنين الذين يكونون على تكوين يمكنهم من القيام بهم. هذا التعليم لكل الحانى من الأطفال الذين هم في سن التعليم، حيث يلتزم عدد التلاميذ المسرح في عام 1962 - 1963 بـ 16777 (77) و في العام الدراسي 1965 - 1966 بلغ عدد المسرح البالغ 13727.34 و أمام هذا العدد الهائل من المتوقعين يمكّن البلدان من الدراسة، كان لزاماً على السلطات أن توفر (198624) معلم.

أما بخصوص أنماط التكوين التي كانت سائدة في هذه المرحلة، فيمكننا تمييز
تعظيم و/or هذا الانتشار الكلي للมหาي التكنولوجية للتعليم، و المدارس العليا للأستاذية، و تمثل النمط الأول في التكوين الاستثنائي الذي تم التركيز فيه على الرفع من مستوى الممرّين الثقافي و المهني، و تحضيرهم للحصول على شهادة التعليم، و/or L.O ( العام) لاحقاً ذلك أنشأت الدولة مؤسسات مختلفة للتعليم ب مهمته التكوين، و B.E.G) عام تحسب مستوى للممرّين منها مراكز التكوين الثقافي و المهني التي أنشأت بwagon مرسوم مؤخر في 15 أكتوبر 1974 و بلغ عددها إلى غاية 1980 (19634) مركز، بالإضافة إلى مراكز التكوين التي كانت تتولى مهمة تكوين الممرّين المتميدين لمدة سنة و/و الحاصلين على مستوى السنة الثالثة من التعليم المتوسط سابقاً، و ذلك لتحضيرهم للحصول على شهادة الثقافة العامة و المهنية ، التكنولوجية للتعليم، و/و تكوين معلم مطبق، و كانت هذه المراكز

و كذلك ميز هذه المرحلة إنشاء مراكز التنشيط التي كانت تتولى مهمة تدريب الممرّين و إخضاعهم إلى تكوين معيّن أكاديمي، فيما يحظى نصف يوم من كل أسبوع لتدريب ميداني تطبيقي تحت مسؤولية معلم مطبق، و كانت هذه المراكز

٨٨٠
مددعة من اليونيسف خاصة من ناحية توفير الوسائل التعليمية، وبلغ عدها في الموسم الدراسي 1973-1974 (20 مركزا).
كذلك قامت الدولة آنذاك بالتركيز على التكوين المهني المحض من خلال الترقيات القصيرة المدى التي كانت تدوم من 15 يوم إلى شهر. بهدف تبديف تنمية الكفاءة الأدائية للمدرسين، أي كان التركز فيها على تنمية القدرات الأدائية المهارية للمعلم، وأول ترخيص نظم في الجزائر المستقلة كان في الموسم الدراسي 1962-1963 لفترة 500 معلم تم انتخابهم من بين 300 معلم على المستوى الوطني. أما التكوين العادي للمعلمين فكان من دور المعلمين، وكان عددها غدا الاستقلال 1726 مدرس على علم، مع صدور قانون 120 الذي ينص على ضرورة إنشاء مدرسة عليا للمعلمين شرعت السلطات في إنشاء عدد كبير منها إلى أن بلغ عدها في الموسم الدراسي 1969-1970 (21 دار عليا للمعلمين). وقد حدد المرسوم 1726 كيفيات تنظيمها وسيرها.
ومن أجل تجسيد السياسة الجديدة للتدريب الوطنية في هذه المرحلة تم إلغاء دور المعلمين العليا، وعرضت المعاهد التكنولوجية للتدريب وقد تم إنشاؤها في بداية الأمر كحل مؤقت لمشكلة ظرفية، بهدف تكوين ممرين من حاملين مستوى السنة الرابعة متوسط، وعدها بنقلهم من حاملين مستوى السنة الثالثة ثانوي، ثم توسيع تكوين سلك أساتذة التعليم المتوسط. وتميزت هذه المرحلة بالسماح للمتخرجين الأوائل من المعاهد التكنولوجية للتدريب في مجالي أساتذة التعليم المتوسط بالانضمام إلى المدارس العليا للأستاذة لتحصيل شهادة ليسانس لامتداد التدريس في التعليم الثانوي، كما تميزت بالسماح لأساتذة التعليم المتوسط ذو خبرة معينة بالانضمام إلى المدرسة العليا.
للاستاذة لتحضير شهادة الليسانس بعد دراسة ملفاتهم، كما تم اتخاذ قرار بتقليل مدة التكوين بالمدارس العليا لللاستاذة من سنوات 4 إلى 3 سنوات.

_ المرحلة الثالثة من 1980 إلى 1994: _ وفي بداية هذه المرحلة تم الشروع في تنسيب التعليم الأساسي مع الإلغاء التدريجي للتعليم المتوسط، ويسهم التعليم الأساسي للتعليم من مراحله إلى غاية السنة التاسعة أساسي، ولا يحقق طرد التمثيل الذي لم يتجاوز سن السادس عشر، ومع تطبيق هذه السياسة الجديدة في ميدان التعليم ازداد عدد التلاميذ خاصاً في التعليم المتوسط أو ما يعرف بالطور الثالث من التعليم الأساسي بشكل ملحوظ، وزادت الحاجة أيضاً إلى أعداد كبيرة من أساتذة التعليم الأساسي الطور الثالث على الخصوص، وفي بداية هذه المرحلة أخذت الدولة قرارات تهدف إلى الرفع من نسبة التكوين المقدم للمعلمين و الأساتذة، حيث قررت تكوين الممرين في ورشات صيفية من أجل تزويتهم إلى سلك المعلمين، وإزالة هذا السلوك نهائياً، كما اتخذت قرار بعدم تكرار أساتذة التعليم الأساسي الطور الثالث من سنة واحدة إلى سنتين، وتمديد فترة التكوين بالمدارس العليا لللاستاذة من ثلاث سنوات إلى أربع سنوات.

_ المرحلة الرابعة من 1994 إلى 1999: _ وقد عرفت هذه المرحلة تلبية حاجات قطاع التعليم من المعلمين و الأساتذة بشكل مرضي، الشيء الذي جعل الدولة تتخذ قرارات بتوظيف حاملي الشهادات الجامعية في التعليم الأساسي ب المختلف أطواره، و تمديد فترة التكوين من سنتين إلى ثلاث سنوات لسك أساتذ التعليم الأساسي، ومن سنة واحدة إلى سنتين بالنسبة لسك معلم التعليم الأساسي، كما تميزت هذه المرحلة بتراجع عروض التكوين في جميع أسلاك التعليم الشيء الذي جعل الدولة تقرر على التعليم كل من المبادرات التدريبية للمعاهد التعليمية للتدريب و تحويلها إلى ثانويات و متاحاً أو وضعها تحت تصرف وزارة التعليم العالي و البحث العلمي حيث تقلص عدد المعاهد التعليمية للتدريب من 56 معهد سنة 1990 إلى 22 معهد سنة 1997، ليتم غلقها نهائياً مع نهاية هذه المرحلة بالموازاة مع غلق الدورات الجهوية لتكوين إطارات التربية من الشيء الذي منح هذه المرحلة هو الاتجاه من تحقيق الهدف في الاهتمام بالتنوع وتحسين مستوى الأساتذة والمعلمين.

_ المرحلة الخامسة من 1999 إلى 2003: _ وقد عرفت هذه المرحلة إعادة تنظيم التكوين الأساسي لكل أسلاك قطاع التربية و التعليم، وإحلال تكوين المعلمين و الأساتذة إلى المدارس العليا للأستاذة، وتحديد شروط للالتحاق بالمدارس العليا للأستاذة حيث ينبغي للطلاب المحصلين على شهادة الكالجوريا الراغبين في الالتحاق بها أن يحصلوا على معدل مرتفع بالإضافة إلى إجراءهم لمساءلة الدخول. كما تم تمديد فترة التكوين إلى ثلاث سنوات لمعلم المدرسة الأساسية، وأربع سنوات لأساتذة التعليم
البحث

المراجعة


بالنسبة للتكوين المستمر للمعلمين في الطورين الابتدائي والمتوسط حيث بدأ مشروع تكوين 136.000 معلم مدرسة أساسية عبر شبكة معايير تموز وتدريب المعلمين المرموق في سنة زمر، من سبتمبر 2005 إلى غاية سبتمبر 2010 حيث تدوم مدة تكوين كل دفعة ثلاث سنوات. ( بوبكر بن بوزيد، 2009، ص 186).

تلتها دورات تكوينية إجبارية لفائدة المعلمين والأساتذة الناجحين في مسابقات التوظيف في كل سنة، وفي جميع الأطراف حتى أساتذة الجامعات.

المرحلة السابعة من سنة 2013 إلى اليوم: وتتعلق بإصلاحات مناهج الجيل الأول والثاني، حيث عرفت فيها المنظمة التربوية عدة إصلاحات تخلطها عدة دورات تكوينية بهدف إعداد وإكساب المعلمين بمختلف الخبرات حول التغييرات والتعديلات التي مست المناهج الدراسية...

وعليه أن إعادة المعلم عملية مستمرة تشتمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثناء الخدمة، وعليه فإن التنمية المهنية للمعلم عملية تتضمن بالدورة وليا تنتهي عند تخرج الطالب من الكلية، فقد ألمت التطورات تفككًا جديداً في مهام المعلم، ونهاية إعداده، والتي أصبحت تتوافق وتتم وتكامل في منظومة تعليمية هدفها الاحتفاظ بكفاءة المعلم مدى حياته المهنية. إن طرح الاستراتيجيات الجديدة بالنظام التعليمي لتقويم أداء المعلم بنظام أساسي مثل الاستجابة لحالة يس بها المعلم والمدرسة والمجتمع، وإن تتوفر لها قيادة توجه وتحفيز وتتبني المنهج الاستهدافي، وهناك إجماع على ضرورة امتلاك مهنة التعليم معارف واضحة ومحدودة فيما توجه مساراتها مجموعة من المهارات الضرورية للممارسة المهنية.

وتشير أيضاً إلى أن التكوين مدى الحياة يعتبر وسيلة لتنمية جهويات المعلمين المتنوعة، من كفاءات شخصية ووظيفة ومهارات صناعية وغير صناعية تراعتها أدور ومهام المعلم المتغيرة باستمرار من جهة، وكبدت لعملية التكوين الكلاسيكية من جهة أخرى، كما أن هذا النموذج يسمح بإيجاد نوع من التوازن بين التكوين الأولي
والمواكبة في بداية المشوار المهني للمعلمين من جهة، والتدريب أثناء الخدمة من جهة أخرى. وهذا النوع من التكوين يمكن أن تتخلل به الجامعات بمختلف تخصصاتها.

(بلقاسم بلقيوم، 2012-2013، ص 128).

معوقات استخدام إستراتيجية التعلم مدى الحياة في الجزائر: ويمكن إجمال هذه المعوقات في مايلي:

- عدم توفر عرض من الخبرات ومهارات تتوافق مع متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة، والحرص على الارتقاء بمستوى هذا العرض بصورة مستمرة؛
- هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمشاركة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد، وذلك نتيجة عدم توفر البيئة الملائمة لذلك.
- كيفية حل المشكلات الأكاديمية والإدارية التي تواجه مؤسسات التعليمية;
- ضرورة تبني هياكل جديدة للبرامج الدراسية ذات مستوى يتناسب مع طبيعة المراحل المقبلة ويرتكز على تنمية جوانب الإبداع لدى التلاميذ مثل استخدام الوسائل الرقمية الحديثة;
- مشكلة توفير الخدمة التعليمية على نطاق واسع لعدد متزايد من المواطنين.

في الوقت ذاته توفر مستوى مرتفع من التدريب، وكذلك البحوث سواء على المستوى الجامعي أو الدراسات العليا، مثل الاستعانة بالتعليم المفتوح أو التعليم عن بعد كدليل واحيانا كمكمل للتقييم على اعتبارهما وسيلة اقتصادية لنشر التعليم والذين نشهد تطبيقه اليوم في بعض الجامعات الجزائرية.

والفجازر قطعت شوطا كبيرا فيما يخص تكنولوجيا المعلومات حيث خصصت مبالغ مالية هامة لدعم اقتصاد المعرفة حيث أصبحت الجزائر الآن تنفق لتطوير تكنولوجيات جديدة وخصوصا في مجال تقنية المعلومات والقطاعات المتجددة، وأضحت تولي اهتماما كبيرا بتطوير الجامعة نظرا لدورها في تعزيز المعرفة برامج وأنشطة البحث والتطوير، حيث خصصت الحكومة الجزائرية لذلك غلاف مليوني يدر ب 250 مليار دج لتطوير اقتصاد المعرفة ضمن برنامج الإعشا الخماسي (2010-2014). وهذا المبلغ يزداد سنة بعد أخرى. (ناصر الدين قريبي،quis سفيان الشارف بن طي،2015، ص 16).

كما يمكننا أن نشير إلى تحديات متعلقة بتكوين المعلمين وتدريبهم والتي تتمثل في:

- غالبا ما تكون الدورة الزماني.
- غالبا ما تكون الدورة التدريبية خارج دوام عمل المتدرب.
غالباً ما يكون اختيار موضوع الدورة وتوجيهها على طلب من موظف أو مدير وليس من المتدرب، وإن كانت هذه الدورة ناتجة من احتياجات. غالباً لاتسهم الدورات المتصلة في الترقية العملية أو المادية عند الدراسة الميدانية أو المتابعة الميدانية.

- خASF عند المتدرب من تقييم عمله. - خوF من خسارة مكانته أو عمله.
- صعوبة في التقييم وال النقد الذاتي للعمل. - صعوبة في قبول تقييم أراء الآخر.
- صعوبة في قبول التغيير في نمط عمله.

الفوائد ينبغي أن تكون المخاطر الدارجة على مر الزمن، والتبادلات الدولية، والمتحولات الإقليمية، وأن تستند على الأهداف التعليمية المحلية.

* القوى الدارجة ذات أهمية في تقرير السياسات وانتهار اللفات. وكلما أضحى تعريف القوى الدارجة أكثر وضوحاً، كلما كان تعريب القوى الدارجة في إطار العمل أكثر دقة. فعل سبيل المثال، تستجيب كفاءة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل واضح لاحتياجات عصر المعلومات. ومع ذلك، فإن بعض القوى الدارجة على المستوى الكلي، مثل التنسيقة الاقتصادية، والمتطلبات المهنية، والتغييرات الديموغرافية، والمساواة في التعليم، لا تتواءم مع كفاءة بعضها، وإنما مع مجموعة من الكفاءات.

* ينبغي أن ينصب التركيز على فرص العمل المستقبلية، والتنمية المهنية، وسعادة الفرد. فعلى سبيل المثال، يتم دمج الكفاءات المتعلقة بالحياة اليومية والترفيه الثقافي في إطار العمل الرسمي. ويتم دمج كفاءات رعاية الطفل، وإدارة الأنشطة، والسلامة في إطار العمل الفنلندي. وهذا يتحقق الاهتمام من واضحى السياسات في هذا العصر، مع التركيز على المذهب الإنساني.

* علينا مواجهة اتجاهات ومتطلبات جديدة في مجال التعليم دولياً عند تطوير أطر العمل. الكفاءة. كي كثير من الأحيان، يتم ذكر الكفاءات المالية، وكفاءة القيادة، وكفاءة ما بين الثقافات في إطار العمل المشتركة، لكنها كفاءات تعكس المتطلبات الجديدة للابتكار والمنافسة وتحسين جودة التعليم عالمياً.

- تغير معنى بعض الكفاءات التي نعرفها تغيرًا كبيرًا في مجالات عديدة. وفي السنوات الأخيرة، بدأ إصلاح التعليم دولياً بالتركيز على الكفاءات الناشئة. ولكن تشير معنى الكفاءات ليس واضحًا بما يكفي وليس مبنية دائمًا. ينبغي لنا النظر في هذه القضايا عند وضع أطر عمل الكفاءات. فعلى سبيل المثال، في الماضي ركزت الكفاءة العالمية فقط على العلوم. وفي الثمانينيات من القرن العشرين، انصرف الاهتمام إلى التكنولوجيا عندما نصب التعليم على العلوم والتكنولوجيا والمجتمع. وفي الوقت
الحالي، حل التعليم القائم على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أو التعليم القائم على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات محل التعليم المنصب على العلوم والتكنولوجيا والمجتمع، بالتركيز أكثر على التقنيات، والمشروعات، والرياضيات، وتكامل الفنون. وتمثل هذا التطور، بالإضافة إلى التركيز على الاستكشاف العلمي، من شأنه أن يجري معنى الكفاءات العلمية.

لذلك ينبغي لوضعي السياسات التركز على جانبين:

أولاً، ينبغي تعريف كل كفاءة من الكفاءات تبعياً وضحاً من وجهات نظر متعددة، كالمعارف والسلوكيات والمهارات، ووضع نموذج تكويني محدود للطبقات لكل معنى;

وثانياً، ينبغي توضيح العلاقات بين الكفاءات وانتقال شبكة تركز على بناء الفرد من جميع النواحي، فلا ينبغي أن يقتصر الأمر على مجرد تراكم الكفاءات.

- ممارسة إطار العمل والتعليم للكفاءات القرن الحادي والعشرين ينبغي أن تتميز بالتعلم مدى الحياة.

- يتجاوز تطوير كفاءات القرن الحادي والعشرين مراحل التعليم المختلفة، ويمتد إلى المستويات والผลกระทبات المختلفة، ويعتمد إلى تعليم متسلسل، وسعة من التراكم بطريقة تقدمية. إطار عمل البنك الدولي، نموذج ). ينطوي المراحل المختلفة على بؤر تركز مختلفة؛ فترتيب التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة على المهارات المعرفية والاجتماعية الأساسية، يلهم مزيداً من التركيز على القدرات العلمية العليا والقدرة على حل المشكلات. وينبغي أن يستجيب التعليم كفاءات القرن الحادي والعشرين لدور تركز مختلفة، من مختلف الفئات العصرية، من خلال توفير مستويات معينة من الكفاءات. وبهذه الطريقة، يخلق الفرد التعليم طوال عمره كيف. فعلى سبيل المثال، في إطار عمل البنك الدولي، تقدم حياة الفرد المهنية، منذ بدايةها، إلى عدة مراحل، هي: مرحلة ما قبل المدرسة، مرحلة المدرسة، مرحلة عمل الشباب، ومراحل عمل الكبار. وقد يجري تحديد أهداف الكفاءة للمراحل المختلفة تبعاً لذلك.

- الكفاءات التي اجتازت اختبار الزمن مهمة بالإضافة إلى الكفاءات الناشئة أيضاً.

يحتل التقدم العلمي والتكنولوجي على اكتساب مهارات جديد، وتدفعنا كذلك التنمية الاقتصادية إلى أن تكون أكثر حساسية تجاه الفرصية الإقتصادية والمالية. كما تتطلب التحولات الثقافية من أن تكون مع انماط الحياة الجديدة. ومع تغيير المجتمعات تأتي أهداف تعليمية جديدة مختلفة، وكذلك تأتي كفاءات جديدة مدفوعة خصيصاً لهذا الوقت، بيد أن هناك مهمة علينا التفكير فيها، وهي: هل ثمة أهداف تعليمية لم تغير على مر التاريخ؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي هذه الأهداف، وهل ينبغي إدراجها في إطار عمل الكفاءات القرن الحادي والعشرين، وما هي العلاقة بينها وبين المتطلبات المعاصرة؟ (ليو جيان وآخرون، دس، صص 41-46)
وعليه فعملية إعداد وتكوين المعلمين تحظى بالذيلين المهم من الاهتمام من جميع الفاعلين التربويين ويرجع ذلك إلى الدور الهام الذي يسهم به المعلم في مجال التربية والتعليم في تنمية المجتمع والإسهام في تيسير السبل والإمكانات لتحقيق عملية التعلم مدى الحياة، وتحديث المعلم الوعي كأمام الأجيال المختلفة لتعلم كيف تعلم في مختلف المجالات الوجدانية والعقلية الجسمية الاجتماعية.

كالأهمية بتدريب المعلمين على أساليب التعليم والتنقية الذاتي والتدريب المتواصل أثناء الخدمة. ترسخ فكرة أن المعلم لن يكون المصدر الوحيد للاكتساب الخبرات والمهارات في مدرسة المستقبل، بل ستتنافيه مصادر أخرى، وترجمة هذا المبدأ عملياً في برامج إعداد المعلمين.

نتائج الدراسة:
من خلال القراءة التحليلية لواقع تكوين المعلمين في المنظومة التربوية الجزائرية ومن خلال معايستنا اليومية للمعلمين وصفتنا ضمن الهيئة التدريبية ومخصصين في علم اجتماع التربية، نؤكد أن الجزائر كانت تتبنى النظام التكامل لإعداد المعلم فقط، أي الالتحاق بالمدارس العليا للأساتذة مباشرة بعد البكالوريا لمزاولة تكوين متخصص كأساتذ.

غير أن الإعداد التدابي فقد حدد مؤخراً في الدورات التكوينية التي يتلقاها المعلمون من ذوي الشهادات الجامعية بمختلف تخصصاتهم وموظفيهم حديثاً، والتي تعتمد على تكوين تحضيري بيداغوجي مكثف، بحجم ساعي يساوي 190 ساعة، وهذا بدأ تحسين نوعية التعليم والإرتقاء بمستوى التلاميذ.

وهو اليد واليد عن طريق أفراد من طرف وزارة التربية الوطنية، تضمن جملة من المواد كعلم النفس البيداغوجي، هندسة التكوين وذكاء التشريعات، وإدارة الصف...، وهذا حتى يتنسى للمعلمين الجدد مناقشة بعض المشكلات والقضايا التي تواجههم داخل الصف الدراسي، وكذا مختلف شبابات التفاعلات الاجتماعية والبيداغوجية، التي تربطهم وزمائهم الأستاذ والمدارس، أيضاً التعرف على حقوقهم وواجباتهم.

ولقد اشترط على المتكوبين إحضار كراس التكوين من أجل تسجيل الملاحظات والمعلومات، وكذا ارتداء المناذر والمحافظة.

لتمسك الدورات التربوية والتكوينية بعدة أثناء الخدمة وعادة ما تكون في شكل ندوات بديرة مفتشون تربويون، تتعلق بالتعديلات الطرأة على المناهج الدراسية أو البرامج الجديدة،...

ومن خلال ملاحظتنا ومشاركتنا وواصلنا اليومي مع المعلمين خاصة في المرحلة الابتدائية باعتبارها مرحلة قاعدية أكد لنا معظم المعلمين أن هاته البرامج التكوينية
جدد فعالية حيث ساهمت في تنفيذ أمور وترفيه معرفياً ومهنياً وفي إعدادهم لتربيتهن مستداماً لأنها تركز على نواعية المخرجات، فهي تهدف إلى تخريج معلمين يتميز بفكر
نافذ مبدع مكون بالفعل.
وعليه نخلص إلى النتائج التالية:
* مضامين محتوى برنامج التكوين تتوافق مع التعديلات والتغييرات التي عرفتها
المناهج الدراسية في مختلف الأطراف الدراسية.
* كما أن محتوى البرامج يركز على التكوين الفني والترفيهي والمهني للفما للتعليم
قبل وبعد مباشرة العمل، وكذا لأهم العقبات التي قد يعتر فيها مستقبلاء.
* ساعد التكوين المعلمين على استخدام مختلف الطرق والوسائل لتسليط عملية
التدريب وتوسيع المعرفة والتعامل مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.
* التكوين ساهم في تصحيح العديد من المشكلات الحالية لدى بعض المعلمين،
وتعديل بعض من سلوكاتهم وأساليب تدريسهم وتعاملهم مع الطلاب.
* كما ساعدهم على تنمية مهاراتهم التدريسية وازداد من التزامهم بأعمالهم المهنية.

بعض التوصيات:
وضع رؤية واضحة للتعليم والتدريب المبكر على مفهوم التعليم مدى الحياة للتبنها
كل قطاعات التعليم واجهته، فإنا عمل كل قطاع بشكل منفصل، وتبقى خطوات
التطوير متصلة ومنعزل، لا رابط وعلاق بينها. اتباع الاتجاهات الحديثة التي أدخلت تحت
على مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتصبح أكثر شمولية وعمقًا واستمرارية،
فتعبر مفرد التدريب على إتقان مهارات التدريس وتخطيط الدروس وإعداد المواد
التعليمية إلى أفق أوسام من النمو المهني. تتسع لتشمل الأبعاد المعرفية والاجتماعية
والأخلاقية...
* أعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًّا وفقًا لأحدث الاتجاهات التربوية المرتكزة على
مفهوم التعليم مدى الحياة، ليتمكنوا من مواكبة المستجدات العلمية والمهنية، والتفاعال
الإيجابي مع مبادرات الحياة في مجتمعاتهم وعلى مستوى العالم، بليرك نافذ بناء
ربط التعليم مدى الحياة برامج التدريب المتخصصة للعمال، لكي يعدلوا باستمرار من
سلوكاتهم وأساليب تدريسهم بنية تغافة المعلمين الثقافية ومهاراته لاسيما
التطور المتشار في تقنيات الاتصال والمعلومات وتوظيفها في المقررات التي
يقومون بتدريسها. إيجاد تكامل بين نشاطات برامج التنمية المتقدمة للمعلمين،
بباشرتهم في تدريبي منوعة تشمل القيم بمارسات بحثية وحضور ملتقيات علمية،
وإجراء تدريبات عملية.
* غرس الوعي لدى المعلمين بحاجتهم للتعلم مدى الحياة كسبيل لمواكبة العصر وفهم
متغيراته، واكتساب خبرات جديدة تساعده في النجاح في العمل وإتقانه. العمل على
التحديت المستمر لبرامج مؤسسات إعداد المعلمين وتثمينهم أثناء العمل، من منظور التعليم مدى الحياة. قيام وسائل الإعلام ومراكز البحث العلمي بدورها الداعم لترسيخ مفاهيم التعليم مدى الحياة للمعلمين. توفير متطلبات أساسية التعليم مدى الحياة من مصادر تعلم وتثقيف ووسائل نشر وتواصل في المؤسسات التربوية.

خاتمة:

ما سبق يمكننا القول أن التكوين وفقاً للتعليم مدى الحياة يلعب دوراً كبيراً في تنمية المعلم من جميع الجوانب معرفياً فهو يجعله يتحلى بأخلاقيات المهنة بالامام وترامه مختلف هذه النصوص التشريعية المسيرة للمنظمة التربوية بكمته الكثير من المعارف التي يحتاجها دانيا في حياته المهنية، وكذا تعمل على تصحيح بعض مفاهيمه وتزوده بعض العلوم والخبرات المتعددة، وكذلك تعمل على تطوير النواحي النفسية والمهارية والثقافية.

كما تجعل قادرًا على استخدام مختلف الطرق والوسائل لتسهيل عملية التدريس وتوصل المعلومات وكذلك تصبح لديه الفترة والكفاءة في التعامل مع مختلف التكنولوجيا الحديثة في التعليم.

قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية:

2. العبيدي، محمد جاسم (2009)، تفريغ التعليم والتعليم المستمر: عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
3. برجل، علي (2004)، مدى فعالية الإشراف التربوي في تنمية وتطوير الكفاءات التدريسية للمعلمين، في مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 101، جامعة باتنة الجزائر.
4. بليجود، بلقاسم (2012-2013)، الفعالية التربوية لتسهيل التعليم المتوسط العمليات والتفاعل كمعيار، أطروحة دكتوراه، علوم التربية، جامعة سطيف الجزائر.
5. بن بوزيد، بوبكر (2009)، إصلاح التربية في الجزائر: الجزائر، دار القصبة للنشر.
7. بن زاف، جميلة (2014). تأهيل المعلم كأداة متطابقات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية، مادة مكملة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع، تخصص تنمية بشري، جامعة محمد خيبر -بسكرة، الجزائر.
10. شارف، خواجة ملبكي (2014). مساعدة الضغوط المهنية لدى المدرسون الجزائريين - دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، مذكرة ماجستير تخصص علم النفس وعلوم التربية، جامعة تيزي وزو، الجزائر.
11. ليه جيان، وأخرون، (د.س)، التعليم من أجل المستقبل التجريبي العالمي لتطوير كفاءات ومهارات القرن الحادي والعشرين، مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم، قطر.
14. إنشاء برنامج التعليم مدى الحياة بجامعة الأبوة متورقي بقسنطينة، http://www.newscirta.com
15. ورشة العمل، التكوين: مفهومه، أهدافه، ألياته، http://formationdz.freealgeria.com,23.10.2017a9h42