

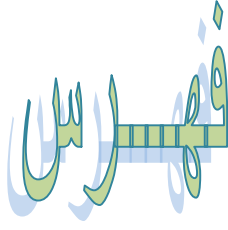
مشروع لتطوير التكوين الأساسي والمستمر وتعزيز إشعاع وانفتاح المركز

قدم هذا المشروع في إطار الترشيح
لشغل منصب مدير المركز التربوي الجهوي



"يقتضي إصلاح نظام التربية والتكوين عملا ذا بعد زمني عميق يندمج ضمن السيرورة التاريخية لتقدم البلاد ورفقيها، ويتطلب الحزم وطول النفس، والاستماتة في السعي لبلوغ الغايات المرسومة. وعليه فإن كل القوى الحية للبلاد حكومة وبرلمانا وجماعات محلية، وأحزابا سياسية ومنظمات نقابية ومهنية، وجمعيات وإدارات ترابية، وعلماء ومتقنين وفنانين، والشركاء المعنيين كافة بقطاع التربية والتكوين، مدعوة لمواصلة الجهد الجماعي من أجل تحقيق أهداف إصلاح التربية والتكوين، جاعلين المصلحة العليا للوطن في هذا الميدان الحيوي فوق كل اعتبار، وفقا لمحتوى الميثاق."

الميثاق الوطني للتربية والتكوين ص.15



مقدمة:ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

I. التكوين الأساسي:	6
1.1. إعادة هيكلة مؤسسات تكوين أطر التربية الوطنية:	7
2.1. الموارد البشرية:	7
1.2.1. هيئة التدريس (الأساتذة المكونون):	8
2.2.1. هيئة التسيير المادي والمالي:	9
3.1. أهداف ومضامين التكوين:	10
4.1. أدوات التقويم:	11
II. التكوين المستمر:	13
1.2. أهداف ومبادئ التكوين المستمر:	13
2.2. مضامين و منهجية التكوين المستمر:	14
III. انفتاح مؤسسة التكوين على المحيط الخارجي:	17
1.3. المجال الاقتصادي والتربوي:	17
2.3. المجال الثقافي:	19
3.3. المجال الاجتماعي:	20
خاتمة:	22
مراجع:	23



لا يمكن في سياق هذا المشروع الذي يقدم في إطار مباراة لإدارة المراكز التربوية الجهوية (مذكرة رقم 29/135 أكتوبر 2003)¹ إغفال النصوص المنظمة لمراكز التكوين، والتي انبثقت عن قراءة مستفيضة **للميثاق الوطني للتربية والتكوين** (أكتوبر 1999)، لأنها تمثل أساساً لهذه التغيرات التي طرأت على النظام التربوي بصفة عامة، وعلى هياكل وأساليب التكوين الأساسي والمستمر وانفتاحه على محيطه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بصفة خاصة. ليس هذا فحسب، ولكن تلك الوثائق النصية الرسمية والشبه الرسمية تمت صياغتها في إطار تشاوري هادف استمر لعدة شهور بين فعاليات وشركاء لهم اهتمام متميز بالتربية والتكوين². وانطلاقاً من هذه المعطيات، سأحاول وضع خطة تصورية لما ينبغي مراعاته في تطبيق مقتضيات تلك النصوص في مجال التكوين بأبعاده المتعددة. وهذا لا يعني أنني سأهمل مساهماتي وتجاربي الخاصة في ميداني التعليم والتكوين.

ففي إطار المذكرة رقم 135 المشار إليها أعلاه والمتعلقة **باختيار هيئة الإدارة التربوية للمراكز التربوية الجهوية**، والتي تعتمد المرسوم رقم 500.84.2 بتاريخ 28 مارس 1986 الخاص بإعادة تنظيم المراكز التربوية؛ وفي إطار تعاليم **الميثاق الوطني للتربية والتكوين**، وعلى وجه الخصوص "مجاله الرابع" المتعلق بتدبير الموارد البشرية، وخاصة "دعامته الثلاثة عشر" التي تضع اللبنة الرئيسية لتكوين أساسي ومستمر أفضل لهياة التدريس وأطر الإدارة التربوية (ص. 61 وما بعدها). وتشير هذه الفقرة من **الميثاق** إلى إعادة النظر في **التكوين الأساسي** الذي هو الركيزة الرئيسية في إعادة صياغة أهداف ومضامين وبيداغوجيات التكوين. كما تركز هذه

¹ وقد قدمت في نفس السياق ترشيحي في السنة الماضية (دورة 26 شتنبر 2001 التي تنظمها المذكرة رقم 96 / 16 يوليو 2001) (2002) ولكن أغيت المباراة للأسباب التي عدتها المذكرة 135 / 29 أكتوبر 2003.

² انظر على سبيل المثال "خلاصة أعمال لجنة إصلاح وإعادة هيكلة مؤسسات التكوين" (يونيو 2001) والتي حاول المشاركون أن الإجابة عن التساؤلات الكبرى، وهي: - أية مواصفات؟ - لأي تكوين؟ - وفي أية مؤسسة؟ وكذلك "تقرير حول خلاصات أشغال لجنة التكوين" (3 يناير 2002) الذي يحدد طبيعة مؤسسة التكوين، وشروط الولوج، أنواع التكوين، والتوزيع الجهوي لمؤسسات التكوين.

الدعامة على أهمية التكوين المستمر الذي يعنى بأطر التربية والتكوين على اختلاف المهام المنوطة إليهم والعاملين بصفة رسمية في حقل التربية والتكوين. وهذين البعدين في عملية التكوين يعملان **فُجلاً** في تجديد المدرسة وتحسين أداء المدرسين والمسؤولين الإداريين في المجال التربوي والتعليمي/ **العلمي** **تدبير** **الإبوة** **اللية** **والانفتاح** **الطبيعي** **على المحيط الثقافي والاجتماعي والاقتصادي** **لمؤسسة** **التكوين**.

وحتى لا نكرر النظرة الحالية ذات البعد الواحد "التكوين من أجل التكوين"، أو بعبارة أخرى "التكوين التعليمي المحض" يؤكد الميثاق في القسم الثاني "مجالات التجديد ودعامات التغيير"، وفي "مجاله الأول" المتعلق بـ "نشر التعليم وربطه بالمحيط الاقتصادي" (ص. 16 وما بعدها)، على مجال له أهمية كبيرة في التصور الموضوعي للنظام التربوي الجديد والمتجدد. ليس من المجدي الانغلاق على أنفسنا في عملية تربوية لا تعترف بمستجدات ومتطلبات المحيط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، لأن في ذلك قصور في فهم وتطبيق مرامي وأهداف الإصلاحات الحالية، وكذلك إغفال لجانب أساسي من جوانب الخطة التي نحن بصدها، وهي أن عملية التكوين ليست منعزلة - كما أسلفنا- عن المحيط الخارجي الذي يؤثر فيها وتؤثر فيه. وحتى يمكن إدراج هذا البعد في مشروعا، لا بد من التركيز على دعامتين - كما يشير إلى ذلك الميثاق ويؤكد عليهما- وهي **التربية غير النظامية** (enseignement informel) التي تهدف إلى التعرف وإدماج فئة مستهدفة تخلت عن المدرسة لظروف يمكن حصرها في سلبيات الأسلوب "القديم" وانتماء هذه الشريحة إلى أسر معوزة، ثم المشاركة الفعالة في **محو الأمية** التي يتضرر منها مجتمعنا. فاهتمامنا بهذين البعدين يجعلنا متعاملين موضوعيا ووظيفيا مع المحيط الذي نعمل لأجله ومن أجله. وليس هذا فحسب، ولكن الانفتاح على المحيط يتجلى بالتالي في الاهتمام بشؤون التربية والتكوين في كل هذا المجال. **كل هذا أمرا كوكبا ونريد نغني نكثف همتنا** المتوازية (تكوين أطر القطاع الخاص مثلا) وجلب موارد مالية (عقد شراكات مع بعض الفاعلين الاقتصاديين) تساعد على تغطية بعض تكاليف التدبير والتسيير.

وحتى لا نسهب في عموميات كان لابد من التأسيس عليها، ينبغي التركيز على العناوين التي نحن بصدها وهي - كما أسلفنا- التكوين الأساسي والتكوين المستمر والانفتاح على المحيط **وكله** الرئيسية. ومن **الحل** **الذي** **نرى** **في** **هذا** **المشروع** **هو** **تغيير إيجابي على مستوى الأداء والمهام المنوطة بالمركز التربوي الجهوي.**

وهذا لا ينبغي أن نلغيه. هـ وكما نلاحظ، لم نتجلاً
 واهتمامنا المركز بحقل التربية والتكوين في صياغة
 يستقي مشروعاته من معطيات الدراسات التي تمت لحد الآن، وخاصة تلك
 التي انكبت عليها في عدة جلسات "لجنة التكوين"³. وقد توصلت هذه اللجنة
 إلى نتائج مهمة في خلق نظرة جديدة ومتجددة للوضعية التكوينية في بلادنا،
 لأنها حاولت التمسك الموضوعي بمرامي الميثاق، وعملت على وضع
 سيرورة متكاملة لتكوين جميع فئات أطر التربية الوطنية، ولكنها لم تتبنى
 الحسم في إحدى أهم النقاط المدرجة للنقاش والأكثر حساسية، وهي إدماج
 مؤسسات التكوين الحالية في مؤسسة واحدة مرتقبة. هذا من جهة، ومن جهة
 أخرى سنحاول التركيز على نظرتنا لواقع التكوين وما ينبغي مراعاته عند
 تطبيق هذه الرؤى.

I. التكوين الأساسي:

في البداية لا بد من الإشارة إلى أن الميثاق الوطني للتربية والتكوين
 والوثائق المنجزة في غضون الثلاث سنوات الماضية وضعت نصب عينها
 إصلاح منظومة تكوين أطر التربية الوطنية بجميع فئاتها وتخصصاتها،
 وخاصة حياة التدريس والإدارة التربوية، لأنه لا يمكن إدخال تعديلات شبه
 جذرية في النظام التربوي إلا بتغييرات جذرية في تخطيطها. لست
 من الذين يتذكرون لماضي التكوين بمؤسساتنا التربوية بتعدادهم لسلبات هذا
 التكوين، ولكن حتى نكون منصفين يجب أن نتذكر أن هذا الإصلاح لم ينطلق
 من فراغ بل ارتكز على تجارب وتطبيقات سابقة أو استلهم هيكله الأساسية
 من بلدان أجنبية. هذا الوجه الذي كان من وضع خطة متماسكة لا
 ينقصها إلا قراءة واعية وتطبيق موضوعي ووظيفي يتجنب التجاذبية
 والذاتية، ويركز على جودة التكوين، لأن هذا يمكننا من الانتقال من وضعية
 التردد التي تسود عملية التكوين في مجملها إلى تطبيق موفق لتلك العملية.

إن إصلاح آليات حياة التدريس والإدارة التربوية في كل مستوياتها
 ومراحلها يستدعي صياغة - وبكل دقة- أهداف ومضامين وبيداغوجيات
 التكوين الأساسي (formation initiale). وهذا لن يتأتى إلا بمقدمات لا بد من
 الإشارة إليها، وهي في المقام الأول إعادة هيكلة مؤسسات تكوين أطر
 التربية الوطنية، وإنجاز عدد تكوين (dispositifs de formation) تتلاءم ومرامي
 وأهداف التكوين، وهذه العدد تتميز بفاعليتها في الميدانين النظري والتطبيقي،

³ راجع مشروع إعادة هيكلة مؤسسات تكوين الأطر (شتنبر 1997)

وكذلك في العملية المقننة للتكوين الذاتي (autoformation)، واعتماد مناهج وبرامج مرسومة كمنهج ذلك لوملي والألف.

1.1. إعادة هيكلة مؤسسات تكوين أطر التربية الوطنية:

إن إدماج - أو تجميع - مراكز التكوين (مدارس المعلمين والمراكز التربوية الجهوية والمدارس العليا) في مؤسسة جهوية واحدة تتطلب منا رسم خريطة واضحة المعالم بالنسبة للسنوات الثلاث المقبلة. ولو تدرجنا في هذا الأمر، لا بد من الاقتناع وإقناع المترددين⁴ بأن تجميع المراكز الحالية المقطعة الأوصال هي هدف أساسي لتطبيق بنود الميثاق ولتجديد أطرها عليها من طرف اللجان التي عملت في هذا الجانب من الإصلاح. وفي هذا الإطار ستقوم مؤسسة التكوين الجهوية المرتبطة بالجامعة بإعداد أطر قادرة على تحمل مهامها على الوجه الأمثل. لا يجب أن يفهم من هذا أن تجميع المراكز الموجودة حالياً هو حل "سحري" لمعضلات التكوين، بل جمع الشتات هو في حد ذاته منطلقاً موضوعياً في خلق تماسك واستمرارية بين مختلف مستويات التكوين، وبالتالي بين أسلاك التعليم الثلاث. وهذا التماسك يحمل المسؤولية، وكذلك تدبير معقلن للتكاليف المرصودة لهذه الغاية.

لذلك فإننا نؤكد جفوفاً أننا نؤمن بأن التكوين الأساسي لأطر التربية الوطنية، لأن الجسور التي مدت بين مختلف المستويات التعليمية أصبحت وثيقة بفعل انفتاحها على مختلف المجالات العلمية وتربوية وتواصلية تعمل على تطبيق المبادئ والأهداف والاختصاصات المتعلقة بمؤسسة التكوين الجهوية.

2.1. الموارد البشرية:

إذا كانت الأصوات المنادية بإدماج مؤسسات تكوين أطر التربية الوطنية تقوم على موضوعي إلى حد كبير في الموارد البشرية

⁴ في تقريرها للجلسة الخامسة، قدمت "لجنة التكوين" مجموعة من الصيغ تتعلق بتجميع مؤسسات تكوين أطر التربية الوطنية، نذكر من بينها الصيغة الأولى التي تتبنى إدماج جميع كل مؤسسات التكوين التابعة لوزارة التربية الوطنية في مؤسسة واحدة. أما الصيغة الأخرى تتمسك بتقسيم التكوين إلى ما هو أساسي وثانوي وتقني أو إداري، الخ. فهذا يدل على التردد الذي وقع فيه البعض. فإصلاح منظومة التكوين يتطلب منا شجاعة محسوبة العواقب لتطبيق بنود الميثاق الوطني والانتقال من وضعية تكوينية متنازع عليها إلى خطة واضحة المعالم.

(ressources humaines) ذات التكوين المميز المكلفة بالتأطير لها دور أساسي في نجاح هذه العملية. لا ننكر أن المكونين الحاليين العاملين في مختلف مؤسسات التكوين لهم التجربة الكافية للانصهار داخل المنظومة المرتقبة، ولكن ينبغي إعادة تأهيلها ليس فحسب على المستوى المعرفي والتربوي، بل كذلك على الاقتناع بضرورة العمل من أجل مدرسة متعددة الأساليب وقادرة على الانسجام مع المتغيرات. أقول هذا لأن التجارب التي أقدمت عليها السلطات التربوية كانت في غالب الأحيان عن معزل عن الأطر المطبقة لتلك التحولات. فاصطدمت بواقع رافض أو غير مبال فباعت بالفشل. ووضعيتنا الآن في عالم "معولم" يسوده التمرکز الاقتصادي والثقافي والتكنولوجي لا يسمح لنا بارتكاب أي خطأ في هذا المجال، لأننا قد نجني على أجيال تنتظر الأحسن.

1.2.1. هيئة التدريس (الأساتذة المكونون):

- في إطار هذا الإصلاح الذي يقوم على كفاءة أطر التكوين وحسن تدبير العملية التربوية والتكوينية، ينبغي اختيار هيئة التدريس من بين:
- حملة الدكتوراه حسب التخصص المطلوب بعد انتقاء ومباراة.
 - المفتشون التربويون المتوفرون على مشروع تربوي وثيق الصلة بميادين التكوين يخضعون إلى انتقاء ومباراة.
 - أساتذة مبرزين لهم اهتمامات خاصة بإحدى ميادين التكوين يختارون بنفس الطريقة.
 - أساتذة السلك الثاني أصحاب تجارب مميزة وشاريع تربوية يختارون للقيام ببعض الأنشطة في مجال التكوين.

ولا يتم قبول أي طلب بالالتحاق بمؤسسة التكوين إلا بطريقة الانتقاء الأولي تتبعها مقابلة مع لجنة تتألف من مدير المؤسسة ومساعدته ورؤساء الشعب.

فالاختيار في حد ذاته يأخذ بعين الاعتبار - وبصفة رئيسية- القدرات والمهارات التي يمتلكها المرشح وليس التكوين الأكاديمي المحض، بيد أن هالأمر يقيني بانه علينا ان نجعلنا في قلب ارفض ترشيحات العمل في مؤسسات التكوين.

وسيكون هؤلاء القاعدة الأساسية لتكوين متين وركز، لأنهم سوف يعملون حسب خطة عمل أو مشاريع أو عدد تكوينية خة عليهم في التعرف الدقيق على مرامي وأهداف التكوين، والإلمام الكامل بجميع

مستويات مضامينه، كما سيعملون وفق نماذج بيداغوجية وظيفية تراعى فيها بصفة خاصة المهارة والمهنة.

وهي في أهمية لمكوّن لاطرفي

لعل في هذه الحداثة

والميداني. فاستعمال أسلوب "التكوين بالتناوب" مثلا (formation par alternance) المطبق منذ خمس سنوات في المراكز التربوية الجهوية يؤكد هذا المنحى من العمل التكويني، رغم أنه بحاجة إلى قراءة متأنية لأنه لم يخضع لحد الآن لتقويم أهدافه ومضامينه وآلياته ولا لآليات التبع والمراقبة.

ولتشبيت وتنمية قدرات المكونين لا بد من وضع خطة تقوم على مجموعة من الأنشطة لها علاقة وطيدة بالبحث العلمي والتربوي تبرمج عند حلول كل سنة تكوينية. وتنظم هذه الأنشطة دوريا على شكل ندوات وطلولات مستديرة ومحاضرات، الخ. قد يستدعى إليها بعض المختصين في الميادين المعالجة. وتؤجّه لاهل بانتاجات علمية-تربوية قد تعمم حسب الإمكانيات المتاحة.

2.2.1. هيئة التسيير المادي والمالي:

إن مدير مؤسسة التكوين بحاجة إلى طاقم إداري مؤهل حتى يتمكن من بلورة المبادئ والأهداف التي يقوم عليها مشروع التكوين، لأن هذه الهيئة هي بمثابة الذراع المساعد لرئيس المؤسسة، فإن كان هناك خلل أو قصور

سقفوي سكباً على سير وتدير العملية التكوينية. ومن هنا، نرى أن هذه الهيئة يجب أن تتكون من الأعضاء الآتية:

- مدير مساعد للتكوينين الأساسي والمستمر
- كاتب عام يتولى تدبير الشؤون الإدارية
- رئيس المصالح الاقتصادية والمالية
- مؤثق له خبرة في تدبير الفضاءات التوثيقية التي تتوفر عليها مؤسسة التكوين.

- مسؤول عن الإخبار والتواصل يقوم بنشر المعلومات المتعلقة بالمؤسسة، كما يكون بمثابة "نافذة" على العالم الخارجي.

- تقنيون مكلفون بالقاعات المتعددة الاختصاصات (التقنيات الحديثة للإعلام

والتواصل (Nouvelles technologies de l'information et de la communication).

- أعوان مكلفون بصيانة وحراسة مؤسسة التكوين.

3.1. أهداف ومضامين التكوين:

من الطبيعي أن يضع كل مشروع قابل للأجراة (opérialisation) في أولوياته مبادئ وأهداف التكوين. لا ينبغي هذا القول أن تكون أهداف تكوين أطر التربية الوطنية يمكن تلخيصها في ما يلي:

- تكون المكون من قبله مهنية كفاية لها على ما يلي:
- وجه.
- إنتاج ونشر المعرفة العلمية والتربوية مواكبة مع ما يعرفه العالم من تطور علمي وتكنولوجي هائل.
- العمل على تنمية الأدوات البيداغوجية والديداكتيكية.

أما تحديد المضامين (contenus) فيمكننا الرجوع إلى التجربة التي مضت في الأوربية لئلا يفقد "التكوين بالتناوب" والاشتغال بالمصوغات أو المجزوءات (modules). هذا لا يعني أننا سنسلم سلفاً هذه الأدوات بل نؤكد نغنيها أساليب العمل في هذا المجال. نحن لنبذل في هذا المجال في نظام المجزوءات (système modulaire) والوسائل الداعمة في هذا الاختيار. كما ستكلف هذه اللجان بتقويم ومتابعة (évaluation et suivi) هذه المنهجية المعتمدة حالياً في التكوين لأشياء لتجربته لجهة الخصوص في تكوين الإدارة التربوية. و هذا الحد من التكوين في تكوين يقوم على أسس علمية وتربوية دقة تم من أهلها رات معرفية ومهنية وظيفية. وقد تعمل هذه اللجان مع لجان جهوية على مستوى الأكاديمية والنيابية، ثم بعد ذلك على المستوى الوطني ليتسنى التنسيق بين مختلف الفاعلين في ميدان التكوين.

وفي هذا السياق، يمكن أن نضيف أن النظام المجزوءاتي يمكن تصنيفه إلى "مصوغات أساسية" (modules fondamentaux) تركز سلفاً على المعارف والمهارات المهنية اللازمة التي ينبغي أن يقتنيها لأجراتها بصفة موضوعية في ميادين العمل، أي أن هذه المصوغات لها علاقة متينة بالمهمة التي ستسند إليه بعد التكوين ؛ و طيف ذلك إلى "مصوغات خاصة" (modules spécifiques). وفي هذا الحقل ينبغي أن يكون أن يشارك في اختيار المصوغة التي هو في حاجة إليها لتطوير معارفه وقدراته. وسوف يدفعه هذا الاختيار إلى البحث وبالتالي إلى التكوين الذاتي (autoformation). ويقوم المكون بتأطير المجموعات التي اختارت الموضوع الذي يدخل في اهتماماته العلمية والتربوية. وقد تؤدي هذه المتابعة إلى إنتاج

وثيقة قد تكون "مشروعاً تربوياً" (projet pédagogique) يعالج قضايا تربوية ميدانية محضة. وهذا المشروع التربوي هو من بين الأدوات التي يطالب بها المتكون عند نهاية فصول التكوين الأربعة.

ومن أجل إقامة الشراكة (partenariat) التي نبحث عنها
بين مؤسسة التكوين والجامعة -
التربية والتكوين الذي يؤكد عليه **الميثاق** فيما يتعلق ببعض المجزوءات،
وخاصة المصوغات الأساسية التي تهدف إلى تحيين وتعميق تخصص
لكن. وبهذه الشراكة يمكن لمؤسسة أن تنفرغ إلى الاهتمام بالتكوين العملي
والتطبيقي، والذي يهدف في حد ذاته إلى اكتساب الكفايات المهنية اللازمة.

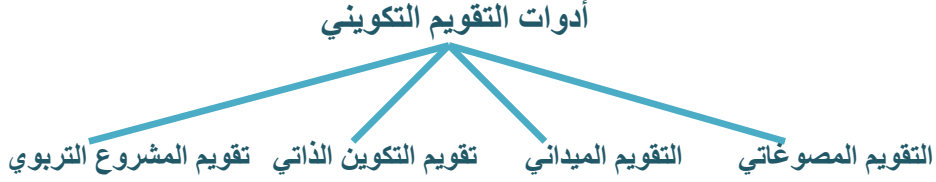
4.1. أدوات التقويم: ⁵

إن التقويم التربوي هو وسيلة من وسائل التثبيت من تحقيق الأهداف
المسطرة
عمل لا يشتمل على محطات توقف واستنتاج
وفاء لطلب الطالب إليه ولا النتائج المحصل عليها. وحتى يبقى
تصورنا واضحاً ينبغي التعرض ولو بإيجاز لأدوات التقويم والمراقبة
التربوية التي يمكن تطبيقها في مؤسسات التكوين. وبما أن ولوج مؤسسة
التكوين المرتقبة تقوم على معايير محددة، فإن التكوين "الفصلي" يتطلب
وسائل تقويمية ناجعة تبين بكل وضوح المعرفة الوظيفية المكتسبة في كل
فصل من الفصول والمهارات المهنية المحصل عليها في الوضعيات المهنية،
كملة نكتة لوكن في التكوين الذاتي وإنتاج مشروع
ضلة وثيقة بالميدان المهني. فهذه الأدوات الأربع أراها مناسبة للتحقق من
بلوغ الأهداف الرئيسية التي يقوم عليها التكوين الأساسي المرتقب، وهي
بمثابة مواصفات التخرج من مؤسسات التكوين.

ويمكن تحديد المعاملات الإجمالية (coefficients) لكل مستوى من هذه
المستويات الأربع.
هذه هي الأدوات الأربع. وهذه الأسس التقويمية يتم التوافق عليها داخل

⁵ في الملحق رقم 95 المتعلقة بالالتحاق بالسلك العام بالمراكز التربوية الجهوية المستندة إلى
المرسوم رقم 2.84.500 الصادر في 28 مارس 1986، وعلى قرار وزير التربية الوطنية رقم 39.90 الصادر
في 25 صفر 1410 (17 سبتمبر 1989)؛ كما تنظم المذكرة 96 مباراة الالتحاق بالسلك التربوي نفس المراكز
المستندة إلى المرسوم رقم 2.84.500 الصادر في 28 مارس 1986 لإعادة تنظيم المراكز التربوية الجهوية،
وعلى قرار وزير التربية الوطنية رقم 1365.94 الصادر في 13 من ذي القعدة 1415 _ 25 أبريل 1994).
وبالتالي فإن المذكرة 64 تنظم امتحان التخرج من المراكز التربوية الجهوية استناداً إلى المرسوم رقم 2.84.500
الصادر في 28 مارس 1986.

"المجلس التربوي" لمؤسسة التكوين يشارك فيه المدير أو مساعده ورؤساء الشعب. ويلخص هذا النموذج التقويمي على الشكل التالي:



وتُعدّ تربية الأطفال (évaluation modulaire) (سلفاً من طرف المكوّن) نزيهةً لأنّها من الاستعداد لمثل هذه الاستحقاقات. يتمّ كل مصوغة يقوم المكوّن بإجراء تقويمين على شكل روائز (tests): الأول يميّز فئةً من التلاميذ "تصويب" (régulation) ملائم لسد تلك الثغرات؛ أما الثاني فله صفة التقويم الإجمالي (évaluation sommative)، أي أنه مُحْتَسَب في الترتيب الاستحقاق (certification). وتُظنّ في آخر كل فصل تكويني اجتماعات الأساتذة لدراسة النتائج المحصل عليها واستدراك في حصص خاصة النقائص المُلاحَظَة. وتتم عملية التصويب في مجموعات أو وشتاً تُؤطّر فيها التكوينات المعنيين.

أما تقويم التقويم الميداني فيقوم به المرشدون التربويين تحت إشراف المكوّن. هذا التقويم يُخضع التلاميذ أولاً لتقويم التكويني وتكييفه مع محيط المؤسسة التعليمية بمفهومه العام؛ ولتقويم التكوين الذاتي (autoformation) ينبغي تنظيمه على قدراته ومهاراته في اكتساب المعارف المكملّة لتكوينه الأساسي تبرهن على قدراته ومهاراته في اكتساب المعارف المكملّة لتكوينه الأساسي المعرفي والمهني. وترعى هذه التقييمات جودتها ونزاهتها. والمُقدم وكذلك دقة التعبير. ويحتسب هذا التقويم في الترتيب الاستحقاق كذلك.

أما تقويم المشروع التربوي المنجز من طرف المتكون (فردياً أو جماعياً) فيتم التكوين الفصلي، والذي يقوم بتأطيره المكوّن بالاشتراك مع أحد الفعاليات التربوية المتواجدة داخل المؤسسة أو خارجها، هو في حد ذاته إنجاز يبين مدى تحقيق الأهداف التكوينية، لأن المنجز يبرز فيه قدراته التوثيقية والمنهجية كما يمكنه إبراز تجربته في ميدان بعينه له صلة وثيقة بالتكوين.

فهذه الأدوات التقويمية تؤدي ليس فحسب إلى تحديد المواصفات المهنية والمعرفية للمستهدف ولكن إلى التعرف على نجاعة المضامين

والطرائق المستعملة في التكوين. فهي إذن "مرآة" للمكون والمتكون، كما هي وسيلة لتقويم استراتيجية التكوين بشموليته.

في مرحلة انتقالية واستنادا لمبدأ التدرج يمكن الاحتفاظ بالنظام الحالي مع بعض التعديلات الضرورية- لامتحان التخرج من المراكز التربوية الجهوية في انتظار تطبيق صيغة تناسب والمستجدات المرتقبة. فيمكن على سبيل المثال الاستغناء عن ذلك الامتحان بالتقيد بالتقويمات الأربع التي سبق عرضها، أو العمل على تقسيم فصول التكوين إلى مراحل تقويمية يركز في كل واحدة منها على الجانب المعرفي للمتكون والجانب المهني.

وبعد ذلك نطرح السؤال: كيف يمكن تعزيز التكوين الأساسي المرتقب، سنتطرق في المحور الثاني من هذا المشروع إلى التكوين المستمر الذي يمثل الحلقة المفقودة في نظامنا التعليمي.

II. التكوين المستمر:

نص الميثاق الوطني للتربية والتكوين في "مجال (ه) الرابع" المتعلق بالموارد البشرية على مؤسسة التكوين المستمر (formation continue) الذي هو بمثابة الشق الثاني من وسائل تنمية القدرات المهنية و"تحسين الكفايات والرفع من مستواها" وإعادة التأهيل لأطر التربية الوطنية بكل فئاتها، وخاصة هيئة التدريس والإدارة التربوية وأطر التسيير المادي والمالي، كما هو الوسيلة الناجعة للحصول على الجودة المنشودة بمفهومها الشمولي. فينبغي تحديد الأهداف المتوخاة من هذه الصيغة من التكوين، وكذلك المضامين والطرائق البيداغوجية المتبعة وأساليب التقويم.

1.2. أهداف ومبادئ التكوين المستمر:

يمكن إجمالها في ما يلي:

- تقوية المهارات والمعارف المكتسبة في التكوين الأساسي.
- الإلمام بالمستجدات البيداغوجية في الميدانيين المهني والمعرفي.
- التمرن على التقنيات الحديثة السمعية-البصرية والمعلوماتية.
- اكتساب وظيفي لتقنيات التوصل التربوي.

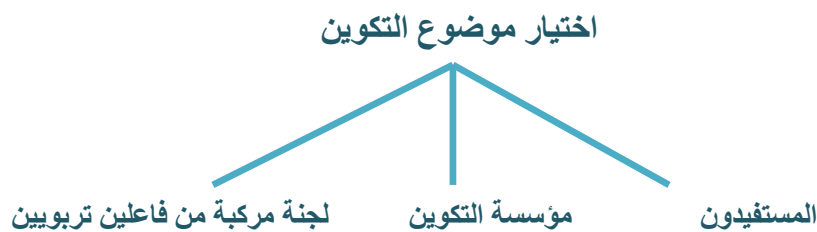
فهذه الأهداف الرئيسية ترمي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوكيات المهنية والمعرفية لأطر التربية الوطنية بصفة عامة، ولهيئة التدريس والإدارة التربوية بصفة خاصة. وفي هذا الإطار لا يكون التكوين أساسيا

تجربتيك هذه تتركب من عدة مقاربات، لكن، وعلى كل حال،
صنّاعاً يهتمون بكل ما قد يفهم من ذلك على حلي

إذاً
ذات صبغة تربوية و
والمعرفي.

2.2. مضامين و منهجية التكوين المستمر:

يتم تحديد مضامين أو محتويات (contenus) التكوين المستمر من طرف المشاركين، لأنهم المستهدفون من هذا النوع من التكوين، ولأنهم المعنيون المباشرون. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، يمكن لمؤسسة التكوين أن تقترح ضوابط أو ضوابط أو ظروفاً أو قيوداً لاختيارها. و قد أخذ هذا مطلباً لهذه الأداة (enquête) (enquête) من بعض الأساتذة المكونين في المؤسسات التعليمية المستهدفة. ويتم هذا التتبع بطريقة منتظمة من قبل المؤسسة المستهدفة. فـ على حاجياتهم المهنية والمعرفية. كما يمكن اختيار موضوع التكوين المستمر بإحداث لجنة مركبة من مهتمين مباشرين بحقل التربية والتكوين تتكلف باختيار وتحديد محاور التكوين، وتتكون من أساتذة مكونين ومفتشين ومرشدين تربويين وأساتذة ميدانيين ومتدخلين خارجيين. ويتلخص هذا الاختيار في الترسمة التالية:



ويمكن إجمال هذه المضامين انطلاقاً من المستجدات التنظيمية والبيداغوجية والديداكتيكية الطارئة في ميدان التربية والتعليم. ونخص بالذكر إصلاح مناهج التعليم على كل الأصعدة. فالميثاق والوثائق المنجزة من طرف اللجان
لكن، هذه التطورات هي التي يمكن استخلاصها
تكوين مستمر يكون من بين أهدافه اطلاع المستفيدين على تلك الرؤى ومناقشتها. وهذا في مرحلة أولى من التكوين. أما في المراحل اللاحقة فيمكن التركيز على موضوعات تربوية وديداكتيكية بعينها، وعلى سبل استعمال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والتعلمية، و التنشيط الوثائقي والثقافي، وكذلك

ويُظنّ هذا أنّك غافلٌ حسب الميثاق، على شكل "حصص سنوية قصيرة" مدتها 30
سـد - عَن تَوَجُّعٍ - لاهم والحاجيات الأساسية للمستهدفين.
وذلك رَهْدًا على قدرِ نِقُولهم املهم يقولهم بالمنظومة التربوية بصفة عامة، وبأهداف ومحتوى المهام المُكلفون بها والطرائق المرصودة لهذا الشأن بصفة خاصة، وذلك بتنوع تلك الحصص إلى مراحل تكوينية وظيفية تُحدّد فيها لأفلا والمضامين، كما تحدد منهجية التكوين وأدوات التقويم بكل أنواعها والغلاف الزمني المخصص لذلك التكوين.

وقد تَخَصَّصتْ لِهَذِهِ الحصة في موضوع تقويم المؤسسات التكوينية والافتش المنسق

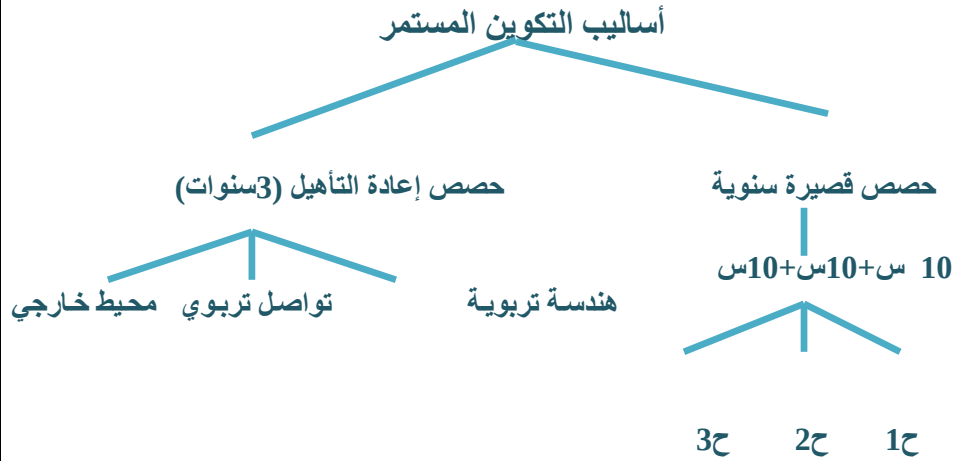
والهذه هي فقط - حذ - لاهم

(ح) مدة كل واحدة منها 10 ساعات. يتم في الحصة الأولى تقديم ومناقشة الموضوع المتفق عليه وتحديد علاقته بالمهام التعليمية المسندة إلى المشاركين، وفي الحصة الثانية يقوم المشاركون داخل مجموعات معيارية بإعداد تصور وظيفي لإمكانية نقل الاستنتاجات إلى ميدان التطبيق؛ أما الحصة الثالثة فيمكن توزيعها إلى مرحلتين: تخص الأولى تطبيق التجربة ميدانياً، والثانية تقويم الحصة الإجمالية.

وينظم التكوين المستمر على شكل "حصص لإعادة التأهيل"، وذلك على رأس كل ثلاث سنوات. فأهمية هذه الحصص تتجلى في مراميها الأساسية، فهي تهدف إلى مراجعة موضوعية لمواصفات المستهدفين اكتسبوا بخضوعهم للتكوين الأساسي. فهذه المواصفات يعترئها الاهتراء بمرور الوقت، فقد تستسلم أطر التدريس والإدارة التربوية والتسيير المادي والمالي والمراقبة التربوية إلى نوع من "الخمول" ينتج غالبا عن استعمال رتيب لأدوات تربوية وتدبيرية أساسية. فيأتي التكوين المستمر لوضع تساؤل عريض حول هذه البنى ويحاول بالتالي الإجابة وتمكين المستفيد من أداء أحسن. ولإدراكها لكونها تخلصه وتاهله بتسولم

الفعاليات التربوية المهمة. وقد تُحدّدك **الأساليب** والمهنة في ميدان البنى التعليمية والبيداغوجية والتدبير الإداري والمالي والمراقبة التربوية؛ وتحدد كذلك بدراسة وتحليل تلك البنى من طرف الأساتذة المكونين والمشرّفين التربويين. وقد تنصب تلك التكوينات على محاور ثلاث: "الهندسة التربوية" المتعلقة بتمكين المستفيد من استغلال والتحكم في أدوات المهمة المنوطة إليه (الأساليب التعليمية والتعلمية)، التواصل والتقنيات الحديثة ومجال إدراجها في العملية التعليمية والتعلمية، وسبل الانفتاح على المحيط

الاقتصادي والثقافي والاجتماعي(القطاع الخاص والمنظمات غير حكومية
 جهوية ووطنية ودولية).
 ويتم هذا لا فلاح طرق في مجرى شراكة
 بين التكوين والفاعلين في تلك الميادين. ويمكن إبراز أساليب التكوين على
 النحو التالي:



إن التكوين المستمر بنوعيه يركز على النظام المصوغاتي وأساليب
 التكوين بالتناوب. فاختيار الموضوع يؤدي إلى تحديد المجزوءات الملائمة
 لهذا التكوين بأهدافها ومضامينها ومنهجية الإنجاز وأساليب التقويم⁶.

قد تستفيد الفئة المستهدفة بهذا التكوين من الترقى والاستفادة ماديا،
 لأنه بغير ذلك يفقد التكوين المستمر بعض أهدافه، وهو تحفيز المشاركين.
 وهذا التحفيز (motivation) قد يكمن في إعداد هؤلاء إلى اجتياز مباراة الولوج
 التي تنظمها الوزارة دوريا، والتي ينبغي إعادة النظر في أساليب تنظيمها،
 وذلك إما باحتساب تلك المشاركة بنسبة معينة أو إعفاؤهم تلقائيا من خوض
 المباراة نفسها.

ومما تجب الإشارة إليه أن التكوين المستمر لا ينحصر في تنظيم
 دورات خلال السنة الدراسية أو على رأس كل ثلاث سنوات باستدعاء
 المتقنين للتعليق ونهج طرق (dispositif) لهذا
 الغرض، بل هناك تكوين آخر لا يقل أهمية من هذا "التكوين الحضوري"
 وهو "التكوين عن بُعد" (formation à distance)⁷ الذي يتميز بإعفاء المشاركين

⁶ لقد قمت في هذا الإطار إعداد تدخل في التكوين المستمر لمدرسي الإعدادي. وكان موضوع التكوين "التقويم التربوي" المقترح من طرف الوزارة. (راجع بناء الأنشطة التكوينية الذي نشرته الوزارة ووزعته على مراكز التكوين)

⁷ راجع إدراج التقنيات الحديثة للإعلام والتواصل في التكوين

ص.16). ويعني الانفتاح ربط التكوين بالمؤسسات الاقتصادية والمقاولاتية والقطاع التعليمي الخاص، والعمل على إدراجها ضمن استراتيجية تكوينية تقوم على تعميم التكوينات التي يمكن لمؤسسة التكوين أن تزاولها في إطار شراكة بينها وبين المهتمين الاقتصاديين بميادين التربية والتعليم. ولكن يجب التذكير أن هذه الاستراتيجية لا يمكن أن ترى النور إلا إذا توفرت لدى الجانبين ما يمكن أن نطلق عليه "ثقافة الشراكة" (culture du partenariat) التي هي بمثابة اللبنة الرئيسية في خلق تماسك واعي بين هؤلاء الفاعلين. ولخلق هذه الثقافة يتعين على مؤسسة التكوين أن تقوم بوضع آليات للاتصال المباشر بتلك الفعاليات لتحفيزها موضوعيا بالمشاركة في تنمية القدرات المهنية لعمالها ومستخدميها.

وهذا يدفعنا إلى التفكير في إطار هذا المشروع إلى ترجيح الوسائل الناجعة لربط تلك العلائق المفيدة ليس فحسب بالنسبة لمؤسسة التكوين، ولكن أيضا للمؤسسات الاقتصادية المستهدفة أو مؤسسات التعليم الحر. ويمكن في هذا المجال التدخل على مستويات ثلاث:

- **الأولى:** تحديد القطاعات الاقتصادية المستهدفة أو مؤسسات التعليم الحر، ~~وكلها~~ ~~بمؤميلي~~ تقوم به لجنة "البحث العلمي والتربوي وإنتاج الوسائل التربوية".
- **الثانية:** إعداد المشروع بأهدافه العامة والإجرائية ومضامينه وغلافه الزمني والفئة المستهدفة وضبط تتبع وتقييم الخطة المقترحة.
- **الثالثة:** تقديم المشروع إلى القطاعات الاقتصادية أو التعليمية المستهدفة والدخول في شراكة وتعاون.

~~ومن أجل هذا ندر كفي مالي:~~

- تكوين أطر القطاع الاقتصادي المستهدف. وذلك بإحداث تكوين وظيفي يركز على تنويع تدخلات مؤسسة التكوين التي ينبغي أن لا ينحصر دورها في إعداد أطر التربية الوطنية، بل يجب أن يتعداه إلى تنمية قدرات المتكويين بالتعامل مع تكوينات خاصة. وهذا قد يجلب للمؤسسة ~~وراد مالم يمكنهم تـ~~ ~~بعض~~ ~~لجياتها~~ الأساسية، لأن تكوين أطر القطاع الأنف الذكر يتم بتمويل تلك العملية من طرف الفاعل الاقتصادي ~~بمؤميلي~~ ~~بشركة~~. وهذا ينطبق كذلك على قطاع التعليم الحر، لأنه بإمكان مؤسسة التكوين في إطار تعاقد أن تقوم بتكوين أساسي ومستمر لأطر هذه

المدرسة التي أصبحت تستوعب عدا كبير- من التوسيع في كل المستويات.

- إنجاز دراسات مختصة التي قد يطلبها الفاعل الاقتصادي، والتي ترتبط بمجالات اجتماعية أو اقتصادية أو بشرية. ويهدفون لتكوين مهن مختلفة 1 من فئات مختلفة جزئيا تلك الفئة حسب بنود التعاقد.

- محاربة أمية عمال وأعوان وحدات الإنتاج الاقتصادية المستهدفة، لأن في ذلك ترسيخ لمبدأ اجتماعي له الأولوية في بلادنا. وبهذا تستطيع مؤسسة التكوين أن تتفاعل مع معضلات المجتمع بصفة عامة ومتطلبات القطاع المتعاقد معه. ويمكن في نفس الإطار أن تتكلف مؤسسة التكوين بتدعيم اللغات الأجنبية التي يطلبها الفاعل الاقتصادي.

2.3. المجال الثقافي:

لا يمكن لأحد أن ينكر الدور الإشعاعي الذي تقوم -أو يجب أن تقوم- به مؤسسة التكوين في نشر الثقافة والمعرفة. ولتجسيم هذا الدور لا بد من تحديد الأبعاد التي تتدخل فيه ثقافيا:

- **البعد الوطني:** إن ثقافات بلادنا متنوعة، ولهذا ينبغي الاعتراف والتعريف لهذا التنوع والعمل على خلق تماسك بين مقومات هذه الثقافات، لأن صطلح قبيح لإطلاق جنتي. ومن مكونات هذه الثقافة العنصر العربي والعنصر الأمازيغي والعنصر الأجنبي. فهيمنة الواحد على الآخر قد تحد من التنوع الثقافي، يؤدي لا محالة إلى صراع غير مرغوب فيه. ولهذا ينبغي أن تصهر مؤسسة التكوين ولخلق تصور واعي داخل هذا التنوع، ينبغي أن تصهر مؤسسة التكوين على تنظيم دورات تحسيسية لمختلف فئات المجتمع وتشجيع البحوث التي تنجز من طرف المؤكثين والتي تتناول الموضوعات ذات الصلة بالثقافة الوطنية وعلاقتها بالمنظومة التربوية. وقد تعمل المؤسسة على التعاقد مع جمعيات المجتمع المدني لبلورة تصور موضوعي لإشكالية الثقافة في بلادنا. كما تشجع الإسهامات العلمية في ميدان التخطيط اللغوي وعلاقته بهذا التنوع الإثني والاجتماعي والثقافي.

- **البعد الثقافي الخاص:** وهو نشر الثقافة والمعرفة ذات الصلة بالتربية والتكوين. فلجنة "البحث التربوي" التي سبق الإشارة إليها يكون من بين مهامها إنتاج ونشر المعرفة التربوية وتعميمها لتصبح في متناول القراء

العاديين. وذلك بواسطة مجلة قد تصدر مرة في السنة أو حسب
الإمكانات المتاحة (الصحف، الراديو، التلفزة، شبكة الأنترنت، الخ).
- **البعد الثقافي العام:** ونعني بذلك المعارف المتعددة الجوانب، أي أن
اللجنة الأنفة والذكر والفاعلين التربويين الآخرين والمؤكّنين يعملون على
دراسة مجال من المجالات الثقافية التي له أهمية في تثقيف المجتمع
وتنويره، إما بتقديم مواضيع متنوعة أو بدراسة موضوع بعينه يُختار كل
سنة. **هذه - هذه - لتقديم على الموضوع في هذا**
طاولات مستديرة أو بصفة مختصرة في المجلة المخصصة للميدان
الثقافي الخصوصي. ويستدعى لتنشيطها خبراء وطنيين أو دوليين.

3.3. المجال الاجتماعي:

نا لجمعية **كون لا يهنا** لا يمكن أن يتقبل إلا ما يهتم
هذه المؤسسة بالمجالات الاجتماعية، وخاصة تلك التي لها صلة بميدان
التربية والتكوين. ويتمثل هذا الاهتمام في المشاركة الفعالة في تحسين
سلوكيات المجتمع والدفع بالمتعثرين من أفرادهم إلى الاندماج الطبيعي فيه.
ونرى في هذا السياق نوعين من التدخلات أو بالأحرى أسلوبين في المشاركة
الاجتماعية:

- **محاربة الأمية:** تقوم سياسة الدولة الآن على الحد من آفة الأمية التي
تعرقل بحق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وقد نص **الميثاق** في
"الدعامة الثانية" من "المجال الأول" على أن "محاربة الأمية [تُعد]
إلزاما اجتماعيا للدولة وتمثل عاملا محددًا للرفع من مستوى النسيج
الاقتصادي بواسطة تحسين مستوى الموارد البشرية لمواكبة تطور
الوحدات الإنتاجية" (ص.19) **ولذلك لا يمكن أن ننظر في**
لتعليم الكبار. وكانت لي مساهمة في تكوين المتدخلين في محاربة الأمية
وتتبع هذه العملية في إطار جمعي، كما شاركت في إعداد دراسة⁹
ميدانية لألفية (alphabétisation) فئة شابة تنتمي إلى أسر معوزة وإلى أحياء
مهمشة. وارتكزت هذه الدراسة ذات الأبعاد الوظيفية على جانبين مهمين:
الأول يقتضي تعليم المستهدفين اليافعين من الجنسين القراءة والكتابة
ولذلك لا يمكن أن ننظر في **ولذلك لا يمكن أن ننظر في**
إدماج هذه الفئة في محيطها الاقتصادي والاجتماعي. وفي هذا الإطار
يمكن لمؤسسة التكوين أن تتدخل حسب خطة عمل في محاربة الأمية،

خاتمة

لا يمكن لهذا المشروع أن يدعي الشمولية، لأن تنظيم مهام مؤسسة التكوين ليس بالشيء الهين، وخاصة عندما يتعلق الأمر بوضع خطة عمل فردية للتكوين الأساسي والمستمر والعلاقة القائمة بينهما، وتصور موضوعي لانفتاح هذه المؤسسة على محيطها الخارجي، وذلك لتحقيق الجودة في تكوين الموارد البشرية للتربية الوطنية. فالهدف الرئيس الذي توخناه من هذه المساهمة هو عرض تصور يقوم على مجموع التوجيهات المستنتجة من **الميثاق** والوثائق المنتجة في هذا الإطار وبالتالي القانون 01.00 المتعلق بتنظيم التعليم العالي وكذلك القانون 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وبالتالي على المعطيات الذاتية. وقد توصلنا على ما يبدو إلى وضع خطة عمل قابلة للتطبيق على مدى الثلاث سنوات المقبلة، والتي تتطلب في كل مستوياتها إرادة سياسية تصهر على أجزائها، كما تتطلب أطرا لها كفاءة متميزة في ميادين التكوين والتأطير والتنشيط والتدبير. ولتتم ذلك بصفة متناسقة بين مختلف الفعاليات التربوية ينبغي التركيز على قمة الهرم، ونعني بذلك رئيس مؤسسة التكوين. فمدير المؤسسة هو قاعدة التأثير في منظومة التكوين، لأنه يمثل حلقة وصل بين مختلف المتدخلين في عملية التكوين والتعليم بكل شموليتها. ونشير في هذا السياق أن مؤسسة التكوين تدرج تحت مبدأ اللامركزية واللامركزية التي نص عليها **الميثاق** في "الدعامة الخامسة عشر" من "المجال الخامس"، باعتبار أن التربية والتكوين هو تعبير واقعي "للحاجات والظروف الجهوية والمحلية" (ص.67). فمهام مؤسسة التكوين تتلخص في إعداد موارد بشرية تتناغم والتصورات الجديدة التي تتبناها الإدارة الوصية بتشاور مكثف مع مختلف المتدخلين التربويين. وهذه التصورات تقوم أساسا على خطط موضوعية للتكوين الأساسي والمستمر وتنظيم العلائق بين مؤسسة التكوين والمحيط الخارجي.

مراجع

- البقالي (عبدالغفور) وآخرون، 2000، قنديل: مقارنة تجديدية للألفية. عدة أندراغوجية للألفية، دراسة قدمت في إطار البرنامج المندمج لمحاربة الفقر في الوسط الحضري والشبه الحضري لولاية طنجة، بإشراف برنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD) (بالفرنسية)
 - البقالي (عبدالغفور)، 2000، إدراج التقنيات الحديثة للإعلام والتواصل في التكوين (بالفرنسية)
 - المركز التربوي الجهوي (شاركت فيها)، 2001، دراسة وتحليل "مشروع منهجية لمراجعة المناهج التربوية وبرامج تكوين أطر التربية
 - مديرية تكوين الأطر، 1997، مشروع إعادة هيكلة مؤسسات تكوين الأطر
 - المدرسة العليا للأساتذة/التقدم، الرباط، 2001، خلاصة أعمال لجنة إصلاح وإعادة هيكلة مؤسسات التكوين
 - مديرية تكوين الأطر، مشاريع نصوص تفعيل القانون 01.00 المتعلقة بقطاع تكوين الأطر
 - اللجنة الخاصة بالتربية والتكوين، 1999، الميثاق الوطني للتربية والتكوين
 - لجنة التكوين (وزارة التربية الوطنية)، جدول تركيبي حول شروط الولوج
- انواع التكوين و تقارير الجلسات

Carrier (Jean-Pierre), 2000, *L'école et le multimédia*, Paris :

Hachette/Education

Perreti (André de), 1991, *Organiser des formations*, Paris :

Hachette/Education

Six (André), 1991, *Guide du chef d'établissement*, Paris: Hachette/Education

Vettraino-Soulard (Marie-Claude), 1998, *Les enjeux culturels d'Internet*,

Paris : Hachette/Education