



الاشتغال بالوضعيات المهنية وتطوير اليداكتيك المهني في مجال التربية والتكوين

ملف
العدد

د. طارق الفاطمي

ملخص الورقة البحثية

تنطلق هذه الورقة البحثية من مشكلة أساس مفادها أن تكوين الموارد البشرية والمقاربات النظرية المتبناة في مختلف مستويات التكوين مدخل أساس للرفع من جودة التكوين والتأطير، إذ المتتبع لأداء الأساتذة وممارساتهم الصفية في المؤسسات التعليمية والمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، والأطر الإدارية، وهيئة المراقبة والتأطير، يرصد مشكلين أساسيين: أولهما عدم القدرة على استيعاب المقاربة بالكفايات المؤسسة على الخلفية النظرية للبراديغم السوسيوبنائي، وأما المشكل الثاني فهو غياب المقاربة الشمولية في معالجة القضايا والظواهر التربوية والوضعيات المهنية، وعدم القدرة على تطبيق الإطار النظري في الميدان وواقع الممارسة المهنية. وهو ما ينعكس سلباً على الأداء المهني لأطر قطاع التربية والتكوين، وعلى جودة التعلّيمات في الفصول الدراسية.

وتقترح حلولاً بوضع لبنة في صرح التطبيق العملي للبراديغم النظري السوسيوبنائي (Socio-constructivisme) في تكوين وتأطير الكبار، وتطوير الكفايات المهنية (les compétences professionnelles)، وتستشرف مداخل الرفع من جودة تكوين وتأطير الموارد البشرية في قطاع التربية والتكوين. وذلك بطرحها تحدي مهنة التكوينات الأساس والمستمرة وربطها بواقع الممارسة المهنية للتدريب على إكراهات الميدان ومواجهة وضعياته المركبة.

ويجد الإطار النظري لهذا البحث إطاراً تطبيقياً بتبني أسس اليداكتيك المهني (La didactique Professionnelle)، والتعريف بأبعاده التطبيقية وخصائصه المنهجية، وسبل توظيف تحليل الوضعيات المهنية، ودراسة الحالات التربوية في التدريبات والتكوينات، وبناء الإطار المفاهيمي والمنهجي وأثره في تطوير الكفايات المهنية. ويقدم البحث نموذجاً تطبيقياً لمنهجية دراسة وتحليل وضعية مهنية.

المفاهيم الأساس: النظرية السوسيوبنائية – اليداكتيك المهني- الكفايات المهنية - الحالات

التربوية - الوضعيات المهنية.

المقدمة

توطئة:

إن التكوين المستمر للموارد البشرية، ومهنة المراكز الجهوية للتربية والتكوين يكتسي أهمية قصوى وتحدياً مهماً للرفع من جودة التربية والتكوين وتجاوز اختلالات المنظومة التي تعبر عنها التقارير المحلية والدولية. ولا غرو في ذلك وقد جعلته الرؤية الاستراتيجية التي أصدرها المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي (2015 - 2030) أحد الخيارات الاستراتيجية لإصلاح المنظومة التربوية، وترجمته وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني عملياً في التدابير ذات الأولوية في التدبير السادس عشر المتعلق بالرفع من جودة التكوين الأساس للمدرسين من المحور السادس المتعلق بالتأطير التربوي، وهو ما الوزارة الوصية إلى تنفيذه في شكل مشاريع أبرزها تشجيع إحداث إجازات المهنية تخصصها التربية والتكوين، ومشروع تأهيل 25 ألف طالب في مهن التربية والتكوين، كما أحدث وحدات ماستر في تخصصات التربية والتعليم في كلية علوم التربية والمدرسة العليا للأساتذة بفاس وتطوان، وغيرها من الجامعات والمؤسسات والمعاهد التابعة للجامعة.

هذا الاهتمام يدعو الفاعلين والمتدخلين إلى التفكير في خيارات فعالة وناجعة للرفع من جودة تكوين وتأطير الموارد البشرية في قطاع التربية والتكوين، وبلورة تصورات نظرية، وتبني مقاربات عملية تتناسب وحاجيات الموارد البشرية الفردية التكوينية، والواقعية العملية التطبيقية، وتستجيب لانتظارات المنظومة التربوية، وتحقق تطلعاتها المجتمع، وتستشرف آفاق التنمية.

أهداف البحث:

في هذا السياق تهدف هذه الورقة البحثية إلى تفعيل البراديغم السوسيوبنائي والمقاربة بالكفايات المهنية في تكوين وتأطير الموارد البشرية، باعتبارها المدخل العلمي والخلفية النظرية التي تبناها الميثاق، ولم تتجاوزها الرؤية الاستراتيجية للإصلاح التربوي، والمنظومات التكوينية الدولية، وذلك بالربط المنهجي بين دراسة الحالات التربوية والوضعيات المهنية والبراديغم السوسيوبنائي، والتعريف بالخطوات العملية لدراستها وتحليلها، وإبراز الجوانب الوظيفية لتطبيق دراسة الحالات التربوية والوضعيات المهنية في مراكز تكوين الأطر التربوية والتكوين المستمر للأساتذة.

مشكلة البحث:

إن تكوين الموارد البشرية والمقاربات النظرية المتبناة في مختلف مستويات التكوين مدخل أساس للرفع من جودة التكوين والتأطير، إذ المتتبع لأداء الأساتذة وممارساتهم الصفية في المؤسسات التعليمية والمراكز الجهوية للمهن التربية والتكوين، والأطر الإدارية، وهيئة المراقبة والتأطير، يرصد مشكلين أساسيين أولهما عدم القدرة على استيعاب المقاربة بالكفايات المؤسسة على الخلفية النظرية للبراديجم السوسيوبنائي، وأما المشكل الثاني فهو غياب المقاربة الشمولية في معالجة القضايا والظواهر التربوية والوضعيات المهنية، وعدم القدرة على تطبيق الإطار النظري في الميدان وواقع الممارسة المهنية. وهو ما ينعكس سلباً على الأداء المهني لأطر قطاع التربية والتكوين، وعلى جودة التعلم في الفصول الدراسية.

– فما الاستراتيجيات التربوية المؤهلة لتبني المقاربة بالكفايات المهنية واستيعاب التحولات التي أحدثها البراديجم السوسيوبنائي في مجالات تكوين الأطر التربوية؟

– كيف يمكن التدريب على المقاربة النسقية التي يفرضها التحول من بيداغوجيا الأهداف إلى بيداغوجيا الكفايات بتبني مدخل تحليل الحالات التربوية والوضعيات المهنية؟

فرضيات البحث:

إن تبني منهجية دراسة الحالات التربوية والوضعيات المهنية في تكوين وتأطير الموارد البشرية في قطاع التربية والتكوين أحد الطرائق العملية الفعالة في التدريب على المقاربة النسقية بالتوظيف المندمج للموارد المكتسبة لحل المشكلات المهنية التربوية والإدارية.

محاور البحث:

1. النظرية السوسيوبنائية والمقاربة بالكفايات المهنية وتطبيقاتها في تكوين وتأطير الموارد البشرية.
2. أشكال التوظيف المنهجي لدراسة الحالات التربوية والوضعيات المهنية في تكوين وتأطير الموارد البشرية.

المبحث الأول: النظرية السوسيوبنائية والمقاربة بالكفايات المهنية وتطبيقاتها في تكوين وتأطير الموارد البشرية.

1. الكفايات والسوسيوبنائية أية علاقة؟

1.1. السوسيوبنائية والخلفية النظرية للكفايات والديداكتيك المهني:

النظرية السوسيوبنائية هي الخلفية الفلسفية النظرية، والبراديجم المؤطر لتبني أساس الحالات التربوية والوضعيات المهنية، واعتبارها خياراً استراتيجياً لتكوين الأطر التربوية، فهذا الخيار التكويني يتأسس على نتائج الأبحاث المعاصرة في سوسيولوجيا التربية والسيكولوجيا المعرفية، حيث تفيد هذه النتائج أن المعارف والمفاهيم لا تكتسب إلا إذا كانت موطنة في سياق فيزيائي اجتماعي يجمع في نسق تفاعلي؛ الفاعلين، والمحاذير والإشكالات الواقعية، والاكراهات والقطائع الابستمولوجية (التمثلات)، وهو ما لا يمكن فعله إلا في وضعيات مهنية وحالات واقعية بعينها تسمح باكتساب المفاهيم الوظيفية وإعادة توظيفها بشكل مندمج في الواقع المهني عند الحاجة وفي الوضعيات المناسبة، وهو ما يعني تنمية الكفايات المهنية¹.

إذ التفاعل بين المعارف السابقة (التمثلات)، والمعارف الجديدة، والمفاهيم المكتسبة، هو الذي يسمح بتجاوز المنطقة الحدية للتعليم إلى منطقة أعلى، ما يمكن أن نسميه نمو أو تطور الكفاية². والتركيب الذي تعرضه الوضعيات المهنية الواقعية هو الذي يتيح التوظيف المندمج للمكتسبات التكوينية والتأطيرية عوض الاكتفاء بالمعارف والمفاهيم المجزأة التي ينتظر من المتعلم فيما بعد جمعها وتوظيفها في واقع الممارسة المهنية مع أنه درسها نظرية منفصلة عن واقع التوظيف.

1.2. الديداكتيك المهني:

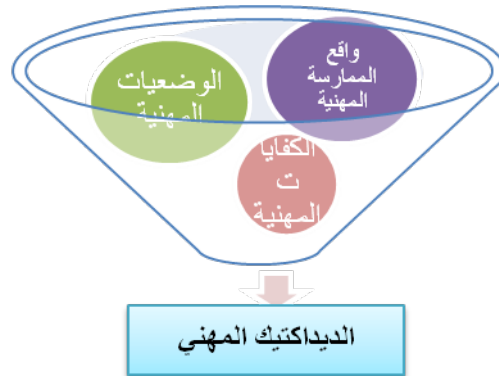
إن ما يصطلح عليه بالديداكتيك المهني هو الإطار التطبيقي العلمي الذي يستوعب هذه المفاهيم في أفق مهنة التكوينات. وذلك لأن هدفه البحث والتخطيط لمراحل تطور الكفاية المهنية، وذلك أن مفهوم الكفاية هو أساس الجهاز المفهومي الذي عليه مدار الديداكتيك المهني، وهو الخلفية النظرية لتصورات الديداكتيك المهني لعمليات التكوين وسيرورته.

¹-Didier Michel, principes de didactique professionnelle, séminaire BTS assistant de Manager, p 9, Décembre 2007. www.crcm.ac-versailles.fr/IMG/doc/19-12-05-DM.doc

² - الكفايات والسوسيوبنائية، ص: 98.

فإذا كان الديداكتيك هو العلم الذي يبحث في فهم وتحليل وتطوير المسار التعليمي والتكويني والتربوي لنقل المعارف وإجراء التحويلات الملائمة عليها، فإن الديداكتيك المهني تطوير للممارسات المهنية وتكوين الراشدين، وهو يجمع بين نتائج الأبحاث في ثلاثة مجالات نظرية: علم النفس التطوري (التطبيقي)، والتحليل العلمي لبيئة العمل وظروف الاشتغال في الواقع، والديداكتيك³. أما أهدافه فهي:

- ✓ تحليل مكونات الكفايات المهنية وطبيعتها وأبعادها وتجلياتها العملية.
 - ✓ اقتراح الوضعيات باعتبارها أداة تطبيقية لتطوير واكتساب الكفايات المهنية في وضعيات مهنية دالة.
 - ✓ التفكير في المنهجيات والاستراتيجيات الناجعة لتدريس الكفايات المهنية ومراحل تشكّلها واكتسابها وتطويرها بواسطة تحليل الوضعيات المهنية.
 - ✓ يهتم بصياغة الوضعيات المهنية الملائمة للبناء الأمثل للتعليمات.
- والعلاقة التي أريد التأكيد عليها في هذا السياق هي رباعية الإبعاد يمكن تلخيصها بالرسم الآتي:



1.3. النموذج العملي لنمو الكفاية المهنية:

لقد تقرر في المنظور السوسيوبنائي أن الكفايات لا تتطور إلا داخل وضعيات، وقد حاول بعض الخبراء فهم تطور الكفاية وتحليل مراحل نمائها، وذلك في أفق تحديد الوضعيات الملائمة لكل مرحلة من مراحل تطور الكفاية المهنية، واقترح بعضهم المراحل الأربع الآتية:

1. الكفاية تتشكل في البداية بالتعامل مع الوضعيات الأساس التي يداوم الفرد على أدائها، حيث تنمو بالممارسة والتدرج في استيعاب الجهاز المفهومي الناظم لمجالها.

3 - Pierre Pastré, Patrick Mayen et Gérard Vergnaud, « La didactique Professionnelle », Revue française de pédagogie, p 145.[En ligne], 154 | janvier-mars 2006, mis en ligne le 01 mars 2010, consulté le 12 février 2013. URL : <http://rfp.revues.org/157>

2. تنوع الوضعيات يسمح بتشكيل المفاهيم الناعمة والاصطلاحات الخاصة بالمجال المهني، والعمليات المطلوبة في الواقع، حيث تتشكل بذلك الشبكة المفاهيمية وتنمو بربط العلاقات بين المصطلحات والمفاهيم.

3. أخذ المسافة للتفكير في الوضعيات العملية، (تصورها وتحديد مراحلها، وشروط إنجازها، والصعوبات، والمحاذير...). تحليل الأفعال والإجراءات والمواقف، والإجابة عن تساؤل لماذا يجب أن تنجز الفعل بهذه الطريقة ولا تنجزه بطريقة أخرى (تحليل الاختيارات اليداكتيكية).

4. القدرة على تجاوز الوضعيات الاعتيادية إلى مستوى التفاعل الإيجابي مع وضعيات صعبة ومفاجئة وغير معتادة، وتتطلب مهارات وقدرات خاصة تتجاوز الخطوات والمراحل والسيرورات النمطية المعتادة⁴.

1.4. أنواع الوضعية المهنية ودورها في تطوير الكفايات المهنية:

الوضعية المهنية أكثر تركيباً من الحالة التربوية لعلاقتها بتنمية الكفايات المهنية، وموضوع التكوين ومجاله وحاجيات الفئة المستهدفة. ويعرفها باتريك مريان (Patrick Mayen): " مفهوم الوضعية لا ينفك في الأصل عن التفكير في هندسة التكوين أو تحليل مضامين التكوين وعناصره ومكوناته، وذلك باستحضار أبعاد متعددة في مقدمتها الفئة المستهدفة بالتكوين المهني الأساس أو المستمر والتي ينتظر منها أن تطور هذه الوضعيات واقتراح حلولها، وتجاوز الصعوبات التي تطرحها في الواقع المهني"⁵.

وتتطلب الصياغة الجيدة للوضعيات المهنية شرطين أساسيين كما يحددها بعض الخبراء:

1. الاستيعاب الجيد للمهنة والمهارات التي تتطلبها والكفايات المهنية التي يجب تطويرها.
2. تحليل العمل لأجل تحويل وضعياته إلى موضوعات للتكوين بالاستيعاب الجيد لواقع الممارسة المهنية⁶.

وتحقيقاً لأهداف التكوين وربطه بالميدان والتدرج في اكتساب الكفايات المهنية باستحضار مراحل نموها يقترح خبراء اليداكتيك المهني أربعة أنواع من الوضعيات المهنية تبعاً لمراحل تطور الكفاية المهنية، حيث يرون أن كل صنف من الوضعيات إلا ويخدم نوعاً من الكفايات المهنية.

⁴ -Didier michel, principes de didactique professionnelle, séminaire BTS assistant de Manager, p 9, Décembre 2007. www.ccom.ac-versailles.fr/IMG/doc/19-12-05-DM.doc

⁵ - Patrick Mayen, « Les situations professionnelles : un point de vue de didactique professionnelle », Phronesis, vol. 1, n° 1, 2012, p. 59-67. P 62, <http://id.erudit.org/iderudit/1006484ar>.

⁶ - Patrick Mayen, « Les situations professionnelles : un point de vue de didactique professionnelle », Phronesis, vol. 1, n° 1, 2012, p. 59-67. P 62, <http://id.erudit.org/iderudit/1006484ar>.

1.1. وضعيات مهنية اعتيادية:

تدخل في صميم المهام المتعلقة بالمهنة، وهي مهام أساسية، ويمكن أن تمثل لها من مهن التربية والتكوين، من مهام المدرسين (طريقة إعداد دفاتر النصوص، والوضعيات التنظيمية والتشريعية للموظف)، ومن مهام الإدارة التربوية (ضبط الحضور والغياب في المؤسسة، المهام اليومية للمدير)، ومن مهام المفتش التربوي (إعداد أصناف التقارير). ويتطلب ذلك إعداد توصيف وظيفي دقيق لكل المهام المسندة في قطاع معين.

1.2. وضعيات مهنية مركبة:

حيث تتطلب معالجتها استحضار عدد من الأبعاد والصعوبات والإكراهات، ما يجعلها معقدة ومركبة، فمن مهام المدرسين المركبة (المقاربات الديداكتيكية، تخطيط الدروس)، ومن مهام الإدارة التربوية (الإعداد لاجتماع مجلس التدبير، والتنظيم التربوي، وإعداد جداول الحصص)، ومن مهام المفتش التربوي (إعداد وتنظيم الندوات التربوية والدروس التجريبية، الافتتاح التربوي).

1.3. وضعيات مهنية صعبة:

غالبا ما تكون مفاجئة وغير متوقعة وتتطلب قرارات سريعة وحكيمة. ومثالها في التدريس (انفعال أحد التلاميذ على زميله أو على الأستاذ نفسه أثناء الحصة)، ومن مهام الإدارة التربوية (عدم كفاية أوراق امتحانات البكالوريا أثناء التوزيع صبيحة الامتحان)، ومن مهام المفتش التربوي (التكليف بمهمة التقصي في حالات النزاعات أو إخلال أحد الموظفين بالواجب المهني).

1.4. وضعيات مهنية تطويرية:

وهي تطور كفايات لا يفكر غالبا في تطويرها ولا يهتم أغلب المكونين بها، وهي المهام التي تتطلب مهارات تواصلية خاصة، كتكليف مجموعة التكوين بتنظيم أيام تواصلية أو ندوة علمية وطنية.

1.5. الموارد المهنية المطلوب تطويرها في الوضعيات المقترحة للتكوين:

إذا كانت الكفايات المهنية هي التي تسمح بالاستجابة وحل المشكلات المهنية بطريقة مقنعة في وسط خاص، بالتوظيف المندمج للقدرات المتعددة المكتسبة⁷، أو هي التوظيف المندمج لمختلف الموارد المكتسبة في وضعية وسياق محدد⁸. فإنها تصنف إلى ستة أصناف:

1. المعارف النظرية: القدرة على الفهم والتحليل والتأويل...
 2. المعرفة النظرية بالإجراءات والمساطر.
 3. القدرة على التطبيق العملي للإجراءات والمساطر.
 4. التجربة العملية للعمليات والمراحل التي تتطلبها المهنة أو المهمة.
 5. المهارات الاجتماعية؛ القدرة على التصرف الجيد والاستجابة المناسبة للمواقف، المهارات التواصلية، والسلوك الاجتماعي اللائق.
 6. القدرات المعرفية الجيدة؛ القدرة على تحليل المعطيات، القدرة على تسمية المراحل والإجراءات والوظائف والتمييز بينها، القدرة على التعلم والمسايرة والتطوير⁹.
- فالوضعيات التي تهدف إلى تطوير هذه الكفايات لا بد وأن تتوفر فيها هذه الأبعاد وتغطي هذه الأصناف الستة من حيث اختيار الوضعيات المهنية المناسبة للدراسة من جهة، ومن حيث طريقة التناول والدراسة من جهة ثانية، إذن إن مقارنة التحليل والمعالجة واقتراح الحلول يجب أن تغطي كل هذه الجوانب المتعلقة بالتحليل النسقي للوضعيات، ونموذج ذلك منهجية (أوبن Obin) في دراسة الوضعيات التربوية الذي سأقدم له نموذجاً في المبحث الثاني من هذه الورقة.

المبحث الثاني: نموذج التوظيف المنهجي لتحليل وضعيات مهنية في تكوين الموارد البشرية.

أقدم في هذا المبحث نموذجاً عملياً للعمل على تحليل وضعية مهنية مع مجموعة التكوين في مركز تكوين المفتشين التربويين بالرباط معتمداً في ذلك منهجية "أوبان" (Obin) في تحليل الوضعيات المهنية¹⁰. والوضعية كما سيتضح فيما بعد يمكن مقارنة إشكالاتها من زوايا متعددة وحسب الفئة المستهدفة بالتكوين وقد درست هنا دراسة تتناسب والكفايات المهنية المراد تكوينها لدى السادة المفتشين التربويين في

⁷ - CARRE (P) et CASPAR (P), Traité des sciences et techniques de la formation, Paris, Dunod, 1999.

⁸ - LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations.

⁹ - LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.

¹⁰ - Obin (J. P.), Analyse des situations professionnelles : méthodologie [en ligne]. www.esen.education.fr consulté le 28/04/12)

مرحلة التدريب على إدارة المواقف الصعبة التي تتطلب تحصيل موارد متعددة وتجارب سابقة في حلها والتعامل معها.

1- تقديم الوضعية المهنية المشكلة:

في الفترة التي قضيناها في التدريبات الميدانية تقدم أحد السادة المفتشين بعرض وضعية مهنية شخصية للتداول والمناقشة واتخاذ الاجراءات المناسبة، ففي إحدى الزيات الصفية التي كان يقوم بها في السلك الإعدادي، قام السيد المفتش بزيارة إحدى مؤسسات التعليم الثانوي الإعدادي وأثناء الزيارة رافقه السيد المدير إلى القاعة التي يدرس بها الأستاذ موضوع الزيارة، فاكتشف السيد المفتش بمعية السيد المدير أن الأستاذ يهيم بالخروج بعد إخراج التلاميذ من الحصة، ما اضطر الأستاذ إلى إرجاع التلاميذ والرجوع إلى الفصل واستئناف الحصة من جديد. وفي الوقت الذي أخذ السيد المفتش مكانه وطلب وثائق الأستاذ انهال عليه الأستاذ بوابل من السب والشتم وطرده من الحصة وهدده في حال عدم الخروج بالضرب.

فما كان من السيد المفتش إلا أنه انسحب في هدوء من الفصل متجها نحو مكتب المدير وطلب مصاحبته مرة ثانية إلى قاعة الأستاذ للحصول على دفتر النصوص، تعامل الأستاذ بنفس الفضاضة مع السيد المفتش والمدير معاً غير أن المدير تدخل لتهدئة الأستاذ وحاول الصلح بينه وبين السيد المفتش وبعد أخذ ورد اضطر السيد المفتش إلى التنازل للأستاذ والتجاوز عن إساءته.

بعد أيام وجه السيد المفتش تقرير تفتيش يصف فيه تقاعس الأستاذ عن أداء مهامه، ومنحه نقطة أدنى من النقطة التي كان الأستاذ قد حصل عليها في السابق.

بعد توصل الأستاذ بالتقرير ثارت ثائرتة ووجه تظلاً إلى السيد المدير الإقليمي¹¹ عن تعسف السيد المفتش وإخلافه وعده. مع هذا التظلم والاحتجاج على السيد المفتش اضطر السيد المفتش إلى رفع تقرير مفصل إلى السيد مدير الأكاديمية يصف فيه ما واجهه من تعسف الأستاذ وإخلاله بواجبه المهني.

2- تأطير أولي للوضعية:

✓ السؤال المحوري:

" ما الاختلالات الأخلاقية والقانونية والقيمية المرصودة في الوضعية؟ وما الإجراءات التي كان من الأولى أن يتخذها المفتش التربوي لتجاوز الوضعية؟ "

¹¹ مهمته الإشراف على تدبير شؤون المصالح الإقليمية والممثل للوزارة الوصية في المجال التربوي للإقليم.

✓ أسئلة المفتشين المتدربين حول الوضعية: (بعد إمدادهم بعدد من الوثائق التي تشكل ملف الوضعية)

- هل استفز السيد المفتش الأستاذ بكلمات أو عبارات أثناء الحصة؟
- لماذا قبل الأستاذ إرجاع التلاميذ واستئناف الحصة ثم تراجع بعد ذلك؟
- ما سبب رجوع السيد المفتش إلى الفصل صحبة المدير للحصول على دفتر النصوص؟
- لماذا لم يتخذ المدير إجراءاته عند ضبط الأستاذ مخلا بواجبه المهني؟
- ما الذي جعل السيد المفتش يتراجع عن القرار ويوجه تقريراً للأستاذ ويغير اتفاقه؟

✓ طرح فرضيات لفهم الوضعية:

- ❖ ربما كان الأستاذ في حالة صحية أو نفسية لا تسمح له بأداء واجبه.
- ❖ ربما سبق للمفتش التربوي أن استفز أو أساء التعامل مع الأستاذ أو غيره من الأساتذة فتصرف تبعاً لهذه المعطيات.

- ❖ ربما تراجع السيد المفتش لأنه أحس بالإهانة؟
 - ❖ ربما تراجع عن قراره لأنه أحس بالمسؤولية بسكوته عن تهاون الأستاذ وإخلاله بمهامه
- 3- تحليل الوضعية:

❖ البعد الأخلاقي (le morale) للوضعية:

اختلف في هذه الوضعية مجموعة من الأخلاق الإنسانية والاجتماعية والمهنية من أبرزها:

- إهانة موظف يقوم بمهامه والخط من كرامته.
- التماهي في الخطأ وعدم التدارك والاعتذار.
- التلفظ بكلمات وعبارات نابية على مرأى ومسمع من الجميع.
- المقام مقام قدوة والأستاذ بسلوكه أخل بهذا المقام التربوي النبيل أمام تلاميذه.
- عدم احترام رؤساء العمل والمسؤولين المباشرين.

❖ البعد القانوني (le droit) للوضعية:

وقد تم تجاوز مجموعة من النصوص القانونية والتشريعية المنظمة للعلاقات والمحددات للحقوق والواجبات في هذه الوضعية:

- رفض استقبال المراقب التربوي إخلال بالقوانين والتشريعات الجاري بها العمل.
- إخراج المتعلمين من الحصّة فعل مخل بالسير التربوي للحصّة والمتعلم، وبالمذكرات الوزارية.
- الانسحاب من الحصّة دون طلب رخصة من الرئيس المباشر يعد إخلالاً بالقانون.
- التوجه بالسب والشتم لموظف عمومي يؤدي مهامه يعد تهمة تستوجب المتابعة القضائية ويعاقب عليها القانون.
- كان يجب على السيد المفتش اتخاذ الإجراءات اللازمة في حينها وإثبات الوقائع في تقرير يرسل إلى الجهات المعنية.
- كان يجب على رئيس المؤسسة أن يثبت الوقائع في تقريره اليومي عن سير المؤسسة.

❖ البعد القيمي ((l'éthique)) للوضعية:

- إذا كان الأستاذ غير مستعد نفسياً ومادياً لزيارة السيد المفتش كان من الأولى أن يعبر عن أسباب ذلك بشكل لبق ومسؤول، لاسيما أن الزيارات الصفية والتقارير المنجزة فيها تعد أحد المهام الأساس المسندة لأطر التفتيش التربوي.
- كان على الأستاذ أن يقبل تقرير السيد المفتش وأن يسعى إلى تصحيح الوضع ومحو الصورة التي خلفها لديه بطلب زيارة أخرى يعالج فيها أخطاءه.

4- استنتاجات وخلاصات:

- ✓ يجب على السيد المفتش أن يكون مستعداً لمواجهة كل الإكراهات التي تواجهه في الميدان مع التحلي بالمرونة والمسؤولية.
- ✓ السيد المفتش مدعو إلى مراعاة حالات الأساتذة وأوضاعهم النفسية والاجتماعية.
- ✓ يجب اتخاذ الإجراءات القانونية في حينها.
- ✓ المفتش التربوي مدعو للموازنة بين مواقف الزجر والتجاوز ومتى يكون كل منهما القرار المناسب في كل وضعية.
- ✓ على كل المتدخلين التربويين تحمل مسؤوليتهم حيال الاختلالات التي تعرفها المنظومة والدفاع عن حق المتعلم.

5- مآل الوضعية:

أخذ في حق الأستاذ ورئيس المؤسسة معاً قرار التوبيخ التأديبي لأنهما أخلا بمهامهما، وذكر أحد أعضاء لجنة تقصي الحقائق أن الأستاذ أبدى ندمه الشديد على تصرفاته وأنه لم يصدر من السيد المفتش ما يدعو لذلك، حتى أنه بكى أسفاً على أفعاله.

6- الآثار المتوقعة لدراسة الوضعية في المسار التكويني للمفتش المتدرب:

أقدم الآثار المتحققة أو المتوقع تحقيقها والموارد التي يفترض اكتسابها والاشتغال عليها في دراسة الوضعية، مصنفة حسب الأصناف الستة الآتية الذكر للموارد المهنية المكتسبة في اليداكتيك المهني:

➤ المعارف النظرية: تحليل الوضعية في أبعادها المختلفة، واستيعاب إشكالاتها القانونية والتربوية والأخلاقية، والبحث عن حلولها الناجعة.

➤ المعرفة النظرية بالإجراءات والمساطر، المتعلقة في هذه الوضعية بحقوق وواجبات الموظف وطبيعة المهام المسندة للمفتش التربوي، وحدود لتدخل وكيفية.

➤ القدرة على التطبيق العملي للإجراءات والمساطر؛ وذلك بتقديم النموذج العملي لتنفيذ إجراءات الزيارات الصفية والتفتيشات، والتحكم في ردود الأفعال، والتصرف بما يلائم المواقف وينسجم وطبيعة المهام المسندة للهيئة التأطير والمراقبة التربوية.

➤ التجربة العملية للعمليات والمراحل التي تتطلبها مهنة أو مهمة التفتيش التربوي.

➤ المهارات الاجتماعية؛ القدرة على التصرف الجيد والاستجابة المناسبة للمواقف، والمهارات التواصلية، والسلوك الاجتماعي اللائق، الذي يحقق الاحترام المتبادل ويلتزم بحدود المهام المرتبطة بإطار التفتيش التربوي، ويضمن إنجاز المهام وتحقيق الأهداف بالنجاعة المطلوبة.

➤ القدرات المعرفية الجيدة؛ القدرة على تحليل المعطيات، والقدرة على تسمية المراحل والإجراءات والوظائف والتمييز بينها، والقدرة على التعلم والمسايرة والتطوير، وهو ما يمكن ملاحظته عبر رصد وتتبع طريقة تحليل المفتشين المتدربين للوضعية في أبعادها المختلفة، ونقد التصرفات والسلوكات، وتوجيهها بما يلائم ويصحح الوضعية، واقتراح بدائل وحلول غايتها التحقيق الجيد لمهام الإطار، والتدبير المتوازن للمواقف الصعبة، وإدراك المخاطر الاجتماعية والسلوكية والقانونية التي يحف المهام التي يطالع بها للمفتش التربوي.

7- أهم نتائج و خلاصات البحث:

- ✓ تبني الديداكتيك المهني والتكوين بالوضعيات المهنية يمكن من الاشتغال على الكفايات المهنية والعمل على تطويرها، ما يعني التحول من التأطير إلى المهنة في مراكز التكوين التربوي.
- ✓ اعتماد الديداكتيك المهني إطاراً تطبيقياً للبراديغم السوسيوبنائي، يسمح بإعطاء النموذج التطبيقي لبناء الوضعيات التعليمية داخل الفصول الدراسية، إذ يكتسب المكوّن مهارة الربط بين الواقع الاجتماعي وإشكالاته والمعارف الوظيفية التي تبني الكفايات وتعمل الوضعيات المختلفة على تطويرها.
- ✓ استدعاء الوضعيات المهنية المختلفة والمناسبة للفئة المستفيدة بالتكوين والتدرج في بنائها وفق ما تقرر في الورقة من أنواع الوضعيات ومراحل تشكل الكفايات المهنية يسمح بنجاعة التكوين ويرفع من جودته.
- ✓ إحكام منهجية تحليل الوضعيات المهنية ومقاربات إشكالاتها من مختلف الجوانب يساهم في تعزيز التكوين الذاتي وترسيخ التفكير النسقي في مقارنة القضايا والإشكالات والظواهر التربوية.
- ✓ تبني الديداكتيك المهني يتطلب بداية حصر لائحة الكفايات المهنية التي تعمل مراكز التكوين على تطويرها في أفق استشراف المهنة والجودة. وإعداد دفاتر تحملات واضحة تبين مواصفات التخرج بعد مدة التكوين.
- ✓ اختيار الوضعيات المهنية المناسبة للتكوين وأهدافه والملائمة للكفايات التي يسعى التكوين إلى تطويرها، مهمة تتطلب تضافر جهود مجموعة من المكوّنين في إعداد مصوغة جديدة باعتماد البراديغم السوسيوبنائي والمدخل النظري والعملي التطبيقي المقترح في الورقة البحثية.