

الطالب - الأستاذ بالمدرسة العليا للأستاذة وانسجامه مع مهنته المستقبلية
(دراسة ميدانية بمدرسة قسنطينية)

د/ بلقاسم يخلف -المدرسة لعليا للأستاذة -قسنطينة-

مقدمة

لا أحد يشك في وجود علاقة بين انسجام الفرد مع عمله ورضاه عنه ومدى تطوره وتوافقه في مهنته، غير أن كنه هذه العلاقة قد يثير بعض التساؤلات المختلفة مما قد يعطينا تفسيرات وآراء متباينة أحيانا. وكما هو معلوم فتوفر مهارات كفاءة عامل هام من بين عديد العوامل المحفزة على الاستثمار الذي يمثل الركن الأساسي لكل عملية تنموية ولكل توافق مهني وتطور اجتماعي.

وإذا ما تعلق الأمر بميدان التعليم خاصة، فرضا الطالب-الأستاذ (الطالب المتكُون) بتخصصه وانسجامه مع التكوين الأولي الذي يتلقاه بالمدرسة يعد أحد المؤشرات الرئيسية والأدوات المساعدة والدالة على مدى انسجامه مع المهنة التي سيمتحنها مستقبلا، حيث أن مدى هذا الرضا يعد أحد الأسس الهامة المساعدة على توفير عوامل تمكن من التقليل من نسبة الرسوب أثناء التكوين والزيادة في حظوظ الطالب-الأستاذ من الانسجام والتوافق مع الوسط التعليمي ومنه الرفع من مردودية العمل الدراسي وبالتالي ضمان تكويننا نوعيا، وبالتالي الوصول إلى مخرجات تكوين نوعية تستجيب لمتطلبات المهنة -مهنة التدريس- ومتطلبات سوق العمل.

هذه المهنة مازالت تثير الكثير من التساؤلات حول وظائف الأستاذ، وحول مدى قدرتنا على تحديد الخصوصيات الأساسية لمهنة التعليم، وهل هي موهبة؟ وهل تُؤدى هذه المهنة بحسب خصوصيات شخصيتنا أو عمرنا أو تجربتنا أو حتى حالتنا العائلية؟... تساؤلات كثيرة تعطينا صورة عن مدى ثراء وتعدد هذه الوظيفة وثراء العلاقات الإنسانية وتنوع التعليقات والتعقيبات حول سلوك الفرد داخل القسم.

مهنة التدريس هي الأخرى كسائر المهن تحتاج إلى إعداد خاص يؤهل المعلم ويعدده لأداء عمله على أكمل وجه.

إضافة إلى الصفات العامة والخاصة التي يجب أن تتوفر في المعلم، وإلى جانب المؤهلات العلمية الأكاديمية التي يجب أن يمتلكها أثناء التكوين الأولي بالمدرسة فإنه

يحتاج إلى تكوين نفسي وتهيئة لأداء مهنة التدريس. فالمعارف العلمية ليست كافية إذا ما كان الأستاذ غير مؤهلاً ومستعداً نفسياً الاستعداد الكافي لأداء مهنته، ولا يشعر بالانتماء لمهنة وهيئة التدريس، أو لم يُدمج في سلوكه المهني آليات وخصوصيات وظيفة المعلم، ولم يعزز انتماءه إلى فريق العمل، بعبارة واحدة لم يقبل مهنته.

مهنة التعليم صعبة لأننا نتعامل مع الإنسان، لأنها تثير في المبتدئ ذلك الشعور بالخوف من المجهول،- ما ينتظر الطالب- الأستاذ - خاصة إذا علمنا أن هذا الأستاذ المبتدئ عليه أن يغير من سلوكه عند استلام مهام التدريس، ويكتشف أن التلاميذ ليس لديهم قاسم مشترك بينهم وبين ما كان هو عليه كتلميذ أو ما كان يتصوره عن التلميذ. فجوة قد تزيد من اختلال التوازن والشعور بالانتماء إلى المهنة ومنه تعطيل ترسيخ الهوية المهنية أو عدم استقرارها.

إشكالية الدراسة: الانسجام مع المهنة يغطي مختلف العلاقات التي يمكن للطالب أن يربطها بين مكونات المحيط من طلبة وأساتذة ويعزز الانتماء للجماعة، بمعنى آخر يساعد على أن يكون للموظف مكانة في المحيط الاجتماعي ويرضى بها. ومنه يمكننا القول كذلك أن الانسجام مع المهنة لا يمكن فصله عن مفهوم التطبع الاجتماعي (socialisation) وكي يمكن للفرد أن ينسجم مع محيطه عليه أن يدمج في ذهنه وسلوكه مجموعة من المبادئ والقيم والقواعد العامة كي لا يصطدم بالمحيط المهني وحتى يحدد ويضمن مكانة له في المحيط العام الاجتماعي. لذا كان رضا العامل بعمله وانسجامه معه أحد الأدوات الأساسية في تحقيق التوافق المهني. والتكوين الأولي يعد المرحلة الأولى والأساسية في تعزيز الانتماء للمهنة ومنه ترسيخ الهوية المهنية وتوفير الظروف الأساسية للإبداع والتوافق المهني.

بهذه الدراسة نتساءل عن تكوين وبناء الهوية المهنية عند الطالب-الأستاذ أثناء التكوين محاولين الإجابة عن بعض التساؤلات منها:

- ما مدى تقبل الطالب-الأستاذ بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة لمهنته؟ أي معرفة هل تمكن طلبة المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة داخل الإطار التكويني وخلال سنوات التدرج من اكتساب الرضا عن مهنتهم المستقبلية؟ وكيف هي علاقتهم بالمهنة والعوامل المساعدة على تكوين هذه العلاقة مع المهنة؟

- هل هم منسجمون مع مهنتهم المستقبلية وراضون عنها؟

- هل التخصص الذي يدرسون به من إرادتهم ومن اختيارهم الشخصي؟

- وهل كان للتكوين دورا في بناء الهوية المهنية؟

إذا كانت المعارف البيداغوجية يكتسبها الفرد أثناء التكوين فإن المعارف المهنية هي الأخرى تبنى من خلال الاحتكاك بالمهنة، أما الأستاذ المبتدئ فإنه ينتقي، يميز، يختار المعارف المقترحة عليه ليستغل ما يراه ضروريا، ويطور تلك الكفاءات التي يراها مقبولة ومناسبة له وتساعد على أداء مهامه المستقبلية وتستجيب لواقع قسمه. والمدرسة العليا للأساتذة من خلال التكوين الذي تقدمه تحاول أن تستجيب لمتطلبات المهنة. تكوين في جوانب مختلفة: أكاديميا معرفيا، بيداغوجيا مهنيا.

1- أهم مجالات إعداد المعلم: التعليم مهنة معقدة كذلك لأن إذا كانت المعلومات والمعارف الخاصة بالمادة المدرسة مهمة ويجب التمكن منها فإنها ليست كافية حتى نجعل من المتكوّن معلما يؤدي مهامه بالصورة التي تتطلبها المدرسة وتستجيب لمتطلبات المهنة والتطورات التي تحدث في المجتمع.

وكما هو معلوم لا بد أن نكون مالكين للمعرفة كي ننقلها بثتى الطرق إلى المتعلّم ونعيد تنظيمها بحسب المتعلمين وقدراتهم، ونطورها، ونعيد صياغتها، لذا كانت المعلومات والمعارف أحد أهم مجالات التكوين والعنصر الأساسي في أي برنامج تأهيلي، لكن هل يستطيع العالم الذي لا يملك الأسلوب المناسب للتعليم أن يقوم بمهمة التكوين والتدريب وتطوير نفسه في هذا المجال؟

أن نتمكن من مادتنا، أن نتعلم كيف نقود القسم وندير نشاطه، أو حتى ربط علاقات بين الزملاء مثلا أمور لا يُستهان بها، لكن أهم من هذا هناك بعض الصفات الإنسانية التي لا يمكن اكتسابها مباشرة من خلال برامج التكوين الأكاديمي لكن من خلال المقاييس البيداغوجية والنفسية ويطرق غير مباشرة. هناك إجراءات مهنية (gestes professionnels) خاصة بمهنة التدريس لا يمكن اكتسابها إلا من خلال الانسجام مع المهنة التي- حتى وإن هي التي اختارت الطالب كما يقال في المثل الفرنسي "المهنة هي التي تختارنا" (c'est le métier qui nous choisit)-، يجب التحكم فيها حتى تؤدي مهمة التدريس بالشروط البيداغوجية المطلوبة.

أما إذا علمنا بأنّ المعلم يتعلّم الكثير عن طريق الخبرة، فقد يكرّر المعلم سلوكا خاطئا، أو يهمل مسائل مهمّة... فمن أجل ذلك كان التكوين الذي يتلقاه الطالب

بالمدرسة أحد المحطات الرئيسية في إعدادها. وللارتقاء بهذه المهنة يمكن تلخيص مختلف الأساليب في ثلاثة أنواع من الأساليب الارتقاء بالمعلم وهي: التأهيل أو الإعداد الأكاديمي كما يسمى أحيانا. ونعني بذلك ما نقوم به لتهيئة شخص ما لعملية التدريس من إعداد لغوي ومعارفي في مجال التخصص قبل أن يخوض العملية التعليمية. وهذا ما تقوم به البرامج الأكاديمية غالباً. التدريب (stages): يقصد به أحيانا ما يتم أثناء ممارسة المعلم لعمله كما في التدريبات الميدانية في نهاية التكوين (كما تقوم به المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة) أو حتى أثناء الخدمة في صور شتى مثل الدورات التدريبية وورش العمل والندوات التربوية والخرجات الميدانية...

التكوين البيداغوجي: ويشمل تلك الوسائل والأساليب المختلفة، التي تسهم في تطوير شخصية المعلم وتنمية معلوماته حول علم النفس وطرق التدريس وقدراته العلمية والمهنية.

هذا النوع من التكوين يعد في نظرنا أهم مجال لأنه يعطيه الفرصة لتطبيق المعارف العامة والاحتكاك بالمهنة وممارستها. ومن بين العناصر المساعدة على أداء المهنة هي قبولها والتزاج معها، أي "التجند" فيها، فمن غير المعقول أن يقوم الفرد بمهمة ما على أحسن وجه وهو ليس راض عنها. هي فرصة أثناء التكوين نعزز من خلالها عند الطالب الشعور بالانتماء إلى المهنة التي هو قادم عليها.

II- الشعور بالانتماء: يعيش الإنسان في تجمعات إما دائمة أو ظرفية-مؤقتة، إرادية أو غير مقصودة. هذه التجمعات صغرت أو كبرت كذلك تُطلق عليها عبارات كالعشيرة والعائلة والأسرة والأمة والقوم والمجتمع والجماعة والعصابة أو الساكنة، والسوق، الشلة،...ومن العبارات الدالة على تماسك أفراد هذه الجماعات والشعور بالوحدة نجد عبارة "الانسجام مع الجماعة"، أو "التمثيل للجماعة" والانتماء إليها.

حسب روجي مكييلي (Mucchielli R.) الانتماء يعني أن «نحس بالجماعة التي نكون فيها وأن نحس أننا نحن بذاتنا من الجماعة. الانتماء يشمل مجموعة من الاتجاهات الفردية والمشاعر التي نستدل عليها بكلمة "الانتماء". الانتماء ليس "أن نجد أنفسنا في جماعة" لأننا يمكن أن نوجد فيها دون أن نكون راغبين في ذلك؛ إنه يستلزم تمثل شخصي انطلاقا من الجماعة (الهوية الاجتماعية)، وارتباطات

عاطفية، تقبل قيمها، ومعاييرها، وعاداتها، والشعور بالتضامن مع من ينتمون لتلك الجماعة، تقديراتهم الودية.» (1) كما أن الانتماء ظاهرة اجتماعية متعلمة تسهم في بنائها وتمييزها الجماعات بدأ بالأسرة إلى مختلف منظمات الرعاية والتربية ومختلف المؤسسات الاجتماعية.

أما الشعور بالانتماء فسيكسب أفراد الجماعة التماسك ويزيد من قوة تأكيد الذات والثقة بالنفس. «الانتماء الاجتماعي هو تطلع أساسي للإنسان. يولد عنده الشعور بالاعتراف ويكون عنصرا من هويته. الانتماء هو علامة الرابط الإنساني وعلامة عن مكانة بين الآخرين. الاندماج في الفريق يستجيب لهذه الرغبة.» (2) إشباع حاجة الانتماء يتطلب القبول المتبادل بين الفرد وجماعته، هذا القبول يتوقف على مسايرة معايير الجماعة واحترام قوانينها.

الإنسان بحاجة في سائر أطوار حياته إلى أن ينتمي إلى جماعة وأكثر. وتتعاظم أهمية الجماعة في حياة الفرد حيث لها الدور في تعديل الفكرة عن نفسه وعن الآخرين. الانتماء من الحاجات التي أكد عليها ماسلو (A. MASLOW) في هرمية الحاجات ويأتي في الدرجة الثالثة بعد الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الأمن. كما أن حسب بياجيه (J. PIAGET) مثلا في حوالي السنة السابعة/ الثامنة من العمر إلى التاسعة/ العاشرة فجماعة الرفاق تصبح ذات أهمية قصوى في حياة الطفل. التضامن وإرضاء الأصدقاء بالنسبة للطفل أهم من إرضاء الوالدين. هو الشعور بالانتماء إلى عالم يختلف عن عالم من هم أصغر منه ومن هم أكبر منه من المراهقين والراشدين. « الشعور بالانتماء، هو ما يُحس به الفرد فيما يخص انتماءه إلى جماعة، منظمة أو مؤسسة. أن نحس أننا منبسطين في بيوتنا، مدرستنا، أن نحس أننا نافعون للجماعة ومتضامنين مع الآخرين، هي مؤشرات عن الشعور بالانتماء. كلما كان للفرد شعورا قويا بالانتماء إلى الجماعة كلما كان له ميل لتقبل القيم، والمعايير وقواعد سلوك هذه الجماعة.» (3) لذا كان هذا الشعور أحد العوامل الأساسية في التوافق النفسي والمهني والاجتماعي. أي قدرة الفرد على التوافق مع

¹- Mucchielli, R, **Le travail en équipe**. Éditions ESF, P.99.

²- Devillard, Olivier, **la dynamique des équipes**, Paris, édition des organisations, P. 40.

³ - Boucher, L.-P., Morose, J., **Responsabilisation et appartenance : la dynamique d'un projet éducatif**, in, Revue des sciences de l'éducation, vol.16, no.3, (1990) P.417.

نفسه ورضاه عنها وثقته بها وتقبله لما يصدر منها مثلا، وقدرة هذه الذات على مجارة قوانين الجماعة ومعاييرها، وعقد علاقات اجتماعية جيدة مع المحيطين بها. هذا الشعور يخلق عند الطالب-الأستاذ انسجاما داخليا وخارجيا: انسجام مع النفس والرضا عنها وانسجام مع المحيط الاجتماعي والمهني.

III - الانسجام مع المهنة: الانسجام في اللغة هو ضم الشيء إلى الشيء. [س ج م]. [فعل: خماسي لازم]. اِنْسَجَمْتُ، اُنْسَجِمُ، مصدر اِنْسِجَامٌ. "اِنْسَجَمْتُ اَلْفَاظُ اَلْقَصِيْدَةَ": تَنَاعَمْتُ اَصْوَاتَ كَلِمَاتِهَا وَتَنَاسَقْتُ" (اِنْسَجَمَ الكَلَامُ). وانسجم الأمر مع غيره: اِنْفَقَ معه ولم يتعارض.

وكما جاء في لسان العرب "انسجم الماء والدمع، فهو منسجم، إذا انسجم، أي انصب" (4)

بهذا المعنى نقول إن الانسجام مع المهنة هو مجموع الآليات/ العمليات الظاهرة والخفية التي تجعل الفرد قادرا على الاندماج في المجموعة وإدماج معايير المهنة التي يمتنها وندمجا في الحياة المهنية.

الانسجام يغطي معظم علاقات الفرد مع محيطه الاجتماعي والمهني. أن ننسجم في مهنتنا يعني أن تكون لنا مكانة مقبولة بين فريق العمل، أن نتأكد من المواقف، خاصة الايجابية، التي يأخذها الآخرون تجاهنا.

مفهوم الانسجام لا يبتعد عن مفهوم الاندماج الاجتماعي (التطبع الاجتماعي) لأن كي ننسجم مع الجماعة علينا أن ندمج معاييرها، وقوانينها العامة. درجة الانسجام تتحدد بشكل وحجم التفاعلات المقبولة بين الفرد ومحيطه.

الشعور بالانتماء سيعزز الهوية. هذه الهوية ذات البعد النفسي والاجتماعي والمهني ستكون من خلال ما يعيشه الفرد. والهوية المهنية التي سيكتسبها المعلم لن تكون من خلال ممارسته للمهنة فقط لكن فيما يخص عينتنا فإنها تبدأ انطلاقا من أول يوم يدخل فيه الطالب المدرسة العليا للأساتذة، لأن مساره المهني قد تحدد منذ ذلك اليوم وبوضوح، وهذا على خلاف التكوين بالجامعة.

عدم الانسجام يؤلّد عند الفرد مشكلات، فألام المعلمين في مهنتهم حسب دراسة حديثة لفريق عمل من جامعة ليون 2 (Lyon 2) فرنسا - حتى وإن كانت هذه

- ابن منظور، لسان العرب، المجلد السادس، باب السين، ص. 1947

الدراسة في مجتمع غير مجتمعنا- « ترجع في كثير من الأحيان إلى الشك الذي ينتاب ماهية التعليم وحول أفاق مهنة التعليم...». للمعلم صعوبات في تحديد النقاط الإشارية و « أن يتأقلم مع فضاءات اجتماعية متغيرة » حتى وإن كان بعض الخبراء يرجعون هذه الصعوبات التي يواجهها المعلم أثناء أداء مهامه إلى: مشكلات شخصية، ونقص التكوين، والمسار الشخصي للمعلم وليس إلى التنظيم والتكوين وإطار العمل.(5) الانسجام مع المهنة يعزز لدى الفرد هويته المهنية.

IV - الهوية المهنية: يشير مفهوم الهوية بصورة عامة إلى ما يكون عليه الشخص، أي ما يطابق نفسه أو مثيله، وذلك من حيث خصائصه التي تميزه عن غيره من قيم ومواقف وتوجهات ومقومات وتفاعل داخل محيطه الأسري والاجتماعي والثقافي والاقتصادي. أما الهوية المهنية، من جهة أخرى، فتعتبر بعدا من أبعاد الهوية النفسية والاجتماعية للفرد وتتعلق بنشاطه المهني والاجتماعي والاقتصادي. بُعد مهم يحدد مكانة الفرد في النسيج الاجتماعي. فالأشخاص عادة ما يقدمون أنفسهم لبعضهم أو لغيرهم انطلاقا من المهنة التي يزاولونها. كما أنه قد يتم تقدير الشخص أو عدم تقديره على أساس مهنته. كما لا يخفى كذلك أن واحدة من المحددات التي على أساسها يتم اختيار العينات في الأبحاث العلمية مثلا وتفسير نتائج تلك الأبحاث هي دخل الأفراد انطلاقا من التصنيف الموضوع لمهنتهم أو لأنشطتهم الاقتصادية، وبهذا المعنى تعتبر المهنة محددًا أساسيًا للهوية النفسية الاجتماعية للفرد. «الصورة الشعبية لمهنة ما تكوّن قضية ذات بعد كبير، سواء بالنسبة للمهنيين أو المنظمات التي تكوّنهم أو توظفهم. تجعلها مرئية، تحدد مكانتها بالنسبة لباقي المهن، تشخص الاتجاهات ونقاط القوة ونقاط الضعف. ولا شركة مهنية يمكنها أن تكون غير مبالية بصورتها الشعبية بقدر ما أن سمعتها متعلقة بها وكذا شهرتها، مدخولها وسلطة أعضائها.» (6)

الهوية المهنية تعود إلى الصور التي يحملها كل فرد عن مهنته، ولا يمكن الوصول إليها مباشرة لكن يمكن التعرف عليها من خلال الصور الواعية التي يمكن لصاحب المهنة أن يفصح عنها في وضعية ما ووقت معين. بالنسبة للمعلم تبدأ هذه الصورة

⁵- Ch Hérou & F Lantheaume, *Souffrance au travail et redéfinition du métier d'enseignant*, UMR Education et Politiques (INRP, U Lyon2)

⁶ - Philippe Perrenoud, *Dix non dits ou la face cachée du métier d'enseignant*, in, *Recherche et formation*, 1995, n° 20, pp. 107-124.

ابتداء من أول تجربة شخصية. هذه الصورة ليس انطلاقاً من ممارسته للمهنة فقط لكن من خلال كذلك التجارب التي مر بها بدءاً من مرحلة التعليم إلى بداية ممارسة المهنة. أما فيما يخص طلبتنا فإن الصورة تتعزز انطلاقاً من بداية التكوين بالمدرسة العليا للأساتذة لأن كما قلنا فإن مساره المهني قد تحدد منذ هذه اللحظة.

غير أن في المقابل هناك من يرى أن الهوية المهنية للأساتذ المبتدئ لن تبدأ في التكوّن فعلياً إلا مع استلامه لأقسامه (الفصل الدراسي). التكوين الأولي لن يعطه إلا صورة غير كاملة حول القيود التي يواجهها والكفاءات التي سيمتلکها لأن، إلى جانب مهام إيصال المعرفة، فالأساتذ المبتدئ عليه أن يؤدي وبأقساط متفاوتة بحسب المؤسسات "العمل المتسخ" (sale boulot). بصورة عامة هذه الأبحاث تبين أنّ تكوين الأساتذة لا يصل أهدافه لأن هذا التكوين لم يُحظّر ويهيئ ما يُكوّن إلى الواقع الذي لن يكتشفه هذا المكوّن إلا وهو يمارس المهنة. (7)

على العموم «هوية الأساتذ هي كذلك ناتج تطبع اجتماعي مهني التي من خلاله يدمج الأساتذ قواعد وقيم مهنية التي تميز الجماعة. هذه الهوية المهنية هي كذلك بناء "فردية" مرتبطة بالتاريخ الشخصي وبمختلف الانتماءات الاجتماعية لكل فرد، كما أنها عمليات علائقية تمايزية وتشبّه بالآخر. «(8)

V - مجال ونتائج الدراسة: أ- أداة الدراسة: اعتمدنا في بحثنا على استمارة من 8 أسئلة منها 5 حول معلومات عامة عن المبحوث: الجنس، الاختصاص، سنة الدراسة، الطور الذي سيعلّم به الطالب عند التخرج (ابتدائي، متوسط، ثانوي). وهل التخصص من اختياره. وثلاثة (3) أسئلة تستدعي اختيار إجابة واحدة من المقترحات الأربعة، منها سؤال يتطلب إضافة إلى ذلك إجابة مفتوحة لتبرير الاختيار. قدمت هذه الاستمارة في نهاية شهر ماي 2013 إلى عينة عشوائية إذ كنا ندخل إلى قسم الدراسة قبل نهاية الدرس بربع ساعة أو في نهاية الدرس بعد الاتفاق

⁷ - voir Sandra Pellanda Dieci, Laura Weiss, Anne Monnier, **La construction et évolution de l'identité professionnelle en formation initiale**, in, II Congrès International de Didactique, 2010, IUFE, Université de Genève.

⁸ -Sandra Pellanda Dieci, Laura Weiss, Anne Monnier, **La construction et évolution de l'identité professionnelle en formation initiale**, in, II Congrès International de Didactique, 2010, IUFE, Université de Genève

المسبق مع الأستاذ لنقدم للطلبة الاستمارة ليتم الإجابة عنها مباشرة، كما أن البعض من الاستمارات قُدمت من طرف الأستاذ الذي يدرسههم خلال الحصة. بعد تحليل المعطيات تحصلنا على النتائج التالية.

ب- نتائج الدراسة

1- العينة

الجدول رقم (1): عينة البحث

النسبة	العدد	
% 13.09	83	ذكر
% 86.1	515	أنثى
% 100	598	المجموع

يلاحظ أن معظم الطلبة إناث وهذا ينبئ بأن مهنة التدريس ستأنت أو بالأحرى قد تأنتت. وهذا يمكن رده إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يفضل ويحبذ مهنة التعليم ويراهما أفضل للإناث. إلى هذا يمكن إضافة أن التكوين يضمن منصب شغل مباشرة بعد التخرج وهذا يشجع حاملي شهادة البكالوريا والذين هم في معظمهم إناث كذلك للالتحاق بالمدارس.

2- الاختصاص

الجدول رقم (2): الاختصاص

النسبة	العدد	
% 30.1	180	أدب
% 30.06	183	فلسفة
% 20.07	124	تاريخ جغرافيا
% 12.7	76	إعلام آلي
% 0.7	4	علوم دقيقة
% 5.2	31	فرنسية
% 100	598	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم 2 أن أكبر نسبة من الفلسفة والأدب العربي وذلك راجع إلى أن أكبر عدد من طلبة المدرسة هم من الأدب العربي لأن المدرسة تكوّن في

هذا الاختصاص في جميع أطوار التعليم: من الابتدائي إلى الثانوي، كما أن احتياجات وزارة التربية الوطنية من أساتذة اللغة العربية أكبر بكثير من احتياجاتها في باقي التخصصات(*) إذ يمثلون 25.62% من العدد الإجمالي للطلبة. أما فيما يخص الفلسفة فلقد قدمنا الاستمارة لجل طلبة القسم نظرا للسهولة التي تلقينها ومساعدة أساتذة القسم لنا علما أننا نعمل بهذا القسم. أما فيما يخص العلوم الدقيقة فنلاحظ أضعف نسبة (0.7%) لأن نسبة الطلبة بهذا القسم ضئيلة إذ تمثل 6.94% من المجموع الكلي. كما أننا لم نتمكن من أن نلمس هذا الاختصاص نظرا لبعض الظروف. كما نود أن نشير مرة أخرى أننا كنا نقدم الاستمارة لأي قسم أو تخصص مع أي أستاذ يساعدنا على ذلك. وهذا ما جعل العينة متباينة.

3- سنة الدراسة

الجدول رقم (3): سنوات الدراسة

السنة	العدد	النسبة
الأولى	162	27.1 %
الثانية	76	12.7 %
الثالثة	228	38.1 %
الرابعة	83	13.9 %
الخامسة	49	8.2 %
المجموع	598	100 %

أكبر نسبة هي السنة الثالثة ثم تليها الأولى أما الثانية والرابعة فمتقاربة، وهذا كذلك كان عشوائيا. أما إذا ما نظرنا إلى سنوات التخرج فإننا نقول أن نسبة الطلبة الذين هم على وشك التخرج وهم طلبة السنة الخامسة والرابعة فنجد النسبة تفوق 30% وهي نسبة لا بأس بها ستعطينا فكرة عن مدى استفادة الطلبة من التكوين الذي تلقوه بالمدرسة. أما فيما يخص طور التكوين لدينا الجدول الموالي رقم (4).

4- الطور

الجدول رقم (4): طور التكوين

* العدد الإجمالي لطلبة المدرسة تخصص أدب عربي هو ثمان مائة وستة وعشرون (826) طالبا.

النسبة	العدد	
20.2 %	121	الابتدائي
21.1 %	126	المتوسط
58.7 %	351	الثانوي
100 %	598	المجموع

أكبر نسبة نلاحظها في التعليم الثانوي - تفوق نصف العينة-، علما أن مدة التكوين بالنسبة لهذا الطور هي خمس سنوات، بمعنى أن أكبر عدد أفراد العينة هم من قضاوا خمس سنوات من التكوين بالمدرسة. هذه الفترة التي يراها البعض طويلة لها أثرها على انسجام الطالب مع المهنة وتكوين الهوية المهنية. للعلم فإن اختيار هذا الطور أو التخصص تتحكم فيه عدة اعتبارات أهمها (معدل الطالب في شهادة البكالوريا) أي معدل القبول بالمدرسة إذ قد يرغب الطالب بتخصص ما لكن معدله لم يسمح له بإتباع هذا التخصص المرغوب فيه.

لمعرفة ما إذا كان التخصص من اختيار الطالب لدينا الجدول الموالي رقم (5).

5- التخصص من اختيار الطالب

الجدول رقم (5): اختيار الطالب للتخصص

النسبة	العدد	
51.0 %	305	من اختيارهم
48.5 %	290	غير مرغوب فيه
0.5 %	3	دون إجابة
100 %	598	المجموع

التخصص الذي وُجه إليه الطلبة من اختيارهم وهذا ما تقر به نصف العينة، لكن النصف الآخر لم يرغب في تخصصه وهذا عدم الاختيار قد يولد عند عينتها عدم الرغبة في المهنة أو على الأقل عدم الرغبة في التخصص، ومنه عدم الاتزان والتوافق. هذه النسبة الكبيرة جدا تجعلنا نقول أن أفراد العينة قد يعانون أثناء التكوين ويواجهون مشاكل مختلفة منها عدم الرضا بالتخصص وبالتالي قد يقعوا في مشكلات استيعاب المادة المدروسة مثلا وحتى عدم الاقتناع بمهنتهم إذ قد تعتبر "من سوء الحظ" وما يترتب عن ذلك من تهاون في العمل وعدم التأقلم مع المادة والمدرسة.

قد يكون الطالب راضٍ بالمهنة لكنه غير راضٍ بالمادة التي سيدرسها. هنا يكون للتكوين دوراً مهماً في إقناع الطالب بتخصصه أو على الأقل تهيئته إلى تقبل التخصص والمهنة التي "اخترته"، إعطاء الفرصة للطالب لتعزيز هويته المهنية وهذا ما نحاول التعرف عليه من خلال الجدول رقم (6) الموالي:

6- التكوين عزز الشعور بأنك أستاذ

الجدول رقم (6): تعزيز التكوين الشعور

عزز بدرجة	العدد	النسبة
كبيرة جداً	185	30.9 %
متوسطة	289	48.3 %
قليلة جداً	62	10.4 %
لم يعزز هويتي كأستاذ	57	9.5 %
دون إجابة	5	0.8 %
المجموع	598	100 %

حتى وإن كان الطلبة لم يرغبوا في البداية بالتخصص الذي وجهوا إليه فإن التكوين قد عزز شعورهم بأنهم أساتذة بدرجة متوسطة إلى كبيرة جداً بنسبة تفوق 70%. هذه النسبة تجعلنا نقول أن التكوين وبرامجه كان لها الدور الكبير في إقناع الطالب بالمهنة التي سيمتحنها، وهذا مؤشر إيجابي عن التكوين بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة. هذه النسبة حتى وإن كانت تبدو إيجابية ومؤشر عن فعالية التكوين النفسي خاصة إذا علمنا أن نصف العينة كما بينه الجدول (5) أعلاه قد دخلت إلى المدرسة وهي غير راضية بتخصصها، فإن نسبة 9.5% التي تقر بعدم تعزيز هويتها لا يستهان بها في التعليم والتكوين. نسبة نقول قد يكون لها الأثر السلبي في ميدان العمل خاصة إذا أضفنا لها تلك الفئة التي تعززت هويتها كأستاذ بدرجة قليلة جداً.

وهنا يدخل دور التكوين أثناء الخدمة وندعو المشرفين على التكوين الميداني على مرافقة الأستاذ المتخرج في عمله وعدم تركه "يتخبط" في مهنته التي مازال لم يرغب فيها. إن هذه النسبة على المدرسة العليا للأساتذة كذلك مراعاتها وكشفها من بين الطلبة الذين تعزز شعورهم ومعرفة أسباب ذلك.

أما عن درجة الاقتناع بمهنة التدريس فهذا ما نلاحظه من خلال الجدول الموالي.

7- درجة الاقتناع بالمهنة

الجدول رقم (7): درجة الاقتناع بالمهنة

النسبة	العدد	درجة الاقتناع
32.3 %	193	بدرجة كبيرة جدا
35.5 %	212	كبيرة
25.1 %	150	متوسطة
3.7 %	22	قليلة جدا
3.2 %	19	غير مقتنع
0.3 %	2	دون إجابة
100 %	598	المجموع

ما يقارب 7% غير مقتنع إلى مقتنع قليلا جدا بمهنته وهذا عكس ما يجب أن يكون لأن الطلبة جاؤوا بمحض إرادتهم وراغبين في المهنة. هذه النسبة تجعلنا نتساءل عن مدى تأثير التكوين في تعزيز الهوية المهنية، وتسمح لنا بالقول أنه من الضروري تكثيف التكوين النفسي والمرافقة البيداغوجية ولم لا النفسية حتى يمكن الطالب من الانسجام في المهنة وتقبلها أكثر. ومن أجل معرفة ذلك لدينا الجدول رقم (11) إذ يعطينا فكرة عن علاقة تعزيز الشعور بسنة الدراسة. تعزيز الشعور بأن الطالب أستاذ والاقتناع بالمهنة له أثره على الانسجام مع المهنة المستقبلية وهذا ما نلاحظه في الجدول رقم (8)

8- الانسجام مع المهنة

الجدول رقم (8): درجة الانسجام مع المهنة

النسبة	العدد	منسجم
40.1 %	240	بدرجة كبيرة جدا
50.3 %	301	متوسطة
5.5 %	33	قليلة جدا
3.2 %	19	غير منسجم
0.8 %	5	دون إجابة
100 %	598	المجموع

هذا الجدول يعزز الجدول (7) أعلاه. أكثر من 90 % منسجم بدرجة متوسطة إلى كبيرة جدا، وفي المقابل ما يقارب 9 % غير منسجم إلى منسجم بدرجة قليلة جدا. هذه النسبة من غير المنسجمين تجعلنا نتساءل مرة أخرى عن دور التكوين بالمدرسة والخلفية التي يمتلكها الطلبة عن مهنة التعليم وعن مدى اندماجهم في الحياة العملية.

إن هذه الفئة من الطلبة إن لم تجد من يساعدها على تقبل مهنتها فسيكون لها مشاكل أثناء ممارستها لمهنتها: من عدم الرضا بالمهنة وما يترتب عن ذلك من آثار مهنية وحتى نفسية إلى اللاتوافق مهني.

لذا نقول مرة أخرى على التكوين أثناء الخدمة خاصة أن يلعب دوره في إدماج الأستاذ المبتدئ الذي لم يتمكن التكوين الأولى بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة من تعزيز انتمائه إلى المهنة، وعلى المفتش مرافقة المتخرجين وإيجاد الطرق المناسبة لإدماجهم مهنيا: كتخفيف الساعات التي يكلف بها الطالب المترص - السنة الأولى بعد توظيفه من طرف وزارة التربية الوطنية- حتى نخفف عليه من ضغط المهنة: تحضير الدروس، الفروض وتصحيحها، ومراقبة الذات المتعلمة لذاتها... وتعزيز الدورات التكوينية والزيارات الميدانية... حتى نجعل من فترة التريص فرصة أخرى لإتمام التكوين والتدريب على المهنة. فترة لاكتشاف المهنة والتأقلم معها وإدماج السلوك المناسب لتأديتها.

لمعرفة التخصص الأكثر اندماجا مع مهنته لدينا الجدول الموالي رقم (9)

9- تعزيز الشعور والاختصاص

لم يعزز الشعور		قليلة جدا		متوسطة		بدرجة كبيرة جدا		دون إجابة		عزز بدرجة
النسبة *	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	
10.56 %	19	12.22 %	22	50.56 %	91	26.67 %	48	0 %	0	أدب عربي
7.65 %	14	7.10 %	13	43.17 %	79	40.44 %	74	1.64 %	3	فلسفة
6.45 %	8	4.84 %	6	51.61 %	64	35.48 %	44	1.61 %	2	تاريخ جغ

* احتسبت النسب لمجموع الإجابات وليس للعينة.

%		%		%		%		%		
17.11 %	13	21.05 %	16	56.58 %	43	5.26 %	4	0.00 %	0	إعلام ألي
25.0 %	1	25.00 %	1	50.00 %	2	0.00 %	0	0.00 %	0	علوم دقيق
6.45 %	2	12.90 %	4	32.26 %	10	48.39 %	15	0.00 %	0	فرنسية
9.53 %	57	10.37 %	62	48.33 %	289	30.94 %	185	0.84 %	5	المجموع

الجدول رقم (9): تعزيز الشعور والاختصاص

الاختصاص الذي عزز التكوين عنده بدرجة كبيرة جدا بأنه أستاذ هم طلبة الفرنسية ثم الفلسفة. في المقابل أكبر نسبة من لم يعزز الشعور عندهم هم طلبة العلوم الدقيقة (ما يساوي ربع عينة هذا التخصص) والإعلام الآلي (ما يقارب ربع عينة هذا التخصص) وهما تخصصان جديان بالمدرسة وهي بنسبة نقول كبيرة جدا. إن التكوين لم يعزز الشعور وهذا يمكن رده إلى عدة اعتبارات منها المادة أي التخصص ذاته (وهي العلوم) ولغة التدريس -الفرنسية- لكل المقاييس حتى البيداغوجية منها، إذ كما هو معلوم فالطلبة كان تكوينهم في التعليم الثانوي بالعربية وعند دخولهم إلى المدرسة وجدوا التكوين بلغة غير متمكنين منها. هذا التباين اللغوي قد يعيق تقبل الطالب للمهنة.

إن الفئة التي لم يعزز التكوين عندها الشعور بالانتماء إلى المهنة تدعونا إلى التفكير كذلك في آليات التكوين نفسها والتعرف على خصوصيات هؤلاء الطلبة كي نتمكن من إدراجهم ضمن زمرة أولئك الذين هم تقبلوا مهنتهم.

10- تعزيز الشعور والجنس

المجموع	لم يعزز الهوية		قليلة جدا		متوسطة		بدرجة كبيرة جدا		دون إجابة		الجنس
	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	
83	14	16.8 7 %	13	15.66 %	35	42.17 %	21	25.30 %	0	0.00 %	ذكر
515	43	8.35 %	49	9.51 %	254	49.32 %	164	31.84 %	5	0.97 %	أنثى

598	9.53 %	57	10.37 %	62	48.33 %	289	30.94 %	185	0.84 %	5	مجموع
-----	-----------	----	------------	----	------------	-----	------------	-----	-----------	---	-------

الجدول رقم (10): تعزيز الشعور والجنس

الذكور أقل انسجاماً من الإناث إذ نجد نسبة تفوق 31% من الذين هم غير منسجمين إلى قلبي الانسجام، على العكس نسبة الإناث اللواتي هن من المنسجمات بدرجة كبيرة جداً إلى متوسطات الانسجام نجد ما يفوق 80% . إذ الجنس يلعب دوراً هاماً في اختيار المهنة وكأن التعليم أصبح مهنة الإناث. كما أن الطالبات تقول عنهن أنهن راضيات بمهنتهن وهذا يمكن رده كذلك إلى التربية التي تلقتها الفتاة في المجتمع وعاداته.

11- تعزيز الشعور والسنة

الجدول رقم (11): تعزيز الشعور والسنة

المجموع *	لم يعزز الهوية		قليلة جداً		متوسطة		بدرجة كبيرة جداً		دون إجابة		السنة
	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	النسبة	عدد	
162	13.5 % 8	22	11.11 %	18	44.44 %	72	29.63 %	48	1.23 %	2	1
76	5.26 %	4	6.58 %	5	43.42 %	33	43.42 %	33	1.32 %	1	2
228	11.4 %	26	14.47 %	33	53.07 %	121	20.61 %	47	0.44 %	1	3
83	2.41 %	2	4.82 %	4	51.81 %	43	40.96 %	34	0.00 %	0	4
49	6.12 %	3	4.08 %	2	40.82 %	20	46.94 %	23	2.04 %	1	5
598	9.53 %	57	10.37 %	62	48.33 %	289	30.94 %	185	0.84 %	5	مجموع

كلما ارتقينا في سنوات التكوين كلما زاد تعزيز الشعور بالانتماء إلى المهنة، نصف عينة السنوات الخامسة راضية جداً بالمهنة لكن هذا غير كاف إذا ما لاحظنا أن ما

* تحتسب النسب لعدد -الإجابات - طلبة السنة وليس للعدد الكلي للعينة.

يقارب 10% من العينة في سنوات التخرج ولم يعزز شعورها بالانتماء إلى هذه المهنة التي يتكونون لها.

طلبة السنوات النهائية أكثر انسجاما من طلبة السنوات الأولى هذا يسمح لنا بالقول أن هؤلاء المتخرجين عليهم أن يرضوا بذلك لأن ليس لهم سبيلا آخر لتغيير المهنة بعد أربع أو خمس سنوات من التكوين.

12- أسباب الانسجام/عدم/قلة/ الانسجام مع مهنة المستقبل

أخذنا عشوائيا مائة إجابة وحللناها علما أن من المفحوصين من لم يقدم مبررات لإجابته. من المبررات التي يقدمها الطلبة يمكن تقسيمها إلى محاور أساسية:

المحور 1: الظروف الاجتماعية والشخصية:

الظروف هي التي حتمت على الطالب اختيارها "الهروب من البطالة" و"لم تكن من رغباته الأولية"، "الخوف من مواجهة التلاميذ وعدم التحكم في القسم". "عبئ المسؤولية"، "الانطباع السيئ عن التعليم". " الاصطدام بالواقع"...

وكان الطالب مجبر على ذلك ولا يستطيع تغيير الوضع. هي فئة حتى وإن كانت نسبتها ضئيلة فإن هذه الأسباب ستعيق التكوين الجيد. لكن يبقى للتكوين بالمدرسة العليا للأساتذة وخاصة التكوين أثناء الخدمة دورا في إدماج هذا النوع من الطلبة في مهنة التدريس. لذا نود أن نقول أن التخرج من المدرسة ليس نهاية التكوين وعلينا أن نفكر في تكوين مفتشي التربية الوطنية ذاتهم (المكونين) حتى نضمن تكويننا نوعيا يستجيب لمتطلبات الأساتذة المتخرجين ويسد الثغرات التي قد تحدث.

المحور 2: من اختيار الطالب وطموحاته: "حلم"، "الطموح"، "القناعة الشخصية"، "الرغبة"...

المحور 3- خصوصيات المهنة: "مهنة نبيلة" و"مناسبة خاصة للفتاة"، "من أشرف المهن"، "رسالة سامية"،...

المحور 4 - التكوين ونوعيته: "التمدرس على يد مجموعة من الأساتذة جعلتهم يحبون المهنة، "التكوين البيداغوجي"، "التربص الميداني زاد من الانسجام." "أثار التعليم الثانوي والتأثر بالأستاذ"، "التكوين الناقص بالمدرسة"، "نقص التجربة"، "عدم التمكن من المادة"...

الخلاصة

إن هذه النتائج تجعلنا نقول أن التكوين الذي تلقاه الطالب بالمدرسة حتى وإن كان في مجمله إيجابيا فإنه لم يرتق إلى المستوى المطلوب حتى نجعل من التكوين فرصة أو مرحلة ولمَ لا فسحة أو حتى "رحلة" أين الطالب المتكَوّن سينحل في مهنة التدريس، ومن أجل هذا نقول كي نعزز الشعور بالانتماء إلى المهنة علينا مراجعة ذلك من خلال عقد ندوات تربوية مثلا ومرافقة الطالب أثناء التدريبات الميدانية التي يجب مراجعة الكيفية التي تتم بها، وتعزيز المقاييس النفسية والبيداغوجية. لكن هذا لا يمنعنا من تكملة ذلك من خلال التكوين أثناء الخدمة والقيام بأبحاث أكثر شمولية "لخلق" ذلك الأستاذ المحب لمهنته المنسجم معها المبدع فيها حتى تستجيب المدرسة الجزائرية لمتطلبات السوق الوطنية والعالمية.

علينا، أن ندرك أن قضية الهوية المهنية قضية شائكة وعلينا كذلك أن نفكر في إرساء بعض الطقوس المهنية المؤسّسة والمميزة لملامح المهنة منذ الولوج فيها، أي قبل التخرج من المدرسة وذلك في شكل ميثاق أدبي وأخلاقي ينطوي في أثناء البرامج التكوينية، كما يكون بمثابة ثقافة مرجعية يمتلك حدودها الدنيا كل المنتمين إلى المهنة. وذلك يقتضي أن يُحدث لدى الطالب الأستاذ وعي بانتماء ما، وهذا الانتماء إنما يستمد مشروعيته من القاسم المشترك الذي يربط بين أفراد الهيئة، ألا وهو رابط التعليم.

لقد انتقل التعليم من المدرسة المتجانسة المتدرجة السلطة -السلطوية- (وهي صورة عن المجتمع) إلى المدرسة الديمقراطية التعددية، أي من إطار وحدوي قار نسبيا إلى إطار جديد متغير ومتطور ليلبي ويستجيب للتغيرات الاجتماعية المحلية والعالمية فوجد التعليم والتكوين ذاته نفسه في مفترق الطرق، وعليه كان المعلم أمام موقف التغيير، أي أن يغير من مواقفه كيف ينسجم مع متطلبات مهنته الجديدة. هذا ما قد يُحدث عند البعض نوعا من اللاإستقرار وعدم التجانس واللاإنسجام مع المهنة المتغيرة. مهنة تغيرت وبقي الأستاذ (المعلم) يعيش على الأدوار القديمة. وهذا ما قد يحدث نوعا من التهاون واللامبالاة وعدم الرضا بالمهنة وكل ما يترتب عن هذا "التهاون" (démobilisation) ومن مختلف الأطراف من فوضى وعدم الانسجام مع مهنة التعليم.