

دور فاعلية التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد "جامعة قسنطينة أنموذجاً"

**The role of training effectiveness in improving the job performance of new
assistant professors
"University of Constantine as a model"**

حسين نجاة*

كلية الآداب والفنون، قسم اللغة العربية

جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف (الجزائر)، Purity_eva@outlook.fr

تاريخ الارسال 2021/01/03 تاريخ القبول 2021/07/19 تاريخ النشر 2021/09/27

الملخص:

يعتبر إعداد الأستاذ الجامعي وتنميته مهنيًا أحد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم العالي، فجودة التعليم مرتبطة أساسًا بالعمل البيداغوجي للأستاذ الجامعي الذي لا يستطيع أن ينهض بأداء مهمته، إلا إذا امتلك مجموعة من الكفايات التي تمكنه من اكتساب معارف في فن التدريس الجامعي. ومن أجل ذلك عمدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تكوين الأساتذة حديثي التوظيف، كونه خطوة إيجابية ونقله توعية في سبيل الارتقاء بالتعليم العالي، وتطوير مهارات الأستاذ الجامعي بهدف إكسابه خبرات وقدرات سواء أكانت فردية أو جماعية خاصة في مجال التعليم عن بعد. لذلك جاءت هذه الدراسة لتقيم تجربة تكوين الأساتذة المساعدين الجدد التي باشرتها جامعة الإخوة منتوري (قسنطينة) برئاسة الأستاذ "أحمد بلهاني".

الكلمات المفتاحية: الأستاذ الجامعي ; تكوين الأساتذة ; الكفايات ; التعليم عن بعد ; جامعة قسنطينة.

Abstract:

The preparation and professional development of the university professor is one of the basic foundations for the development of higher education. The quality of education is basically linked to the pedagogical work of the university professor, who cannot perform his task unless he possesses a set of competencies that enable him to acquire knowledge in the art of university teaching.

For this reason, the Ministry of Higher Education and Scientific Research has trained newly hired professors, as it is a positive step and awareness shift in order to advance higher education, and to develop the skills of a university professor in order to give him experiences and capabilities, whether individual or collective, especially in the field of distance education.

* المؤلف المرسل

Therefore, this study came to evaluate the experience of training new assistant professors undertaken by the University of Brothers Mentouri (Constantine), headed by Professor Ahmed Belhani.

Key words: university professor ; teacher training ; competencies; distance education ; Constantine University.

1. مقدمة:

لم يعد فن التدريس يقوم على الفطرة والموهبة والتّمرس، كما كان الحال في الماضي فحسب، بل يُضاف إليها تعلّم أصول المهنة وقواعد الفن، فقد أصبح التدريس علماً له أصوله وقواعده، وله فلسفته واتجاهاته وهو بطبيعة الحال يتركز على التّكوين¹، أو التّدريب الذي يتلقاه الأستاذ في مؤسسته، فهو الذي يحدد نوعية التّعلم الذي يتلقاه طلبته في القسم، كما أنّ الفرصة تكون متاحة للأستاذ الذي يطبق ما تدريبه مباشرة وبشكل عملي مع طلبته، ويتلقى التّغذية الرّاجعة من زملائه ومشرفيه وإدارته، مما يتيح له بناء فلسفته في التّعليم، وتبني طرقاً واستراتيجيات فعالة في التدريس².

ولكن هذا التّكوين التّربوي أو البيداغوجي للأستاذ لا يزال تعثره مجموعة من المعوقات، "فالأوضاع المتردية للتّكوين، تدعو للبحث عن الأسباب، وعن وسائل وأساليب جديدة لتطويره وتحديثه، ورفع كفاءته، من أجل أن يكون سبيلاً للتّجديد والإبداع، فالتّكوين في يومنا هذا لم يعد للتّكيف مع هو قائم فحسب، بل يجب أن يكون إعداد مرناً قادراً على احتواء الجديد، ومثله في حركة دائمة لا تنقطع، ذلك لكي تمنح للطلاب القدرة للتّكيف مع الجديد دون الوقوع في أزمة تعليمية تكوينية، لذا كان من الواجب المراجعة الشاملة، والدّقيقة للأسس التّكوينية من أجل إعداد إنسان جديد، ويتعذر تحقيق ذلك دون توفر أسس تكوينية مغايرة، وبشدة التي أفرزها هذا الكم الهائل لجيوش الطلبة الذين يلقبون بأصحاب النّزعة الاستهلاكية الضخمة"³.

وعلى اعتبار أن أستاذ الجامعة محور التّعليم العالي، أخذت العديد من جامعات دول العالم، ومن بينها الجامعة الجزائرية تعيد النّظر في نظمها التّعليمية بصفة عامة، وفي إعداد الأستاذ الجامعي بصفة خاصة من خلال إعداداته وتدريبه باعتباره الحلقة الأساسيّة في سبيل تحسين كفاءة المؤسسات الجامعيّة.

وبالتّالي فإنّ هذا التّكوين يعتبر جزء مهم من عمليات الإصلاحات التي تباشرها الجامعة الجزائريّة منذ تطبيق نظام (L.M.D) في 2004، وذلك على اعتبار أنّ الإصلاح الأخير لم تعط له كل الوسائل اللازمة لإنجاحه، فالضرورة تقتضي إعادة تكوين الأساتذة تكويناً يسمح لهم بالقيام بمهامهم على أحسن ما يرام. وانطلاقاً من ذلك نطرح التساؤل الآتي:

- ما مدى مساهمة التّكوين البيداغوجي على الأداء المهني للأساتذة المساعدين الجدد؟ .
- وهل بات لزاماً على كل أستاذ جامعي إجبارية التّكوين خاصة في ظل الجائحة التي أصابتنا

(covid-19)؟.

- وما هو البرنامج الذي اعتمدته خلية التّكوين عن بعد لجامعة قسنطينة في تكوينها للأساتذة حديثي التوظيف؟.

2. مفهوم التكوين:

تعددت التعاريف حول مفهوم التكوين بتعدد رؤى الباحثين، والمهتمين بمجالاته المختلفة، وفيما يلي نعرض لبعض أهم هذه التعاريف:

هو مفردة مشتقة من الفعل الثلاثي "كون" ويعني إنشاء شكل أو صنع، أي إدخال تعديلات وتغييرات على الحالة الأولية، ومصطلح التكوين في الكلمة اللاتينية "Farmare" التي يقصد بها تشكيل الأشخاص أو الأشياء أو غيرها، وهي العملية العميقة التي تُجرى على الإنسان بغية تعديل آلياته، أساليبه، مهاراته، وأنماطه الفكرية، وهي العملية التي تهدف إلى اكتساب الفرد جملة من المعارف والمهارات وآداب السلوك⁴.

ويرى أحمد إبراهيم أن: "التكوين بمعناه الواسع هو:

تجهيز الفرد للعمل المثمر، والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة، فهو نوع من التوجيه الصادر من إنسان وموجه إلى إنسان آخر، فهو منهج لتحقيق أهداف تنظيمية، وهو ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات أو اتجاهات ذهنية لازمة لتحقيق أهداف المؤسسة"⁵.

ويعرفه الهيتي بقوله على أنه: "تغيير مهاري معرفي، وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أدائه العملي والسلوكي بشكل أفضل"⁶.

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن التكوين يعمل على التغيير في مهارات الأفراد المعرفية والسلوكية، حتى يتمكنوا من أداء عملهم بشكل أفضل.

كما يعرفه "Raymond vatier" بأنه: "بجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية، أو التي قد يكلفون بها مستقبلاً بمهارة من أجل السير الحسن للمؤسسة"⁷.

كما يُعرف التكوين على أنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم"⁸.

نستخلص من هذا التعريف أن التكوين عملية مخططة ومنظمة، تمكن العاملين من النمو في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات والمهارات، وبالتالي الزيادة في معدلات أدائهم.

في حين أن المشرع الجزائري ذهب في تعريفه للتكوين في المادتين 104 و 105 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي "على أنه يعتبر حق التزام، وفي نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاماً منه لمتابعة دورات وأنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها، بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية والتكنولوجية"⁹.

وعليه يمكننا إجمال تعاريف التكوين السابقة في كونه مجموعة أو سلسلة من النشاطات التدريبية التي تنظم العاملين الموجودين فعلاً في المهنة، لتنمية كفاءاتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما سيحدث من مشكلات تربوية.

3. أنواع التكوين:

ينقسم التكوين بحسب المستوى المراد إحرازه إلى:¹⁰

1.3. التكوين المهني: ويتم في مراكز التكوين المهني، لإعداد فئة العمال المهنيين الذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة، ويتضمن الجانب العملي والمعلومات الفنية والنظرية، ويمكن هذا صاحبه من شغل منصب عامل مهني أو عامل ماهر في مؤسسات مختلفة ذات نشاطات مختلفة.

2.3. التكوين الفني (التقني): ويطلق عليه أحياناً التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة ويختص بإعداد التقنيين التامين في مختلف التخصصات، ويوفر هذا التكوين لصاحبه مهارات فنية علمية وإدارية ويضمن له شغل منصب تقني أو تقني سامي في المؤسسات المستخدمة.

3.3. التكوين التخصصي (العالي): ويتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات، ويوفر لصاحبه قدرًا عاليًا من المهارات العلمية والتقنية والإدارية، ويتحصل بموجبه المكون على شهادة، كشهادة مهندس، محاسب، طبيب، ويضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة.

4. مفهوم تكوين المعلمين أثناء الخدمة:

يُعرف تكوين المعلمين أثناء الخدمة بأنه: "عبارة عن نشاط مقصود ومخطط، ومستمر يتعرض له المعلم طيلة حياته الوظيفية، بقصد تنميته من الناحية العلمية والمهنية عن طريق مخاطبة العقل، لاكتسابه المعارف والمعلومات والأفكار الحديثة ذات الصلة بتخصصه، وعن طريق مخاطبة الحواس، لإكساب المعلم المهارات لتحسين أدائه كمعلم، وعن طريق مخاطبة الوجدان، لإكسابه الاتجاهات والسلوكيات المرغوبة، وذلك بطريقة متكاملة تجعله شخصية عصرية متوازنة متفاعلة مع متغيرات المجتمع للتهوض بمستوى طلبته"¹¹.

ويُعرفه أيضاً عباس بأنه: "مجموع البرامج والأنشطة المخطط لها من قبل النظام التعليمي الذي يهدف إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمفاهيم الجديدة لرفع كفاءتهم المهنية والإدارية، لها من شأنه زيادة فعالية التدريس لرفع المستوى العلمي لدى المتعلمين"¹².

5. الإعداد البيداغوجية للأستاذ الجامعي:

لقد أصبح التدريس علماً له أصوله وقواعده وطرائقه وأساليبه، ويمكن ملاحظته وقياسه وتقييمه، كما يمكن التدريب على مهاراته المختلفة، حيث أصبحت مهنة التدريس مهنة كسائر المهن الأخرى، يحتاج القائم بها أو الذي يريد القيام بها إلى إعداد وتدريب وتكوين لاكتساب المهارات المختلفة التي تتطلبها النجاح في تأديتها، والعمل بالتالي على رفع مستوى التعليم تكوينياً ومحتوياً.¹³

وباعتبار أستاذ الجامعة هو حجر الزاوية في كل إصلاح أو تطوير تربوي صار من الضروري تطوير مصادر إعداداته علمياً ومهنيًا، لكي يتمكن من القيام بعمله على أحسن وجه، فقد صار دور الأستاذ اليوم لا يقتصر على نقل المعرفة فقط، وإنما تحول إلى مسؤول عن العديد من الأدوار التي يجب أن يقوم بها التي تتعلق بشتى مجالات الحياة وجوانبها.

فهو باحث ومصمم للخبرات التعليمية والتكنولوجية، ومرشد ومسير للعمليات، ومقوم وقائد للعمليات التعليمية، كل هذه الأدوار في سبيل إتاحة خدمات تعليمية ثرية لهؤلاء المتعلمين في أي مستوى دراسي¹⁴، ولا يتأتى ذلك إلا باستخدام استراتيجيات ومداخل حديثة، ومبتكرة في إعداداته.

إنّ الاهتمام بالتّكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي له مبررات عدة أهمها ما لوحظ في التّكوين العالي من ضعف يكون وراءه نقص الإعداد البيداغوجي للأستاذ¹⁵.

وبالتّالي حينما نفكر في برنامج بيداغوجي لفائدة الأساتذة الجامعيين، جملة من الأسئلة تطرح نفسها: هل يجب أن نجعل هذا التّكوين إلزامي بالنسبة لكل أساتذة الجامعة؟، نظريًا، يبدوا منطقيًا جعل هذا التّكوين إلزاميًا، وهذا يشكل الطريقة الأكثر فاعلية بأن نضمن أنّ كل من يدرس في الجامعة يمتلك إعدادًا بيداغوجيًا مقبولًا...، لذلك فعرض التّكوين يجب أن يكون واضح ومدعم خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد¹⁶.

ولذلك نجد بعض الدّول العربية كالعراق مثلاً: قد استحدثت مراكز متخصصة تُعرف بمراكز التّدريب والتّدرّس الجامعي لتدريب كل أساتذة الجامعة حديثي العهد بالتعليم، والآخرين ممن تنقصهم الخبرة والتّجربة على المهارات التّدرّسية اللازمة، واطلاعهم على طرائق التّدرّس الحديثة، وتقنيات التّعليم المتطورة، وأساليب التّربية المعاصرة لتمكينهم من أداة واجباتهم التّعليمية على أكمل وجه¹⁷.

أما في الجزائر، فإنّ الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثًا، إذ لم يتضح إلا في الثمانينات، وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام الدراسية التي نظمها معهد العلوم الاجتماعية لجامعة قسنطينة سنة 1983، ليشهد التوسع والانتشار في التسعينيات مدعّمًا من طرف الوزارة الجزائرية للتربية الوطنية والجهوية والبيداغوجية التي نظمتها الجامعات الجزائرية المختلفة¹⁸.

وقد شهد التوسع أيضًا بعد ذلك من خلال المرسوم الذي صدر في 28 جويلية 2016 من طرف الوزارة تقضي بإخضاع جميع الفائزين بمسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم ب- لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف الذي يكون فيها الأستاذ متربصًا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

6. خضوع الأساتذة المساعدين الجدد للتكوين عن بعد تحت إشراف الأستاذ أحمد بلهاني:

أخذت عملية التّكوين هنا شكلين:

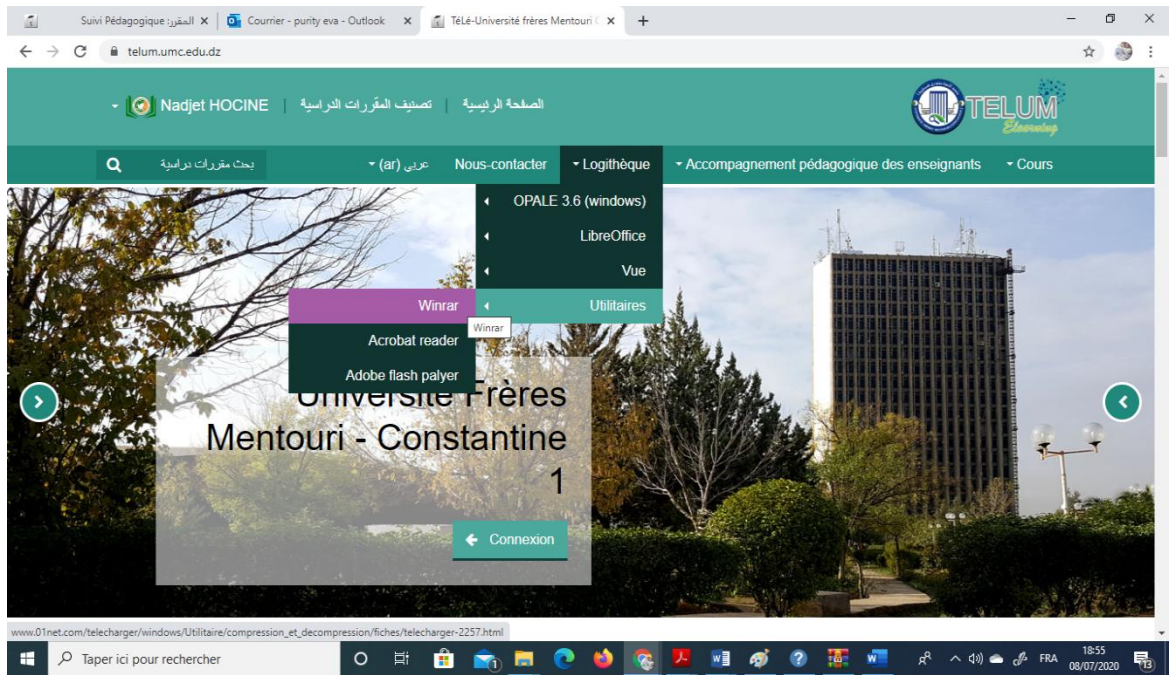
أولها: الاستفادة من حصص تُدرس في إطار التّكوين الحضورى على مستوى الجامعة في مختلف المواضيع من بينها: حقوق وواجبات الأستاذ، آداب وأخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية... إلخ.

وثانيهما: الاستفادة من تكوين عن بعد تحت إشراف جامعة قسنطينة (1) "الإخوة منتوري"، والذي يشرف عليها مجموعة من الأساتذة برئاسة الأستاذ أحمد بلهاني، من خلال التّعرف على كفايات تصميم الدّروس وإعدادها والاتّصال البيداغوجي، واستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتّصال في التّدرّس.

تهدف هذه الدّورة التّكوينية إلى:

- تنمية وتطوير مهارات التفكير والإبداع العلمي للأساتذ الجامعي في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال من خلال تجسيدها في مسارها المهني، وذلك بفتح المجال للمشاركة الفعالة بين الأساتذة والطلبة، وفقا لطرق التعليم الحديثة.
- الهيكلية البيداغوجية للدرس.
- إتقان مختلف الطرائق البيداغوجية.
- تبني مختلف أشكال التقييم.
- تنظيم العمل الجماعي.
- استعمال أرضية التكوين عن بعد Moodle.

1.6. عرض مضمون الدورة التكوينية:



تضمن برنامج التكوين الخاص بالأساتذة الجدد الموجود على مستوى منصة الأرضية لجامعة الإخوة منتوري (قسنطينة) على أربع ورشات أساسية، وكل ورشة تحتوي على مجموعة من الأنشطة نعرضها كالآتي:

❖ **الورشة الأولى** تحت عنوان: الأدوات المساعدة لاستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم، والتي تهدف إلى:

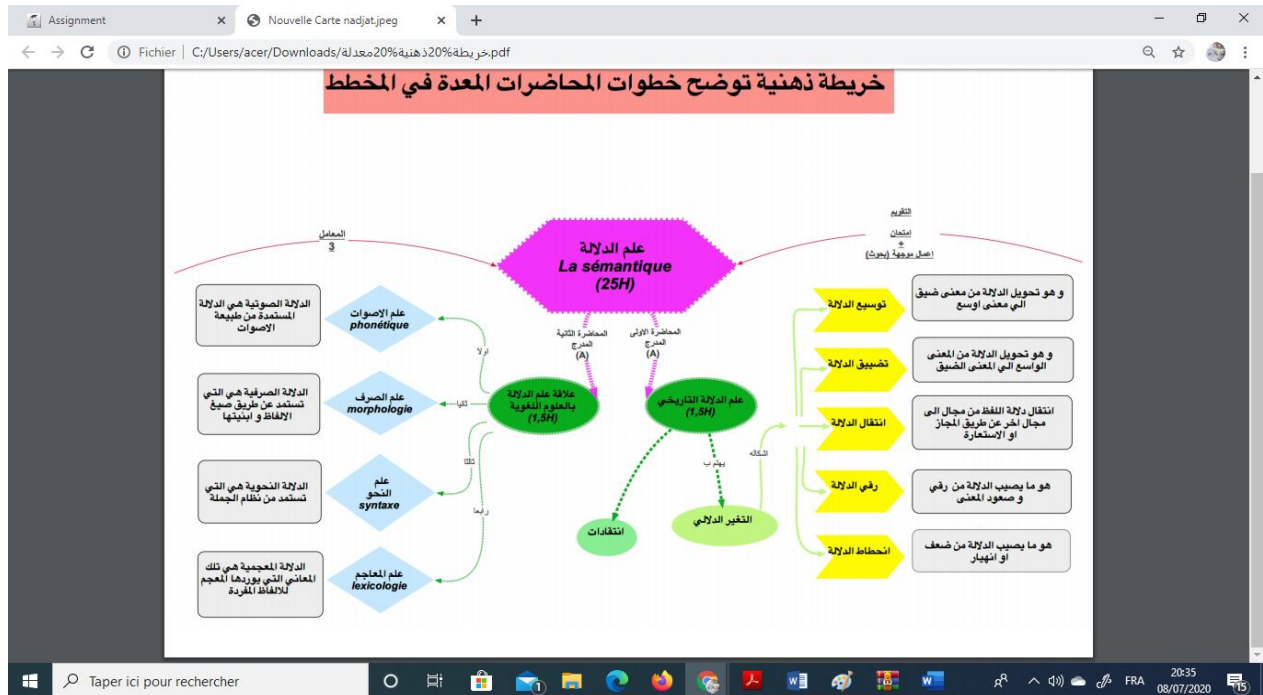
- استخدام مودل (Moodle) في دور الطالب.
 - تنظيم الدرس عبر خريطة ذهنية.
 - إنتاج السندات البيداغوجية اعتماداً على طرق متنوعة.
 - توليد مختلف أشكال الدعائم البيداغوجية بالمكون (ورق، ويب، سكورم).
- وقد تضمنت هذه الورشة أربع نشاطات كالتالي:

• النشاط الأول: يحتوي على:

- تعديل البيانات الشخصية.
- تحميل البرامج الضرورية المعطاة من طرف هيئة التكوين لإنجاز مختلف الأنشطة: Opale، Vue، Adobe flash player، Winrar، Libre office.
- إرسال واستقبال الرسائل.
- المشاركة في المنتديات (Forum) والدردشة (Chat).
- إيداع الواجبات.

• النشاط الثاني: في هذا النشاط قمنا بتنظيم الدرس عبر خريطة ذهنية (Carte conceptuelle) باستعمال

برنامج (vue)، حيث يسمح لنا هذا الأخير بإنتاج خرائط ذهنية بمختلف الأشكال والأحجام والألوان، مما يساعد على تنظيم الدرس وترتيبه وفهمه أحسن من تدوينه كتابيا.



صورة توضح كيفية تنظيم الدروس عبر برنامج VUE

• النشاط الثالث: تصميم درس ببرنامج الأوبال (Opale): مستوى مبتدئ:

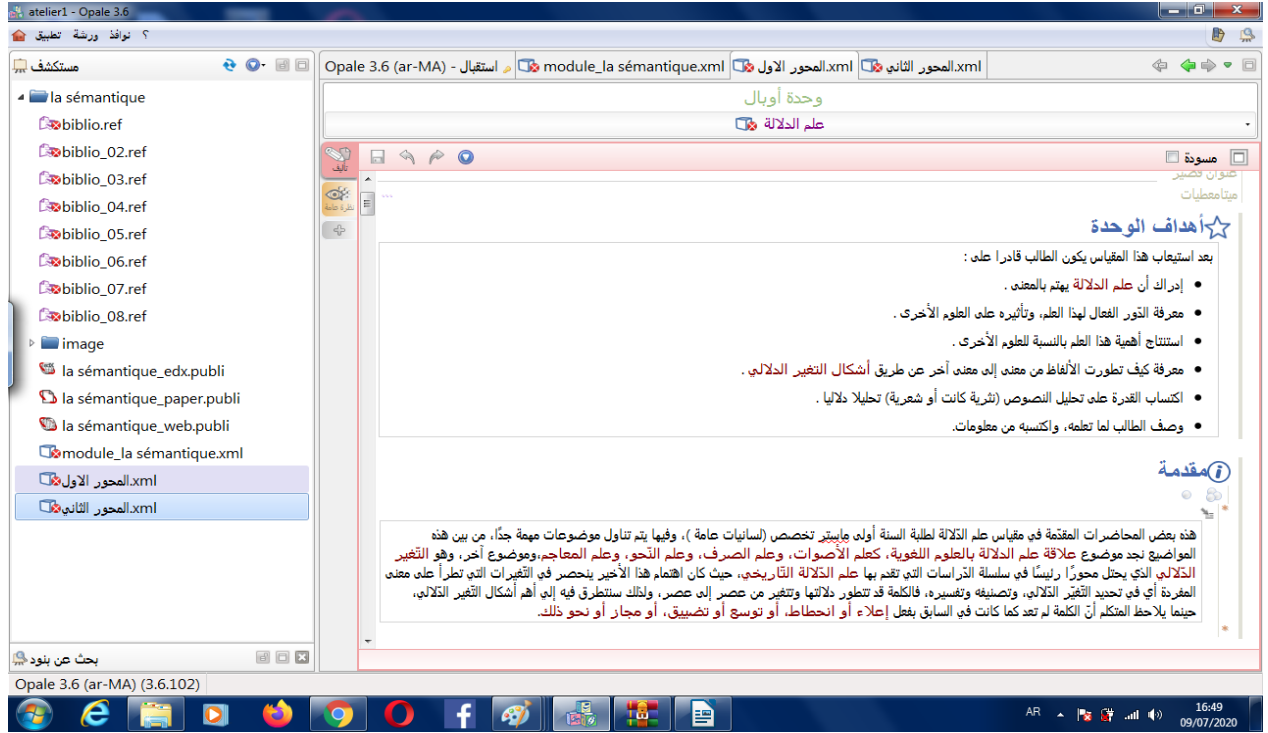
والأوبال هو تطبيق لتصميم درس، يمكن استغلاله في إعداد المحاضرات وتصميمها بشكل منتظم وفعال، حيث يساهم في التدبير والنشر، متعدد الحوامل للمحتويات التربوية.

• النشاط الرابع: أوبال متقدم:

حيث يكون الأستاذ المتكون قادراً على:

- كتابة درس على وحدة الأوبال من إنتاجه الخاص.
- إدراج المعادلات والصور، الجداول، المراجع، والفيديوهات...

- مستندات (Word, pdf).
- نشر الدرس بمختلف الدعائم (Web. Papier. scorm)



صورة توضح كيفية كتابة درس على برنامج الأوبال OPALÉ

❖ **الورشة الثانية:** متعلقة بكيفية تصميم درس لفائدة التعليم المختلط وتنظيمه: ومن الأهداف التي تسعى إليها الورشة ما يلي:

- التحكم في الهيكل التعليمي للدرس عبر الخط.
- التعرف على مكونات الدرس عبر الخط.
- تحضير أهداف الدرس.
- إدراك وفهم الفرق بين نظام المقارنة بالأهداف ونظام المقارنة بالكفاءات (Aps, Apo)
- التعرف على مبدأ المعالجة البيداغوجية.
- تصميم أنشطة التعلم.

وقد تألفت هذه الورشة من خمس نشاطات أساسية نذكرها كالآتي:

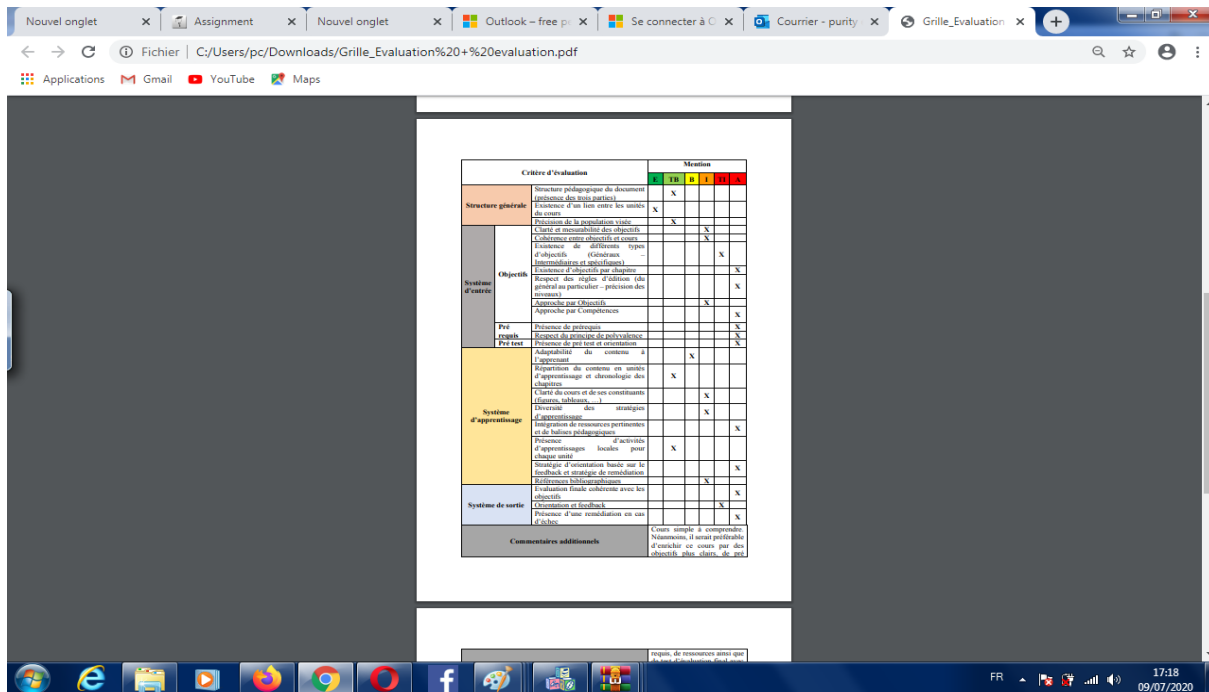
- **النشاط الأول:** في هذا النشاط قمنا بتبادل الآراء والأفكار والمعلومات مع مجموعة من الأساتذة عن طريق طرح مواضيع جادة لها علاقة بالميدان كالتقييم، وكيفية تدريس، التعليم عن بعد.... مما ساهم بشكل فعال بالاستفادة من الخبرات، وتبادلها فيما بيننا.

● النشاط الثاني: يهدف هذا النشاط إلى:

- تصميم الدرس من خلال التركيز على الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.
- إجراء الكويز (Quiz)، والذي تمت فيه الإجابة عن الأسئلة التقنية حول موضوع المقارنة بالكفاءات والفرق بينها، وبين المقارنة بالأهداف.

● النشاط الثالث: شبكة التقييم (La grille d'évaluation)

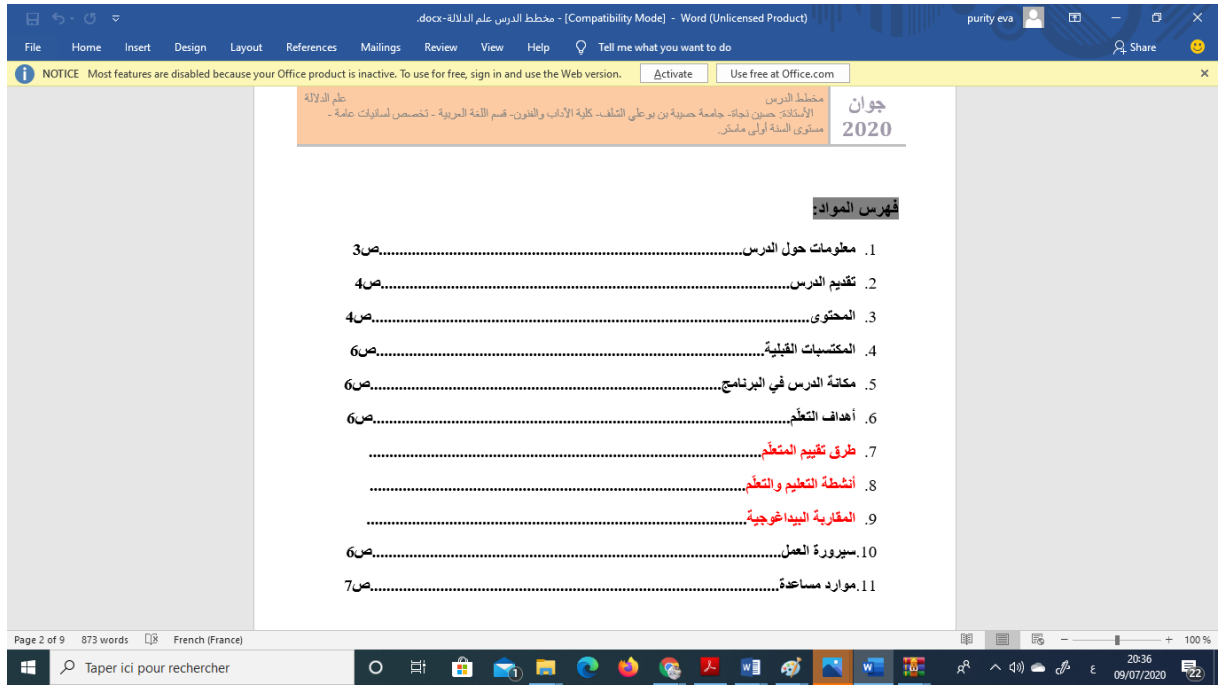
المهدف من هذا النشاط اكتساب مهارة إعداد شبكة التقييم لدرس ما.



صورة توضح شبكة تقييم درس تم اقتراحه من طرف خلية التكوين عن بعد

- النشاط الرابع: قمنا في هذا النشاط بتحسين الدرس الأول المقدم في الورشة الأولى من خلال إدخال عليه بعض التعديلات، كالاكتفاء على الأنظمة الهيكلية للدرس، وإدراج الأهداف العامة والخاصة للدرس، المعارف المسبقة، نشاطات التعلم لكل محور، إنشاء أشكال مختلفة من الدعائم (Pdf, odt) Scoum, papier

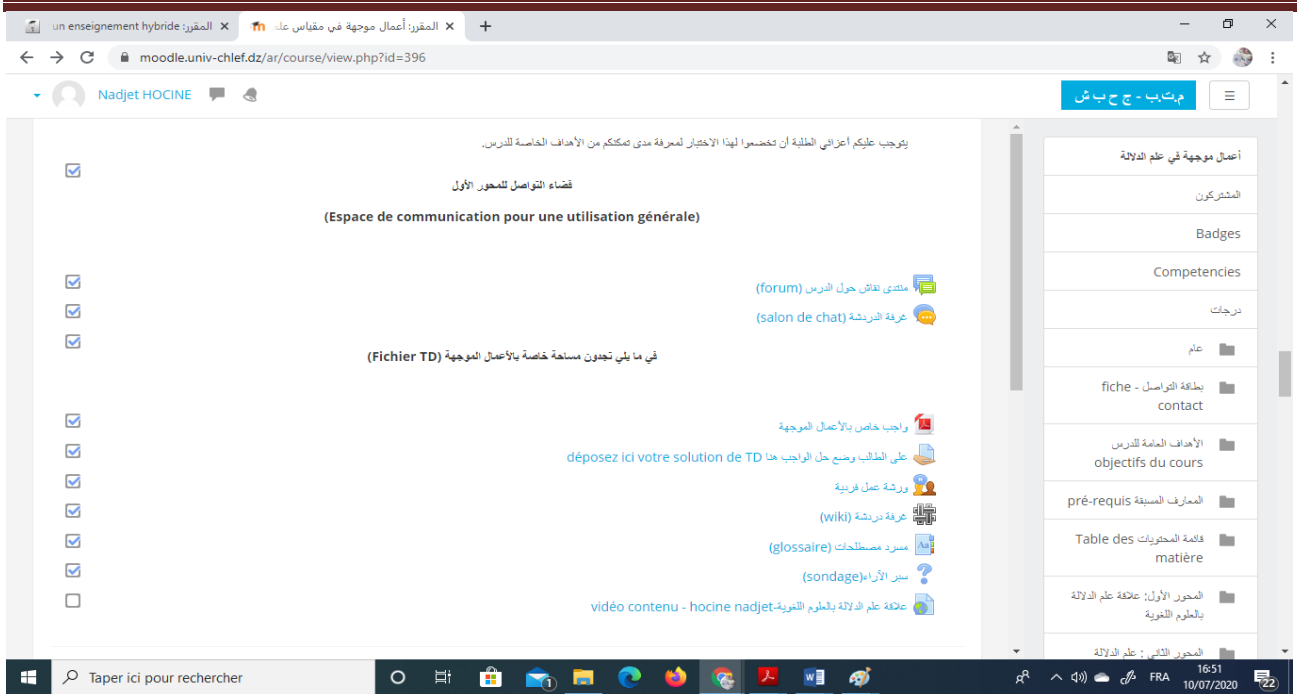
- النشاط الخامس: مخطط الدرس (Plan de cours) حيث تمكنا من خلال هذا النشاط من اكتساب مهارة كيفية إعداد مخطط درس، حيث قمنا بإحاطة الطالب بكل المعلومات حول المقرر الدراسي بالتعريف به ومحتواه، أهداف التعلم، المعارف المسبقة، طرق تقييم التعلم، أنشطة التعلم والتعليم، المقارنة البيداغوجية، سيورة العمل، الموارد المساعدة.



صورة توضح كيفية إعداد مخطط درس

❖ الورشة الثالثة: تحت عنوان منهجية تصميم درس للتعليم المختلط، والتي تهدف إلى:

- معرفة مراحل تصميم درس عبر الخط.
- توليد صيغة سكورم الموجه لنظام Moodle Lms.
- استخدام نشر النسخة القصيرة الاعتيادية.
- استكشاف أرضية الموودل، بلوك، رزنامة.
- إتقان وضع المصمم في موودل: استخدام وضع التحرير.
- إدراج الموارد (ملف، ملصق، كتاب، صفحة).
- إدراج الأنشطة والاختبارات، منتدى (Forum)، والدرشة (Chat)، الواجبات المنزلية...



صورة توضح كيفية وضع الدروس في منصة المودول MOODLE

❖ الورشة الرابعة: تحت عنوان إعداد المووك على منصة EDX:

ومن الأهداف المسطرة في هذه الورشة ما يلي:

- التعرف على الفرق بين Studio و LMS حيث أن:

Studio* هو عبارة عن فضاء مخصص للأستاذ يضع فيه محتويات الدرس.

LMS* هو يعني نظام إدارة التعلم، وهو قسم مخصص للطلاب يتلقى فيه المحتوى المقدم من طرف الأستاذ.

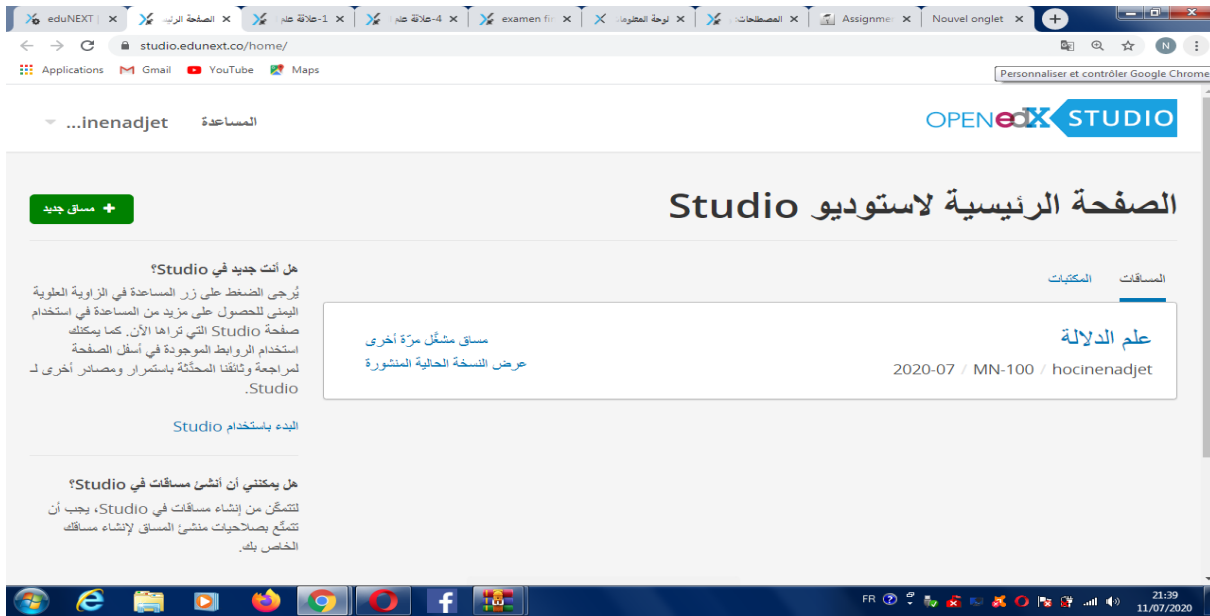
- تصميم الفيديو البيداغوجي: حيث طُلب منا إعداد فيديو تسويقي (about vidéo) قمنا فيه

بتقديم المقياس من خلال التطرق إلى الفئة المستهدفة، أهداف المقياس، المعارف المسبقة، قائمة

المحتويات، وذلك من أجل جذب انتباه المتعلمين، وتحفيزهم لمتابعة الدرس.

وبعد ذلك طُلب منا إعداد فيديو محتوى الدرس (vidéo contenu)، ويتم فيه التطرق إلى درس من دروس

المقياس، حيث يستطيع المتعلم أن يسمعه ويقرأه في نفس الوقت.



صورة لمنصة EDX

❖ الورشة الخامسة: تحت عنوان المتابعة البيداغوجية، والتي تهدف إلى:

- فهم مهام المرافق عن بعد.
- إتقان أشكال التقييم المختلفة.
- فهم الطرق المختلفة للبيداغوجية النشطة.
- إنجاز حقيبة الأشغال (Port folio) تحتوي على شرح أبرز المحطات عن بعد، وأيضاً الحديث عن مختلف المهارات والكفاءات التي اكتسبها الأستاذ من خلال هذه الدورة التكوينية .

2.6 الكفاءات المكتسبة من التكوين:

إن هذا التكوين ساعدنا على التحكم في استعمال مختلف التقنيات الحديثة، وذلك باكتساب كفاءات جديدة

منها:

- معرفة تصميم خرائط ذهنية ببرنامج Vue .
- كتابة الدرس على برنامج Opale، وتدعيمه بمختلف الدعائم.
- معرفة كيفية وضع الدرس على منصة EDX و Moodle .
- معرفة هيكلية وتصميم درس وفق الأنظمة الثلاثة: نظام الدخول، نظام التعلم، نظام الخروج.
- تعزيز العمل الجماعي.
- التمييز بين المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات.
- معرفة كيفية تقييم الدرس.

7. تقييم العملية التكوينية:

لا يختلف اثنان على أنّ هذه الدّورة التكوينية كانت جد مفيدة وهامة لنا كأساتذة جدد، حيث استفدنا منها الكثير على صعيد تقنيات الإعلام والاتّصال، لأنّها مكنتنا من معرفة طرق وتقنيات كُنّا نجهلها، والطالب حتماً سيستفيد من توظيف هذه الأدوات التقنية في تحصيله للدرس، كما سيساهم في زيادة استيعابه للدرس أكثر.

وفي ظل هذه الجائحة التي أصابتنا (Covid-19) أصبح التعلم عن بعد أمر ضروري، فنحن نتفق على أنّ عملية التّعليم عن بعد ليست بديلاً عن التّعليم الحضوري، ولكنها تظل خطوة جريئة وإيجابية في اتجاه إحداث ثورة حقيقية في الارتقاء بنظامنا التعليمي، إذا عرفنا كيف نحسن استثمارها بالشكل الصحيح، حيث بات لزاماً العمل على وضع آليات لتسهيل استعمال هذه الطرق للتّعليم عن بعد، سواءً بالنسبة للمعلم أو المتعلم، وذلك بتوفير المتطلبات المادية المتمثلة في تكثيف الأجهزة والقاعات اللازمة على مستوى الجامعات، خاصة أنّ عدداً كبيراً من الطلبة لم يحالفهم الحظ في الولوج للمنصة، ربما بسبب نقص أو عدم امتلاكهم لأجهزة الحاسوب، مما حال دون الاستفادة من هذه الطريقة.

8. خاتمة: أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

- أن برنامج التكوين البيداغوجي يساهم في الرفع من مستوى أداء الأساتذة حديثي التوظيف.
- أن استعمال مختلف التقنيات الحديثة، والبرامج لإعداد الدروس لاسيما (أوبال ، و vue ،موودل، ومووك) ، سيساعد كثيراً في إنجاز مختلف الدّروس الخاصة بالتّدريس.
- أنّ الغاية التي تسعى إلى تحقيقها خلية المرافقة البيداغوجية اكساب الأساتذة الجدد مجموعة من المعارف العلمية والمهارات البيداغوجية، والفنية، والعملية ذات العلاقة بمهنة التّدريس.

9. توصيات:

- ضرورة توفير الظروف والوسائل المناسبة لنجاح العملية التكوينية.
- إلزامية تكوين الأساتذة من أجل الاستمرار في عملية التّعليم عن بعد وتحسينها.
- ضرورة تكوين الأساتذة القدامى أيضاً، خاصة وأنّ العديد منهم لا يجيد أبجديات تكنولوجيا الإعلام والاتّصال.
- توفير أساتذة مختصين على مستوى كل جامعة، لشرح مراحل إنجاز التطبيقات الخاصة بالتكوين.
- ضرورة تعميم استعمال مختلف المنصات الخاصة بالجامعة، لاسيما منصة موودل في جميع الأطوار التعليمية، وإدراجها كمادة تعليمية أيضاً.
- ضرورة تطوير كفاءات الأساتذة في استخدام التكنولوجيا للمهام التعليمية، وذلك بغرض تحسين مستوى الأداء التّدريسي.
- ضرورة توفير الوقت المناسب لإجراء التكوين، حتى لا يكون عبئاً على الأساتذة، وذلك بالتنسيق مع مختلف جامعات الوطن.

10. الهوامش:

- ¹ عبد السلام عبد الله الجقندي، دليل المعلم العصري في التربية وطرق التدريس، قتيبة للطباعة والنشر، ط1، دمشق، 2008، ص 355-356.
- ² الزهراء بعبسى، تحسين أداء الأستاذ الجامعي والارتقاء بكفاءاته المهنية في ظل توظيف تكنولوجيا التعليم، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد2، المجلد3، جوان، 2007، ص 83.
- ³ ثروت فتحي كامل، مدخل تنمية التجديد والإبداع في الثقافة المصرية، مجلة عالم الفكر، المجلد 26، عدد 193، مارس 1995، ص 85.
- ⁴ مصمودي زين الدين، بعض مشكلات المكونين في التعليم الجامعي، مجلة تنمية الموارد البشرية، العدد 05، 2015، ص 265.
- ⁵ رشاد أحمد عبد اللطيف، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، دط، مصر، الاسكندرية، 2000م، ص 122-123.
- ⁶ علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، دط، القاهرة، 1975، ص 266.
- ⁷ R.vatier, développement de l'entreprise et promotion des hommes, entreprise moderne d'édition, Paris, France, 1984, p 50.
- ⁸ صلاح الدين محمد عبد السباني، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، دط، الاسكندرية، 2001، ص 69.
- ⁹ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15، رقم 46 لسنة 2006.
- ¹⁰ أحمد مصطفى، مخرجات التدريب المهني وحقوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدرسين، ط1، غزة، 2001، ص: 35-36.
- ¹¹ نبيل جبر، تقويم برامج التدريب معلمين المرحلة الأساسية الدنيا أثناء الخدمة لمحافظة غزة في ضوء اتجاهات عالمية معاصرة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، 2002، ص 54 .
- ¹² نازلي صالح وآخرون ، مهنة التعليم، وزارة التربية والتعليم بالاشتراك مع الجامعات المصرية، دار الشعب، دط، القاهرة، 1989، ص 95.
- ¹³ مقداد محمد، الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني، العدد 5، 1996، ص 272.
- ¹⁴ ينظر: علي راشد، اختيار المعلم وإعداده ودليل التربية العلمية، دار الفكر العربي، دط، القاهرة، 2001، ص 81.
- ¹⁵ مقداد محمد، الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي، ص 173.
- ¹⁶ ليليا عين سوية، صليحة غلاب، تكوين الأساتذة الجدد في ظل تحسين جودة التعليم العالي في الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي قلمة وسوق أهراس، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والانسانية، المجلد الثاني، العدد السادس، مارس 2019، ص 108.
- ¹⁷ الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي، ص 273.
- ¹⁸ نفسه، ص 273.