

أساليب تحليل حاجيات التكوين البيداغوجي لأساتذة التعليم العالي

د. جلوش مصطفى

جامعة سيدي بلعباس-الجزائر

hallouchemustapha@yahoo.fr

تاريخ النشر	تاريخ القبول	تاريخ الإرسال
2018/11/15	2018/07/17	2018/06/18

ملخص

هدف المقال الحالي إلى وصف أهم المقاربات، وطرائق وأدوات تحديد وتحليل حاجات التكوين لأساتذة التعليم العالي. إن تحديد وتحليل حاجات تكوين هي خطوة أساسية لتصميم مشروع لتكوين فعال للمكونين، مستند إلى بيانات نوعية و كمية يتم جمعها باستخدام طرق ملائمة وأدوات صادقة. إضافة إلى ذلك لا يوجد طريقة واحد ومحددة في سيرورة تحليل حاجات التكوين، بل يوجد طرائق متنوعة، ويتم اختيار الطرائق أو الأدوات حسب نوعية البيانات المراد جمعها، ومدى توفر الظروف والإمكانات المتوفرة: بشرية، مادية، وقدرة المكون على تحليل البيانات، لهذا فإن استخدام أكثر من أسلوب وأداة تسمح بجمع بيانات كيفية وكمية ضرورية وكافية حول حاجات التكوين .

الكلمات المفتاحية: التكوين البيداغوجي؛ تحليل حاجات التكوين.

Abstract

The purpose of this article is to describe approaches and methods and tools for identifying and analyzing the training needs of higher education teachers. The identification and

analysis of training needs is an essential step in planning a project for effective teacher training , based on the analysis of qualitative and quantitative data collected, and using relevant methods and reliable tools. Furthermore, there is not a single, well-defined method in the process of identification and analysis of training needs, but there are several methods and tools chosen according to kind of data collected, human and materia situations and opportunities, and the trainer's ability to analyze the data. For this purpose, the use of several methods makes it possible to collect qualitative and quantitative data that are adequate and sufficient in terms of the need for training.

Key words:

Teacher training; Training needs analysis

مقدمة:

إن تعيين الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في أغلب بلدان العالم بما في ذلك الجزائر يكون بناء على الشهادة العلمية التي يحملونها ، ومعارفهم التخصصية، وليس على أساس استعداداتهم البيداغوجية، ودون استفادتهم من تكوين بيداغوجي أولي، مما يجعل الكثير منهم يمارسون مهنة التعليم بدون معارف بيداغوجية نظرية أو تطبيقية، مما يترتب عليه مواجهة الكثير منهم صعوبات في ممارستهم التعليمية، وبالتالي فإن تنظيم عمليات تكوينية لتحسين أداءهم البيداغوجي مسألة ضرورية. وفي ضوء تطبيق نظام (LMD) في الجامعة الجزائرية، بدأ الاهتمام بالتكوين البيداغوجي أثناء الخدمة للأساتذة الجدد ، بهدف إكسابهم كفاءات مهنية خاصة تلك المتعلقة بالبيداغوجيا، وعلم النفس التربوي، وهذا ما يساعدهم على التكيف مع الوظيفة، وأداء المهام التعليمية بفعالية، وبناء الهوية المهنية الخاصة بهم (l'identité professionnelle). لكن نجاح هذا المسعى في تكوين ومرافقة الأساتذة (الجدد) بيداغوجيا لا يمكن ضمان تحقيق أهدافه بدون توفر عوامل مختلفة أهمها: وجود دافعية لدى المتكون، وجود مكونين أكفاء، و

برنامج تكوينية مناسبة لحاجات الأساتذة، وانتظاراتهم، ومتطلبات مؤسسة الجامعة ونظامها التعليمي. وإذا أريد لعملية تكوينية النجاح والفعالية يجب أن لا يترك أي شيء فيها للصدفة، بدأ بتشخيص حاجات التكوين الأولية إلى غاية تقويم العمل التكويني. وعليه فإن تحديد وتحليل حاجيات التكوين هي نقطة الانطلاق في هندسة التكوين، وهي حجر الأساس لأي عملية تكوينية محققة كما ينبغي. و مما لا شك فيه "أن اهتمامات الأساتذة (حاجاتهم، رغباتهم) يجب أن تحظى بالأولوية." (إيزابيل فيفر، جين دنلاب، 2001 : 58) وطبقا لذلك فإن فعالية أي عملية تكوينية يعتمد إلى حد كبير على درجة إتقان تقدير الحاجات التكوينية ، أي تشخيص نواحي النقص في المهارات الفنية أو السلوكية أو المعرفية لدى أفراد هيئة التدريس، ومن خلال ذلك يمكن تحديد ومعرفة نوع التكوين المطلوب، وفئات الأساتذة المطلوب تكوينهم ، وكل الإمكانيات اللازمة. إن تحديد حاجات التكوين لا يجب أن تخضع لانطباعات شخصية، بل يجب أن تحدد وتحلل وفق أساليب علمية موضوعية. فما هي أساليب تحديد وتحليل حاجات التكوين المكونين الجامعيين.

1- تعريف الحاجيات التكوينية البيداغوجي:

تعرف الحاجيات التكوينية بأنها مجموع التطورات والتغيرات التي يجب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات الأساتذة، لتجعلهم قادرين على أدائهم التربوي، وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، الذي يساهم في تحسين نوعية التعليم، و يقصد بحاجات التكوين كذلك " تلك الفجوة الحاصلة بين المعارف، والمهارات والاتجاهات التي يتطلبها العمل، والمعارف، والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد" (إخليف الطراونة، حسن أحمد الطعاني، 2003 : 141). وحسب "بوترف" (Le Boterf) حاجات التكوين لا توجد في ذاتها وإنما تتمثل في الفوارق الموجود بين وضعية مشكلة

(La situation-problème) والوضعية المنشودة (La situation désirée) التي يرغب فيها مهندس التكوين، وعليه أن يحددها ويحللها بهدف بناء مشروعه التكويني.

(47 : 2010 Chiadli, A., Jebbah, H. et De Ketele, J.-M.) ويكون هدف التكوين هو تقليص الفارق بين الوضعية الحالية (نحكم عليها أنها غير مرضية أو غير مثالية) والوضعية المنشودة (مرضية أو مثالية) من خلال فعل التغيير (L'action de changement).

2- تصنيف حاجيات التكوين للأساتذة:

هناك عدة فئات من حاجات التكوين (12 : 1996 , GANGBO Flore)

- حاجات معبر عنها من طرف الأساتذة أنفسهم فرديا أو جماعيا من خلال ملاحظة ممارستهم التعليمية، أو من خلال استجوابهم.
- حاجيات مرتبطة بمتطلبات النظام التكويني أو التعليمي في الكليات والجامعات. مثلا: التوجه نحو التعلم الذاتي. وهذا يتطلب تكوينا بيداغوجيا لتنمية كفاءات الأساتذة للقيام بمهامهم وأدوارهم الجديدة.

3- مفهوم تحليل حاجات التكوين البيداغوجي للأساتذة:

تحليل حاجيات التكوين هو الذي يسمح بتحديد واتخاذ قرار إذا ما يجب تكوين أشخاص أم لا لتحسين أدائهم للقيام بالعمل المطلوب، و في هندسة التكوين تحليل الحاجات التكوينية هي مرحلة دراسة وتحليل الوضع الراهن للأساتذة وتحليله، من حيث خبراتهم، وحوافزهم، وتكوينهم السابق، ويجب أن يقوم تحليل الوضع الراهن على الأساليب العلمية الحديثة، بعيدا عن الانطباعات الشخصية، كما يمكن تعريف تحليل حاجات التكوين بأنها

إجراء تقويمي (Une démarche d'évaluation) ضروري لأي مشروع تكوين.

(Xavier ROEGIERS, Pascale WOUTERS, François-Marie GERARD, 1992 :2)

وبناء على ما سبق يمكن اختصار مفهوم تحليل حاجات التكوين البيداغوجي في المعادلة التالية:

وضعية منشودة - وضعية حالية = حاجة التكوين

ويشير مفهوم الوضعية المنشودة إلى الكفاءات التي يتطلع المكونون تنميتها لدى الفئة المستهدفة وهذه الكفاءات تمثل أهداف التكوين المطلوب، أما الوضعية الحالية فتشير إلى المعارف و الكفاءات المتوفرة لدى المتكونين قبل بداية التكوين.

4- وظائف تحديد وتحليل حاجات التكوين :

لتحديد وتحليل الحاجات التكوينية عدد من الوظائف هي :

- أ- يساعد على تحديد أهداف البرنامج التكويني بدقة وبطريقة علمية؛
- ب- يستخدم كقاعدة لتخطيط أنشطة البرنامج التكوينية ؛
- ج- يساعد على تحديد ملمح وعدد المستهدفين بالعملية التكوين، وتحديد نوعية التكوين؛
- د- تحديد التغيير المنتظر في الميدان وفي الممارسات داخل قاعات الدراسة ؛
- هـ- يستخدم كمعايير لتقويم الآثار النهائية للبرنامج التكويني ؛
- و- يستخدم لاختيار محتويات البرامج التكوينية؛
- ز- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التكوين، كإضاعة الوقت والجهد والنفقات في أمور ليست ذات أهمية، أو ليست ذات أولوية في ممارسة المهنة؛

ح- يستخدم لتحسين كفاءة الأستاذ والنظام التعليمي؛
ط - يستخدم لتبرير الإنفاق على البرنامج التكوينية.
5- مقاربات تحليل حاجيات التكوين:

إن المقاربة الحديثة في بيداغوجية التكوين تقوم على تمركز الفعل التكويني على المتكون ، وهذا يصدق كذلك على عملية تحديد وتحليل الحاجات التكوينية ، وهذا يسمح بتنمية لدى المدرسين سلوكات تركيز التعليم على المتعلم. (Jacque Colomb, 1992 : 227) ، وتوجد مقاربتان أساسيتان لتحديد حاجات التكوين:

أ- المقاربة الموضوعية (Approche objectiviste): تنطلق هذه المقاربة من أن الحاجة يمكن قياسها بطريقة موضوعية؛ فمهندس التكوين هو الذي يحدد ما يجب تكوينه لدى الفئة المستهدفة من الكفاءات (معرفية، مهنية، شخصية)، وهذا بعد الاطلاع على السلوك التعليمي الممارس داخل حجرات الدراسة، دون طلب رأي المتكونين، وتقوم هذه المقاربة على تحديد الفوارق بين الوضع الحالي لأداء الأساتذة والوضع المنشود.

ب- مقاربة بنائية (Approche constructiviste):تقوم المقاربة البنائية لتحليل حاجات التكوين على تمثلات الفاعلين؛ أي أفراد هيئة التدريس، فالحاجات التكوينية لا يتم معاينتها من طرف الخبير (مهندس التكوين)، ولكن يتم التعبير عنها من طرف الأساتذة أنفسهم، وعوض العمل على قياس الفوارق بين الوضع الحالي والوضع المنشود ، يتم العمل على تمثلات الأساتذة للوضعية الراهنة situation actuelle (وضعية فيها نقائص أو صعوبات) والوضعية المنشودة situation désiré (وضعية تنعدم فيها النقائص أو الصعوبات) والفجوة الموجودة بينهما ، فيعبرون عنها في شكل رغبات، وتمنيات وتطلعات. لكن أدراك الحاجة يقتضي وعيا ذاتيا من

الشخص (الأستاذ) بما يوجد لديه من نقض أو عجز وتحديدده، فلا يمكن تصور الحاجات إذا لم يتم تحديدها، (TRAN Thanh Ai,2003) لذا فإن تطبيق هذه المقاربة في تحليل الحاجات التكوينية يطرح مشكلة لأن هناك من المعنيين بعملية التكوين ليس لهم إدراك أو وعي بنقائصهم وبحاجاتهم المهنية، وهنا نشير إلى أن دور مكون المكونين لا يختصر فقط في اكتشاف حاجات المتكونين، بل كذلك مساعدتهم على اكتشافها بأنفسهم.

6-أساليب تحديد وتحليل حاجات التكوين :

تحليل حاجات التكوين هو جمع المعلومات وتقييمها لمعرفة ما يجب على المكون أو الهيئة المشرفة على عملية التكوين فعله، للوصول إلى مضمون التكوين، وطرائقه، وسائله وأساليب تقويمه، والفئة المستهدفة، والخطوة الزمنية لتنفيذه . ولتحليل حاجات التكوين يمكن لمهندس المشروع التكويني استخدام الأساليب التالية:

أ - تحليل الأداء Analyse de performance :

إذا كانت حاجة التكوين هي مقدار الفرق بين الأداء المتوقع والأداء الممارس فعلا في الواقع، فإنه يجب جمع المعلومات الميدانية حول أداء الأساتذة عن طريق تحليل أدائهم الميداني، والتحليل يكون بقياس مستوى الأداء الحالي، وتحديد متطلبات الوصول إلى مستوى الأداء المرغوب فيه؛ أي تحديد المعارف والمهارات الموجودة في أدائهم لتحديد أوجه القصور لديهم في ضوء معايير الأداء الجيد عن طريق الملاحظة والمتابعة. ويتم تقويم أداء الأستاذ بشكل اعتيادي بطريقتين:

- تقويم ذاتي من طرف الأستاذ لغرض معرفة حاجات التكوين ؛

- تقويم أداء الأستاذ من قبل خبير (المكون).

ب- تحليل المهمات Analyse des tâches :

يتم تحليل المهمة بتحديد المهارات، والمعارف، والاتجاهات التي يجب أن تتوفر في الأستاذ لتناسب المستويات الموضوعية للنجاح في أداء المهمات التعليمية، ويستهدف تحليل المهمة الوظيفية تحقيق غرضين أساسيين:

- 1- تحليل المهمة الوظيفية يساعد على تحديد عناصر المهام الفرعية، أو الخطوات الإجرائية المتعلقة بالمهمة التعليمية، وتعتبر معرفة هذه العناصر مسألة حيوية لوضع الأهداف التكوينية، وتعيين وتنظيم المحتوى التكويني .
- 2- تحليل المهمة يساعد في تحديد أكثر العناصر والخطوات أهمية داخل الوظيفة، وعند القيام بتحليل الوظيفة يتم تجزئ المهام إلى مكونات وخطوات، ثم يتم تقييمها باستخدام المعايير والإجراءات عن طريق بطاقة تحليل الوظيفة.

ج - تحديد الكفايات Identification des compétences :

كل برنامج تكويني يهدف إلى تحقيق مجموعة من الكفايات الرئيسة والفرعية لدى المتكونين، ونقصد بالكفاية مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات الوظيفية المحددة تحديدا دقيقا، والمتعلقة بمجال معين، بحيث يمكن تحقيقها من خلال البرنامج التكويني. ويمكن إجراء ذلك عن طريق :

- 1- لإطلاع على نتائج الدراسات والبحوث المتعلقة بالكفايات التدريسية؛

- 2- الخبرة الشخصية، للباحثين في مجال الكفايات التدريسية؛

ويعتقد "هوستون" (Houston) أن مصادر اشتقاق الكفايات التدريسية هي: (عبد الرحمن صالح، 2000: 20)

- 1- ترجمة المقررات الدراسية إلى كفايات أساسية وفرعية؛
- 2- تحليل المهمة التي يقوم بها الأستاذ؛
- 3- دراسة حاجات الطلبة ؛

4- تقدير احتياجات المجتمع ومتطلبات الوظائف، وترجمتها إلى كفايات

ينبغي توافرها لدى المستفيدين من عمليات التكوين؛

5- التصورات النظرية لأدوار الأستاذ ومهامه؛

6- تصنيف المجالات الدراسية إلى أصناف ذات موضوعات متشابهة، ثم

ترجمتها إلى كفايات.

د- مسح الاحتياجات التكوينية:

بتحديد حاجات التكوين وقياسها يتحدد القدر المراد تكوينه كما ونوعا، وهو العامل الحقيقي وراء رفع كفاءة الأستاذ، ولمسح الاحتياجات وإحصائها، يمكن استخدام وسائل مختلفة، يتناسب كل واحد منها مع مستوى تعقد الاحتياجات أو بساطتها، أو عدد العاملين في المؤسسة التعليمية، ولعل استخدام الاستبيانات، وإجراء المقابلات، والتحقيقات، والدراسة التقييمية للتقارير والسجلات، هي أكثر الوسائل شيوعا.

7- طرق جمع بيانات حول حاجات التكوين:

لا يوجد طريقة واحدة لجمع وتحليل البيانات الخاصة بحاجات التكوين، فالعملية تتم بطرق وأدوات مختلفة: استجوابات، مقابلات، استبيانات، الملاحظة (شبكة ملاحظة)، ذلك لأن هناك عدة عوامل تركز عليها عملية تحليل الحاجات هي: (Maud Emmanuelle, 2008 :44)

- حدود تحليل حاجات التكوين؛
- نوعية الأشخاص المفحوصين؛
- الوقت المتاح لتحليل حاجات التكوين؛
- الموارد البشرية والمادية والمالية المتوفرة لدى الشخص القائم على تحليل حاجات التكوين؛

-

1.7- طريقة الاستجواب Enquête :

تتمثل هذه الطريقة في طرح أسئلة على المعنيين بالتكوين وتلقي الإجابات، وهناك شكلين لإجراء الاستجواب: إما استجواب كل أفراد المجتمع الأصلي، أو استجواب فئة ممثلة له، ومن أدوات هذه الطريقة في تحليل البيانات:

أ- الاستبيان Le questionnaire :

يعد الاستبيان الأداة المثلى والأكثر استخداما في هذه الطريقة، وهناك عدة وسائل لتطبيق الاستبيان: التوزيع اليدوي للاستبيان، البريد العادي، البريد الإلكتروني، الهاتف. ولقد ساهم تطور تكنولوجيا الاتصال استخدام هذه الطريقة وأداتها المتميزة (الاستبيان)، ومن مميزات هذه الطريقة أنها تسمح بجمع أكبر كمية من المعلومات من مجموعة كبيرة من الأفراد، من مناطق جغرافية مختلفة.

ب- المقابلة L'entretien :

المقابلة هي لقاء أو حوار مباشر بين الشخص القائم على تحليل حاجات التكوين ومهنيين في المجتمع المستهدف (أفراد هيئة التدريس)، يكون فيه دور المحاور l'interviewé التعبير بحرية عن تجاربه، وأرائه، وتأويلاته وتمثلاته حول وضعية معينة (مثلا: مشكلة بيداغوجية تواجهه) أما المحاور l'intervieweur يسعى إلى استثارة الشخص من خلال طرح أسئلة ومن خلال ردود أفعال.

ج- سبر الآراء Le sondage d'opinions :

سبر الآراء يستخدم كوسيلة لتحليل حاجات التكوين تسمح بالحصول على معلومات عامة حول اتجاهات، وأراء ومدى رضا المهنيين (هيئة التدريس)، لكن المعلومات المحصل عليها بهذه الطريقة غير كافية لإعداد نشاط تكويني، لذا يجب تكملتها بوسائل وطرق أخرى لجمع البيانات.

(Maud Emmanuelle ,2008 :44)

2.7- طريقة الملاحظة L' observation :

تعتبر الممارسات البيداغوجية داخل القسم واحدة من المؤشرات الرئيسية لمعرفة كفاءة الإستراتيجيات المستخدمة، وصعوبات التعليم (difficultés de Les l'enseignement) ، لأن هدف الملاحظة ليس الحكم على الأستاذ أو تقويمه، وإنما جمع معلومات حول ممارسات بيداغوجية، والوقوف على نقائص في جانب معين منها انطلاقا من مشكلة مطروحة، وهذا الملاحظة مدعمة باستخدام شبكة ملاحظة Une grilles d'observation مصممة لذلك الغرض.

3.7- اختبارات الاستعدادات Les tests d'aptitudes :

هي اختبارات مقننة تسمح بقياس مستوى كفاءات الأساتذة، وتمكن من مقارنة نتائج القياس المحصل عليها من طرف الفرد مع معايير الكفاءة المطلوبة في عمل معين. إن البيانات المحصل عليها عن طريق اختبار الاستعدادات تمكن بتشكيل نظرة نوعية لمستوى الأفراد وحاجات التكوين لديهم وبالتالي إعداد دقيق لنشاط التكوين.

بعض حاجات تكوين المكونين في التعليمي العالي:

أ- التخطيط للدروس النظرية و التطبيقية؛

ب- استخدام طرق التدريس و التكوين حسب الاتجاهات البيداغوجية المعاصرة؛

ت- فنيات التنشيط و إدارة القسم؛

ث- مهارات التواصل البيداغوجي و بناء العلاقة التربوية؛

ج- مهارات استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية التعليمية و التكوينية؛

ح- إتقان فنيات التقويم.

الخاتمة:

تحليل وتحديد حاجات التكوين خطوة ضرورية في تصميم مخطط تكويني فعال، وهناك أساليب متنوعة للتعرف على الحاجات (تشخيص النقائص) من مقابلة، واستبيانات، وملاحظة منظمة... إلخ، لكن صحة البيانات التي يتم جمعها باستخدام تلك الأدوات مرتبط بمدى صلاحيتها. إن سوء تحليل وتحديد حاجات المدرسين الجامعيين البيداغوجية يترتب عليه سوء تحديد أهداف التكوين التي تستجيب لرغبة المعنيين بعملية التكوين، وبالتالي فشل خطط التكوين. إن الغرض من التكوين والمرافقة البيداغوجية لهيئة التدريس بالجامعة هو تحسين الممارسات البيداغوجية للأستاذ، ومرافقتهم لتجاوز صعوباتهم المهنية وتحسين المردود الدراسي للطلبة، بعبارة أشمل تحقيق جودة التعليم و التكوين الجامعي.

المراجع:

- 1- إخليف الطراونة، حسن أحمد الطعاني، حسن دغيمات (2003)، الحاجيات التدريبية لمعلمي لواء الأغوار الجنوبية من وجهة المعلمين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس الحكومية في اللواء، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الرابع، العدد 3، جامعة البحرين.
- 2- إيزابيل فيفر، جين دنلاب، ترجمة محمد عيد ديران (2001)، الإشراف التربوي على المعلمين: دليل لتحسين التدريس، الطبعة الثالثة، منشورات الجامعة الأردنية.
- 3- عبد الرحمان صالح الأزرق (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، لبنان.
- 4- Chiadli, A., Jebbah, H. et De Ketele, J.-M. (2010) L'analyse des besoins en formation pédagogique des enseignants du supérieur au Maroc : comparaison de plusieurs dispositifs Revue des sciences de l'éducation Québec.
- 5- Jacques Colomb (1992), Recherche en didactique : contribution à la formation des maîtres, Instaprint, France.
- 6- GANGBO Flore (1996) Les besoins de formation pédagogique des enseignants du supérieur d'Afrique francophone, Unité de l'Enseignement Supérieur UNESCO-DAKAR B.P 311 DAKAR, Sénégal

7- Maud Emmanuelle (2008) CADRE DE RÉFÉRENCE SUR L'ANALYSE DE BESOINS DE FORMATION VOLET FORMATION CONTINUE, Direction recherche, formation et développement Québec

8-TRAN Thanh Ai L'identification des besoins dans la formation continue : les problèmes posés Séminaire régional de recherche-action Cantho, du 1^{er} au 5 décembre 2003.

9- Xavier ROEGIERS Pascale WOUTERS François-Marie GERARD (1992) concept d'analyse des besoins en formation à sa mise en œuvre Formation et Technologies - Revue européenne des professionnels de la formation, BIEF Place des Peintres, 5 B-1348 Louvain-la-Neuve.