

**تكوين الاساتذة الجدد في ظل تحسين جودة
التعليم العالي في الجامعة الجزائرية
دراسة ميدانية لعينة من الأساتذة الجدد في جامعتي
قالمة وسوق اهراس**

تاريخ الارسال: 02 مارس 2019

د. صليحة غلاب

جامعة قالمة

د. ايليا عين سوية

جامعة سوق اهراس

For example, training programs are essential in narrowing the gap between the ability of new teachers and the demands of the job, as it seeks to motivate teachers to do their best. Keywords: university, composition, university education, quality of education, skills.

الإشكالية: تعدُّ الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تضطلع به في المجتمع، لأنها هي القناة الرئيسية التي تخرج الكوادر المؤهلة علمياً وعملياً لتحقيق الازدهار الاقتصادي والتطور الحضاري والتكنولوجي. وهي أساس الرقي والتمدن وركن من أركان المجتمع السليم .

ف تطوير التعليم في عصر المعرفة والمعلومات يقتضي تحسين وتطوير طرق وتقنيات التدريس والتكوين مع التطور الهام لتكنولوجيا الإعلام والاتصال. إذ أن هذا التطور فتح لميدان التعليم أفاق جديدة من حيث الوسائل المتاحة والإمكانيات والتقنيات الجديدة المستعملة وبالتالي فالتكوين هو ضرورة بيداغوجية خاصة في ظل الظروف الراهنة والتغيرات التي نعيشها باعتبارنا في عصر المعرفة لمواكبة التطور التكنولوجي.

وبالتالي فمكانة أية جامعة وسمعتها ترتبط بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة الذين يعملون ضمن كلياتها وأقسامها. لذلك تهتم الجامعات المشهورة في الدول المتقدمة حضارياً بتأهيل الأساتذة الجامعيين على كل الأصعدة وتختارهم للعمل لديها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم وسيرتهم الذاتية واختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة.

الملخص :

ان تكوين الأساتذة الجدد يعتبر أحد أهم عوامل نجاح التعليم العالي في عصرنا الحالي من أجل مواكبة التطورات والتغيرات حيث قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، بإلزام جميع المؤسسات الجامعية بإعداد دورة تكوينية خاصة بالأساتذة المساعدين قسم ب حديثي التوظيف – الجدد –، حيث يتضمن هذا التكوين دروسا إجبارية الحضور على مستوى الجامعة الخاصة في مختلف المواضيع من بينها حقوق وواجبات الاستاذ، أداب واخلاقيات المهنة، المرافقة البيداغوجية... إلخ، وأخرى على شبكة الانترنت من أجل تنظيم وتسيير وإدارة التعليم عن بعد.

وبذلك تعد البرامج التكوينية من المستلزمات الأساسية لتقليص الفجوة بين قابلية الأساتذة الجدد ومتطلبات العمل حيث أنها تسعى إلى أن يقوم الأستاذ بتأدية واجبه على أحسن ما يرام. الكلمات المفتاحية: الجامعة، التكوين، تكوين الأستاذ الجامعي، جودة التعليم، الكفاءات.

Summary

The training of new teachers is one of the most important factors in the success of higher education in order to keep abreast of current developments and changes. The Ministry of Higher Education and Scientific Research in Algeria has obliged all academic institutions to prepare a training course for Master Class B assistants. Attendance during the course is compulsory at university level in various subjects, including teacher's rights and duties, professional ethics and deontology, pedagogical support, etc., and others on the Internet for the organization, management and management of distance learning.

1- ما هي أهداف تكوين الأساتذة الجامعيين الجدد؟

2- ما هي أشكال تطبيق هذا التكوين؟

3- ما هي معوقات تعميم تجربة هذا التكوين؟ ما هي آفاقه المستقبلية؟

ولمعالجة هذا الموضوع سنتطرق إلى ما يلي:
أولا- تكوين الأستاذ الجامعي: يعد التكوين أحد الركائز الأساسية في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها للقيام بجميع المهام والأعمال المناطة بالعاملين في كافة المنشآت والمنظمات العامة والخاصة على حد السواء، حيث أنه يؤدي إلى اكتساب المهارات المختلفة وتنمية قدرات العاملين وصقل مواهبهم، كما يعمل على زيادة تنمية أفكارهم وتكوين ثقافات واعية.

ونظرا لأهمية الدور الذي يقوم به الأستاذ في تنشئة الأجيال، أصبح الاهتمام بإعداده وتكوينه يحتل مكانة كبيرة في جميع دول العالم لأنه يسهم إسهاما فاعلا وأساسيا في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهو يعتبر من أهم مقومات نجاح التعليم العالي في بلوغ أهدافه .

1. مفهوم التكوين: وهو عملية إبداعية تنتهي إلى إحداث تغيرات أساسية فتصف العلاج الوافي وذلك من خلال عمليات التصحيح والتفقيح والتمحيص، والتكوين أساسا "التغيير المعنوي الذي يعني اكتساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات أسلوب حياة بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات ومهام ليكن بمقدوره القيام بها من قبل.1

2. تكوين الأستاذ: هو نظام تعليمي من مداخلاته: أهداف تسعى إلى تكوين الأستاذ

ومما لا شك فيه أن الشهادة العلمية العالية ليست دليلا على التدريس الجيد بالنسبة للأستاذ الجامعي، فهناك الكثير ممن يشهد لهم بالكفاءة في البحث والتأليف ولكنهم يبدون عجزا واضحا في مجالات التدريس قد يصل إلى درجة الفشل، إضافة إلى ضعف تأهيل بعض الأساتذة وسوء إعدادهم علميا ومنهجيا وبيداغوجيا ولغويا في عصر العولمة الذي يحتاج إلى تكوين من طراز خاص، وقد أدى ذلك إلى عقم في طرائق التدريس وقتل الرغبة في التعلم لدى الطالب .

والجامعة الجزائرية - بصورة عامة - تفتقر إلى هذا النوع من التكوين علما أن الجامعات الغربية تنبعت إلى أهمية هذه المسألة المتمثلة في إعادة تجديد معلومات الأساتذة وخبراتهم التربوية من حين لآخر وتحسين طرائق أدائهم، وقد أثبتت التجربة أهمية التكوين ونجاعته في نجاح الأساتذة في مهمة التدريس داخل قاعات الدراسة. وفي ظل كل هذه التطورات وجّهت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مؤخرا تعليمات لجميع المؤسسات الجامعية تحمل رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016، تقضي بإخضاع جميع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم "ب" لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربّصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

وانطلاقا من ذلك نطرح التساؤل التالي: كيف نقيم تجربة تكوين الأساتذة التي باشرتها الجامعة الجزائرية؟

ويمكن حصر التساؤلات الفرعية فيما يلي:

الأستاذ بمثابة إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر2.

ثالثاً: دواعي تكوين الأستاذ الجامعي

- تزايد أعداد المتعلمين
- التقديم العلمي الكبير
- تقدم وسائل المعرفة
- الأخذ بالمنهج العلمي في التعليم
- تطور العلوم النفسية والتربوية
- توفير الأستاذ الكفاء .
- ضرورة إشراك المعلم في تطوير المناهج .
- تهمين التعليم .
- التعاون مع المجتمع المحلي 3.

رابعاً - حاجات الأستاذ المبتدئ: فالبدايات في المهنة تكشف عن خاصية خاصة ومعقدة بالنسبة للأستاذ المبتدئ، حيث يجد نفسه يتموضع داخل تناقضات، من جهة يعتبر نفسه كفاء ومن جهة أخرى مدى تعقد مهنة التعليم هذا يجعله يفكر بأن عليه أن يعمل أكثر لتحسين مستواه ..وهذا ما يقودنا إلى الحديث عن حاجات الأستاذ الجامعي في السنة الأولى من عمله، يعتمد على مصادره الخاصة في مواصلة المهنة، كل يوم في تدريس، يجد نفسه أمام صعوبات مهنية (survivre) للبقاء، مما تجعله يعي أن له نقائص في تكوينه ويحتاج إلى تحسينه.4

ففي خضم مسؤوليات الجامعة يبرز دور الأستاذ الجامعي باعتباره ركيزة من ركائز جامعته وقاعدة من قواعد البناء الجامعي، فدوره بالغ التأثير في شخصيات طلبته وتكوينهم العلمي، وهو يؤدي دوره الفاعل في تحديد البرامج والنشاطات العلمية لجامعته التي ترتبط

ليصبح أستاذاً كفواً في المستقبل وخطة تدريسية تحتوي على مكونات أربعة هي: " الثقافة العامة والتخصص الأكاديمي والتخصص المهني والتربية العملية"، ويضم كل منها عدداً من المواد الدراسية بمناهج محددة وملائمة لتأهيل الطالب المعلم.

ومن عمليات هذا النظام: التقنيات والطرائق وأساليب التقويم المستخدمة لتحقيق أهداف النظام، والتي يوظفها أعضاء هيئة التدريس بإشراف الإداريين لمؤسسة الإعداد، أما مخرجات هذا النظام فهي الأستاذ المتمرن الذي يبدأ الخدمة في احد المراحل التعليمية حسب ما اعد له، وقد يكون هذا الإعداد في مؤسسة واحدة مثل: الكليات المتخصصة أو المعاهد، وقد يكون هذا الإعداد في مؤسستين تعليميتين عندما يتخرج الطالب من احد الكليات الجامعية ليلتحق بعد ذلك بكلية التربية من اجل التأهيل التربوي.

ثانياً - أهمية تكوين الأستاذ قبل الخدمة : يحتل الأستاذ مكانة هامة في النظام التعليمي، ويعد عنصراً فاعلاً ومؤثراً في تحقيق أهداف التربية، وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير علمي، ولهذا فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في أعمال الأساتذة ووظائفهم باستمرار، والعمل على جعلهم واعين لتطور أدوارهم، ومستعدين للقيام بالأدوار والوظائف الجديدة. ويحتل إعداد الأساتذة في كثير من الدراسات والبحوث والتقارير مكانة مركزية، ذلك انه كما يقول " روي سنغ ": لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي إلى أعلى مستوى المعلمين فيه ولهذا أكدت منظمة اليونسكو على اعتبار إعداد

مباشرة ببرامج مجتمع هو تعكس حاجاته، كما يمارس دوره في تنفيذ هذه البرامج وتقييمها للوقوف على المنجز منها ودرجة انجازه ومستواه، ليكون قادرا على تعديل مسارها ورفع كفاءتها وصولا إلى الأهداف المرسومة.

خامسا: تكوين الاستاذ الجامعي في ظل التطورات: يعد الأستاذ الجامعي أحد الركائز الأساسية لأي بناء جامعي، فعلى مدى تأهيل هذا الأستاذ وعلى قدرته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه الأساسية من تدريس وبحث علمي وخدمة المجتمع وماليه من مهام المتوقعة من الأستاذ الجامعي.5

وباعتبار أستاذ الجامعة محور التعليم العالي، فإن تطوير هو إعدادة يعتبر احد المرتكزات الأساسية لتطوير التعليم العالي وان الاقتصار على التكوين الأكاديمي للأستاذ دون الاهتمام بالتكوين البيداغوجي له سيضر - كما بين حسين سليمان قورة-، بقضية التدريس التي هي أهم وظائف الأستاذ الجامعي، ثم إن الممارسة وحدها دون التدريب الكافي لا تكفي.6

فقد ركزت مهنة التدريس في عصرنا الحالي على كثير من الحقائق والمبادئ النفسية والتربوية والعلمية التي لا تكتسب بالمهارة فقط وإنما بالدراسة المنظمة، ففي الدول الأوروبية وأمريكا، فقد ألحقت بالجامعات كليات التربية والتعليم التي يكون هدفها الإعداد التربوي البيداغوجي لأستاذ الجامعة.

ليس هناك بديل إلا بتحسين أداء الأستاذ الجامعي وتنمية وتطوير كفاياته التدريسية والمهنية أثناء القيام بعمله، وهو ما يعرف اصطلاحا بالتدريب في أثناء الخدمة، وتتوسع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة وتتعدد ومن أهم هذه الأساليب ما يعرف اصطلاحا بالأساليب الذاتية والأساليب المهنية7 فحينما نفكر في برنامج تكوين بيداغوجي لفائدة الأساتذة الجامعيين، جملة من الأسئلة تطرح نفسها: هل يجب أن نجعل هذا التكوين إلزامي بالنسبة لكل أساتذة الجامعة؟ نظريا، يبدو منطقيا جعل هذا التكوين إلزاميا. وهذا يشكل الطريقة الأكثر فاعلية بان نطمئن أن كل من يدرس في الجامعة يمتلك إعدادا بيداغوجيا مقبولا...، لذا فعرض التكوين يجب أن يكون واضح ومدعم، خاصة بالنسبة للأساتذة الجدد. وان يركز على اكتساب الإتقان البيداغوجي المنشود من طرف الأساتذة، savoir-faire، وهو الذي سيسمح لهم بالتكيف مع الوضعيات التعليمية التي يواجهونها في الجامعة9.

وقد أشار "كلير" إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعدادا خاصا يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات، وهو ما اهتمت به مختلف الجامعات عبر العالم.

أما في الجزائر، فإن الاهتمام الفعلي بالإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي يكاد يكون حديثا، إذ لم يتضح إلا في الثمانينات (القرن الماضي)، وقد تكون أول مبادرة في هذا المجال هي الأيام

3-مجتمع البحث وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في كل الأساتذة الجامعيين الجدد على مستوى جامعتي قالمة وسوق أهراس، والذي توظفوا عقب القرار الذي أقرته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 2016، والذي قضى بإخضاع جميع الفائزين في مسابقة توظيف أستاذ مساعد قسم "ب" لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

أما عينة الدراسة فقد تم الاعتماد على العينة المتوافرة من الأساتذة المكونين في كل من جامعة قالمة وسوق أهراس منذ صدور التعليم التي تحمل رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016، والذين بلغ عددهم الإجمالي موزعين كالآتي:

جامعة سوق أهراس	جامعة قالمة	المجموع
46	25	2017 - 2016
12	8	2018 - 2017
58	33	

انطلاقا من الجدول يتضح أن عدد الأساتذة الجدد من صنف أستاذ مساعد قسم "ب" على مستوى الجامعتين قد بلغ 91 أستاذ من كل التخصصات، ونظرا لصعوبة الوصول إليهم جميعا، فقد ارتأينا أن العينة المناسبة هي العينة المتوافرة أو المتاحة، وذلك لسهولة الوصول إليها، حيث تمكنا من التواصل مع 30 أستاذ.

3-أدوات جمع البيانات: تم اعتماد التحليل الكيفي للمعطيات المتحصل عليها من خلال إجراء مقابلات مع مجموعة من المبحوثين المتمثلة في

الدراسية التي ينظمها معهد العلوم الاجتماعية بجامعة قسنطينة سنة 10 (1983) ليشهد التوسع والانتشار بعد ذلك إلى غاية المرسوم الي صدر في 2016 من طرف الوزارة والذي يجبر كافة الجامعات من تكوين الاساتذة الجدد.

الجانب التطبيقي: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الإجراءات للوصول إلى النتائج العامة للدراسة وذلك كما يلي:

1-الإطار المكاني: تم إجراء البحث على مجموعة من الأساتذة الجامعيين الجدد على مستوى كل من جامعة 08 ماي 1945 - قالمة -، وجامعة محمد الشريف مساعدية - سوق أهراس، اللتان تعتبران من الجامعات السبابة في تطبيق فكرة هذا التكوين.

2-المنهج المستخدم: المنهج المعتمد في هذه الدراسة هو منهج دراسة الحالة الذي يقوم على دراسة الحالات الخاصة دراسة وصفية شاملة متعمقة من حيث العوامل المكونة لها والعلاقات السائدة فيها.

ولقد تم اختيار هذا المنهج باعتباره أنسب المناهج الملائمة لتناول موضوع البحث، وقد أخذنا كحالة كل من جامعتي 08 ماي 1945 - قالمة - وجامعة محمد الشريف مساعدية - سوق أهراس -، باعتبارهما الجامعتين السباقتين في تطبيق هذا التكوين الذي فرضته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، خاصة وأن العديد من الجامعات الجزائرية لم تلتزم بتطبيق هذا التكوين، في حين قامت به جامعات أخرى في مراحل متأخرة من نهاية السنة.

بداية من رئيس الجامعة ومختلف الكوادر الإدارية، إضافة إلى مختصين آخرين في مجالات مختلفة حسب البرنامج المسطر للتناوب على تقديم الدروس للأساتذة الجدد.

بالنسبة للبرنامج المعتمد لتكوين الأساتذة فهو مقرر من قبل الوزارة ليتناول العديد من المحاور، والتي قامت الجامعة بتكييفها حسب برنامجها الخاص، ويمكن حصر المحاور الرئيسية للتكوين في التالي:

- حصة تعارف
 - سياسة وهدف التكوين الجامعي
 - التكوين على أرضية Moodle
 - التعليم والتكوين والعلاقات الإنسانية
 - التعليم والتكوين ضمن نظام " ل م د "
 - الخصائص البيداغوجية والتعليمية
 - التعامل البيداغوجي والخصائص النفسية
 - والمعرفية للطلبة
 - البيداغوجيا النشطة والبيداغوجيا المنقولة
 - المرافقة البيداغوجية والوصاية
 - التعليم عن بعد ونظام Moodle
 - حصص تعليم اللغة – المركز المكثف للغات
 - ضمان الجودة
 - المسؤولية التمهينية والمعنوية للجامعة
 - الأخلاق والآداب العامة في التعليم الجامعي
 - ويعد هذا التكوين هو الوسيلة التي تهئ الأساتذة لأداء مهامهم من مهام إدارية كانت أم بيداغوجية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة للجامعة وفي البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه.
- 2-خضوع الأساتذة الجدد للتكوين عن بعد:
- بالتوازن مع إلزام الأساتذة الجدد بالحضور

الأساتذة الذين تم إجراء التكوين لهم، وذلك للوصول إلى إجابات عن التساؤلات المطروحة.

4-تقديم تجربة التكوين للأساتذة الجدد من خلال تحليل نتائج البحث: قامت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، بإصدار تعليمية لجميع المؤسسات الجامعية تحمل رقم 932 المؤرخة في 28 جويلية 2016، تقضي بإخضاع جميع الأساتذة الجدد صنف أستاذ مساعد قسم "ب" لدورات تكوينية طول السنة الأولى من التوظيف التي يكون فيها الأستاذ متربصا ليحوز بعد هذه الفترة قرار التثبيت في المنصب.

وقد أخذت عملية التكوين هذه شكلين، أولها حضور الأساتذة الجدد للحصص التكوينية حسب برنامج معد مسبقا على مستوى الجامعة، وثانيها هو خضوع جميع هؤلاء الأساتذة للتكوين عن بعد، وللوصول إلى مرحلة التقييم لهذه العملية التكوينية لابد من تشخيص هذه العملية على مستوى الجامعتين محل الدراسة، اعتمادا على نتائج المقابلات التي تم إجراؤها، وذلك على الشكل التالي :

1-تكوين الأساتذة الجدد على مستوى الجامعة: وكان ذلك من خلال إعداد برنامج خاص لهذه العملية من قبل القائمين على التكوين على مستوى الجامعتين (قالمة وسوق أهراس)، وإخضاع جميع الأساتذة الجدد بمختلف تخصصاتهم للحضور الإجمالي لحصص مبرمجة مسبقا، حددتها الوزارة ب (160) ساعة سنويا.

حيث سطرت كل من الجامعتين محل الدراسة أساتذة مكونين من ذوي الخبرة على مستواها

التطبيق1: حول نظام التعليم عن بعد
والمعنون — : "moodle pour les étudiants"
ويهدف إلى تحقيق مجموعة من المهارات لدى
المتكون منها: تعديل البيانات الشخصية
للحساب (profil)، تحميل مختلف الموارد
المتاحة، المشاركة في المنتديات وغرف
الدرشة، استخدام الرسائل وإيداع الواجبات.

التطبيق2: الخريطة الذهنية "la carte
conceptuelle": ويهدف إلى: التعرف على مفهوم
الخرائط الذهنية، إضافة إلى استعمال برنامج
(vue) في وضع تصورات للدرس واعداد
الخريطة الذهنية لتبسيط المفاهيم المتعلقة به
(الدرس).

التطبيق3: استخدام برنامج أوبال للمبتدئين
: "Opale niveau débutant" وذلك من أجل
معرفة أساسيات نشر مواد تعليمية بواسطة
برنامج أوبال، إضافة إلى كيفية استخدام هذا
البرنامج في إنجاز (إعادة تركيب) الدرس، حيث
أنه يقتصر على تحرير الشكليات (Web et
Papier). إضافة إلى التفاعل والدرشة، ليتم في
الأخير إيداع العمل المنجز في المنطقة
المخصصة لذلك وفق تقسيم الجامعات.

التطبيق4: أوبال متقدم "Opale niveau
avancé"، حيث يكون الأستاذ قادراً على:
تحرير وثائقه البيداغوجية باستخدام برنامج
أوبال.

-إدراج المعادلات والجداول والمراجع
والفيديوهات والصور.

-إدراج ملحقات لمنشورات PDF.

تخصيص البيانات للنشر على شبكة الأنترنت.

الإجباري للتكوين على مستوى الجامعة، فقد تم
إلزامهم أيضاً بالتكوين عن بعد الذي كانت
تشرف عليه جامعة الأخوة منتوري -
قسنطينة1.

يسمح هذا التكوين باكتشاف طرق استخدام
تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم لاكتساب
خبرات مهمة في مجال التعليم عن بعد وإنجاز
الدروس على الخط، وبذلك مواكبة التطورات
الحاصلة على مستوى مختلف الجامعات العالمية،
وهو ما تسعى إلى تحقيقه جامعة الأخوة منتوري
- قسنطينة1 - من خلال كل المجهودات المبذولة
لإنجاز هذا التكوين.

وقد كان هذا التكوين عن طريق توفير منصة
تضم أربعة ورشات، والتي تتضمن بدورها
مجموعة من التطبيقات التي تساهم في اكتساب
الأساتذة للعديد من الخبرات في مجال التعليم عن
بعد .

مجل ورشات التكوين عن بعد: والتي تتمثل
في:

الورشة الأولى: تحت عنوان "تكنولوجيات
المعلومات والاتصالات والأدوات الرقمية C2I"
تهدف هذه الورشة إلى: التحكم في منصة
موودل (moodle) كمتعلم، استخدام الخرائط
الذهنية لتنظيم الدروس، إضافة إلى التحكم في
سلسلة النشر (chaîne éditoriale) لإنتاج المواد
التعليمية، وفي الأخير يكون المتعلم قادراً على
تحرير أشكال مختلفة للدعائم البيداغوجية
(Papier, Web, SCORM).
ولتحقيق ذلك تضمنت هذه الورشة أربعة (4)
تطبيقات للإنجاز وهي:

الإدخال ونظم الخروج ونظم التعلم)، إضافة إلى تقييم هذه الأخيرة من خلال القيام باختبار (Quiz)، هذا الأخير يمنح لنا ثلاث محاولات ضمن وقت محدد لإنجازه. وقد تم اكتساب العديد من المهارات أيضا فيما يتعلق بالفرق بين المقاربة بالكفاءات والمقاربة بالأهداف.

التطبيق الثالث: تحضير شبكة لتقييم الدرس على الخط (Elaborer une grille pour l'évaluation d'un cours en ligne):

خلال قيام القائمين على منصة التكوين عن بعد بجامعة الأخوة منتوري - قسنطينة 1 - بتقسيم المتكويين إلى مجموعات، كل مجموعة تقوم بإعداد شبكة لتقييم درس على الخط، كما تم تعيين وصي لكل مجموعة للقيام بعملية التوجيه وتقديم الاستشارات اللازمة، هذه العملية كانت بين مختلف الأطراف الفاعلين في كل فوج عن بعد، إضافة إلى خلق فضاء للتواصل والدرشة.

التطبيق الرابع: تطوير (تحسين) الدرس الذي تم انجازه في الورشة الأولى (Améliorer votre cours produit lors de l'atelier 1):

يكون المتكون قادرا على استغلال (الاعتماد على) المعارف المكتسبة خلال هذه الورشة، وذلك من أجل تطوير الدرس الذي يقوم بإعداده. وفي هذا الصدد تم استخدام برنامج (Opale) الذي يمنح إمكانية تنظيم وإدراج: نص، صور، فيديو، اختبارات، مراجع... الخ ثم إتاحة هذا العمل على مستوى المنصة.

التطبيق الخامس: يهدف إلى كيفية اعداد وانجاز مخطط للدرس الذي يتاح على المنصة انطلاقا من النموذج المقدم (canaves plan de cours)

أي يهدف إلى تدعيم العمل بإدراج سندات متنوعة، وتوثيقه ونشره بصيغ مختلفة، وبذلك اكتساب مهارات مهمة جدا في ممارسة التعليم عن بعد. إضافة إلى إثراء التعامل من خلال مجموعات النقاش والمنتديات ثم ايداع العمل المنجز.

الورشة الثانية: تحت عنوان « conception d'un cours pour un enseignant hybride » (CCEH-S3):

تهدف إلى التحكم في هيكلية وبناء الدرس على الخط، التعرف على مكوناته، تحديد وفهم الفروقات بين المقاربة بالكفاءات والمقاربة بالأهداف، إضافة إلى التعرف على أساسيات المعالجة وتصميم أنشطة التعلم...

ولقد تضمنت هذه الورشة (5) تطبيقات للإنجاز تمثلت فيما يلي :

التطبيق الأول: العصف الذهني-Remue(ménages): يوجد منتديان لإبداء الآراء حول ممارسات الطلبة وخبرات الأساتذة، حيث يسعى هذا التطبيق إلى خلق فضاء لإثراء النقاش والتحاور بين الأساتذة (حديثي التوظيف) المسجلين في هذه المنصة من خلال طرح آرائهم وأفكارهم وتصوراتهم حول مختلف المواضيع التي تخص هذا التكوين.

إضافة إلى عرض مختلف الممارسات والتطبيقات ووجهات النظر التعليمية.

التطبيق الثاني: قراءة عرض " الهيكل التعليمي لدرس على الخط Structure pédagogique" d'un cours en ligne و انجاز اختبار (Quiz) وذلك بهدف اكتساب العديد من المعارف (نظم

تهدف هذه الورشة إلى تصميم سيناريو التعلم، إضافة إلى إدراك وفهم وظائف المعلم عبر الإنترنت (الوصي على الخط)، كما تهدف إلى فهم مختلف مناهج البيداغوجيا النشطة والتحكم في مختلف أشكال التقييم.

هذه الورشة تضم تطبيقين، إضافة إلى العديد من المواضيع

التطبيق 1: ردود الأفعال (Retour d'expérience): المطلوب هنا هو وصف الأساتذة لتجربتهم مع مختلف القائمين على عملية الوصاية (الوصي tuteur) طيلة فترة التكوين عن بعد "TICE et pratiques pédagogiques" من خلال المنصة، وذلك ليس لتقديم أحكام إنما لتحليل نقاط القوة ونقاط الضعف للتجربة مع الوصي عليهم، بغرض تحسين التكوين ليحقق أهدافه المرجوة بشكل أفضل مستقبلاً.

الموضوع 1: سيناريو التدريس "le Scénario d'apprentissage": يهدف إلى معرفة طرق المرافقة والدعم، التحكم في قواعد إدارة وتشكيل المجموعات، تنظيم التفاعلات، إضافة إلى التعرف على منهجية وطرق تسلسل وتنسيق النشاطات والتطبيقات.

وفي الأخير يتم إجراء اختبار حول هذا الموضوع (سيناريو التدريس) لتعزيز فهم المهام المطلوبة، والذي يسمح فيه بإجراء ثلاث محاولات ضمن وقت محدد (30د).

الموضوع 2: التقييم (l'évaluation): ومن خلاله يتم تحديد الفرق بين مختلف أشكال التقييم، إضافة إلى محاولة فهم وإدراك معايير جودة التقييم، وأخيراً إنشاء قائمة المواصفات (table de

الورشة الثالثة: تحت عنوان "Conception d'un cours pour un enseignement hybride"(MCFEH-S3) :

- التعرف على مراحل وخطوات تصميم درس على الخط

- إنشاء SCORM من أجل نظام إدارة المحتوى (LMS Moodle)، إضافة إلى اكتشاف واستغلال منصة مودل (moodle): الأقسام الوظيفية (Bloc)، رزنامة. (calendrier).

- التحكم في كل الوظائف والمهام لإتاحة الدرس على المنصة، كطرق التحرير وإدراج موارد على مستوى المنصة كالملفات والملصقات والصفحات...

- إضافة إلى إدراج النشاطات والاختبارات: منتديات، غرف الدردشة، واجبات... الورشة مقسمة لتطبيقين:

الأسبوع الأول: قراءة العرض وانجاز الاختبار (Quiz): ويهدف إلى اكتساب العديد من المعارف ثم اختبارها من خلال إجراء اختبار Quiz. الأسبوع 2- الأسبوع 5: انجاز التطبيقات (النشاطات) الموجودة في الدليل المتوفر ضمن هذه الورشة:

وتهدف إلى إعداد درس على الخط وفق الدليل المتاح، والتمكن من تعديل الفضاء المخصص لذلك، حيث يكون الأستاذ قادراً على:

- معرفة مفهوم ودور الأقسام الوظيفية (blocs)، تعيين مساحته الشخصية وإنشاء SCORM. -إدراج فضاءات للتواصل وإضافة مصادر للتحميل، وإضافة اختبارات.

-تعيين الأدوار وحفظ الدرس واستعادته ونشره. الورشة الرابعة: (SP-S3) "Suivi pédagogique" :

عرض لمختلف الأعمال التي قام بها الأساتذة الجدد من خلال هذه المنصة، وذلك أمام لجنة لتقييم العمل على مستوى الجامعة، لينتهي التكوين بتسليم الشهادات في الأخير.

ويؤكد الأساتذة المبحوثين قيامهم بإتاحة مجموعة من المحاضرات على مستوى أرضية "موودل" الخاصة بالجامعة خلال السنة التكوينية، لكن للأسف لم تجاوب الطلبة مع الأمر، خاصة في ظل عدم توفر الوعي بأهمية التعليم عن بعد (رغم قيامهم بشرح طريقة الولوج للمنصة وكيفية التفاعل)، إضافة إلى تحججهم الدائم بعدم توفر الإنترنت، في انتظار القيام بحملات تحسيسية للطلبة، وتعميم الفكرة على كل الأساتذة، وبالتالي نجاح الفكرة.

□ علاقة أهداف التكوين عن بعد باحتياجات وتوقعات المتكون: حسب رأي الأساتذة المبحوثين فإن فكرة هذا التكوين كانت ممتازة، لأنه سمح بإعطائهم فرصة -كأساتذة حديثي التوظيف - لاكتساب مهارات خاصة في مجال استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في التعليم. فلقد هدف هذا التكوين إلى تقديم العديد من المعارف فيما يتعلق بمهارات التعليم الالكتروني وإعداد الدروس على الخط (استخدام برنامج Opale وVue ، وتحرير النصوص وتدعيمها بصور، فيديو، مراجع، روابط... الخ)، وإتاحة التفاعل بين المكونين والوصيين والطلبة (الأساتذة حديثي التكوين) من جهة، وبين الطلبة في حد ذاتهم، وهو ما تم تحقيقه على اعتبار أنهم كانوا بأمس الحاجة إلى تعزيز كفاءاتهم واكتساب خبرة في مجال التدريس عن بعد في محاولة

(spécification) مع خلق فضاء للتداول والدراسة حول الموضوع -كما هو عليه الحال في مختلف التطبيقات-

الموضوع 3: مناهج التدريس (Méthodes pédagogiques):
الأساتذة سيكون الأستاذ قادرا على تصنيف طرق التدريس، إضافة إلى التعرف على مختلف مناهج البيداغوجيا النشطة.

الموضوع 4: المرافقة والدعم : (l'accompagnement) يهدف إلى التعرف على آليات عمل أو سير عملية الوصاية (tutorat) إضافة إلى معرفة مختلف وظائف الوصيين (tuteurs) على الخط (عبر الإنترنت) في هذا التكوين عن بعد.

الموضوع 5 و 6 و 7: البيداغوجيا النشطة، التربص وخارطة الطريق (feuille de route) والحقيبة التعليمية: وذلك من خلال إتاحة وتوفير موارد حول المواضيع السابقة. إضافة إلى إتاحة فضاء للتداول وإثراء النقاش حولها.

وأخيرا القيام بإعداد الحقيبة التعليمية (portfolio) كتأكيد على نجاح هذا التكوين، وذلك من خلال اتباع مختلف الخطوات الموضحة في المورد المتاح خلال هذه الورشة مع الأخذ بعين الاعتبار لمختلف النصائح الموضحة ضمن أسبوع الرقمية (semaine numérique).

وانطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية أيضا، تم التوصل أن جميع الأساتذة الجدد قد قاموا بإتاحة دروس لهم عبر منصة "موودل"، ليتم بعد ذلك تقييمها من قبل مجموعة من الفاحصين التي يتم اختيارهم مسبقا، من خلال ارسال تقارير حول الدروس المعروضة إلكترونيا، كما تم إجراء

وأسئلة عبر فضاء إلكتروني وغيرها من الآليات الجديدة في عالم تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتحقيق رؤية إستراتيجية أو مراقبتها لأجل ضمان أرضية عمل تكاد تكون قاسما مشتركا فيما بين الأساتذة، ووضع الأستاذ الجديد أمام فضاء واسع بدءا بتفعيل تحصيله العلمي وتمكينه من التواصل بشكل معرفي، والاطلاع على التقنيات التعليمية الحديثة، والاستفادة من تجارب الأساتذة المكونين باعتبارهم أساتذة ذات خبرات طويلة في مجال التعليم العالي. وبالتالي يمكن حصرها فيما يلي:

- يعتبر التكوين فرصة لتنمية مهارات الأساتذة الجدد وتطوير كفاءاتهم.
- التكوين على مستوى الجامعة هو فرصة لمحاولة إدماج الأساتذة الجدد في الجامعة التي توظفوا على مستواها من خلال الالتقاء المستمر مع مختلف المؤطرين وكل المسؤولين القائمين على الجامعة.
- تعتبر فكرة أرضية التعليم عن بعد فكرة جيدة باعتبارها أول تجربة في قطاع التعليم العالي في الجزائر لتكوين الأساتذة الجدد.
- إيجاد بيئة تعليمية تفاعلية بين عناصر النظام التعليمي من خلال وسائط إلكترونية ناقلة بأكثر من اتجاه بغض النظر عن كيفية تحديد البيئة ومتغيراتها.
- اكتساب مهارات ضرورية للتعامل مع استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- توفر مصادر تعليمية متنوعة ومتعددة، مما يساعد على تقليل الفروق الفردية بين المتدربين.
- استخدام الدورات المفتوحة. MOOC

جادة للرفع من مستوى التعليم في الجامعة الجزائرية، وعدم الاكتفاء بساعات العمل المحددة لذلك، بل يمتد التواصل والنقاش والحوار إلى الفضاء الإلكتروني.

□ المهارات المكتسبة: إن تجربة هذا التكوين كانت جد فعالة من الناحية التقنية والتعليمية والتكوينية حيث تمكن الأساتذة من:

- اكتساب العديد من المهارات والمعارف التي تساعدهم خلال تأدية وظيفتهم البيداغوجية (مناهج التدريس، التقييم، البيداغوجيا النشطة، الفرق بين المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات...)

- اكتساب مهارات التحكم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية إدارة نظام المحتوى التعليمي عن بعد.

- تعلم كيفية إعداد الخرائط الذهنية (برنامج (vue)، إضافة إلى استخدام برنامج أوبال (إدراج نص، صور، فيديو، مراجع...) وكيفية إنجاز شكل web ، SCORM

- إضافة إلى إتاحة المنتج البيداغوجي على منصة موودل (Moodle)، وإثراء النقاش والتفاعل من خلال فهم مناهج البيداغوجيا النشطة.

□ تقييم عملية تكوين الأساتذة الجدد: وذلك من خلال حصر الإيجابيات والسلبيات، وهي كالآتي:

□ أولا - الإيجابيات :

إن التكوين عبر المنصة له العديد من الإيجابيات حيث أنه يتيح للأستاذ الجامعي التعرف على طريقة جديدة في التعليم وهي إعداد الدروس عن طريق الواب وكيفية إعداد تمارين

والمشكل الحقيقي الذي واجههم هو عدم وجود تنسيق بين القائمين على التكوين في الجامعة ومختلف الكليات التي ينتمي إليها الأساتذة المكونين خاصة وأنهم مطالبون بالحضور الإجباري للتكوين على مستوى الجامعة.

- ضيق الوقت خاصة في ظل ظروف عمل الأستاذ والمهام البيداغوجية الموكلة إليه في جامعتهم، ضف إلى ذلك بعض العراقيل التي تقف أمامه حيث حالت دون استكمال انجاز بعض النشاطات في الوقت المناسب، والتي تتعلق ببعض الظروف الحياتية.

- تكثيف البرامج والذي لا يتماشى مع خصوصية التكوين، حيث أن بعض التطبيقات (الأنشطة) التي تتضمنها بعض الورشات على مستوى المنصة تتطلب وقتا وتفرغا من المتكون لقرائتها نظرا لتوفرها على ملفات عديدة.

- ضعف الإنترنت والانقطاع المستمر لها؛ خاصة وأن التطبيقات والنشاطات المقدمة محددة بوقت معين.

- وجود مشاكل تقنية للبعض منذ بداية التكوين، وهو ما حال دون ولوجهم للمنصة منذ بداية الدورة التكوينية.

- عدم تقديم أي فكرة عن معايير التقييم منذ بداية هذا التكوين، وهو ما جعل العديد من الأساتذة لا يولونه أية أهمية، وهو ما اتضح من خلال انخفاض نسب المشاركة (خاصة في بداية هذا التكوين)، إضافة إلى قلة التفاعل عبر فضاءات التواصل بالمنصة.

- الضغط الكبير الذي يتعلق بحجم الورشات، بالإضافة أنه كان هناك غموض في بعض

- العمل على ترقية وتحسين المستوى الأكاديمي للمتكون (الأستاذ حديث التوظيف) من مختلف المستويات، من خلال تشجيعهم على مواصلة التعلم وحل الأنشطة مع إمكانية التعديل فيها، وهو ما يدل على المرونة في التعامل ويجعل المتعلم يكتسب خبرة أكبر.

- دعم المواد العلمية وإثراء الاستراتيجيات الإلكترونية التفاعلية التعليمية بما يخدم الطالب والأستاذ.

- اكتساب مهارات التعلم الذاتي والتعلم المستمر، كما يدعم مبدأ التعلم التعاوني.

- القدرة على التفاعل وإثراء النقاش مع الآخرين إلكترونيا، وهو ما يساهم في تحقيق الاستفادة القصوى من خلال تبادل الخبرات والمعارف، إضافة إلى الاستفادة من كل الارشادات والتوجيهات التي قدمها المؤطرون (testeurs) وكل القائمين على هذه المنصة.

□ ثانيا - السلبيات :

رغم أهمية هذا التكوين، والجهود المبذولة لإنجاحه، إلا أن هذه التجربة لا تخلو من بعض النقائص (نقط الضعف)، خاصة وأنها تعتبر أول تجربة في قطاع التعليم العالي في الجزائر لتكوين الأساتذة الجدد، وفيما يلي يمكن إيجاز بعض النقاط، والتي تشكل نقائصا، وبالتالي تسليط الضوء عليها لمعالجتها وتجاوزها في المستقبل، وبالرغم من وجود العديد من الايجابيات إلا أنه هناك بعض السلبيات والتي تتمثل في:

- بما أن التكوين يشمل جميع الأساتذة الجدد، فإن هؤلاء ينتمون إلى أقسام وكليات مختلفة،

يسهل لهم مهمة القيام بمهامهم البيداغوجية وحضور التكوين.

- التنوع في استخدام أكثر لبرمجيات تصميم الدروس مثل forum page / composer :على اعتبار أنها أكثر سهولة ومرونة في العمل، وليس إجبارية العمل بالبرمجيات المتاحة في هذه المنصة.(vue, opale)

- ضرورة مركزية التعليم عن بعد، أي قيام كل جامعة بالإشراف على تكوين أساتذتها الجدد فيما يتعلق بالتكوين عن بعد لتخفيف العبء عن جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة 1-، ولتعم الفائدة على الجميع، إضافة إلى سهولة التواصل مع القائمين على المنصة في حال وجود أي صعوبات أو مشاكل تقنية على اعتبار أن العدد سيكون قليلا مقارنة بما تتحمله جامعة قسنطينة 1 من عبء. وبالتالي من الأفضل أن يكون هذا التكوين على مستوى كل جامعة.

- ضرورة توفير مختصين على مستوى كل جامعة لتقديم الشروحات اللازمة، خاصة وأن بعض مراحل انجاز التطبيقات كانت تبدو معقدة في البداية.

- القيام بإجراء لقاءات مباشرة في بداية التكوين عن بعد - المقبل - لشرح طريقة الولوج للمنصة وأهمية هذا التكوين، وطرق التقييم التي سيتم اتباعها، وذلك لتحفيز الأساتذة (الجدد) على المشاركة الفعالة لتحقيق الاستفادة القصوى وإنجاح هذا التكوين.

- ضرورة اختيار الوقت المناسب لإجراء هذا التكوين حتى لا يبقى الأساتذة يرونه عبئا مضاف

النشاطات لأنه الكثير من الأساتذة لا يتحكمون في أبجديات هذه الوسائل.

- ضعف التواصل الإلكتروني بين الأساتذة بالإضافة إلى مسالة ضيق الوقت وغياب الإطار النظري الذي كان من المفروض أن يكون كمرحلة تمهيدية .

- غياب المرافقة للأساتذ المكون وغياب المعلومة في بعض الأحيان، وعدم توافق الفيديوهات التعليمية مع نوعية المنصة خصوصا وان التكنولوجيات الحديثة في تطور مستمر وينبغي تحيين المعلومات بشكل مستمر وتجديدها. وهناك أيضا عامل نقص الخبرة، كون الأساتذة الجدد مازالو في بداية حياتهم المهنية ولم يكون بعد الخبرة اللازمة لإعداد الدروس بطريقة سريعة وسلسة. غياب الأستاذ الوصي الذي لو وجد لسهل علينا طرق العمل والذي حل محله تضافر جهود الزميلات لنتمكن من إكمال المطلوب .

□ ثالثا - الاقتراحات :

من الناحية العلمية فإنه يجب علينا بعد قيامنا بأي تقييم لوضعية ما من خلال تحديد نقاط القوة (الإيجابيات) ونقاط الضعف (السلبيات)، أن نقدم مجموعة من الاقتراحات لتعزيز نقاط القوة وتدارك السلبيات ومحاولة تجاوزها مستقبلا .

وفي هذا الشأن يمكننا اقتراح بعض النقاط حذا لو يتم اخذها بعين الاعتبار في الدورات التكوينية القادمة، وذلك من خلال :

- التنسيق بين القائمين على التكوين ومختلف الكليات التي ينتمي إليها الأساتذة الجدد، مما

مهارات الأساتذة الجدد وإدماجهم في الجامعة التي ينتمون لها بسرعة، إضافة إلى محاولة تمكينهم من الدخول في عالم التعليم عن بعد، كل هذه المجهودات لا تخلو من النقائص كتجربة أولية وهو ما يفرض على القائمين على هذا التكوين إجراء التعديلات المناسبة لضمان نجاحه وتحقيق الأهداف المرجوة منه.

الهوامش:

1تيلوين حبيب، التكوين في التربية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2002، ص20.

2خالد طه الأحمد، تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، دار الكتاب الجامعي، 2005، ص18.

3خالد طه الأحمد، مرجع نفسه، ص22.

4 Monique Lamontagne , L'insertion Professionnelle, Les Besoins De L'enseignant Debutant Et Les Programmes Efficaces D'insertion Professionnelle, Quebec, Mai, 2008.

5فوزية بنت بكر البكر، النمو العلمي والمهني للمعلم الجامعي - الواقع والمعوقات ، رسالة الخليج العربي العدد8، 1987، ص 47.

6Al Mutawa Najat, AI Dabbous Jawahir, "Evaluation Of Student - Teachers' Performance In TEFL Practicum At Kuwait University", Journal Of The E. R. C., 1997, Vol. 6, No. 11, Pages 27-48.

7علي راشد، الجامعة والتدريس الجامعي، دار ومكتبة

الهلال، بيروت، 2007، ص42.

8مرسي محمد منير، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 48.

9Philippe Parmentier, Mariane Frenay, Pascale Wouters, Etienne Bourgeois, L'accreditation Des Competences Pedagogiques un Processus De Developpement Professionnel Pour Les Enseignants Universitaire, Colloque De L'aipu, Paris, Avril 2000.

10مقداد محمد، "الإعداد البيداغوجي للأستاذ الجامعي"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة العدد5، 1996، ص6.

إليهم، وذلك بالتنسيق مع مختلف الأقسام والكليات بكل جامعة.

- تعميم هذه التجربة على كل الأساتذة حتى القدامى، خاصة وأن العديد منهم لا يجيد أبجديات تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وذلك لتحفيزهم على مواكبة مختلف التطورات التكنولوجية الحاصلة.

- محاولة تعميم فكرة التعليم الإلكتروني على الطلبة، وفي هذا المقام نقترح أن يتم دمج ذلك في المقررات الدراسية أولاً، لأن كل البرمجيات المعتمدة تفوق مستوى الطلبة، إضافة إلى إشكالية اعتماد اللغة الفرنسية لدى العديد منهم، وعليه يفضل تهيئتهم لذلك.

- يفضل أن يرفق هذا التكوين بـ (CD) يضم مختلف مراحل التكوين وخطواته ومختلف المصادر المتاحة والفيديوهات من أجل مرافقة جيدة للمتكونين الذين يعانون من مشكل عدم توفر الإنترنت أو انقطاعها خلال فترة أداء مهامهم البيداغوجية، مع إمكانية التواصل عبر الإنترنت في حال توفرها طبعاً.

- توفير اساتذة متخصصين في تكنولوجيا الاعلام والاتصال على مستوى كل جامعة لمرافقة الاساتذة المتربصين.

الخاتمة:

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلباً حضارياً في عصرنا الحاضر والتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع إعداداً للأخذ بأسباب التطور الحضاري، وتكوين الأستاذ هو الوسيلة التي تهيئه لأداء مهامه على أكمل وجه، وهو ما سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تطبيقه بهدف تنمية