

المحاضرة الأولى: مفهوم هندسة التكوين

مقدمة:

هندسة التكوين هي طريقة منهجية حديثة النشأة تشترط ضرورة التخطيط والتنظيم، ثم التنفيذ باتباع خطوات عملية تهدف إلى تطوير الكفاءة المهنية، ورفع مستويات الموارد البشرية إلى أعلى حد ممكن من الأداء، لمواكبة متطلبات العولمة والتأقلم مع المتغيرات المتواصلة على الصعيد التكنولوجي. تعتمد هندسة التكوين على سلسلة من الخطوات المتتالية، تنطلق من تحديد حاجيات التكوين بصفة دقيقة انطلاقاً من دفتر شروط معد مسبقاً حسب ما ترمي إليه مرجعية المهنة والكفاءات المهنية، مع رصد دقيق للنقص المسجل في أرض الواقع، بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

مفهوم هندسة التكوين:

1- تعريف الهندسة: جاء في معجم اللغة العربية المعاصر أن لفظ "هندسه" هو مصدر للفعل هندس- يهندس التي تعني صمّم البناء و أسسه على أسس علمية ، والهندسة كلمة ذات أصل فارسي، مشتقة من كلمة الهنداز، المعربة من الكلمة الفارسية آب أنداز، وتعني القدرة على حل المشكلات ، وكلمة مهندس في معجم لسان العرب تعني (المقدر لمَجاري المياه والقُنْيِ و احتفارها حيث تحفر)، مشتق من الهنداس (القياس) معرب آب انداز (قياس الماء) فأبدلت الزاي سينا ، حيث تقوم الهندسة بتخصصاتها المختلفة بتسخير العلوم التطبيقية المتقدمة لتلبية احتياجات البشر والعمل على حل مشاكلهم مع الاقتصاد في التكاليف ، فالهندسة مثلت ضلعاً أساسياً للاقتصاد والعلوم التطبيقية والضلع المكمل هو احتياجات الناس ، وتلبية احتياجات الناس وحل مشاكلهم لا يأتي إلا بمعرفة كيفية استخدام العلوم في التخصص مع الاقتصاد _ في المال والوقت - لخدمة هذه الحاجات.

2- تعريف التكوين: -لغة يعني تشكيل الشيء، أو هو حسب علم الكلام: إخراج الشيء من العدم إلى الوجود ويذهب إلى نفس هذا المعنى البستاني 1986 ص622 حيث يذكر كَوْن الشيء أي أوجده وأنشأه وأحدثه. أما اصطلاحاً فيعرف على أنه عملية تعلم سلسلة من التكوين المبرمج ومجموعة من التصرفات المحددة مسبقاً، التكوين هو التنمية المنتظمة من المعرفة والمهارة والاتجاهات لشخص ما لكي يؤدي الأداء الصحيح الواجب أو العمل المعطى له، وتعرفه الأمم المتحدة (1944) على أنه " عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل وتعلمها، وهو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات من الأفراد، يعتقد أنها مفيدة لهم ويقوم المدربون بالمساعدة على نقل المعرفة وتطوير المهارات. وتعرف وزارة التربية والعلوم البريطانية: (1970) (التكوين) هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني-ولقد عرفته المنظمة العربية للثقافة والعلوم بأنه "عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها، تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم

لأئقن لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية - ويعرفه آخرون على أنه "الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين ، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم» .

3- مفهوم هندسة التكوين: هي منظومة حديثة تتبع خطوات منهجية، هدفها رفع مردودية التكوين للوصول بالعنصر البشري إلى مستويات عالية من الكفاءة، بالقدر الذي يسد حاجاته الملحة لمواجهة المتغيرات على جميع المستويات . كما تعني جملة من العناصر والأدوات والخطوات التي تعني بالتمير السليم للمعارف والمهارات والقيم الجميلة، من المنهاج إلى المتعلم، من خلال سيناريو بيداغوجي محبوب، يراعي خصائص المتعلمين، ويخدم الجودة في المدخلات والبناء والمخرجات . ومفهوم هندسة التكوين مفهوم عملاق شامل يغطي جوانب متعددة -منها التخطيط للعملية التعليمية -التعليمية -ويمتد أثره لما هو بيداغوجي وتربوي وتديري، والتخطيط يعطي هامشاً كبيراً من الحرية والتكيف مع المستجدات، والانسجام مع الفوارق الفردية بين المتعلمين واختلاف مساراتهم، بل إن مراعاة الفروق تعتبر من صميم العملية التديرية.

إنها التشخيص والتصميم ورسم الأهداف وتحديد المحتوى وأساليب تنفيذ وطرائق التقويم والمراجعة بالنسبة للتكوين، ومن هنا يتضح لنا أن هندسة التكوين نشاط تكويني يستهدف الموارد البشرية ويتضمن:

1. مرحلة جرد احتياجات التكوين.

2. مرحلة التخطيط والتنظيم تحدد فيها الأهداف والوسائل والإجراءات والموارد.

أهداف التكوين:

- 1- تجديد المعارف والمهارات والاتجاهات.
- 2- التأقلم مع مختلف المستجدات والمتغيرات الحاصلة في المناهج وفي التطورات العلمية والتكنولوجية.
- 3- تشكيل السلوك المهني وتعديله.
- 4- الرفع من المستوى المهني للموظف.
- 5- يساعد المتكون على اتخاذ القرار الأحسن.
- 6- يساعد المتكون على التغلب على حالات القلق والاغتراب والصراع داخل المنظمة.
- 7- يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي.
- 8- يقلل من أخطاء العاملين.

المحاضرة الثانية: أشكال التكوين وأنواعه:

تستهدف التكوين التعليمي عادة إلى تهيئة الفرد للمهنة التي سيلتحق بها بعد تكوينه بعد تلقيه مبادئ التربية والتعليم وتقنياته، وخصائص المواد في التربية العامة والخاصة، من خلال رسم جملة من المخططات، وتصميم عديد البرامج التي تهدف إلى تمكين المعلم من معارف ومهارات تؤدي به إلى القيام بهنة التعليم مستقبلاً باحترافية وإتقان. وعلى العموم فإنّ هندسة التكوين تعمل على تحقيق بُعْدَيْنِ أساسيين هما:

➤ **البعد الأول:** يتمثل في تحيين التراكم المعرفي الأولي المتوفر لدى كل متكوّن والعمل على تنميته واثرائه

بما يمكنه من اكتساب رصيد تربوي يؤهله للممارسة البيداغوجية والتربوية والإدارية الفاعلة.

➤ **البُعد الثاني:** ويتمثل في استراتيجية التنشيط وميكانيزمات وشروط تحقّق الفاعلية، ومن تمّ التحكّم

في فنيات الكفاءة المهنية، ناهيك عن ضرورة تدعيم المعارف الأكاديمية للمتكوّنين بالجانب التشريعي والاداري والديداكتيكي، بما في ذلك التخطيط البيداغوجي الفعال، والتدريب الفعلي على ديناميكية الجماعة وسبل تنشيطها، وصولاً إلى قانون التواصل والاتصال سواء أكان ذلك داخل القسم أو في الساحة أو خارج المدرسة مع المتعلمين أو أعضاء الإدارة أو الأولياء ومختلف الشركاء الفاعلين في المؤسسة، فضلاً عن بلورة وعي علمي حول المرحلة النفسية الدقيقة للمتعلّمين

ما هي أنواع التكوين؟

1. **التكوين الأكاديمي:** تكوين محوره المعارف المرتبطة بالمواد التي سيكلف الأستاذ بتدريسها.
2. **التكوين السريع:** يكون في صيغة أيام تدريبية لفائدة فئات مستهدفة معيّنة يكون هدفه غالباً استدراك المعارف أو المهارات، أو تحسيسهم بمعطيات طارئة، أو اطلاعهم على مستجدات تربوية يمكنهم من فهمها وتطبيقها.
3. **التكوين عن بعد:** نمط من التكوين يُمكن الأفراد من التواصل بالمعلومات في منازلهم أو مقرات عملهم مثل التكوين بالمراسلة.
4. **التكوين التناوبي:** تكوين يتم في صيغة فترات متناوبة، جزء منها يجري في مؤسسة تكوينية وجزء آخر في الميدان المتعلق بالمهنة (المؤسسة المدرسية) ويكون هناك - غالباً - ترابط بين الجزأين النظري والمهني.
5. **التكوين المستمر:** كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معيّنة من الموظفين (المدرسين على الخصوص)، إما في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقاً من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية، بأساليب متنوعة كاللقاءات والندوات والملتقيات والمحاضرات وورشات العمل وغيرها من الصيغ. وترمي جميع هذه الأنشطة - على المستوى العام - إلى تحسين وزيادة مردودية التعليم، وجعله ملائماً للمتطلبات المتجددة من جهة، أو منسجماً مع معطيات العلوم التربوية من جهة ثانية.

تتطلب خطط التكوين المستمر :

- تحليل حاجات الفئات المستهدفة وترقياتهم.
- بلورة أهداف التكوين.
- اختيار الخطة والأنشطة والوسائل المناسبة.
- -تنفيذ خطة التكوين.
- تقويم خطة التكوين ونتائجها بمعرفة مدى تحقق التقدم والتطور في تلبية الحاجات.

6- التكوين الأساسي / القاعدي:

تكوين يّتيح اكتساب المعارف وتنمية القدرات والمهارات الضرورية لتعميق المعارف أو اكتساب معارف جديدة أو تنمية مهارات وقدرات في مجال معين... كما يتيح اكتساب أدوات أساسية وضرورية للراشدين قصد مزاولة أدوارهم أو متابعة دراستهم.

7- التكوين الذاتي:

إن التكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته. إننا من خلال التكوين الذاتي نريد أن ينتقل المدرس من مرحلة انتظار التي تقوم بها المفتشيات و غيرها قصد مساعدته على التكوين و الترقية إلى مرحلة الاعتماد على النفس و المبادرة الشخصية المستقلة المنبعثة من إرادته الحرة لطلب العلم و المعرفة و من أجل التحسين المهني تماشيا مع التطورات و المستجدات في إطار علمي منظم.

إن هذا الاتجاه الجديد تفرضه التحولات الكبيرة التي يشهدها عالم الاتصالات عبر العالم في خضم التدفق العلمي و التكنولوجي، خاصة منه المسجل في ميدان الوسائل السمعية البصرية و الإعلام الآلي و شبكة الإنترنت.. وعليه يمكن إن نستخلص الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها التكوين الذاتي للمدرسين على النحو التالي:

- اعتماد المدرس على نفسه في تكوينه الذاتي
- تحسيسه بضرورة البحث وتجديد المعلومات باستمرار
- نبذ روح الاتكالية في الحصول على الوثائق المدعمة لعمله
- التطلع الدائم لما ينتج عبر العالم في ميدان التدريس وتقنيات العمل باستغلال الوسائل
- التكنولوجية العصرية خاصة السمعية البصرية، الإعلام الآلي، شبكة الإنترنت.

- إبعاد المعلم عن الروتين التي يتخبط فيها من جراء عدم تجديد معلوماته وتكرارها في كل

سنة

المحاضرة الثالثة: التكوين أثناء الخدمة

يعدّ المعلم قطبا أساسيا فاعلا، وحلقة رئيسية في المثلث الديداكتيكي، كما أنّه مورد بشري مهم في النسق المدرسي، إذ يستطيع ضخ الدم في عروق المنظومة التربوية، وبعث الحياة في أواصرها، وانطلاقا من هذه الأهمية فإن تكوينه الجيد أصبح ضرورة ملحة تمكن المجتمع من صعود مركبة التطور، ولتحقيق الجودة المنشودة تتخذ العديد من المؤسسات من التكوين أثناء الخدمة أسلوبا أمثل لتحقيق أهدافها المسطرة.

أهداف التكوين في أثناء الخدمة :

- 1- الإلمام بالطرائق التربوية الحديثة، وتعزيز خبرات المعلمين في مجال التخصص، وتبصيرهم بالمشكلات التعليمية ووسائل حلها .
- 2- رفع مستوى أداء المعلمين في المادة وتطوير مهاراتهم التعليمية، ومعارفهم وزيادة قدرتهم على الإبداع والتجديد .
- 3- تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية .
- 4- زيادة الكفاءة الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر .
- 5- اكتشاف كفاءات من المعلمين يمكن الاستفادة منهم في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته برأيه في أي عملية.
- 6- علاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعداداً جيداً أثناء انخراطهم في المهنة، وتدريبهم على البحث العملي والنمو الذاتي .
- 7- إتاحة الفرصة للمعلمين، ليتعرفوا على الاتجاهات، والأساليب الحديثة المتطورة في التربية، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل.
- 8- مساعدة المعلمين حديثي العهد بالمهنة على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل .
- 9- تحسين مخرجات التعليم بحيث يؤثر التدريس الجيد في سلوك التلاميذ ونموهم .
- 10- تهيئة المعلمين لاكتساب المعارف التربوية .

11- تحسين مهارات المعلمين وزيادتها، بما يمكنهم من تحقيق أهداف العملية التعليمية، فيكون عملهم هادفاً ومنظماً وفعالاً .

تحديد حاجيات التكوين:

1- من خلال بطاقة الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث التربوي

نقطة التفتيش الأخيرة، نقطة المردودية الأخيرة، الكفاءات الشخصية: استعمال الإعلام الآلي، التعامل مع الإنترنت، معرفة المواقع خاصة التربوية منها، اقتراحات حول: تشكيلية الخلية، طريقة العمل، المواضيع المقترحة للدراسة كأولويات والأسلوب المناسب لتعميم نتائج البحث .

2- . من خلال استمارات المعلومات .

المستوى. التخرج من المعهد أو الجامعة. الاختصاص .
الشهادات العلمية والتربوية. الشعبة بالنسبة للدراسة في الثانوية. التعامل مع الإعلام الآلي .
التعامل مع الإنترنت. عنوان رسالة التخرج من الجامعة. التسجيل في التكوين عن بعد. الرغبة في الانتساب إلى خلية البحث، مدى الاستعداد للمساهمة في العمليات التكوينية، تقديم دروس نموذجية، تقديم مداخلات نظرية.

هذه البطاقة تساعد على تصنيف المعلمين ومراعاة مستواهم عند برمجة العمليات التكوينية.

3- . من خلال بطاقة رغبات التكوين :

اقتراح مجموعة من المواضيع يختار المعلم منها ما يرغب فيه ويمكن اعتمادها كبرنامج سنوي.

4- من خلال بطاقة رغبات التكوين للفصل:

يقترح كل معلم ثلاثة مواضيع رغبة 01 ، رغبة 02 ، رغبة 03 ، ويمكن اعتمادها كبرنامج فصلي.
قصد الإعداد المسبق للبرنامج التكويني خلال الفصل الموالي.

5- من خلال لقاء مع مجموعة من المعلمين:

6- يمثلون المدارس حيث يقوم كل ممثل بجمع الرغبات والاهتمامات في إطار الفريق التربوي ويعرضها للنقاش في اللقاء المبرمج.

7- من خلال الزيارات التفتيشية:

التي يقوم بها المفتش طوال السنة حيث يقوم بتسجيل ملاحظاته حسب مستويات الدراسة ويتولى دراستها وبرمجة الأيام التكوينية لتفادي النقائص المسجلة في الميدان.

8- . من خلال متابعة المفتش للمستجدات:

التي تنشر في الساحة التربوية، كتب، بحوث ودراسات منشورة في المنتديات التربوية. من خلال التعليمات والمنشورات الصادرة عن وزارة التربية الوطنية.

المحاضرة الرابعة: وسائل وأساليب التكوين 1

نتناول في هذه المحاضرة بالشرح والتفصيل تعريف وسائل التكوين، أهميتها، العوامل الواجب مراعاتها في اختيار وسائل التكوين، وأنواع الوسائل التكوينية.

تعريف وسائل التكوين: هي الوسائل المستخدمة في عرض المادة التدريبية، وتشمل العوامل البشرية، التقنية، والبيداغوجية.

أهمية وسائل التكوين:

- إكساب المدربين والمتدربين طرق وخبرات جديدة في التعليم والتعلم؛
- اختصار الجهد والوقت في إعداد وتحقيق أهداف البرنامج التدريبي؛
- توضيح المحتوى التدريبي بطرق بسيطة وفعالة؛
- تسهيل عملية التدريب وجعلها أكثر جاذبية لزيادة الدافعية؛
- تساعد وسائل التدريب المدرب علي حسن الإلقاء وتحقيق أهداف العملية التدريبية بنسب نجاح أكبر.

العوامل الواجب مراعاتها في اختيار وسائل التكوين:

- المستوي العلمي والثقافي للمتدربين ومدى قابليتهم للتغيير؛
 - مكان إنجاز التكوين؛
 - طبيعة البرنامج والمادة التدريبية؛
 - مدى ملاءمة وسيلة التكوين لرسالة وأهداف التكوين؛
 - تكلفة الوسيلة المستخدمة مقارنة بالميزانية المخصصة للعملية؛
 - قدرة المدربين والمتدربين على استخدام الأجهزة، والوسائل والأساليب المختارة؛
- أنواع الوسائل التكوينية:

1- الوسائل التكنولوجية:

وتشمل جميع الوسائل والأدوات التكنولوجية المساعدة في جعل التكوين أكثر مرونة وأكثر سهولة، كما تسهل عرض الأفكار، المناقشات، التطبيق، الحفظ والرجوع إلى محتوى التكوين مرة أخرى بغية تدعيم المهارات، كأدوات العرض - Data show -، تقنية الأفلام التدريبية، مواقع التدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد باستعمال وسائط الأنترنت، وكل وسيلة تكنولوجية مناسبة للمحتوي التدريبي.

2- الوسائل البيداغوجية:

ويندرج تحت هذا المسمى وسائل عديدة، يتوقف استخدامها على كفاءة المدرب من جهة، ومستوى المتدربين من جهة أخرى، ونذكر من أهمها ما يلي:

✓ المحاضرات:

من الأساليب القديمة التي تعتمد الإلقاء والتلقين، حيث يتواصل استخدامها في الكثير من الدورات التكوينية نظرا لفوائدها المتعددة.

✓ الندوات:

قد تكون بدعوة محاضر لتنشيطها ويكلف المكونون بتحرير تقرير عن الموضوع، أو في شكل نشاط آخر يكلف المكونون بإعداد تقارير لمواضيع يتم اختيارها تقدم في شكل ندوات.

✓ حلقات التعلم:

يعتمد المكونون إلى توزيع المتدربين إلى مجموعات تكلف بإنجاز مهمات، أو البحث عن حلول لمشكلات معينة بغية إتحفيز التعلم الجماعي لدى الفريق، وتشجيع التعلم الضمني للأفراد.

✓ تمثيل الأدوار:

يقوم المكونون بتقمص أدوار معينة ضمن وضعيات تدريبية تحاكي الواقع يتم من خلالها توجيه سلوك المتدرب وتطوير مهارته.

✓ المناقشات:

يعتمد هذا الأسلوب بشكل فرد يشكل فردي (فرد مقابل فرد أي المدرب مقابل المتدرب)، أو بشكل جماعي (المدرب مقابل الفريق المتكون أو تقسيم المتدربين إلى مجموعات تكلف بمناقشة موضوع).

✓ المحاكاة:

وتتم العملية من خلاله وضع المتدربين في موقف افتراضي محاك للواقع، ويطلب من المتكونين معالجة الموقف.

✓ تدريب الحساسية:

هو أسلوب يهدف إلى تغيير اتجاهات الأفراد، وذلك من خلال تحسيس المتدربين بسلوكياتهم وردود أفعالهم اتجاه مواقف معينة، ثم العمل على تصحيحها وتطويرها نحو الأحسن.

3- وسائل التكوين البشرية:

وتتمثل في مجموعة المدربين الخبراء الذين توظفهم المراكز والمؤسسات التدريبية من أجل تنشيط العمليات التكوينية بفعالية، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا إذا توفرت فيهم شروط نذكر منها:

- الإلمام بالمحتوي التدريبي؛
 - القدرة على التفاعل مع المتدربين وكسب ثقتهم وإثارة دافعيتهم نحو التكوين.
 - المرونة والديناميكية في التكوين،
 - القدرة على استعمال الوسائل الحديثة في التكوين.
- كما تشمل وسائل التكوين البشرية أيضا جميع منسقي التكوين وكل من يسهر على دعم الدورات التكوينية.

المحاضرة الخامسة: أساليب التكوين 2

أساليب تكوين المعلمين:

يعتمد في تكوين المعلمين عدة أساليب نذكر من أبرزها:

- 1- عرض نظري: يقدمه المشرف بأسلوب جذاب يسمح بمشاركة المعلمين. يتضمن عدة محطات وعدة مجالات للإثراء تفاديا للملل. مثال: سمات الطفولة المتأخرة، صعوبات التعلم... إلخ
افتتاح العملية بأسئلة تكون إجاباتها عبارة عن تصورات المشاركين لعناصر الموضوع ومحتواه في العرض.
- 2- مناقشة موضوع: الموضوع تحدد عناصره مسبقا وترسل للمدارس بحيث يتم التحضير له خلال حصص الفريق التربوي ويتولى من يشارك من المعلمين التدخل أثناء النقاش ويتوج اللقاء بحوصلة توزع لاحقا على المدارس لتعميم الفائدة واستثمار العملية.
- 3- الندوات التدريبية: تنظم على مستوى المقاطعة أو في المدرسة درس تطبيقي مع المتعلمين يتبع بعرض نظري يعكس علاقة مضمونه الممارسات التطبيقية. تنظم مناقشة لإثراء المضمون النظري وتدعيم التقنيات المعتمدة أثناء التطبيق مع عدم التركيز على الأخطاء المرتكبة أثناء التطبيق.. مداخلة نظرية تكون لها علاقة بالجانب التطبيقي للدرس. فتح المجال للإثراء والتدعيم من قبل المشاركين مع التلخيص على السبورة للتقنيات التي يمكن تطبيقها في الميدان. وفي الأخير تتوج الندوة بتصوير موحد يتم التوافق حوله من طرف المتكونين.
- 4- البحوث الإجرائية: يتولى المفتش اختيار موضوعات البحث، فيوجه مراسلة للمدارس تتضمن الموضوع وعناصره الأساسية، ويطلب المعلمين بإعداد البحث المطلوب وإعادة العمل المطلوب من أجل القيام بتلخيصه، والتعميم من قبل خلية البحث للمقاطعة.

- 5- الزيارات المتبادلة: يقوم معلمو مدرسة أ بتقديم دروس لتلاميذ مدرسة ب تحت إشراف المفتش بهدف تمكين بعض المعلمين من اكتساب الطريقة وكيفية التعامل مع المتعلمين من خلال ما يقدمه زملاؤهم من مدرسة أخرى وهي عملية تستهدف تفادي مناحي القصور عند البعض.
- 6- دراسة إشكاليات مطروحة في الميدان: تتم الدراسة مع المعنيين وتتوج بوثيقة للتطبيق مثال: كيفية تقديم حصص فهم المنطوق لمستوي معين.
- 7- أيام إعلامية: حول مستجدات أو تحضيراً لتولي مهمة معينة يشارك في تأطيرها مجموعة من المعلمين.
- 8- الزيارة الصفية: تفتيش، زيارة توجيهية، زيارة متابعة، زيارة تكوينية، زيارة تقييمية بالنسبة لمدير المدرسة يمكن اعتماد: أساليب تنشيط الفريق التربوي، الزيارة الصفية توجهات عملية، بطاقة زيارة صفية.

الحوافز التشجيعية:

إن وجود الحوافز التشجيعية من العوامل التي تزيد من فعالية العمليات التكوينية، لأن المعلم يتطلع إلى الحوافز المختلفة التي تجعل من التكوين نشاطاً يثير في الأفراد نزعات التحدي، ويرضي ما لديهم من طموح، ويبعث التنافس بينهم ويجعلهم يحرصون على الاستمرار والتفوق فيه ومن هذه الحوافز:

- شهادات التقدير.
- رسائل الشكر.
- نشرات التألق.
- التكريم بالمناسبات.
- الإشراف في نشاطات المتميزين... إلخ

المحاضرة السادسة: التكوين الإلكتروني

نتناول فيما يلي التدريب الإلكتروني، أنواعه وخصائصه.

- 1- مفهوم التدريب الإلكتروني: إن مفهوم التدريب الإلكتروني مفهوم واسع جداً ويغلب على معظمه الاجتهادات في هذا المجال ويمكن أن نوضح مفهومه في المصطلحات الآتية:

التدريب: هو نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وتحسين المهارات والأداء وتحسين القدرة على حل المشكلات والارتفاع بالمهارات الإدارية ومن ثم ارتفاع الكفاءة الإنتاجية.

الإلكتروني: هو طريقة للتدريب باستخدام آليات الاتصال الحديثة من أجهزة الحاسوب والأترنت ووسائله المتعددة من صوت وصورة، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، أي استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتدرب بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة.

كما يمكن تعريف التدريب الإلكتروني على أنه استخدام شبكة الأترنت وتكنولوجيا المعلومات بهدف دعم وتسهيل التدريب من خلال سلسلة من التطبيقات كما قد يشتمل على التدريب عن بعد، حيث يتم استخدام الأجهزة الحديثة لتبادل العملية التدريبية بين المدربين والمتدربين.

كتعريف مختصر للتدريب الإلكتروني هو ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي وفيه تقوم المؤسسة التدريبية، بتصميم موقع خاص بها، ويتدرب المتكون فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية الراجعة. ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لم يستطيعوا في الظروف العادية المشاركة في التدريب التقليدي كما قد يصمم لنفس الهدف بالنسبة للقائمين على التدريب والذين لا يستطيعون التدريب بشكل شخصي نظرا لظروف معينة.

أنواع التدريب الإلكتروني:

1. **التدريب الإلكتروني المتزامن:** وهو التدريب الذي يحتاج إلى ضرورة وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت حتى تتوفر عملية التفاعل المباشر بينهما، كأن يتبادل الاثنان الحوار من خلال المحادثة أو تلقي برامج تدريبية من خلال القاعات التدريبية الافتراضية، ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يستطيع الحصول على التغذية الراجعة المباشرة في الوقت نفسه.

2. **التدريب الإلكتروني غير المتزامن:** لا يشترط هذا النوع من التدريب وجود المدرب والمتدرب في نفس الوقت، فالمتدرب يستطيع التفاعل مع المحتوى التدريبي من خلال البريد الإلكتروني كأن يرسل رسالة إلى المدرب يستفسر فيها عن شيء ما ثم يجيب على المدرب في وقت لاحق ويتم هذا النوع من التدريب من خلال تقنيات التدريب الإلكتروني وأشرطة الفيديو والمنتديات. كما يمكن هذا التدريب المكون من وضع خطة تدريب وتقييم على موقع التدريب ثم يدخل المتدرب للموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المدرب في إتمام التدريب دون أن يكون هناك اتصال متزامن بينهما. ومن إيجابيات هذا النوع من التدريب أن المتدرب يتدرب حسب الوقت الذي يختاره وفي المكان الذي يناسبه

3. **التدريب المدمج/ المتزامن:** يتم فيه الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب غير الشبكي وهو نوع من التدريب الحديث يدمج أدوار التدريب التقليدي مع أدوار التدريب الإلكتروني ولا تكمن أهمية التدريب المدمج في مجرد مزج أنماط نقل مختلفة بل في التركيز على مخرجات التدريب.

خصائص التدريب الإلكتروني:

- يعتبر طريقة جديدة في التدريب حيث تعتمد أساليب مغايرة لتلك المستخدمة في نظم التدريب التقليدية؛

- تعدد الوسائل المستخدمة في نقل المعلومات للمتدربين؛
- الاقتصاد في النفقات حيث يعتبر هذا النوع من التدريب أقل تكلفة من غيره من نظم التدريب التقليدية؛
- التشجيع على التكوين الذاتي؛
- التقويم السريع والفوري والتعرف على النتائج وتصحيح الأخطاء؛
- المرونة في القبول والتدريب حيث يمكن للمتدرب استقبال المعلومات والمعارف دون التقيد بحدود الزمان والمكان.

مراجع البحث

.

