التكوين المفتوح و عن بعد رافد من روافد مجتمع المعرفة تجربة جامعة التكوين المتواصل

د. نعمان سعيدي، جامعة التكوين المتواصل الجزائر

ملخص

في واقع الأمر، لا تتحقق الفاعلية و التنمية في أبعادها المختلفة في أي مؤسسة إلا بالاستجابة الى مطلب أساسي يتمثل في التكوين مدى الحياة ، باعتباره عملية منظمة ومتواصلة ، ترمي إلى إدخال تطورات سلوكية وفنية و ذهنية محددة لمقابلة احتياجات عاجلة و آجلة معينة، يستفيد منها المتكون من خلال اكتساب المعارف والخبرات التي تستجيب لمتطلبات المهنة أو الوظيفة ضمن المؤسسة المستخدمة.

في المجتمعات المتقدمة و بالنظر إلى التغيرات المستمرة في البيئة و حياة الإنسان، لم يعد هناك حديث في مجال التكوين عن الإشكاليات المتعلقة بالبرهنة عن أهمية تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، و إنما أصبح الاهتمام مركزا حول طريقة استعمالها المكثف على نطاق أوسع. و تمّ تجاوز مرحلة تبرير اختيار نظام التكوين المفتوح و عن بعد القائم على أساس الاقتصاد في العملية التكوينية، ليصبح محور النقاش في كيفية استجابة و استيعاب هذا الأخير لكل المتطلبات و الاحتياجات المتزايدة للتكوين في هذا الظرف المتّسم بالتحولات الرهيبة.

في ظل هذه الاعتبارات، سعت باقي الدول إلى توسيع منظومتها التكوينية و تحديثها باستخدام تقنيات المعلومات و الاتصال في إطار رؤية مستقبلية تسعى من خلالها إلى الوصول إلى مجتمع المعرفة الذي أصبح مؤشر من مؤشرات التقدم في العصر الحالي.

انطلاقا من هذا المنظور، سعت جامعة التكوين المتواصل منذ مطلع العقد الثاني من الألفية الثالثة إلى برمجة دورات تكوينية تكميلية و تحضرية ذات طابع الزامي قانوني تستهدف موظفي الأسلاك المشتركة و الخاصة التابعة للمؤسسات و الإدارات العمومية، التي تعتمد أساسا على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال، من خلال الأرضيات التعليمية الالكترونية وما تتطلبه من لواحق مادية ومنظومة وصاية و محتويات بيداغوجية تفاعلية....الخ.

إشكالية الورقة البحثية: ما هي طبيعة تجربة جامعة التكوين المتواصل طوال ما يُقارب سبع [7] سنوات في مجال التكوين المفتوح و عن بعد ؟ و الى أي مدى استطاعت تحقيق الأهداف المسطّرة في النصوص التي تنظم هذا النوع من التكوين[Formation'] في ظل احترام كل المتطلبات الواردة في دفتر الأعباء؟

الكلمات المفتاحية: الأرضيات التعليمية الالكترونية- التكوين المفتوح و عن بعد- التكوينات القانونية.

تمهيد:

إن الفلسفة التي يعتمد عليها التكوين المفتوح و عن بعد تختلف عن تلك المعتمدة لدى نظيره الكلاسيكي في جملة من مبادئ، من ضمنها إتاحة الفرص التكوينية لكل الراغبين و القادرين على ذلك دون حدود نهائية يقف عندها التكوين أو التعلّم، و تذليل العقبات الزمنية و المكانية و العملية، و المرونة في التعامل بين أطراف العملية التكوينية لتخطي الحواجز

و الصعوبات التي قد تنشأ بفعل المنظومة في حد ذاتها أو بفعل القائمين عليها، و تنظيم مواضيع البرامج و أساليب التقويم حسب قدرات المتكونين و ظروفهم و احتياجاتهم واستقلالية هؤلاء و حريتهم في اختيار الوسائط التعليمية و أنظمة التواصل بصورة فردية حسب ظروفهم العملية و أماكن تواجدهم، و تصميم البرامج التكوينية بصورة تستجيب للاحتياجات الفعلية للمعنيين في مجالات عملهم المتنوعة، و تلبية حاجات بعض الشرائح من خلال تقديم برامج خاصة تساعد على الاندماج.

إذا أردنا الغور في التفاصيل، نجد أن التكوين محل الدراسة يضع تحت تصرف المتكون كم هائل من المعلومات تجعل هذا الأخير في حالة بحث متواصل و معالجة شخصية و دائمة للمعلومة (من ناحية التحليل و التصنيف و المقارنة...) في المواقع الالكترونية و الأرضيات التعليمية، فتكون نتائجها مختلفة حتما عن تلك المحققة بالطرق التقليدية (التحصيل عن طريق التلقين من طرف المكوّن)، مع الإشارة إلى أن دور المكوّن لا يختفي في هذا النمط من التكوين بل يزداد دوره البيداغوجي باعتباره مهندس المعرفة من حيث تحديده لنقاط المرور الإلزامي و نقاط التناقض الواجب مجابهتها و نقاط التلخيص الواجب إنجازها، كل هذه المعطيات حينما تجتمع تُحدِّد و تعِّد مسار تكويني متكامل.[1]

أيضا، يمكن استغلال الطابع الانفرادي (العزلة) للمتكوّن لدفعه بطريقة ميَّسرة إلى القيام بالعمل المطلوب على أساس أنه وحيد أمام شاشة جهاز الإعلام الآلي بلا قيود و لا مراقبة ولا إمكانية التهرّب من مجهود يرتبط بعمل بعينه، و بالتالي اختزال عامل الزمن و التسريع من عملية التكوين، على اعتبار أن التصرفات السلبية الموجودة لدى المجموعات هي غائبة تماما مثل عدم التركيز، النظر إلى الآخرين دون مشاركة...الخ.

هذا البعد مرتبط أيضا بوتيرة التكوين، ففي قاعة التدريس تشكل قضية الوتيرة مشكلا عويصا يصعب تجاوزه، على اعتبار أن البعض يعتبرها بطيئة و البعض الآخر يقدِّر أنها سريعة فيحدث

[1] S.BELLIER ,Le e-Learning, Paris:Editions Liaisons,2001,P. 26-27.

أن يتعرض الضحايا إلى التهميش؛ بينما يتم التحكم بصفة كلية في الوتيرة من طرف المتكون الموجود في القاعة الافتراضية و ذلك على أساس تشخيص المسار التكويني.

أخيرا، لابد أن يعتمد التكوين على تجمعات حضورية دورية كبعد تكميلي يسمح باللقاءات المباشرة بين أعضاء المجموعات الافتراضية، و هو ما يعطي للتكوين الصبغة الهجينة التي تمكّن من تحقيق فترات التأقلم التي تعتبر عنصرا هاما في الشق البيداغوجي الواجب التركيز عليه.

و حتى تصل هذه المنظومة التكوينية الى الأهداف المرجوة منها، وجب أن توفر الأسس التالية:[2]

1/ تهيئة الدعائم : يقصد بها كل الوسائل المادية الواجب توفرها مثل إعداد دفتر أعباء الدروس الالكترونية وفق النصوص التنظيمية و اعداد الدليل المنهجي و التقني، و كذا اختيار المناهج التعليمية الملائمة بالإضافة الى تحديد أدوات الاتصال و الأرضيات التكوينية الالكترونية و اختيار طريقة توظيف الموارد البشرية...الخ؛

2/ تسيير المنظومة في أبعادها الثلاثة:

أ/ التسيير الإداري: التي تتجسد من خلال الحملة الاعلامية باستعمال كل الوسائل المتاحة و الاستقبال و التوجيه و عمليات التسجيل و استخراج اسم المستخدم و كلمة السر و المتابعة البيداغوجية عن طريق منصات التكوين بالإضافة الى توظيف منشطي التجمعات والأساتذة المرافقين على الخط في حالة التكوينات الهجينة و نشر الدروس و النشاطات و فتح المنتديات العمة و المتخصصة و فضاءات الدردشة...الخ.

ب/ التسيير البيداغوجي: من مظاهره التخطيط للفترات التي تستوجبها دراسة المقاطع لكل درس من الدروس علي مستوى الأرضية الالكترونية و أيضا البرمجة الخاصة بالتجمعات

[2] ورقة عمل مقدمة بتاريخ 5-2015/6/6 من طرف سعيدي نعمان في إطار ورشة عمل تتمحور حول مهام المؤسسات المختصة في التكوين مدى الحياة، تحت إشراف الاتحاد الأوروبي عن طريق جامعة البكالت الاسبانية.

في حالة التكوين الهجين و اعداد رزنامة الامتحانات و تأطير المذكرات و تقارير نهاية التربص بالإضافة الى متابعة و مرافقة المتكونين من خلال أدوات الاتصال المتاحة على الأرضية و تنشيط الأعمال التعاونية التي تتم بين المتكونين أنفسهم...الخ؛

ت/ التسيير التقني: اختيار و تهيئة الأرضية التكوينية الالكترونية و نشر المحتويات البيداغوجية على الخط بعد المصادقة عليها من الناحية البيداغوجية ثم التقنية وفق دفتر الأعباء، بالاضافة الى المساعدة و الصيانة التقنية الدورية و اعداد الدليل التقني حول استعمال الأرضية و كذا تنشيط الفريق البيداغوجي بخصوص الجوانب المتعلقة بالأبعاد التقنية البحتة...الخ؛

3/ التقييم: يتم التقييم على مستويات ثلاث[3]:

أ/ تقييم عمل المتكون: من خلال الامتحانات الحضورية الكتابية في مختلف المواد المقررة وتقييم مذكرة نهاية التكوين أو تقرير التربص و علامة مختلف النشاطات و معدل استغلال الأرضية؛

ب/ تقييم المحتويات البيداغوجية: يجب أن تخضع دوريا المحتويات البيداغوجية بجميع أصنافها الى تحيين خاصة في المجالات التي تعرف حركية دائمة على غرار المالية والقانون...الخ؛

ت/ تقييم المنظومة التكوينية في حد ذاتها: و ذلك من حيث درجة تلبية و تغطية احتياجات التكوين لكل الفاعلين، و من حيث جودة عمل المنظومة ككل، بالاضافة الى قدرتها على تقديم كل المعلومات المطلوبة بغض النظر عن فترة حدوثها...الخ.

[3] C.DELORME , L'Evaluation en question, 6°édition, Paris :ESF diteur,2003,pp.22-25.

I. تجربة جامعة التكوين المتواصل[4]

قبل أن تستثمر جامعة التكوين المتواصل في مجال التكوين المفتوح و عن بعد، كانت لها تجربة في التكوينات الحضورية سنتي 2008 و 2009 مسّت فقط المتكونين المترشحين الى رتب أعلى ينتمون الى الأسلاك المشتركة، بحيث كان عدد المسجلين في مراكز الجامعة في حدود دنيا رغم العدد الهائل من طلبات التكوين الصادرة عن مختلف المؤسسات و الادارات العمومية، و ذلك بسبب نقص الهياكل البيداغوجية، و في ظل هذه القيود الموضوعية، فكّرت الجامعة في حل يلبي طلبات التكوين بشكل جذري تجسّد من خلال فكرة التكوين المفتوح وعن بعد الذي يتميز بـ:

- إمكانيات التكوين بأعداد غفيرة تصل الى حد الآلاف؛
- تجاوز العامل الجغرافي مهما بعُدت المسافات حتى و إن وصلت الى حد العزلة؛
- القدرة على تقليص التوقيت المخصص للتكوين الحضوري مما يمكّن من تحسين تسيير جداول التوقيت و تخفيف الضغط على الهياكل البيداغوجية؛
- تقليل تكاليف التكوين الى مستويات قياسية مقارنة بالميزانيات المخصصة للتكوينات الحضورية.

1/ تحضير البيئة الملائمة لطبيعة التكوين:

بالنظر الى المزايا المذكورة لهذا النمط من التكوين، أولت جامعة التكوين المتواصل عناية فائقة بهذه المنظومة التكوينية، إذ سعت منذ مطلع العقد الثاني من الألفية الثالثة إلى برمجة دورات تكوينية تعتمد بكثافة متزايدة على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال بالاشتراك، في بداية

[4] مستمدة من التقارير السنوية المعدة من طرف السيد سعيدي نعمان و الموجهة الى رئيس جامعة التكوين المتواصل و المديرية العامة للوظيفة العمومية.

الأمر، مع جامعات أجنبية (فرنسية و ألمانية) بحثا عن الخبرة في الميدان و توفيرا لأرضيات تعليمية مناسبة، لكن ما فتئت الجامعة أن فكّت هذا الارتباط واستثمرت بجدية في هذا المضمار من خلال إرسال بعثات لتكوين بعض الأساتذة و التقنيين و الإداريين بالخارج و الاستفادة من دورات تكوينية في الداخل مؤطرة من طرف متخصصين أجانب، خاصة أثناء انعقاد دورات الجامعة الصيفية، و لقد تكلّلت هذه الإجراءات و غيرها بإنجاز عدّة مشاريع أهمها الأرضية التعليمية " إفادEfad " المنجزة من طرف كفاءات محلية على مستوى جامعة التكوين المتواصل، الأمر الذي أهّل هذه الأخيرة لأن تصبح شريكا محوريا للمديرية العامة للوظيف العمومي و ذلك على أساس الأرضية المتمثلة في التعليمة رقم 45 المؤرخة في 2008/01/01 المحددة لكيفيات تنظيم و تحديد برامج التكوين قبل الترقية في مختلف الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية، التي جاءت تطبيقا لأحكام المرسوم التنفيذي المؤرخ في 2008/01/19 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية، و تجسّد المسعى من خلال الاتفاقية المبرمة في 2010 و التي تتضمن تكفل جامعة التكوين المتواصل بالتكوينات القانونية التي تعتمد على المنظومة الهجينة باستعمال الأرضيات الالكترونية و التجمعات الحضورية.

عندئذ، بدأت الجامعة في توفير الظروف المادية و البشرية في فترة قياسية وفق منهجية مدروسة تستجيب للشروط المذكورة أعلاه و ذلك بالقيام بالإجراءات التالية:

- نشر إعلان على مستوى بعض الجرائد الوطنية موضوعه طلب الاستفادة من خبرات في المجالات التي تتماشى مع برامج التكوين بهدف تصميم دروس توافق متطلبات دفتر الأعباء الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية؛
- تصميم دفتر أعباء خاص بكيفية إعداد دروس موّجهة إلى التعليم المفتوح وعن بعد؛
- تشكيل لجنة مختصة لدراسة الملفات واختيار الأساتذة المستهدفين؛

- انتقاء الأساتذة والخبراء الممارسين ذوي الكفاءة المطلوبة قصد تصميم الدروس و استدعاء المصممّين التقنيين الذين وقع عليهم الاختيار؛
- توزيع دفتر الأعباء الخاص بكيفيات تصميم الدّرس وكذا الملف الإلكتروني للدرس النموذجي؛
- توظيف أساتذة مرافقين على الخط حسب التخصصات الموجودة؛
- استخراج العقود التي تربط بين الأستاذ المؤلف وجامعة التكوين المتواصل ؛
- إعداد الدليل البيداغوجي و التقني الموّجه للمتكون و الدليل الخاص بالأستاذ المرافق على الخط؛
- إعداد دليل الأستاذ المرافق على الخط المتضمن طرق المرافقة ؛
- استلام الدروس و تقييمها من طرف اللجنة خاصة في ما تعلق بالجوانب البيداغوجية والتقنية بالعودة الى الوثيقة المرجعية؛
- تحويل الدرس مباشرة بعد المصادقة، إلى المصممّ التقني لتحويله إلى الشكل الذي يتماشى مع متطلبات الأرضية التعليمية؛
- انطلاق عملية رصد قوائم المتكونين التي كانت تأتي تباعا من المراكز التي تعاطلت عليها طلبات التكوين من مختلف الادارات و المؤسسات العمومية إلى خلية التكوين المفتوح و عن بعد برئاسة الجامعة و استخراج كلمات السّر واسم المستخدم؛
- انطلاق الدورة التكوينية الأولى: انطلقت الدراسة رسميا في بداية جانفي2011، و بهدف تذليل الصعوبات التي قد تعترض المسار التكويني للمتكون بسبب حداثة التجربة، سهرت مجموعة من الأساتذة و التقنيين و الإداريين على حسن التأطير و التوجيه من خلال:

- حث الطلبة عن طريق المنتديات إلى إتباع خطوات معيّنة للتمكن من التحكّم في أغلب الوظائف التي تتيحها الأرضية التعليمية؛
- مرافقة المتكونين الذين لاقوا صعوبات في استغلال دروسهم لأسباب تتعلق أساسا بعدم تحكمهم في وسيلة الإعلام الآلي أو انعدام إمكانية استعمال الشبكة العنكبوتية، وكذا عائق اللّغة، و مشاكل متعلقة بكيفيات و شروط انجاز و إرسال النشاطات المقررة و تقارير التربص و المذكرات و طرق التقييم المختلفة؛
- استغلال الرسائل المباشرة لتوجيه وترشيد المتكوّن؛
- فتح صالات الدردشة، لجميع الرتب قصد طرح جميع الانشغالات التي يمكن أن يتلقاها المتكوّن؛
- تحديد جدول خاص بتواريخ التجمعات والامتحانات والمناقشات لمختلف الرتب؛
- فتح حسابات بيداغوجية لجميع مدراء مراكز التكوين التواصل لتمكينهم من التحكم من الأرضية وبالتالي إمكانية حل المشاكل التي قد تطرح على مستوى المركز من طرف المتكوّن؛
- توظيف أساتذة منشطين على مستوى المراكز المعنية لهذا النوع من التكوين؛
- اختيار مركز باب الزوار لتجمعات المتكوّنين التابعين للإدارات المتمركزة في الجزائر العاصمة، إلى جانب 47 مركز، مما يعني تغطية كاملة لكل ولايات الوطن، مع إعطاء الأولوية للأساتذة مصممي الدروس لتأطير المتكوّنين في التجمعات الحضورية.

2/ عرض للتكوينات المفتوحة:

في حقيقة الأمر، لم تنطلق جميع التكوينات المفتوحة على مستوى جامعة التكوين المتواصل دفعة واحدة، بل جاءت تباعا بسبب نجاح التجربة الأولى المتمثلة في التكوين التكميلي الموجه لفائدة بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة، مما أدى بالمصالح المعنية بالمديرية العامة للوظيف العمومي الى تأهيل الجامعة لضمان بقية التكوينات.

1. التكوين التكميلي الموجّه لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة[5]:

هو أول تكوين باشرته الجامعة وفق هذا النمط و يخضع للتعليمة رقم 45 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية بتاريخ 2008/12/01 التي تنظم برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية، استفاد منه موظفون ينتمون لـ15 رتبة موزعين على كافة التراب الوطني، و الجدولي الموالي يظهر تعداد المعنيين على امتداد الدورات التسعة:

تاريخ انطلاق الدورة التكوينية	عدد المتحلين	الملاحظة
دورة ديسمبر 2010	**1021**	
دورة ديسمبر 2011	**1673**	
دورة جويلية 2012	**1259**	
دورة مارس 2013	**1946**	
دورة جانفي 2014	**1495**	
دورة ماي 2014	**99**	دورة استثنائية لم تمس معظم المراكز
دورة أكتوبر 2014	**1296**	
دورة جوان 2015	**2300**	
أفريل 2016	**2169**	
المجموع	***13413***	

[5] انظر التعليمة رقم 45 المؤرخة في 2008/12/01 التي تنظم برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية.

2. التكوين التكميلي الموجّه لفائدة موظفي الأسلاك الخاصة:

بالنظر الى نجاح التجربة مع الأسلاك المشتركة، حرصت بعض القطاعات على اعتماد نفس الطريقة في التكوين لتشمل بعض الرتب المنتمية الى الأسلاك الخاصة و ذلك بتوجيه من المصالح المعنية التابعة للمديرية العامة للوظيف العمومي، فجاءت الدورات بالشكل التالي:

تاريخ انطلاق الدورة التكوينية	القطاع المعني بالتكوين	عدد الرتب	عدد المسجلين
دورة مارس 2013	وزارة التجارة	2	**86**
//	المديرية العامة للوظيفة العمومية	1	**6**
دورة جانفي 2014	//	1	**3**
//	وزارة التجارة	2	**31**
دورة أكتوبر 2014	وزارة الداخلية الجماعات المحلية	13	**1100**
دورة مارس 2015	وزارة المالية المديرية العامة لأملاك الدولة[6]	2	**851**
المجموع			***1277***

3. التكوين التحضيري أثناء فترة التربص الموجّه لفائدة موظفي الأسلاك المشتركة[7]:

[6] انظر القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2013/9/18 المتعلق بتنظيم التكوين التكميلي لبعض الأسلاك المشتركة الخاصة بموظفي المديرية العامة لأملاك الدولة و الحفظ العقاري.

[7] انظر التعليمة رقم02 المؤرخة في 2009/1/3 المتعلقة بتنظيم التكوين التحضيري وفق آلية التكوين المفتوح و عن بعد بهدف شغل بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في الإدارات و المؤسسات العمومية.

لقد تم تأهيل جامعة التكوين المتواصل بصفة استثنائية لتنظيم التكوين التحضيري وفق آلية التكوين المفتوح و عن بعد بهدف شغل بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في الإدارات و المؤسسات العمومية، و ذلك بموجب التعليمة رقم 2 المؤرخة في 3 جانفي 2009، والجدول الموالي يبين تعداد المسجلين على أساس الرتبة بهدف التكوين التحضيري أثناء فترة التربص الخاص بالأسلاك المشتركة خلال الدورات المتعاقبة:

تاريخ انطلاق الدورة التكوينية	عدد الرتب	عدد المسجلين	الملاحظة
دورة مارس 2013	5	**1215**	
دورة جانفي 2014	5	**1188**	
دورة ماي 2014	5	**134**	دورة استثنائية لم تستفد منها أغلب المراكز.
دورة أكتوبر 2014	5	**2911**	
دورة جوان 2015	5	**2380**	
دورة أفريل 2016	5	**2541**	
المجموع		***9523***	

4. التكوين التحضيري أثناء فترة التربص الموجّه لفائدة موظفي الأسلاك الخاصة:

تعتبر رتبة مراقب رئيسي للوظيفة العمومية أول دفعة تخضع لمثل هذا التكوين الذي استفاد منه المسجلون في مراكز الجزائر المدية و إليزي، و يبيّن الجدول الموالي عدد المسجلين وفق الهيئات التي ينتمي إليها المتكون و كذا تاريخ انطلاق الدورة التكوينية:

تاريخ انطلاق الدورة التكوينية	القطاع المعني بالتكوين	عدد الرتب	عدد المسجلين
دورة جانفي 2014	المديرية العامة[8] للوظيفة العمومية	1	**7**
دورة أكتوبر 2014	وزارة الداخلية الجماعات المحلية	3	**3306**
دورة مارس 2015	وزارة المالية المديرية العامة لأملاك الدولة و الحفظ العقاري	4	**1262**
دورة مارس 2017	وزارة المالية المديرية العامة للمحاسبة	2	**1507**
المجموع			***6082***

5. التكوين المتخصص الموجه لفائدة معلمي المدرسة الابتدائية و أساتذة التعليم الأساسي[9]:

1) **دورة جانفي2014** : بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 نوفمبر2013، المحدد لكيفيات تنظيم التكوين المتخصص للترقية إلى رتبتي أستاذ المدرسة الابتدائية و أستاذ التعليم المتوسط و مدته و محتوى برامجه و تطبيقا للاتفاقية الإطار المبرمة مع وزارة التربية لتكوين هذه الفئة ذات الرتب الآيلة إلى الزوال، استطاعت الجامعة تحقيق التزاماتها اتجاه هذا القطاع و الاستجابة لاحتياجاته المعبر عنها ضمن الأطر المذكورة أعلاه.

[8] انظر القرار المؤرخ في 2013/10/2 المتعلق بتنظيم التكوين التحضيري لبعض الأسلاك الخاصة بموظفي المديرية العامة لأملاك الدولة و الحفظ العقاري.

[9] لتفاصيل أكثر طالع القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2013/11/17 المتضمن كيفيات تنظيم المتخصص للترقية الى رتبتي أستاذ المدرسة الابتدائية و أستاذ التعليم المتوسط..

خضع المتكوّنون البالغ عددهم **60573**، بمختلف رتبهم و تخصّصاتهم، طيلة سنة كاملة إلى 18 تجمعا حيث تمّ تسجيل **38481** متكوّنا مترشحا إلى رتبة أستاذ التعليم المتوسط و **22092** متكوّنا مترشحا الى رتبة أستاذ المدرسة الابتدائية.

2) **دورة ماي 2015**: هي ثاني دورة تكوينية موجهة لمعلمي المدرسة الابتدائية الذين بلغ عددهم **1476** و أساتذة التعليم الأساسي البالغ عددهم **4721** أستاذ.

3/ التأطير البيداغوجي:

لقد عرف التأطير البيداغوجي لهذا النمط من التكوين بعض الاضطراب خاصة عند الانطلاقة، بالنظر الى طغيان السلوك البيداغجي التقليدي لدى أغلب الأساتذة، و ذلك على مستوى تصميم الدروس أو المرافقة على الخط أو حتى التنشيط ، فأغلبيتهم كان يعتمد في أداء مهمته على أساس تلقين المعارف عوض العمل على اكساب المتكون الكفاءات والمهارات المطلوبة.

الجدول الموالي يوضّح تعداد الأساتذة المكونين الذين أشرفوا على تأطير التكوينات التكميلية والتحضيرية منذ انطلاق أول تكوين الى غاية دورة أفريل 2016:

	أستاذ مصمم الدرس	أستاذ مرافق على الخط	أستاذ منشط
أستاذ التعليم العالي	5	8	11
أستاذ محاضر	25	15	61
أستاذ مساعد أو حامل شهادة ماجستير	24	138	513
أستاذ ممارس أو حامل شهادة ليسانس على الأقل	14	52	493
المجموع	**68**	**183**	**1078**

بالنسبة لتأطير معلمي المدرسة الابتدائية و أساتذة التعليم الأساسي في دورتهم الأولى، فيمكن تقديم معطياته على أساس الجدول أدناه:

	أستاذ مرجعي	أستاذ مرافق على الخط	أستاذ منشّط	منسّق
العدد الإجمالي حسب طبيعة المتدخل	16	71	1223	6

II. تقييم التكوينات القائمة على أساس [ت.م.ع.ب]:

في البداية، يجب الاعتراف بأن تقييم المنظومة التكوينية لم يتم الى حد الآن كما تمت الإشارة إليه في مقدمة المداخلة رغم مرور ما يقارب سبعة سنوات منذ انطلاق العمل بها، و مع ذلك و بصفتنا من أولئك الذين باشروا الإشراف عليها منذ الوهلة الأولى، يمكن تقديم بعض الملاحظات التي نوردها في النقاط التالية:

أ/ المزايا المكتسبة:

يتضح جليا من خلال الدورات المتعاقبة أن هناك تطورا ملحوظا في عدد المسجلين و في نسب النجاح من دورة إلى أخرى، و لو أردنا إعطاء تفسيرا موضوعيا لهذه الظاهرة، لسُقنا المبرّرات التالية:

1. تلبية كل الطلبات المتأتية من طرف المؤسسات و الادارات العمومية وبالتالي استيعاب أعدادا هائلة من المتكونين بمن فيهم الموظفون على مستوى القنصليات في الخارج؛
2. تخفيف الضغط على الهياكل البيداغوجية من خلال برمجة التجمعات الحضورية مرة كل 15 يوما ؛
3. التقليل من العبء المالي الذي تتحمله الهيئة من خلال تكاليف الإيواء و النقل و ما الى ذلك؛

4. استفادة الهيئة من خدمات الموظف بعدم ترك عمله؛

5. ميول الأطراف المهتمة [المؤسسات و الادارات العمومية] الى الانخراط في كل ما هو حديث خاصة في ظل التزكية الممنوحة من طرف هيئة في مقام المديرية العامة للوظيفة العمومية؛

6. إدخال، مع توالي الدورات، جملة من الإجراءات النوعية و التحسينات سواء في الجانب التقني مثل تكثيف تبادل الموارد بين الأساتذة و المتكونين و بين المتكونين أنفسهم و ابتكار تطبيقات بيداغوجية تسمح بتحصيل و اكتساب الكفاءة بشكل امثل؛

7. الاهتمام المتزايد للمتكوّنين ببعض التفاصيل التي تغاضى عنها الكثير ممّن سبقوهم في الدورات السابقة، خاصة فيما تعلّق بالمشاركة و التفاعل من خلال أدوات الاتصال المتاحة، و ذلك راجع إلى اقتناع المعنيين بالأهمية التي يوليها القائمون على الأرضية إلى هذا الجانب عند عملية التقييم؛

8. السمعة الحسنة التي ما فتئت أن تأخذ مجراها بل و تتوسع و تنتشر أفقيا و عموديا في ظل عدم وجود أي منافسة لجامعة التكوين المتواصل.

ب/ العيوب المسَجلة:

بالرغم مما تمّ ذكره من محاسن في الفقرة أعلاه خاصة في ما تعلق بالبعد الكمي للعملية التكوينية، فإن ذلك لا يعني خلو هذا النمط من التكوين من نقائص و سلبيات ناتجة بالدرجة الأولى عن تصرفات الفاعلين و أيضا بفعل المنظومة في حد ذاتها إذا لم تُحترم الاجراءات و تفعّل الآليات اللاّزمة و توفّر الوسائل الضرورية لعمل المسطّحات التعليمية الالكترونية.

على العموم ، يمكن سرد ما تمّ تسجيله من مشاكل على أساس شقين إثنين و يتعلق الأمر بالسلبيات ذات البعد العام و أخرى ذات البعد الخاص، و هي:

أ/ سلبيات ذات البعد العام: و هي الناتجة عن عدم الامتثال بصفة جزئية أو كلية الى متطلبات التكوين المفتوح و عن بعد:

- عدم تصميم الدرس انطلاقا من البرمجية المتاحة على الأرضية نفسها[Editeur de cours] والاعتماد على تطبيقات خارجية لا ترقى الى المستوى المطلوب؛[10]
- التجاهل الكلي لطبيعة الاختبارات التي تتيحها الأرضية الإلكترونية رغم تنوعها و فعاليتها وبالمقابل إدراج أسئلة خارجية تتسم بالتكرار و عدم تماشيها و طبيعة التكوين؛[11]
- الاعتماد على التقييم التقليدي بدل استعمال العلامة التي تحتسبها الأرضية و فق الصيغ المبرمجة؛[12]
- قلة الموارد التفاعلية [Ressources Multimédias] المدرجة في المحتويات البيداغوجية و التركيز على حشو المعلومات وفق الطريقة الكلاسيكية؛
- عدم الالتزام بالهيكلة الواضحة لمعالم الدرس و تقسيمه وفق السيناريوهات المطلوبة خاصة ما تعلق بقضية عدم تجانس الفئة المستهدفة من التكوين؛
- عند إعداد الدرس يجب العمل على شخصانية التكوين، من خلال ادراج اختبارات خاصة بالمكتسبات القبلية، و هو أمر مهمل تماما؛
- عدم التحديد الدقيق للأهداف نتيجة عدم قدرة مصمم الدرس على تجزئة المحتوى البيداغوجي الى فكرة واحدة أو مجموعة أفكار مترابطة تُمكّن المتكون من معرفة الكفاءة المراد اكتسابها؛
- ترك النشاطات والأعمال المطلوبة مفتوحة من الناحية الزمنية و هو إجراء غير مقبول حسب المعايير الدولية المعمول بها في هذا الشأن؛
- عدم التمييز في الكثير من الأحيان بين الدروس المتخذة كمعلومة [Cours informatifs] التي تعتمد بالدرجة الأولى على المعارف والوثائق المدرجة على الخط وبدرجة أقل على

[10] تم الأخذ بهذا البعد في التكوين الموجه لطلبة الماستر عن البعد الذي انطلق في نوفمبر 2016.
[11] نفس الملاحظة أعلاه.
[12] نفس الملاحظة .

الوصاية، و بين الدروس ذات الصبغة التشاركية [Cours collaboratifs]التي تقوم بالدرجة على الوصاية و الكفاءات و بدرجة أدنى على الوثائق المنشورة على الخط ؛

- تحويل عمليات التنشيط التي تعتمد أصلا على السؤال و الجواب الى القاء محاضرات في اتجاه واحد في ظل عدم التقيد بالبرامج الرسمية ؛
- الاهتمام بالبعد الكمي على حساب البعد النوعي؛
- عدم الاهتمام المطلق بتكوين جميع الفاعلين على مستوى الأرضيات و خاصة المسيرين منهم و الاكتفاء بالاعتماد على منهجية المحاولة و الخطأ.

ب/ **سلبيات ذات البعد الخاص**: نقصد بها تلك المشاكل التي اعترضت عمل المنظومة التكوينية في دوراتها المتعاقبة.

- لقد طبع الدورة الأولى مشكلة حقيقية استعصت حتى على المختصين حلّها، تمثّلت في ثقل الأرضية التعليمية " **زعتر Saatar**" و عدم القدرة في أغلب الأحيان، خاصة في مناطق معيّنة و أوقات محدّدة على التفاعل و التواصل بين مختلف الفاعلين من أساتذة أوصياء و مؤطرين و متكوّنين، فانعكس ذلك كله على عملية التقييم النهائي للمتكوّن، على اعتبار أن لاستغلال الأرضية علامة لها وزنها في المعدل النهائي، الشيء الذي اضطر القائمين على التكوين إلى استبدال الأرضية بأخرى ذات مواصفات مشهود لها بالفعالية و الضمان لدى المختصين على المستوى الدولي و يتعلق الأمر بـ "**مودل Moodle**"؛
- تعرّض الأرضية الالكترونية في شهر أوت 2012 لحذف قاعدة المعطيات من دروس و أفواج و منتديات و مراسلات...، و بعد محاولات عديدة تمّ استرجاع بعض المعطيات فقط؛
- بداية من دورة مارس 2013، نوّعت الجامعة عدد التكوينات القانونية [STATUTAIRE] ، مما أدى ليس فقط الى رفع عدد المتكونين، بل الى كثرة المواد المتخصّصة التي تتطلب أساتذة ممارسين بإمكانهم تأليف هذا النوع من المحتويات البيداغوجية

وفقا لمتطلبات التكوين المفتوح و عن بعد و أيضا تأطير العدد المتزايد من المتكونين و هو أمر غير متاح، مما أدى الى تسجيل نقص معتبر في هذا الميدان خاصة في الدورات الأخيرة؛

- إن التراخي المسجل في تسديد المستحقات المرتبطة بهذا النوع من التكوينات الخاضع للقواعد العمليات الخارجة عن الميزانية و كذا حجم المبالغ المرصودة و غياب العقود التي تربطهم بالإدارة، ثبّط عزائم الأساتذة المؤطرين و دفع الكثير منهم، خاصة من ذوي الكفاءات، الى التخلي عن التدريس مما جعل المراكز و الخلية على السواء في رحلة بحث دائم عن من يقبل بالتدريس في ظل هذه القيود؛
- إن اضطراب و توقف الأرضيات الالكترونية عن العمل يعني اضطراب و توقف التكوين، و هو المشكل الذي ساد بداية من دورة أكتوبر2014، إذ توقفت الأرضية الخاصة بالتكوين الاقليمي قبل نهاية التكوين مما ترتبت عنه وضعية غير قانونية تتمثل في إلغاء علامة استغلال الأرضية في التقييم النهائي للتكوين. و الأمر نفسه عرفته الأرضية الخاصة بمتكوني أملاك الدولة التي انطلقت في مارس 2015 و ذلك لمدة 10 أيام بسبب تعطل الخادم، علما أنه بعد العودة التدريجية لم تسترد الكثير من البيانات. أيضا، نفس الحالة عرفتها الدورة الموالية (دورة جوان2015) المتعلقة بمعلمي و أساتذة التربية، إذ عرفت توقف الخادم بمجرد انطلاق التكوين ثم صعوبة الولوج الى الأرضية التعليمية لضعف الربط بالانترنيت و لم يتم تسوية هذا المشكل إلا بداية من شهر نوفمبر من نفس السنة.

الخاتمة:

إن الملاحظ المتتبع لتطورات الأرقام المذكورة في ثنايا هذه الوثيقة يجد، بلا أدنى شك، تحسّنا معتبرا في تطور البعد الكمي الذي جاء كاستجابة منطقية لتهافت الهيئات المعنية بالتخلص من مشكل الترقيات و التثبيت بهدف تفادي وجع الرأس الذي يسببه المعنيون و بصفة خاصة النقابات، مبتعدة كل البعد عن أهداف التكوين المتواصل المتمثلة أساسا في

تحقيق التنمية في كل أبعادها (البشرية و الاقتصادية و الاجتماعية) من خلال الاكتساب الفعلي للكفاءات التي تنعكس إيجابا على مردودية المؤسسة، و الهيئة المكلفة بالتكوين مطالبة بتطبيق المعايير التي يستوجبها هذا النمط من التكوين و ذلك وفق مقتضيات دفتر الشروط التي تمكّن المتكوّن طيلة مشواره المهني من اكتساب الكفاءة و المهارة التي تؤهلانه لشغل رتب بذاتها إما عن طريق الترقية أو عن طريق التثبيت. و لا يجب في هذا المضمار انتظار عمل الرقابة و التفتيش الذي قد تقوم به المصلحة المعنية على مستوى المديرية العامة للوظيف العمومي، بقدر ما يستوجب على الهيئة المكوّنة المتطلعة الى تكوين رصيدا معتبرا في البعد المتعلق بالمصداقية، الالتزام بالمهنية بالبحث الدائم عن الأحسن و الأفضل ضمن المتاح من الإمكانات البشرية و المادية المسّخرة منها و المعطّلة و الفرص الأكيدة، و بذل المزيد من المجهودات و تحسين مردودية الجامعة والرفع من مستويات الرضا لدى الأطراف صاحبة الحاجة في هذا المجال في ظل تنامي بيئة تنافسية تعمل باستمرار على تجاوز النقائص

قائمة المراجع:

1/ Bellier Sandra, Le e-Learning, Paris :éditions Liaisons, 2001.

2/ C.DELORME , L'Evaluation en question, 6°édition, Paris :ESF éditeur,2003.

3/التعليمة رقم 45 المؤرخة في 2008/12/01 التي تنظم برامج التكوين قبل الترقية في بعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات و الادارات العمومية.

4/ التعليمة رقم02 المؤرخة في 2009/1/3 المتعلقة بتنظيم التكوين التحضيري وفق آلية التكوين المفتوح و عن بعد بهدف شغل بعض الرتب المتبقية للأسلاك المشتركة في الإدارات و المؤسسات العمومية.

5/القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2013/9/18 المتعلق بتنظيم التكوين التكميلي لبعض الأسلاك المشتركة الخاصة بموظفي المديرية العامة لأملاك الدولة و الحفظ العقاري.

6/القرار المؤرخ في 2013/10/2 المتعلق بتنظيم التكوين التحضيري لبعض الأسلاك الخاصة بموظفي المديرية العامة لأملاك الدولة و الحفظ العقاري.

7/القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2013/11/17 المتضمن كيفيات تنظيم التخصص للترقية الى رتبتي أستاذ المدرسة الابتدائية و أستاذ التعليم المتوسط

8/ ورقة عمل مقدمة بتاريخ 5-2015/6/6 من طرف سعيدي نعمان في إطار ورشة عمل للتمحور حول مهام المؤسسات المتخصصة في التكوين مدى الحياة، تحت إشراف الاتحاد الأوروبي عن طريق جامعة اليكانت الاسبانية.

9/ التقارير الدورية المعدة من طرف السيد نعمان سعيدي و الموجهة الى رئيس الجامعة و المديرية العامة للوظيف العمومي.