

عضو هيئة التدريس و التعليم عن بعد: نحو نموذج فعال لبرامج التطوير المهني

ورقة عمل مقدمة للاجتماع الرابع
للجنة مسئولى التعليم عن بعد بجامعة دول مجلس
التعاون

ديدر بن عبد الله الصالح
استاذ مشارك تقنية التعليم و التصميم التعليمي
جامعة الملك سعود ٢٩ - ٣٠ / ٥ / ٢٠٠٤

التعليم (أو التعلم) عن بعد: Distance learning

■ ”تفاعلات تعليمية يكون فيها المدرس و الطالب منفصلين زمنياً (Time) أو مكانياً (Space) أو بعيدين عن بعضهما البعض (Distance)“

(Driscol,2002,31)

التطوير المهني: Professional Development

- ”برنامج يركز على تحسين مواهب (Talents) أعضاء هيئة التدريس، و توسيع نطاق اهتماماتهم و تحسين كفاياتهم، و تيسير سبل نموهم المهني و الشخصي خصوصاً في دورهم كمدرسين“

(Barry, 1994, 279)

لماذا التطوير المهني لهيئة التدريس عن بعد؟

■ هدف برامج التطوير المهني هو التغيير ليس فقط في الطريقة التي ينقل بها التعليم، و لكن تغييرات عديدة.

■ التعليم عن بعد نظام مختلف يتطلب من عضو هيئة التدريس أن:

- ينظر إلى المقرر الدراسي بطرق جديدة و مختلفة.
- يتحول من مزود المعرفة إلى ميسر و مدير لها.
- يطور فهماً و تقديراً لأسلوب حياة المتعلم عن بعد.
- يتعلم التدريس دون التحكم البصري و التلميحات البصرية.
- يطور مهارات تدريس مختلفة.
- يوظف وقتاً معتبراً لتطوير مواد التعليم عن بعد.
- يوظف أساليب اتصال مختلفة بالمتعلمين عن بعد.

تشجيع المشاركة الواسعة لهيئة التدريس عن بعد:

■ حل القضايا التالية:

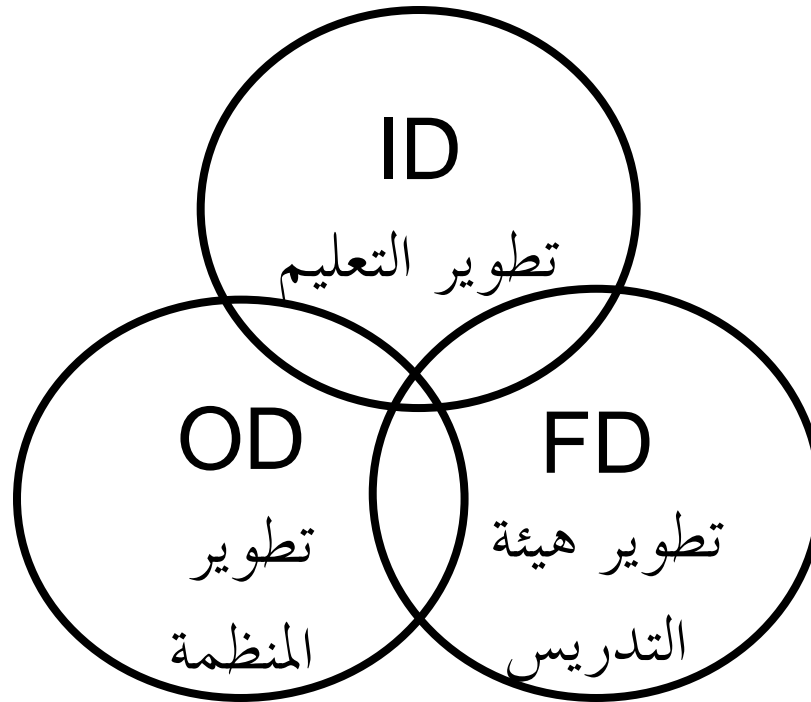
- الملكية الفكرية و الاحترام الأكاديمي للتعليم عن بعد.
- فرص تدريب لهيئة التدريس تقابل حاجات ملحة.
- الاهتمامات الخاصة بالتعويض (compensation).
- الاهتمامات الخاصة بالأمن الوظيفي (security).
- الوقت المطلوب لتطوير مقررات التعليم عن بعد (release time).

-
- تقويم التعليم عن بعد لاعتبارات الترقية و التثبيت (promotion & tunure).
 - إعادة النظر في ثلوث الترقيات لهيئة التدريس: التدريس و البحث و الخدمة.
 - حساب العبء الأكاديمي.
 - حقوق الملكية الفكرية (intellectual property).
-

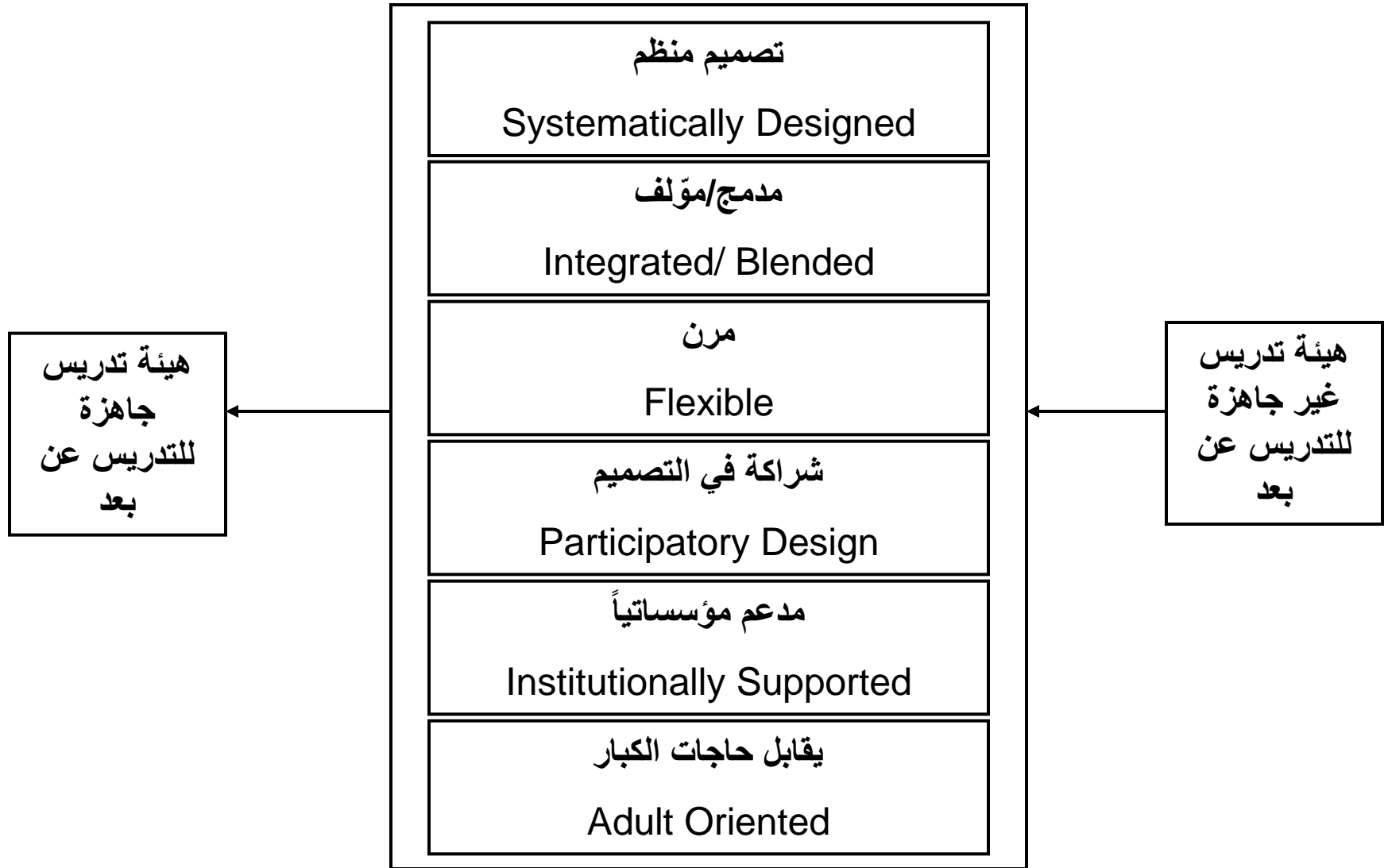
■ تشجيع المشاركة الواسعة لهيئة التدريس عن بعد

- استقطاب المتبني المبكر (early adopters).
- تأسيس نظام حوافز و الإعلان عنه (incentives).
- توفير دعم فني (technical support).
- توفير دعم تعليمي (instructional support).
- عرض المزايا النسبية للتعليم عن بعد
- (relative advantages)
- إمكانية التجريب في بيئة آمنة (triability).

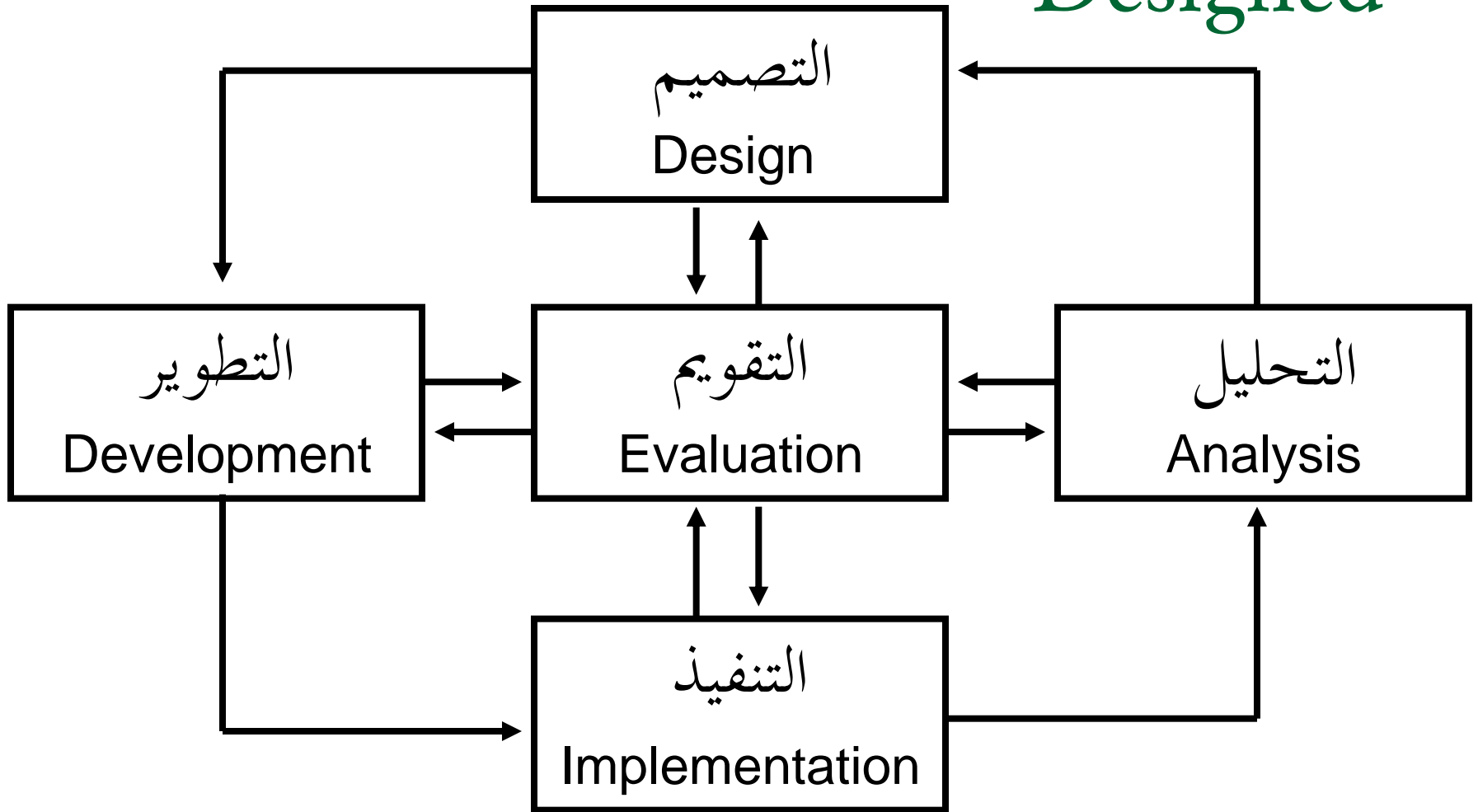
■ نجاح نظام التعليم عن بعد يعتمد على العلاقة التفاعلية
الاعتمادية بين ثلاثة مكونات رئيسية:



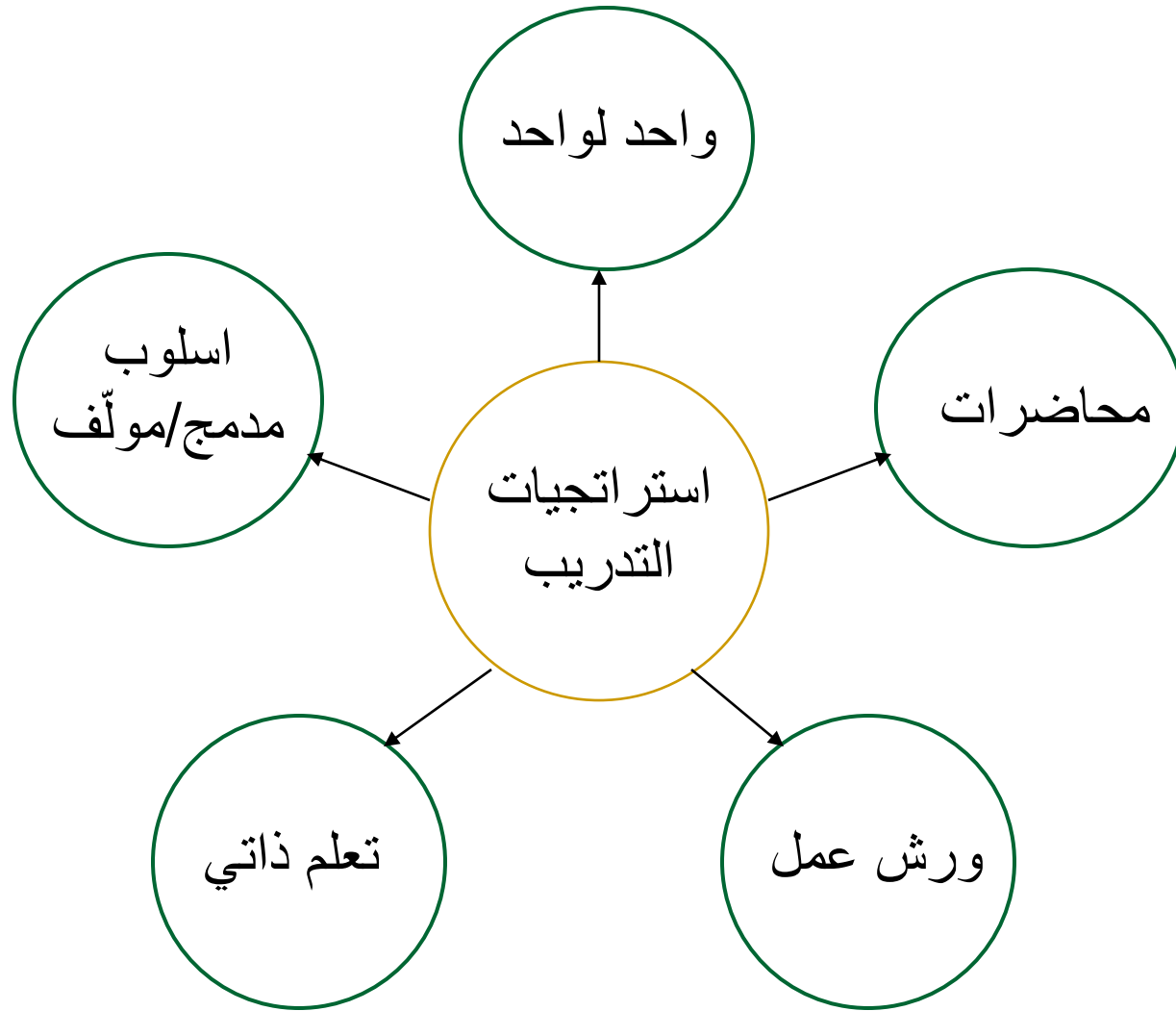
■ مكونات (ملامح) رئيسة لنموذج تطوير مهني فعّال



Systematically ■ تصميم منظم Designed



استراتيجيات التدريب



■ تدريب واحد – لواحد (وجهاً لوجه) one-to-one

- التركيز على الحاجات الفردية لعضو هيئة التدريس و مقرراته الدراسية.
- ميل المتدرب للانفتاح و الرضا بمناقشة الاقتراحات على المستوى الفردي و تجنبها في المواقف الجماعية.
- يستغرق وقتاً معتبراً و مكلف نوعاً ما.
- ليس عملياً عندما يكون التدريب على مستوى الجامعة.

■ ورش عمل على مستوى الجامعة workshops

- اقتصادية **cost-effective** للتدريب بمجموعات كبيرة.
- أكثر فعالية لتوليد حماس مبدئي و إجابة أسئلة عامة و تنمية اتجاه للتعليم عن بعد في الجامعة.
- لوجستياً، يصعب جدولتها أحياناً.
- التركيز على الاتساع (**breadth**) على حساب العمق (**depth**)

■ تعلم ذاتي عند الطلب: نظم الأداء الإلكتروني المساندة EPSS

- غير مكلف نسبياً (إعادة الاستخدام)
- يسمح للمتدرب بمراجعة التدريب و استخدامه حسب رغبته مكانياً أو زمانياً.
- إمكانية تحديثه باستمرار.
- يفتقد العمق المطلوب.

■ محاضرات Lectures

- مدخل عام، إثارة حماس و تنمية اتجاه .

(keynote speakers)

- افتقاد العمق .

- افتقاد المشاركة الفعّالة .

■ الأسلوب المدمج/ المؤلف Integrated/Blende

- ورش على مستوى الجامعة: مناقشة تحديات التدريس كمدخل لقضايا التعليم عن بعد.
 - تدريب واحد لواحد لمقابلة حاجات ماسة و آنية.
 - مواد تعلم ذاتي.
 - تدريب تعاوني تفاعلي باستخدام الزملاء كمدرسين
- .(mentorship)

Flexible

مرن



- مرونة الوقت و المكان (استخدام EPSS على سبيل المثال).
- تنوع المحتوى لمقابلة حاجات المستخدمين.
- تنوع أساليب التدريب.

■ تنوع المحتوى لمقابلة حاجات المستفيدين

- نظرية التعلم: سلوكية، إدراكية، بنائية، إنسانية، تعليم كبار... إلخ.
- تصميم مقررات التعليم عن بعد.
- تقنيات التعليم عن بعد.
- إدارة التعلم عن بعد.
- تقويم التعلم عن بعد.
- تصميم النظم التعليمية ISD.
- تصميم الحافز.
- عروض الوسائط المتعددة.
- خصائص المتعلمين عن بعد.
- خدمات الدعم للمتعلمين عن بعد.
- إلخ.

■ المشاركة في التصميم Participatory Design

مدخلات التدريب بناءً على حاجات المستخدم:

- محتوى التدريب و أهدافه و كفاياته.
- وقت التدريب و مدته.
- أساليب التدريب.

■ مدعم مؤسسياً Institutionally Supported

- التزام مادي و معنوي على مستوى الجامعة (commitment)
- تأسيس بنية منظماتية للتعليم عن بعد مدعمة بإدارة فاعلة و إحساس واضح بالرؤية الخاصة بالنظام و أهدافه.
- دعم فني و تعليمي مستمرين.
- إتاحة سهولة للتدريب المهني.
- مخصصات ثابتة للتطوير المهني في ميزانية الجامعة.
- سياسات و لوائح واضحة حول القضايا الخاصة بنظام التعليم عن بعد (مثل: الترقيات، التعويض، ... الخ).
- قيادة فاعلة.

■ يقابل حاجات المتعلمين الكبار Adult Oriented

- تطوير مهني متمحور حول مشكلات ملحة ذات علاقة مباشرة بحاجات هيئة التدريس (relevant & problem -centered)
- بناء خبرات تعلم محددة (structure learners experience)
- تغذية راجعة هادفة لتحسين الأداء (meaningful feedback)
- أساليب تقويم فعّالة (effective assessment)
- فرص تطبيق كافية تؤدي إلى الاتقان (adequate practice)
- مشاركة نشطة للمتدرب (active engagement)
- تشجيع الاستكشاف و التأمل الفكري (exploration & reflection)
- تشجيع التعلم الموجه ذاتياً (self-directed learning)

خلاصة: مبادئ التدريب الفعال:

- المتدرب يشعر بأهمية محتوى التدريب و تطبيقاته الأنية.
- المتدرب يشارك بفاعلية في النشاط التدريبي.
- يوفر التدريب للمتدرب فرص تطبيق في بيئة آمنة و مسالمة.
- يوفر التدريب تغذية راجعة فورية و هادفة لتعزيز التعلم.
- يمكن المتدرب من البرهنة على اتقان مهارات التدريب خلال التدريب و بعده.
- التدريب منظم و متسلسل منطقياً بناءً على حاجات هيئة التدريس.
- يتحكم المتدرب بسرعة التدريب و مساره.

توصيات

١. أن تتضمن مشاريع التعليم عن بعد فرص تطوير مهني لهيئة التدريس.
٢. أن تشمل ميزانية الجامعة مخصصات التطوير المهني لهيئة التدريس عن بعد.
٣. تطوير سياسات و لوائح منظمة للقضايا الخاصة بالتدريس عن بعد التي يواجهها عضو هيئة التدريس عن بعد.
٤. تشجيع التدريب التعاوني بين مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي و الإقليمي لدول مجلس التعاون.
٥. تشجيع التعاون بين مؤسسات التعليم العالي على المستوى المحلي و الإقليمي لدول مجلس التعاون بخصوص تطوير مقررات التعليم عن بعد.