

المجلد: (الثالث)

العدد: (السابع) يوليو (2020)



عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثالث لأكاديمية رواد التميز

تحت عنوان: [إدارة التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لحل المشكلات التعليمية الناجمة عن انتشار جائحة فيروس كورونا (الآفاق، الرؤى، التطلعات، التحديات، الحلول)].

**International Journal of Educational and
Psychological Research and Studies**

**المجلة الدولية للبحوث والدراسات
التربوية والنفسية (IJS)**

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها أكاديمية

رواد التميز للتدريب

والإستشارات والتنمية البشرية

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

العراقية 2441 لسنة 2020م.

**La conscience de l'identité professionnelle pour les
formateurs(trices) débutants(es) à l'ère numérique : vue
contemporaine.**

الوعي بالهوية المهنية للمعلمين المبتدئين في العصر الرقمي : رؤية معاصرة.

Vue pédagogique préparée par :

Dr. Abdel Nasser Chérif Mohammed.

Professeur-adjoint de didactique FLE.

Université du Fayoum.

مقدم إلى المؤتمر الدولي الثالث لتطوير التعليم العربي.

تحت شعار: (التدريب أداة التنمية ووسيلة الإدارة الفاعلة) تحت رعاية أكاديمية رواد

التميز للتدريب والاستشارات والتنمية البشرية.

بعنوان: (الإدارة والتدريب والتنمية المستدامة والمواطنة الرقمية).

المنعقد يوم: (السبت - الأثنين) في الفترة من:

(18 - 20 شعبان 1441هـ) الموافق: (11 - 13 أبريل 2020م).

والمنعقد بمقر الأكاديمية بالقاهرة، وعبر القاعات الصوتية باستخدام برنامج الواتس أب.

مستخلص الورقة.

إن موضوع الهوية المهنية للمعلم من الموضوعات التي تلقى اهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة من قبل العلماء والباحثين في مجال التربية، وذلك في العصر الرقمي وعصر الثورة المعرفية.

من المهم جداً أن تتضح الهوية المهنية للمعلم بصفة عامة وللمعلم المبتدئ بصفة خاصة. وتنعكس في قدرته على كيفية إدارة محتوى التعلم بكفاءة واستخدام أدوات الويب الرقمية بشكل كبير، وتتمثل تلك الهوية في إطار ثلاثي الأبعاد كما أكدت العديد من البحوث والدراسات السابقة، والأبعاد الثلاثة تتمثل في: البعد الذاتي (Le soi) البعد الاجتماعي (Le social) والبعد المهني (Le professionnel).

من هنا تنمية هوية مهنية للمعلم المبتدئ تتطلب تنمية الأبعاد الثلاثة معاً وبالتالي نؤكد هنا أننا في حاجة ماسة لتبيين الطريق السليم في هذا الإطار، الورقة البحثية تطرح التساؤلات التالية:

1. ما الهوية المهنية للمعلم بصفة عامة؟
2. ما المهارات المرتبطة بتنمية الهوية المهنية للمعلم؟
3. كيف يمكن أن ننمي تلك الهوية المهنية لهذا المعلم وبالأخص المعلم المبتدئ؟
4. ما المهارات التكنولوجية اللازمة للمعلم في إطار العصر الرقمي؟
5. ما البرنامج التدريبي المقترح لتنمية تلك المهارات المهنية في إطار تنمية الهوية المهنية؟

الإطار المفاهيمي:

✓ تعريف الهوية المهنية للمعلم.

عرفها العديد من الباحثين والعلماء واتفقوا على تعريفها بأنها هوية اجتماعية، عبارة عن محصلة لتنشآت متتالية، ونقصد هنا التنشئة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل وهي التنشئة التنظيمية أو المهنية، أي أن

الفرد يبني هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية.

هذا وإن كان الحديث عن اختلاف وسائل تنشئتهم القبلية عن البعدية، حيث مكتسباً من الثقافية القبلية تختلف عن تلك البعدية على أساس الاختلاف بين الوسائل والمصادر، أما إذا كان المعني بالدراسة هنا قد تلقى تنشئته القبلية والبعدية من نفس المصدر كالجامعة مثلاً، وطبعاً نقصد هنا بالدراسة الأستاذ الجامعي (كحالة) الذي تعتبر الجامعة حيز تكوينه ومكاناً لممارسة هذا التكوين على شكل أداء وظيفي، والذي يمثل عنصراً أساسياً من نخبة المجتمع المثقفة.

كما أنه في أصله الاجتماعي ينتمي إلى مجتمع له ثقافته الخاصة والتي قد تشعب بها عبر مراحل حياته الأولى.

عليه فالهوية المهنية للمعلم ما هي إلا نتاج المرور بتنشئات متعددة المؤسسات والمصادر حيث تتكون هويته بين الثقافة التنظيمية والثقافة المجتمعية، كما أنه إذا كانت الهوية تجمع بين التمثلات الذهنية التي يحملها الفرد عن نفسه وتلك التي يحملها الآخر عنه.

فيمكننا هنا أن نتساءل أيضاً عن هذه التمثلات التي يحملها الآخر ونعني به المجتمع المحيط عن بحيث تتحدد هذه التمثلات عن طريق عملية إدراك لسلوكياته وأفعاله والتي تتمثل أساساً في دوره الاجتماعي، ليبنى الأستاذ الجامعي على أساسها هويته التي يعرفها الآخر عنه، والتي تحدد مركزه الاجتماعي.

وعليه قدمت الورقة إطاراً فلسفياً حول موضوع الهوية المهنية بأبعادها الثلاثة؛ البعد الذاتي والبعد الاجتماعي والبعد المهني وكيفية تنمية مهاراته المرتبطة بكل بعد من الأبعاد الثلاثة وتقديم تصور مقترح يلخصه الرسم التوضيحي المرافق (شكل رقم 1) الذي يبين تشكل وبناء الهوية المهنية بين المهارات المعرفية المرتبطة بالمحتوى التدريسي، والمهارات البيداغوجية المرتبطة بطرق تدريس المحتوى والمهارات التكنولوجية البيداغوجية المرتبطة بالمحتوى.

(شكل رقم 1)

المهارات المختلفة المرتبطة بالهوية المهنية للمعلم في العصر الرقمي.



ثم ختمت الورقة البحثية بمجموعة من التوصيات:

- ✓ الأدوات التكنولوجية (TIC) هامة جداً في مساعدة المعلمين وخاصة المعلمين المبتدئين في تحديد المصادر الأصلية الهامة والرقمية لتنمية مهاراتهم المعرفية كل في تخصصه.
- ✓ الأدوات التكنولوجية (TIC) تساعد المعلم المبتدئ في تنمية المهارات المتعلقة بكل بعد من الأبعاد الثلاثة؛ المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، المهارات المهنية.
- ✓ تلك الأدوات تساعد المعلم المبتدئ في التواصل مع طلابه، مع أقرانه، مع زملاء المهنة مع يساعد في تنمية وترسيخ الهوية المهنية لدى المعلم المبتدئ.
- ✓ تلك الأدوات تمكن المعلم من التواصل الدائم مع المعلمين الخبراء مما يكسبه خبرات حية في تشكيل وترسيخ الهوية المهنية.

د. عبد الناصر شريف محمد، (الوعي بالهوية المهنية للمعلمين المبتدئين في العصر الرقمي).

- ✓ تلك الأدوات تساعد المعلم المبتدئ في تعدد استخدام أدوات التقويم كالتقويم الواقعي والتقويم البديل والتقويم الشفهي والتحريري، وكل هذا يساعد في تنمية البعد المهني لدى المعلم.
- ✓ أيضاً تساعد تلك الأدوات (TIC) في مساعدة المعلم المبتدئ في تنمية مهاراته المعرفية والمهنية بشكل مستمر، مما يساهم في تنمية الهوية المهنية لدى المعلم المبتدئ.

Introduction.

Au cours de ces dernières décennies, de nombreux changements ou plutôt bouleversements ont eu lieu en faveur de la question du développement de la conscience de l'identité professionnelle chez les enseignants(es) débutants(es) dans tous les pays du monde.

La présence massive des nouveaux(elles) enseignants(es) dans le marché du travail constitue l'un des phénomènes majeurs, cette présence de ces éléments sur le plan du travail du raison du développement du processus de la formation/ apprentissage constitue un phénomène remarquable.

Ces éléments nécessitent réellement un développement de leurs compétences professionnelles d'une part et d'autre part un développement de leur identité professionnelle afin de réaliser les objectifs du processus de formation/ apprentissage en général et d'aider l'État à faire réussir le système nouveau de ce secteur.

Les modifications profondes qu'a connu la société égyptienne dans la dernière décennie, sont clairement observées sur les fondements de l'organisation sociale et des réseaux des statuts et des rôles des individus parmi lesquels se trouve le corps enseignant. Cette situation peut pleinement constituer un exemple type de ces changements.

D'une part, leur accès à l'instruction et au marché du travail, par la suite, les enseignants(es) novices ont acquis de nouveaux statuts au sein du système nouveau de formation mené par le ministère de l'éducation et de l'enseignement, pour lesquels de nouveaux rôles sont assignés.

D'autre part, leurs qualifications, qui à leurs tours émanent d'un long cursus de formation, les enseignants(es) (soit des enseignants(es) débutants(es) soit des enseignants(es) dit experts(es) commencent de plus en plus à être concernés(es) par ces dernières modifications dans une visée de développer le système scolaire en général et notamment le processus de formation. Tout cela pour moderniser la société égyptienne.

En effet, le temps que le corps enseignant passe au travail constitue ainsi un temps de socialisation et de construction des identités. La construction identitaire des enseignants(es) nouveaux(elles) au sein de la sphère professionnelle est considérée comme un fruit de la socialisation. Les questions qui se posent ainsi sont les suivantes :

- ❖ Comment peut-on développer les compétences professionnelles chez les enseignants(es) débutants(es) ?
- ❖ Quelles sont les compétences tecno-pédagogiques vues nécessaires ?
- ❖ Quelles sont les compétences corrélées au développement de la conscience de l'identité professionnelle chez les enseignants(es) novices ?
- ❖ Quel est le programme d'entraînement conçu pour développer de telles compétences dans l'ère numérique?

Cadre conceptuel.

De quoi s'agit-il l'identité dite professionnelle ?

L'identité professionnelle trouve son origine avant tout dans l'identité personnelle des individus en inscrivant ceux-ci dans des formes de la vie sociale. Elle est le fruit d'une incorporation de savoirs professionnels. Elle constitue donc un processus d'une socialisation.

Dans ce cadre professionnel, Sainsaulieu cité dans (Gentili F., 2005) souligne que : «l'identité subit une socialisation originale en raison des effets du pouvoir, des métiers et des classes sociales présentes».

Comment construire l'identité professionnelle chez les enseignants(es) débutants(es) ?

L'identité professionnelle se compose d'un processus identitaire biographique et d'un processus identitaire relationnel. Ces processus sont :

+ Processus biographique de l'identité professionnelle :

D'après plusieurs spécialistes en sociologie, les modes de construire des catégories sociales à partir des environnements scolaire et professionnel ont acquis une légitimité certaine, c'est grâce au monde du travail et de l'emploi mais aussi à celui de la formation que l'aspect social de l'identité professionnelle se construit. En effet les aspects sociaux ne se réduisent pas à un emploi et à un niveau de formation.

Il est évident que dès l'enfance, un individu hérite, de ses parents ou éventuellement de la personne qui a la charge de l'élever, d'une identité plurielle : de classe sociale, de sexe et du système ethnique. De fait, le petit enfant se construit toujours son identité dans sa relation à sa mère ou à la personne de référence.

Cependant, c'est bien au contact de ses maîtres et de ses copains que l'enfant découvre sa première identité. Cette identité est également enrichie par ses performances scolaires.

L'école (primaire) est donc un moment essentiel pour la première construction de l'identité de chaque individu. (Dubar C., 2000). De ce processus de construction de l'identité découle, dès l'enfance jusqu'à la fin de notre vie, donc il est lié à l'histoire de vie de chaque individu, notamment à son chemin social.

✚ *Processus relationnelle de l'identité professionnelle :*

Afin de se construire une biographie de leur identité professionnelle et donc sociale, les individus, que nous sommes, doivent créer de nouvelles relations de travail, participation à des activités collectives.

Des spécialistes en sociologie ont présenté des analyses à ce propos, ils distinguent des modalités constitutives des identités professionnelles et des indicateurs permettant de comprendre leur construction.

D'abord, on retrouve trois dimensions identitaires : le champ d'investissement, les normes de comportement relationnel et les valeurs issus du travail ou du métier que pratiquent ces gens.

Dans le champ d'investissement, il permet de distinguer trois choses : l'accès au pouvoir dans le travail, l'accès au pouvoir dans le non-travail et le nonaccès dans chacun d'eux. Ensuite on retrouve les normes de comportement relationnel, celles-ci sont désignées par l'individualisme, l'unanimité, la solidarité et la rivalité démocratique, le séparatisme ainsi que l'intégration et la soumission.

Et la troisième dimension constitue les valeurs issues du travail : économique, statutaire...etc. (Dubar C., 2000).

Pour la construction identitaire, le processus implique divers processus interactifs et se réalise par ailleurs dans l'interaction avec autrui. Donc c'est dans la relation avec l'autre que le sujet se construit.

Sources de la construction identitaire professionnelle :

D'après Albert et Alii cité dans la thèse de (Nessma Hamouche et Mouna Hamatta, 2018), il existe trois facteurs essentiels intervenant et influençant la construction de l'identité professionnelle chez les professionnels en général et chez les nouveaux(elles) enseignants(es) en particulier : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à un établissement ou à une entreprise. *L'identification se fait par :*

✓ **Le métier et les tâches :**

Il s'agit ici des caractéristiques correspondant aux métiers et aux différentes pratiques exercées par l'ensemble des gens au sein d'une même société.

Pour construire leur identité, ces gens se réfèrent à leurs activités de travail. C'est l'emploi de ses savoirs, de son style personnel, de ses logiques d'action, de ses stratégies et de ses compétences donc son activité qui possède son identité professionnelle.

L'identité professionnelle des individus se construit et évolue donc en permanence au fur et à mesure de l'apprentissage et de l'expérience du métier ainsi qu'en fonction de la performance de l'individu.

✓ **L'appartenance à un groupe :**

L'appartenance à un groupe permet aux individus de construire une identité professionnelle quelconque. Ce groupe d'appartenance peut être une équipe, des personnes de même niveau hiérarchique, des individus liés par une cause ou une activité identique.

Le travail est vu ici comme un espace de socialisation et d'identification commune. En effet, l'ensemble des actions, des valeurs, des normes, des comportements ou encore des croyances, appartenant à un groupe homogène, permet la construction d'une identité professionnelle.

✓ **L'appartenance à un établissement ou à une entreprise:**

L'appartenance à un établissement et à une entreprise est aussi un vecteur d'identité, et la relation à l'établissement ou à l'entreprise permet à cette identité d'exister.

L'individu intègre presque spontanément les gestes, les paroles, les principes, les valeurs ou encore les jargons de l'entreprise où il travaille.

Cependant, d'après (Ostey, 2008) l'établissement ou l'entreprise doit veiller à ce que l'identification continue à exister car celle-ci semble permettre la qualité et la cohésion.

Donc l'identification des individus à l'entreprise amène des conséquences, soit positive, soit négative pour celle-ci.

Si les individus s'identifient à leur organisation, cela diminue les conflits entre les groupes, permet le développement de comportements plus coopératifs et augmente leur motivation.

Construction de soi : La place de travail.

Il est à présent clair que la pratique d'une profession (le travail en général) possède une place dominante dans la définition de soi.

C'est un moyen permettant aux pratiquants(es) de travailler ensemble (travailler en collectivité) et un lieu de socialisation qui permet aux mêmes pratiquants(es) de se socialiser et de faire reconnaître au sein de l'établissement ou de l'entreprise. Dominique Efros cité dans (Schwartz Y., 1993) et autres définissent le travail comme : « une construction sociale négociée ».

De plus le travail est considéré, selon Elakremi (Elakremi A., 2009), comme «un moyen de régulation identitaire par le biais de différents mécanismes, notamment la centralité qui se réfère à l'importance de l'appartenance professionnelle, la cohésion qui désigne le sens de continuité identitaire, liée au travail à travers le temps et les situations, la distinction constitue l'aptitude de l'individu à se définir comme différent des autres sur la base de son travail, enfin, la valorisation l'action de l'individu en terme d'attribution sociale dans un contexte d'échange avec autrui».

Pratiquer un travail constitue l'espace par excellence où se joue la construction de l'identité sociale. il est donc un lieu important de transaction objective pour la construction des identités pour autrui, puisqu'il constitue un espace où les individus pratiquants(es) peuvent se sentir reconnus et

valorisés et où peuvent se négocier et se gérer des appartenances identitaires. (Tefiani M., 2006).

Donc le travail est considéré alors comme une principale manière d'insertion et de constitution d'une identité soit individuelle soit collective.

Grandes approches de l'identité professionnelle :

Approche de Dubar :

(Dubar C., 2000) généralise l'analyse de Sainsaulieu avec la notion d'identité professionnelle, il précise que la notion d'identité professionnelle se rapproche de celle que ce précurseur intitule « identité au travail » qui renvoie à des modèles culturels.

DUBAR approuve la définition de l'identité professionnelle fournie par SAINSAULIEU en reconnaissant que celle-ci est «le résultat de relation de pouvoir et d'appartenance à des groupes». Il insiste sur le fait que la construction identitaire repose sur la reconnaissance que l'être humain obtient en retour sur ses savoirs, ses compétences et son image.

D'après (Dubar c., 2000), l'identité professionnelle de base qui constitue non seulement une identité au travail, mais aussi et surtout une projection du soi dans l'avenir, l'anticipation d'un chemin d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation.

Pour cette approche, l'identité n'est pas fixée une fois pour toutes et peut se modifier au fil du temps. La notion de trajectoire permet de rendre compte de la manière dont les transactions subjectives interviennent dans la formation de l'identité professionnelle.

Dans son analyse, le chercheur (Dubar) distingue deux types d'identité liée à des parcours type d'emploi-formation (l'exclusion, le bloqué, promotion et indépendante).

Typologies identitaires chez Dubar :

L'identité d'exclusion : elle concerne tous les salariés, qui sont attachés aux savoir pratiques et à la reconnaissance, dont leurs identités sont menacées par la restructuration de l'établissement ou de l'entreprise, à cause des investissements sociaux de l'entreprise. (Ferriol et al., 2009).

L'identité bloquée : concerne l'ouvrier dont la compétence inclut à l'expérience du poste de travail toute une série de savoir-faire, qui implique une connaissance de tout établissement ou de l'entreprise et de ses fonctions.

Pour les cadres de haut niveau, cette identité bloquée peut également apparaître lorsqu'ils se trouvent bloqués à l'échelle extérieure, alors qu'ils ne s'estiment pas aux limites de leurs compétences. (Sainsaulieu R., 1998).

L'identité de promotion et d'établissement : « Il s'agit de ce personnel professionnel (que que soit son travail) au cadre s'adaptant aux politiques de gestion des ressources humaines, de flexibilité et de mobilité face aux menaces sur l'établissement dont ils se sentent solidaires, à la condition de

bénéficiaire de nombreuses formations accompagnant leurs changements de fonction, d'établissement et de métier et de pouvoir réaliser une progression au cœur de cette mobilité.

La réussite de l'établissement est un moyen de leur réussite professionnelle et sociale ils évoluent par un enrichissement constant de leur savoir technique, d'organisation et de gestion.

Mais de telles promotions internes choisies et réussies conduisent à une rivalité avec les diplômés ». (Sainsaulieu R., 1998).

Donc l'existence d'une réelle négociation au sein de l'établissement assure une promotion au salarié. En effet, les salariés cherchent plus d'information et plus particulièrement le savoir technique.

L'identité indépendante: «qui regroupe des salariés diplômés, peu satisfaits de leurs conditions actuelles et marquant leur distance par rapport à leur collectif de travail.

Ce développement alors des stratégies individualistes, basées sur des réseaux informels. Prêts à acquérir de nouveaux diplômes, les individus concernés sont en quête de promotion dans leur entreprise ou ailleurs ». (Ferriol G. al., 2009).

Cette identité fait partie des jeunes qui ont cherchés de plus de savoir, ils ont caractérisé par l'identité pour soi et pour autrui incomparable. Dans cette identité le jeune diplômé est donc connu par son savoir.

Intégration des TIC aux niveaux des établissements scolaires:
développement des compétences techno-pédagogiques.

Figure No. (1).

Les compétences techno-pédagogiques.

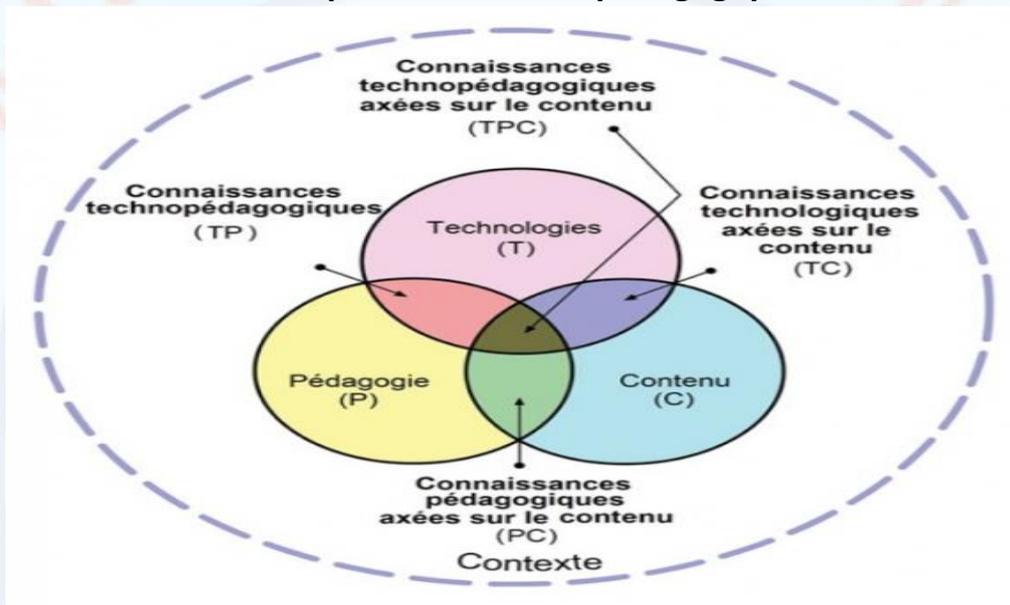


Figure No. (2).

Niveaux de compétences professionnelles.



Figure No. (2).



Source : journals.openedition.org.

Longtemps considérées comme relevant d'un domaine réservé aux seuls initiés, les outils de TIC sont devenues un passage obligatoire pour les acteurs du système scolaire que sont les enseignants et les apprenants, de la maternelle à l'enseignement supérieur.

Beaucoup de succès ont été engrangés dans ce processus. Cependant, plusieurs défis interpellent les décideurs politiques de l'éducation.

Les défis majeurs demeurent ceux de l'équipement des établissements scolaires en matériel informatique, leur connexion au réseau électrique et à Internet, celui de la formation initiale et continuée des enseignants et celui de l'adaptation des programmes d'apprentissage à ce nouvel environnement. Ces défis ne peuvent véritablement être

relevés que si les centres de décision s'arriment aux orientations données par les institutions dans le cadre de la stratégie de l'intégration des TIC dans tous les secteurs de la vie nationale.

(Legendre, 2005) définit l'intégration comme étant l'action de faire interagir divers éléments en vue d'en constituer un tout harmonieux et de niveau supérieur.

De son côté (RABY, 2004) affirme que l'intégration pédagogique des TIC implique une utilisation continue des TIC en classe, tant par les enseignants que par les étudiants.

Cette utilisation des TIC doit s'effectuer dans un contexte d'apprentissage actif et significatif et doit avoir comme but de soutenir et d'améliorer l'apprentissage ainsi que l'enseignement.

Les constats de plusieurs recherches détachent plusieurs points : l'intégration des outils de TIC qui nécessite un emploi continu et régulier, l'emploi de ces outils technologiques doit être réalisé donc dans un environnement favorisant l'apprentissage, l'intégration des TIC doit avoir un double objectif, celui d'améliorer la formation/ l'apprentissage.

Malgré le désir du milieu de l'éducation d'intégrer les TIC dans le processus de la formation, on constate que l'intégration de celles-ci s'effectue lentement.

Au primaire et au secondaire, même si la réforme accorde de l'importance au recours à la pédagogie en contexte de projet où on utilise les TIC. D'après (Larose al., 2004), les pratiques privilégiant ce type de pédagogie et l'utilisation des TIC restent marginales.

La croissance réelle de l'exploitation pédagogique des TIC dans les établissements scolaires égyptiens demeure relativement limitée. Du point de vue scientifique, et en se basant sur l'évolution de la société, certains auteurs signalent qu'en même temps que se développent les outils de TIC, les enseignants(es) ont accès à une nouvelle compréhension de l'apprentissage (Tardif et Presseau, 1998) où l'élève est au centre de son apprentissage.

Selon (Tardif et Presseau, 1998), l'intégration des outils de TIC suscite des questions qui auront des conséquences importantes sur le plan pédagogique. (Karsenti, 2007) affirme que les outils de TIC ne remplacent pas les enseignants(es), mais qu'ils sont amenés à bouleverser leur façon d'enseigner.

Les TICs ont bouleversé la manière d'enseigner, c'est vrai qu'il existe une relation entre les outils de TIC et la façon d'enseigner mais selon (Karsenti, 2007), ces outils de TIC ne remplacent pas l'enseignant(e). Ce sont un moyen pour faciliter l'apprentissage.

L'école classique avait pour fonction principale de transmettre le savoir via un professeur. A l'heure actuelle, le principe a changé, le savoir est transmis aussi par les TICs. L'acte éducatif s'est transformé par l'usage de ces instruments. « Cela fait plusieurs années maintenant que l'on discourt sur les moyens de parvenir à articuler les NTIC et l'éducation.

Les premiers écrits se consacrant à cette problématique remontent au milieu des années soixante du siècle passé. On parlait alors de technologie audiovisuelle de la formation, de pédagogie audiovisuelle et de technologie éducative. Certes,

différentes techniques étaient déjà présentes en éducation et ce, au moins depuis les origines de la forme instituée de l'école.

Les technologies de l'éducation s'accordent pour l'amélioration de la formation et de l'apprentissage. Galbraith définit la technologie comme un ensemble de connaissances mises en application en vue de résoudre un problème pratique. D'autre part, Jacques La pointe définit les NTE comme un processus axé sur la recherche et le développement de solutions pratiques pour le milieu de l'éducation qui ne doit pas être associé exclusivement aux produits matériels qu'elle peut générer.

L'avenir des outils de TIC en termes d'usages éducatifs dépend de plusieurs facteurs :

- Le rôle des institutions à l'intégration obligatoire des TICs, à la formation des enseignants(es), à la demande des étudiants(es) et des élèves;
- Le système éducatif actuel place les TICs au cœur de la modernisation éducative, dont l'enjeu est d'améliorer le niveau éducatif;
- L'établissement scolaire égyptien est entré dans l'âge de l'informatique, cette ère pourrait aussi bien s'appeler l'âge de l'apprentissage. L'école doit créer les conditions qui développeront chez les jeunes le goût d'apprendre, et ceci par le billet des TICs.

Rôle des outils de TIC dans la formation de formateurs(trices) débutants(es).

De tout ce qui précède, les outils de TIC ont joué des rôles primordiaux au sein de développement des compétences professionnelle au même titre au développement de l'identité

professionnelle chez eux(elles). Maintes recherches en pédagogie en général et en didactique professionnelle en particulier ont d'accord sur les rôles ci-dessous :

- ✓ Ces outils de TIC aident les formateurs(trices) débutants(es) à mobiliser des ressources brutes de formation/ apprentissage pour faire leurs apprenants(es) développer en permanence leurs propres compétences langagières (en compréhension orale et écrite au même titre en production orale et écrite);
- ✓ Ces TICs aident ces formateurs(trices) débutants(es) à être en contact direct de façon quotidienne avec leurs pairs, avec leurs apprenants(es) pour guider efficacement leurs apprentissages;
- ✓ Ces TICs aident ces formateurs(trices) débutants(es) à maîtriser le traité éthique de la profession enseignante;
- ✓ Ces TICs aident ces formateurs(trices) débutants(es) à adopter aisément les valeurs, les normes, les règles du travail et d'accéder facilement le métier d'enseignant(e);
- ✓ Ces TICs aident ces formateurs(trices) débutants(es) à fréquenter aisément les groupes sociaux disponibles sur la toile (à travers les sites spécifiques) pour simuler les performances nécessaires. Cela peut contribuer à développer en permanence leurs compétences professionnelles;
- ✓ Ces TICs facilitent d'une manière ou d'une autre la communication entre les formateurs(trices) débutants(es) avec les formateurs(trices) experts(es);
- ✓ Ces TICs aident à conscientiser les formateurs(trices) novices des valeurs professionnelles importantes telles que la

coopération, la collaboration, le travail en binôme, le travail en équipe pour faire face aux difficultés communes de la profession enseignante;

- ✓ Ces TICs aident facilement les formateurs(trices) débutants(es) à développer les trois dimensions de leurs identités professionnelles; dimension personnelle, dimension professionnelle et dimension sociale (Soi, autrui, et le métier).

Recommandations.

À la lueur de cette vue pédagogique, on peut avancer les recommandations ci-dessous :

- Conscientiser les formateurs(trices) débutants(es) de l'importance des TICs dans le domaine de la formation/ apprentissage en général et notamment dans le domaine de la didactique professionnelle;
- Organiser au fur et à mesure des ateliers électroniques appropriés pour rendre ces formateurs(trices) débutants(es) enthousiastes à employer de telles TICs;
- Pousser en permanence les formateurs(trices) débutants(es) d'employer ces TICs lors de gérer leurs activités et leurs situations de formation/ apprentissage d'évaluer les acquis d'apprentissage);
- Entraîner les formateurs(trices) débutants(es) à exploiter les TICs pour suivre les actualités relatives au statut professionnel notamment les valeurs, les normes et les nouveautés...etc.;
- Inciter les formateurs(trices) débutants(es) à utiliser leurs tests et leurs examens en employant ces TICs; autrement dit, ils(elles) sont poussés(es) à tenir des examens électroniques;

د. عبد الناصر شريف محمد، (الوعي بالهوية المهنية للمعلمين المبتدئين في العصر الرقمي).

- Conscientiser les formateurs(trices) débutants(es) à employer les TICs pour développer les dimensions identitaires composant l'identité professionnelle.

Références bibliographiques.

Altet M., (2003). Caractériser, expliquer et comprendre les pratiques enseignantes pour aussi contribuer à leur évaluation, dans *Les Dossiers des Sciences de l'Education*, No. 10, PP.31-43.

Autret E., (S. D.). la construction de l'identité professionnelle chez les PLC2, sports et identité, No. 5.

Baron, G.-L. et Bruillard, É. (2004). Quelques réflexions autour des phénomènes de scolarisation des technologies, Dans Pochon Lé, et Maréchal A., (éd.), *Entre technique et pédagogie, La création de contenus multimédias pour l'enseignement et la formation*, IRDP, PP. 154–162, Neuchâtel.

Baron G.-L., Bruillard, É. et Levy J.-F., (2000). Les technologies dans la classe, de l'innovation à l'intégration, Institut National de Recherche Pédagogique (INRP) et Association Enseignement Public et Informatique (EPI), Paris, Disponible sur : <http://www.epi.asso.fr/association/dossiers/jflevy2.htm>. (Date de consultation : 2020).

Barry, A. (2012). Les TIC dans la formation des enseignants en Afrique, dans Karsenti T., Collin S., et Harper-Merrett T., (2012), Dans *Pedagogical Integration of ICT: Successes and Challenges from 100+ African Schools*, ON: IDRC, Ottawa.

Baudry R., et Juchs J-Ph., (2007). Définir l'identité, (hypothèses, No.7, Vol. 10, PP. 155-167, Edition La Sorbonne, Paris.

Chaptal, A. (2003). *L'efficacité des technologies éducatives dans l'enseignement scolaire, Analyse critique des approches française et américaine*, L'Harmattan, Paris.

Collin S., et Thierry Karsenti T., (2013). Usages des technologies en éducation : analyse des enjeux socioculturels, Dans *Éducation et francophonie*, No. 1, Vol. XLI, Printemps.

Cuban, L. (1998). Salle de classe contre ordinateur : vainqueur la salle de classe. In *Recherche et formation : Les nouvelles technologies : permanence ou changement*, No. 26.

Depover, C., Giardina, M. et Marton, P. (1998). *Les environnements d'apprentissage multimédia : Analyse et conception*, L'Harmattan, Paris/ Montréal.

Dubar C., (2000). *La socialisation, Des identités sociales et professionnelles*, 3eme Edition, Armand Colin, Paris.

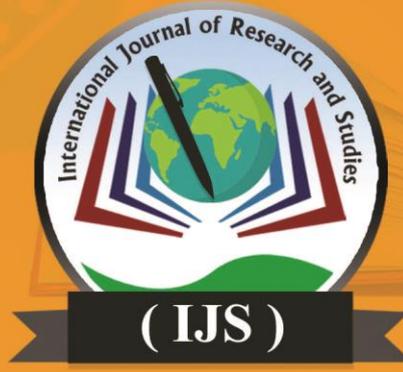
Dubar C., (2002). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, 3^{ème} Éditions, Edition Armand Colin, Paris.

FRAY A-M., PICOULEAU S., (2010). *Le diagnostic de l'identité professionnelle : Une dimension essentielle pour la qualité au travail*, (Managent et avenir, No.38, Vol. 8, PP. 72-88.

Genitili F., (2005). *Comment définir l'identité professionnelle ?* Edition ERES.

Halperne C., et Ruano-Borbalan J-C., (2004). *Identité(s) : l'individu, le groupe, la société*, Édition Sciences Humaines, Paris.

Merabtine D-CH., (2004). *Identité social et représentation de soi, Femme et travail*, Thèse pour le doctorat d'état en psychologie sociale, Faculté des sciences humaines et sociale, Département de psychologie et des sciences de l'éducation, Université d'Alger, Algérie.



International Journal of Research and Studies

(IJS)

(IJS)