

## إجراءات التقييم المرحلي في التدريب الميداني

فدوى قديسة، المدرسة العليا للأساتذة، قسنطينة، الجزائر

### Résumé

Il ne faut pas croire que la formation sur le terrain (stages pratiques), est suffisante pour assurer au future enseignant une acquisition de toutes les compétences nécessaires liés à ce métier. Bien au contraire ; il faut songer à la manière dont il faut procéder pour former un enseignant apte à s'auto former, s'auto évaluer, s'adapter avec son milieu professionnel, se lancer et s'adhérer facilement dans toute démarche formative dès que la nécessité l'impose, tout en sachant que le métier d'enseignant comme les autres métiers : médecine, architecture, et autres.. nécessitent une auto- évolution permanente. Cette communication est une réflexion sur l'amélioration de la procédure de l'évaluation formative au cours des stages pratiques, présentée sous forme de quelques suggestions et une grille d'observation (L'observation de l'étudiant- stagiaire en classe),et aussi la détermination de quelques points repères adressés aux enseignants encadreurs afin de pouvoir diriger les séance de travail avec leurs étudiants stagiaires .

### ملخص

لا ينبغي أن نظن أن فترة التدريب الميداني كافية لإعداد أستاذ يملك كل المهارات اللازمة، بل يجب أن نركز على إعداد أستاذ ذا قدرة عالية من الإعداد والتكوين قادر على التأقلم والانخراط في كل ما يتعلق باستحداث المنظومة التعليمية، ولديه قدرة على تقبل أكثر للممارسات التربوية الجديدة فالأستاذ مطالب شأنه شأن غيره من المهن الأخرى كالطب، والهندسة، وغيرها، أن يطور نفسه باستمرار تطويراً ذاتياً. في هذه المداخلة تم التفكير في تحسين إجراءات التقييم المرحلي المتعلقة بالتدريب الميداني- على اعتباره مشروع شخصي لكل متدرب- من خلال تحديد شبكة للملاحظة (ملاحظة الطالب المتدرب) داخل القسم، وكذا تحديد بعض التوجهات والآراء حول كيفية تسيير جلسات العمل مع الطلبة المتدربين باعتبار تلك الجلسات توجيهية تقييمية لمسار التدريب.

## مقدمة

يتطلب نجاح العملية التدريبية اهتماما ومشاركة فاعلة من جميع الأعضاء المشاركين فيها (مؤسسة التكوين، مشرف المؤسسة المكونة، الأستاذ المطبق التابع للمؤسسة التعليمية، والطالب التدريب؛ فالتخطيط الجيد لعملية التدريب والتنفيذ السليم لها والتعاون البناء بين جميع الأطراف، ومتابعة المؤسسة المكونة لعملية التدريب الميداني.. تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل وبناء الطالب الأستاذ، وينبغي أن تتركز جهود الجهة المسؤولة عن تدريب الطلبة في عمليات اختيار المؤسسات المناسبة، والمشرفين المؤهلين، وتنظيم اللقاءات التمهيدية التي تعرف الطلاب بالتدريب الميداني وأهميته. والمعروف أن كل مشروع (شخصي، مهني أو مؤسساتي...) تتخلله عملية تقييميه وهو ما يسمى بالتقييم المرحلي أو البنائي؛ للتأكد من تحقق الأهداف المحددة سابقا أي قبل انطلاق العملية.

فكيف تتم عملية التقييم للمتدربين والتدريب عامة؟ وإلى أي مدى يتم التأكد من تلك الأهداف؟ وهل تعتبر عملية تقييم الوثائق التي ينجزها الطالب من كراس التدريب والتقارير وإنجاز المذكرات وكذا مايقوم به من مهام كتحضير الدروس وتنفيذها وحضور جلسات العمل مع المشرف والمطبق، إجراءات تقييميه كافية للتأكد من تحقق أهداف التدريب؟

## تعريف التدريب الميداني:

عرف Hamilton Else التدريب الميداني بأنه "مجموعة الخبرات التي تقدم في إطار إحدى المؤسسات أو واحد من المجالات الممارسة بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلاب من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكنهم في المستقبل من ممارسة المهنة بشكل مستقل". (Hamilton,Else.1983.p38).

ويرى ماهر أبو المعاطي علي أن التدريب الميداني هو: "العملية التي تتم من خلالها الممارسة الميدانية وتستخدم فيها أسس متعددة تهدف إلى مساعدة الطالب على استيعاب المعارف وتزويده بالخبرات الميدانية وإكسابه المهارات الفنية وتعديل سمات شخصيته بما يؤدي إلى نموه المهني عن طريق ربط النظرية بالتطبيق من خلال الالتزام بمنهج تدريبي يطبق في مؤسسات وإشراف مهني"<sup>1</sup>

( ماهر أبو المعاطي علي ، 2000ص25 )

ومنه يمكن القول أن التدريب الميداني (المهني) هو:

تجربة ميدانية ترمي إلى إكساب المتدربين مجموعة من الخبرات الميدانية والمهارات الفنية والسمات الشخصية ذات الصلة بالميدان في أحد المجالات، وتقوم على أسس علمية وتربوية وإشرافية، الهدف منها تحقيق النمو المهني والشخصي لطلاب التدريب، وتتم هذه العملية من خلال منهج تدريبي واضح لكل المشاركين فيها في إطار تحديد الأدوار والمسؤولية الخاصة بكل طرف مع ضرورة وجود إشراف مستمر يضمن تحقيق أهداف التدريب.

#### أهداف التدريب:

من أهداف التدريب الميداني عموما:

- التعرف على عالم الشغل والوسط المهني .
- التأكد والتحقق من المشروع المهني خلال عملية التدريب.
- وضع المعارف النظرية والأكاديمية المتعلقة بالعملية التكوينية حيز التطبيق .
- تطوير كفاءات مهنية وتكوين شبكة من العلاقات.

الهدف الأول: التعرف على عالم الشغل والأوساط المهنية:

يتحقق هذا من خلال دور كل من مؤسسة التكوين أي المدرسة العليا للأساتذة التي تضمن التكوين النظري للطلبة والتكوين البيداغوجي، وتغطي عملية تأطير الطلبة من طرف أساتذة مكونين ومشرفين، كما تسهر على تنظيم عملية التدريب الميداني في سنوات التخرج للطلبة وتوفر المتابعة البيداغوجية لعملية التكوين في مجملها. أما المؤسسة المستقبلية ( المؤسسة التطبيقية) فلها دور مهم من خلال توفيرها الأقسام التطبيقية التي يلتحق بها الطلبة المتدربين، الأساتذة المطبقين، الجو الملائم للعمل، استقبال المتدربين.....

كما يضمن تحقق هذا الهدف أهدافا ضمنية أخرى مهمة بالنسبة لمسار التدريب

المهني للطلاب منها:

1/ التعرف على المؤسسة التطبيقية: من خلال اكتشاف كل ما تحتويه المؤسسة من: هياكل، موارد بشرية، نظام العمل، أدوار العاملين بالمؤسسة... لتحقيق الألفة والاندماج التدريجي في الوسط الذي سيلعب فيه المتدرب دورا تمثليا لدوره المستقبلي، كما أن حبه لمهنته مرهونا بنجاح تجربته في الميدان.

2/ الاندماج في عالم الشغل: من خلال نسج علاقات مع كل أطراف العملية التعليمية-التعلمية في إطار علاقتي الحق والواجب حتى يتمكن المتدرب من تكوين فكرة واضحة عن العلاقات التي تحكمه بكل فرد من الأسرة العاملة ويتعرف على كل شخص يمكن أن يتوجه إليه في إطار العمل.

3/ تشكيل الهوية المهنية : من خلال التجربة في ميدان الممارسة وفي هذه المرحلة من التدريب، يتم على الأقل العمل على استدخال هوية الطالب الجديدة (وهذا دور الأستاذ

المشرف والمطبق) وهي - هوية الأستاذ - وهذا ضروري جدا حتى يقوم بدوره على أكمل وجه، خاصة وأنه لا يزال يملك هوية الطالب (هوية مزدوجة) فهو يذهب للمؤسسة التكوينية ليتعلم كيف يعلم.

4/ الكشف عن تصورات الطالب المتدرب للمهنة: يكون ذلك من خلال وقفات تفكيرية تقييمية وعادة يتم هذا الموضوع من خلال جلسات عمل بين فوج الطلبة المتدربين والأستاذ المشرف والأستاذ المؤطر ليطم توجيه الملاحظات الضرورية للطلبة بهدف تقييم عملية تدريبهم.

لكن الإشكال المطروح هو هل عدد الجلسات كافي للنظر في كل ما هو مهم، والانشغال الآخر هو: هل تتم كل الجلسات التقييمية بنفس الطريقة؛ بمعنى كيف ينبغي أن نسير تلك الجلسات ونحقق من خلالها أهدافا ونتائج إيجابية ؟

ونتيجة لإيماننا عن طريق التجربة بأهمية جلسات العمل مع المتدربين لأنها تعتبر من جهة وسيلة تقييمية علاجية لمسار التدريب، ومن جهة أخرى كل ما يترتب عنها من نتائج له وقع على نفسية المتدرب ويساهم في قراره وصنع تصوره حول مهنته المستقبلية، نتيجة لذلك لا بد من التحسيس بأهمية تلك الجلسات والمناقشات وتحديد معالم واضحة لتسييرها. ومنه يمكن تبني بعض الأفكار والتوجهات لتسيير تلك الجلسات مع الطلبة المتدربين والعمل على تطويرها ومنها:

- مساعدة الطالب على بناء هويته الجديدة من خلال اهتمامنا به وتحسيسه بالأمر.  
- دفع الطالب المتدرب إلى تسجيل مشروعه الشخصي؛ حيث أن تسجيله لتجربته التي خاضها وانتظر من ورائها الكثير وحقق من خلال عدة نتائج، أكيد أنه توصل من خلالها أيضا إلى الإجابة عن انشغالاته حول خبايا مهنة التعليم، وأدرك أو على الأقل حقق جزءا من الاندماج في عالم مهنته المستقبلية .

- يجب توجيه الطالب المتدرب إلى بناء علاقة تربوية مع جماعة التلاميذ المتكفل بهم أثناء تدريبه المهني؛ ويعتبر موضوع العلاقة التربوية من أحدث المواضيع البيداغوجية التي لفتت انتباه العديد من المختصين الغربيين مثل Marcel Postic في العلوم التربوية لأنهم وجدوا أن أساس نجاح دور المعلم مع تلاميذه يكمن في نجاحه وقدرته على بناء علاقة تربوية سليمة وخالية من فترات التأزم. (M.Postic,2001.)

- التحكم في المصطلحات البيداغوجية الحديثة التي تتماشى وأحدث المقاربات والتوجهات التربوية والحرص على استدخالها في الممارسة المهنية للطلاب المتدرب مثل: العلاقة التربوية (مفهومها، وظائفها،.....)، الاتصال التربوي(مفهومه، دوره، هل هو جزء من موضوع العلاقة التربوية أم أشمل.....)، العقد البيداغوجي (مفهومه، أطرافه، دوره.....)

- التقييم الذاتي: لا يخلو أي مشروع من عملية التقييم الذي يعتبر وقفة منتظمة للتأكد من سير الأمور بطريقة صحيحة تضمن نتائج إيجابية، ومن المفروض أن نوجه الطالب

المتدرب ونعلمه كيفية تقييمه لعمله وتحديد جوانب ضعفه وقوته أثناء ممارسته التطبيقية اليومية بدءا من وضع خطة تقييميه ومعالجة المشاكل بصفة دورية والتأكد من تحقق الأهداف مرحليا.لذا نؤكد على ضرورة الالتزام بالتقييم المرهلي للمتدرب من طرف جميع المسؤولين على الطالب (أستاذ مشرف، أستاذ مطبق،مؤسسة مستقبلية في حين وجود إعاقات تنظيمية..)

- مناقشة كل ما يسجله الطالب حول تجربته بصفة منتظمة على أن يسجله بطريقة تحليلية نقدية ويكون النقاش مع الزملاء المتدربين والأساتذة المشرفين، لأن هذه الطريقة فاعلة في ترك أثر التعلم عند المتدرب،كما تساعد على التقييم الذاتي لمسيرته الشخصية نحو بناء هويته المهنية.(V.Louise,1991p 100).

الهدف الثاني: التأكد والتحقق من المشروع المهني للطالب المتدرب خلال التدريب: من انتظارات الطلبة المتدربين من عملية تدريبهم،اكتشاف الجوانب الخفية للتعليم والتي غالبا ما تكون غير واضحة في إطار تكوينهم لا سيما النظري؛ لذا غالبا ما يشغل ذهن المتدرب بعض التساؤلات والانشغالات لا يجد لها أجوبة، ليبقى التدريب العملي بالنسبة له هو المجال الوحيد الذي قد يجد فيه ما يشبع فضوله ويكشف له كل ما هو خفي ويمكنه من اختبار قدراته وإمكانياته. (V.Louise,1991p192).

ومن هذه الإشغالات:

- كيف سأدرس ؟

- كيف سأواجه التلاميذ ؟

- كيف سأتصرف مع مختلف المواقف والوضعية التعليمية المفاجئة؟....

وتمثل هذه الانشغالات المطروحة عادة من قبل الطالب المتدرب نقطة انطلاق لتحقيق مشروعه الشخصي باعتبار أن مفهوم المشروع الشخصي هو: " يركز المشروع الشخصي على تحليل الممارسات المهنية التي يقوم بها الطالب المتدرب بالأقسام التطبيقية، ويجب أن تسمح له بالتحقق من قدرته على وضع إشكالية أو سؤال مرتبط بممارساته الميدانية ثم تحليل هذه الإشكالية واقتراح حلول للتأمل والدراسة أو إجراءات مبنية على الأعمال المنجزة في هذا المجال، ولا ينبغي أن يكون المشروع مجرد وصف لعمل شخصي دون تحليل وتفكير نقدي، ولا أيضا أفكار نظرية أو تاريخية تخرج عن سياق التجربة المهنية"<sup>3</sup>

الهدف الثالث: وضع المعارف النظرية حيز التطبيق

يقول في هذا الصدد المختص في العلوم التربوية الأستاذ Ph.Perinoud. أنه " للتحديث عن الربط بين النظري والتطبيقي في عملية تكوين الأساتذة، يجب أن يحتل التكوين العملي

وقت كبير من عملية التكوين الإجمالي، يقدر على الأقل بثلاث العملية التكوينية ويكون ذلك العمل داخل المؤسسات التطبيقية والأقسام على شكل ملاحظة، محاولات مبدئية، أبحاث، مشاركة مع الوصايا، مسؤولية كاملة... والعمل على تحليل كل الملاحظات والتجارب المتراكمة طيلة التدريب بصفة منتظمة. و منه يجب التفكير في خلق مقاييس انشغالها الربط بين الشق النظري للعملية التكوينية وشقها العملي. ( Ph.Perinoud,1994. pp. 19-44)

من خلال ما يطرحه Ph.Perinoud فإنه يؤكد على ضرورة الربط بين التكوين النظري والتكوين التطبيقي من خلال مقاييس يتم فيها تحليل الممارسات العملية للمتدربين ومناقشتها على ضوء ما يتلقاه هؤلاء الطلبة المتدربين من معارف نظرية طيلة تكوينهم.

الهدف الرابع: تطوير كفاءات مهنية وتكوين شبكة من العلاقات. كيف يتم التأكد من هذا الهدف ( تطوير كفاءات مهنية) وما المقصود أصلا بالكفاءات المهنية المتعلقة بمهنة الأستاذ، وهل هذا المصطلح واضح بما فيه الكفاية بالنسبة لجميع الأطراف القائمة على التدريب (مشرف، أستاذ مطبق، الطالب المتدرب)؟

تعرف الكفاءة المهنية على أنها: " نسق من المعارف المفاهيمية والمهارية، والتي تنتظم على شكل خطاطات إجرائية تمكن داخل فئة من الوضعيات من التعرف على مهمة/مشكلة، وحلها بإنجاز ملائم". (د. الدريج محمد، 2000، ص55)

ومنه يمكن حصر بعض الكفاءات المهنية التي يجب على جميع أطراف التدريب الميداني من طالب، مشرف، أستاذ مطبق العمل على تميمتها وتطويرها لدى الطالب المتدرب مع ضرورة الإشارة إلى أنه لا ينبغي أن نظن أن فترة التدريب الميداني كافية لإعداد أستاذ يملك كل المهارات اللازمة، بل يجب أن نركز على إعداد أستاذ ذا قدرة عالية من الإعداد والتكوين قادر على التأقلم والانخراط في كل ما يتعلق باستحداث المنظومة التعليمية، ولديه قدرة على تقبل أكثر للممارسات التربوية الجديدة. فالأستاذ مطالب شأنه شأن غيره من المهن الأخرى كالطب، والهندسة، وغيرها، أن يطور نفسه باستمرار تطويرا ذاتيا.

ومن الكفاءات التي على جميع الأطراف العمل على تميمتها بمجرد التحاق الطالب-الأستاذ بالمدرسة العليا للتكوين في مهنة الأستاذ :

- 1- الكفاءات المعرفية، ومنها: le savoir
- معرفة خصائص التلاميذ النفسية والجسمية، والاجتماعية. ومراعاتها في التعليم.
- معرفة المعلومات والحقائق والمفاهيم، والتعميمات في المواد الدراسية المدرسة.

- معرفة الأسس التي تبني عليها المناهج الدراسية وطرائق التدريس المناسبة.
- معرفة دور التربية في تطوير المجتمعات الإنسانية.
- معرفة المستجدات التربوية التي تتجدد كل يوم، وأثرها على دوره المتغير.
- معرفة دوره في تحسين تنفيذ المناهج الدراسية.
- معرفة أنواع التعلم الفردي، والجمعي المناسب للتلاميذ.

2- الكفاءات السلوكية. ومنها: savoir\_faire le:

- قدرته على استخدام الوسائل التعليمية لتوظيفها في تحقيق الأهداف، وتجريب الأساليب، والطرائق الجديدة.
  - قدرته على إدارة القسم، وضبطه.
  - قدرته على وضع امتحانات تقيس تحصيل تلاميذه.
  - قدرته على تحليل نتائج الامتحانات للوقوف على نقاط القوة والضعف لتلاميذه.
  - قدرته على التواصل الإيجابي مع تلامذته، وزملائه، وإدارته، ومع المحيط الذي يوجد فيه.
  - قدرته على طرح الأسئلة على التلاميذ بحيث تخدم تحقيق الأهداف التعليمية والتعلمية.
  - قدرته على توظيف الكتاب المدرسي توظيفا فاعلا في عمليتي التعليم والتعلم.
  - قدرته على التفاعل اللفظي إيجابيا، وتسخير ذلك في خدمة المنهاج.
- كما يجب على الأستاذ المشرف تحديد المهام المنتظرة من المتدرب بدقة ، حيث أن دور الأستاذ المشرف هو دور ثلاثي الأبعاد بعد علائقي، بعد تكويني وبعد مهني. (V.Louise,1994,p199)
- ومجهداته، يقيمه، ينخرط في المشروع التكويني الخاص به، يساعده في بناء تصور واقعي لمهنته المستقبلية، ويشارك في بناء الهوية المهنية له..... (D , Shimon L4. 1990.p489).
- لذا على المشرف تحسيس المتدرب بدوره وما هو مطلوب منه حتى يقوم به على أحسن وجه ومن المهام التي على المتدرب القيام بها:
- احترام توجيهات وتعليمات الأساتذة المشرفين وتطبيقها بحرص واهتمام.
  - تقهم انتظار الوسط المستقبل (المؤسسات التطبيقية) والتكيف مع المتغيرات والمستجدات بسرعة ولتتمكن من ذلك عليه بالتعبير على انشغالاته وأسئلته وكل أفكاره.
  - عليه طيلة مدة التدريب تطوير قدرته على إصدار الأحكام، الليونة، الاستقلالية روح المبادرة وكذا تقبل العمل الجماعي والتواصل بطريقة فاعلة.. (M , Estelle,1996 . p535)
- تعتبر النقاط المذكورة أعلاه وقفات تفكيرية حول سبل التقييم المرحلي للطلبة المتدربين تركز بالدرجة الأولى على إجراءات التقييم المتبعة من طرف الأساتذة المشرفين والمطبقين أثناء جلسات العمل أو خارجها، كما نقترح أن يتزود الأستاذ المشرف

والمطبق بشبكة يتم من خلالها رصد الكفاءات المهنية الضرورية والمطلوب من المتدرب أن يتعلمها خلال ممارسته الميدانية وبهذا نخفف من الإشكالية المطروحة وهي : كيف وعلى ماذا نركز في تقييمنا كأساتذة لتجربة الطالب المتدرب؟ وفيما يلي نموذج لشبكة ملاحظة وتقييم للطالب المتدرب ( محمد الدريج، 2000، ص153)

ملاحظ	العلامات التقديرية للبنود							البنود	المكونات العامة للدرس		
	7	6	5	4	3	2	1		0	الإعداد	الأهداف
									* وضوح الأهداف * دقة التحضير * التصميم المحكم للدرس	الإعداد	الأهداف
									* التمهيد الملائم * الاعتماد على الإلقاء * الاعتماد على الحوار * تنويع الطرق * اعتماد طريقة واحدة * طيلة الدرس * تقسيم الدرس إلى مراحل متسجمة * وضوح الشرح والتفسير * تنويع بتنوع مراحل الدرس * مناسبة الأسئلة المطروحة * مشاركة التلميذ الفعالية * ملائمة أساليب التدعيم * فعالية الطريقة المتبعة	الطريقة	الأساليب
									* تنويع الوسائل المساعدة * توظيفها المناسب	الوسائل المساعدة	
									* صحة المعلومات * ترابطها المنطقي * مناسبة المحتوى لمستوى التلاميذ * وظيفته في تحقيق أهداف الدرس	المضمون	
									* صحة لغة المدرس * فصاحته وقدرته على التبليغ * اهتمامه بتصليح لغة التلاميذ	اللغة	
									* مرونة المدرس وقدرته على التكيف * استثماره للعلاقات التربوية في بناء الدرس * اثر شخصيته وسلوكه في سير الدرس	شخصية المدرس	



## المراجع

- 1- Hamilton Nina , John Else. conception deL'enseignement sur le terrain. ed : Charles Thomas.1983.p38.
- 2- ماهر أبو المعاطي علي: دليل التدريب الميداني لطلاب الخدمة الاجتماعية. (القاهرة، مركز نور الإيمان، 2000م، ص25).
- 3-Marcel,postic.la relation éducative,Ed puf,paris,2001.
- 4-VILLENEUVE, Louise. Des outils pour apprendre, Éditions Saint- Martin, 1991.
- 5-http://membros.lycos.fr.le mémoire professionnel.
- 6- Paru in F. Clerc & P.-A. Dupuis (dir.) Rôle et place de la pratique dans la formation initiale et continue des enseignants, Nancy, Éditions CRDP de Lorraine, 1994.
- 7-د.الدرّيج محمد، الكفايات في التعليم، سلسلة المعرفة للجميع، ع 16، 2000.
- 8-VILLENEUVE, Louise. L'encadrement du stage supervisé, Éditions Saint-Martin,paris, 1994.
- 9-DOLAN, Shimon L. et LAMOUREUX, Gérald. Initiation à la psychologie du travail,Gaëtan Morin éditeur, 1990.
- 10-MORIN, Estelle. Psychologies au travail. Gaëtan Morin éditeur,paris,1996
- 11-محمد الدرّيج ن تحليل العملية التعليمية،قصر الكتاب ، البلّيدة، الجزائر.2002م ص153.