

واقع الإشراف على التدريب المهني للأساتذة: المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة نموذجا

نعيمة غلاب/وسيلة خزار، المدرسة العليا للأساتذة، قسنطينة، الجزائر

Abstract

Working with other people to reach given goals is the main objective of supervision in different fields such as education, research, commerce, industry, administration, medicine etc. Moreover we always need to ensure that work is done properly to reach a higher quality which leads undoubtedly to success. Supervision, regardless of the work field, has one main objective: ensuring that people behave correctly or that they do their tasks properly. Supervising workers is an important issue and supervising students of the Teachers' Training Colleges during the final year of study is particularly important. Because of the psychological, educational, pedagogic, social and administrative difficulties the students may encounter during the professional training in the schools, they need to be guided, advised and supervised. The foundations of good supervision are: orientation, advice, guiding, feedback, encouragement, reinforcement and dialogue. In order that educational supervision reach its major objective which is to prepare the would-be teachers for their future profession and to enable them to acquire skills, competences and new teaching strategies, it must abide by some scientific and professional conditions as well as some regulations. On the basis of what was said earlier, some questions were generated:

1. What are the legal texts that regulate the process of supervising the teachers' professional training in Algeria?
- 2- What are the professional and scientific criteria that should govern supervision according to some research studies?
- 3- What is the reality of supervising the professional training at the ENS of Constantine and this, of course, according to the tutors' practices?

The present research paper aims at answering the above questions on the basis of a practical study carried out at the ENS of Constantine during the academic year 2008- 2009.

ملخص

إن العمل مع الآخرين للوصول إلى تحقيق أهداف محددة، هو هدف الإشراف في مختلف الميادين، من تعليم وبحث وتجارة وصناعة وإدارة وتمريض وغيرها، حيث يحتاج العاملون في كل مجال من هذه المجالات إلى من يرشدهم ويوجههم ويشرف عليهم، حتى تتطور أعمالهم من حسن إلى أحسن، ويرتفع مستوى أدائهم. إن جوهر المسؤولية الإشرافية- وإن تعددت مجالاتها - واحد، وهو الجهد الدائب لمساعدة الآخرين على تحسين أدائهم ورفع كفاءتهم. وإذا كان الإشراف على العاملين في مختلف هذه المجالات يعد أمرا هاما، فإن الإشراف التربوي على التدريب المهني الذي يخضع له الطلبة المتخرجون على مستوى المدارس العليا للأساتذة، يكتسي أهمية خاصة. فالعوائق النفسية، والتربوية، والبيداغوجية، والاجتماعية، والإدارية التي يواجهها الطالب المتدرب طوال إنجازه للتدريب المهني داخل المؤسسة التربوية، تجعله في حاجة ماسة إلى من يوجهه، ويرشده، ويشرف عليه. إن قوام الإشراف الناجح هو التوجيه والإرشاد، النصيح والتقويم، التشجيع والدعم، الحوار والنقاش. وحتى يحقق الإشراف الغاية المرجوة منه، وهي تهيئة وإعداد الأستاذ الكفء للقيام بفعاليات العملية التعليمية-التعلمية، وإكسابه المهارات والخبرات التربوية، واستراتيجيات التدريس الحديثة في تخصصه، لا بد أن يستجيب لجملة من الشروط والمواصفات القانونية و العلمية والمهنية. استنادا إلى ما سبق، تطرح الدراسة التساؤلات التالية:

1. ما هي النصوص القانونية التي تنظم عملية الإشراف على التدريب المهني للأساتذة بالجزائر؟
2. ما هي المواصفات العلمية والمهنية التي ينبغي توافرها في عملية الإشراف هذه، كما تحددها الدراسات المتخصصة؟
3. ما هو واقع الإشراف على التدريب المهني بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، كما تجسده ممارسات الأساتذة المشرفين؟

هذا ما سنسعى إلى تشخيصه في هذه المداخلة بالاعتماد على دراسة ميدانية تم إجراؤها بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة خلال السنة الجامعية - 2009 - 2008.

تمهيد :

يتمثل هدف الإشراف في مختلف الميادين من تعليم وبحث وتجارة وصناعة وإدارة وتمريض وغيرها في العمل مع الآخرين قصد تحقيق غايات محددة ، حيث يحتاج العاملون في كل مجال من هذه المجالات إلى من يرشدهم ويوجههم ويشرف عليهم، حتى تتطور أعمالهم من حسن إلى أحسن، ويرتفع مستوى أدائهم.

إن جوهر المسؤولية الإشرافية - وإن تعددت مجالاتها - واحد، وهو الجهد الدائب لمساعدة الآخرين على تحسين أدائهم ورفع كفايتهم. وإذا كان الإشراف على العاملين في مختلف المجالات يعد أمرا هاما، فإن الإشراف التربوي على التدريب المهني الذي يخضع له الطلبة المتخرجون على مستوى المدارس العليا للأساتذة، يكتسي أهمية خاصة. فالعوائق النفسية، والتربوية، والبيداغوجية، والاجتماعية، والإدارية التي يواجهها الطالب المتدرب طوال إنجازته للتدريب المهني داخل المؤسسة التربوية، تجعله في حاجة ماسة إلى من يوجهه، ويرشده، ويشرف عليه.

إن قوام الإشراف الناجح¹ هو التوجيه والإرشاد، النصح والتقويم، التشجيع والدعم، الحوار والنقاش. وحتى يحقق الإشراف الغاية المرجوة منه - تهيئة وإعداد الأستاذ الكفء للقيام بفعاليات العملية التعليمية/التعلمية، وإكسابه المهارات والخبرات التربوية واستراتيجيات التدريس الحديثة في تخصصه - لابد أن يستجيب لجملة من الشروط والمواصفات القانونية و العلمية والمهنية.

تساؤلات الدراسة:

استنادا إلى ما سبق، تطرح الدراسة التساؤلات التالية:

1. ما هي النصوص القانونية التي تنظم عملية الإشراف على التدريب المهني للأساتذة بالجزائر؟
2. ما هي المواصفات العلمية والمهنية التي ينبغي توافرها في عملية الإشراف هذه، كما تحدها الدراسات المتخصصة؟
3. ما هو واقع الإشراف على التدريب المهني بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، كما تجسده ممارسات الأساتذة المشرفين؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعريف بمهام الأستاذ المشرف خلال مختلف مراحل التدريب المهني.
2. تشخيص واقع التدريب المهني بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة.
3. المساهمة في ترقية وتطوير التدريب المهني للأساتذة بوجه عام.

أولا: النصوص القانونية التي تنظم عملية الإشراف على التدريب المهني للأساتذة بالجزائر

يتفق المتخصصون في الإشراف التربوي على أن المشرف على التدريب المهني للأساتذة، هو ذلك الشخص الذي تسند إليه مهمة الإشراف على الطلبة المتدربين خلال فترة التدريب المهني، بحيث يؤدي عمله من خلال الزيارات المدرسية والفصلية لملاحظة سلوكهم الشخصي والتعليمي، بالإضافة إلى الاجتماع الدوري المنتظم بهم، مما يسمح بتوجيههم ومساعدتهم على تعزيز جوانب القوة، وتجنب نواحي القصور والضعف فيما يتصل بطرق تخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية-التعليمية.²

انطلاقا من الدور الهام الذي يلعبه المشرف في ترقية وتطوير أداء طلبته، وضعت بعض كليات التربية في الدول العربية معايير محددة لاختيار المشرف على التدريب المهني يمكن إجمالها فيما يلي:³

▪ أن يكون عضوا في هيئة التدريس، حاصلا على درجة الدكتوراه في أحد مجالات التربية المتصلة بإعداد الأساتذة، وفي الحالات الضرورية القصوى، يمكن الاكتفاء بدرجة الماجستير مع خبرة كافية، أو أن يكون المشرف موجهها تربويا ممن لهم الخبرة في مجال الإشراف، وسبق له أن انتظم في دورات خاصة بالإشراف على الطلبة المتدربين في كليات التربية.

- أن تكون لديه خبرة عملية بالإشراف لا تقل عن ثلاث سنوات، وعلى كليات التربية أن تتحقق من مدى كفاية المشرف لأداء المهام المنوطة به.
- أن تكون لديه معرفة كافية ببرنامج التدريب المهني، ومراحله، وأهدافه، وطبيعة الطلبة المتدربين وخصائصهم، وحاجاتهم النفسية، والاجتماعية، والمهنية.
- أن يتصف بصفات إنسانية ترغب الطلبة في الاستفادة والتعلم منه، كالتواضع والصبر والتعاون والشخصية المرحة واحترام الآخرين.

استنادا إلى ما سبق نتساءل عن الشروط والمعايير التي وضعتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتنظيم عمل الأساتذة المشرفين بالمدارس العليا للأساتذة بالجزائر؟ وتتمثل النصوص القانونية المنظمة لعمل الأستاذ المشرف في تعليمه الوزيرين⁴: وزير التربية الوطنية ووزير التعليم العالي الصادرة عن مديرية التكوين بتاريخ 21 أكتوبر 1986 والمتعلقة بتنظيم، متابعة وتقييم التكوين البيداغوجي التطبيقي لطلبة السنوات النهائية بالمدارس العليا للأساتذة.

فبعد التعريف بالتدريب الميداني، مراحله، تقييمه، ثم الأدوار التي يلعبها كل طرف فيه ابتداء من مدير التربية، إلى مدير المدرسة العليا للأساتذة، فالأساتذة المطبقين ثم الأساتذة المشرفين التابعين للمدارس العليا للأساتذة، تطرقت التعليم إلى دور الأستاذ المشرف، ففضلا عن مهمة التكوين، يتدخل الأساتذة المشرفون أثناء التدريب الميداني في المؤسسات التطبيقية في إطار نشاطات برنامج التعليم، كما يشاركون في الأيام البيداغوجية المنظمة من طرف المؤسسات التطبيقية لصالح الطلبة، على اعتبار أنهم يمثلون شريكا أساسيا في تدريب الطلبة على مهنة التعليم.

كما أن المرسوم التنفيذي⁵ رقم 03-09 المؤرخ في 03 جانفي 2009 يوضح مهام الإشراف ويحدد كفاءات تنفيذها، حيث يعرف الإشراف بأنه عملية متابعة ومرافقة دائمة للطلّاب، بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية، وتسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل، وبهذه الصفة تكتسي مهمة الإشراف جوانب عديدة تتمثل على الخصوص في:

- * الجانب الإعلامي والإداري، ويأخذ شكل الاستقبال والتوجيه والوساطة.
- * الجانب البيداغوجي، ويأخذ شكل المرافقة في التعلم، وتنظيم العمل الشخصي للطلّاب، ومساعدته في بناء مساره التكويني.
- * الجانب المنهجي، ويأخذ شكل تلقين مناهج العمل الجامعي بصفة فردية وجماعية.
- * الجانب التقني ويأخذ شكل التوجيه في استعمال الأدوات والدعائم البيداغوجية.
- * الجانب النفسي ويأخذ شكل تحفيز الطّالب وحثه على متابعة مساره التكويني.
- * الجانب المهني ويأخذ شكل مساعدة الطّالب على إعداد مشروعه المهني.

ومما يلاحظ على هذا المرسوم التنفيذي أنه تصور مهمة الإشراف في شكل متكامل، حيث أنه لم يهمل أي جانب من جوانب الإشراف لا سيما الجانب النفسي، مما يساعد الطالب على تجاوز هذه المرحلة الحاسمة من التكوين.

ثانياً: الإشراف على التدريب المهني للأساتذة كما ينبغي أن يكون:
يتفق أغلب التربويين على أن المشرف على التدريب المهني للأساتذة ينبغي أن يضطلع بالوظائف التالية:⁶

- عقد جلسة تعارف مع الطلبة المتدربين، يهيئهم فيها للتدريب الميداني، من خلال تعريفهم بأهداف التدريب، ومراحله، ووثائقه، والمهام الموكلة إليهم في كل مرحلة من مراحل التدريب.
- وضع خطة منظمة تخضع لها عملية الإشراف، تتضمن تحديدا لمواعيد اللقاء بينه وبين الطلبة المتدربين، كما تتضمن تقديرا للمدة الزمنية اللازمة لإنجاز كل مرحلة من مراحل التدريب، مع الأخذ بعين الاعتبار أية مواقف طارئة قد تعطل سير العمل. إن إشعار الطالب المتدرب بأنه مكلف بإنجاز أعمال معينة خلال أوقات محددة، وتقديمها للأستاذ المشرف كي تنال حظها من القراءة والتقييم والنقد، يجعله أكثر التزاما وجدية وتحملا للمسؤولية. وقد أثبتت التجربة بأن ترك الأمور تسير بطريقة عشوائية دون متابعة أو حزم، كثيرا ما يوقع الطالب المتدرب في حالة من التسيب والإهمال تؤخر إنجازهم للمهام الموكلة إليه.
- تخطيط عمل الطلبة المتدربين في المؤسسة التطبيقية بالتنسيق مع إدارة المؤسسة والأستاذ المطبق.
- مرافقة الطلبة المتدربين إلى المؤسسة التطبيقية، وتقديمهم إلى إدارة المؤسسة، وتعريفهم بالأستاذ المطبق، وبالنظام المدرسي، وأماكن الفصول والمختبرات.
- تعريف الطلبة المتدربين بأهمية فترة الملاحظة، وكيفية استخدام دليل الملاحظة في تسجيل أهم الملاحظات.
- تعريف الطلبة المتدربين بالنماذج التحضيرية المقبولة للدروس اليومية، والبيانات التي يجب أن تتوافر في هذه النماذج.
- زيارة الطلبة المتدربين في فصولهم، وتدوين ملاحظاته عن شخصية كل طالب متدرب وأدائه.
- المساعدة في تحسين مهارات التدريس لدى الطلبة المتدربين، من خلال توجيههم إلى استخدام بعض المهارات التدريسية أثناء الدرس.

- عقد جلسة عمل مع الطلبة المتدربين بعد كل زيارة، وبحضور الأستاذ المطبق، بغرض النقد البناء وتصحيح وتوجيه الخبرات التدريسية، وإيجاد أفضل الحلول للتغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجه الطلبة أثناء التدريب.
 - الإشراف بانتظام على إعداد الطلبة المتدربين لوثائق التدريب المهني.
 - الاجتهاد في تقويم انجازات الطلبة المتدربين، ومدى تقدم أدائهم، ومستوى تطور شخصياتهم التدريسية، وعمق انخراطهم في الأنشطة المدرسية المختلفة، وطبيعة علاقة كل منهم بالآخرين.
 - التحلي بالثقافة الواسعة، إذ أن القضايا التي يناقشها الأستاذ المشرف مع الطالب المتدرب قد تتدخل فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عوامل ثقافية عديدة، وبصفة عامة فإن المشرف لا بد له من الاستمرار في الإطلاع ومواكبة كل ما هو جديد حتى يستطيع أن يؤدي دوره التوجيهي على أكمل وجه.
 - منح الطالب المتدرب من الفش في التدريب، والمعاقبة على ذلك بصرامة.
 - تحديد الدرجة النهائية لكل طالب متدرب حسب انجازاته وقدراته، ومدى نموه الشخصي والمهني، وذلك بالتنسيق مع الأستاذ المطبق ومدير المؤسسة التطبيقية.
 - رفع تقارير عن سير العمل ومستوى الطلبة المتدربين ودرجاتهم إلى المسؤولين في كلياتهم.
 - المساعدة في إجراء البحوث والدراسات المتعلقة ببرامج التدريب المهني للأساتذة.
 - التعاون مع زملائه في الكلية على تطوير وتنمية برامج التدريب المهني بما فيه فائدة وتقديم الطلبة المتدربين.
- في كل أدواره، ينبغي أن يلتزم الأستاذ المشرف بأخلاقيات مهنته، بحيث يكون قدوة حسنة في أقواله وأفعاله، مثابرا في توجيهاته ونصائحه، دون تمييز أو استثناءات فردية، وأن يبذل قصارى جهده لإنجاح التدريب، وذلك لا يكون إلا إذا اجتمعت فيه جملة من المواصفات الشخصية والأخلاقية، نذكر منها:
- الإيمان برسالة الإشراف مع توفر الرغبة الخالصة في تقديم النصح والتوجيه.
 - الموهبة: هناك صفات يمنحها الله سبحانه وتعالى لإنسان دون آخر، وهذا أمر لا دخل للإنسان فيه، فكما أن الشاعر يولد شاعرا، فكذلك الأستاذ يولد أستاذا. ونعني بذلك أن تكون لديه المقدرة على التحدث بلباقة، وإيصال أفكاره للآخرين بسهولة ويسر، بالإضافة إلى قدرته على الإقناع وإدارة النقاش، ولفت الانتباه، وغرس الأفكار. كل هذه الصفات ترتبط بالموهبة وتوجد مع الإنسان من دون دراسة أو تلقين، وإن كانت تصقل بالتدريب والتعليم. والأستاذ الموهوب أقدر من غيره بكثير على تحقيق الأهداف المرجوة من الإشراف، طالما أنه يملك كل مقومات التواصل والتفاعل الناجح بينه وبين الطالب المتدرب.

▪ حب المهنة: إن عطاء الأستاذ الذي التحق بمهنة التدريس والبحث عن محبة ورغبة، أوفر بكثير من عطاء الأستاذ الذي التحق بها نتيجة ظروف خارجة عن إرادته. فالأستاذ الذي يحب مهنته يكون مخلصا في عمله، متفانيا في أداء رسالته، يسعى دائما إلى تقديم أقصى ما عنده من إمكانيات في سبيل تحقيق الأهداف المنوطة به، وهذا يدفعه إلى السعي الدؤوب من أجل تطوير نفسه، والبحث عن أفضل السبل لأداء مهمته. فنجده جادا، مجتهدا، متعاوننا، لا يمل من عناء القراءة، ولا يكل من أعباء التوجيه والنصح والإرشاد. خلافا للأستاذ الذي ساقته الظروف إلى هذه المهنة دون رغبة منه، بحيث ينعكس أثر ذلك سلبا على أدائه، فنراه يكثر من التذمر والشكوى، يتهرب من مسؤوليات الإشراف وأعبائه، ويترك الطالب المتدرب يواجه منفردا عقبات التدريب المهني وصعوباته.

▪ القدوة: يحتاج الطالب المتدرب إلى أستاذ أقدر وأكفأ منه يحتذي حذوه، ويتعلم منه كيف يحل مشكلاته، ويتجاوز عقبات تدريبيه. من هنا كان لزاما على الأستاذ المشرف أن يكون قدوة لطالبه في علمه وأخلاقه، وأمانته وصدقته، وأن يضرب له أروع الأمثلة في الجدية والالتزام بالمواعيد والأمانة العلمية، وروح البحث، لأن فاقد الشيء لا يعطيه.

▪ رقي المشاعر الإنسانية: إن الطريقة التي يتعامل بها الأستاذ مع طالبه لها أثر كبير في نجاح عملية الإشراف، فالأستاذ الذي يتعامل مع الطالب بكل ود وعطف واحترام، ويتعرف على مشاكله، ويتفهم ظروفه الاجتماعية، ويقدر الضغوط والأعباء الدراسية الواقعة على عاتقه، يكون قريبا من طالبه، ويكسب وده واحترامه وتقديره. إن جو الإشراف الذي تسوده المحبة والاحترام والمشاعر الإنسانية يزيد من دافعية الطالب المتدرب للمعرفة والتحصيل، مما يفسح المجال للأستاذ المشرف ليقوم بعمله ببسر وسهولة.⁷

▪ قوة الشخصية: إن الشخصية القوية للأستاذ المشرف لها تأثير كبير على الطالب المتدرب، حيث تعزز ثقته بأستاذه، فيصبح أكثر قبولا وأكثر انصياعا لنصائحه وتوجيهاته.

▪ الطلاقة اللفظية: يجب أن يتميز المشرف بالطلاقة اللفظية في إيصال أفكاره ووجهات نظره للطالب المتدرب بأقل وقت وجهد.⁸

▪ القدرة على الإقناع وإدارة النقاش والمساهمة فيه، بالإضافة إلى حسن الإصغاء والتفهم وبناء الأجواء الودية.

▪ التحلي بأخلاق المربي من حلم وصبر، ولين وأناة، وتواضع ورفق وحزم، وإيثار وكرم، وتجرد للحق، وأدب جم، وخلق فاضل وصدق... إلخ، مع الابتعاد عن الغضب، والكذب، وسرعة الانفعال، وعدم ضبط النفس، والقول البذيء.

▪ الهيبة، فلا يسقط هيئته، بل يجعل نفسه موضع احترام من قبل طالبه، حتى لا يتجرأ عليه، وفي نفس الوقت يتوخى معاملة الطالب على أساس من المساواة والندية، وليس على أساس أنه دونه مركزا وعلما.

- إشباع الحاجات النفسية لطالبه قدر الإمكان وفي حدود وظيفته، ويوضح ذلك "جونز" فيقول: "العلاقة الإشرافية تزيل بصفة عامة ضغوط ومخاوف وإحباط وعدم أمن المشرف عليهم، كما أنها تطلق عنان رغباتهم وقدراتهم الإبتكارية وآمالهم وطموحاتهم، وتساعد على التخلص من الشك والريبة والتوكل على المشرف، وتوجد الثقة والقدرة على الاستفادة من المساعدة وأخذ القرارات السليمة".⁹
 - التعامل مع الطالب بموضوعية ودون تحيز إلى قومية أو جنسية أو دين أو مذهب طائفي.
 - القدرة على العمل المستمر، وبالتالي مرافقة الطالب المتدرب خلال إنجازه للتدريب، والذي قد يستغرق شهوراً من العمل والمثابرة.
 - العدل والإنصاف، خاصة عند كتابة تقريره النهائي عن التدريب.
- وعموما لا بد أن يجمع الأستاذ المشرف في أدائه مهمة الإشراف بين الضمير المهني والنظرة العلمية والعلاقات الإنسانية.¹⁰

ثالثاً: الإشراف على التدريب المهني للأساتذة كما هو في الواقع:

اعتمدنا في تشخيص واقع التدريب المهني، بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، على نتائج الدراسة الميدانية، التي أجراها فريق البحث، خلال السنة الجامعية 2008-2009، بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، وذلك بالاعتماد على الإجراءات المنهجية التالية:

أ- المنهج: اعتمد فريق البحث على منهج "المسح الوصفي" باعتباره أنسب المناهج التي تستخدم في البحوث الاجتماعية، لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً وكيفياً، عن طريق جمع معلومات مقننة عنها وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. ولأن المسح الوصفي عادة ما يستخدم بقصد إصلاح ظاهرة مرضية داخل المجتمع، فهو يعتبر الأنسب لهذه الدراسة التي تتخذ من تطوير وترقية التدريب المهني بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة هدفاً أساسياً لها.¹¹

ب- مجتمع البحث: حاول فريق البحث تشخيص واقع التدريب المهني بالمدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة، بالاعتماد على آراء الشركاء الأساسيين في التدريب المهني، من أساتذة مشرفين، وطلبة متدربين، بالإضافة إلى رئيس مصلحة التدريبات الميدانية، مما يعني أن مجتمع البحث غير متجانس، يتشكل من ثلاث طبقات أساسية:

✓ الأساتذة المشرفين، موزعين على عدة طبقات فرعية، بحسب الأقسام التي يمارسون التدريس فيها.

✓ الطلبة المتدربين، موزعين على عدة طبقات فرعية، بحسب تخصصاتهم العلمية.

✓ رئيس مصلحة التدرييب الميدانية.

ج-العينة:

◀ قدرت نسبة عينة الأساتذة بـ 50 % تم اختيارها بالطريقة العشوائية الحصية، وبتوزيع أمثل تناسبي، في حين قدرت نسبة الاستمارات المسترجعة بـ 31.25 %.(أنظر الجدول 1)

جدول 1 : يوضح خصائص عينة الأساتذة المشرفين

القسم	عدد مفردات مجتمع البحث	عدد مفردات العينة	عدد الاستمارات المسترجعة
اللغة والأدب العربي	26	13	6
اللغة الفرنسية	28	14	8
اللغة الانجليزية	24	12	10
التاريخ والجغرافيا	16	8	2
الفلسفة	10	5	4
المجموع	104	52	30

◀ قدرت نسبة عينة الطلبة بـ 50 % تم اختيارها بالطريقة العشوائية الحصية، وبتوزيع أمثل تناسبي، في حين قدرت نسبة الاستمارات المسترجعة بـ 56 41 %.(أنظر الجدول 2)

◀

جدول 2 : يوضح خصائص عينة الطلبة المتدربين

التخصص العلمي	عدد مفردات مجتمع البحث	عدد مفردات العينة	عدد الاستمارات المسترجعة
اللغة والأدب العربي	56	28	26
اللغة الفرنسية	40	20	10
اللغة الانجليزية	32	16	15
التاريخ والجغرافيا	26	13	13
الفلسفة	12	6	5
المجموع	166	83	69

د- أداة جمع البيانات: استخدم فريق البحث الاستمارة الجماعية المغلقة- المفتوحة بالنسبة للطلبة المتدربين، لكونهم موزعين على أفواج تدريبية، بحيث تعبر الإجابات الواردة في الاستمارة عن رأي جميع أعضاء الفريق المتدرب، في حين استخدمت الاستمارة الفردية المغلقة- المفتوحة مع الأساتذة المشرفين، ورئيس مصلحة التدريبات الميدانية. وقد حكمت الاستمارات من طرف أعضاء خلية التفكير والتنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية.(أنظر الملاحق)

جاءت أسئلة الاستمارة الموجهة للأساتذة المشرفين موزعة على المحاور التالية:

المحاور	الأسئلة
حضور الأستاذ المشرف إلى المؤسسة التطبيقية	5 .4.3.2
متابعة الأستاذ المشرف لعمل الطالب المتدرب	35 .32.31.30.29.28.27.26.23.22.21.20.19.1 8.16.15.14.13.12.11.10.9.8.7.6
علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب	34.33.25.24.17.14.13.8.7.5.4.3.2

وجاءت أسئلة الاستمارة الموجهة للطلبة المتدربين موزعة على المحاور التالية:

المحاور	الأسئلة
حضور الأستاذ المشرف إلى المؤسسة التطبيقية	4.3.2
متابعة الأستاذ المشرف لعمل الطالب المتدرب	25.24.23.22.21.18.17.16.13.12.11 .10.9.8.7.6.5
علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب	27.26.25.24.20.19.15.14.11.10

كما جاءت أسئلة الاستمارة الموجهة لرئيس مصلحة التدريبات الميدانية موزعة على المحاور التالية:

المحاور	الأسئلة
حضور الأستاذ المشرف إلى المؤسسة التطبيقية	3.2
متابعة الأستاذ المشرف لعمل الطالب المتدرب	5.4.3.2
علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب	6

هـ- التحليل الكمي والكيفي للبيانات الميدانية: اعتمد فريق البحث على الجداول التكرارية في تفريغ الأسئلة المغلقة، وعلى التصنيف الفئوي في تفريغ الأسئلة المفتوحة، وقد جاءت نتائج هذا التحليل الكمي والكيفي على النحو التالي:

1- نتائج التحليل الكمي والكيفي للبيانات المستمدة من الأساتذة المشرفين:

محور الحضور:

✓ أكدت البيانات المستمدة من الأساتذة المشرفين زيارة جميع المبحوثين لأفواجهم التدريبية بالمؤسسات التطبيقية، وهو أمر إيجابي للغاية، وعلى الرغم من أن عدد الزيارات قد تجاوز الثلاث مرات عند 70% منهم، إلا أننا نعتبر هذه النسبة غير كافية، طالما أنها لا تستوعب كل المبحوثين، فالزيارات المتعددة للأستاذ المشرف هي السبيل الوحيد إلى التقييم الموضوعي والمستمر لأداء الطلبة المتدربين.

✓ إن تركيز هذه الزيارات في مرحلتي التدريب المدمج والمغلق، يدفعنا إلى التأكيد على الأهمية البالغة التي تحتلها زيارة الأستاذ المشرف لطلبته في مرحلة الملاحظة، فدور المشرف فيها نفسي أكثر منه بيداغوجي، لما يوفره من إحساس بالثقة والأمان لدى الطالب المتدرب.

محور المتابعة:

✓ أكدت البيانات المستمدة من الأساتذة المشرفين، ضرورة أن يكون التسيير الإداري للتدريب المهني أكثر إحكاما، تفاديا للمشاكل التي تواجه الطلبة بالمؤسسات التطبيقية، كما أكدت أهمية مرافقة الأستاذ المشرف لطلبته في أول زيارة في حل مثل هذه المشاكل.

✓ 3.33% من المبحوثين يصرحون بأنهم لم يلعبوا دورهم في شرح مراحل التدريب المهني لطلبتهم، معتمدين في ذلك على خلية التنسيق والتفكير ومتابعة التدريبات الميدانية، وهذا تملص للأستاذ المشرف من مهامه، واتكال على الخلية التي يفترض أن يكون دورها مكمل لدور الأستاذ المشرف لا بديلا عنه.

✓ تحقيقا للتكفل الجيد بالطلبة المتدربين، يفضل بعض المبحوثين عدم إشراك الأساتذة الجدد في عملية الإشراف خلال السنة الأولى من توظيفهم، لعدم اطلاعهم الكافي على إستراتيجية التدريب، مع ضرورة تحضيرهم لذلك في العام الموالي.

✓ 3.33% من المبحوثين لا يلتقون بطلابهم دوريا، وبالتالي لا يقيمون أعمالهم بانتظام، بدعوى أن الطلبة لم يطلبوا منهم ذلك، ولم يعرضوا عليهم أعمالهم، مما يدفعنا للتأكيد على أن المتابعة والتقييم المستمرين لا يكونان بطلب من الطلبة المتدربين، وإذا كان هؤلاء لا يريدون لقاء أستاذهم المشرف فإننا نتساءل: كيف يمكن أن يستغني الطلبة المتدربون عن الدعم النفسي والبيداغوجي والعلمي للأستاذ المشرف؟

✓ 16.66% من المبحوثين يصرحون بعدم حضورهم الجلسات التقييمية التي يعدها الأستاذ المطبق، بدعوى ضيق الوقت، مما يدفعنا إلى القول بأن هذا العذر قد يكون مقبولاً خلال التدريب المدمج، لكنه لا يعد كذلك في التدريب المغلق الذي يستمر لمدة أسبوعين.

✓ 16.66% من المبحوثين يصرحون بأنهم لا يصححون أخطاء المعرفة لطلابهم ، ولا يقدمون لهم إضافات معرفية تثري دروسهم، وذلك بدعوى بعد التخصص العلمي للأستاذ المشرف من ناحية، والتكفل الشامل للأستاذ المطبق بالطلبة المتدربين من ناحية أخرى، مما يدفعنا للتأكيد على أهمية التخصص العلمي في نجاح عملية الإشراف، فضلاً عن التأكيد على أنه أياً كانت كفاءة الأستاذ المطبق، فإن الأستاذ المشرف المتخصص له ما يقوله أيضاً.

✓ 93.33% من إجابات المبحوثين في تقييمهم لسير التدريب المهني، تؤكد أن كل أهداف الإشراف العلمية والبيداغوجية والنفسية قد تم تحقيقها.

✓ 10% من المبحوثين يفضلون الاكتفاء بالأستاذ المطبق في تأطير الطلبة، وهذا الموقف يكشف عن عدم تقدير بعض الأساتذة المشرفين لأهمية دورهم، وإلقاءهم المسؤولية على الغير.

✓ 30% من المبحوثين يؤكدون عدم رضاهم الكامل عن أدائهم الإشرافي، ويرجعون ذلك إلى بعد تخصصهم العلمي عن تخصص الطلبة من ناحية، وإلى ضعف التسيير الإداري للتدريب المهني من ناحية أخرى، والذي ينعكس بشكل خاص في تزامن أيام التدريب مع أوقات التدريس، وفي إشراف الأستاذ الواحد على عدة أفواج، تتدرب في أوقات متزامنة، وفي مؤسسات تطبيقية مختلفة. وهذا يدفعنا للتأكيد مرة أخرى على أهمية التخصص العلمي في التكفل بمهام الإشراف، وعلى ضرورة إيجاد الصيغة المناسبة لإدارة وتسيير التدريب المهني.

✓ 26.66% من المبحوثين يؤكدون عدم رضاهم الكامل عن أداء طلبتهم، ويرجعون ذلك إلى النقائص اللغوية، والمنهجية، والبيداغوجية التي رافقتهم إلى نهاية التدريب، وهو الأمر الذي يدفعنا إلى القول بأن التدريب المهني يبقى مرحلة تحضيرية للمهنة المستقبلية، ويستحيل أن يبلغ فيه الطالب مستوى الكفاءة.

✓ 50% من المبحوثين يؤكدون أنهم لم يواجهوا أية صعوبات تذكر خلال التدريب المهني، فيما تكشف البقية عن عدة صعوبات أهمها: ضعف التسيير الإداري للتدريب المهني، وقلة الخبرة بالإشراف بالنسبة للأساتذة الجدد، وضعف تعاون الأساتذة المطبقين، وكثرة الأعباء على الطلبة. وهو الأمر الذي يدفعنا للتأكيد مرة أخرى على ضرورة إيجاد الصيغة المناسبة لتسيير التدريب المهني، وعدم إشراك الأساتذة الجدد في عملية الإشراف خلال

السنة الأولى من توظيفهم، مع الإشارة إلى أهمية التنسيق بين الأستاذ المشرف والمطبق في جميع مراحل التدريب، بالإضافة إلى ضرورة التفكير في دمج مذكرة التخرج وتقدير التدريب المهني.

محور العلاقة:

✓ أكدت البيانات المستمدة من الأساتذة المشرفين زيارة جميع الباحثين لأفواجهم التدريبية بالمؤسسات التطبيقية، وهو أمر إيجابي للغاية، لأنه يحقق الدعم النفسي المنشود، ويمنح الثقة المطلوبة. وعلى الرغم من أن عدد الزيارات قد تجاوز الثلاث مرات عند 70% منهم، إلا أننا نعتبر هذه النسبة غير كافية، بالنظر إلى الدعم المعنوي المتوخى من هذه الزيارات، إضافة إلى الجوانب المعرفية والبيداغوجية. فضلا عن أن تركيز هذه الزيارات في مرحلتي التدريب المدمج والمغلق، مقابل تراجعها في مرحلة الملاحظة، يؤثر سلبا على الجانب النفسي لدى الطالب المتدرب، فحضور الأستاذ المشرف في أول خرجة إلى المؤسسة التطبيقية من شأنه أن يزيل حواجز نفسية وإدارية هامة، مما يساهم في بناء علاقة متينة بين الأستاذ المشرف وطلابه.

✓ إن غياب دور الأستاذ المشرف (6.66%) في حل المشاكل التي تعترض الطلبة خلال التدريب المهني، يجعلهم يشعرون بأنهم يواجهون المشاكل لوحدهم دون أي سند، مما يولد الفتور في علاقتهم به.

✓ إن غياب اللقاءات الدورية بين الأستاذ المشرف وطلابه (6.66%) يجعلهم في غنى عن توجيهاته ونصائحه.

✓ يؤكد 96.66% من الباحثين ثقة طلبتهم بأرائهم، والتزامهم بنصائحتهم وتوجيهاتهم، مما يعكس جودة العلاقة الإشرافية.

✓ يؤكد 50% من الباحثين على وجود علاقة إنسانية راقية تجمعهم بطلبهم المتدربين، قوامها الاحترام المتبادل، والثقة في النفس وفي الآخر، الراحة النفسية، زيادة دافعية الطلبة للعمل مع رغبتهم في التميز.

✓ في حين يؤكد 50% من الباحثين على وجود عدة جوانب سلبية تشوب هذه العلاقة، تتعكس في عدم انضباط بعض الطلبة وانشغالهم بمذكرة التخرج، وغرور البعض الآخر وثقته الزائدة بالنفس، بالإضافة إلى ميل بعض الطلبة إلى الأستاذ المطبق على حساب الأستاذ المشرف، ولا سيما عندما يكون هذا الأخير صارما أو غير متخصص. مما يؤكد أهمية أن يلعب الأستاذ المشرف دوره كاملا من النواحي النفسية والعلمية والبيداغوجية، حتى لا يترك مجالا لتسيب الطالب أو ميله للأستاذ المطبق، بالإضافة إلى أهمية التخصص العلمي في عملية الإشراف.

2- التحليل الكمي والكيفي للبيانات المستمدة من الطلبة المتدربين:

محور الحضور:

✓ أكدت البيانات المستمدة من الطلبة زيارة أغلب الأساتذة المشرفين لأفواجهم التدريبيّة بالمؤسسات التطبيقية، وهو أمر إيجابي، في حين نفي 5.79% من المبحوثين ذلك، مما يجعلنا نتساءل: كيف تمكن هؤلاء الطلبة من تجاوز هذه المرحلة الحاسمة من التكوين دون أي توجيه أو إشراف؟ وإلى أي مدى يمكن اعتبار تقييم هؤلاء الأساتذة المشرفين موضوعياً في غياب انتقالهم للمؤسسات التطبيقية؟ وعموماً، يتراوح عدد الزيارات حسب تصريحات الطلبة، بين زيارة واحدة عند 33.84% من المبحوثين، وزيارتين عند 40% منهم، مما يتعارض مع النتائج المسجلة عند الأساتذة المشرفين، حيث أكد 70% منهم أنه زار الطلبة المتدربين ثلاث مرات فأكثر.

✓ كما توافقت أجوبة السؤال الخاص بتوزيع الزيارات على مراحل التدريب الثلاث مع أجوبة الأساتذة حيث تتركز الزيارات في مرحلتي التدريب المدمج والمغلق، بالرغم من أهمية مرحلة الملاحظة وتأثيرها على مسار التدريب الميداني.

محور المتابعة:

✓ 75.36% من الطلبة لم تواجههم أية مشاكل تذكر عند التحاقهم بالمؤسسات التطبيقية، مما يعني وجود تنسيق بين المدرسة العليا للأساتذة ومديرية التربية الوطنية، وبالتالي المؤسسات التطبيقية. فيما نفت نسبة 64.70% ممن صادفتهم بعض المشاكل، مساهمة الأستاذ المشرف في حلها، مما يعتبر تقصيراً وإخلالاً ببعض المهام الموكلة إليه.

✓ أكد 66.67% من المبحوثين قيام الأستاذ المشرف بدوره التوجيهي سواء فيما يتعلق بشرح مراحل التدريب، أو كيفية إعداد وثائق التدريب، وهو المطلوب. فيما أكدت النسبة المتبقية حصولها على المعلومات حول التدريب الميداني من الزملاء، مما يدفعنا للتشكيك في مصداقية هذه الإجابات، خاصة ونحن نعلم دور خلية التداريب الميدانية في هذا المجال.

✓ 50% من المبحوثين نفوا الالتقاء الدوري بالمشرف ونفوا أيضاً التقييم المنتظم والمستمر لأعمالهم، وأيا كانت الأسباب فنحن نتساءل: كيف يمارس المشرف دوره التوجيهي، وكيف يتابع أعمال الطلبة وقيمتها باستمرار في غياب اللقاءات الدورية؟ وعن الأسباب يؤكد أغلب المبحوثين على مشكلة الوقت، وهو ما نعتبره عذراً غير مقبول، إذ يستحيل أن لا يتسع وقت الأستاذ المشرف ولو للقاء واحد أسبوعي أو نصف شهري. كما أكد 37.68% من المبحوثين عدم حضور الأستاذ المشرف إلى الجلسات التقييمية التي

يعقدها الأستاذ المطبق، بالرغم من أهمية هذه اللقاءات والتي تسمح بالوقوف على التغيير في أداء الطلبة سواء بالإيجاب أو السلب.

✓ نفت نسبة 50% من المبحوثين تصحيح المشرف لأخطائهم المعرفية، أو تقديمه لإضافات معرفية تذكر، ويمكن أن نعزو هذا الأمر إلى عدم توافق تخصص الأستاذ المشرف مع تخصص الطلبة المتدربين، لا سيما وأن هؤلاء الأساتذة عادة ما يسند لهم أكبر عدد من الأفواج التدريبية لعدم إشرافهم على مذكرات التخرج، وهو ما يتعارض وإستراتيجية التدريب المهني التي تجعل من التخصص العلمي والبيداغوجي شرطا أساسيا للتكليف بالإشراف.

✓ أكد 62.32% من المبحوثين على الدور الإيجابي للمشرف من حيث: التوجيهات، النصائح، التقويم، وإعداد وثائق التدريب، في حين نفى 37.68% من المبحوثين أن يكون للأستاذ المشرف أي أثر يذكر في سير التدريب الميداني، وهو جواب مقبول إذا ما أخذنا بالاعتبار الأجوبة السابقة التي نفت حضور المشرف ومتابعته الدورية لأعمال الطلبة، الأمر الذي يفسر نفى 46.37% من المبحوثين الحاجة إلى توجيهات الأستاذ المشرف- وهي بالتأكيد الشريحة التي غابت عنها زيارات وتوجيهات الأساتذة المشرفين- وتبرر هذا الموقف بكفاءة الأستاذ المطبق مقارنة بالمشرف في التكفل بالطالب المتدرب، وهو موقف غير مقبول على اعتبار أنه ثمة جوانب إدارية، ونفسية، وبيداغوجية، وعلمية لا يمكن أن يغطيها الأستاذ المطبق. فيما يرجع 21.87% من الطلبة عدم الحاجة للمشرف لإحساسهم بالخوف عند حضوره، في الوقت الذي يفترض أن يكون فيه مصدرا للأمان والثقة والدعم النفسي.

✓ أكد 55.08% من الطلبة رضاهم عن أداء الأساتذة المشرفين النفسي والعلمي والبيداغوجي، فيما بلغت نسبة غير الراضين 44.92% وذلك بدعوى أن بعض الأساتذة المشرفين لا يؤدون واجبهم تجاه الطلبة، أو بدعوى سوء معاملتهم لهم. مما يعني أنه على الرغم من كل الجهود المبذولة من طرف خلية متابعة التداريب الميدانية، إلا أن واقع الإشراف على التدريب المهني لم يرق بعد إلى المستوى المطلوب.

محور العلاقة:

✓ إذا كان 50% من المبحوثين قد نفوا اللقاءات الدورية بالأستاذ المشرف فكيف تنشأ علاقة التواصل والثقة بين الطرفين؟ إن اللقاءات الدورية، والتقييم المنتظم يعكسان اهتمام الأستاذ المشرف بطلبته، مما يخلق لديهم الثقة، ويجعلهم يلتزمون بنصائحه وتوجيهاته. كما أن معظم المبحوثين اللذين لا يتقنون في آراء الأساتذة المشرفين يرجعون ذلك إلى كونهم غير مختصين في تعليمية المادة، مما يؤكد أهمية التخصص العلمي للمشرف، ودوره في خلق الثقة في آرائه وتوجيهاته، والذي يسهم في تدعيم أو اصر العلاقة الإشرافية.

✓ طالما أن 44.12% من المبحوثين غير راضين عن أداء الأساتذة المشرفين فمعنى ذلك أننا لم نصل بعد إلى العلاقة الإشرافية المنشودة التي يميزها الدعم النفسي، والمشاعر الإنسانية الراقية، والثقة والاحترام المتبادل، فضلاً عن العطاء العلمي والمعرفي.

✓ تركز معظم إجابات المبحوثين في تشخيصهم للجوانب الإيجابية في العلاقة الإشرافية على الجانب الأخلاقي، والنفسي، والاجتماعي، كالتواضع والبشاشة وحسن المعاملة... في حين يأتي الجانب العلمي والبيداغوجي في المرتبة اللاحقة من حيث المتابعة والتوجيه والنصح...

✓ أما فيما يتعلق بتشخيص الجوانب السلبية فمعظم الإجابات تؤكد على غياب المشرف، وعدم متابعته لأعمال الطلبة، وعدم تناسب تخصص الأستاذ مع تخصص الطلبة، بالإضافة إلى الشعور بالخوف عند زيارة الأستاذ المشرف، مما يؤدي إلى فتور العلاقة الإشرافية.

3- التحليل الكمي والكيفي للبيانات المستمدة من رئيس مصلحة التدريبات الميدانية:

محور الحضور:

✓ أكدت البيانات المستمدة من رئيس مصلحة التدريبات الميدانية المشرفة على هذه المصلحة منذ 2003/2004 أهمية حضور الأستاذ المشرف ولا سيما في أول زيارة، من أجل تفادي مشاكل استقبال الطلبة بالمؤسسات التطبيقية، بالإضافة إلى التسيير الجيد لمختلف مراحل التدريب المهني.

✓ إن إخلال الأستاذ المشرف ببعض مهامه الإشرافية يرجع في بعض جوانبه لأسباب موضوعية تتعلق بالتسيير الإداري للتدريب، إذ يستحيل أحياناً على الأستاذ المشرف التوفيق في بعض مراحل التدريب بين مهامه التدريسية والإشرافية، أو الإشراف على عدة أفواج تتدرب في أوقات متزامنة، مما يعني ضرورة الاهتمام أكثر بهذا الجانب التنظيمي. كما يرجع لأسباب غير موضوعية كرفض الأستاذ المشرف الجمع بين الإشراف على التدريب المهني ومذكرات التخرج، بالرغم من أن النصوص القانونية المنظمة لمهام الإشراف بالمدارس العليا للأساتذة تقر ذلك. هذا فضلاً عن أن بعض الأساتذة يعتبر في مثل هذا الإشراف امتحاناً لشخصه كأستاذ جامعي، مما يدفعنا للتساؤل: أين الامتحان في التواجد بدور العلم والمعرفة؟

محور المتابعة:

✓ إن إخلال الأستاذ المشرف بدوره في التوجيه والمتابعة المستمرين يؤثر سلباً على الطالب المتدرب، الذي يجد نفسه بصحبة الأستاذ المطبق فقط، والذي قد يفرض عليه تعليمات تتعارض وإستراتيجية التدريب، كأن يجبره على التكفل كلية بالقسم خلال

مرحلة التدريب المدمج وهي عموماً المرحلة التي تحدث فيها مشاكل الطلبة. من جانب آخر فإن الطالب المتدرب في غياب متابعة الأستاذ المشرف لوثائق تدريبه المهني، غالباً ما يلجأ إلى زملائه يتلقى منهم التوجيه والإرشاد، فيقع في مشكلة اختلاف وجهات النظر وأساليب الإشراف.

محور العلاقة:

- ✓ لترقية العلاقة بين الأستاذ المشرف والطالب المتدرب، تقترح رئيس مصلحة التدريبات الميدانية ما يلي:
- برمجة حصص تحسيسية للأساتذة المشرفين وهو ما تقوم به عادة خلية التنسيق والتفكير ومتابعة التدريبات الميدانية.
- برمجة حصص عمل جماعي على مستوى كل قسم بين الأساتذة المشرفين والطلبة المتدربين لتحقيق التجانس في أعمال الطلبة من ناحية، وتوجيهات الأساتذة من ناحية أخرى.
- ولتحقيق فعالية ونجاعة هذه اللقاءات، لا بد أن تكون تحت إشراف خلية التنسيق والتفكير ومتابعة التدريبات الميدانية.
- موافاة مصلحة التدريبات الميدانية ببرنامج اللقاءات الدورية بين الأساتذة المشرفين والطلبة المتدربين.

4- النتائج العامة:

✓ اتفقت تصريحات الباحثين على زيارة الأساتذة المشرفين لأفواجهم التدريبية بالمؤسسات التطبيقية، وهو ما يفترض أن يكون، غير أن عدد الزيارات يظل غير كاف طالما أنه لم يصل إلى 3 زيارات عند 73.84% من الطلبة الباحثين. كما أن تركيز هذه الزيارات في مرحلتي التدريب المدمج والمغلق، فيه إهمال لمرحلة هامة من التدريب وهي مرحلة الملاحظة.

✓ معظم الأساتذة المشرفين الباحثين يؤدون دورهم في شرح مراحل التدريب المهني، وعلى الرغم من أن نسبة 3.33% لم تؤد دورها التوجيهي، إلا أنهم يشيدون بالدور الفعال الذي تلعبه خلية التفكير والتنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية في تعويض مثل هذا التقصير، مما يدفعنا إلى التأكيد على أن دور الخلية يبقى دوراً مكملًا لا بديلاً لدور الأستاذ المشرف. في مقابل ما سبق فإن 50% من الأساتذة المشرفين لا يحضرون الجلسات التقييمية مع الأستاذ المطبق، ولا يصححون الأخطاء المعرفية للطلبة، بدعوى ضيق الوقت وعدم توافق تخصصهم العلمي مع تخصص الطلبة، مما يجعل تقييم هؤلاء الأساتذة المشرفين غير موضوعي، كما يكشف عن تقصير في أدائهم لمهامهم العلمية.

✓ يؤكد معظم الأساتذة المبحوثين بلوغ أهداف الإشراف العلمية والبيداغوجية والنفسية، فيما ينفي %37.68 من الطلبة المبحوثين ذلك، ويرفض %46.37 تماما مراقبة الأستاذ المشرف، واكتفاهم بتوجيهات الأستاذ المطبق، وهو أمر مؤسف على اعتبار أنه ثمة جوانب نفسية وبيداغوجية وعلمية لا يمكن أن يغطيها الأستاذ المطبق.

✓ يتفق المبحوثون طلبة وأساتذة على وجود علاقة إنسانية راقية تجمع بين الطرفين، قوامها الاحترام المتبادل، الثقة في النفس والآخر، والراحة النفسية، في حين يأتي الجانب العلمي والبيداغوجي في مرحلة لاحقة. كما يتفقون على وجود جوانب سلبية تشوب هذه العلاقة، بحيث يتهم كل طرف الطرف الآخر بالتقصير. مما يعني أننا لم نبلغ بعد العلاقة الإشرافية المنشودة.

رابعا: التوصيات:

✓ إيجاد الصيغة المناسبة لبرمجة التدريبات الميدانية بحيث لا تتعارض أوقات التدريب مع أوقات تدريس الأساتذة.

✓ بذل مجهود إضافي من طرف الأساتذة المشرفين لرفع عدد الزيارات إلى المؤسسات التطبيقية، لأنه يظل السبيل الوحيد الذي يكفل التقييم الموضوعي والمستمر للطلبة المتدربين.

✓ عدم إغفال مرحلة الملاحظة لما لها من أهمية في الانطلاق الجيد للتدريب، وفي بناء علاقات بيداغوجية واجتماعية ايجابية بين الشركاء الأساسيين في التدريب المهني.

✓ ضرورة عقد لقاءات دورية بين الأساتذة المشرفين والطلبة المتدربين لأن التقييم ينبغي أن يكون مستمرا وموزعا على مختلف مراحل لتدريب، كما أن الإعداد الجيد لوثائق التدريب يتطلب المراجعة المستمرة من طرف الأستاذ المشرف.

✓ التحضير المسبق للأساتذة الجدد خلال السنة الأولى من توظيفهم من أجل ضمان التكفل الجيد بالطلبة المتدربين.

✓ إن مشكلة عدم توافق التخصص العلمي للأستاذ المشرف مع تخصص الطلبة المتدربين تنقسم إلى شقين:

○ مشكلة الأساتذة المتخصصين في المادة، وغير المتخصصين في التعليمات، وهذه الفئة يفترض أن تبذل مجهودا إضافيا لاكتساب مختلف المعارف البيداغوجية الضرورية لأداء دورها الإشرافي كاملا.

○ مشكلة الأساتذة غير المتخصصين في المادة، وغير المتخصصين في التعليمات، وهي الفئة التي يفترض أن تستبعد من عملية الإشراف على التدريب المهني، لا أن تكلف

بعدد أكبر من الأفواج التدريبية نظرا لعدم إشرافها على مذكرات التخرج. ففي كل كليات التربية في الدول العربية توكل هذه المهمة للأساتذة المتخصصين الحاصلين على أعلى الدرجات العلمية.

✓ ضرورة أن يعي الأستاذ المشرف أهمية المهام الموكلة إليه، وأن دور الأستاذ المطبق يبقى مكتملا لدوره لا بديلا عنه.

✓ التأكيد على أهمية الدور التحسيسي والتوجيهي والتوضيحي الذي تلعبه خلية التفكير والتنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية في ترقية مستوى التدريب المهني من خلال:

- تحضير الأساتذة المشرفين لمهام الإشراف.
- تحضير الطلبة لخوض غمار التدريب المهني.
- تغطية النقص في أداء بعض الأساتذة المشرفين.
- التطوير المستمر لإستراتيجية التدريب المهني.

الهوامش:

1. من أجل الإحاطة أكثر بمفهوم الإشراف راجع:
 - د- سعيد جاسم الأسدي ود- مروان عبد المجيد إبراهيم، الإشراف التربوي، الأردن: الدار العلمية الدولية ومكتبة دار الثقافة، ط1، 2003.
 - L'encadrement un concept difficile à définir , clic.ntic.org/cgi-bin/aff.pl ? Page =article & .id= 2018_42 k
2. راشد حمد الكثيري، دور مشرف الكلية في التربية الميدانية من وجهة نظره ووجهة نظر الطالب المدرب، عمل غير منشور، الرياض: جامعة الملك سعود، كلية التربية، 1406، ص3.
3. لمزيد من الاطلاع راجع:
 - محمد زياد حمدان، التربية العملية الميدانية، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1982، ص96.
 - علي راشد، اختيار المعلم وإعداده، الكتاب الثاني، القاهرة: دار الفكر العربي، 2001، ص ص (126 -125).
4. وزيراً التعليم العالي والتربية الوطنية، المذكرة رقم 86/DFR/32 الصادرة بتاريخ 1986/10/21.
5. المرسوم التنفيذي رقم 03-09 مؤرخ في 6 محرم 1430 الموافق 3 يناير 2009 يوضح مهمة الإشراف ويحدد كيفية تنفيذها.
6. علي راشد، مرجع سابق، ص ص (127 -125).
7. لمزيد من الاطلاع راجع:
 - د- خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، الأردن: مكتبة دار الثقافة، ط1، 2004.
8. حسن أحمد الطعاني، الإشراف التربوي (مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليبه)، الأردن: الشروق، ط1، 2005، ص45.
9. د- سعيد جاسم الأسدي و د- مروان عبد المجيد إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 128.
10. Politique facultaire en matière d'encadrement des étudiants aux 2^e et 3^e cycles de la faculté de médecine de l'université Laval w3. Fmed. ulaval.co/site fac/fileadmin/template/main/site_fac/ cycles/2er_cycle/politique_encadrement. Pdf
11. معن خليل عمر، مناهج البحث في علم الاجتماع، الأردن: دار الشروق، ط2، 1998، ص139.

5- الملاحق:

ملحق رقم 1 : استمارة موجهة للأساتذة المشرفين

المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة
خلية التفكير والتنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية
استمارة بحث حول:

واقع الإشراف على التدريب المهني للأساتذة "المدرسة العليا للأساتذة نموذجا"

في إطار ترقية وتطوير التدريب الميداني بالمدرسة العليا للأساتذة، نطلب منك عزيزي الأستاذ ملاً استمارة هذا البحث الهادف إلى ترقية علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب، وثق بأن المعلومات الواردة فيها سرية ولن تستخدم إلا للأغراض العلمية.

شكراً

أسئلة الاستمارة:

1. القسم :
2. هل قمت بزيارة طلبتك في المؤسسة التطبيقية؟ نعم لا
3. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
4. إذا كان الجواب بنعم: ماهو عدد هذه الزيارات؟ 1 2 3 أكثر
5. في أي مرحلة تمت هذه الزيارات؟ الملاحظة الدمج المغلق
6. هل صادف طلبتك مشاكل معينة عند التحاقهم بالمؤسسة التطبيقية؟ نعم لا
7. إذا كان الجواب بنعم: هل ساهمت في حلها؟ نعم لا
8. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
9. هل شرحت لطلبتك مراحل التدريب الميداني؟ نعم لا
10. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
11. هل وضحت لطلبتك طريقة إعداد كراس وتقرير التدريب الميداني؟ نعم لا
12. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
13. هل تلتق بطلبتك دورياً؟ نعم لا
14. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
15. هل تقيم أعمال طلبتك بانتظام؟ نعم لا

16. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
17. إذا كان الجواب بالإثبات: هل يلتزم الطلبة بنصائحك وتوجيهاتك؟ نعم لا
18. هل حضرت بعض الجلسات التقييمية مع الأستاذ المطبق؟ نعم لا
19. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
20. هل تصحح للطلبة أخطاءهم المعرفية؟ نعم لا
21. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
22. هل تقدم للطلبة إضافات معرفية تثري دروسهم؟
نعم لا
23. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
24. هل يثق طلبتك في آرائك؟ نعم لا
25. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
26. ما هو أثر توجيهاتك على سير التدريب الميداني لطلبته؟
.....
27. هل تفضل أن يقضي طلبتك تدريبهم الميداني بصحبة الأستاذ المطبق فقط؟ نعم لا
28. إذا كان الجواب بالإثبات: لماذا؟
.....
29. هل أنت راض عن أدائك كأستاذ مشرف؟
نعم لا
30. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
31. هل أنت راض عن أداء طلبتك؟ نعم لا
32. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
33. ما هي الجوانب الايجابية في علاقتك بالطلبة؟
.....
34. ما هي الجوانب السلبية في علاقتك بالطلبة؟
.....
35. ما هي الصعوبات التي واجهتك خلال التدريب الميداني؟
.....

ملحق رقم 2 : استمارة موجهة للطلاب المتدربين

المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة
خلية التفكير، التنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية
استمارة بحث حول:

واقع الإشراف على التدريب المهني للأساتذة "المدرسة العليا للأساتذة نموذجا"

في إطار ترقية وتطوير التدريب الميداني بالمدرسة العليا للأساتذة، نطلب منك عزيزي الطالب ملاً استمارة هذا البحث الهادف إلى ترقية علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب، وثق بأن المعلومات الواردة فيها سرية ولن تستخدم إلا للأغراض العلمية.

شكراً

أسئلة الاستمارة:

1. الفرع:.....
 لا
2. هل زارك الأستاذ المشرف في المؤسسة التطبيقية؟ نعم لا
3. إذا كان الجواب بنعم: ما هو عدد هذه الزيارات؟
 1 2 3 أكثر
4. في أي مرحلة تمت هذه الزيارات؟
الملاحظة المدمج المغلق
5. هل صادفتك مشاكل معينة عند التحاقك بالمؤسسة التطبيقية؟ نعم لا
6. إذا كان الجواب بنعم: هل ساهم الأستاذ المشرف في حلها؟ نعم لا
7. هل شرح لك الأستاذ المشرف مراحل التدريب الميداني؟ نعم لا
8. هل وضع لك طريقة إعداد كراس وتقرير التدريب الميداني؟ نعم لا
9. إذا كان الجواب بالنفي: من أين تستقي معلوماتك حول التدريب الميداني؟
.....
 لا
10. هل تلتق بأستاذك المشرف دورياً؟ نعم لا
11. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
12. هل يقيم الأستاذ المشرف عملك بانتظام؟ نعم لا
13. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
14. إذا كان الجواب بالإيجاب: هل تلتزم بنصائح وتوجيهات أستاذك المشرف؟ نعم لا أحياناً

15. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟.....
16. هل حضر الأستاذ المشرف بعض الجلسات التقييمية مع الأستاذ المطبق؟ نعم لا
17. هل يصحح الأستاذ المشرف أخطاءك المعرفية؟ نعم لا
18. هل يقدم لك الأستاذ المشرف إضافات معرفية تثري درسك؟ نعم لا
19. هل تتق في آراء الأستاذ المشرف؟ نعم لا
20. إذا كان الجواب بالنفي: لماذا؟
.....
21. ما هو أثر توجيهات الأستاذ المشرف على سير تدريك الميداني؟
.....
22. هل تفضل أن تقضي تدريك الميداني بصحبة الأستاذ المطبق فقط؟ نعم لا
23. إذا كان الجواب بالاثبات
.....
24. لماذا؟
هل أنت راض عن أداء أستاذك المشرف؟ نعم لا
25. لماذا؟
.....
26. ما هي الجوانب الايجابية في علاقتك بالأستاذ المشرف؟
.....
27. ما هي الجوانب السلبية في علاقتك بالأستاذ المشرف؟
.....

ملحق رقم 3: استمارة موجهة لرئيس مصلحة التدريبات الميدانية.

المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة
خلية التفكير، التنسيق ومتابعة التدريبات الميدانية
استمارة بحث حول:

واقع الإشراف على التدريب المهني للأساتذة "المدرسة العليا للأساتذة نموذجا"

في إطار ترقية وتطوير التدريب الميداني بالمدرسة العليا للأساتذة، نطلب منك ملأ استمارة هذا البحث الهادف إلى ترقية علاقة الأستاذ المشرف بالطالب المتدرب، وثق بأن المعلومات الواردة فيها سرية ولن تستخدم إلا للأغراض العلمية.

شكرا

أسئلة الاستمارة:

1. منذ متى تشرفون على مصلحة التدريبات الميدانية؟
2. ما هي طبيعة المشاكل التي تطرح على مصلحة التدريبات الميدانية من طرف الطلبة؟
3. ما هي طبيعة المشاكل التي يكون عادة الأستاذ المشرف طرفا فيها؟
4. ما هي المرحلة التي تطرح فيها هذه المشاكل بحدّة؟ الملاحظة المدمج المغلق
5. ما هي التخصصات التي تعرف أكبر قدر من المشاكل؟
6. ماذا تقترحون لترقية العلاقة بين الأستاذ المشرف والطالب المتدرب؟