

الدراسة الثانية*
تقويم برنامج التربية الميدانية
بكليات إعداد معلمي اللغة العربية

(*) قام بإعداد تقرير عن هذا البرنامج : محمد رجب فضل الله (١٩٩٨) بعنوان «واقع التربية الميدانية لكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية ومقترحات لتطويره»، ونشر في ندوة «التحديات التربوية التي تواجه الأمة الإسلامية في القرن المقبل» التي نظمتها رابطة الجامعات الإسلامية بالتعاون مع المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة بمصر من ١١-١٣ فبراير ١٩٩٨م.

الدراسة الثانية

تقويم برنامج التربية الميدانية بكليات إعداد معلمي اللغة العربية

... هنا تقرير تأملي استهدف تقويم واقع برنامج التربية للميدانية (العملية)، والذي كان مطبقاً بكليات المعلمين، وهو أحد البرامج الدراسية المهمة في إعداد المعلم. ويمكن - للكتاب الحالي - أن يعرض أجزاء مهمة وردت في هذا التقرير، وذلك كما يلي:

- مقدمة نظرية.

- ما قبل الالتحاق ببرنامج التربية للميدانية.

- أثناء تنفيذ برنامج التربية للميدانية.

- ما بعد انتهاء برنامج التربية للميدانية.

- خاتمة.

وفيما يلي شرح لهذه العناصر...

مقدمة

تمثل التربية الميدانية عنصرا أساسيا ومهما في برنامج إعداد المعلم؛ ففيها تنعكس المحصلة النهائية للإعداد التخصصي والتربوي. حيث يكتسب الطالب المتدرب خبرة حياة المعلم.

إنها مرحلة توظيف المعلومات النظرية، وتطبيق المبادئ التربوية والنفسية، وإكساب الطلاب المعلمين الكفايات الأدائية، وإكسابهم الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم، وممارسة أخلاقيات المهنة، والتكيف مع متطلباتها.

ومن المهم - كما يحدث لأي عنصر من عناصر برنامج إعداد المعلم - أن يتم تقييمه من حين لآخر بهدف دراسة واقعه، والعمل على تقويمه بتدعيم إيجابياته، ومعالجة سلبياته؛ لتحقيق ما هو مأمول من ورائه.

وهذا التقرير يضع التربية الميدانية بين الواقع والمأمول. على أمل أن يمسه قدر من التطوير بما يحقق معظم أهدافها، وما بعدها بصورة مرحلية تصل بنا إلى الهدف المنشود.

ولقد جاء عقد ندوة «التحديات التربوية التي تواجه الأمة الإسلامية في القرن المقبل» فرصة لنشر هذا التقرير باعتبار أن للتربية الميدانية أهمية كبيرة ببرنامج إعداد معلم المستقبل، وأن تطوير برامجها يمثل تحديا كبيرا لكليات الإعداد، ومواجهة هذا التحدي سيعود بلا شك بفائدة كبيرة من المعلم، ومن ثم على النظام التعليمي بصفة عامة.

ولقد سار هذا التقرير وفقا لمرحلة ثلاث: ما قبل، وأثناء، وبعد، وذلك كما يلي:

أولاً / ما قبل التربية الميدانية

التخطيط الجيد لأى عمل ضمان حقيقى لتحقيق النجاح فى هذا العمل .
ومن ثم كان لابد - لتقييم برنامج التربية الميدانية الكلية - من الرجوع إلى ما قبل التطبيق الميدانى (*).

الواقع:

- أن الطالب يدرس فيما قبل التطبيق الميدانى مقررين ذوى علاقة مباشرة بمهنة التدريس هما مقررا: طرق التدريس العامة وطرق تدريس التخصص، وذلك فى صورة محاضرات نظرية (ساعتان لكل مقرر أسبوعيا على مدى فصل دراسى واحد لكل منهما).

- أن القائمين بتدريس طرق التخصص - فى معظم الأقسام - أساتذة مواد تخصصية غير متخصصين فى طرق التدريس وبالتالي يندر أن يحصل الطالب على أساسيات وفروع هذا العلم بصورة كافية وصحيحة. فالاعتماد على الاجتهاد والنوايا الحسنة لا يكفى.

- اختيار مدارس التدريب وفقا لما ترشحه إدارة التعليم، والذى تراعى أن يسد المتدربون ما فى هذه المدارس من عجز والكثير منها يتصف بالبعد المكانى، وعدم توافر إمكانيات التدريب المادية والبشرية.

- اختيار المشرفين الفنين يتم من بين أساتذة الكلية فى الأقسام المختلفة، ومعظم المشرفين غير تربويين، ويندر أن يكون أى منهم قد مارس الإشراف قبل التحاقه بالكلية، والمطلوب من فاقد الشئ أن يعطيه وهذا أمر صعب.

- ليس لإدارة التعليم بما تتضمنه من موجهين ومعلمين أكفاء إشراف فنى على الطالب المتدرب حيث لا يتم اختيار موجهين أو معلمين كمشرفين متعاونين.

ويقتصر إشراف إدارة التعليم على تكليف مدراء المدارس المختارة بالإشراف الإدارى على الطلاب دون أن يكون لإشرافهم أثر فى درجات الطالب.

(*) يصف هذا التقرير واقع التربية الميدانية لكلية المعلمين فى جازان بالمملكة العربية السعودية، حيث كان يعمل صاحبه خلال العام الجامعي ١٩٩٥/١٩٩٦ مشرفاً على هذا البرنامج.

وبالطبع اختيار المدارس، والمدراء ليس له أية مواصفات أو شروط ومنهم من هم دون درجة البكالوريوس.

- يتم توزيع الطلاب في كل مدرسة بواقع طالب واحد في التخصص أو اثنين على الأكثر بحيث تمثل مجموعة الطلاب في كل مدرسة ما يقرب من ٤:٥ تخصصات.

والمأمول:

- أن يمارس الطالب مهارات التدريس في مواقف مماثلة للفصل الدراسي من خلال محاضرة طرق التدريس الخاصة.

فالمقرر لا بد أن يتضمن دروساً علمية - وهو ما تخلو منه مفردات المنهج حالياً.

- أن يدرس الطالب مقرراً في التدريس المصغر - وهو مقرر عملي يهدف إلى تنمية المهارات التدريسية الأساسية والفرعية.

- يحسن اختيار القائمين بتدريس مقرر طرق التدريس الخاصة من الحاصلين على دورات تربوية ولديه خبرات سابقة في التدريس في التعليم العام، أو ممن ثبتت كفاءته في تدريس المقرر في فصول سابقة، - وبالطبع يفضل توفير المتخصصين في طرق التدريس في كل تخصص - .

- ألا يتم التدريب إلا في مدارس تتوفر فيها الشروط التالية:

أ- القرب من مقر الكلية بحيث لا يتجاوز بعد المدرسة عن الكلية ١٥ إلى ٢٠ كم.

ب- المؤهل التربوي العالي لمديرها ويفضل الحاصلون على دورات تدريبية تجديدية.

ج- توافر عدد من المعلمين الأكفاء بمدرسة التدريب - على الأقل معلم في كل تخصص حاصل على مؤهل عالي - ليتولى مهمة المشرف المساعد أو المتعاون.

ويكون دور إدارة التعليم ترشيح المدارس التي تتوفر فيها هذه الصفات ومكتب التربية الميدانية هو المسئول الأول والأخير عن ترشيح المدارس المناسبة للتدريب وتوزيع الطلاب عليها وعليه أن يخاطر إدارة التعليم بذلك لتخاطب المدارس التي تم اختيارها.

- ألا يسند الإشراف إلى أساتذة لا علاقة لهم - سواء من حيث تخصصاتهم أو عملهم السابق - بالتربية الميدانية. وفي حال الضرورة لا بد من:

أ - إعداد دليل مفصل يتضمن التعريف بالتربية الميدانية وأهدافها، وأسلوب ممارستها، ودور كل من المشرف أو المعلم المتعاون أو المدير المدرسة فيها، ومعايير تقويم الأداء الفنى والإدارى فيها، ويقدم هذا الدليل للمشرفين الفنيين والإداريين كمرشد لهم فى القيام بمهمتهم.

ب - عقد عدد من اللقاءات فى بداية كل فصل دراسى مع كل من مشرفى الكلية، ومدراء المدارس، والمعلمين المتعاونين، والطلاب المتدربين، لتوضيح دور كل منهم خلال التربية الميدانية. على أن تكرر هذه اللقاءات فى منتصف الفصل، وفى آخره أيضاً، قبل وأثناء وبعد فترة التربية الميدانية - ولا بد أن يشارك الاساتذة التربويون فى عملية الإشراف (كمشرف تخصص).

ج - قيام اللوجهين للتسيين إلى إدارة التعليم وبعض المعلمين الأكفاء بالمساهمة فى الإشراف الفنى على الطلاب المتدربين حيث يحسن اختيار معلم كفاء متعاون لكل تخصص فى كل مدرسة وموجه لكل عدد من المدارس المتجاورة. وذلك نظير مكافأة أدبية أو مادية للموجهين حسب المواصفات التى يضعها مكتب التربية الميدانية وتقوم مشكورة بتكليفهم بعد اختيار الكلية لهم، وللاتصال المستمر بين الكلية والمشرفين والمتعاونين من الموجهين والمدراء والمعلمين أثر كبير فى إثراء التربية الميدانية.

د - تخصيص مكافأة أدبية أو مالية للمشرفين المتعاونين مع الكلية فى نهاية كل فترة تدريب - فصل دراسى - .

- يخصص ٢٠ درجة لمدير المدرسة عن النواحي الإدارية.

- يخصص ٢٠ درجة للموجه أو المعلم المتعاون عن النواحي الفنية.

- يخصص ٦٠ درجة للمشرف على الطالب من قبل الكلية.

- توزيع الطلاب على المدارس يتم وفقاً لرغباتهم بقدر الإمكان.

- ألا يقل عدد الطلاب فى كل تخصص فى المدرسة الواحدة عن:

- أربعة طلاب للتخصصات التى أعداد المتدربين فيها ٢٠ طالباً فأكثر.

- طالبين للتخصصات ذات الأعداد التى تقل عن ٢٠ طالباً.

ولايزيد عدد الطلاب في المدرسة الواحدة عن ستة طلاب، وذلك حتى يتم القيام
بمرحلة (التدريس الجماعي) أو (الفريق المتعاون) وهي المرحلة التي تلي مرحلة المشاهدة ولا
يمكن أن يقوم بها الطالب بمفرده وكلما زاد العدد عن ثلاثة كانت الفائدة أكبر فالطالب
يتعلم من زميله ما لا يتعلمه من مشرفه.

- أن تقوم الكلية بتنظيم زيارات ميدانية لبعض المدراس الابتدائية النموذجية لطلاب
المستويين الثالث والرابع خلال الفصلين الخامس السادس بحيث يتم الطلاب إلى
مجموعات، ومع كل مجموعة رائد يذهبون إلى المدرسة يلتقون بمديرها ومعلميها
ويتعرفون على نظام العمل بها.

إنها تهيئة وتنمية للاتجاهات الموجبة نحو التدريس من خلال معايشة المناخ المدرسي
والتعرف على نشاطاته.

ثانياً: تنفيذ التدريب الميداني

الواقع:

- يتم التنفيذ على مدى فصل دراسي كامل - هو الفصل الثامن - وذلك بواقع ١٢ أسبوع دراسي تقريباً.

- يسند للمتدرب تدريس من ٨ : ١٢ حصة أسبوعياً ويزيد عدد حصص عن ذلك في بعض مدارس التدريب.

- يبدأ الطالب المتدرب التدريس الفعلي بعد أسبوع واحد من بداية التدريس ويتم خلاله التعارف وحضور بعض دروس المشاهدة.

- زيارة المشرف للمتدرب ساعة أسبوعياً محددة اليوم والوقت.

- بعض المتدربين يمكن أن يسند إليهم تدريس الصفين الأول والثاني من المرحلة الابتدائية.

- يقوم المتدرب بتدريس ما يسند إليه من قبل المدرسة من موضوعات في مادة تخصصه أو في بعض فروعها، وللفصول التي تحدد له، وليس للكلية تدخل في هذا الشأن ويظل الجدول ثابتاً من حيث الفصول، والفروع طوال أسابيع التدريب.

- يعامل الطالب المتدرب معاملة معلمى المدرسة بيد أنه ملزم بالحضور من تمام الثامنة حتى الثانية عشر ظهراً وقد يساهم في بعض النشاطات المدرسية كالإشراف، والإرشاد، والاجتماعات، والامتحانات.

- لا يرتبط الطالب المتدرب بالكلية طوال فترة التدريب الميداني، ولا يحضر إليها إلا لصف المكافأة الشهرية. (إذا وجدت).

- يتم الإشراف في الأغلّب الأهم بصورة شكلية تقتصر على الإطلاع على دفتر الإعداد، وسؤال المدير عن المتدرب ثم ... - وهذا هو المهم - الحصول على توقيع المدير وختم المدرسة على استمارة التقييم إثباتاً للحضور ويندر دخول المشرفين للفصول وعقد اجتماعات بعد ذلك مع المتدربين والقيام بشرح أجزاء من الدرس أمامهم كنموذج يحتذى وغير ذلك من أدوار المشرف الفنى.

- يندر التعاون بين المتدربين لاختلاف تخصصاتهم، ففي معظم التخصصات يوجد طالب واحد متدرب، وله مشرف.

- يكاد ينعدم دور المدير في تنمية المهارات الإدارية اللازمة لمهنة التدريس لدى المتدربين حيث لوحظ أن دوره الوحيد هو التوقيع على كشكول الإعداد - دون إبداء أى ملحوظات - ولا يتم عقد اجتماعات دورية مع المتدربين لإطلاعهم على بعض الأمور الإدارية.

والمأمول:

- أن يبدأ التدريب الميداني من الفصل السابع بواقع يوم واحد أسبوعياً ملازماً لمقرر التدريس الخاصة.

حيث إن لهذا التدريب المنفصل دوراً كبيراً في التدرج في معايشة الجو المدرسي، وإكساب مهارات التدريس، وحدوث الفطام النفسي للطالب للتدرب في انتقاله من طالب دراسي إلى طالب معلم.

- ألا يزيد عدد الحصص للمتدرب عن ثماني حصص أسبوعياً فالعبرة بالكيف وليس بالكم. فالأفضل ألا تزيد حصص التدريب عن حصة واحدة يومياً يقوم بالإعداد لها، وعلى الأكثر حصتان. حتى نضمن جودة التخطيط للدرس، وحسن تنفيذه، وأخذ الفرصة الكاملة لتقويم المتدرب نفسه أو تقويم غيره له.

- يقتصر التدريب على الصفوف الثالث والرابع والخامس فالأول والثاني يحتاجان إلى معلم متمكن، والسادس مرحلة نهاية.

- زيادة عدد الساعات الإشرافية، فلا يعقل أن ينفذ الطالب المتدرب ما يقرب من مائة وعشرين حصة ولا يتابع إلا في اثنتي عشرة حصة أى أن ما يخضع للإشراف ١٠ ٪ مما ينفذ وهذه نسبة ضئيلة جداً، فما المانع أن يكون اليوم الإشرافي بخمس ساعات بقضيها المشرف في المدرسة الواحدة أو مدرستين (المدرسة بها من ٢ : ٤ طلاب في التخصص الواحد).

ملحوظة: التطبيق الميداني في دورة المدراء يحسب بخمس ساعات إشرافية.

• تقسيم فصل التدريب الميداني (١٢)، أسبوعياً إلى ثلاث فترات:

- فترة أولى: لاتقل عن أسبوعين ولا تزيد عن شهر للمشاهدة بجدول يعد خصيصاً

لذلك يمنح مجموع الطلاب المتدربين فرصة مشاهدة جميع معلمى المادة وخاصة الأكفاء منهم، ويمكن أن تتم المشاهدة فى عدة مدارس - مدرسة كل أسبوع - حتى يرى الطالب المتدرب عدة نماذج تدريسية ويكلف - بعد تعليمه - بتسجيل ملحوظاته على كل حصة يشاهدها فى بطاقة ملاحظة تعد خصيصاً لهذه المرحلة، ويقدمها للمشرف فى نهاية كل أسبوع، ويناقش فيها، ويقوم من خلالها. وينبغى ألا تقل حصص المشاهدة عن ٢٠ حصة متنوعة الفصول والفروع يسجل ملحوظاته فى ٢٠ بطاقة ويسلمها للمشرف.

- فترة ثمانية : للتدريس الجماعى أو الفريق المتعاون. حيث يقسم طلاب المجموعة الرباعية إلى فريقين ٢ + ٢ وطلاب المجموعة الثلاثية أو الثنائية معاً، يقوم أحد الطلاب بالتدريس، ويلاحظه زملاؤه، ويسجلون فى استمارة تعد خصيصاً لهذه المرحلة سلبيات وإيجابيات الأداء التدريسي يحضر بنفسه بعض الحصص للتأكد من جدية وصحة الملاحظات، وتستمر هذه المرحلة من ٣ : ٤ أسابيع.

ومطلوب فى هذه الفترة أن يحضر المتدرب ما لا يقل عن ٢٠ حصة لزملائه ويسجل ملحوظاته عليها ويسلمها للمشرف.

- فترة ثالثة: للتدريس الفردى ويستمر لمدة لا تقل عن شهر وفيها يستقل كل متدرب بحصصه يقف فيها منفرداً، وهنا يأتى بصفة كبرى دور المدرس المتعاون الذى يحضر معه بعض الحصص خلال الأسبوع، ويحضر المشرف فى يوم الإشراف ليسجل تقريراً مصحوباً بالدرجات على مستوى كل عنصر من عناصر الأداء وذلك كل أسبوع خلال هذه الفترة (أربعة أسابيع) وهى التقارير التى ستحدد درجات الطالب فى التربية الميدانية.

- إلزام الطلاب المتدربين بالحضور بدءاً من طابور الصباح وحتى نهاية اليوم الدراسى.

- تنوع الصفوف والفروع التى يقوم المتدرب بتدريسها حيث ينبغى أن يمر خلال مرحلتى التدريس الجماعى والفردى وبالصفوف الثلاثة (ثالثة ورابعة وخامسة)، وتدريس جميع فروع المادة ذات الفروع كاللغة العربية: قواعد، إملاء، تعبير، قراءة، خط، أناشيد. ويكون لمشرف الكلية تغيير الفصول والفروع كل فترة بما فيه مصلحة التدريب.

- النظر إلى الطالب المتدرب على أنه مازال تحت التدريب ومن الخطأ تحميله مسئولية إنجاز مقررات، وإعطاء درجات. وينبغى التأكيد على تنوع النشاطات التدريسية والمدرسية

التي يقوم بها أثناء فترة التدريب من التدريس والمشاركة في ريادة جماعات النشاط والمساهمة في عمليات الإرشاد والتوجيه للتلاميذ، وحضور الاجتماعات، والتعاون في أعمال الامتحانات... وغير ذلك.

- عقد لقاء دورى بالطلاب المتدربين خلال فترة تدريبهم ويقترح أن يكون شهرياً (مثلاً يوم الأربعاء الأخير من كل شهر) لعمل تقييم مرحلتى للتدريب وتعرف مشكلات المتدربين ومقترحاتهم وإطلاعهم على ما يساعدهم في اكتساب مهارات التدريس ومعاونتهم في إنجاز وسائلهم التعليمية، وإعداد دروسهم كما يحسن توجيههم إلى ضرورة التردد باستمرار على مكتب التربية الميدانية للاستفسار، وتلقى المقترحات. ولا بد أن تكون للمتدرب علاقة قوية بالكلية التي مازال يتسب إليها.

- وجود المدرس المتعاون أمر ملح ومهم - لاسيما مع وجود مشرفين غير متخصصين من قبل الكلية - فهو مشرف مقيم يجده الطالب معه يومياً يمكن أن يكون موجهاً مؤثراً للطالب المتدرب، يدخل معه الفصل، ويطلع فنياً على دفتر الإعداد، ويجلس معه المتدرب في أوقات الفراغ، وينقل الصورة الفنية لمشرف الكلية خلال زيارته الأسبوعية فيكون معاوناً له في عملية التقييم.

ويشترط أن يكون المدرس المتعاون حاصلاً على شهادة جامعية تربوية ومن أصحاب الخبرة، ويمكن عقد دورة تدريبية سنوية لإعداد هؤلاء المشرفين المتعاونين يحصل المدرس بمقتضاها على شهادة مشرف ويفضل لو يتبعها فيما بعد مكافأة مالية.

- تغيير يوم الإشراف الأسبوعي لمشرف الكلية والأفضل أن يصبح فجائياً للطالب المتدرب، وفي مواعيد مختلفة حتى لا يكون هناك إعداد خاص لا استقبال المشرف وينتهى الأمر بمجرد خروجه.

- مطالبة مدراء المدارس التدريب بمقعد لقاءات دورية مع المتدربين وإطلاعهم في كل لقاء على بعض النواحي الإدارية التي تهتم المعلم في عمله ودعوة هؤلاء المدراء أنفسهم إلى لقاء أو اثنين في كل فصل دراسي بالكلية لتبادل الآراء والأفكار والمقترحات وتعرف المشكلات وإيجاد الحلول لها وإشعار مدير المدرسة بأهمية دوره وإشعار المتدربين بالعلاقة بين المدارس والكلية.

ثالثاً: تقييم المدرسين

الواقع:

* - يتم تقييم أداء الطالب أسبوعياً (بدءاً من الأسبوع الثاني للتدريب) بموجب استمارة معدة لهذا الغرض.

* - لا يطلع المتدرب على الدرجة التي يحصل عليها في كل بند من بنود الاستمارة ووجود درجات أقل من ذلك.

- لا تأثير لتقييم مدير المدرسة لطالب المتدرب حيث يقيمونهم بتقديرات لا تحول إلى درجات وبالطبع أدرك مدراء المدارس ذلك فلجأوا إلى وضع العلامات دون اكتراث ومعظمها تحت تقديري جيد جداً وممتاز.

- تقييم المتدرب على ما ينفذه خلال ساعة وجود المشرف بغض النظر عن الحصص الأخرى. ومن ثم يحرص المتدرب على إجابة إعداد الدرس وتنفيذ الحصة التي يتابعها المشرف أثناء وجوده سواء من خلال كشكول التحضير أو في حالة دخوله الفصل.

- يسود انطباع قوى لدى معظم الزملاء المشرفين بأن الهدف الأساسي من وراء استمارة التقييم هو إثبات ذهابهم للمدرسة والحصول على توقيع مدير المدرسة وخاتم المدرسة، ومن ثم يكون حرصهم الأول قبل مشاهدة التدرّب والجلوس إليه هو الحصول على التوقيع وبعدها يشاهدون المتدرب أو لا يشاهدونه فهذا أمر ثانوي. ومن ثم تأتي درجات تقييم كل أداء من أداءات الاستمارة عشوائية تتراوح لدى البعض بين ٧ و ٨ ومع البعض بين ٨ و ٩ ولا يوجد أداء مثلاً ضعيف يحصل على درجتين أو ثلاث وهو أمر غير مألوف.

- ينعدم التقييم الذاتي «تقييم المتدرب لنفسه» أو «تقييم الند» تقييم المتدرب لزميله رغم فائدة ذلك للمتدرب.

- لا يوجد تقييم لكل من مدير المدرسة والمشرف والطلاب المدرسين لفترة التدريب ككل في نهاية كل فصل.

- التقييم كله كمي ولا توجد استمارة للتقييم الكيفي والذي يساهم - من خلال المدرب عليه - على تحسين مستوى أدائه التدريسي.

- استمارة التقييم واحدة لجميع الطلاب على اختلاف تخصصاتهم.

والمأمول،

- تقييم ملحوظات المتدرب من خلال مشاهداته لنماذج تدريسية لمعلمي المدرسة خلال الفترة الأولى للتدريب (فترة المشاهدة) والتي يسجلها المتدرب في دفتر خاص، ويعقب عليها المشرف بعد مناقشتها بعبارة شكر لدقة الملاحظة أو توجيه أو ذم في حالة عدم إجابة النقد ولا يكون للطالب في هذه المرحلة درجات وإنما يؤخذ ذلك في الاعتبار عند وضع الدرجات النهائية.

- خلال فترة التدريس الجماعي يقوم كل متدرب بتقييم زميله في استمارة تعد خصيصاً لذلك ويدير الطالب على استخدامها في بداية الفترة وذلك بوضع علامات تحت خانات تعبر عن مستوى الإجابة في كل أداء تدريسي، ويقوم المشرف عند كل زيارة أسبوعية بجمع هذه الاستمارات وتقييم أصحابها من خلالها من حيث مدى الصديق في الاستجابات والدقة في الملاحظات ويستنتج ذلك بالمقارنة بين استمارات المتدربين الملاحظين لزملائهم ومدى اتفاقها أو اختلافها. مع إقناع المتدربين بأهمية ذلك وعدم تأثيره على درجات زميلهم المتدرب تأثيراً سلبياً بل هو مرحلة من مراحل اكتساب المهارات التدريسية.

- يقوم كل من المشرف الأساسي والمدرس المتعاون بتقييم للتدريسين تقييماً كيفياً خلال الأسبوعين الأولين لفترة التدريس الفردي في دفتر يطلع عليه المتدرب ويوقع على الملاحظات عقب كل زيارة.

- يبدأ تقييم كل من المشرف الأساسي والمتعاون للطلاب المتدريسين تقييماً كمياً (بالدرجات) بدءاً من الأسبوع الثالث لفترة التدريب الفردي ويخصص للمشرف الأساسي ٦٠ درجة توزع على بنود توضح مستوى أدائه، وتوضع تحت إشراف المشرف الأساسي وذلك كل أسبوع ويؤخذ متوسط درجات التقارير في نهاية التدريب ليكون ٨٠ درجة من ١٠٠ للجانب الفني للتدريب. مع ضرورة إجراء تعديلات طفيفة في الاستمارة الحالية.

- يتم التقييم الإداري للمتدريسين بمعرفة مدير المدرسة ويقدر له عشرون درجة ترصد في

استمارة تعد خصيصاً لذلك ويتم ذلك في الأسبوع قبل الأخير من المتدريب الميداني.
وترسل الاستمارات مجتمعة بمعرفة إدارة التعليم إلى مكتب التربية الميدانية.

- يقدم الطلاب للتربويين تقريراً مفصلاً عن فترة التربية الميدانية يوضح فيه الإيجابيات
والسلبات والمشكلات والمقترحات والملاحظات والآراء . يكون عوناً لتطوير التربية
الميدانية في الفصول القادمة ، ويفضل العرض الموجز لبعض هذه التقارير في لقاء موسع
يعقد خصيصاً لهذا الغرض يحضره المسئولون بإدارة التعليم والمدراء والمشرفون والطلاب.
كشكل أشكال التغذية الراجعة الفورية.

- يقوم مدراء المدارس والمشرفون والمدرسون المتعاونون بملء استمارات استطلاعات
لآرائهم في نهاية فترة التدريب ويسترشد بهذه الآراء في تطوير التربية الميدانية.

- تصميم استمارة تقييم لأداء التربويين تختلف بنودها حسب متطلبات التخصص
ويستعان في تصميمها بأساتذة لقسم بحيث تأتي مناسبة لما يحتاجه معلم كل مادة من
مهارات.

- ضرورة توجيه الشكر لجميع المساهمين في إنجاح البرنامج بخطابات شكر وشهادات
تقدير.

ملحوظة:

الجدير بالذكر أن كثيراً من المقترحات التي تضمنها هذا التقرير - منذ ما يقارب ١٥ عاماً -
قد وجدت طريقها للتطبيق في كثير من جهود تطوير برامج التربية العملية بكليات التربية.

خاتمة

وبعد،

فهذا تقرير عن التربية الميدانية بكلية المعلمين فى جازان. حاول أن يبرز لإدارة الكلية ما لمستته من واقع للتربية الميدانية عن مدارسها، مشرفيها ، وطلابها، وكيف يخطط لها، وكيف تنفذ، وأساليب تقييم أداء المتدربين فيها . وشكل ومستوى العلاقات بين عناصرها مسجلا بعض المآمل التى آراها - وقد أكون مخطئا - سبيلا لتحسين هذا الواقع.

لعل بعض هذه الاقتراحات يمكن أن يجد طريقة إلى التنفيذ بصورة عاجلة مادامت لم تشكل تعارضاً مع لوائح أو تعليمات سابقة، والبعض الآخر يصعب الإسراع بتطبيقه وتم إعتبره إقتراحات آجلة.

ولعل منها ما يمكن أن رآته عمادة الكلية صعب التطبيق فى ظل ظروف لم يدركها كاتب هذه السطور فى حينها.

ويبقى أن أقول أنه ربما تكون الأيام التى عايشته فيها التدريب الميدانى عن قرب، والشهور السابقة لها التى تابعت فيها ما يحدث فى التدريب الميدانى عن بعد، قد لا يكون ذلك كافيا ليصبح لهذا التقرير أثره لدى صانعى القرار.