

المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

# الدلائل الرسمية المرجعية الخاصة بالتكوين والتأهيل

تجميعية للوثائق الرسمية تتضمن:

- دليل إجراءات تكوين هيئة التدريس – ابتدائي (2020-2021).
- دليل إجراءات تكوين هيئة التدريس- ثانوي (2020-2021).
- دليل تقييم عناصر الهندسة البيداغوجية (دجنبر 2020).
- عدة تأهيل الأساتذة- الوثيقة الإطار (يوليوز 2012).
- عدة تأهيل الأساتذة- دليل الاضطحاب (يوليوز 2012).
- عدة تأهيل الأساتذة- دليل التناوب/الوضعيات المهنية بمسلك التعليم الأولي والابتدائي (يوليوز 2012).
- عدة تأهيل الأساتذة- دليل التناوب/الوضعيات المهنية بمسلك التعليم الثانوي الإعدادي (يوليوز 2012).
- عدة تأهيل الأساتذة- دليل التناوب/الوضعيات المهنية بمسلك التعليم الثانوي التأهيلي (يوليوز 2012).
- دليل تأطير وتتبع فرق العمل: تحيين وتطوير عدة سلك تكوين أطر الإدارة التربوية وأطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي (دجنبر 2020).
- مسلك تكوين أطر الإدارة- التداريب الميدانية: الإطار المرجعي (نونبر 2015).
- برنامج تكوين أطر الإدارة التربوية- التدبير البيداغوجي والنجاح المدرسي.

إعداد وتجميع: بلال داوود

أستاذ مكون بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ  
ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ  
ⵏ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ  
ⵏ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⵎⴳⴷⵓⴷⴰ



المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية  
والتكوين المهني  
والتعليم العالي والبحث العلمي

**دليل حول إجراءات تدبير التكوين  
بمسلك التعليم الابتدائي  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين**

الموسم التكويني 2020-2021

الوحدة المركزية لتكوين الاطر

## المحتويات

03	ديباجة
04	المرجعيات
05	أولاً: تنظيم التكوين
05	ثانياً: المبادئ والمرتكزات العامة
05	1 - العمل بنظام السنتين
06	2- المقاربة المجزئية
06	3- التكوين بالتناوب
06	4 - تنوع أنماط وصيغ التكوين
08	5- اعتماد المقاربة بالكفايات
08	6- التحليل التبصري للممارسات المهنية
09	ثالثاً: تنظيم التكوين
09	السنة الأولى
10	السنة الثانية
10	رابعاً: برجة التكوين خلال الموسم 2020-2021
10	1- أسبوع الاستقبال
10	2- برجة المجزئات
11	3- برجة التقويم
11	خامساً: رزنامة التكوين
12	ملحقات

## ديباجة

في إطار تنظيم التكوين التأهيلي لفائدة الناجحات والناجحين في مباراة توظيف أطر هيئة التدريس -مسلك التعليم الابتدائي- فوج 2021، تمت صياغة هذه الوثيقة التي تهدف إلى بسط الإجراءات التديرية، ووضعها رهن إشارة بنيات وهياكل المراكز قصد استثمارها لضمان سير أنجع للتكوين التأهيلي، وذلك بالرفع من مستوى تمكنهم من الكفايات الأكاديمية، وتنمية كفاياتهم المهنية والسلوكية اللازمة لممارسة ناجحة ومسؤولة لمهنة التدريس.

وتتضمن هذه الوثيقة مجموعة من المبادئ والضوابط والإجراءات الهادفة إلى إنجاح التكوين التأهيلي لهذه الفئة، وتوحيد موجهاً الاشتغال بين مختلف المراكز ومراعاة خصوصيتها، مما يضمن تكويناً تأهيلياً متيناً وفق معايير وطنية موحدة تسعى إلى تحقيق المهنة.

## المرجعيات

(1) القانون الإطار 51.17:

- الباب الخامس: تجديد وملاءمة المناهج والبرامج والتكوينات والمقاربات البيداغوجية المتعلقة بها؛

- الباب السادس: المتعلق بالموارد البشرية:

+ مراجعة برامج ومناهج التكوين الأساسي لفائدة الأطر العاملة بمختلف مكونات المنظومة ومستوياتها؛

+ وضع برامج سنوية للتكوين المستمر والمتخصص لفائدة الأطر المذكورة.

(2) النظام الأساسي لموظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بتاريخ 13 مارس 2019؛

(3) المرسوم 2.11.672 المحدث والمنظم للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين كما تم تغييره وتتميمه؛

(4) قرار وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي رقم 007.19 بتاريخ 19 فبراير

2019، بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني لأطر التدريس المتدربين بالأكاديميات

الجهوية للتربية والتكوين؛

(5) قرار في شأن تحديد شروط وإجراءات وضوابط تنظيم مباريات توظيف أطر الأكاديميات، رقم 722-20

بتاريخ 5 نونبر 2020؛

(6) المذكرة الوزارية عدد 155.18، الصادرة في 30 أكتوبر 2018، في موضوع تنظيم السنة التكوينية الثانية

لفائدة الأساتذة أطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

## أولاً: تنظيم التكوين

- يستفيد من التكوين التأهيلي بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين المترشحات والمترشون، الذين تم الإعلان عن نجاحهم بصفة نهائية، في مباراة توظيف الأساتذة أطر الأكاديميات (دورة نونبر 2020).
- يهدف التكوين التأهيلي خلال السنة الأولى إلى الرفع من مستوى التمكن لدى المتدربين (ات) من الكفايات الأكاديمية المتعلقة بمواد تخصصهم، ولا سيما تلك المبرجة بسلك تدريسهم، وتعزيز تشبعهم بأخلاقيات مهنة التدريس، وتنمية كفاياتهم المهنية، وخاصة تلك التي تهم:
  - تخطيط التعلمات ومحطات التقويم والدعم والمعالجة؛
  - تدبير أنشطة التعلم لإثراء كفايات المتعلمين والمتعلمين؛
  - تقويم مستوى نداء الكفايات لدى المتعلمين، واستثمار النتائج لمعالجة التعثرات؛
  - تقديم حلول قابلة للإنجاز لمعالجة مشكلات تربوية وبيداغوجية.
- يستفيد المتدربون من تكوين تأهيلي خلال سنتين، باعتماد المقاربة الجزئية والتناوب والتفصيل وفق النموذج عملي-نظري-عملي؛ بحيث يستفيدون خلال السنة التكوينية الأولى 2020/2021 من تكوين داخل المركز في 16 وحدة تكوينية موزعة على فترتين، وتدريب ميداني بمؤسسات التربية والتعليم العمومي (زيارات ميدانية، ملاحظة واستئناس، وتحمل جزئي، مع الإسهام في تفعيل الحياة المدرسية، وكذا الدعم المدرسي المؤسساتي). ويستفيدون خلال السنة الثانية من تدريب ميداني مؤطر من خلال التحمل الكلي لمسؤولية القسم، وذلك بعد التصديق على استيفاء وحدات التكوين عند متم السنة الأولى.
- ويقوم المتدربون خلال السنة الثانية بإعداد بحث تدخلي في مجال التربية، ومناقشته أمام لجنة علمية.
- كما يستفيد المتدربون، خلال هذه السنة، من مواكبة ومصاحبة، وتكوين حضوري وعن بعد للتبهيء لامتحان التأهيل المهني.

## ثانياً: المبادئ والمرتكزات العامة

يرتكز تفعيل المهنة في سلك تأهيل أطر هيئة التدريس، مسلك التعليم الابتدائي، على مجموعة من المبادئ والمرتكزات:

### 1- العمل بنظام السنتين:

- بناء على المادة 10 من النظام الأساسي لأطر الأكاديمية، يخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين تأهيلي مدته سنتان: السنة الأولى بالمركز والسنة الثانية في إطار التحمل الكلي للمسؤولية بمؤسسات التربية والتكوين.
- تنوحي هندسة التكوين إعطاء أهمية أكثر للممارسة الميدانية، وتحقيقاً أفضل لبناء الكفايات المهنية لدى الطالب (ة) المتدرب (ة) بالمسلك، باستحضار تفصيل وظيفي بين التكوين النظري بالمراكز والتكوين الميداني بمؤسسات التعليم العمومي.

### 2- المقاربة الجزئية

- ينبغي التكوين بهذا المسلك على المقاربة الجزئية، وفق مبدأي التفصيل والتكامل، باعتماد الكفايات المهنية في أفق تحقيق ملمح التخرج المرتبط بالأدوار والمهام التي يضطلع بها أطر هيئة التدريس بسلك التعليم الابتدائي.

### 3-التكوين بالتناوب

يرتكز هذا التكوين على مبدأ التناوب بين فضاءين:

التكوين النظري بالمركز والوضعيات المهنية بمؤسسات التدريب، مع اعتماد الانسجام والتكامل في صيغ وأنماط التكوين على نحو يضمن تطوير الكفايات المهنية المنشودة، دون إغفال الوضعيات المهنية بالمركز واستحضار البعد التبصري.

### 4-تنوع أنماط وصيغ التكوين

تنوع صيغ التكوين بالمسلك، في إطار تكاملي بين التكوين الحضوري والتكوين الميداني، والتكوين عن بعد، والتكوين الذاتي المؤطر... وقد فرضت جائحة كورونا هذا الموسم 2020/2021 دخولا تكوينيا استثنائيا، مما استدعى اعتماد تدابير تنظيمية وبيداغوجية وأنماط تكوينية وفق تغيرات الوضعية الوبائية، وخصوصية كل مؤسسة تكوينية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- نمط التكوين الحضوري؛

- نمط التكوين التناوبي؛

- نمط التكوين عن بعد.

### - تعريف التكوين التناوبي:

يقوم التكوين التناوبي على أساس تخصيص فترات التكوين الحضوري وأخرى للتكوين الذاتي المؤطر، بشكل تناوبي (50% لكل واحد منهما)، وحسب الإمكانيات المتاحة بكل مؤسسة (الموارد المادية والبشرية وقدرتها الاستيعابية والمرافق والتجهيزات المتوفرة بها) وخصوصية المنطقة أو الإقليم أو الجهة التي تنتمي إليها.

ويعتمد التكوين التناوبي على ما يلي :

- تقسيم كل فوج إلى مجموعتين (أقل من 20 في كل مجموعة) من أجل تسهيل الرجوع إلى السير العادي للدراسة عند العودة إلى الوضعية الصحية الطبيعية، كما سيتمكن هذا التقسيم من تحقيق التباعد الجسدي الذي تفرضه الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا؛

- إعداد استعمالات الزمن موزعة إلى شقين الأول تكوين حضوري، والثاني تكوين ذاتي مؤطر، بشكل متساو (نصف الفوج الأول يستفيد من التكوين الحضوري وفي نفس الوقت نصف الفوج الثاني يستفيد من دروس التكوين الذاتي المؤطر بشكل متناوب).

### - موجبات تديير الحصص (الحضورية وعن بعد) :

- اعتماد الأندراغوجيا في تكوين المتدربين؛

- اعتبار حصص التكوين الذاتي المؤطر حصصا معتمدة ضمن رزنامة التكوين؛

- يتم تديير حصص الجزء المتناوب بين التكوين الحضوري والتكوين الذاتي؛ بحيث يتم تقديم نفس المحور أو النشاط

حضوريا وفي إطار التكوين الذاتي المؤطر؛ وفق ما يلي :

- تقديم نشاط أو محور خاص بالجزء حضوريا لنصف الفوج الأول في الأسبوع الأول؛

- تقديم المحور نفسه أو النشاط لنصف الفوج الثاني في إطار التكوين الذاتي في الأسبوع الأول؛

- تقديم نشاط أو محور خاص بالجزء حضوريا لنصف الفوج الثاني في الأسبوع الثاني؛

- يتم تقديم نفس المحور أو النشاط مع نصف الفوج الأول في إطار التكوين الذاتي في الأسبوع الثاني؛

- يخصص زمن في بداية كل حصة حضورية لتدليل بعض الصعوبات المسجلة في فهم المحور أو النشاط المقدم في إطار التكوين الذاتي.

- وتحقيقاً لمبدأ استمرارية التكوين لفائدة المتدربين ينبغي اعتماد المروحة اليومية بالتناوب بين الصيغة الحضورية وصيغة التكوين عن بعد، بحيث تستفيد المجموعة الأولى من كل فوج في اليوم الأول حضورياً والمجموعة الثانية ذاتياً، وفي اليوم الموالي تستفيد المجموعة الثانية حضورياً والأولى ذاتياً، حيث تستفيد كل مجموعة فوج من نصف المجزئات حضورياً والنصف الآخر ذاتياً في الأسبوع الواحد.

- يتم العمل كلما أمكن ذلك، على إحداث منصات رقمية أو مساحات تخزين سحابية لتقاسم الموارد الرقمية ووثائق الاشتغال؛  
- توحيد خطة ومحاور التكوين بين مختلف مقرات التكوين بكل مؤسسة لتكوين الأطر التربوية واستثمار منصة التكوين عن بعد e-takwine ومنصة التكوين الخاصة بالمركز؛

- إحداث أقسام افتراضية للقاءات متزامنة عبر المنصات التي تتيح التفاعل الآني؛  
- تعزيز منصة الوزارة باعتبارها منصة وطنية تجمع عدة مساقات تضمن عرضاً تكوينياً يواكب التكوين الحضورى ويكمله؛  
- الانفتاح على تجارب محلية وجهوية لتعزيز التكوين عن بعد.

### مقترح للاستئناس خاص بتدبير المجزئات بصيغة التكوين التناوبي (الحضورى / الذاتى):

الأسبوع 1			
المدة بالدقيقة	العمليات	الفوج A	نمط التكوين
100	النشاط 1	A1	حضورى
20	التأسيس والتعاقد للنشاط الموالي في إطار التكوين عن بعد		
120	النشاط 1 (ينجز في إطار التكوين الذاتى مع توظيف منصة الوزارة، ومنصة التكوين الخاصة بالمركز، ومنصات رقمية...)	A2	عن بعد
الأسبوع 2			
المدة بالدقيقة	العمليات	الفوج A	نمط التكوين
30	إغناء وإثراء حصة التكوين عن بعد	A2	حضورى
80	النشاط 2		
10	التأسيس والتعاقد للنشاط الموالي عن بعد	A1	عن بعد
120	النشاط 2 (ينجز في إطار التكوين الذاتى مع توظيف منصة الوزارة، ومنصة التكوين الخاصة بالمركز، ومنصات رقمية...)		

كما يستند التكوين بالمسلك على مبدأ التنوع في أنشطة التكوين، من قبيل: ورشات عملية والمحاضرة، ولعب الأدوار، ودراسة الحالات، والعمل بالمجموعات، والعروض، وإشراك الأشخاص الموارد... انسجاماً مع متطلبات مهنة التكوين واستحضاراً للمرجعية المهنية لهذه الفئة.



## 5-اعتماد المقاربة بالكفايات

يستهدف التكوين بهذا المسلك تنمية جملة من الكفايات المهنية، باعتبارها مدخلا أساسيا للمهنة، وقد روعي في وضعها شرطان أساسيان:

\* ملاءمة الكفايات لخصوصية المهام التي تضطلع بها هيئة التدريس بسلك التعليم الابتدائي،

\* مراعاة مبدأ التكامل والانسجام فيما بين الكفايات المهنية بما يحقق ملمح التخرج.

## 6-التحليل التبصري للممارسات المهنية

لتطوير البعد المهني في التكوين، روعي مبدأ التبصر وتحليل الممارسة لضمان التفاعل بين التكوين بالمراكز وبالوسط السوسيو مهني، وذلك بتهيئة الأسباب الكفيلة بجعل المستفيد من التكوين في وضعية مساءلة لممارسته المهنية التديرية، في أفق ضبطها وتعديلها وتطويرها.

## ثالثا: تنظيم التكوين

يُنظم التكوين بهذا المسلك في سنتين:

### أ - السنة الأولى:

يتم التكوين خلال السنة الأولى بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في تكامل بين التكوين الحضوري والتكوين عن بعد والتكوين الذاتي المؤطر. وتتخلل هذه السنة فترات للتكوين الميداني (الأنشطة المهنية) قصد الاستئناس بالوسط المهني بالمؤسسات التعليمية. وتنقسم السنة الأولى التكوينية إلى أسدوسين، ويتضمن كل أسدوس ثمان مجزوءات، بالإضافة لأنشطة التداريب الميدانية وأنشطة مندججة.

يتم إنجاز كل مجزوءة خلال 30 س، عن طريق مجموعة من الأنشطة التربوية (activités pédagogiques): دروس نظرية، أعمال تطبيقية، ورشات، عروض...

### -الأسدوس الأول:

يغطي الأسدوس الأول 15 أسبوعا تكوينيا موزعا على النحو الآتي:

يخصص الأسبوع الأول للتسجيل وإيداع الملفات، وينطلق التكوين ابتداء من الأسبوع الموالي الذي يخصص للتقويم التشخيصي وبداية التكوين؛  
يخصص 12 أسبوعا الموالية لإنجاز مجزوءات الأسدوس الأول، وأنشطة الاكتشاف، والاستئناس بالتدبير الإداري والتربوي والاجتماعي في الوسط المهني، داخل المؤسسات التعليمية والتكوين الذاتي المؤطر؛  
يخصص الأسبوع الأخير لإجراء الاختبارات الكافية للتصديق على استيفاء المجزوءات.

### -الأسدوس الثاني:

يمتد الأسدوس الثاني على مدى 15 أسبوعا تكوينيا:

- 12 أسبوعا لإنجاز مجزوءات الأسدوس الثاني وأنشطة الاكتشاف والاستئناس بالتدبير الإداري والتربوي والاجتماعي في الوسط المهني داخل المؤسسات التعليمية والتكوين الذاتي المؤطر؛  
- أسبوع لإجراء الاختبارات الجهوية للتصديق على استيفاء المجزوءات؛  
- أسبوع للاختبارات الاستدراكية؛  
- ويخصص الأسبوع الأخير للمداولات وإعلان النتائج والإجراءات الإدارية.

### ب-السنة الثانية:

تمتد السنة الثانية على مدى الموسم الدراسي 2021-2022، طبقاً للنصوص التنظيمية في هذا الشأن (من شهر شتنبر إلى شهر يوليوز)، في إطار التحمل الكلي للمسؤولية المهنية بمؤسسات التعليم العمومي، يتم خلالها:

- استفادة المتدربين من المصاحبة والمواكبة الميدانية؛
- تنظيم فترات خاصة بالتكوين داخل المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين (تحليل الممارسات المهنية ورشات تكوينية، ندوات، مواكبة المستجندات...)
- إنجاز البحث التدخلي في مجال التربية بتأطير من المركز ومناقشته؛
- إعداد الملف التراكمي المنظم الورقي والرقمي (Portfolio)؛
- الاستفادة من حصص للتكوين عن بعد.

## رابعا: برمجة التكوين خلال الموسم 2021-2020

### 1- أسبوع الاستقبال

يتم تنظيم أسبوع الاستقبال بالمركز، خلال الأسبوع الثاني من انطلاق التكوين تحت إشراف فريق يتشكل من مختلف المتدخلين المعنيين بالتكوين (إدارة المركز - مكونون -...)، وتتخلله أنشطة متنوعة، تروم التعريف بنظام وعدة التكوين والتقييم، وإرساء التعاقدات التربوية والمهنية، وإنجاز تقويمات تشخيصية (للمثلاث والمكتسبات القبلية والاستعداد المهني...)

### 2- توصيف مجزوءات التكوين التأهيلي

يهدف التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين إلى تمكين المستفيدين من تنمية الكفايات المتعلقة بالمواد الدراسية المبرمجة بسلك التعليم الابتدائي، وكذا الكفايات المهنية، وترسيخ أخلاقيات المهنة لديهم؛ بواسطة مجزوءات منسجمة ومتكاملة وتمفصلة فيما بينها، تراعي مواصفاتهم العلمية الأكاديمية من جهة، وتلبي حاجاتهم لممارسة مهنة التدريس من جهة أخرى. وقد تم اعتماد مجزوءات للتكوين بالمراكز الجهوية وفق منظور يقوم على تطوير ثلاثة أبعاد أساسية في الجانبة المهنية للمتدربين:

#### - البعد المعرفي الوظيفي:

الدعم الأساس في المواد الدراسية المبرمجة في سلك التعليم الابتدائي، الذي يعتبر تكويننا تكميلا بناء على التقييم التشخيصي، وتوصيف للكفايات. وتتنوع مجزوءات الدعم الأساس إلى أربع (4) مجزوءات لإرساء وتطوير القدرات المعرفية الضرورية لتدريس المواد بسلك التعليم الابتدائي. ونظرا للعدد المحدود للوافدين من المسالك الجامعية للتربية، وتعدد التخصصات في مواصفات الأستاذات والأساتذة أطر الأكاديميات، فقد تم تخصيص:

#### ○ مجزوءة علوم التربية:

لتقديم المرجعية النظرية العلمية والفلسفية (les soubassements théoriques) لعلوم التعليم والتعلم التي تؤطر نماء الكفايات المهنية الضرورية لمزاولة المهنة، والمرتبطة بمجزوءات تخطيط وتدبير وتقييم التعليمات.

#### ○ مجزوءة الديدكتيك:

تهدف إلى الإرساء العلي والديديكتيكي لمفاهيم المواد المدرسة بالسلك؛ من أجل إتمام الكفايات المهنية الضرورية لمزاولة المهنة، والمرتبطة بمجزوات التخطيط والتدبير والتقييم.

#### - البعد المهني:

يتم تطوير البعد المهني من خلال:

##### ○ مجزوة التخطيط:

تخطيط التعلمات، ومحطات التقييم والدعم والمعالجة، في علاقة بالمستويات الدراسية حسب السلك التعليمي والتخصص.

##### ○ مجزوات التدبير:

تدبير أنشطة التعلم لإتمام كفايات المتعلمين والمتعلمين، (باعتداد مجزوات التدبير 1 والتدبير 2 والتدبير 3 بالنسبة للتعليم الابتدائي نظرا لعدد المواد المدرسة حسب الأقطاب).

##### ○ مجزوة التقويم:

تقويم مستوى نداء الكفايات لدى المتعلمين والمتعلمين، ودرجة التحكم في المواد المرتبطة بها، واستثمار النتائج في معالجة التعثرات المسجلة.

##### ○ مجزوة التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية:

تستهدف التمكن من القوانين والتشريعات المدرسية، وتفعيلها في الممارسة اليومية، والتشبع بأخلاقيات المهنة، مع العمل على نقلها وترسيخ قيمها داخل الفضاء المدرسي تجسيدا للمواطنة الفاعلة والبناءة. وكذا ضبط الأسس والمرتكبات التشريعية والتربوية المنظمة للحياة المدرسية، وتوظيفها في الممارسات المهنية اليومية.

##### ○ مجزوة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (TICE):

تروم تطوير الكفايات المهنية ذات الصلة بتقنيات المعلومات والاتصالات؛ من خلال اكتساب قدرات الاستثمار والتحكم المتبصر، وتوظيفها في الممارسات المهنية، وخاصة الفصلية منها.

#### - البعد التبصري:

يستهدف إتمام القدرة على مساءلة الممارسات المهنية، وتطويرها؛ من خلال:

##### ○ مجزوة "منهجية البحث التربوي":

يستفيد المتدربون خلال السنة الأولى، من مجزوة تناول الجانب والنظري والمنهجي لإنجاز البحث التربوي التدخلي ومناقشته خلال السنة التكوينية الثانية.

##### ○ ورشة تحليل الممارسات المهنية:

تهدف إلى التمكن من الضوابط والجوانب الأساسية المتحركة في الممارسات المهنية، باستحضار تفصيلها مع مجزوات تطوير الكفايات المهنية.

##### ○ ورشة الإنتاج الديديكتيكي:

تخصص لإنتاج حوامل ودعامات ديديكتيكية وجذاذات ووسائل عملية مساعدة على تنظيم الفعل التربوي؛ من تخطيط للتعلمات وتدبير لها وتقويمها داخل أو خارج فضاء القسم. وتتيح فرصا لدعم وثبيت مكتسبات المتعلمين، بما في ذلك استثمار وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

#### - توصيف الأنشطة في المؤسسات التعليمية:

تنظم الأنشطة الميدانية خلال السنة الأولى للتكوين التأهيلي بمؤسسات التربية والتعليم العمومي، وتخصص لها ستون (60) ساعة في كل فترة من فترتي المرحلة الأولى، موزعة على مجموع أسابيع الفترة، وتهدف إلى تنمية الاطلاع على الفضاء المدرسي ومكونات الحياة المدرسية بمفهومها الشامل، ويمكن لهذه الأنشطة أن تنجز على شكل ملاحظات فصلية، وتعمل جزئي لمسؤولية الفصل، وتنظيم وإنجاز أنشطة للدعم المدرسي لفائدة المتعلمين والمتعلمين، وأنشطة تربوية أخرى تنمي الدور الاجتماعي للمدرس (ة).

ويتم تقييم الأنشطة الميدانية من طرف لجنة تحدث لهذا الغرض بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، من خلال ملف تراكمي منظم خاص بهذه الأنشطة يتم إعداده من قبل المتدربات والمتدربين، ويعلن التصديق على استيفاء الأنشطة الميدانية عند الحصول على نقطة تساوي أو تفوق 10 على 20.

### 3- التمهيد بين المجرزوات

تشكل المجرزوات عدة تكوينية منسجمة ومتكاملة ومحدودة زمنياً، تهدف إلى بناء كفايات مهنية، من خلال مراعاة التمهيد بين مختلف مكوناتها وبين بعضها البعض، بما يضمن انسجام التكوين التأهيلي، وهذا يتطلب:

- استحضار النسقية في تدبير المجرزوات في علاقتها بخصوصيات المهنة؛
- إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التأهيل العملي؛
- مراعاة السياق المهني خلال تدبير مجزوات التكوين التأهيلي؛
- ضمان الانسجام والتفاعل البنائي بين المجرزوات؛
- ضرورة العمل بالفريق لتحقيق التمهيد والنسقية.

### 4- برمجة المجرزوات

تتضمن السنة الأولى من التكوين 16 وحدة تكوينية (مجزوات وورشات)، موزعة كآتي:

## مسلك التعليم الابتدائي (التخصص المزدوج وتخصص الأمازيغية)

المدة	المدة	المدة	المدة
34	التدبير 2	34	التخطيط
34	التدبير 3	34	التدبير 1
34	التقويم	34	منهجية البحث التربوي
34	التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة والحياة المدرسية	34	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم
34	دعم التكوين الأساس (3)	34	دعم التكوين الأساس (1)
34	دعم التكوين الأساس (4)	34	دعم التكوين الأساس (2)
34	ورشة تحليل الممارسات	34	علوم التربية
34	ورشة الإنتاج الديدكتيكي	34	ديدكتيك المادة أو مواد التخصص

### 4- برمجة التقويم

يتم تقويم التكوين بالسنة الأولى من هذا المسلك بناء على:

- اختبارات استيفاء جميع الجزوءات عند نهاية كل أسدوس، ويتضمن اختبارات التصديق على الجزوءات (75%) والمراقبة المستمرة (25%)؛

- يتم تدبير محطة التصديق على استيفاء الجزوءات بشكل مشترك بين مختلف المتدخلين في كل مجزوءة واعتماد وضعية مركبة واحدة لتقويم الكفاية الخاصة بالمجزوءة المعنية، وذلك بتنسيق مع الإدارة، وفق بطاقات التوصيف المعتمدة، ودليل إجراءات موحد. ويتم الإعلان عن النتائج عند نهاية كل فترة من قبل المسلك أو الشعبة.

- كل العاملين بالمركز معنيون بالحراسة والمراقبة خلال محطة الاختبارات الكائية للتصديق على الجزوءات، وفق توزيع محدد سابقا تصدره الإدارة، باقتراح من الشعب والتخصصات.

### خامسا: رزنامة التكوين

لكي تنسجم رزنامة تدبير السنة التكوينية الأولى مع المبادئ والمرتكرات التي تقوم عليها هندسة التكوين التأهيلي، اعتمدت المحددات التالية في بناء هذه النماذج:

- الأسبوع التكويني يتكون من 24 إلى 36 ساعة؛

- الأسبوع البيداغوجي يمتد على مدى ستة أيام (من الاثنين إلى السبت)؛

- مدة العمل البيداغوجي اليومي من 3 أو 4 إلى 6 ساعات بالنسبة للفوج.

على أن تبقى فضاءات المركز (المكتبة، قاعة الإعلاميات، قاعة العروض...) رهن إشارة الأساتذة المكونين والمتدربين طيلة اليوم من الاثنين إلى الجمعة، ويوم السبت من الساعة التاسعة صباحا إلى الساعة الثانية عشرة زوالا.

ويمكن لمجلس المؤسسة تكيف هذه الرزنامة وفق خصوصيات كل مقر تكوين، دون إغفال المرتكرات الأساس التالية:

- مبادئ هندسة عدة التكوين التأهيلي؛

- عدد الجزوءات وبرمجتها؛

- تدبير الجزوءات من طرف فريق التكوين؛

- التصديق على استيفاء الجزوءات وفق برمجة مجزوءات التأهيل المذكورة؛

- محددات وإجراءات التقويم (التصديق والاستدراك).

ملحوظة: في إطار اعتماد مرونة تنزيل رزنامة التكوين يتم الزيادة في الوعاء الزمني المخصص لكل مجزوءة لتغطية أي نقص زمني نتيجة التزام محتمل للمكونين بتكوينات، أو لقاءات، أو رخص مرضية... فيتيح الزمن المضاف فرصة الاستدراك مما يتيح استفادة المتدرب (ة) من الزمن كاملاً.

كما تتيح هذه المرونة تمكين الأستاذات المكونات والأساتذة المكونين من إضافة حصص داعمة للمتدربين بناء على مخرجات التقويم التشخيصي والتقويمات التكوينية، ومن جهة أخرى إضافة مجزوءات تكميلية بعد مصادقة مجلس المركز على تلك الإضافة.







## ملحق: أهم الإجراءات والعمليات

الفترة الثانية	الفترة الأولى	المتدخلون	مساطر الإنجاز	العمليات
		- المديرون المساعدون - منسقو الشعب - مكتب شؤون المتدربين - الأساتذة المتدخلون في تأطير المجزوءات (كل مجزوءة على حدة)	- تسلم إدارة مقر التكوين البطاقات الخاصة بكل مجزوءة إلى المنسق. - إدخال نقط المراقبة المستمرة الخاصة بالمجزوءات المنجزة خلال الأسبوع الأول (تملاً بطاقة لكل مجزوءة بعد التداول من قبل المتدخلين في المجزوءة). - تملأ البطاقة الأولى خطياً في نسختين وتبعث رقمياً، وتوقع النسخ الورقية والرقمية من قبل المتدخلين في المجزوءة. - تسلم نسخة أصلية إلى إدارة مقر التكوين، ويحتفظ بالنسخة الثانية موقعة ومؤرخة من قبل الإدارة.	إدخال نقط المراقبة المستمرة
		- المتدخلون في إنجاز المجزوءة - إدارة مقر التكوين - الشعب (توفر الإدارة المعدات الضرورية لإنجاز العملية، مع ضرورة الإشعار يوماً قبل الإجراء)	- عقد اجتماعات التنسيق بين المتدخلين في كل مجزوءة من أجل إعداد موضوع اختبار نهاية المجزوءة (وضعية مهنية مركبة). - التنسيق مع مكتب شؤون المتدربين لإعداد أوراق التحرير وأوراق التسويد الكافية. - إعداد بطاقات نقط اختبار نهاية المجزوءات (اعتماد البطاقات المعدة من قبل الإدارة). - تحديد الجدولة الزمنية للاختبارات بالتنسيق مع الإدارة - يتكلف معدو مواضيع الاختبار بنسخ العدد الكافي من أوراق الاختبار يوماً قبل موعد الاختبار.	الإعداد لإجراء اختبار نهاية المجزوءات
		- الشعب - المتدخلون في إنجاز المجزوءة	- إجراء الاختبار وفق ما أعلنه فريق التكوين بالتنسيق مع الإدارة (المكان والتاريخ والتوقيت) عبر سيورة الإعلانات وموقع المركز. - تتم عملية التصحيح من قبل المتدخلين في إنجاز المجزوءة	إجراء اختبار نهاية المجزوءات
		- المتدخلون في إنجاز المجزوءة - الإدارة - منسقو الشعب	- يتم إدخال النقط بنفس الطريقة التي تمت بها عملية المراقبة المستمرة. - تسلم بطاقات التنقيط إلى الإدارة في نسختين أصليتين، يحتفظ بنسخة مؤرخة وموقعة من قبل الإدارة لدى المسلك/الشعبة). - تستخرج النسخة الرقمية وبعد المقارنة توقع من قبل المتدخلين في المجزوءة.	إدخال النقط
		الشعب، الإدارة جهويًا ومحليًا	يتم إعلان نتائج الفترة الأولى، فور الانتهاء من الإجراءات والعمليات (في نهاية الأسبوع الموالي).	المداورات وإعلان النتائج
		الشعب، الإدارة جهويًا ومحليًا	تنظيم اختبارات التصديق الاستدراكي لمجزوءات الفترتين 1 و2. والتصحيح، وإدخال النقط، والمداورات وإعلان النتائج النهائية.	الدورة الاستدراكية وإعلان النتائج النهائية

ⵜⴰⴷⵓⴷⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ  
ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ  
ⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ  
ⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⴰ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ ⵜⴰⴳⵓⴷⴰⵜ



المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية  
والتكوين المهني  
والتعليم العالي والبحث العلمي

**دليل حول إجراءات تدبير التكوين**

**بمسلك التعليم الثانوي**

**بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين**

الموسم التكويني 2020-2021

الوحدة المركزية لتكوين الاطر

## المحتويات

03	ديباجة
04	المرجعيات
05	أولاً: تنظيم التكوين
05	ثانياً: المبادئ والمرتكزات العامة
05	1 - العمل بنظام السنتين
06	2- المقاربة المجزوءاتية
06	3- التكوين بالتناوب
06	4 - تنوع أنماط وصيغ التكوين
08	5- اعتماد المقاربة بالكفايات
08	6- التحليل التبصري للممارسات المهنية
09	ثالثاً: تنظيم التكوين
09	السنة الأولى
10	السنة الثانية
10	رابعاً: برمجة التكوين خلال الموسم 2020-2021
10	1- أسبوع الاستقبال
10	2- برمجة المجزوءات
11	3- برمجة التقويم
11	خامساً: رزنامة التكوين
12	ملحقات

## ديباجتہ

في إطار تنظيم التكوين التأهيلي لفائدة الناجحات والناجحين في مباراة توظيف أطر هيئة التدريس -مسلك التعليم الثانوي- فوج 2021، تمت صياغة هذه الوثيقة التي تهدف إلى بسط الإجراءات التديرية، ووضعها رهن إشارة بنيات وهياكل المراكز قصد استثمارها لضمان سير أنجع للتكوين التأهيلي، وذلك بالرفع من مستوى تمكّنهم من الكفايات الأكاديمية، وتنمية كفاياتهم المهنية والسلوكية اللازمة لممارسة ناجعة ومسؤولة لمهنة التدريس.

وتتضمن هذه الوثيقة مجموعة من المبادئ والضوابط والإجراءات الهادفة إلى إنجاح التكوين التأهيلي لهذه الفئة، وتوحيد موجهات الاشتغال بين مختلف المراكز ومراعاة خصوصيتها، مما يضمن تكويناً تأهيلياً متيناً وفق معايير وطنية موحدة تسعى إلى تحقيق المهنة.

## المرجعيات

(1) القانون الإطار 51.17:

- الباب الخامس: تجديد وملاءمة المناهج والبرامج والتكوينات والمقاربات البيداغوجية المتعلقة بها؛

- الباب السادس: المتعلق بالموارد البشرية:

+ مراجعة برامج ومناهج التكوين الأساسي لفائدة الأطر العاملة بمختلف مكونات المنظومة ومستوياتها؛

+ وضع برامج سنوية للتكوين المستمر والمتخصص لفائدة الأطر المذكورة.

(2) النظام الأساسي لموظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بتاريخ 13 مارس 2019؛

(3) المرسوم 2.11.672 المحدث والمنظم للمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين كما تم تغييره وتتميمه؛

(4) قرار وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي رقم 007.19 بتاريخ

19 فبراير 2019، بشأن تحديد كيفية تنظيم التكوين التأهيلي وامتحان التأهيل المهني لأطر التدريس

المتدربين بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛

(5) قرار في شأن تحديد شروط وإجراءات وضوابط تنظيم مباريات توظيف أطر الأكاديميات،

رقم 722-20 بتاريخ 5 نونبر 2020؛

(6) المذكرة الوزارية عدد 155.18، الصادرة في 30 أكتوبر 2018، في موضوع تنظيم السنة

التكوينية الثانية لفائدة الأساتذة أطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛

## أولاً: تنظيم التكوين

- يستفيد من التكوين التأهيلي بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين المترشحات والمترشحين، الذين تم الإعلان عن نجاحهم بصفة نهائية، في مباراة توظيف الأساتذة أطر الأكاديميات (دورة نونبر 2020).
- يهدف التكوين التأهيلي خلال السنة الأولى إلى الرفع من مستوى التمكن لدى المتدربين (ات) من الكفايات الأكاديمية المتعلقة بمواد تخصصهم، ولا سيما تلك المبرجة بسلك تدريسيهم، وتعزيز تشبعهم بأخلاقيات مهنة التدريس، وتنمية كفاياتهم المهنية، وخاصة تلك التي تهم:
  - تخطيط التعلّات ومحطات التقويم والدعم والمعالجة؛
  - تدبير أنشطة التعلم لإثراء كفايات المتعلّات والمتعلّين؛
  - تقويم مستوى نداء الكفايات لدى المتعلّين، واستثمار النتائج لمعالجة التعثرات؛
  - تقديم حلول قابلة للإنجاز لمعالجة مشكلات تربوية وبيداغوجية.
- يستفيد المتدربون من تكوين تأهيلي خلال سنتين، باعتماد المقاربة المجزوءاتية والتناوب والتفصيل وفق النموذج عملي-نظري-عملي؛ بحيث يستفيدون خلال السنة التكوينية الأولى 2020/2021 من تكوين داخل المركز في 16 وحدة تكوينية موزعة على فترتين، وتدريب ميداني بمؤسسات التربية والتعليم العمومي (زيارات ميدانية، ملاحظة واستئناس، وتحمل جزئي، مع الإسهام في تفعيل الحياة المدرسية، وكذا الدعم المدرسي المؤسسي). ويستفيدون خلال السنة الثانية من تدريب ميداني مؤطر من خلال التحمل الكلي لمسؤولية القسم، وذلك بعد التصديق على استيفاء وحدات التكوين عند متم السنة الأولى.
- ويقوم المتدربون خلال السنة الثانية بإعداد بحث تدخلي في مجال التربية، ومناقشته أمام لجنة علمية.
- كما يستفيد المتدربون، خلال هذه السنة، من مواكبة ومصاحبة، وتكوين حضوري وعن بعد للتهيء لامتحان التأهيل المهني.

## ثانياً: المبادئ والمرتكزات العامة

يرتكز تفعيل المهنة في سلك تأهيل أطر هيئة التدريس، مسلك التعليم الثانوي، على مجموعة من المبادئ والمرتكزات:

### 1- العمل بنظام السنتين:

بناء على المادة 10 من النظام الأساسي لأطر الأكاديمية، يخضع الناجحون في هذه المباراة لتكوين تأهيلي مدته سنتان: السنة الأولى بالمركز والسنة الثانية في إطار التحمل الكلي للمسؤولية بمؤسسات التربية والتكوين.

توخى هندسة التكوين إعطاء أهمية أكثر للممارسة الميدانية، وتحقيقاً أفضل لبناء الكفايات المهنية لدى الطالب (ة) المتدرب (ة) بالمسلك، باستحضار تمفصل وظيفي بين التكوين النظري بالمراكز والتكوين الميداني بمؤسسات التعليم العمومي.

## 2- المقاربة المجزوءاتية

ينبغي التكوين بهذا المسلك على المقاربة المجزوءاتية، وفق مبدأي التمفصل والتكامل، باعتماد الكفايات المهنية في أفق تحقيق ملحق التخرج المرتبط بالأدوار والمهام التي يضطلع بها أطر هيئة التدريس بسلك التعليم الثانوي.

## 3-التكوين بالتناوب

يرتكز هذا التكوين على مبدأ التناوب بين فضاءين:

التكوين النظري بالمركز والوضعيات المهنية بمؤسسات التدريب، مع اعتماد الانسجام والتكامل في صيغ وأنماط التكوين على نحو يضمن تطوير الكفايات المهنية المنشودة، دون إغفال الوضعيات المهنية بالمركز واستحضار البعد التبصري.

## 4-تنوع أنماط وصيغ التكوين

تنوع صيغ التكوين بالمسلك، في إطار تكاملي بين التكوين الحضوري والتكوين الميداني، والتكوين عن بعد، والتكوين الذاتي المؤطر... وقد فرضت جائحة كورونا هذا الموسم 2020/2021 دخولا تكوينيا استثنائيا، مما استدعى اعتماد تدابير تنظيمية وبيداغوجية وأنماط تكوينية وفق تغيرات الوضعية الوبائية، وخصوصية كل مؤسسة تكوينية، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- نمط التكوين الحضوري؛

- نمط التكوين التناوبي؛

- نمط التكوين عن بعد.

### - تعريف التكوين التناوبي:

يقوم التكوين التناوبي على أساس تخصيص فترات التكوين الحضوري وأخرى للتكوين الذاتي المؤطر، بشكل تناوبي (50% لكل واحد منهما)، وحسب الإمكانيات المتاحة بكل مؤسسة (الموارد المادية والبشرية وقدرتها الاستيعابية والمرافق والتجهيزات المتوفرة بها) وخصوصية المنطقة أو الإقليم أو الجهة التي تنتمي إليها. ويعتمد التكوين التناوبي على ما يلي :



- تقسيم كل فوج إلى مجموعتين (أقل من 20 في كل مجموعة) من أجل تسهيل الرجوع إلى السير العادي للدراسة عند العودة إلى الوضعية الصحية الطبيعية، كما يمكن هذا التقسيم من تحقيق التباعد الجسدي الذي تفرضه الإجراءات الاحترازية لمواجهة جائحة كورونا؛

- إعداد استعمالات الزمن موزعة إلى شقين الأول تكوين حضوري، والثاني تكوين ذاتي مؤطر، بشكل متساو (نصف الفوج الأول يستفيد من التكوين الحضوري وفي نفس الوقت نصف الفوج الثاني يستفيد من دروس التكوين الذاتي المؤطر بشكل متناوب).

### - موجبات تدبير الحصص (الحضورية وعن بعد) :

- اعتماد الأندراغوجيا في تكوين المتدربين؛

- اعتبار حصص التكوين الذاتي المؤطر حصصا معتمدة ضمن رزنامة التكوين؛

- يتم تدبير حصص المجزوءة بشكل متناوب بين التكوين الحضوري والتكوين الذاتي؛ بحيث يتم تقديم نفس المحور أو النشاط حضوريا وفي إطار التكوين الذاتي المؤطر؛ وفق ما يلي :

- تقديم نشاط أو محور خاص بالمجزوءة حضوريا لنصف الفوج الأول في الأسبوع الأول؛

- تقديم المحور نفسه أو النشاط لنصف الفوج الثاني في إطار التكوين الذاتي في الأسبوع الأول؛

- تقديم نشاط أو محور خاص بالمجزوءة حضوريا لنصف الفوج الثاني في الأسبوع الثاني؛

- يتم تقديم نفس المحور أو النشاط مع نصف الفوج الأول في إطار التكوين الذاتي في الأسبوع الثاني؛

- يخصص زمن في بداية كل حصة حضورية لتذليل بعض الصعوبات المسجلة في فهم المحور أو النشاط المقدم في إطار التكوين الذاتي.

- وتحقيقا لمبدأ استمرارية التكوين لفائدة المتدربين ينبغي اعتماد المروحة اليومية بالتناوب بين الصيغة الحضورية وصيغة التكوين عن بعد، بحيث تستفيد المجموعة الأولى من كل فوج في اليوم الأول حضوريا والمجموعة الثانية ذاتيا، وفي اليوم الموالي تستفيد المجموعة الثانية حضوريا والأولى ذاتيا، حيث تستفيد كل مجموعة فوج من نصف المجزوءات حضوريا والنصف الآخر ذاتيا في الأسبوع الواحد.

- يتم العمل كلها أمكن ذلك، على إحداث منصات رقمية أو مساحات تخزين سحابية لتقاسم الموارد الرقمية ووثائق الاشتغال؛

- توحيد خطة ومحاور التكوين بين مختلف مقرات التكوين بكل مؤسسة لتكوين الأطر التربوية واستثمار منصة التكوين عن بعد e-takwine ومنصة التكوين الخاصة بالمركز؛

- إحداث أقسام افتراضية للقاءات متزامنة عبر المنصات التي تتيح التفاعل الآني؛

- تعزيز منصة الوزارة باعتبارها منصة وطنية تجمع عدة مساقات تضمن عرضاً تكوينياً يواكب التكوين الحضوري ويكمله؛

- الانفتاح على تجارب محلية وجهوية لتعزيز التكوين عن بعد.

### مقترح للاستئناس خاص بتدبير المجزوءات بصيغة التكوين التناوبي (الحضوري/ الذاتي):

الأسبوع 1			
المدة بالدقيقة	العمليات	الفوج A	نمط التكوين
100	النشاط 1	A1	حضوري
20	التأسيس والتعاقد للنشاط الموالي في إطار التكوين عن بعد		
120	النشاط 1 (ينجز في إطار التكوين الذاتي مع توظيف منصة الوزارة، ومنصة التكوين الخاصة بالمركز، ومنصات رقمية...)	A2	عن بعد
الأسبوع 2			
المدة بالدقيقة	العمليات	الفوج A	نمط التكوين
30	إغناء وإثراء حصة التكوين عن بعد	A2	حضوري
80	النشاط 2		
10	التأسيس والتعاقد للنشاط الموالي عن بعد		
120	النشاط 2 (ينجز في إطار التكوين الذاتي مع توظيف منصة الوزارة، ومنصة التكوين الخاصة بالمركز، ومنصات رقمية...)	A1	عن بعد

كما يستند التكوين بالمسلك على مبدأ التنوع في أنشطة التكوين، من قبيل: ورشات عملية والمحاضرة، ولعب الأدوار، ودراسة الحالات، والعمل بالمجموعات، والعروض، وإشراك الأشخاص الموارد... انسجاماً مع متطلبات مهنة التكوين واستحضاراً للمرجعية المهنية لهذه الفئة.

### 5- اعتماد المقاربة بالكفايات

يستهدف التكوين بهذا المسلك تنمية جملة من الكفايات المهنية، باعتبارها مدخلاً أساسياً للمهنة، وقد روعي في وضعها شرطان أساسيان:

\* ملاءمة الكفايات لخصوصية المهام التي تضطلع بها هيئة التدريس بسلك التعليم الثانوي،

\* مراعاة مبدأ التكامل والانسجام فيما بين الكفايات المهنية بما يحقق ملمح التخرج.

## 6-التحليل التبصري للممارسات المهنية

لتطوير البعد المهني في التكوين، روعيَ مبدأ التبصر وتحليل الممارسة لضمان التفصل بين التكوين بالمراكز وبالوسط السوسيو مهني، وذلك بتهيئة الأسباب الكفيلة بجعل المستفيد من التكوين في وضعية مساءلة لممارسته المهنية التديرية، في أفق ضبطها وتعديلها وتطويرها.

## ثالثاً: تنظيم التكوين

يُنظَّم التكوين بهذا المسلك في سنتين:

### أ- السنة الأولى:

يتم التكوين خلال السنة الأولى بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في تكامل بين التكوين الحضوري والتكوين عن بعد والتكوين الذاتي المؤطر. وتتخلل هذه السنة فترات للتكوين الميداني (الأنشطة المهنية) قصد الاستئناس بالوسط المهني بالمؤسسات التعليمية. وتنقسم السنة الأولى التكوينية إلى أسدوسين، ويتضمن كل أسدوس ثمان مجزوءات، بالإضافة لأنشطة التداريب الميدانية وأنشطة مندججة.

يتم إنجاز كل مجزوءة خلال 30 س، عن طريق مجموعة من الأنشطة التربوية (pédagogiques) (activités): دروس نظرية، أعمال تطبيقية، ورشات، عروض...

### -الأسدوس الأول:

يغطي الأسدوس الأول 15 أسبوعاً تكوينياً موزعاً على النحو الآتي:

يخصص الأسبوع الأول للتسجيل وإيداع الملفات، وينطلق التكوين ابتداءً من الأسبوع الموالي الذي يخصص للتقويم التشخيصي وبداية التكوين؛

يخصص 12 أسبوعاً الموالية لإنجاز مجزوءات الأسدوس الأول، وأنشطة الاكتشاف، والاستئناس بالتدبير الإداري والتربوي والاجتماعي في الوسط المهني، داخل المؤسسات التعليمية والتكوين الذاتي المؤطر؛  
يخصص الأسبوع الأخير لإجراء الاختبارات الكتابية للتصديق على استيفاء المجزوءات.

### -الأسدوس الثاني:

يمتد الأسدوس الثاني على مدى 15 أسبوعاً تكوينياً:

- 12 أسبوعاً لإنجاز مجزوءات الأسدوس الثاني وأنشطة الاكتشاف والاستئناس بالتدبير الإداري والتربوي والاجتماعي في الوسط المهني داخل المؤسسات التعليمية والتكوين الذاتي المؤطر؛

- أسبوع لإجراء الاختبارات الجهوية للتصديق على استيفاء المجزوءات؛

- أسبوع للاختبارات الاستدراكية؛

- ويخصص الأسبوع الأخير للمداولات وإعلان النتائج والإجراءات الإدارية.

## ب-السنة الثانية:

تمتد السنة الثانية على مدى الموسم الدراسي 2021-2022، طبقاً للنصوص التنظيمية في هذا الشأن (من شهر شتنبر إلى شهر يوليوز)، في إطار التحمل الكلي للمسؤولية المهنية بمؤسسات التعليم العمومي، يتم خلالها:

- استفادة المتدربين من المصاحبة والمواكبة الميدانية؛

- تنظيم فترات خاصة بالتكوين داخل المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين (تحليل الممارسات المهنية ورشات تكوينية، ندوات، مواكبة المستجندات...)

-إنجاز البحث التدخلي في مجال التربية بتأطير من المركز ومناقشته؛

-إعداد الملف التراكمي المنظم الورقي والرقمي (Portfolio)؛

-الاستفادة من حصص للتكوين عن بعد.

## رابعاً: برمجة التكوين خلال الموسم 2021-2020

### 1 - أسبوع الاستقبال

يتم تنظيم أسبوع الاستقبال بالمركز، خلال الأسبوع الثاني من انطلاق التكوين تحت إشراف فريق يتشكل من مختلف المتدخلين المعنيين بالتكوين (إدارة المركز - مكونون -...)، وتتخلله أنشطة متنوعة، تروم التعريف بنظام وعدة التكوين والتقييم، وإرساء التعاقدات التربوية والمهنية، وإنجاز تقويمات تشخيصية (للمثلاث والمكتسبات القبيلة والاستعداد المهني...)

### 2 - توصيف مجزوات التكوين التأهيلي

يهدف التكوين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين إلى تمكين المستفيدين من تنمية الكفايات المتعلقة بالمواد الدراسية المبرمجة بسلك التعليم الثانوي، وكذا الكفايات المهنية، وترسيخ أخلاقيات المهنة لديهم؛ بواسطة مجزوات منسجمة ومتكاملة وتمفصلة فيما بينها، تراعي مواصفاتهم العلمية الأكاديمية من جهة، وتلبي حاجاتهم لممارسة مهنة التدريس من جهة أخرى.

وقد تم اعتماد مجزوات للتكوين بالمراكز الجهوية وفق منظور يقوم على تطوير ثلاثة أبعاد أساسية في الجانبية

المهنية للمتدربين:

### - البعد المعرفي الوظيفي:

الدعم الأساس في المواد ذات العلاقة بالتخصص في سلك التعليم الثانوي، الذي يعتبر تكويننا تكميليا بناء على التقييم التشخيصي، وتوصيف للكفايات. وتوزع مجزوءات الدعم الأساس إلى أربع (4) مجزوءات لإرساء وتطوير القدرات المعرفية الضرورية لتدريس المواد بسلك التعليم الثانوي. ونظرا للعدد المحدود للوافدين من المسالك الجامعية للتربية، وتعدد التخصصات في مواصفات الأستاذات والأساتذة أطر الأكاديميات، فقد تم تخصيص:

#### ○ مجزوءة علوم التربية:

لتقديم المرجعية النظرية العلمية والفلسفية (les soubassements théoriques) لعلوم التعليم والتعلم التي تؤطر نماء الكفايات المهنية الضرورية لمزاولة المهنة، والمرتبطة بمجزوءات التخطيط وتدريب وتقييم التعلمات.

#### ○ مجزوءة الديدكتيك:

تهدف إلى الإرساء العلمي والديدكتيكي لمفاهيم المواد المدرسة بالسلك؛ من أجل إتمام الكفايات المهنية الضرورية لمزاولة المهنة، والمرتبطة بمجزوءات التخطيط والتدريب والتقييم.

### - البعد المهني:

يتم تطوير البعد المهني من خلال:

#### ○ مجزوءة التخطيط:

تخطيط التعلمات، ومحطات التقييم والدعم والمعالجة، في علاقة بالمستويات الدراسية حسب السلك التعليمي والتخصص.

#### ○ مجزوءات التدبير:

تدبير أنشطة التعلم لإتمام كفايات المتعلمين والمتعلمين، (باعتداد مجزوءات التدبير 1 والتدبير 2 والتدبير 3 بالنسبة للتعليم الثانوي نظرا لعدد المواد المدرسة حسب الأقطاب).

#### ○ مجزوءة التقويم:

تقويم مستوى نماء الكفايات لدى المتعلمين والمتعلمين، ودرجة التحكم في المواد المرتبطة بها، واستثمار النتائج في معالجة التعثرات المسجلة.

#### ○ مجزوءة التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة:

تستهدف التمكين من القوانين والتشريعات المدرسية، وتفعيلها في الممارسة اليومية، والتشبع بأخلاقيات المهنة، مع العمل على نقلها وترسيخ قيمها داخل الفضاء المدرسي تجسيدا للمواطنة الفاعلة والبناءة. وكذا ضبط الأسس والمرتكزات التشريعية والتربوية المنظمة للحياة المدرسية، وتوظيفها في الممارسات المهنية اليومية.

#### ○ مجزوءة الحياة المدرسية:

تستهدف ضبط الأسس والمرتكزات التشريعية والتربوية المنظمة للحياة المدرسية، وتوظيفها في الممارسات المهنية اليومية.

### ○ مجزوءة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم (TICE):

تروم تطوير الكفايات المهنية ذات الصلة بتقنيات المعلومات والاتصالات؛ من خلال اكتساب قدرات الاستثمار والتحكم المتبصر، وتوظيفها في الممارسات المهنية، وخاصة الفصلية منها.

#### - البعد التبصري:

يستهدف إغناء القدرة على مساءلة الممارسات المهنية، وتطويرها؛ من خلال:

#### ○ مجزوءة "منهجية البحث التربوي":

يستفيد المدربون خلال السنة الأولى، من مجزوءة تناول الجانب النظري والمنهجي لإنجاز البحث التربوي التدخلي ومناقشته خلال السنة التكوينية الثانية.

#### ○ ورشة تحليل الممارسات المهنية:

تهدف إلى التمكن من الضوابط والجوانب الأساسية المتحركة في الممارسات المهنية، باستحضار تفصيلها مع مجزوءات تطوير الكفايات المهنية.

#### ○ ورشة الإنتاج الديداكتيكي:

تخصص لإنتاج حوامل ودعامات ديدكتيكية وجذاذات ووسائل عملية مساعدة على تنظيم الفعل التربوي؛ من تخطيطٍ للتعلمات وتدريب لها وتقويمها داخل أو خارج فضاء القسم. وتتيح فرصاً لدعم وثبيت مكتسبات المتعلمين، بما في ذلك استثمار وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

#### - توصيف الأنشطة في المؤسسات التعليمية:

تنظم الأنشطة الميدانية خلال السنة الأولى للتكوين التأهيلي بمؤسسات التربية والتعليم العمومي، وتخصص لها ستون (60) ساعة في كل فترة من فترتي المرحلة الأولى، موزعة على مجموع أسابيع الفترة، وتهدف إلى تنمية الاطلاع على الفضاء المدرسي ومكونات الحياة المدرسية بمفهومها الشامل، ويمكن لهذه الأنشطة أن تنجز على شكل ملاحظات فصلية، وتحمل جزئي مسؤولية الفصل، وتنظيم وإنجاز أنشطة للدعم المدرسي لفائدة المتعلمات والمتعلمين، وأنشطة تربوية أخرى تنمي الدور الاجتماعي للمدرس (ة).

ويتم تقييم الأنشطة الميدانية من طرف لجنة تحدث لهذا الغرض بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، من خلال ملف تراكمي منظم خاص بهذه الأنشطة يتم إعداده من قبل المتدربات والمتدربين، ويعلن التصديق على استيفاء الأنشطة الميدانية عند الحصول على نقطة تساوي أو تفوق 10 على 20.

### 3- التمثيل بين المجزوءات

تشكل المجزوءات عدة تكوينية منسجمة ومتكاملة ومحدودة زمنياً، تهدف إلى بناء كفايات مهنية؛ من خلال مراعاة التمثيل بين مختلف مكوناتها وبين بعضها البعض، بما يضمن انسجام التكوين التأهيلي، وهذا يتطلب:

- استحضار النسقية في تدبير المجزوءات في علاقتها بخصوصيات المهنة؛
- إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التأهيل العملي؛
- مراعاة السياق المهني خلال تدبير مجزوءات التكوين التأهيلي؛

- ضمان الانسجام والتفاعل البنائي بين الجزوات؛
- ضرورة العمل بالفريق لتحقيق التفصيل والنسقية.

#### 4- برمجة الجزوات

تتضمن السنة الأولى من التكوين 16 وحدة تكوينية (مجزوات وورشات)، موزعة كالآتي:

#### مسلك التعليم الثانوي

المدة	الجزوات	المدة	الجزوات
34	التدبير 2	34	التخطيط
34	التقويم	34	التدبير 1
34	التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة	34	منهجية البحث التربوي
34	الحياة المدرسية	34	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم
34	دعم التكوين الأساس (3)	34	دعم التكوين الأساس (1)
34	دعم التكوين الأساس (4)	34	دعم التكوين الأساس (2)
34	ورشة تحليل الممارسات	34	علوم التربية
34	ورشة الإنتاج الديدكتيكي	34	ديدكتيك المادة أو مواد التخصص

#### 4- برمجة التقويم

يتم تقويم التكوين بالسنة الأولى من هذا المسلك بناء على:

- اختبارات استيفاء جميع الجزوات عند نهاية كل أسدوس، ويتضمن اختبارات التصديق على الجزوات (75%) والمراقبة المستمرة (25%)؛

- يتم تدبير محطة التصديق على استيفاء الجزوات بشكل مشترك بين مختلف المتدخلين في كل مجزوة واعتماد وضعية مركبة واحدة لتقويم الكفاية الخاصة بالمجزوة المعنية، وذلك بتنسيق مع الإدارة، وفق بطاقات التوصيف المعتمدة، ودليل إجراءات موحد. ويتم الإعلان عن النتائج عند نهاية كل فترة من قبل المسلك أو الشعبة.

- كل العاملين بالمركز معنيون بالحراسة والمراقبة خلال محطة الاختبارات الكافية للتصديق على الجزوات، وفق توزيع محدد سابقا تصدره الإدارة، باقتراح من الشعب والتخصصات.

#### خامسا: رزنامة التكوين

لكي تنسجم رزنامة تدبير السنة التكوينية الأولى مع المبادئ والمرتكزات التي تقوم عليها هندسة التكوين

التأهيلي، اعتمدت المحددات التالية في بناء هذه النماذج:

- الأسبوع التكويني يتكون من 24 إلى 36 ساعة؛



- الأسبوع البيداغوجي يمتد على مدى ستة أيام (من الاثنين إلى السبت)؛
  - مدة العمل البيداغوجي اليومي من 3 أو 4 إلى 6 ساعات بالنسبة للفوج.
- على أن تبقى فضاءات المركز (المكتبة، قاعة الإعلاميات، قاعة العروض...) رهن إشارة الأساتذة المكونين والمتدربين طيلة اليوم من الاثنين إلى الجمعة، ويوم السبت من الساعة التاسعة صباحاً إلى الساعة الثانية عشرة زوالاً.

ويمكن لمجلس المؤسسة تكييف هذه الرزنامة وفق خصوصيات كل مقر تكوين، دون إغفال المرتكزات الأساس التالية:

- مبادئ هندسة عدة التكوين التأهيلي؛
  - عدد المجزوات وبرمجتها؛
  - تدبير المجزوات من طرف فريق التكوين؛
  - التصديق على استيفاء المجزوات وفق برمجة مجزوات التأهيل المذكورة؛
  - محددات وإجراءات التقويم (التصديق والاستدراك)
- ملحوظة: في إطار اعتماد مرونة تنزيل رزنامة التكوين يتم الزيادة في الوعاء الزمني المخصص لكل مجزوة لتغطية أي نقص زمني نتيجة التزام محتمل للمكونين بتكوينات، أو لقاءات، أو رخص مرضية... فيتيح الزمن المضاف فرصة الاستدراك مما يتيح استفادة المتدرب (ة) من الزمن كاملاً.
- كما تتيح هذه المرونة تمكين الأساتذات المكونات والأساتذة المكونين من إضافة حصص داعمة للمتعثرين بناء على مخرجات التقويم التشخيصي والتقويمات التكوينية، ومن جهة أخرى إضافة مجزوات تكميلية بعد مصادقة مجلس المركز على تلك الإضافة.



رزمة تدير عدة التكوين بمسلك تأهيل أطر هيئة التدريس لسنة 2020/2021

الرقم	يناير							فبراير							مارس							أبريل							ماي							يونيو							يوليوز							الشهر	الاسبوع														
	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25	31	30	29	28	27	26	25			الاسبوع													
40																																											1	الاسبوع																					
40																																											2	الاسبوع																					
40																																											3	الاسبوع																					
40																																											4	الاسبوع																					
40																																											5	الاسبوع																					
40																																											6	الاسبوع																					
40																																											7	الاسبوع																					
40																																											8	الاسبوع																					
24																																											9	الاسبوع																					
72																																																		10	الاسبوع														
416																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
40																																																		32	المجموع														
26																																																		32	المجموع														
78																																																									32	المجموع							
346																																																									32	المجموع							
762																																																																32	المجموع العام
* يتم تخصيص غلاف زمني لمحطة الاستقبال واجراءات التسجيل خلال اسبوع العطلة البيئية الثانية. ويخصص الاسبوع الموالي للتقديم الشخصي لمجوزات دعم التكوين الأساس بشكل خاص.																																																																	
* يمكن للمصالح الإدارية بالمركز والأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين و/أو المديريات الإقليمية أو المؤسسة اشراف المشرفين في إجراءات الاختبارات وأنشطة الحياة المدرسية في إطار الاستئناس ...																																																																	
* يتراوح الغلاف الزمني الاسبوعي بين 24 و36 ساعة بما في ذلك الأنشطة والتدريب الميدانية بالمؤسسات التعليمية.																																																																	
* يتكلف فريق التكوين بتدبير زمن وعدة التكوين بمسلك التأهيل بتنسيق مع المدير المساعد المكلف بالمسلك.																																																																	
* يمكن تقديم أو تأخير وحدة أو وحدات تكوينية من قبل الشعبة بما افقة مجلس المؤسسة.																																																																	
* لمعرفة المزيد من التفاصيل، يرجى الاطلاع على دليل إجراءات تدبير السنة التكوينية الأولى - فوج 2021 -																																																																	
* يخصص الزمن المضاف في استنراك أي هنر في زمن التكوين بفعل اضرابات أو تكوينات ... أو إضافة مجوزات تكميلية بعد مصادقة مجلس المركز على ذلك.																																																																	
* يتم تدبير المجوزات في كل أسبوس حسب المسلك (ابتدائي أو ثانوي)																																																																	



المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين  
**رزمة تدير عدة التكوين بمسلك تأهيل أطر هيئة التدريس لسنة 2020/2021**

رقم الجزء	سبتمبر												أكتوبر												نوفمبر												ديسمبر												جانuary												القيود
	11	30	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1																														
30																																																													أسبوع التكوين
30																																																													أسبوع التكوين
30																																																													الزيارات الميدانية
30																																																													التدريب الميداني
30																																																													الجزء رقم 1
30																																																													الجزء رقم 2
30																																																													الجزء رقم 3
30																																																													الجزء رقم 4
30																																																													الجزء رقم 5
30																																																													الجزء رقم 6
30																																																													الجزء رقم 7
30																																																													الجزء رقم 8
26																																																													الأنشطة المندمجة
72																																																													أنشطة مهنية بالمؤسسات التعليمية
338																																																													المجموع
30																																																													الجزء رقم 9
30																																																													الجزء رقم 10
30																																																													الجزء رقم 11
30																																																													الجزء رقم 12
30																																																													الجزء رقم 13
30																																																													الجزء رقم 14
30																																																													الجزء رقم 15
30																																																													الجزء رقم 16
26																																																													الأنشطة المندمجة
78																																																													أنشطة مهنية بالمؤسسات التعليمية
266																																																													المجموع
604																																																													المجموع العام
* يتم تخصيص غلاف زمني لمحطة الاستقبال واجراءات التسجيل خلال اسبوع العطلة البيئية الثانية. ويخصص الاسبوع الموالي للتقويم الشخصي لجزوات دعم التكوين الأساس بشكل خاص.																																																													
* يمكن للمصالح الإدارية بالمركز والأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين و/أو المديريات الإقليمية أو بالمؤسسة إشراك المدرسين في إجراءات الاختبارات وأنشطة الحياة المدرسية في إطار الاستئناس...																																																													
* يتراوح الغلاف الزمني الأسبوعي بين 24 و36 ساعة بما في ذلك الأنشطة المندمجة والتدريب الميدانية بالمؤسسات التعليمية.																																																													
* يتكلف فريق التكوين بتدريز من عدة التكوين بمسلك التأهيل بالتنسيق مع المدير المساعد المكلف بالمسلك.																																																													
* يمكن تقديم أو تأخير جزء أو أجزاء من قبل الشعبة بموافقة مجلس المؤسسة.																																																													
* معرفة المزيد من التفاصيل، يرجى الاطلاع على دليل إجراءات تدبير السنة التكوينية الأولى - فوج 2021 -																																																													
* يخص الزمن المضاف في استدراك أي هنر في زمن التكوين بفعل إجراءات أو تكوينات ... أو إضافة مجزوات تكميلية بعد مصادقة مجلس المركز على ذلك.																																																													
* يتم تدبير المجزوات في كل أسدوس حسب المسلك (ابتدائي أو ثانوي).																																																													

## ملحق: أهم الإجراءات والعمليات

الفترة الثانية	الفترة الأولى	المتدخلون	مسطر الإنجاز	العمليات
		- المديرون المساعدون - منسقو الشعب - مكتب شؤون المتدربين - الأساتذة المتدخلون في تأطير المجموعات (كل مجموعة على حدة)	- تسلم إدارة مقرر التكوين البطاقات الخاصة بكل مجموعة إلى المنسق. - إدخال نقط المراقبة المستمرة الخاصة بالمجموعات المنجزة خلال الأسبوع الأول (تملاً بطاقة لكل مجموعة بعد التداول من قبل المتدخلين في المجموعة). - تملأ البطاقة الأولى خطأ في نسختين وتبعث رقمياً، وتوقع النسخ الورقية والرقمية من قبل المتدخلين في المجموعة. - تسلم نسخة أصلية إلى إدارة مقرر التكوين، ويحتفظ بالنسخة الثانية موقعة ومؤرخة من قبل الإدارة.	إدخال نقط المراقبة المستمرة
		- المتدخلون في إنجاز المجموعة - إدارة مقرر التكوين - الشعب (توفر الإدارة المعدات الضرورية لإنجاز العملية، مع ضرورة الإشعار يوماً قبل الإجراء)	- عقد اجتماعات التنسيق بين المتدخلين في كل مجموعة من أجل إعداد موضوع اختبار نهاية المجموعة (وضعية مهنية مركبة). - التنسيق مع مكتب شؤون المتدربين لإعداد أوراق التحرير وأوراق التسويد الكافية. - إعداد بطاقات نقط اختبار نهاية المجموعات (اعتماد البطاقات المعدة من قبل الإدارة). - تحديد الجدولة الزمنية للاختبارات بتنسيق مع الإدارة - يتكلف معدو مواضيع الاختبار بنسخ العدد الكافي من أوراق الاختبار يوماً قبل موعد الاختبار.	الإعداد لإجراء اختبار نهاية المجموعات
		- الشعب - المتدخلون في إنجاز المجموعة	- إجراء الاختبار وفق ما أعلنه فريق التكوين بتنسيق مع الإدارة (المكان والتاريخ والتوقيت) عبر سيورة الإعلانات وموقع المركز. - تتم عملية التصحيح من قبل المتدخلين في إنجاز المجموعة	إجراء اختبار نهاية المجموعات
		- المتدخلون في إنجاز المجموعة - الإدارة - منسقو الشعب	- يتم إدخال النقط بنفس الطريقة التي تمت بها عملية المراقبة المستمرة. - تسلم بطاقات التنقيط إلى الإدارة في نسختين أصليتين، يحتفظ بنسخة مؤرخة وموقعة من قبل الإدارة لدى المسلك/الشعبة). - تستخرج النسخة الرقمية وبعد المقارنة توقع من قبل المتدخلين في المجموعة.	إدخال النقط
		الشعب، الإدارة جهويًا ومحليًا	يتم إعلان نتائج الفترة الأولى، فور الانتهاء من الإجراءات والعمليات (في نهاية الأسبوع الموالي).	المداولات وإعلان النتائج
		الشعب، الإدارة جهويًا ومحليًا	تنظيم اختبارات التصديق الاستدراكي لمجموعات الفترتين 1 و2. والتصحيح، وإدخال النقط، والمداولات وإعلان النتائج النهائية.	الدورة الاستدراكية وإعلان النتائج النهائية

عدة تأهيل الأساتذة  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

الوثيقة الاطار  
٥

يوليو 2012

وزارة التربية الوطنية  
الوحدة المركزية لتكوين الأطر

مدينة العرفان، زنقة الركراكي - الهاتف : 0537773618 / الفاكس: 0537774621

---



3







## مقدمة

يندرج إعداد منهاج التكوين / التأهيل في سياق تفعيل المرسوم رقم 2.11.672 الصادر في 27 محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) المتعلق بإحداث المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين وتنظيمها؛ من أجل بناء عدة متكاملة لتأهيل أطر هيئة التدريس وفق المستجدات التي تركز على تمثيل الهندسة التربوية والبيداغوجية الجديدة لمنظومة التربية والتكوين وتفعيلها.

ويستمد المنهاج مرجعيته من الميثاق الوطني للتربية والتكوين، والبرنامج الحكومي، والمستجدات الوطنية والدولية، حيث يهدف إلى بناء تصور جديد يؤسس لنقلة نوعية في آليات ولوج هذه المراكز بهدف بلورة إطار يشتغل على فرضية التفاعل بين التكوين الأساس الذي يتلقاه الطلبة بالجامعات والمعاهد في المسالك الجامعية للتربية أو ما يعادلها، أو المتوفرين على كفاءات نظرية وعلمية مماثلة لسالفهم من جهة، والتأهيل المهني داخل المراكز من جهة أخرى، إذ يتلقى الأساتذة المتدربون في المسالك الثلاثة: مسلك التعليم الأولي والابتدائي، ومسلك التعليم الثانوي الإعدادي، ومسلك التعليم الثانوي التأهيلي، تأهيلاً تربوياً لمهنة التدريس، المتمثل في تأهيل مهني في إطار الوضعيات المهنية بمؤسسات التربية والتكوين، وتأهيل تكميلي في مواد التخصص بناء على توصيف للكفايات.

ولإعداد مختلف مكونات المنهاج، اعتمدت مبادئ ومرتكزات واختيارات عامة في بنائه وفي الاقتراحات العملية لتدبيره ميدانياً. وتم تضمين كل العناصر في هذه الوثيقة الإطار، التي تعتبر مرجعاً لكل المتدخلين في التكوين / التأهيل. كما أعدت دلائل عملية مرفقة بالوثيقة الإطار، يتعلق كل دليل منها بأحد عناصر المنهاج، يؤسس له نظرياً من خلال نتائج الدراسات والأبحاث التربوية، ويقترح صيغاً ميسرة لتنفيذه.

وتتضمن هذه الوثيقة الإطار، بالإضافة إلى تقديم لوزير التربية الوطنية وبيبلوغرافيا ولائحة المشاركين ومعجم المفاهيم والمصطلحات وفهرسة العناصر الآتية :

- الاختيارات والتوجهات العامة، التي تعبر عن الطلب المجتمعي، وسياسة الدولة، وتوجه وزارة التربية الوطنية ؛

- المبادئ والمرتكزات الأساسية، على المستويات العلمي والتربوي والمهني والتنظيمي ... ؛

- الهندسة المنهجية، التي تدقق المقاربة المعتمدة في بناء المناهج، والإجراءات العملية لتنفيذها.

وتجدر الإشارة إلى أن منهاج تأهيل الأساتذة بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين سيخضع لتجريب أول خلال الموسم الدراسي 2012/2013. ومن هذا المنطلق، فإن كل الإنتاجات المقترحة على سبيل الاستئناس، والمرجو إغناؤها - في إطار المبادئ والمرتكزات الموجهة - انطلاقاً من تجربة الفاعلين المعنيين، ومن معطيات الميدان.

والله ولي التوفيق



## 1. الاختيارات والتوجهات العامة

اتخذت وزارة التربية الوطنية، في إطار بناء مناهج تأهيل الأساتذة المتدربين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، مجموعة من التدابير لتطوير منظومة تكوين أطرها وتأهيلهم في الهندسة التربوية والبيداغوجية الجديدة، بإحداث هذه المراكز التي تهدف توفير إطار مؤسسي مناسب، من حيث بنيته التحتية ومناهجه والأطر العاملة فيه، لتأهيل أساتذة ذوي كفاءات مهنية تربوية، تمكنهم من أداء مهامهم بمهنية متميزة، والانخراط بطريقة إيجابية وفعالة في سيرورات الإصلاح.

ويعتبر تحديد المدرسة رهين بجودة عمل المدرسين وإخلاصهم والتزامهم، واحتضانهم للمهمة التربوية المنوطة بهم باعتباره اختيارا وطنيا تنمويا واعيا وليس مهمة ظرفية عادية.

فجودة عمل المدرسين ترتكز أساسا على جودة التكوين الأساس والتأهيل والتكوين المستمر الفعال والمستديم، مما يستلزم السعي وراء مهنة التكوين، والإسهام في عملية إنماء الكفايات المهنية للمدرس(ة) الذي لم يعد ملقنا فحسب، بل أصبح وسيطا بين المؤسسة التربوية والمجتمع وبين مصادر التعلم والاكتساب والمتعلمين، ومنخرطا في المشروع التربوي للمؤسسة، ومؤظرا للمشروع التربوي للمتعلم، ومنظما للأنشطة التعليمية بالتركيز على توظيف نافع لتقنيات التنشيط والتواصل وتطوير المقاربات البيداغوجية المتمركزة حول المتعلم.

ولأجراً الهدف السالف الذكر على مستوى بناء مناهج التأهيل بهذه المراكز، تستدعي ما يأتي:

- استحضار ما عرفته منظومة التربية والتكوين المغربية من تجارب وتطورات ومستجدات خاصة على إثر صدور الميثاق الوطني للتربية والتكوين.

- رأسملة التجارب الوطنية السابقة في مجال تكوين المدرسين، والاحتفاظ بأجودها وتعديلها وتكييفها مع مستجدات التأهيل وفق مدخل التمهين والمهنة.

- الاطلاع على التجارب المرجعية والتوجهات الحديثة في هذا المجال على المستوى الدولي.

- الاشتغال وفق نظام جديد يتوخى الارتقاء بالممارسة التدريسية، ليكون الفعل التربوي متمركزا حول المتعلم(ة)، ولتكون المؤسسة التعليمية:

0 مفعمة بالحياة من خلال نهج تربوي نشيط، يتجاوز التلقي السلبي والعمل الفردي إلى اعتماد التعلم الذاتي والقدرة على المشاركة في الاجتهاد الجماعي.

0 منفتحة على محيطها عبر نهج تدييري قوامه استحضار المجتمع في قلب المدرسة والخروج إليه منها، مما يتطلب نسج علاقات جديدة بين المدرسة وبيئتها المجتمعية والاقتصادية والاجتماعية.

وتستغرق مدة التأهيل في مختلف المسالك سنة تأهيلية كاملة، تتوج بالحصول على شهادة التأهيل التربوي الخاص بالمسلك موضوع التأهيل.

ويتطلب الحصول على شهادة التأهيل التربوي استيفاء الشروط المنصوص عليها في القرار الوزاري الصادر في موضوع تنظيم التكوين في سلك تأهيل أطر هيئة التدريس.

وحرري بالذكر أن تحديد مدة التأهيل في سنة واحدة، وتخصيص 60% من الغلاف الزمني منها للمهنة انطلاقاً من الأنشطة المهنة والوضعيات المهنية، يستلزم انتقاء طلبة متوفرين على كفاءات معرفية نظرية وعملية، واستعداد ورغبة وميول نحو ممارسة مهنة التدريس تسمح لهم بمتابعة التأهيل في ظروف جيدة، ومقدرة علمية متميزة.

وقد استدعى بناء المناهج عدة تكوينية متكاملة تهدف التأهيل المهني للأساتذة المتدربين ليصبحوا قادرين على:

- تفعيل البعد القيمي والأخلاقي للمهنة وتعزيز الانتماء للقيم الدينية والوطنية والانفتاح على مكاسب الحضارة الإنسانية؛
- تدبير مهني للتعلّقات بمختلف المستويات الدراسية تخطيطاً وإنجازاً وتقويماً ودعماً ومعالجة؛
- استثمار البيداغوجيات المختلفة، وخاصة تلك المتمركزة حول المتعلم(ة)؛
- التفكير المتبصر في ممارساتهم والعمل على تطويرها؛
- استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسته التدريسية؛
- الانفتاح على المحيط السوسيو ثقافي للمتعلّمين.

## 2. المبادئ والمرتكزات الأساسية لبناء مناهج التأهيل

يكمن الخيار الأنسب لبلورة مناهج تأهيل منسجمة مع الاختيارات والتوجهات السالفة الذكر في المرتكزات الآتية:

- اعتماد المقاربة بالكفايات إطاراً منهجياً لبناء عدة التأهيل؛
- اعتماد مقاربة مجزوءاتية لهيكله مناهج التأهيل؛
- تبني التكوين بالتناوب مع التركيز على الوضعيات والأنشطة المهنية؛
- اعتماد النموذج عملي- نظري- عملي؛
- اعتبار البعد التبصري وتحليل الممارسات من أهم روافد التأهيل؛
- استثمار التكوين الذاتي وتنوع فرص أجرأته؛
- مراعاة التفاعل بين التكوين الأساس والتأهيل المهني والتكوين المستمر.

وفيما يلي بيان هذه العناصر في ارتباطها ببعضها من جهة، وبمكونات المنهاج من جهة أخرى :

## 1.2- اعتماد المقاربة بالكفايات إطاراً منهاجياً لبناء عدة التأهيل

بما أن المهنة تقتضي اعتماد المقاربة بالكفايات؛ فقد وُضع مرجع للكفايات المهنية بناء على: مرجعية مهنية بُنيت انطلاقاً من تحليل وثائق رسمية، واستشارات ميدانية شارك في إنجازها أستاذات وأساتذة مكونون؛ وملح للتخرج يحدد المواصفات الأساسية التي يجب أن يمتلكها الأستاذ(ة) المدرب(ة) لممارسة مهنة التدريس.

### مرجعية الكفايات المهنية

حُدّدت الكفايات المهنية انطلاقاً من ملح التخرج في أربع كفايات رئيسية. ولصياغتها، اعتمدت تعاريف متعددة لباحثين تربويين تقاطع في العناصر الآتية:

- تعبئة موارد داخلية وخارجية؛
- تعبئة مندمجة ودينامية؛
- تعبئة هادفة (حل وضعية - مشكل لتحقيق هدف)؛
- الوضعية المشكل تنتمي إلى فئة من الوضعيات.

انطلاقاً من العناصر السالفة الذكر تم بناء التعريف الآتي واعتماده في صياغة نصوص الكفايات:

الكفاية هي: القدرة على تعبئة مجموعة من الموارد الداخلية (معرفية، وجدانية، حسحركية) والخارجية (معطيات من السياق المدرسي، وثائق ورقية ورقمية، أدوات، فضاءات، زمان... ) لحل وضعية مشكل مركبة تنتمي إلى فئة من الوضعيات<sup>1</sup>.

ولإبراز البعد المهني لهذه الكفايات، تم التركيز على:

- صياغة المهمة المطلوبة (حل مشكلة مهنية، إعداد منتج ذي طابع مهني، إبداء رأي مبرر في قضية مهنية) آخذة بعين الاعتبار مهام الأستاذ(ة) ووظائفه(ها) ضمن المرجعية المهنية؛
  - اعتبار سياق المؤسسة التعليمية مجالاً لإنجاز المهمة ومصدراً للموارد الخارجية.
- وقد روعي في صياغة الكفايات المهنية خصوصيات الأسلاك التعليمية الثلاثة، خصوصاً ما يتعلق بتعدد التخصص في التعليم الأولي والابتدائي، وثنائية التخصص في التعليم الثانوي الإعدادي، وأحادية التخصص في التعليم الثانوي التأهيلي.

ولإنهاء هذه الكفايات، يُقترح اعتماد العناصر الأساسية المتوافق بشأنها من لدن الباحثين التربويين:

1-Paquay, Rey, Boterf

- التمرکز حول المتعلم (ة)/ المتکون (ة)؛
- إعطاء مدلول للتعلّمات (السياقية)؛
- تقويم المكتسبات بناء على وضعيات مركبة (وضعيات- مشكل، إنتاجات مركبة، ...)

## 2.2- اعتماد مقارنة مجزوءاتية لهيكله منهاج التاهيل

ترتكز هندسة التاهيل في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، على المقاربة المجزوءاتية، حيث تعتبر المجزوءة عبارة عن مجموعة من الأنشطة التكوينية والتعلمية منتظمة في وحدة تكوينية منسجمة ومستقلة ومحدودة زمنياً، تهدف إلى بناء كفاية ما. وتتضمن المجزوءة أهداف التكوين (الموارد الداخلية)، والمحتويات التي تساهم في تحقيق هذه الأهداف، وأنماط الاشتغال، والوسائل، ومقتضيات التقويم والدعم والمعالجة... تعتبر المقاربة المجزوءاتية هندسةً للتكوين وفق مجزوءات متمفصلة ومتكاملة تراعي الكفايات المهنية وخصوصيات مواد التكوين عند بنائها، في أفق تحقيق ملامح التخرج.

من أهم مميزات المقاربة المجزوءاتية نذكر ما يأتي

- الترشيد: اعتماد مبدأ الأولوية في انتقاء المحتويات الضرورية والكافية لإنهاء الكفاية.
- الملاءمة: تقتضي اعتبار حاجات الأساتذة المتدربين ومستلزمات المهنة.
- التركيب والتوليف (الإدماج): الربط والتنسيق بين مختلف المحتويات في إطار أنظمة.
- الغائية: إعطاء دلالة مهنية للمحتويات.
- النسقية: التكيف مع خصوصيات القسم والمؤسسة ومحيطها.

## 3.2- تبني التكوين بالتناوب مع التركيز على الوضعيات والأنشطة المهنية

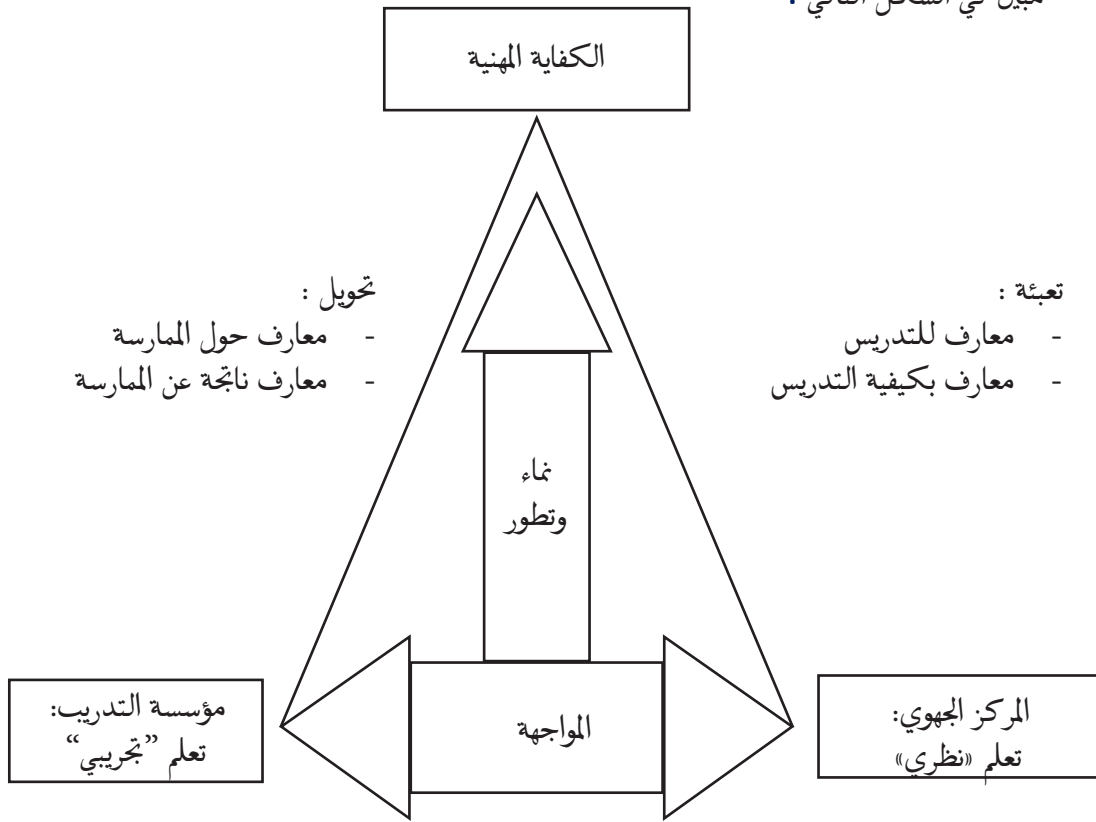
يتجلى التركيز على الوضعيات والأنشطة المهنية، في إطار التكوين بالتناوب حيث خصص 60% من الغلاف الزمني للمهنة، ولا تقتصر أهمية التناوب في اعتبار الممارسة الميدانية مجالاً لتطبيق المكتسبات النظرية وترسيخها، بل تتضمن وضعيات وتجارب يمكنها توليد معارف وإنماء كفايات.

يبنى الأستاذ(ة) المتدرب(ة) معارفه وكفاياته انطلاقاً من المواجهة التي يفعل فيها كل من المعارف النظرية ومعارف التجربة.

- ويمكن أن يأخذ التناوب عدة صيغ، من بين الصيغتين الحديثتين الآتيتين:
- التناوب غير المنظم: ينظم في مجالين مكانيين وزمانيين مختلفين، مركز التكوين وفضاء ممارسة المهنة.

وقد تغيب العلاقات بين المتدخلين، فيكون الأستاذ(ة) المدرب(ة) هو المسؤول الوحيد عن تدبير التناوب وعن الربط بين المكتسبات من كلا المجالين. إن هذه الصيغة من التناوب تجعل مركز التكوين المصدر الأساس للمعرفة.

- التناوب المدمج أو التفاعلي: يتميز بالانسجام التام بين مجالي التناوب والتشاور بين كل المتدخلين فيه. وتبني هذه الصيغة على أن الفرد لا يتعلم إلا انطلاقاً من عناصر ذات معنى بالنسبة إليه، وباعتماد منطق الوضعيات المشكل. من هذا المنظور، يقوم الأستاذ(ة) المدرب(ة) بتحليل تبصري للتجارب المعيشة، ويحول نتائج هذه التجارب إلى معارف، يمتلكها عبر حل المشكلات، وتساهم في إنماء كفاياته، كما هو مبين في الشكل التالي :



وإذا كانت الصيغة الأولى هي السائدة، فالمطلوب الانتقال تدريجياً إلى الصيغة الثانية، بتعيين وإشراك مسؤول عن الفاعلين في الميدان (مكونو الميدان). ويمكن أن يكون عبر إجراءات عديدة (اعتماد بطاقات للمتبع، عقد اجتماعات متواترة، تعيين مندوبين للتكوين...). لكن انسجام عدة التناوب وتطويره (أ) في أفق التناوب المدمج يتطلب التفكير في شراكة حقيقية بين كل الفاعلين أثناء تصور هذه العدة وإعدادها.

وفيما يأتي اقتراح لتنظيم العلاقة بين المؤسستين : المركز الجهوي والمؤسسة التعليمية :

الآليات	المتدخلون (من؟)	الوظيفة (كيف؟)	التوقيت (متى؟)	الهدف
زيارات استطلاعية	- مسؤولو المؤسسات - المشرفون على التأهيل - المنسقون والمكلفون بالمشاريع	استشارية	قبل التكوين/ التأهيل بالتناوب	تعرف المؤسسات : - الوعي بتطور المهنة - تحليل حاجات كل مؤسسة - تحديد حاجات التأهيل للفاعلين
- زيارات - اجتماعات - تواصل عن بعد	- المسؤول عن التكوين - مدير المؤسسة - أساتذة التطبيق	استشارية عملية	- قبل العملية - في بداية العملية - أثناء العملية	إخبار المؤسسات : - تعرف عدة التأهيل - الإخبار بمتطلبات التأهيل - استقبال الأساتذة المتدربين وتوجيههم
اجتماع	كل الفاعلين من فيهم الأساتذة المتدربون	تعاقدية (بين المؤسسات وبين الفاعلين بهما)	قبل العملية	التعاقد : - الإخبار بعدة التكوين والتقييم - تعيين المخاطبين بالمركز - تقويم مجال الاشتغال (المؤسسة) - تحديد قنوات التواصل
- زيارات - اجتماعات	كل الفاعلين من فيهم الأساتذة المتدربون	الانخراط بعد التعاقد	في البداية	تنظيم التناوب : - الإخبار ببرنامج التأهيل - تحديد الأدوار - تعرف وضعيات وأنشطة التأهيل - مناقشة التنظيم البيداغوجي وفق الوضعيات المهنية - تقاسم أدوات التتبع
- زيارات - لقاءات - اجتماعات - ملف (التتبع أو التواصل)	الفاعلون التربويون	- تتبع - تكيف التناوب	أثناء التأهيل	تتبع التأهيل : - تقويم فضاء اشتغال الأستاذ المتدرب - تقويم التطور المهني للأستاذ المتدرب - مراجعة التأهيل الميداني بانتظام ...
- زيارات - تواصل عن بعد	- الأساتذة بالمؤسسة المتدربون - المسؤول عن التكوين	- معالجة - حل المشكلات	أثناء التأهيل	تدبير المواجهات
- زيارات - ملف (التتبع أو التواصل)	- مكونو المركز والميدان المتدربون - المسؤول عن التكوين	- تقويمية	أثناء التأهيل	تقويم التأهيل : - إعداد أدوات التقويم - تقويم تطور التدرّب - تتبع التقويم (معالجة ...)



## 4.2- اعتماد النموذج عملي - نظري - عملي

يعتمد في تأهيل أطر هيئة التدريس بالمراكز الأ نموذج "عملي-نظري-عملي"، بحيث يُهدّ لمجمل مضامين التكوين بأنشطة عملية/مهنية من قبيل أنشطة الاستكشاف أو الموضحة على سبيل المثال، تتلوه أنشطة تكوينية نظرية متنوعة تخدم أساسا المهنة، تتخللها و/أو تتبعها أنشطة تطبيقية سواء في وضعيات محاكاة أو وضعيات مهنية فعلية.

ترتبط المحطة الأولى لهذا النموذج بالممارسة الميدانية (وضعية مهنية، وضعية مهنية) باعتبارها محطة للانطلاق، من حيث التساؤل والتعرف وتشخيص الصعوبات ورصد المشاكل. وتأخذ هذه الممارسة أشكالاً مختلفة منها: دراسة حالة، نشاط مهني منجز مسجل أو موثق بتقرير (شفوي، كتابي)؛ أما المحطة الثانية تتجلى في محاولة الإجابة عن هذه التساؤلات وإيجاد حلول قابلة للتطبيق في إطار تحليل الممارسة ووعيها، ونمذجتها، وبناء مفهوم يؤطرها. في حين أن المحطة الثالثة عبارة عن مرحلة لتعديل الأنشطة وتطوير الممارسة الميدانية انطلاقاً من تنزيل النموذج المتوصل إليه في المحطة الثانية.

## 5.2- جعل البعد التبصري وتحليل الممارسات من أهم روافد التأهيل

تقتضي الممارسة التبصرية تقديم نظرة نقدية إلى طريقة الاشتغال الخاصة، وكذلك تحليل الأنشطة البيداغوجية بطريقة فردية أو جماعية قبل إنجازها وأثناءه وبعده. وتفترض هذه النظرة النقدية الوعي بالانسجام أو بغيابه فيما يتعلق بالتصورات والأفعال والمعتقدات الخاصة... مما يجعل تمثل الممارسة في سيرورة تطور مستمر، خلال التكوين/التأهيل، وأثناء ممارسة المهنة، وفي إطار التكوين المستمر.

ويتجلى البعد التبصري في:

- استثمار الأنشطة التكوينية التي تتيح للأستاذ(ة) المدرب(ة) مراجعة ممارساته المهنية قصد مساءلتها وتحليلها والوعي بميكانيزماتها وتعديل مسارها وتطويرها.
- قيام الأستاذ(ة) المدرب(ة) ببحث تربوي أو مشروع وإعطاؤه الأهمية المناسبة ضمن عدة التأهيل.
- وهذا ما يتطلب معرفة التفكير في الممارسات، ومعرفة طرحها للآخرين للتعليق عليها، ورد الفعل بشأنها، والتساؤل حولها...

ولتملك الممارسة التبصرية، يجب التدرج على التفكير في الممارسات وموضوعاتها من خلال مراحل أهمها:

- تحديد صورة للنشاط: سرد النشاط وتحليله للوقوف على مكوناته والعلاقات بينها؛
- تأويل الملاحظات: طرح التساؤلات عن مواطن الصعوبات والإخفاقات والنجاحات الملاحظة، والبحث

عن أسبابها المحتملة؛

- النقد والتعديل والتطوير: بناء أو تبني نماذج للممارسات، أكثر تطوراً من حيث التصور، وأكثر انسجاماً من حيث التطبيق.

ويمكن اعتماد أدوات مختلفة لإثراء الفكر التبصري نذكر منها:

- إنجاز بحث تربوي تدخلني ميداني؛
- الإسهام في إعداد أو تدبير مشروع مرتبط بالمتعلم(ة) أو بالقسم أو بالمؤسسة؛
- استثمار الأنشطة الميتا - معرفية metacognitive باستمرار؛
- اعتماد التقويم الذاتي والتقويم المتبادل وأنشطة التغذية الراجعة باستمرار.

## 6.2- استثمار التكوين الذاتي وتنويع فرص أجراته

تكتسي أنشطة التكوين الذاتي أهمية خاصة ضمن منهاج التأهيل، حيث تتمثل في تمكين الأستاذات والأستاذة المتدربين من آليات وأدوات تؤهلهم لإثراء كفاياتهم وتطويرها حتى بعد التخرج، ومن أجل ذلك تم تخفيف جدول المحصص الأسبوعي لفتح المجال أما التكوين الذاتي.

ومن أهم الأدوات التي يمكن استثمارها لإرساء هذا النوع من التعلم: الشبكات والملفات الفردية التربوية كملف التكوين، ودفتر التداريب، والإسهامات الفردية في موقع ويب المؤسسة...  
أما آليات التكوين الذاتي فيمكن أن تتضمن: طرائق الاشتغال والعمل والقدرات والكفايات المستعرضة،...

ولإعطاء التكوين الذاتي مكانة وقيمة في منهاج التأهيل، فلقد تم ربطه بالتكوين المستمر والمشاريع التربوية الفردية والمصاحبة، ومراعاة التطور الذي ينتج عن اعتماد أنشطة التكوين الذاتي في المراقبة المستمرة.

## 7.2- التمهيد بين التكوين الأساس والتأهيل والتكوين المستمر

ير الأستاذ(ة) خلال مساره المهني بثلاث محطات أساسية :

- الجامعة أو المعهد العالي: حيث يتلقى تكويناً أساسياً، يستجيب لمتطلبات النظام التربوي التي تتمثل في المواصفات المحددة في ملامح ولوج المراكز الجهوية. ومن المنتظر أن تصير هذه المواصفات مستقبلاً عناصر لدفتر التحملات متوافق عليه، ينظم العلاقة بين الجامعات والمعاهد من جهة، ووزارة التربية الوطنية (المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين) من جهة أخرى. كما سيتمكن من فتح قنوات للتشاور والتنسيق بهدف تطوير التكوين الأساس بتبعه في المحطتين المتواليتين، وباستثمار الأبحاث والدراسات المنجزة

خلالهما لتطوير التكوين الأساس.

- المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين : تعتبر حلقة الوصل بين الجامعات والمؤسسات التعليمية، إذ تعمل على توفير ظروف الولوج للمعارف النظرية والتجريبية الضرورية لممارسة «مهنة التدريس».
- المؤسسة التعليمية: وتعتبر مجال في تطور مستمر، من حيث بنيته، وتجهيزاته، ورواده، ووظائفه، ووسائله وأساليب عمله... مما يستدعي مراجعة التكوين الأساس والتأهيل المهني من جهة، واصطحاب الأستاذ(ة) للتكيف مع تطورات المؤسسة التعليمية من جهة أخرى.
- يتضح إذن أن الاصطحاب مطلب تكويني وتأهيلي، إذ لا يمكن الحديث عن التكوين المهني في منأى عن ممارسة اصطحابية، لكونها أحكم آلية تضمن في نهاية المطاف تصرفا مهنيا. ويقتضي الاصطحاب تموقع صاحب جنب المصطب (الأستاذ(ة) المدرب(ة))، ليسيرا معا نحو هدف توافقا حوله، ينبع من حاجات الأستاذ(ة) المدرب(ة)، عوض أن يتموقع صاحب خلف المصطب ليوجهه صوب هدف محدد مسبقا، ولا أمامه ليجره نحو هدف لا يراه إلا هو.

### 3. الهندسة المنهاجية

لقد راعت أجرأة المبادئ والمرتكزات السالفة الذكر وفق هندسة منهاجية، المقتضيات القانونية والتنظيمية المعتمدة في النظام التربوي المغربي، ونتائج الأبحاث العلمية والتربوية، وخصوصيات مؤسسات التعليم والتكوين ببلادنا؛ وتتمثل أهم خطواتها المنهجية في المراحل الآتية:

- تحديد المرجعية المهنية
- تحديد ملمح التخرج
- صياغة مرجعيات الكفايات
- تحديد ملمح الولوج
- بناء مختلف المجزوءات
- تدقيق آليات وأدوات تدبير المجزوءات
- اقتراح تنظيم زمني لإنجاز المجزوءات
- تدقيق إجراءات التقويم...

### 1.3- مرجعيات التكوين

#### المرجعية المهنية

تتضمن المرجعية المهنية مجموع المهام والأنشطة التي ينجزها الأستاذ(ة) المدرب(ة) على مستوى القسم أو المؤسسة التعليمية أو محيطها. ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة محاور أساسية هي :

- البعد المتعلق بالقيم والغايات التربوية والاجتماعية التي يستهدفها النظام التربوي وأثرها على تأهيل الأستاذ(ة) المدرب(ة)؛
- البعد المرتبط بالتعلمات تخطيطا وتدبيرا وتقويما ودعما ومعالجة؛
- البعد المتمثل في تطوير الممارسات المهنية على مستوى المؤسسات التعليمية ومحيطها.

### ملح التخرج

- انطلاقا من المرجعية المهنية المحددة، وأخذا بعين الاعتبار نتائج الأبحاث العلمية في المجال<sup>2</sup>، وبعد استشارات ميدانية، تم تحديد ملح التخرج في العناصر الآتية:
- البعد السوسيو - تربوي؛
  - البعد البيداغوجي والديداكتيكي؛
  - البعد التبصري؛
  - البعد العلائقي التشاركي.

### مرجع الكفايات المهنية

تمت صياغة أربع كفايات مهنية تعنى بنمائها جميع مكونات المنهاج بالنظر إلى ملح التخرج والمرجعية المهنية، وهي تتعلق بمجال تخطيط للتعلمات ومجال تدبير التعلمات ومجال التقويم والدعم والمعالجة ومجال البحث التربوي وتدبير المشروع.

لصياغة هذه الكفايات أخذت بعين الاعتبار خصوصيات كل سلك من أسلاك التعليم وإدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

### ملح الولوج

يتمثل ملح الولوج إلى المراكز في المؤهلات الضرورية التي تعتبر مكتسبات قبلية للكفايات المهنية، والتي يجب أن يتملكها كل مترشح(ة)، للمقدرة على مسانيرة التأهيل في المراكز الجهوية.

تلامس هذه المؤهلات الأبعاد المعرفية والعلمية والتربوية والبيداغوجية والديداكتيكية والمؤسسية... وفي انتظار تعميم هذه المسالك التربوية بالجامعات والمعاهد، وتخرج العدد الكافي من المجازين منها، ستُدبّر هذه المرحلة باعتبارها مرحلة انتقالية وفق قوانين تسن لذلك.

## 2.3- الجزوءات

### 1.2.3- أصناف الجزوءات

#### أ- الجزوءات الرئيسية

ترتبط كل مجزوءة رئيسية بكفاية مهنية؛ تستقي مواردها من علوم التربية وديداكتيك المواد ووضيعات مهنية وأنشطة مهنية؛ يراعى مبدأ التفصل في مكوناتها أثناء تديرها؛ يتم تديرها في إطار سيرورة ووفق هندسة تُهيئ سياق الوضيعات المهنية وتضمن الانسجام والتفاعل البنائي بين الجزوءات.

#### ب- الجزوءات الدائمة

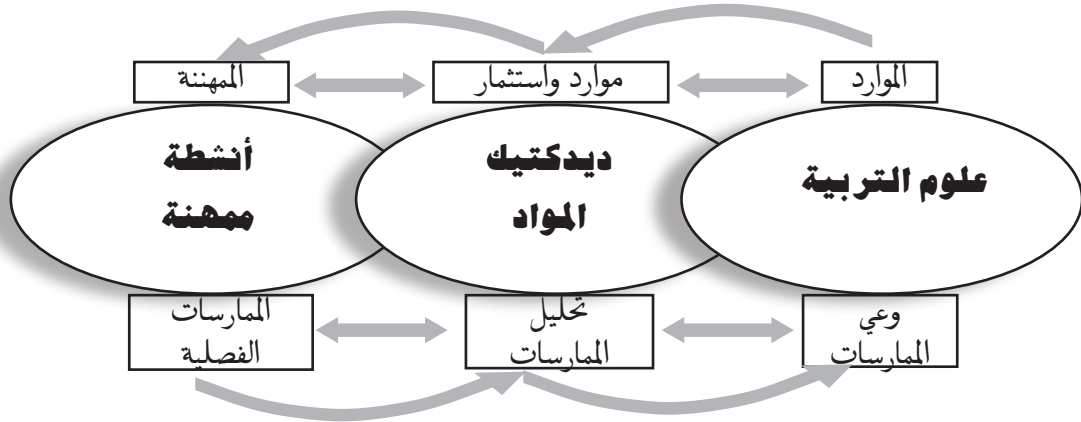
عبارة عن مجزوءة مرتبطة بكفاية، وتعتبر هذه الكفاية مورداً للكفايات المهنية، وقد تم تخطيط تديرها وفق منظور يساير تدير الجزوءات الرئيسية ويدعم الأهداف التكوينية للكفايات المهنية.

#### ج- الجزوءات التكميلية

تلبية للحاجات الشخصية لكل أستاذ(ة) متدرب(ة)، يختار مجزوءتين اثنتين من الجزوءات المقترحة، ويدبرهما بالتركيز أساساً على التكوين الحضوري بالمصاحبة والتكوين بالنظير، والتكوين عن بعد في إطار التكوين الذاتي.

### 2.2.3 - مكونات الجزوءة

ولدعم المهنة حُصص 60% من الغلاف الزمني للتأهيل لإيجاز الوضيعات المهنية والمهنة في مختلف فضاءات التأهيل، كما هو مبين في المخطاطة (تمفصل مكونات الجزوءة) الآتية:



### 3.2.3 - تصميم مجزئات التأهيل

- تقديم المجزوءة: يتضمن تقديم المجزوءة العناصر التالية:
- العنوان: يعطي عنوان المجزوءة فكرة عن مضمونها والمراد منها.
- الكفاية المستهدفة: مستخلصة مباشرة من مرجعية الكفايات بالنسبة للمجزوءات الرئيسية، أو الداعمة لها (أي الكفاية) بالنسبة للمجزوءات الداعمة أو التكميلية (الاختيارية).
- الأهداف المتوخاة من المجزوءة: جرد لأهم المهارات المهنية التي يراد من خلال معالجة المجزوءة تنميتها من لدن الأساتذة المتدربين.
- مدة الانجاز: الغلاف الزمني المخصص لإنجاز مختلف الأنشطة المبرمجة في المجزوءة.
- توطئة: تعطي فكرة موجزة عن المجزوءة موضحة أهدافها وسياتها (موقعها في منهاج التكوين) وكذا رهاناتها.
- إرشادات منهجية: من قبيل توضيح المنطق المعتمد في مفصلة الأنشطة المبرمجة في المجزوءة العملية منها والنظرية، وكذلك صيغ التكوين والمقاربات البيداغوجية الملائمة لمعالجته...  
- البطاقة التقنية للمجزوءة:

الغلاف الزمني	المؤطرون	التقويم التكويني	بعض المعينات الديدكتيكية والأسناد	نماذج من وضعيات وأنشطة التكوين	أهداف التكوين	
					المعارف المتعلقة بها	معارف الفعل ومعارف الكينونة

- مرجعية تقويم المجزوءة:

تتضمن نماذج لأنشطة التقويم التشخيصي الدالة على مستوى المكتسبات القبلية الضرورية، وكذلك نماذج لأنشطة التقويم التكويني والتقويم الإسهادي الخاصة بالمجزوءة، مع معايير التقويم المعتمدة ومؤشراته الخاصة بكل وضعية من الوضعيات المقترحة لإنجازها.

- ملحقات المجزوءة:

تتضمن الإحالة على مجموعة نصوص أو وثائق أو موارد رقمية...

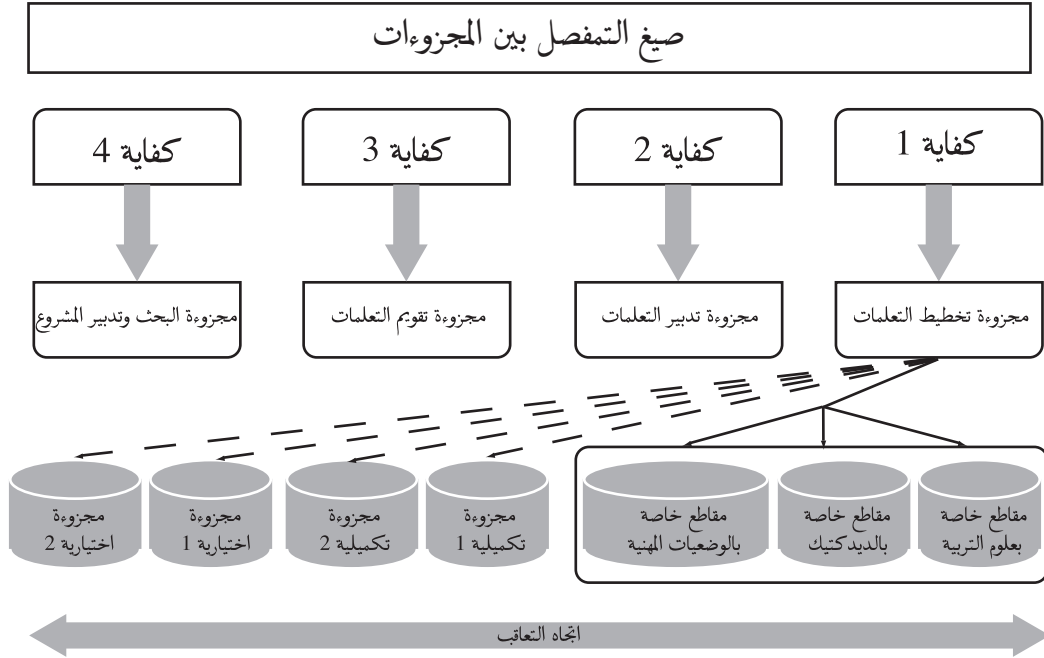
- بيبلوغرافيا:

تتضمن لائحة بالمراجع البيبلوغرافي التي تم الاطلاع عليها، والتي يمكن أن تستثمر حضوريا أو في إطار التكوين الذاتي باعتبارها دعامة لأنشطة التأهيل.

### 4.2.3 - صيغ التمثيل بين الجزوءات

- تخصيص مجزوءة واحدة لكل كفاية من الكفايات المهنية المرجعية الأربع، تتضمن مقاطع خاصة بعلوم التربية، ومقاطع خاصة بديدكتيكات المواد ومقاطع أخرى للوضيعات المهنية، وذلك لضمان تحقيق الانسجام والتكامل بين النظري والتطبيقي في بناء الكفايات المهنية بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التدريب،

- معالجة نفس المجزوءة من قبل عدة أطراف في التكوين وتفاذي تخصيص مجزوءة لمادة بعينها.  
- تضمين كل مجزوءة مقاطع عبارة عن وضيعات مهنية وأنشطة عملية مهننة للأستاذ(ة) المدرب(ة) مثل الملاحظة وتحليل الممارسات التعليمية...



### 3.3 - صيغ تدبير أنشطة التكوين ووضيعاته

إذا كان التناوب هو المحطة الأنسب لاعتماد هذا النموذج، إلا أن كل الأنشطة التأهيلية يجب أن تخضع له. ويعتبر المكون(ة) في هذا المجال خبيراً يساعد على إعادة البناء والفهم والتأويل، يقترح آراء مختلفة، يساعد على موضعة الممارسة وتحديد معالمها ووضع فرضيات للاشتغال...

### 1.3.3 - مقتضيات عامة

- تُعد مخططات عمل للتأهيل المهني في إطار تعاقدية (تطور فرداني)، تمكّن من توفير مسارات فردانية للتأهيل

- تُعطى الأولوية للمهارات والاتجاهات المرتبطة بالكفايات المهنية  
- يُعتبر الأستاذ(ة) المدرب(ة) الفاعل الأساس في إنجاز الأنشطة  
- تُعتمد نسبة 60 % على الأقل من الغلاف الزمني للمهنة، من خلال الأنشطة المُهِنَّة والوضعيات المهنية.

- تُنجز الأنشطة المُهِنَّة داخل المركز وخارجه (التعليم المصغر، لعب الأدوار، تحليل الممارسات...)  
- تُدبر المجزوءات التكميلية بالتركيز أساسا على التكوين بالمصاحبة والتكوين بالنظير والتكوين عن بعد في إطار التكوين الذاتي  
- يُعتمد مبدأ التدرج في مستوى التركيب في الوضعيات المهنية  
- يُعتمد الأنموذج عملي - نظري - عملي على مدى السنة التكوينية/ التأهيلية  
- يُدعم التكوين الذاتي بتدريب الأساتذة المتدربين على ممارسته  
- ...

### 2.3.3 - تدبير الوضعيات المهنية

- تتوسط الوضعية المهنية فترتين: الأولى قبلية من أربع ساعات للإعداد، والثانية بعدية للتقاسم والتعديل ودعم البعد التصري.  
- يتحمل الأساتذة المتدربون، في إطار التناوب، مسؤولية الفصل تدريجيا بدءا بالملاحظة والاستئناس، مروراً بتحمل جزئي ووصولاً إلى التحمل كلي.

### 3.3.3 - الموارد الديدكتيكية

تتضمن البطاقات التقنية للمجزوءات اقتراح وسائل وأدوات ديدكتيكية قصد استثمارها، ويمكن استثمار أدوات أخرى تكون ناجعة وفعالة في تنمية المهارات وتطوير الكفايات. ويستحسن إشراك الأساتذة المتدربين في إعدادها وتدريبها وصيانتها ...

### 4.3- تنظيم زمن التأهيل

من أهم المبادئ والاعتبارات التي يمكن اعتمادها في تخطيط مختلف أنشطة التكوين/التأهيل ما يأتي:

### 1.4.3 - تخطيط أنشطة التأهيل

اعتماد الوضعيات المهنية أساسا للتخطيط العام للسنة التأهيلية.  
تخطيط مختلف المجزوءات (الرئيسية أولا ثم الداعمة ثانيا فالتكميلية ثالثا) في علاقة بالوضعيات المهنية.



تخصيص الأسبوع الأخير من الأسبوس الأول لتقويم نماء الكفاية، والأسبوع الأخير من الأسبوس الثاني لتقويم تحقق الكفاية.

التوافق بين العناصر التالية: إيقاع التكوين/التأهيل (التعلم)، والتوفر على الموارد البشرية، والبنية التحتية

#### 2.4.3 - تخطيط الوضعيات المهنية

- التدرج خلال السنة: أسبوع واحد ثم أسبوعان فثلاثة أسابيع؛
- الابتعاد عن الفترات الحساسة: (مغادرة التلاميذ، تنظيم الامتحانات المدرسية...)
- التمهيد مع باقي مكونات المجزوات (المهارات المهنية، الوضعيات المهنية...)
- تخصيص الأسبوع الأول للملاحظة والاستئناس، والأسبوع الأخير لتقويم الكفايات المهنية المرتبطة بالوضعيات المهنية.

#### 3.4.3 - تخطيط إنجاز المجزوات

- تدبير المجزوات في إطار سيرورة ووفق هندسة تهيئ سياق الوضعيات المهنية، وتضمن الانسجام والتفاعل البنائي بين المجزوات، الرامي إلى إتمام الكفايات وتحقيق ملمح التخرج؛
- تمديد تدبير مجزوات دعم التكوين الأساس على طول السنة؛
- إنهاء المجزوات الرئيسية: تخطيط، تدبير، تقويم، قبل آخر وضعية مهنية؛
- إنهاء بعض المجزوات الداعمة قبل الوضعية المهنية المرتبطة بها؛
- الحرص على التمهيد بين المجزوات الرئيسية والمجزوات الداعمة لخدمة لنسقية التكوين.

#### 4.4.3 - جدول الحصص/استعمالات الزمن

- الغلاف الزمني الأسبوعي هو: ما بين 24 و26، (30 ساعة خلال أسابيع الوضعيات المهنية بمؤسسات التدريب)، ولقد اعتمد مبدأ التخفيف لدعم التكوين الذاتي كصيغة من صيغ أجراءة التكوين،
- الغلاف الزمني اليومي هو: 06 ساعات، ويمكن تنظيمها وفق الخصوصيات الجهوية.
- اعتماد حصص من ساعتين متتاليتين.
- يخصص بعد زوال يوم الأربعاء للاجتماعات والأنشطة الطلابية / المندمجة (رياضية، فنية، ثقافية...)

## 5.3- التقييم

### 1.5.3 - أنواع التقييم ووظائفه

#### أ. التقييم القبلي (التنبئي أو التشخيصي أو التوجيهي)

تستهل كل مجزوءة بتقييم تشخيصي / توجيهي، يتخذ أشكالاً متعددة منها: رصد تماثلات الأساتذة المتدربين المتعلقة بموضوع التكوين/التأهيل. وهو ضروري خاصة في مجزوءة دعم التكوين الأساس، حيث يتضمن:

- جرداً للكفايات الخاصة بالمادة موضوع الدعم.
- لائحة المعارف ومعارف الفعل ومعارف الكينونة المتعلقة بها.
- أنشطة مقترحة لتقييم مدى التمكن من هذه الكفايات والموارد مع المعايير والمؤشرات التي ستعتمد في هذا التقييم.

#### ب. التقييم التكويني

خصص له عمود في البطاقة التقنية للمجزوءات، بحيث من المفترض أن يواكب كل مقطع تكويني/تأهيلي تقييم مدى نماء المهارة المهنية (الهدف التكويني) المستهدفة من خلال هذا المقطع. ويمكن أن يتخذ هذا التقييم أشكالاً متعددة، من بينها وضعيات مستقلة تستهدف تقييم مدى نماء المهارة المهنية مصحوبة بمعايير ومؤشرات متعلقة بها.

#### ج. التقييم النهائي للمجزوءة

يمكن من تحديد مستوى نماء الكفاية المستهدفة من لدن الأساتذة المتدربين ومن تحديد استراتيجية لمعالجة الثغرات من خلال:

- اقتراح نماذج أنشطة لتقييم مدى تملك الكفاية المستهدفة ومن الموارد المتعلقة بها مع تحديد المعايير والمؤشرات التي ستعتمد في هذا التقييم.
- الإحالة على نماذج من أنشطة الدعم والمعالجة الداعمة للمجزوءة.

### 2.5.3 - أنشطة ووضعيات التقييم

#### أ. أنواع ووضعيات التقييم

تنقسم أنشطة ووضعيات تقييم الكفايات المهنية ومواردها - في سياق تأهيل الأساتذة المتدربين - إلى أربعة

أصناف أساسا:

1. اختبارات كتابية: تحرير إجابة عن أسئلة أو تعليمات...
2. اختبارات شفوية: تقديم منتج أمام لجنة لمناقشته.
3. وضعيات مهنية: تعليم مصغر، لعب أدوار...
4. وضعيات مهنية: تحمل مسؤولية التدبير الفعلي لحصة تعلم في ظروف "طبيعية" (أي أمام قسم في مؤسسة التدريب).

### ب: المعايير والمؤشرات

المعيار: تعبير عن صفة مثلى للمنتج المنتظر بوجه عام، وهو مرتبط بالكفاية (أو بالمهارة) المهنية موضوع التقييم، وهو بالتالي مرتبط بصنف الأنشطة التي تتجلى فيها هذه الكفاية أو المهارة (سلامة الموارد المستعملة، الانسجام، جودة العرض،...). ومن أهم خصائص المعايير أنها ملائمة لأهداف التكوين، ومستقلة عن بعضها البعض، وقليلة العدد (5 معايير كحد أقصى).

المؤشر: تدقيق يفرض لأجراً المعيار، وهو تعبير عن تجلية قابلة للملاحظة. ومن أهم خصائص المؤشرات أنها مرتبطة بوضعيات بعينها تختلف باختلافها.

ملحوظة : تحدد هذه المفاهيم والإجراءات بدقة أكثر ضمن دليل التقييم

### خاتمة

إذا كانت هذه الوثيقة أرضية تهدف الارتقاء بالتأهيل، في المراكز الجهوية، من مجرد تحصيل المعارف إلى اكتساب الكفايات الرئيسية والداعمة والاختيارية لممارسة مهنة التدريس، توجه المكونين إلى بناء عدة متكاملة لتأهيل أطر هيئة التدريس وفق المقاربات المعتمدة والانفتاح على مقاربات أخرى، فإنها تظل منفتحة على انخراط المكونين بكل مسؤولية في تدبير مضامينها مراعيًا خصوصيات الأساتذة المتدربين والوسط السوسيو ثقافي لهم والتركيز على المهنة في كل المضامين لإنجاح هذه المحطة.

كما أن انخراط المكونين سيكون له أثر فعال في تطوير برامج التأهيل، وتطوير منظومة التأهيل انطلاقاً من تقديم الاقتراحات والإضافات والتعديلات المناسبة والانتقادات البناءة التي تهدف إلى الارتقاء بمنظومتنا، وتخضع لكل تطوير يهدف إلى تحقيق الكفايات المهنية، وتستجيب من جهة لطلب مؤسسي، ومن جهة أخرى لضرورة تأهيل المدرسين الجدد لممارسة رسالتهم التربوية النبيلة والمبدعة والمنتجة. كما أنها أداة للاشتغال من أجل تناغم تأهيل أطر هيئة التدريس بين كل المراكز، وتوحيده على الصعيد الوطني، وتكافؤ الفرص بين المتخرجين منها.

## معجم المفاهيم والمصطلحات

المصطلح باللغة بالفرنسية	توضيح وتدقيق	المصطلح باللغة العربية
paradigme	<p>Un paradigme est un cadre très général qui oriente la vision qu'on peut avoir de certains phénomènes et qui fournit des critères de référence à l'action et au jugement . Selon Legendre , les énoncés qui définissent un paradigme ont le rôle de prémisses . Dans la même lignée , Ouellet précise qu'un paradigme fournit des postulats qui servent de point de départ à l'élaboration d'hypothèses , de théories et de modèles .</p> <p>Un paradigme englobe généralement plus d'une théorie et peut donner naissance à plusieurs modèles , descriptifs ou prescriptifs .</p> <p>Les modèles prescriptifs sont des regroupements de principes , préceptes ou règles , issus d'une ou plusieurs théories , organisés en un tout cohérent et qui servent à orienter l'action dans une classe de situations déterminée .</p>	أنموذج
paradigme constructiviste	<p>C'est essentiellement une vision de l'apprentissage en tant que processus de construction de structures abstraites (concepts et capacités interreliés) par opposition à un processus de mémorisation de connaissances .</p> <p>Trois principes caractérisent une pédagogie constructiviste :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prise en compte explicite des connaissances antérieures de l'apprenant (le déjà construit) , autant dans leurs effets facilitateurs qu'inhibiteurs de l'apprentissage ;</li> <li>- la nécessité pour l'apprenant de traiter les informations qui lui sont présentées afin de les transformer en connaissances personnelles et , donc ,</li> <li>- la nécessité pour les enseignants /formateurs de placer les élèves en situation-problème pour les amener à traiter ces informations .</li> </ul> <p>Une telle approche peut également être caractérisée par la démarche de contextualisation-décontextualisation-recontextualisation (pratique-théorie-pratique) .</p>	أنموذج البنائية

<p>paradigme systémique</p>	<p>Ce paradigme adopte une approche très générale des systèmes complexes, caractérisée par trois principes majeurs : la finalité, la globalité et la pertinence (Desilets et Tardif).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le principe de finalité qui implique la nécessité de saisir le but ou la fonction d'un système pour le comprendre.</li> <li>- Le principe de globalité qui préconise que la connaissance des relations entre les parties est plus importante que la connaissance des parties.</li> <li>- Le principe de pertinence qui nécessite d'adopter une perspective et de négliger certains aspects quand on aborde un système complexe.</li> </ul>	<p>أ نموذج النسقية</p>
<p>accompagnement</p>	<p>• تعرف لافورتين ودودلان (2002) Lafortune et Deaudelin</p> <p>الاصطحاب بكونه ممارسة تحدث بين طرفين (الصاحب والمصطحب) في إطار سيرورة بناء مشتركة للمعارف coconstruction. كما يعد دعما مقدما لأشخاص في وضعيات تعليمية، يُرجى منه تطويرهم في بناء المعرفة، ومن هذا المنطلق يتم التمييز بين أربعة أصناف من الاصطحاب، تتغير بتغير مجالات تطبيقها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ اصطحاب مداره حول ممارسة متبصرة، إذ يعد دعما، يُخول للمصطحب جعل ممارسته المهنية موضع تبصر،</li> <li>✓ اصطحاب ميتامعرفي، يسمح للصاحب بأن يلقي نظرة على خطوته الذهنية،</li> <li>✓ اصطحاب ميتامعرفي مدمج، حيث يصبح دعما موجها لتطوير معارف المصطحب الميتامعرفية، وتدبيره لنشاط ذهني،</li> <li>✓ اصطحاب سوسيو بنائي، فهو دعم يتيح للشخص المصطحب بناء معارفه في تفاعله مع الصاحب</li> </ul>	<p>اصطحاب</p>

Recherche pédagogique	<p>C'est un projet qui vise la recherche d'une solution théorique ou pratique d'un problème de nature pédagogique ou didactique . Il est constitué d'étapes enchaînées :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 . Formulation du problème ;</li> <li>2 . Enonciation des hypothèses ;</li> <li>3 . Construction du cadre opératoire ;</li> <li>4 . Choix de la stratégie générale de vérification ;</li> <li>5 . Choix de la ou des techniques de collecte de l'information</li> <li>6 . Choix de la ou des techniques d'analyse des données</li> <li>7 . Présentation de la démarche concrète de vérification de l'hypothèse .</li> <li>8 . Bibliographie et annexes</li> </ol>	بحث التربوي
Réflexivité	<p>Une démarche de pratique réflexive suppose de porter un regard critique sur son propre fonctionnement . mais aussi d'effectuer une analyse à la fois autant individuelle et collective de ses actions pédagogiques autant a priori . en cours d'action . qu'a posteriori .</p> <p>Ce regard critique suppose des prises de conscience de ses cohérences et incohérences . de ses pensées et actions . de ses croyances et pratiques .</p> <p>Une telle démarche ne peut être entreprise que si elle présume également la capacité d'être en mesure de se représenter sa pratique comme étant en constante évolution .</p> <p>Cela veut donc dire que cette représentation change et qu'elle peut être à réviser en cours de formation à l'enseignement . en cours d'exercice de sa profession . dans une démarche de formation continue .</p> <p>Cela signifie savoir réfléchir sur ses pratiques . mais aussi savoir les soumettre à d'autres pour des commentaires . rétroactions et remises en question .</p>	تبصر

Analyse des pratiques	<p>Elle consiste à analyser les différentes composantes de sa pratique : c'est-à-dire les actions posées (interventions, approches, stratégies...), les compétences et habiletés développées, les connaissances construites et les attitudes adoptées, tout en établissant des liens entre elles.</p> <p>Ainsi, des liens peuvent être faits, mais aussi discutés, entre les diverses approches pédagogiques adoptées comme l'apprentissage coopératif, la pédagogie de projets, l'enseignement stratégique... Il s'agit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de comprendre ces liens en tentant de décrire ces approches et la façon dont on les met en œuvre soi-même;</li> <li>- de préciser les réactions des élèves, d'en discuter les causes, mais aussi les conséquences ;</li> <li>- de cerner et d'expliquer les difficultés éprouvées aussi bien que les réussites (ce qui est rarement fait).</li> </ul> <p>Cela permet d'avoir une représentation de sa pratique dans une visée de cohérence entre croyances et pratiques, pensées et actions.</p>	تحليل الممارسة
Planification des apprentissages	<p>La planification est le premier temps de l'acte pédagogique c'est le processus rationnel qui consiste à prévoir tous les éléments organisationnels, pédagogiques et scientifiques nécessaires pour atteindre les objectifs (compétences escomptées).</p> <p>C'est une étape importante du processus enseignement-apprentissage qui amène une réflexion continue sur des pratiques pédagogiques telles que</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quoi faire ?</li> <li>• Comment le faire?</li> <li>• Et comment évaluer ce qui sera fait?</li> </ul>	تخطيط التعليمات
Gestion des apprentissages	<p>l'ensemble des actes réfléchis, séquentiels et simultanés qu'effectuent les enseignants pour établir et maintenir un bon climat de travail et un environnement favorables à l'apprentissage ». C'est la manière de régulariser, de façon formelle ou informelle, les interactions entre un enseignant et des élèves en salle de classe, même quand il s'agit de situations ou de réactions imprévues (Thérèse Nault)</p>	تدبير التعليمات

<p>Complexité</p>	<p>Le terme complexe qualifie un ensemble cohérent constitué de plusieurs éléments de différentes natures . articulés entre eux .  « La complexité est un tissu (complexus : ce qui est tissé ensemble) de constituants hétérogènes inséparablement associés : elle pose le paradoxe de l'un et du multiple » (MORIN , 1990)  Aux yeux d'un apprenant , une activité complexe est une activité qui nécessite d'articuler un plus grand nombre d'éléments . ou à niveau supérieur . par rapport à ce qu'il est habitué à traiter .</p>	<p>تركيب</p>
<p>Mobilisation</p>	<p>La mobilisation est le processus développé par un apprenant (une personne) face à une situation donnée pour transformer le potentiel dont il dispose en énergie réelle pour résoudre cette situation-problème .  Lorsqu'on dit qu'une compétence se manifeste dans la mobilisation d'un ensemble de ressources pour résoudre une situation-problème . on désigne par là l'identification par l'apprenant des ressources pertinentes par rapport à la situation et leur utilisation de manière conjointe et intégrée pour résoudre la situation .</p>	<p>تعبئة</p>
<p>Micro-enseignement</p>	<p>وهي طريقة تُستخدم في إعداد المدرسين، حيث يُدرب الأساتذة المتدربون على مجموعة من المهارات التعليمية، كطرح السؤال، والحوار، والتحليل... «وفي التعليم المصغر يتم تفكيك الدرس إلى مختلف مراحله والتدريب على الأداء الجيد لكل مرحلة من المراحل، ومن هنا استمد التعليم المصغر اسمه»، لأنه يساعد الأستاذ المتدرب على التمرين على جزء محدد قبل الانتقال إلى تدريس الدرس في كليته. ويرتكز التعليم المصغر على مجموعة من المحددات تسهم في ضمان تكوين فعال للأساتذة المتدربين، من أهمها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>0 تحديد الأهداف بدقة؛</li> <li>0 استثمار الوسائل السمعية البصرية (تسجيلات الفيديو)،</li> <li>0 فتصبح كعناصر للتغذية الراجعة؛</li> <li>0 تحليل ميثا معرفي؛</li> <li>0 الدعم الإيجابي؛</li> <li>0 إعادة المهارة المستهدفة حتى يتمكن الأستاذ المتدرب منها.</li> </ul>	<p>تعليم مصغر</p>



Rapport de stage	« وثيقة مكتوبة أو شفوية تتضمن وصفا وتحليلا لمجريات التدريب وتقيما لنتائجه... ويعتبر تقرير البحث أداة تقييمية للطلاب الذين تلقوا تدريباً. كما يمكن أن يعد وثيقة وصفية لمجريات التدريب من لدن المؤطرين المشرفين على التدريب. »	تقرير التدريب
Évaluation	Selon De Ketele, évaluer signifie : <ul style="list-style-type: none"> <li>• recueillir un ensemble d'informations suffisamment pertinentes, valides et fiables.</li> <li>• et examiner le degré d'adéquation entre cet ensemble d'informations et un ensemble de critères adéquats aux objectifs fixés au départ ou ajustés en cours de route.</li> <li>• en vue de prendre une décision.</li> </ul> Cette définition permet de faire la mesure entre les objectifs (compétences visées) et les effets attendus (transfert sur le terrain) d'un dispositif de formation et par suite d'évaluer le processus (dispositif de formation) et le résultat de la formation (enseignant professionnalisé).	تقويم
Évaluation de certification	Elle consiste à déterminer si l'apprenant a acquis les compétences visées. Il s'agit de l'évaluation certificative, qui a lieu au terme des apprentissages. Les informations à recueillir sont les réussites de l'apprenant	تقويم إسهادي / ختامي
Évaluation de régulation	il s'agit d'évaluer les apprentissages en cours, en vue de les améliorer. Pour chaque apprenant, pris individuellement, il s'agit d'évaluer son niveau de maîtrise des compétences ou de leurs niveaux dans le but de remédier à ses difficultés. Il s'agit d'évaluation formative. Les informations à recueillir sont les échecs et les faiblesses de l'apprenant.	تقويم تعديلي / تكويني
Évaluation d'orientation	Elle a lieu principalement en début de l'année. On évalue le degré de maîtrise des compétences considérées nécessaires à la poursuite des apprentissages visés. On procède au diagnostic des difficultés pour y remédier, de manière à ce que les nouvelles compétences à acquérir viennent se greffer sur des acquis fiables. Il s'agit d'évaluation diagnostique. Les informations à recueillir sont les potentialités et les prédispositions de l'apprenant et les risques qu'on peut encourir en entamant les nouveaux apprentissages.	تقويم توجيهي / تشخيصي

Auto évaluation	<p>Les activités individuelles ou de groupe qui incitent les élèves à se poser des questions , à formuler verbalement ou par écrit une réflexion sur leur façon de faire ou sur l'appréciation de celle-ci . à argumenter leur pratique , à justifier leurs choix , etc . . sont de nature à développer la métacognition et , en particulier , l'autoévaluation .</p>	تقويم ذاتي
Formation professionnelle	<p>: هو تكوين يروم تأهيل الأفراد مهنيًا من خلال تطوير كفاياتهم المهنية المرتبطة بوظيفة أو مهنة، ويتميز هذا التكوين في غالب الأحيان بهيمنة الطابع العملي على النظري. «وفي مجال تكوين المدرسين، يشير التكوين المهني إلى برامج إعداد المدرسين عمليًا وإكسابهم مهارات التدريس وتمكينهم من الاتصال المباشر بالممارسة داخل الأقسام»</p>	تكوين مهني
Alternance	<p>(التكوين ب): التكوين بالتناوب هو صيغة لتنظيم المنهاج التكويني، وذلك بإقامة تمفصل بين التكوين النظري والتكوين العملي، في أفق تطوير الكفايات المهنية للأستاذ المتدرب. ويتخذ التكوين العملي عدة أشكال (تدريبات - وضعيات عمل...)، غير أن الأساس فيها أن تسمح بتحويل Transfert المضامين النظرية داخل الوضعيات العملية. ويتدخل عدة فاعلين في إطار هذا المشروع التكويني: مكونون، الأساتذة المطبقون، مفتشون... .</p> <p>le lieu de stage et le centre de formation sont les deux p - les de construction de la professionnalité . La qualité du dispositif de l'alternance dépendra donc de leur capacité à créer des modalités partenariales , d'accueil , d'accomp - gnement et d'évaluation qui répondent aux exigences de la formation professionnelle .</p>	تناوب
Contexte	<p>Le contexte est l'environnement dans lequel se déroule une situation . Le contexte est une composante à part entière d'une situ - tion , surtout dans la mesure où on veut rendre cette de - nière significative et proche d'une situation réelle .</p>	سياق

<p>Capacité</p>	<p>Une capacité, c'est le pouvoir, l'aptitude à faire quelque chose. C'est une activité que l'on exerce. Identifier, comparer, mémoriser, analyser, synthétiser, classer, sérier, abstraire, observer... sont des capacités.</p> <p>Une capacité se développe tout au long de la vie. Elle est transversale, dans la mesure où on peut la mobiliser dans toutes les disciplines. De par son caractère général, elle est très difficilement évaluable.</p> <p>Remarque : les capacités constituent des compétences transversales pour certains chercheurs.</p>	<p>قدرة</p>
<p>Compétence</p>	<p>les définitions du concept de compétence présentent quelques différences (exemple : savoir agir pour les uns ; potentialité pour les autres), elles convergent cependant sur le fait que la personne compétente est en mesure de mobiliser les ressources pertinentes pour résoudre un certain type de problèmes ou effectuer un certain type de tâches complexes</p>	<p>كفاية</p>
<p>Compétence transversale</p>	<p>La compétence transversale correspond à une activité, un mécanisme mental, un savoir-faire supposé mis en œuvre dans plusieurs disciplines : exemple : la capacité de synthèse orale ou écrite, la démarche réflexive, des aptitudes épistémologiques...</p> <p>On trouve plusieurs classifications des compétences transversales. Exemple à quatre niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau intellectuel : Exploiter l'information; Résoudre des problèmes;</li> <li>Exercer son jugement critique; Mettre en œuvre sa pensée créatrice...;</li> <li>- Niveau méthodologique : Se donner des méthodes de travail efficaces; Exploiter les technologies de l'information et de la communication...;</li> <li>- Niveau personnel et social : Actualiser son potentiel; Coopérer...;</li> <li>- Niveau de la communication : Communiquer de façon appropriée...</li> </ul>	<p>كفاية مستعرضة</p>

Indicateur	<p>Un indicateur est un signe observable qui permet d'opérationnaliser un critère .</p> <p>Un indicateur peut être qualitatif (une qualité à posséder) ou quantitatif (un seuil à atteindre , à respecter)</p>	مؤشر
Module	<p>Un ensemble de situations d'apprentissage organisées d'une façon systémique et cohérente . Malgré qu'il constitue un tout autonome , il est susceptible d'être intégré dans un ensemble de formation plus vaste . On peut y distinguer trois grandes composantes : Composante Entrée ou input (définition des prérequis sur la base d'un prétest) . Composante apprentissage ou actions (apprentissage en lui même via le module) et Composante sortie ou output (évaluation de la maîtrise des objectifs ou compétence) .</p>	مجزوءة
Projet personnel	<p>Bru et Not (1991) définissent le projet comme « ce que l'on a l'intention de faire dans un avenir plus ou moins éloigné . Le projet concrétise une intention ; il pose un but ; et prévoit un certain nombre de moyens pour l'atteindre ; il se précise sous forme de programme d'activités successives à travers lesquelles ces moyens seront mis en œuvre »</p> <p>le projet professionnel et personnel de l'enseignant stagiaire peut se présenter comme un investissement personnel que l'offre de formation –ensemble d'activités planifiées , coordonnées et maîtrisées- cherche à affiner , guider , adapter aux circonstances fortuites et à valoriser par ses réalisations et son but .</p>	مشروع شخصي
Savoir	<p>Le terme savoir est utilisé comme synonyme de « contenu » , « connaissance » . Les savoirs constituent une des catégories de ressources que l'apprenant mobilise pour résoudre une situation .</p> <p>Un savoir s'exprime par un substantif .</p>	معرفة

Savoir-faire	<p>Un savoir-faire est l'exercice d'une activité sur un savoir, sur un contenu ; poser un geste précis, utiliser une technique de calcul, appliquer une règle... Les savoir-faire constituent une des catégories de ressources que l'apprenant mobilise pour résoudre une situation.</p> <p>Un savoir-faire s'exprime à l'aide d'un verbe à l'infinitif. Dans une optique développement de compétences, on apprend à l'apprenant à maîtriser des savoir-faire, d'abord séparément, et puis on l'invite à exercer les savoir-faire acquis dans des situations plus complexes.</p>	معرفة الفعل
Savoir-être	<p>Un savoir-être est une attitude de l'élève, qui est passée dans l'habituel, et, de façon plus générale, tout savoir-faire passé dans l'habituel. Les savoir-être constituent une des catégories de ressources que l'apprenant mobilise pour résoudre une situation.</p> <p>On reconnaît qu'un savoir-être est acquis par l'apprenant au fait que ce dernier le met en œuvre spontanément, sans que l'enseignant/formateur ne doive le lui dire.</p>	معرفة الكينونة
critère	<p>Un critère est une qualité que l'on considère pour porter une appréciation.</p> <p>Un critère d'évaluation est un point de vue selon lequel on se place pour évaluer.</p> <p>Un critère de correction est une qualité attendue d'une production de l'élève.</p>	معيار
Séquence de formation	مجموعة من الوحدات الصغرى المرتبطة فيما بينها تتمحور حول هدف تكويني أو أكثر.	مقطع تكويني
Professionnelle	<p>تحدد ألتيتي المهنية على أساس أنه هو من يعرف تشغيل كفاياته داخل كل الوضعيات، إنه إنسان الوضعيات القادر على التفكير والتكيف داخل الفعل، وعلى التحكم في كل وضعية جديدة... إن المهنية تفضي إلى ممارسة تركز على قاعدة معارف عقلانية، وتدمج ممارسات ناجحة في وضعيات بغرض تحقيق التكيف. أما الخاصية الثانية للمهني، فتحدد في استجابته وتكيفه مع الطلب والسياق والمشاكل المركبة والمتنوعة. نقلا عن رينال (2001 Raynel)</p>	مهني

Ressource	<p>Élément nécessaire à l'accomplissement des intrants (personnes / équipements / argent).</p> <p>Les ressources désignent l'ensemble des éléments que l'apprenant mobilise pour résoudre une situation-problème.</p>	مورد
Métacognition	<p>استُخدم هذا المصطلح لأول مرة مع فلانفل Flavell، ويعرفه بأنه «معرفة الفرد بسيروراته المعرفية الخاصة، ونواتج تلك العمليات، والخصائص المتعلقة بطبيعة المعرفة والمعلومات لديه، وكل ما يتعلق بها، مثل الأولويات الملائمة للتعليم. وتستند إلى التقييم النشط وضبط وتنظيم هذه العمليات في ضوء الموضوعات المعرفية أو المعطيات التي تتضمنها عادة لتحقيق قصد أو هدف ملموس» و« وتعني «أن يتعرف المتعلم العمليات المعرفية التي يستخدمها أثناء تعلمه، ويكتشف ما إذا كان يستعملها بشكل جيد أم لا. وتمثل عنصرا هاما في مهمة اتخاذ القرارات أثناء التعلم. كما تعرف بالوعي المعرفي أو التفكير في العمليات المعرفية، وتعني أيضا التدريب على المراقبة الذاتية للعمليات المعرفية».</p>	ميتامعرفية (أو ما وراء المعرفة)
Système	<p>Un système est un ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisés en fonction d'un but. Exemples: un organisme vivant, une entreprise, une famille, une classe...</p>	نُظْمة
Situation complexe	<p>Une situation complexe est une situation qui, pour être résolue, fait appel à plusieurs éléments (ressources) qui ont déjà été abordés par l'apprenant, mais de façon séparée, dans un autre ordre, dans un autre contexte. Ce n'est pas une simple application d'une notion, d'une règle, d'une formule.</p>	وضعية مركبة

<p>Situation problème</p>	<p>Une situation-problème désigne un ensemble contextualisé d'informations à articuler, par une personne ou un groupe de personnes, en vue d'une tâche déterminée, dont l'issue n'est pas évidente a priori. Exemples : situation-problème didactique à des fins d'apprentissage de nouveaux savoirs, savoir-faire ou savoir-être, situation « cible », pour transférer, intégrer, évaluer... des acquis.</p>	<p>وضعية مشكل</p>
<p>Situation professionnalisante</p>	<p>استعمل هذا المفهوم - في سياق عدة التأهيل بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين - للدلالة على فئة الوضعيات التي تتم بلورتها لأغراض تكوينية، بشكل يجعلها مشابهة للوضعيات المهنية الطبيعية (وضعيات التعليم المصغر وتقمص الأدوار...).</p>	<p>وضعية مهنية</p>
<p>Situation professionnelle</p>	<p>(adopter la définition proposée dans le guide de l'accompagnement) Dans le cas de la professionnalisation, c'est une situation naturelle qu'offre la vie professionnelle, dans toute sa diversité, une situation qui répond à un besoin réel. On oppose une situation naturelle à une situation construite à des fins pédagogiques (situation professionnalisante par exemple).</p>	<p>وضعية مهنية</p>

## لائحة المشاركين

المدير المكلف بالوحدة المركزية لتكوين الأطر	محمد دالي
الوحدة المركزية لتكوين الأطر	سمير البردعي
الوحدة المركزية لتكوين الأطر	عبد العزيز البوكيلي
الوحدة المركزية لتكوين الأطر	أسامة بندفة
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	عبد الحفيظ ملوكي
مديرية المناهج	عمر بنخضرة
المفتشية العامة للشؤون التربوية	جمال شفيق
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	توفيق سعد الدين
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الجديدة	جواد رويح
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	عبد السلام ميلي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	عبد الله الطابع
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وحدة الفرع الإقليمي الناظور	عبدالله بوغوتة
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني	عزوز التوسي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	لحسن توبي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	ابراهيم طريقي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	أحمد القفاف
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	أحمد بلهاشمي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	أحمد دكار
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	أحمد صابر
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	إسماعيل بوزياني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	الرداد شرطي
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين طنجة	الصديق اهميدوش
ثانوية الليمون الرباط	المصطفى همام
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	أمال قنجاج
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين الدار البيضاء	أمينة العلوي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	أمينة بولهوال
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	أمينة غالب
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	أمينة مبتسم
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	أيوب أمال
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	بنعبو لكبير
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	بوثينة كبور
كلية الآداب والعلوم الإنسانية مراكش	بوخرىص فوزي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	بوغزة سياسي



المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	جمال المصطفى
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	حسن الفيلاي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	حسن بوجلبان
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	حسن بوزيت
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	حسن جباح
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	حميد بركاش
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	حميد بودار
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وحدة الفرع الإقليمي الناظور	خالد الجناتي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	خالد الرفاعي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	خالد الودغيري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	خالد الرفاعي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	خديجة كيرت
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	رشيد بكوري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	رشيد بورقادي
المفتشية العامة للشؤون التربوية	زكية مازغ
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	سعاد اليوسفي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	سعيد أبو حنيفة
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	سعيد التازاريني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	سعيد الجمالي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	سعيد بنقشة
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	سعيد تكموتي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	سعيد حميري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	سعيد زوندري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	سمير الشندالي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	سيدي محمد ويلالي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	شفيق عزيز
المفتشية العامة للشؤون التربوية	شكير عكي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	صالح شكاك
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	ضياء الزيتوني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	عادل الضراوي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الجديدة الفرع الإقليمي آسفي	عبد الإله أبو مارية
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	عبد الإله شريط
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين الرباط	عبد الحميد عفان
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	عبد الرحيم بيار
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين تادلة-أزيلال	عبد العزيز لحويدك

الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين القنيطرة	عبد الغني التازي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	عبد الكريم بوسنة
المفتشية العامة للشؤون التربوية	عبد اللطيف الشرافي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	عبد اللطيف ناصري
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين مراكش	عبد الله أوموك
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	عبد الله حدي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	عبد الله حطان
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	عبد المجيد غازي جرنيتي
نيابتا الرباط والدار البيضاء	عبد الناصر الطويل
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين آكادير الفرع الإقليمي تزنيث	عبد الهادي بابانو
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وجدة	عبد الوهاب صنهاجي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وجدة الفرع الإقليمي الناظور	عبدالله بوغوتة
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وجدة	عبدالله منار
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	عزوز قريشال
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	عزيز الديعي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	علي المسواتي
المدرسة العليا للأساتذة الرباط	علي آيت احمد
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	عمر السالكي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	فؤاد مدكري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	فوزية الديبي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	كوثر بنسليمان
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	لبصير أمال
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	لمحسن الصديق
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	لمحسن ويسعدن
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	لطفي الحبيب
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	لطيفة كمال
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	ليلي الوافي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	محسن خنوس
الأقسام التحضيرية عمر الخيام الرباط	محمد أبوظاهر
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين طنجة	محمد الجعماطي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وجدة الفرع الإقليمي الناظور	محمد الرراكي
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين القنيطرة	محمد الزباخ
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	محمد الزباني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين فاس	محمد الشتوي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	محمد العروسي

المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	محمد العلمي
المركز الوطني لتكوين المفتشين	محمد أمطاط
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	محمد بلاط
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	محمد بنعدو
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وجدة	محمد جواد التومي
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين مراكش	محمد خصيف
الأقسام التحضيرية ابن تيمية مراكش	محمد خماسي
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين العيون	محمد زرنين
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	محمد زيدان
الأقسام التحضيرية سلمان الفارسي الرباط	محمد صالح يارة
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين القنيطرة	محمد عفریط
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	محمد غالم
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين تازة	محمد غميط
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	محمد كيسر
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	محمد كيسر
المفتشية العامة للشؤون التربوية	محمد مكاوي
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين أكادير	محمد موحسيم
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	مراد فائز
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	مصباح محمد فتح الله
الأقسام التحضيرية الثانوية التقنية سطات	مصطفى أكوئي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين سطات	مصطفى المحروسي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	مصطفى المودني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	مصطفى الهاشمي مرواني
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	مصطفى بلحمر
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	مليكة مرزاق
الوحدة المركزية لتكوين الأطر	ميلود الهاشمي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الجديدة	نباري التيباري
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين البيضاء	نزهة ايسباسي
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مكناس	نزهة بنعبابو
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش	نزهة كبريت
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين طنجة	نعيمة بنعيسى
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	هشام فتيح
المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين الرباط	ولعلو سلوى
الكتابة العامة	يحيى كرماطي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني المحمدية	يوسف بوغزامة

## مراجع ببليوغرافية

مراجع بالعربية :

- اللجنة الخاصة للتربية والتكوين (1999)، الميثاق الوطني لتربية والتكوين، الرباط
- وزارة التربية الوطنية (2011)، المرسوم رقم 2,11,672 صادر في 27 من محرم 1433 (23 ديسمبر 2011) في شأن إحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.
- وزارة التربية الوطنية (2000)، تنظيم المؤسسة وإشعاعها، البيضاء : مطبعة النجاح الجديدة.
- اللجنة الدائمة للبرامج (2007)، أشغال اليوم الدراسي حول تدريس وتعلم اللغات والترجمة، الرباط : مطبعة وزارة التربية الوطنية.
- اللجنة الدائمة للبرامج (2007)، أشغال اليوم الدراسي حول تدريس العلوم والتكنولوجيا وسبل تدعيمه، الرباط : مطبعة وزارة التربية الوطنية.
- قطاع التربية الوطنية (2005)، الملتقى التواصلي حول مرصد القيم.
- وزارة التربية الوطنية (2002)، نحو استراتيجية جديدة للتكوين المستمر.
- وزارة التربية الوطنية (2003)، دليل بيداغوجي للحقوق والمسؤوليات بالفضاء المدرسي، البيضاء : مطبعة النجاح الجديدة.
- عدة التكوين بمراكز تربية جهوية وبالمدراس العليا للأساتذة (سابقا)
- قطاع التربية الوطنية (2007)، عدة التكوين الأساس بمراكز تكوين أساتذة التعليم الابتدائي.

مراجع باللغة الأجنبية :

ALLAL, L., WEGMULLER, E., BONAITI-DUGERDIL, S. & COCHET KAESER, F. (1998). Le portfolio dans la dynamique de l'entretien tripartite. Mesure et évaluation en éducation, 20, 5-31.

Allal, L.; (2007). Régulation des apprentissages en situation scolaire et en formation. Editions De Boeck Université, Bruxelles, Belgique.

ALTET, M. & DEVELAY, M. (1999). Le programme expérimental des compétences de base: éléments d'analyse en vue d'une prise de décision de généralisation.

Tunis : Ministère de l'éducation tunisien et UNICEF.

ALTET, M., PAQUAY, L., PERRENOUD, Ph. (Eds.) (2002). Formateurs d'enseignants. Quelle professionnalisation ? Bruxelles : De Boeck.

ALTET, M. (2006). Les pédagogies de l'apprentissage. Paris : PUF.

Astolfi, J.-P. (1997) L'erreur, un outil pour enseigner. Paris. ESF.

Astolfi, J.-P. (1998) L'important, c'est l'obstacle, in Astolfi, J.-P. et Pantanella, R. (dir.) Apprendre. Cahiers pédagogiques, n° hors série, pp. 33-36.

Astolfi, J.-P., Darot, É., Ginsburger-Vogel, Y. et Toussaint, J. (1997) Mots-clés de la didactique des sciences. Repères, définitions, bibliographies. Bruxelles. De Boeck.

Astier, Ph. (2005). Apprendre le métier "dans", "par" et "hors" les situations de travail. Cahiers d'étude du Cueep, n°56. Analyse du travail et formation : contributions de la didactique professionnelle, (P. Astier et A.C. Oudart Coord), Lille : Ustl Cueep, pp 129-150.

Barbier, J.-M. (1996). De l'usage de la notion d'identité en recherche, notamment dans le domaine de la formation. Éducation permanente, n°128(3), pp. 11-26.

Bassis, O. (1998) Se construire dans le savoir, à l'école, en formation d'adultes. Paris. ESF.

BROUSSEAU Guy, 1990, «Le contrat didactique : le milieu». Recherches en Didactique des Mathématiques, Grenoble, La pensée sauvage, Vol. 9.3, pp. 309-336

BROUSSEAU Guy, 1998, Théorie des situations didactiques, Grenoble, La pensée sa -  
vage

CAVAILLES Jean, 1994, OEuvres complètes de philosophie des sciences, B. Huisman éd., Paris, Hermann

CHEVALLARD, G. 2004, "Pour une nouvelle épistémologie scolaire", cahiers péd -  
gogiques, Paris, CRAP, n°427, pp. 34-36 .

Charlot, B. (2001). La notion de rapport au savoir : points d'ancrage théoriques et fo -  
dements anthropologiques. In B. Charlot, les jeunes et le savoir, perspectives intern -  
tionales. Paris : Anthropos.

CHAROLLES, M. (1988) Les études sur la cohérence, la cohésion et la connexité  
textuelle depuis la fin des années soixante. " Modèles linguistiques ", Lille :  
Presses Universitaires de Lille.

- CRAHAY, M. (2006). Dangers, incertitudes et incomplétude de la logique de la compétence en éducation. *Revue Française de Pédagogie*, n° 154, octobre 2006, 97-110.
- De Ketele, J.-M., Chastrette, M., Cros D., Mettelin, P. & Thomas, J. (1989). *Guide du formateur*. Bruxelles : De Boeck-Université.
- DE KETELE, J.-M. & ROEGIERS, X. (1993, troisième édition 1996). *Méthodologie du recueil d'informations*. Paris-Bruxelles : De Boeck-Université.
- DE KETELE, J.M. (1996). L'évaluation des acquis scolaires : quoi ? pourquoi ? pour quoi ?  
*Revue Tunisienne des Sciences de l'Éducation*, 23, 17-36.
- DE KETELE, J.-M. & GERARD, F.-M. (2005). La validation des épreuves d'évaluation selon l'approche par les compétences. *Mesure et évaluation en Éducation*, Volume 28, n°3, 1-26.
- DE KETELE, J.-M. (2006). De la nécessité et de la relativité de la notion de seuil en évaluation. In BAILLÉ, J. (Éd.). *Du mot au concept : Seuil*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, pp. 93-112.
- De Ketele, J.-M. (2010). *La reconnaissance professionnelle : ses mondes et ses logiques*. De Ketele & Jorro. ## Ref 2009. Bruxelles : De Boeck (à paraître)
- DELORME, R. (1999). De l'emprise à l'en-prise. Agir en situation complexe. In : GRASCE (Groupe de recherche en analyse de système et calcul économique) (Ed.). *Entre systémique et complexité, chemin faisant... Mélanges en hommage à Jean-Louis le Moigne*, pp. 31-32, Paris : Presses universitaires de France.
- DELORME, R. (2000). *Théorie de la complexité et institutions en économie*. Colloque « Organisations et institutions en économie », Amiens, 25-26 Mai 2000.
- Demeuse, M., Strauven, N. & Roegiers, X. (2006). *Développer un curriculum d'enseignement ou de formation*. Paris-Bruxelles : De Boeck.
- Develay, M. (1996) *Didactique et transfert*, in Meirieu, Ph., Develay, M., Durand, C. et Mariani, Y. (dir.) *Le concept de transfert de connaissances en formation initiale et en formation continue*. Lyon, CRDP, p. 20.
- DEVELAY, M. (1992). *Savoirs savants, savoirs scolaires*. In : DEVELAY, M. (Ed). *De l'apprentissage à l'enseignement. Pour une épistémologie scolaire*. Paris : ESF.
- DEVELAY, M. (1995). *Le sens d'une réflexion épistémologique*. In : DEVELAY (éd). *Savoirs*

scolaires et didactiques des disciplines : une encyclopédie pour aujourd'hui . Paris : ESF .

D'HAINAUT L. (1988, première édition en 1977). Des fins aux objectifs de l'éducation. Bruxelles : Editions Labor .

FIGARI, G. (2001). Réinterroger l'évaluation d'un point de vue social, in G. FIGARI &

FOUREZ, G. (1994). Alphabétisation scientifique et technique. Bruxelles : De Boeck-Université.

GERARD, F.-M. (2002). L'indispensable subjectivité de l'évaluation, Antipodes, n°156, avril 2002, 26-34.

GERARD, F.-M. (2005). L'évaluation des compétences par des situations complexes. Actes du Colloque de l'Admee-Europe. IUFM Champagne-Ardenne, Reims, 24-26 octobre 2005.

GERARD, F.-M. (2006). Les outils ouverts d'évaluation, ou la nécessité de clés de fermeture. In : FIGARI, G. & MOTTIER LOPEZ, L. (Éds). Recherche sur l'évaluation en éducation - Problématiques, méthodologies et épistémologie. Paris : L'Harmattan, pp. 147-154.

GERARD, F.-M. (2008). La complexité d'une évaluation des compétences à travers des situations complexes. in ETTAYEBI, M., OPERTTI, R. et JONNAERT, Ph. (dir.) (2008). Logique de compétences et développement curriculaire : débats, perspectives, alternative. Paris : l'Harmattan, collection Éducatons et Sociétés, pp. 167-183.

GERARD, F.-M. - BIEF, (2008). Évaluer des compétences – Guide pratique. Bruxelles : De Boeck.

FIGARI, G. (2001). Réinterroger l'évaluation d'un point de vue social, in G. FIGARI &

Jonnaert, Ph. et Vander Borgh, C. (1999) Créer des conditions d'apprentissage. Un cadre de référence constructiviste pour une formation didactique des enseignants, Bruxelles, De Boeck.

Jonnaert, Ph. (2002). Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique. Bruxelles : De Boeck.

Jonnaert, Ph., Ettayebi, M., Defise, R. (2009). Curriculum et compétences : un cadre opérationnel. Bruxelles : De Boeck.

Jobert, G. (1998) La compétence à vivre. Contribution à une anthropologie de la reconnaissance au travail. Tours. Université François Rabelais. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches.

Joshua, S., & Dupin, J-J. (2003). Introduction à la didactique des sciences et des mathématiques. Paris : PUF.

Kaiser, C., Rastoldo, F. (2009). La formation professionnelle en alternance : un marché fortement concurrentiel. Communication présentée au colloque "Penser les marchés scolaires", Rappe – Université de Genève – Mars 2009.

Le Boterf, G. (1993, 2<sup>e</sup> édition revue et augmentée). L'ingénierie des compétences. Paris : Éditions d'Organisation.

Le Boterf, G. (1995). De la compétence : essai sur un attracteur étrange. Paris : Éditions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2008). Des cursus professionnalisant ou par compétences : enjeux, craintes et modalités. In Actualité de la formation permanente. n°209, 2008.

Legendre, M.-F. (2007). Évaluer des compétences professionnelles. In L. Bélair, D. Laveault, C. Lebel (Éds). Les compétences professionnelles en enseignement et leur évaluation. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

Le Boterf, G. (1997) De la compétence à la navigation professionnelle. Paris. Les Éditions d'organisation.

LESSARD, C. & MEIRIEU, P. (2008). L'obligation de résultats en éducation - Évolutions, perspectives et enjeux internationaux. Bruxelles : De Boeck.

LYND, M. (2006). Une évaluation de l'organisation de la Réforme et la mise en place des nouveaux curricula (APC) dans l'école fondamentale de Djibouti. MENESUP. Rapport Banque Mondiale.

MARCEL, J.-F., DUPRIEZ, V., PÉRISSAIT BAGNOUD, D., TARDIF, M. (2007). Coordonner, collaborer, coopérer. Bruxelles : De Boeck Université.

MAINGAIN, A., DUFOUR, B. & FOUREZ, G. (2002). Approches didactiques de l'interdisciplinarité. Paris-Bruxelles : De Boeck Université.

MILED, M. (2002). Élaborer ou réviser un curriculum. Le français dans le monde, mai-juin 2002, n°321, 35-38.



- MOTTIER-LOPEZ, L. (2006). Interroger la pratique du portfolio en situation scolaire dans une perspective « située » de l'apprentissage. *Mesure et Évaluation en Éducation*, (29), n°2, 1-21.
- Martinand, J.-L. (1989) Des objectifs-capacités aux objectifs-obstacles. in Bednarz, N. et Garnier, C. (dir.) *Construction des savoirs, obstacles et conflits*. Ottawa : Agence d'ARC, pp. 217-227.
- Martinand, J.-L. (1995) La référence et l'obstacle. *Perspectives documentaires en éducation (INRP)*, n° 34, pp. 7-22.
- Meirieu, Ph. (1990) *L'école, mode d'emploi. Des « méthodes actives » à la pédagogie différenciée*. Paris, Ed. ESF, 5<sup>e</sup> éd.
- Meirieu, Ph. (1998) Le transfert de connaissances, un objet énigmatique. in Astolfi, J.-P. et Pantanella, R. (dir.) *Apprendre. Numéro hors série des Cahiers pédagogiques*, pp. 6-7.
- Mercier, A., Schubauer-Leoni, M.L., Sensevy, G. (2002). Vers une didactique comparée. *Revue Française de Pédagogie*, 141.
- Meirieu, Ph., Develay, M., Durand, C. et Mariani, Y. (dir.) (1996) *Le concept de transfert de connaissances en formation initiale et en formation continue*. Lyon, CRDP.
- Mendelsohn, P. (1996) Le concept de transfert. in Meirieu, Ph., Develay, M., Durand, C. et Mariani, Y. (dir.) *Le concept de transfert de connaissance en formation initiale et continue*. Lyon, CRDP, pp. 11-20.
- Mendelsohn, P. (1998) La notion de transfert d'apprentissage en psychologie cognitive. in Astolfi, J.-P. et Pantanella, R. (dir.) *Apprendre. Numéro hors série des Cahiers pédagogiques*, pp. 58-60.
- NUNZIATI, G. (1990). Pour construire un dispositif d'évaluation formatrice. *Cahiers pédagogiques*, 280, 47-64.
- Paquay, L., Altet, M., Charlier, E. & Perrenoud, Ph. (Éds). *Former des enseignants professionnels*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Université, p. 27-39.
- Perrenoud, Ph. (1995) *La fabrication de l'excellence scolaire : du curriculum aux pratiques d'évaluation*. Genève, Droz, 2<sup>e</sup> éd. augmentée.
- Perrenoud, Ph. (1996) *Métier d'élève et sens du travail scolaire*. Paris, ESF, 3<sup>e</sup> éd.
- Perrenoud, Ph. (1997) *Pédagogie différenciée : des intentions à l'action*. Paris, ESF.
- Perrenoud, Ph. (2001) *Compétences, langage et communication*. in Collès, L., Dufays, J.-L., Fabry, G. et Maeder, C. (dir.) *Didactique des langues romanes. Le développ*

ment de compétences chez l'apprenant. Bruxelles. De Boeck Duculot.

Perrenoud, Ph. (1994). La formation des enseignants entre théorie et pratique. Paris : L'Harmattan.

Perrenoud, Ph. (1997, 3<sup>e</sup> éd. 2000). Construire des compétences dès l'école. Paris : ESF.

Perrenoud, Ph. (2001). Construire un référentiel de compétences pour guider la formation professionnelle. Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.

Perrenoud, Ph. (1999) Dix nouvelles compétences pour enseigner. Invitation au voyage. Paris. ESF.

Perrenoud, Ph. (1999) Raisons de savoir, Vie Pédagogique, n° 113, novembre-décembre, pp. 5-8.

Perrenoud, Ph. (1999) Construire des compétences, est-ce tourner le dos aux savoirs ? Pédagogie Collégiale (Québec) Vol. 12, n° 3, mars, pp. 14-22 (déjà paru in Résonances. Mensuel de l'École valaisanne, n° 3. Dossier « Savoirs et compétences », novembre 1998, pp. 3-7).

Perrenoud, Ph. (2000) D'une métaphore l'autre : transférer ou mobiliser ses connaissances ? in Dolz, J. et Ollagnier, E. (dir.) L'énigme de la compétence en éducation. Bruxelles, De Boeck, Coll. Raisons Éducatives, pp. 45-60.

Perrenoud, Ph. (2001) L'école saisie par les compétences, in Bosman, C., Gerard, F.-M. et Roegiers, X. (dir.) Quel avenir pour les compétences ?, Bruxelles. De Boeck, pp. 21-41.

Rey, B., Carette, V., Defrance, A. & Kahn, S. (2003). Les compétences à l'école. Apprentissage et évaluation. Bruxelles : De Boeck.

Rey, B. (1996) Les compétences transversales en question. Paris. ESF.

REY, B., CARETTE, V., DEFRANCE, A. ET KAHN, S. (2003). Les compétences à l'école — Apprentissage et évaluation. Bruxelles : De Boeck.

Romainville, M. (1996) L'irrésistible ascension du terme « compétence » en éducation... Enjeux, n° 37-38, mars-juin, pp. 132-142.

SCALLON, G. (2004). L'évaluation des apprentissages dans une approche par les compétences. Bruxelles : De Boeck Université.

SCALLON, G. (2004). L'évaluation des apprentissages dans une approche par

compétences . Bruxelles : De Boeck .

Sensevy , G . . & Quilio , S . (2002) . Les discours du professeur . Vers une pragmatique didactique . Revue Française de pédagogie , 141 , 47-56

Sensevy , G . (2007) . Des catégories pour décrire et comprendre l'action didactique . In G . Sensevy & A . Mercier , (2007) (Dir) . Agir ensemble : l'action didactique conjointe du professeur et des élèves (pp . 13-49) . Rennes : Presses Universitaires de Rennes ;

Sensevy , G & Mercier , A . . (2007) (Dir .) Agir ensemble : l'action didactique conjointe du professeur et des élèves . Rennes : Presses Universitaires de Rennes .

Tardif , J . (1999) . Le transfert des apprentissages . Montréal : Éditions Logiques .

Tardif , J . (1992) Pour un enseignement stratégique . Montréal . Éditions Logiques .

Tardif , J . (1996) Le transfert de compétences analysé à travers la formation de professionnels . in Meirieu , Ph . , Develay , M . , Durand , C . et Mariani , Y . (dir .) Le concept de transfert de connaissances en formation initiale et en formation continue , Lyon , CRDP , pp . 31-46 .

TARDIF , J . (2006) . L'évaluation des compétences – Documenter le parcours de développement , Montréal : Chenelière Éducation .

Tardif , J . et Meirieu , Ph . (1996) Stratégie pour favoriser le transfert des connaissances . Vie pédagogique , n° 98 . mars-avril , pp . 4-7 .

Tardif , J . et Presseau , A . (1998) Quelques contributions de la recherche pour favoriser le transfert des apprentissages . Vie pédagogique , n° 108 , pp . 39-45 .

Vellas , E . (1999) Autonomie citoyenne et sens des savoirs : deux constructions étroitement liées . in Barbosa , M . (dir .) Ohlares sobre Educação , Autonomia e Cidadania , Universidade do Minho , Centro de Estudos em Educação e Psicologia , pp . 143-184 .

Vellas , E . (2000) Une gestion du travail scolaire orientée par une conception « auto-socio-constructiviste » de l'apprentissage , in Nault , Th . Et Fijalkow , J . (dir .) L'organisation de la classe . Bruxelles . De Boeck , sous presse .

Wenger , E . (2005) . La théorie de communautés de pratiques . Québec : PUL .

Wittorski , R . (2007) . Professionnalisation et développement professionnel . Paris : l'Harmattan .

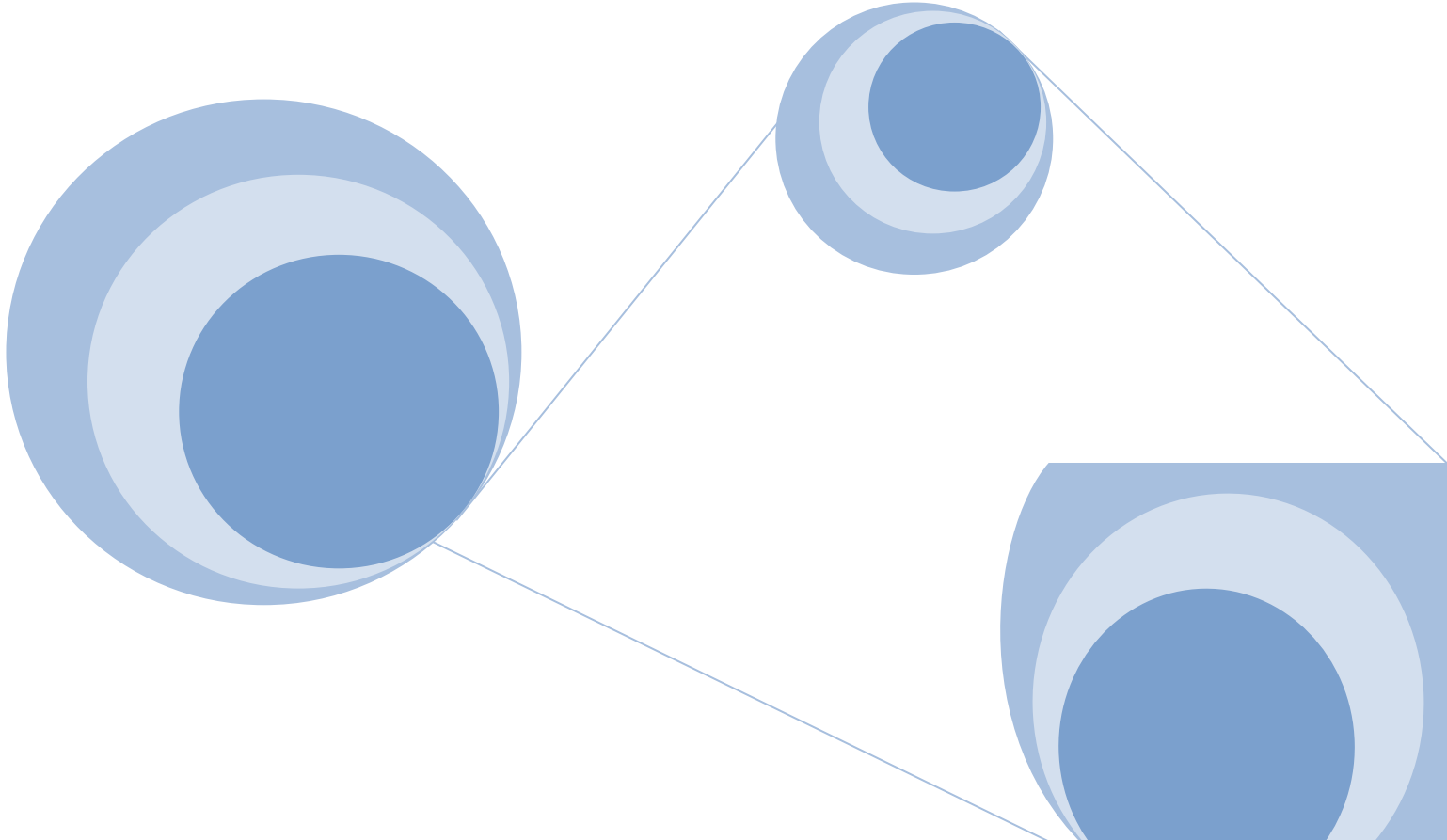
## الفهرس

3	تقديم .....
5	مقدمة .....
7	1. الاختيارات والتوجهات العامة .....
8	2. المبادئ والمركزات الأساسية لبناء مناهج التأهيل .....
9	1.2- اعتماد المقاربة بالكفايات إطارا منهاجيا لبناء عدة التأهيل .....
10	2.2- اعتماد مقاربة مجزوءاتية لهيكله منهاج التأهيل .....
10	3.2- تبنى التكوين بالتناوب مع التركيز على الوضعيات والأنشطة المهنية .....
13	4.2- اعتماد الأنموذج عملي - نظري - عملي .....
13	5.2- جعل البعد التصري وتحليل الممارسات من أهم روافد التأهيل .....
14	6.2- استثمار التكوين الذاتي وتنويع فرص أجرأته .....
14	7.2- التفضل بين التكوين الأساس والتأهيل والتكوين المستمر .....
15	3. الهندسة المنهاجية .....
15	1.3- مرجعيات التكوين .....
17	2.3- المجزوءات .....
17	1.2.3- أصناف المجزوءات .....
17	2.2.3- مكونات المجزوءة .....
18	3.2.3- تصميم مجزوءات التأهيل .....
19	4.2.3- صيغ التفضل بين المجزوءات .....
19	3.3- صيغ تدبير أنشطة التكوين ووضعياته .....
19	1.3.3- مقتضيات عامة .....
20	2.3.3- تدبير الوضعيات المهنية .....
20	3.3.3- الموارد الديدكتيكية .....
20	4.3- تنظيم زمن التأهيل .....
20	1.4.3- تخطيط أنشطة التأهيل .....
21	2.4.3- تخطيط الوضعيات المهنية .....
21	3.4.3- تخطيط إنجاز المجزوءات .....
21	4.4.3- جدول المحصص/استعمالات الزمن .....
22	5.3- التقييم .....
22	1.5.3- أنواع التقييم ووظائفه .....
23	2.5.3- أنشطة ووضعيات التقييم .....
23	خاتمة .....
24	معجم المفاهيم والمصطلحات .....
36	لائحة المشاركين .....
40	مراجع بيبليوغرافية .....
48	الفهرس .....



المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين: مسلك تكوين أطر الإدارة

التدريب الميدانية: الإطار المرجعي



1

نونبر 2015

أنجز هذا العمل وفق مقارنة تعتبر :

- نتاج عمل جماعي شارك فيه فاعلون من المراكز والمؤسسات المدرسية؛
- متناغم مع البناء الهندسي لعدة التكوين؛
- أرضية عمل قابلة للتطوير والتحسين في أفق التجريب والتطبيق؛
- عدة مرنة يمكن تكييفها تبعاً لمتطلبات التطبيق والتنفيذ.

يندرج إعداد الدليل المسطري للتدريب العملي في سياق عدة التكوين الخاصة بمسلك تكوين أطر الإدارة التربوية ، وهو شق من الاستراتيجية التي نهجتها وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني في إطار الاصلاحات الكبرى التي يشهدها نظام التربية والتكوين ، الهادفة إلى الرفع من القدرات التدييرية لأطر الإدارة التربوي. وتفعيلا للمرسوم المتعلق بإحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين.

وقد صممن هذه الوثيقة وفق مقارنة تشاركية انخرط فيها فاعلون من أطر إدارة المركز والمؤسسات المدرسية، ومكونون ومكونات ساهموا في تكوين أطر الإدارة التربوية، كما اعتمدت منهجية تطلبت تحليل الحاجات والمنتظرات والإمكانات، وبناء مرجعية للكفايات شكلت منطلقا لبناء العدة في ضوء مبادئ التكامل والفعالية والمرونة.

وجدير بالذكر أن الوثيقة نتاج مراحل سابقة أنجز خلالها مرجعية الكفايات الخاصة بالإداري المتدرب، و دلائل طبقت بكيفية تجريبية؛ وتهدف الوثيقة إلى تحقيق ما يلي :

- توفير أرضية عمل تضمن تناسق جهود كافة المركز في أفق تحقيق الأهداف الاستراتيجية دون إلغاء المبادرات الخاصة؛
  - ضمان جودة تفعيل عدة تكوين أطر الإدارة التربوية على مستوى سيرورة الأداء ونتائجها على الإطار الإداري المتدرب ؛
  - تحقيق تناغم أمثل بين التكوين بالمركز وفي الميدان على مستوى تدييره إداريا وتربويا؛ مما سيسمح بتملك الكفايات المستهدفة ؛
- وتتضمن الوثيقة 3 أقسام اساس، صممت على النحو التالي :
- تناول القسم الأول مداخل الدليل المسطري ومركزاته
  - تضمن القسم الثاني دفتر تحملات التدريب العملية
  - خص القسم الثالث المقتضيات التنظيمية والتدييرية وأدوات العمل

وفي الختام يبقى جهد كافة الفاعلين هو الذي يكفل، لا محالة، تفعيل وتطوير ما خطط هذا، فضلا عن مبادراتهم وإرشاداتهم التي من شأنها أن تغنيه وتعززه بما يوافق متطلبات الموقف التربوي الحي.

فهرس

2	مقدمة
4	معجم وظيفي
5	خلاصة الدليل المرجعي
6	القسم الأول مدخلات ومرجعيات التداريب العملية
7	1 المرامي والأهداف
8	2 المرجعيات المبادئ الموجهة للدليل المرجعي
9	3 مرجعية كفايات التكوين العملي لأطر الإدارة التربوية
10	4 مسار التكوين العملي لأطر الإدارة التربوية
11	5 مجالات التكوين العملي لأطر الإدارة التربوية



## معجم وظيفي

وضعية مهنية	فترة زمنية محددة يقضيها المتدرب في مؤسسة التدريب للقيام بأنشطة محددة وفق دفتر تحملات بين المركز والمؤسسة التعليمية.
كفيل	مدير مؤسسة تعليمية مكلف بتأطير وتتبع وتقييم المتدربين خلال الوضعيات المهنية بموجب تكليف
محطة التحضير	لقاء أول يأتي قبل كل وضعية مهنية، يجمع الأساتذة المكونون والكفاء و مجموعة المتدربين قصد تحديد الأنشطة التي سيقوم بها المتدربون.
محطة تحليل الممارسة	لقاء ثان يتوسط المحطة المهنية يشتغل فيها المتدرب على تحليل ممارساته المهنية خلال التداريب وفق أداة هي شبكة التحليل، واستنادا إلى نماذج مرجعية تمكن من قراءة هذه الممارسات قراءة معقنة، والتبصر في السياقات التي أفرزتها. وتستهدف هذه المحطة تنمية مهارات المتدرب المتعلقة بمساءلته لممارساته المهنية بغية تطويرها باستمرار للارتقاء بمستوى أدائه المهني.
محطة الضبط	لقاء ثالث يأتي في نهاية الوضعية المهنية يجمع الأساتذة المكونون و الكفاء و مجموعة المتدربين قصد الوقوف على إنجازات و إخفاقات و إنتظارات الطلبة خلال الوضعية المهنية المنتهية.
مجزوءة	وحدة تكوينية يدرسها المتدربون بالمركز و تعدهم لوضعية مهنية معينة أو عدة وضعيات مهنية.
شبكات التقييم	تغطي الوضعيات المهنية ، وتشمل كل واحدة منها وضعيات ديداكتيكية جزئية ، وتعتمد على عدة معايير ومؤشرات للتحقق من مدى نماء الكفايات المستهدفة .
دفتر التحملات	تعاقد ديداكتيكي بين الأساتذة المكونين والكفاء و المتدربين خلال موسم تكويني ، يبين الأنشطة والمهام التي يتوجب على المتدرب القيام بها خلال كل وضعية مهنية .
ملف شخصي	أداة تصف المسارات التي يقطعها الإداري المتدرب من أجل إنجاز مهام معينة تساعده على تدير التعلم وتنظيمه. وتشمل ختارات من الوثائق، وأعمال وإنجازات ، كما انها وسيلة للتقويم تكون موضوع تقويم ذاتي أو تبادلي مع أقرانه أو بتوجيه من المؤطر والكفيل والمكون.

خلاصة الدليل المرجعي :

محطة تحمل مسؤولية الإدارة

محطة التمرس وتملك المهنة

محطة الاستئناس والاكتشاف

مسار تدرج التدريب المهني

مجالات التدريب وأنشطته ومقتضيات تأطيره وتقييمه

التقييم	التدريبية	التأطير	مهن المدرسة
			<ul style="list-style-type: none"> <li>تخطيط وتديير وتقييم أعمال ومهام ذات صلة لمناصب مهن المدرسة (مدير - حارس عام - كاتب - مقتصد....)</li> <li>تبصر بأفاق وتصورات تطوير الممارسة المهنية وتحسينها عبر مشاريع وخطط وأعمال</li> <li>تمثل أخلاقيات المهنة عبر إنجاز الأنشطة والتفاعل مع الوسط والمحيط المدرسي</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>إشراف الكفيل: تحديد المهام وجدول الأعمال والمواكبة والتتبع والتقييم</li> <li>مساهمة مدير المؤسسة المستقبلية وفق خطة للتتبع والمواكبة والتقييم</li> <li>مرافقة من أشخاص من مناصب مهن المدرسة</li> </ul>	التأطير	مهن المدرسة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>التزام المساطر والتدابير والإجراءات المعمول بها وفق تشريعات وتنظيمات المؤسسة</li> <li>إبداء فكر تبصري قادر على اقتراح بدائل للتطوير والتحسين</li> <li>إظهار سلوك ومواقف منسجم وأخلاقيات المهنة</li> <li>إنتاج عمل ووصف للتجربة: تقرير - خطة - برنامج عمل - تصور.....</li> <li>(تقوم الأنشطة المتقاطعة مع المجزئات في إطار المجزئات)</li> </ul>	التدريبية	التأطير	أنشطة الحياة المدرسية
<ul style="list-style-type: none"> <li>تخطيط وتديير وتقييم أنشطة ذات صلة بالمجزئات: تجارب - تطبيقات - بناء أدوات - مشاريع وخطط عمل - استقصاء وبحث - ملاحظة عيانية ممنهجية - تأطير التلاميذ....</li> <li>إبراز فكر تبصري ينطلق من البدائل المقترحة في المجزئات لتجريب وتطبيق مقاربات ومشاريع وخطط في ميدان الممارسة ثم مقارنة معطيات التكوين بالمركز بمتطلبات الميدان</li> <li>تمثل أخلاقيات المهنة</li> </ul>	التأطير	التأطير	مشاريع و أعمال متقاطعة مع المجزئات يُوّطرها المكونون
<ul style="list-style-type: none"> <li>إشراف المكون على هذا المجال من الأنشطة عبر جلسات التحضير والضبط مع إتاحة فرص عرض نتائج التجارب والأعمال وتقاسمها في حصص تنفيذ المجزئات</li> <li>إنجاز زيارات للتدريب وفق برنامج محدد</li> </ul>	التأطير	التأطير	مشاريع و أعمال متقاطعة مع المجزئات يُوّطرها المكونون

الدليل المسطري للتدريب أرضية عمل لتيسير بلوغ مرامي وأهداف على مستوى تدير العدة ذاتها من جهة والأطر المستهدفة بالتكوين من جهة ثانية.

### 1.1. مرامي وأهداف على مستوى تدير عدة تكوين أطر الإدارة التربوية

تحقيق تناغم بين التكوين بالمجزوات  
والتدريب العملي

دعم جهود المتدخلين على مستوى  
المركز والمؤسسة المدرسية لإدارة  
وتدبير وتقييم التدريب العمل

ضمان حد أدنى من الانسجام بين  
جهود كافة المراكز في أفق بلوغ  
الأهداف الاستراتيجية

ضمان إمكانية تتبع وتقييم  
عمليات تخطيط وتدبير وتقييم  
التدريب العملي

### 2.1. مرامي وأهداف على مستوى تكوين أطر الإدارة التربوية

تعرف هياكل وبنيات المؤسسة المدرسية وعلى  
متطلبات تديرها وتسسيرها

اكتساب كفايات التخطيط والتدبير والتقييم  
من خلال ممارسة أعمال ومهام ذات صلة  
بمهن المدرسة

اكتساب كفايات تمكن من تخطيط وتدبير وتقييم  
أنشطة الحياة المدرسية

اكتساب موقف وسلوكات إيجابية تجاه  
الوسط المدرسي ومحيط المؤسسة والمتعلمين  
والمتعلمات تلتزم أخلاقيات المهنة

الاكتساب المتدرج للقدرة على تحمل مسؤولية  
إدارة المؤسسة المدرسية

يستمد الدليل المسطري للتدريب مرجعيته من التوجهات والنصوص المنظمة للتكوين كما يستند إلى مبادئ الجودة والتكامل والفعالية.

### 1.2. مرجعيات الدليل المسطري للتدريب

يستند الدليل المسطري للتدريب إلى المرجعيات التالية :

- ◀ المرسوم المتعلق بإحداث وتنظيم المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين
- ◀ مشروع تدير المؤسسات التعليمية بالمغرب (PAGESM)
- ◀ أعمال اللجان التي اشتغلت على الموضوع
- ◀ تجارب ومقترحات المركز،

### 2.2. المبادئ الموجهة للدليل المسطري للتدريب

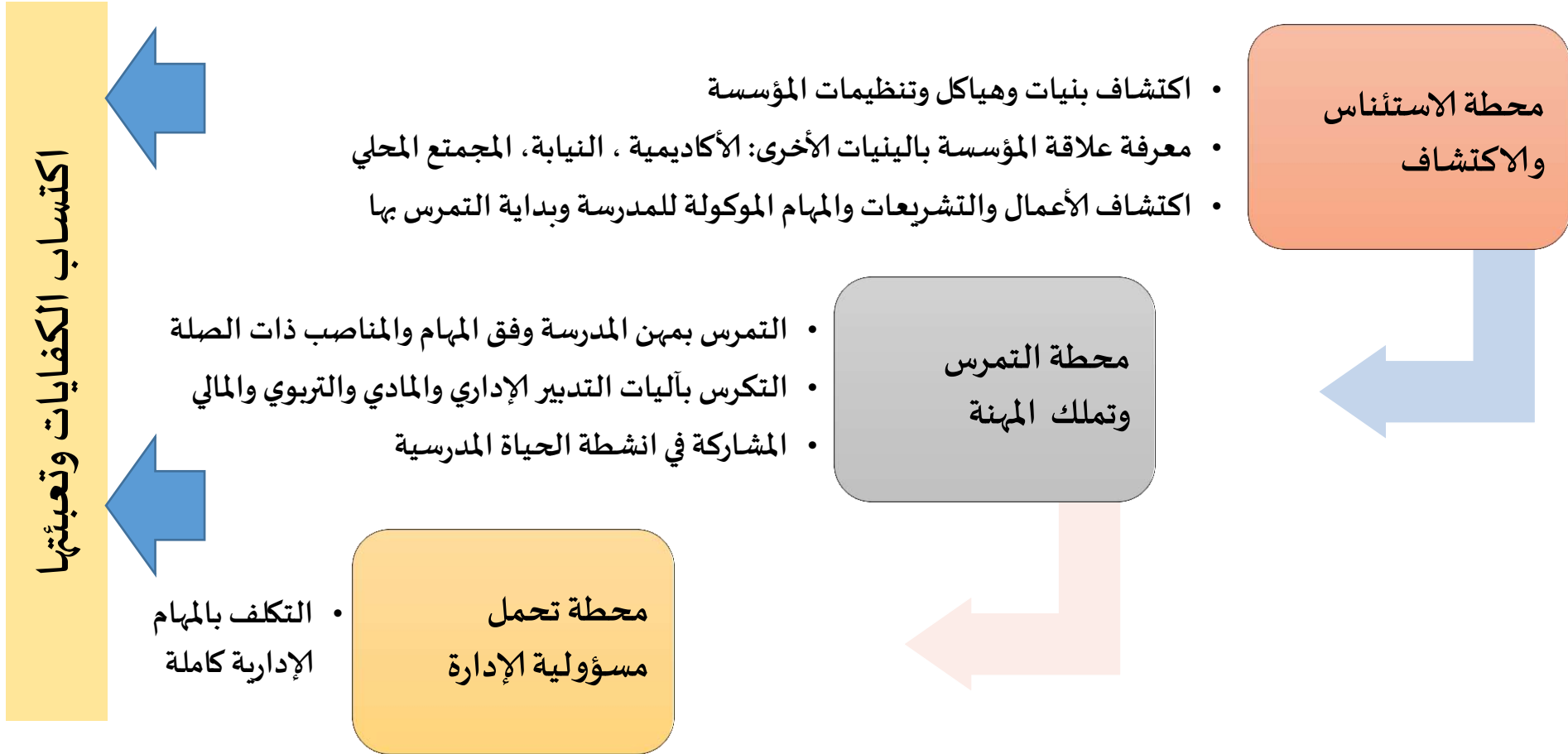
- المقاربة التشاركية ← الدليل المسطري لتدريب أطر الإدارة التربوية نتاج مجهود جماعي شارك فيه أطر المركز من إداريين ومكونين وأطر الإدارة التربوية معتمدين على منتظرات وحاجات الفئات المعنية ونتائج التجريب
- التناغم ← أعد الدليل المسطري لتدريب أطر الإدارة التربوية في تناغم تام مع مكونات عدة التكوين بكيفية تمكن من تمفصل الأنشطة والأعمال في اتجاه تحقيق الكفايات عبر مراوحة دائمة بين التكوين في فضاء المركز وفي مؤسسة التطبيق.
- المرونة ← الدليل المسطري لتدريب أطر الإدارة التربوية أرضية عمل يمكن لأي مركز أو مؤسسة أن يكييفها مع مقتضيات الميدان وأن يغيئها بمستجدات وبدائل للتطوير والتحسين مع المحافظة على المبادئ الموجهة.
- الشمولية ← الدليل المسطري لتدريب أطر الإدارة التربوية شامل لمناحي التكوين العملي للفئة المستهدفة على مستوى التخطيط والتدبير

مرجعية كفايات التكوين العملي لأطر الإدارة التربوية

يستند الدليل المسطري للتدريب إلى الإطار المرجعي للكفايات الخاص بتكوين أطر الإدارة التربوية والذي يترجم ملمح الخروج المحدد من قبل النصوص القانونية ( المرسوم الوزاري، الوثيقة الإطار...)

الكفاية 5:	الكفاية 4	الكفاية 3	الكفاية 2	الكفاية 1
<p>يتبنى المتدرب الإطار ثقافة أخلاقية ويعمل على إرسائها في وسطه المهني بالاستناد إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- القيم الوطنية والدولية.</li> <li>- القوانين والسلطة المشروعة.</li> <li>- الممارسات التدييرية الهادفة إلى الإنصاف وتقدير الموارد.</li> <li>- الالتزام بمتطلبات ممارسة المهنة.</li> </ul>	<p>يتبنى المتدرب الإطار مقارنة متبصرة في وضعيات مهمنة أو مهنية من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحليل ممارساته المهنية.</li> <li>- تحليل الممارسات المهنية لأقرانه.</li> <li>- ضبط ممارساته المهنية.</li> </ul>	<p>يقوم الإطار المتدرب قبلها وبعديا بإنجاز العمليات من خلال أنشطة ووسائل المراقبة والضبط، مستندا في ذلك إلى:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الحصيلة المنجزة والتقارير.</li> <li>- الأنشطة الروتينية أو المبرمجة ( مشروع المؤسسة، الأنشطة المندمجة، الحياة المدرسية...)</li> <li>- توظيف الأدوات الخاصة بجمع وتركيب معطيات المؤسسة ومختلف العمليات المنجزة.</li> <li>- تحليل وتمحيص المعطيات المحصلة.</li> <li>- ضبط مختلف الأنشطة المنجزة.</li> <li>- استعمال تكنولوجيا التواصل والمعلومات.</li> </ul>	<p>يدبر المتدرب الإداري:</p> <p>إنجاز أنشطة تخطيطاته ( مشروع المؤسسة، مشاريع محلية، أنشطة معينة...)</p> <p>الطوارئ من خلال إدارة تنفيذها بفعالية ونجاعة وأخذا بعين الاعتبار:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- المظاهر السوسيو نفسية لتدبير المؤسسة التعليمية.</li> <li>- الخصوصيات الجهوية والمحلية وخصوصية مؤسسة العمل.</li> <li>- مسؤوليته في قيادة التغيير.</li> <li>- المعارف والأبحاث المرتبطة بالتدبير.</li> <li>- استراتيجيات التواصل والتنشيط.</li> <li>- مرتكزات التدبير المالي.</li> <li>- التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة.</li> <li>- استعمال تكنولوجيا التدبير والمعلومات.</li> </ul>	<p>يخطط الإطار المتدرب الأنشطة الإدارية والتربوية والمالية على المدى القصير والمتوسط والطويل أخذا بعين الاعتبار:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- غايات وأهداف النظام التربوي المغربي.</li> <li>- خصوصيات النظام التربوي وتنظيمه.</li> <li>- المناهج الرسمية وفئات المتعلمين المستهدفة.</li> <li>- الموارد البشرية والمادية والمالية للمؤسسة.</li> <li>- الوسط الاجتماعي والاقتصادي والبيئي...</li> <li>- حاجات المتعلمين ونجاحهم الدراسي.</li> <li>- التشريع المدرسي.</li> <li>- أسس التخطيط المالي.</li> <li>- استعمال تكنولوجيا التواصل والمعلومات.</li> </ul>

يعتمد التكوين مبدأ التدرج في إنجاز المشطة وفق خطة تمكن من اكتساب الكفايات عبر تراكم التجارب وتصاعدها من مرحلة الاكتشاف إلى تحمل المسؤولية.



اعتباراً لمبدأ الشمول والتكامل بين مكونات التكوين العملي، فقد روعي شموله على مجالات ثلاثة؛ وهي: أعمال متمفصلة مع التكوين بالمجزوءات، وأنشطة متمركزة حول مهنة الإدارة التربوية، وثالثة حول أنشطة الحياة المدرسية

المهام والأعمال ذات الصلة بالمناصب الموجودة في المؤسسة Postes مثل الحراسة العامة والكتابة والاقتصاد	← ماذا؟	مجال مهنة المدرسة
إتاحة الفرص للإطار الإداري المتدرب كي يتدرج في مختلف المناصب ويتمرس بالمهام والأعمال المتصلة بها	← لماذا	Métiers de l'école
تكليف مدير المؤسسة لكل إطار بشغل منصب في مهنة المدرسة وفق برنامج عمل ومهام يتم تأطيرها وتبويبها	← كيف	
أنشطة وأعمال يقوم بها الإطار الإداري المتدرب في سياق الحياة المدرسية كتنشيط نادٍ أو الإشراف على مشروع	← ماذا؟	مجال أنشطة الحياة المدرسية
إتاحة الفرص للإطار الإداري المتدرب كيف يقوم بدوره كفاعل تربوي يساهم في تحسين جودة المؤسسة	← لماذا	
تكليف مدير المؤسسة لكل إطار بإعداد أو تأطير أو تتبع نشاط من أنشطة الحياة المدرسية	← كيف	
يشمل هذه المجال أعمالاً ومشاريع يبرمجها المكونون بالمركز التربوي في علاقة بموضوعات المجزوءات	← ماذا؟	مجال المشاريع والأعمال
تحقيق التمثيل مع المجزوءات في أفق بناء الكفايات بكيفية تفاعلية	← لماذا	المتصلة بموضوعات وأنشطة المجزوءات
إنجاز ملفات واستطلاعات وبحوث ودراسة وثائق تعد خلال التدريب ويتم تقاسمها في الأقسام أو حصص الضبط	← كيف	

## برنامج تكوين أطر الإدارة التربوية

201

### التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي

فريق العمل

المركز أو الإدارة	المهمة	الإسم
المركز الجهوي لمهن لمهن التربية و التكوين بني ملال	أستاذة مكونة	خديجة هنييني
المركز الجهوي لمهن لمهن التربية و التكوين بالجديدة	أستاذة مكونة	أمال فارسي
المركز الجهوي لمهن لمهن التربية و التكوين سطات	أستاذ مكون	قاسم
المركز الجهوي لمهن لمهن التربية و التكوين بني ملال	أستاذ مكون	محمد إيزي





## نبذة عن التكوين

تهدف هذه المجزوءة إلى دراسة مختلف العناصر التي تكون التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي بالمؤسسات التعليمية العمومية ، و كذا دراسة الروابط و التداخلات القائمة بين هذه العناصر بغرض التعميق في تعقيدات هذا النوع من التدبير .و تستطلع مختلف التيارات الفكرية استنادا على أسس التعلم و البيداغوجيا و عوامل نجاح التلميذات و التلاميذ و ذلك انطلاقا من النظريات و النماذج ذات الصلة ، بغية فحص الإشكالات المعاصرة و تحديات نجاح التلميذات و التلاميذ بالمدرسة العمومية ، وستتناول هذه المجزوءة الجوانب القانونية و رهانات الإصلاح و عوامل النجاح و المقاربات البيداغوجية من زوايا مختلفة.

## أهداف التكوين

- الإلمام بالنصوص التشريعية و التنظيمية المنظمة لأطر الإدارة التربوية.
- دراسة و فهم و إبداء الرأي حول رهانات الإصلاح في ميدان التربية .
- فهم و تصنيف العوامل الرئيسة للنجاح المرتبطة بالقسم و المدرسة.
- استكشاف مختلف المقاربات البيداغوجية الحديثة و المستجدة.
- التعرف على النظريات و النماذج الرئيسة الخاصة بالتعلم و بالبيداغوجيا و النجاح المدرسي .
- تحليل الكفايات المطلوبة لممارسة مهنة التدريس.
- تنمية المعارف و المهارات و استخدام بعض أدوات حل المشاكل.

## الكفايات المستهدفة

- القدرة على التدبير البيداغوجي الجيد للمؤسسة.
- التمكن من المبادئ الأساسية لسيكولوجية النمو و التعلم و الأندراغوجيا.
- التحكم في مختلف المقاربات البيداغوجية واستراتيجيات التعلم.
- القدرة على التواصل الفعال من أجل ضمان نجاح و تميز المؤسسة التعليمية.
- التمكن من البحث عن كيفية معالجة المشاكل و تقديم المقترحات البديلة.

## النتائج المنتظرة

- في نهاية المجزوءة ، سيكون المتكون و المتكونة قادرا على :
- الفهم و الاشتغال وفق رهانات و أولويات الإصلاح البيداغوجي .
  - توجيه و تأطير عمل الأساتذة في المجال البيداغوجي و النجاح المدرسي .
  - تبني خيارات و اتخاذ قرارات مبنية على عوامل النجاح المدرسي .
  - تنظيم سير المؤسسة استنادا على بيداغوجيا نشيطة متمركزة حول نجاح التلاميذ .
  - دعم و قيادة المدرسين في اختياراتهم البيداغوجية

## مقاربة التكوين

- عرض حول معارف محددة ( المعارف الخاصة ) .

- دراسة الحالة .

- انتاجات مسيقة .

- التدريس التعاوني .

- تطبيقات بين الدورات

- التواصل التفاعلي

- العودة الى المعارف السابقة

## تقويم التعلّات

### التقويم القبلي:

بالإستناد إلى منطق الإشتغال البيداغوجي فإن إنجاز المجزوءة يقتضي من الأستاذ(ة) المكون(ة) اعتبار نقطة الإنطلاق المحددة في المجزوءة نقطة افتراضية فقط، وتبقى النقطة الفعلية لا يمكن تحديدها إلا بإجراء تقويم تشخيصي يقدم صورة واضحة وصادقة حول :

- المدخرات المعرفية التي يمكن أن يحملها المتكون معه .
  - تحديد الحاجيات الفعلية في مجال التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي والتي يمكن التركيز عليها في عمليات البناء .
- و بناء عليه فعلى الأستاذ(ة) المكون(ة) اقتراح أنشطة و/أو وضعيات مناسبة للتقويم القبلي تخص مكتسبات المتكونين حول التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي بصفة عامة حتى يتسنى له معرفة مستوى هذا الأخير في هذا مجال.

### التقويم التكويني:

هو التكوين المصاحب لعملية التأهيل في التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي بحيث يعتبر كل نشاط أنجزه المتكون(ة) المتكون(ة) في المركز و/أو في مؤسسة التدريب موضوع تقويم تكويني يؤخذ بعين الاعتبار حسب النسبة التي سيحدد احتسابها في التقويم النهائي للمجزوءة.

### التقويم النهائي:

يتخذ هذا التقويم صيغا ووضعايات متعددة من بينها:

التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي

- اختبارات كتابية
- اختبارات شفوية
- وضعيات مهنة
- وضعيات مهنية

معايير التقويم في التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي	أصناف أنشطة القويم
سلامة ودقة المعارف	- اختبارات كتابية
حسن توظيف المعارف المكتسبة	- اختبارات كتابية - وضعيات مهنة - وضعيات مهنية
فعالية تعديل وتطوير الممارسة بناء على التحليل المتبصر	- اختبارات كتابية - وضعيات مهنة - وضعيات مهنية
نجاعة التجديد والإبداعية في الأداء	- وضعيات مهنة - وضعيات مهنية

### العناد البيداغوجي

### Livres obligatoires ou autres

المراجع الضرورية او مصادر اخرى

### المحتوى

#### 1 - اصلاح التعليم

- 1-1 السياق الاقتصادي و الاجتماعي و رهانات الإصلاح
- 1-2 الأطر التشريعية و مسؤوليات الفاعلين اتجاه النجاح المدرسي

#### 2 - نموذج مدرسة التميز

- 2-1 الفاعلون
- 2-2 عامل القسم - L'effet classe
- 3-2 عامل المؤسسة - L'effet établissement
- 4-2 البحث عن النجاح

التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي

### 3- التعلّمات و الكفايات

- 1-3 نظريات التعلّم
- 2-3 المقاربة بالكفايات

### 4- المقاربات البيداغوجية

- 1-4 المقاربات المعاصرة
- 2-4 الديدانكتيك و البيداغوجيا و العلاقة مع التلاميذ
- 3-4 استعمال التكنولوجيا بالفصل الدراسي

### 5- كفايات المدرس

- 1-5 صورة عن المدرس و المدرسة الجيدين
- 2-5 الاشراف على التعلّم
- 3-5 تقييم المدرسين

### 6- الحكامة الجيدة و مدرسة التميز

- 1-6 الحكامة الجيدة
- 2-6 استراتيجيات تنظيم العمل و تقاسم المسؤوليات

## المراجع

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION, (1995). *Learner-centered Psychological Principles*, traduit par Réginald Grégoire inc. pour la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval, Sainte-Foy, Québec, 33 p.

ARMSTRONG, T. *Les intelligences multiples*, Montréal : Chenelière/McGraw-Hill, 1999, 183 p.

GRAVEL, M. *Ledîner traditionnel chinois ou l'image d'un modèle systémique de l'apprentissage en milieu scolaire*. Conférence donnée à des éducateurs québécois et chinois, Alma, 2002b., 15 p.



GRAVEL, M., OUELLETTE, N., ET TREMBLAY, C. (2003). *Plan d'apprentissage personnalisé pour les gestionnaires scolaires*. Alma : Forgescom Éditeur, 230 pages.

LEGENDRE, R. *Dictionnaire Actuel de l'Éducation*, Paris et Montréal : Les Éditions Guérin, 1993, 1500 p.

PERRENOUD, P. *Construire des compétences dès l'école*, Paris : ESF éditeur, 1998, 125 p.

SHULMAN, L.S. *Teacher portfolios : A Theoretical Activity, In Portfolio in Hand*,. New York : TeachersCollege, 1998, pp. 23-38.

STEFANAKIS, E.H. *Multiple Intelligences and Portfolios*, Portsmouth, NH : Danny Miller editor, 2002, 160 p.

TARDIF, J. *Pour un enseignement stratégique : L'apport de la psychologie cognitive*, Montréal : Les Éditions Logiques, 1997, 474 p.





المحاور	المعارف	نماذج الأنشطة	التقويم التكويني	بعض المعينات الديداكتيكية و الأسناد	المدة
إصلاح التعليم  السياق الاقتصادي و الاجتماعي و رهانات الإصلاح.	- مرتكزات التدبير التربوي المعقلن  - ثقافة المقاوله  مقتضيات الميثاق الوطني للتربية و التكوين  اليات الإنفتاح على المحيط	إطار نظري ppt (30 دقيقة)  عمل في مجموعات :  الإشتغال على وضعيات تهدف إلى المقاربة المقارنة بين المقاوله  و المؤسسة التربوية  عمل في مجموعات لبلورة مخطط له علاقة برهانات الإصلاح  تقديم عرض حول	المشاركة في تدبير الورشات  عرض و مناقشة  انتاجات المتدربين لجداول مقارنة  تقاسم أعمال المجموعات	وثائق (نموذج مقاوله، الميثاق الوطني	4 س

	<p>نصوص تشريعية و تنظيمية، مراجع التشريع، الجريدة الرسمية، أشرطة مصورة ...</p>	<p>تقاسم أعمال المجموعات ومناقشة</p>	<p>النصوص التشريعية المؤطرة  عمل في مجموعات:  معالجة حالات فعلية مستقاة من تجارب واقعية (مثال مجلس تأديبي...)  شهادة حالة اقتضت استعمال التشريع لحلها  العمل في مجموعات ل:  تحليل مرسوم إحداث المراكز  تحليل مقتضيات النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية</p>	<p>النصوص التشريعية و التنظيمية ووظائفها و خصائصها و أهم المستجدات التشريعية في قطاع التربية و التعليم  الوثائق و المذكرات و استثمارها في تدبير المؤسسة</p>	<p>الأطر التشريعية و مسؤوليات الفاعلين اتجاه النجاح.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

				<p>الهيكلية و الفاعلين في الحقل التربوي و أدوارهم</p> <p>الإطلاع على مسار الإصلاح ( الميثاق الوطني للتربية و التكوين, PROCADDEM, Plan d'urgence, PAGESM...)</p> <p>المرسوم المحدث للمراكز</p> <p>النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية</p>	
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

8س	<p>الميثاق الوطني للتربية و التكوين</p> <p>أشربة، نصوص و وثائق توجيهات مدرسية خاصة بمدرسة التميز ...</p> <p>*ظهائر شريفة</p> <p>*الميثاق الوطني للتربية و التكوين</p> <p>* مراسيم</p> <p>* دليل الإطار المرجعي للشراكات</p> <p>* بعض اتفاقيات الشراكة</p> <p>* قرارات</p> <p>* مذكرات وزارية</p> <p>* دلائل</p> <p>* وثائق و نصوص منتقاة</p>	<p>تقاسم منتوجات المتدربين</p> <p>أنشطة و /أو وضعيات تقويمية</p> <p>* تكليف المتكولين في إطار فردي أو مجموعات</p> <p>بإعداد بطاقة حول دور بعض الفاعلين ( جمعية الآباء لمؤسسة تهتم الأنشطة , مجالات التدخل الموارد , الصعوبات ...)</p>	<p>عروض تحليل وثائق تحليل وضعيات</p> <p>العمل في مجموعات لإنجاز بطاقات مقارنة لمهام الفاعلين</p> <p>اشتغال المتكولين في ورشات بصيغة المجموعات المتعاقبة على وثائق و نصوص قانونية تهتم هيكله القطاع و إختصاصات الفاعلين و الشركاء</p> <p>و بتوجيه من الأستاذ المؤطر , قصد بناء منتوج يخص :</p> <p>* إختصاصات و مهام الإدارة المركزية المصالح الجهوية المصالح الإقليمية، المؤسسة</p>	<p>مميزات مدرسة التميز شروط التميز</p> <p>مكونات المؤسسة المدرسية التي لها تأثير مباشر على التعلم و نتائجه</p> <p>دور الأسرة</p> <p>دور المجتمع المدني</p> <p>دور المحيط الإقتصادي و الإجتماعي</p>	<p>نموذج مدرسة التميز</p> <p>1-2- الفاعلون</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------

	<p>* حوارات و شهادات</p> <p>* مقالات</p> <p>* تجارب و شهادات رائدة</p>	<p>تقويم منتج المتكولين ( وثائق حول شروط</p>	<p>التعليمية</p> <p>* أهمية الشركاء ودورهم في دعم المؤسسة التربوية</p> <p>مطالبة المتكولين بتقديم عروض، لعب أدوار، تحليل وثائق، تحليل وضعيات حقيقية مصورة ، بناء بطاقات ...</p>		<p>2-2 عامل القسم</p>
--	------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------

<p>التعلم الجيد</p> <p>وثائق لنماذج تقارير الإشراف التربوي</p> <p>التوجيهات الرسمية</p> <p>أشرطة مصورة</p> <p>عينات من جداول نتائج اللاميز</p> <p>مذكرات وزارية ، وثائق ، دليل الحياة المدرسية، شهادات</p>	<p>البطاقات، العروض )</p> <p>الملاحظة</p> <p>وضعايات تقويمية</p> <p>انطلاقا من المكتسبات السابقة يعمل الطلبة في إطار مجموعات على بناء مشاريع</p>	<p>الاشتغال في مجموعات على تحليل وثائق تربوية و تجارب رائدة لها علاقة بالموضوع لاستنتاج:</p> <p>- خطوات إنجاز مشروع المؤسسة</p> <p>- تأسيس نوادي تربوية على أساس المشروع</p> <p>- نجاعة و فعالية العمل بالمشروع</p> <p>- معيقات و إكراهات العمل بمشروع المؤسسة</p>	<p>اليات تتبع أنشطة التلاميذ و شروط التعلم الجيد</p> <p>أساليب الإشراف التربوي و تقنياته</p> <p>تقنيات تحليل و استثمار نتائج التلاميذ</p> <p>أساليب توجيه الأستاذ الهادفة إلى تحسين التعلم.</p> <p>(مشروع القسم، صيغ الدعم البيداغوجي،</p> <p>صيغ التدخل لمعالجة التعثرات لدى المتعلمين، حاجيات التعلم لدى ذوي الحاجات الخاصة،...)</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

<p>لتجارب ناجحة في هذا المجال، مداخلات لفاعلين جمعويين، و حقوقيين، أطر (الصحة ، الوقاية المدنية، الأمن...)</p>	<p>تربوية تراعي المرجعيات المؤطرة، و استحضار التجديد و التميز .</p>	<p>ورشات لإعداد برنامج سنوي لسير المؤسسة، إعداد مسودة خطة عمل لتحسين التدبير البيداغوجي</p> <p>عمل ورشات لإنجاز خطة عمل لبرمجة أنشطة الدعم بناء على أمثلة لنتائج سابقة</p> <p>تحليل مبيانات لإحصاءات وزارية خاصة بمقاربة النوع</p> <p>العمل في مجموعات لإعداد شبكات تقويم خاصة بالنجاح المدرسي</p>	<p>الإجراءات المتعلقة بالتنظيم التربوي</p> <p>معالجة المشكلات المتعلقة بالتنظيم البيداغوجي</p> <p>أليات تفعيل أنشطة الحياة المدرسية</p> <p>أساليب تدبير العنف المدرسي</p> <p>كيفية إحداث النوادي التربوية</p> <p>التشبع بثقافة الصحة المدرسية، الأمن الإنساني، التربية البيئية (...).</p>	<p>3-2 عامل المؤسسة</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------



			<p>عرض حول منهجيات و اليات البحث</p>	<p>شروط النجاح المادية و الموضوعية وسائل تشجيع التعلم و تعزيزه إجراءات عملية لتحقيق النجاح الإجراءات المتعلقة بتنمية التمدرس و ضمان حسن سير الدراسة و العمل. أدوات توجيه استثمار نتائج التحصيل الدراسي لتنمية عمليات الدعم و التقويم</p>	<p>4-2 البحث عن النجاح المدرسي</p>
--	--	--	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

				<p>أهمية إدماج مقارنة النوع في الفضاء المدرسي. بناء مؤشرات تقويم النجاح اليات البحث حول مستجدات التعليم و التربية ( ) دراسات حول البرامج، المناهج، الكتب الوسائط...) لتنمية اتجاهات ايجابية نحو التجديد و التطوير.</p>	
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	دراسة وثائق، برامج سنوية ، مبيانات، نماذج لشبكات تقويم ، خطط عمل لمؤسسات تعليمية،				
4س	وثائق، نصوص،	- إنتاج المتكولين لجدول	الإشتغال على وثائق ونصوص صياغة بطاقات تقنية حول		3 - التعلّمات و الكفايات

<p>شرائط،</p> <p>وثائق حول المقارنة بالكفايات: كتب مدرسية، مناهج دراسية، ...</p>	<p>مقارنة</p> <p>مهام أو وضعيات تقويمية</p>	<p>اعتماد قوانين النمو وضع بطاقات تقنية لتحديد الأسس السيكولوجية للتدبير البيداغوجي</p> <p>الإشتغال في مجموعات حول تحليل وثائق مرتبطة بالمقارنة بالكفايات</p>	<p>نظريات النمو</p> <p>نظريات التعلم</p> <p>نظريات النمو و التعلم و علاقتها بتوجيه الأستاذ، انجاح مشروع المؤسسة....</p> <p>المقارنة بالكفايات</p>	<p>نظريات النمو</p> <p>نظريات التعلم</p> <p>المقارنة بالكفايات</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

6 س	<p>كتب مدرسية</p> <p>وثائق</p> <p>دروس مصورة</p> <p>شبكات الملاحظة</p>	<p>- إنتاج المتكولين لجداول مقارنة</p> <p>تقرير حول عملية توظيف مختلف البيداغوجيات</p>	<p>- بناء جداول مقارنة حول المرتكزات المعتمدة في البيداغوجيات المتمركزة حول المتعلم</p> <p>- التوظيف الديدكتيكي للبيداغوجيات اثناء التداريب الميدانية</p> <p>- بناء جداول مقارنة حول المرتكزات المعتمدة في</p>	<p>أهم المقاربات البيداغوجية المعاصرة:</p> <p>-البيداغوجيا الفارقية</p> <p>-بيداغوجيا الخطأ</p> <p>-بيداغوجيا المشروع</p> <p>-البيداغوجيا المعرفية</p> <p>-بيداغوجيا الكفايات</p> <p>-بيداغوجيا التحكم و الإتيقان</p>	<p>4 المقاربات البيداغوجية</p> <p>1-4 المقاربات المعاصرة</p>
-----	------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------

		<p>تقويم عمل المجموعات</p>	<p>البيداغوجيات المتمركزة حول المتعلم</p> <p>- التوظيف الديدكتيكي للبيداغوجيات اثناء التداريب الميدانية</p> <p>- رصد و تحليل الصيغ التطبيقية للبيداغوجيات على مستوى أشكال التفاعل في التدبير الديدكتيكي و البيداغوجي من خلال دروس مصورة</p> <p>- تحليل المرتكزات الموجهة لسيرورات التدبير الديدكتيكي و البيداغوجي حسب البيداغوجيات من خلال الوضعيات المهنية اعتماد العمل بالورشات في:</p> <p>- تحليل المرتكزات اليداكتيكية المعتمدة في تدبير التعلّات حسب خصائص مكونات المادة الدراسية</p> <p>- تحليل أنشطة التعلم والتدريس</p>	<p>المفاهيم (بيداغوجيا، ديدكتيك...)</p> <p>- خصائص المواد الدراسية و مكوناتها، أسسها البيداغوجية و الديدكتيكية</p> <p>- أدوار أطراف التالوت البيداغوجي و الديدكتيكي (متعلم، أستاذ، المعرفة).</p> <p>التوجيهات التربوية و البيداغوجية و العملية لتحسين تدبير توزيع التلاميذ في المؤسسة.</p>	<p>2-4 الديدكتيك، البيداغوجيا و العلاقة بالتعلم</p>
--	--	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

			<p>من خلال دروس مصورة</p> <p>- ملاحظة وتحليل دروس في وضعيات مهنية</p> <p>عمل مجموعات لتقديم لائحة أدوات الرقمية الخاصة بكل مادة ، و بنوعية الأنشطة البيداغوجية</p>		<p>3-4 استعمال التكنولوجيا في القسم</p> <p>أهمية استعمال التقنيات الحديثة في القسم</p> <p>أهمية التكنولوجيا في القسم اليات الاستخدام البيداغوجي للتكنولوجيا في القسم حسب خصوصيات المواد</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

8س	وثائق، أشرطة مصورة، توجيهات رسمية، مذكرات وزارية	تقويم عمل المجموعات،	تحليل و وثائق مصورة ، عمل مجموعات حول مهام المدرس ، تعليم مصغر ، تحليل وثائق خاصة بالإشراف التربوي	مواصفات المدرس الجيد مهام و أدوار المدرس أدوات الإشراف على التعليم المتدخلون في الإشراف على التعليم	<b>5- كفايات المدرس</b> صورة عن المدرس الإشراف على التعليم
	مذكرات وزارية، تقارير، مراسيم ، جريدة رسمية	وضعيات تقويمية تقاسم	تقديم مجالات و أدوات تقويم ظروف التعليم و التعلم تذويب الجليد عمل في مجموعات: لاننتاج بطاقة ملاحظة أداء الأستاذ تصميم أدوات لتقويم عمل الأستاذ	المجالات الرئيسية لتقويم الأساتذة أدوات التقويم اليات تتبع تطور أداء الأستاذ توجيه الأساتذة لتصويب أدائهم اليات مراقبة جودة أداء	تقويم الأستاذ



			مؤشرات تدبير الموارد البشرية	الأستاذ	
8 س	<p>دلائل المدير، وثائق، (*نهج الحكامة في منظومة التربية و التكوين – مديرية الشؤون القانونية و المنازعات</p> <p>*دليل الحياة المدرسية 2008</p> <p>*دليل مشروع المؤسسة 2008</p> <p>* دليل التدبير التربوي والإداري والمالي للمؤسسة 2004</p>	<p>تقويم انتاجات</p> <p>التأكد من مدى توصل المتكويين إلى إجراءات عملية لإستعمالها في تحسين جودة أداء المؤسسة.</p> <p>التمييز بين نمطين من التدبير : الفردي و التشاركي</p> <p>التثبت من استيعاب الطلبة لأساسيات التدبير الحديث واقتناعهم بجدواه من أجل</p>	<p>محاكاة أدوار،مشاهدة شريط مدير مجدد،</p> <p>عمل في ورشات، عمل بمجموعات</p> <p>مناقشة و تركيب</p> <p>حصيلة المحور</p>	<p>أساسيات التدبير الحديث و ووظائفه و عملياته و مقارباته</p> <p>التوجهات الحديثة لتدبير نظام التربية و التكوين (استراتيجيات تنظيم العمل، توزيع المسؤوليات)</p> <p>جدوى المقاربات الحديثة لتدبير المؤسسة التعليمية</p> <p>أساسيات التدبير في تفعيل مستجدات تدبير المؤسسة</p>	<p>6- الحكامة الجيدة والمدرسة المستقلة</p>

	*المذكرة الوزارية رقم 155 في موضوع تفعيل أدوار الحياة المدرسية بالمؤسسات التعليمية...)	الجودة	الإشغال على وثائق		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-------------------	--	--

ملحوظة: تخصص ساعتان لتقويم المجزوءة

مهننة	اختبارات شفوية	اختبارات كتابية	
-	ضبط الجهاز المفاهيمي للتدبير البيداغوجي	ضبط الجهاز المفاهيمي للتدبير البيداغوجي	سلامة ودقة المعارف المعتمدة في تدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي
-	ضبط المرتكزات الأساسية للنجاح المدرسي	ضبط المرتكزات الأساسية للنجاح المدرسي	
-	التمييز بين أنماط التفاعل والتواصل البيداغوجي	التمييز بين أنماط التفاعل والتواصل البيداغوجي	
تحليل نماذج من وضعيات حقيقية أو نماذج لتخطيطات تدبير مؤسسات تعليمية	التعليل النظري لاختيار بيداغوجيا معينة	بناء نماذج مقارنة	حسن توظيف الأسس النظرية في التدبير البيداغوجي و النجاح المدرسي
ملاحظة دروس بالمؤسسة التطبيقية وتحليل مآثراتها البيداغوجية في التدبير	التعليل النظري للإجراءات المقترحة في التدبير البيداغوجي	بلورة إجراءات لتدبير البيداغوجي وفق خصوصيات المؤسسات التعليمية	
تطبيق شبكات لملاحظة وتحليل أشكال التفاعل المدرسي	التعليل النظري لإجراءات التفاعل والتواصل داخل المؤسسة	صياغة بطاقة تقنية تحدد أنماط التفاعل والتواصل داخل المؤسسات التعليمية	
صياغة تقرير عن صعوبات التدبير البيداغوجي خلال وضعيات مهنية وذلك وفق الضوابط السيكو-بيداغوجية	التعليل السيكو-البيداغوجي لطبيعة صعوبات التدبير البيداغوجي	جرد لائحة الصعوبات المرتبطة بالتدبير البيداغوجي وتحليل سببيتها السيكوبيداغوجية	فعالية تعديل وتطوير ممارسة التدبير البيداغوجي بناء على التحليل المتبصر

تجريب حلول سيكوبيداغوجية بديلة في حصة للتعليم المصغر	التعليل النظري لاختيارات الحلول السيكوبيداغوجية لتجاوز صعوبات التدبير البيداغوجي	إنتاج بطاقة تقنية لحلول سيكوبيداغوجية لتعديل ممارسة التدبير البيداغوجي	
تجريب نظريات و مقترحات بديلة عبر لعب أدوار	التبرير النظري لدواعي التعديل والتنقيح	إنتاج بطاقة تقنية تحدد الأسس النظرية لموجهات التعديل	
تجريب نظريات و مقترحات جديدة للتدبير البيداغوجي	توضيح مبررات الصبغ المقترحة للتجديد	صياغة مقترحات لتجديد الممارسات التدبيرية	نجاحة التجديد والإبداعية في الأداء



# تحيين وتطوير عدة سلك تكوين أطر الإدارة التربوية واطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي

## الدليل المنهجي للتأطير



دجنبر 2020

## محتويات الدليل

تقديم.....	ص3
1 - برمججة تأطير وتتبع فرق العمل على مستوى المراكز.....	ص4
2 - منهجية اشتغال فرق العمل الخاصة بتعيين / إعداد / قراءة المجزوءات.....	.....
3 - خطة عمل الفريق.....	.....
4 - وثائق عمل الفريق.....	.....
5 - نموذج بطاقة توصيف المجزوءة Syllabus.....	ص5
6 - منهجية اشتغال فرق العمل الخاصة بإعداد / قراءة الدلائل.....	.....
7 - خطة عمل الفريق.....	.....
8 - وثائق عمل الفريق.....	.....
9-الملحق.....	ص6

## تقديم

ففي إطار أجراً المشروع رقم 9 ولاسيما ما يتعلق بالرفع من نجاعة التكوين الأساس وتعميمه على جميع الهيئات وجعله مهنياً، وتبعاً لمراسلة الوحدة المركزية لتكوين الأطر رقم 1124/20 بتاريخ 25 دجنبر 2020، تم انتقاء المترشحات والمترشحين لتشكيل فرق عمل للمشاركة في إعداد وتحيين وتطوير مشاريع مجزوءات ودلائل عدة مسلك الإدارة التربوية، بالإضافة إلى تشكيل فرق عمل لقراءة هذا المنتج.

ونظراً للارتباط الوظيفي بين مسلك الإدارة التربوية ومسلك أطر الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي، فقد تم اعتماد المقاربة نفسها لبلورة عدة التكوين بهذا المسلك الأخير.

ولتدبير هذه العمليات فقد تم بلورة دليل تأسيري وتوجيهي لتجسيد الدور الوظيفي والتواصل والتعاقد لهذا الورش، كما يبرز المقاربة المنهجية للاشتغال والبرمجة الزمنية لتنزيل مضامينه.

## 1 - برجة تأطير وتتبع فرق العمل على مستوى المراكز

المجال	رت	الوثائق	تاريخ تسليم المنتج
الأول	1	دليل التقييم	قبل منتصف يناير 2021
	2	دليل مباراة الولوج	قبل نهاية يناير 2021
	3	دليل التنظيم الإداري للتكوين	
الثاني	1	ملف تتبع السلوك المهني للمتدرب	قبل نهاية فبراير 2021
	2	دليل التكوين عن بعد	
الثالث	1	دفتر التحملات (التدريبات س2)	قبل نهاية ماي 2021
	2	دليل الاصطحاب والمواكبة	
	3	دليل تأطير مشروع نهاية التكوين	
الرابع	1	الوثيقة الإطار	قبل نهاية يونيو 2021
	2	مشروع قرار نظام الدراسة والتقييم	



## 2 - منهجية اشتغال فرق العمل الخاصة بتحيين / إعداد/ قراءة المجزوءات

يتكون فريق العمل المكلف بتحيين أو إعداد/ تأليف المجزوءات أو القراءة من ستة أعضاء من بينهم

ميسر يتولى:

- تنفيذ خطة العمل؛
- توزيع أدوار الفريق؛
- تنشيط أعمال المجموعة خلال لقاءات الإنتاج؛
- تركيب المنتج النهائي؛
- تقديم خلاصات حول تقدم الأشغال لأعضاء الفريق المركزي المكلف بالتنسيق والتأطير والتتبع.

## 3 - خطة عمل الفريق

اجتماعات	صيغة الاجتماع	المنتج المتظر	التاريخ	المركز المحتضن
اللقاء 1	عن بعد	■ تقديم نموذج بطاقة التوصيف SYLLABUS ■ توزيع المهام	31-28 دجنبر 2020	
اللقاء 2	عن بعد	■ تقاسم الإنتاج المنجزة ■ تدقيق / تركيب الانتاجات	9-4 يناير 2020	
اللقاء 3	حضورى	■ تقاسم الإنتاج المنجزة ■ تدقيق / التركيب النهائي للمنتج ■ المصادقة النهائية للفريق ■ تسليم العمل لفريق القراءة	16 – 11 يناير 2020	يحدد لاحقا في إطار التنسيق المركزي

## 4 - وثائق عمل الفريق

- لائحة أعضاء فريق العمل؛
- نموذج بطاقة توصيف المجزوءة؛
- المجزوءة المعنية بالتحيين.

## 5- نموذج بطاقة توصيف المجزوءة Syllabus

### ينظر النموذج في الملحق

### 6 - منهجية اشتغال فرق العمل الخاصة بإعداد / قراءة الدلائل

- يتكون فريق العمل المكلف بتحسين أو إعداد / قراءة الدلائل من ستة أعضاء من بينهم ميسر يتولى:
- تنفيذ خطة العمل؛
- توزيع أدوار الفريق؛
- تنشيط أعمال المجموعة خلال لقاءات الإنتاج؛
- تركيب المنتج النهائي؛
- تقديم خلاصات حول تقدم الأشغال لأعضاء الفريق المركزي المكلف بالتنسيق والتأطير والتتبع.

### 7 - خطة عمل الفريق

الاجتماعات	صيغة الاجتماع	المنتج	التاريخ	المركز المحتضن
اللقاء 1	عن بعد	■ تقديم نموذج بطاقة توصيف الوثيقة ■ توزيع المهام	حسب الدليل المراد إنتاجه والبرمجة المناسبة له في الجدول السابق.	
اللقاء 2	عن بعد	■ تقاسم الإنتاجات المنجزة ■ تدقيق / تركيب الانتاجات		
اللقاء 3	حضورى	■ تقاسم الإنتاجات المنجزة ■ تدقيق / التركيب النهائي للمنتج ■ المصادقة النهائية للفريق ■ تسليم العمل لفريق القراءة		يحدد لاحقا في إطار التنسيق المركزي

### 8 - وثائق عمل الفريق

- لائحة أعضاء فريق العمل
- نموذج بطاقة توصيف الدليل

## 9 - الملحق

### - نموذج بطاقة توصيف الدليل

العناصر	المحاور
- السياق - الأهمية	■ تقديم
- المقتضيات التنظيمية - المرتكزات والأسس	■ المرجعيات
- الهدف العام - الأهداف الخاصة	■ الأهداف
- بنية الدليل - صيغ الاستثمار - ...	■ الإطار المنهجي
- الأول - الثاني - الثالث - ...	■ المحاور: المضامين / المحطات
- المفاهيم / المفاتيح	■ مفاهيم أساس
- البطائق الإجرائية - ...	■ ملاحق
- أهم المراجع والمواقع	■ بيبليوغرافيا
	■ فهرسة



## تنظيم الزمن؛

الغلاف الزمني						مكونات المجزوءة
عدد الإجمالي للساعات	التقويم	الأنشطة المهنية	الأنشطة التطبيقية	الأعمال التوجيهية	التأطير النظري	
34	4	15	_____	_____	15	عدد الساعات
100%	%12	38%	_____	_____	50%	النسب المئوية

## محتويات المجزوءة؛

المضامين	المحاور
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

(1) صيغ الأجراء:

(تكوين حضوري - تكوين عن بعد - تكوين تناوبي - تكوين بالمصاحبة - تكوين ذاتي مؤطر - تكوين ذاتي مفتوح ...)

(2) أنماط التنشيط:

(عروض تفاعلية - ورشات - أعمال مجموعات مصغرة موجهة - أعمال فردية - أنشطة تطبيقية - ...)

(3) الأدوات والحوامل:

(فيديوهايات - برامج - نصوص - وثائق - خطاطات - جداول - صور - شرائح بواربوانت - ...)

(4) أنشطة ومهام المستفيدين (الطلبة المتدربين...):

(الالتزام بالمطلوب إنجازه - التفاعل الإيجابي مع جميع أنماط التكوين - تكوين ذاتي - إنتاج وثائق - ...)

(5) استثمار المجزوءة في الممارسات المهنية (التدريب):

تمفصل محتويات المجزوءة مع باقي المجزوءات - تمفصل محتويات المجزوءة مع فترات التدريب - الإسهام في الأنشطة المندمجة - المشاركة في أنشطة الحياة المدرسية بالمركز.

(6) صيغ التقييم:

.....



# دليل تقييم عناصر الهندسة البيداغوجية

- صيغة دجنبر 2020 -





## تقديم.

تمر المنظومة التربوية حاليًا بنقطة تحول جذرية في تاريخها من حيث زمن الإصلاح والمدة الزمنية الذي تندرج فيه الرؤية الاستراتيجية الذي يمتد من 2015 إلى 2030، وكذلك من حيث مراحل وخطوات تنفيذ الإصلاح المنشود، وخاصة "التأكد من معالم بلوغ أهدافه في تجاوب مع متطلعات المجتمع، وفي استهداف لبناء المدرسة الجديدة التي تنشدها بلادنا"، وذلك من خلال إنجاز تقييم شامل لسيرورة الإصلاح ونتائجه. ولرفع هذا التحدي فقد أقرّ القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، بابا خاصا بـ "تقييم منظومة التربية والتكوين والبحث العلمي والإجراءات المواكبة لضمان الجودة".

وتهم عمليات التقييم كما تنص على ذلك المادة 55 من الباب التاسع:

- "تقييم مختلف عناصر الهندسة البيداغوجية المطبقة في كل مستوى من مستويات المنظومة، وخصوصا منها المتعلقة بالمناهج والبرامج والتعلمات والتكوينات، والمعينات والوسائط التربوية، والممارسات البيداغوجية والتكوينية، وأداء الفاعلين التربويين"<sup>1</sup>؛
- "إنجاز تقييمات كمية وكيفية للمؤهلات والمعارف والكفايات المكتسبة من قبل المتعلمين في مختلف مستويات المنظومة، وقياس مستويات تحصيلهم الدراسي".

ولكن، رغم إقرار جل مشاريع الإصلاح بأهمية تطوير المناهج التعليمية في تجويد وتحسين الأداء والمردودية الداخلية والخارجية للمنظومة، ورغم محاولات التجديد والتنقيح التي شهدتها المناهج التعليمية لبعض المواد الدراسية، والتي أدت إلى إدخال بعض التحسينات على أهداف المنهج التعليمي ومحتواه، خصوصا بالنسبة للسلك الابتدائي، فإن الإجراءات التقييمية التحليلية للمناهج التعليمية والهندسة البيداغوجية، لم تعرف ما يكفي من الاهتمام من طرف مختلف الفاعلين على كافة مستويات المنظومة.

<sup>1</sup> القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي الصادر في 19 غشت 2019- الباب التاسع- المادة 55.

وفي هذا السياق، وسعياً إلى إقرار ومأسسة مراقبة وتقييم منتظمين لكافة المناهج التعليمية وممارسات تنفيذها، فإن إعداد تقارير دورية في الموضوع يسعى إلى تقييم عناصر الهندسة البيداغوجية ورصد واقع تدريس مختلف المواد الدراسية، وفق إطار تحليلي شمولي يتضمن كافة أبعاد العملية التعليمية التربوية والتدبيرية، انسجاماً مع مقتضيات الباب التاسع من القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، ومع المقومات المنهجية للرؤية الاستراتيجية للإصلاح التي تعتبر "الفصل الدراسي النواة الأساس للإصلاح"<sup>2</sup>؛ يشكل محكاً هاماً للوقوف على سيرورة الإصلاح على المستوى الميداني. ويقدم هذا الدليل الإجرائي المركز، المنهجية المقترحة لإعداد التقارير الدورية لتقييم عناصر الهندسة البيداغوجية الخاصة بمختلف المواد الدراسية، بالتركيز أساساً على ما يجري داخل الفصول الدراسية بالنسبة لكل مادة دراسية، من خلال اعتماد نموذج للتقييم يتأسس على مبدأ "الربط المندمج" بين ثلاثة (3) مكونات أساسية:

- ❖ **مجالات الاشتغال:** ويتألف هذا المكون من جل عناصر الهندسة البيداغوجية المراد تقويمها؛
- ❖ **زوايا التشخيص:** تم اختيار ثلاث (3) زوايا باعتبارها ذات أهمية لكل مناهج تعليمي، وهي كالآتي:
  - الزاوية الأولى تأخذ في الاعتبار ما ورد بخصوص مجالات الاشتغال في مختلف مشاريع الإصلاح؛
  - الزاوية الثانية تهتم بما يميز كل مادة دراسية عن باقي المواد من حيث هندستها البيداغوجية بشكل أساسي (الوحدات والمضامين، والحجم وزمن التعلم، والموارد التعليمية، والتفويج...)
  - الزاوية الثالثة تقوم على متطلبات التعلم وحاجات المتعلم (ة) والاحتياجات التنموية؛
- ❖ **أبعاد التقييم:** تم اعتماد نموذج ستفلبيم "CIPP" Stufflebeam Model، وهو "نموذج تقويم القرارات متعددة السياق والمدخلات والعمليات والنواتج (المخرجات).

<sup>2</sup> الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030، ص 10.

وتجدر الإشارة إلى أن من بين المؤجّهات الأساسية التي يتعين استحضارها في "تقييم مختلف عناصر الهندسة البيداغوجية"، وخصوصا في الجزء المتعلق بتقديم توصيات هادفة، هو ما نصت عليه الرؤية الاستراتيجية للإصلاح في تصديرها من حيث التغيير المنشود، وأساسا التحدي القائم والمتمثل في "الانتقال بالتربية والتكوين والبحث العلمي، من منطق التلقين والشحن والإلقاء السلبي أحادي الجانب، إلى منطق التعلم والتعلم الذاتي، والتفاعل الخلاق بين المتعلم(ة) والمدرس، في إطار عملية تربوية قوامها التشبع بالمواطنة الفعالة، واكتساب اللغات والمعارف والكفايات والقيم، فردية وجماعية وكونية، وتنمية الحس النقدي وروح المبادرة، ورفع تحدي الفجوة الرقمية"، وفي "تمكين المتعلمات والمتعلمين من التحقيق المتدرج للمواصفات المستهدفة في كل مستوى دراسي وتكويني، طبقا لما ينص عليه الميثاق في دعامته الرابعة، مع ملاءمة هذه المواصفات مع رافعات التغيير لهذه الرؤية"<sup>3</sup>.

ولهذا الغرض، تم إعداد هذا الدليل الإجرائي كأداة لمصاحبة الفاعلين الممارسين في الميدان في توحيد منهجية إعداد التقارير الدورية لتقييم عناصر الهندسة البيداغوجية للمواد الدراسية، انسجاما مع مستلزمات الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030، وتفعيلا لأحكام القانون الإطار رقم 51.17، وذلك بتنسيق مع المكلفين بالتنسيق الجهوي التخصصي، ورؤساء أقسام الشؤون التربوية بالأكاديميات الجهوية. هذا وقد تم اعتماد التعريف المعتمد لمجموعة من المفاهيم والمصطلحات كما وردت سواء في الرؤية الاستراتيجية للإصلاح أو في المادة 2 من القانون الإطار رقم 51.17.

<sup>3</sup> الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030، ص 12.

## أولاً: الإطار العام

## 1 المرجعيات

- الرؤية الإستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030؛
- الباب التاسع من القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي؛
- برنامج عمل المفتشية العامة للشؤون التربوية برسم الموسم الدراسي 2020/2021؛
- المذكرة الوزارية عدد 047/20 بتاريخ 18 شتنبر 2020، في شأن تفعيل أحكام القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي.

## 2 الأهداف والنتائج المنتظرة للعملية

تهدف عملية إعداد التقارير الدورية الخاصة بمختلف المواد الدراسية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تقييم مختلف عناصر الهندسة البيداغوجية؛
- رصد واقع تدريس المواد الدراسية؛
- تشخيص مستوى التحصيل الدراسي بالمستويات الإشهادية.

ومن أهم النتائج المنتظرة:

- بلورة إطار تحليلي لتقييم عناصر الهندسة البيداغوجية من منظور شمولي؛
- إعداد تقارير دورية لرصد واقع تدريس مختلف المواد الدراسية؛
- وضع مخططات الارتقاء بتدريس مختلف المواد الدراسية المستهدفة.

### 3 المواد الدراسية المستهدفة

#### ❖ بالنسبة للسلك الابتدائي<sup>4</sup>:

- مجال اللغات؛
- مجال الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا؛
- مجال التنشئة الاجتماعية والتفتح.

#### ❖ بالنسبة للسلك الثانوي:

- قطب اللغات:
  - اللغة العربية؛
  - اللغة الفرنسية؛
  - الانجليزية؛
- قطب المواد العلمية والتكنولوجية:
  - الرياضيات؛
  - الفيزياء والكيمياء؛
  - علوم الحياة والأرض؛
  - علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الكهربائية؛
  - علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الميكانيكية؛
  - علوم الاقتصاد والتدبير؛
- قطب الإنسانيات:
  - الاجتماعيات؛
  - التربية الإسلامية؛
  - الفلسفة؛
- التربية البدنية.

<sup>4</sup> تم اعتماد التنظيم الجديد المعتمد في وثيقة مستجدات المنهاج الدراسي للتعليم الإبتدائي برسم السنة الدراسية 2020/2021-مديرية المناهج - يوليوز 2020

## 4 فريق الإنجاز

- المستوى المركزي: فريق المفتشية العامة للشؤون التربوية؛
- المستوى الجهوي: المكلفون بالتنسيق الجهوي التخصصي بتنسيق مع رؤساء أقسام الشؤون التربوية؛
- المستوى الإقليمي:
  - المكلفون بالتنسيق الإقليمي التخصصي بتنسيق مع رؤساء مصالح الشؤون التربوية وتأطير المؤسسات التعليمية؛
  - مفتشو المناطق التربوية.

## 5 نموذج التقييم/ الإطار التحليلي

إن تقييم عناصر الهندسة البيداغوجية ورصد واقع تدريس المواد الدراسية، يتطلب إطارا تحليليا يمكن من خلاله تقييم جهود الإصلاحات المتتالية، وفق مقارنة بنائية وشمولية تتضمن كافة أبعاد العملية التعليمية التربوية والتدبيرية وتركز على الممارسات المهنية في الميدان، خصوصا داخل الفصول الدراسية.

ويتألف الإطار التحليلي المعتمد من ثلاثة (3) مكونات أساسية مترابطة كما في الجدول رقم (1) الآتي:

**الجدول رقم (1): مكونات الإطار التحليلي**

أبعاد التقييم (نموذج "CIPP") (4)	زوايا ومنطلقات التشخيص (3)	مجالات الاشتغال الأساسية (7)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم السياق؛</li> <li>• تقييم المدخلات؛</li> <li>• تقييم العمليات؛</li> <li>• تقييم المخرجات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاريع للإصلاح؛</li> <li>• خصائص المادة الدراسية؛</li> <li>• متطلبات التعلم وحاجات المتعلم، والاحتياجات التنموية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تصميم وبناء المناهج التعليمية؛</li> <li>• المقاربات البيداغوجية والاختيارات الديدأكتيكية؛</li> <li>• الكتب المدرسية وموارد التعليم والتعلم (معينات ووسائط)؛</li> <li>• كفايات المتعلمين والمتعلمين؛</li> <li>• تقييم التعلّمات والدعم التربوي؛</li> <li>• البنيات التحتية وفضاءات التدريس؛</li> <li>• الكفايات المهنية للمدرس(ة).</li> </ul>

## 6 المنهجية وأدوات الاشتغال

لمقاربة الممارسة التعليمية على كافة المستويات، مقارنة بنائية وشمولية تتضمن كافة أبعاد العملية التعليمية التربوية والتدبيرية، فإن المنهجية المعتمدة في تقييم عناصر الهندسة البيداغوجية لكل مادة دراسية تتأسس على مبدأ "الربط المندمج" بين مكونات الإطار التحليلي (الجدول رقم (1))، من خلال القاعدة الآتية:

مقاربة كل مجال من المجالات السبعة (7) من زوايا ومنطلقات التشخيص الثلاث (3)، باعتماد المكونات الأربعة (4) لنموذج ستفليم كأبعاد للتشخيص والتقييم: أي ما مجموعه 84 بنداً (4×3×7).

ولاعتبارات منهجية فإن مكون السياق ستم معالجته ضمن الإطار العام للتقرير، باعتماد الوثائق المرجعية الأساسية للسياسة التعليمية المتمثلة أساساً في الميثاق الوطني للتربية والتكوين، والرؤية الاستراتيجية للإصلاح، ثم القانون الإطار رقم 51.17 المتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، وذلك من خلال الإشارة إلى أهم البنود والمستلزمات التي تناولت كل مجال من المجالات السبعة (7) المستهدفة.

ويوضح الجدول رقم (2) منهجية تطبيق القاعدة أعلاه بالنسبة للمجال المتعلق بتصميم وبناء المنهاج من

زاوية مشاريع الإصلاح:

الجدول رقم (2): بنود المجال المتعلق بتصميم وبناء المنهاج من زاوية مشاريع الإصلاح

بنود المجال المتعلق بتصميم وبناء المنهاج من زاوية مشاريع الإصلاح			
المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	أبعاد التقييم
- المناهج الدراسية	- سيرورة بناء وتنقيح منهاج المادة من طرف لجان مختصة	- موجبات الرؤية الاستراتيجية ومشاريع الإصلاح لعملية تصميم وبناء المنهاج	البنود

وفي إطار المقارنة مع الأنظمة التعليمية الأخرى والتجارب الدولية الرائدة في كل مجال، يمكن إغناء التقارير

برصد أهم ما تطرقت إليه بعض التقارير الوطنية والدولية.



ويلخص الجدول رقم (3) المنهجية المعتمدة وتقنيات الاشتغال:

**الجدول رقم (3): المنهجية المعتمدة وتقنيات الاشتغال**

مقاربة المجالات السبعة (7) من زوايا التشخيص الثلاث (3)، باعتماد ثلاثة (3) مكونات فقط للنموذج "CIPP": 63 بندا للتقويم النوعي (7×3).	مبدأ "الربط المندمج"
يعتمد القراءة والتحليل الشامل لمختلف عناصر المجالات المدروسة (السياق، المدخلات، سيرورات التنفيذ، المخرجات).	منهج نسقي
تحليل مضامين الوثائق المؤطرة وتقارير التفتيش والزيارات ونتائج المراقبة المستمرة والامتحانات الإشهادية، فضلا عن التقارير التركيبية الدورية لمجالس المؤسسة.	تحليل المضمون

وبما أن نموذج ستفليم المعتمد في هذه العملية يعتبر من النماذج القرارية، ويهدف إلى مساعدة المسؤولين وصناع القرار على وضع البدائل (في التخطيط والبرمجة، وتحديد الموارد، والتنفيذ، والتتبع والتقويم، ثم التجديد)؛ فإن التقارير حول واقع تدريس المواد الدراسية، لن تتوقف فحسب عند وصف الوضعية الراهنة ورصد جوانب القصور التي قد تعترض عملية تنفيذ المناهج التعليمية والممارسات المهنية المرتبطة بالتدريس، بل يتعين أن تركز أيضا على تقديم مقترحات وتوصيات تهم السبل والكيفيات القمينة بتجاوز الوضعية الراهنة إلى وضعية مرتقبة من شأنها أن ترتقي بواقع تدريس مختلف المواد الدراسية إلى مستوى يليق بما تتوق إليه المنظومة "لتحقيق التنمية المستدامة والنهوض بالرأسمال البشري والارتقاء بالفرد والمجتمع"، ويستجيب من جهة أخرى لمتطلبات وحاجات المتعلمين والمتعلمين وجميع الفاعلين التربويين، وآباء وأولياء التلاميذ.

وعلى هذا الأساس، وبعد إنجاز التشخيص وفق المعايير والبنود النوعية الخاصة بكل مجال، يمكن توظيف شبكة الرصد كما هو مبين في الجدول رقم (4) لرصد مضامين التقارير التشخيصية من خلال تحديد ملامح الوضعية الراهنة بالنسبة لكل مجال على حدة، واستشراف الوضعية المرتقبة واقتراح الحلول القمينة بتجاوز الاختلالات المرصودة وتحسين حالة تدريس المواد الدراسية.

الجدول رقم (4): شبكة رصد مضمون تشخيص وضعية المادة بالنسبة لمجال تصميم وبناء المناهج

المجال الأول: تصميم وبناء المناهج التعليمية			
توصيف الوضعية الراهنة من خلال البنود المعتمدة	الحلول المقترحة (الوضعية المنشودة)	متطلبات ومستلزمات التنفيذ	برنامج عمل الارتقاء بتدريس المادة (مركزيا وجهويا وإقليميا)

## ثانيا: التقييم النوعي لمجالات المنهاج

## 1. المجال الأول: تصميم وبناء المناهج التعليمية

تظل المناهج التعليمية مدخلاً من مداخل الإصلاح ورافعة من رافعات تحقيق التغيير المنشود وتجديد المنظومة. وبما أن الغايات المتوخاة "تهم بناء المواطن"، و"ملاءمة وظائف المدرسة مع متطلبات المشروع المجتمعي الديمقراطي، الهادف إلى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة؛ و"مواكبة واستدماج تحولات العالم ومستجداته في العلوم والتكنولوجيا والمعارف، ..."<sup>5</sup>؛ فلا بد من التأكيد على أهمية تجديد المناهج التعليمية بشكل منتظم ومرن.

وقبل وضع أي تصور لتصميم وبناء مناهج جديدة، فإن الخطوة الأولى في هذا السياق هي القيام بتشخيص ميداني دقيق لمختلف المناهج التعليمية المتمركزة حالياً حول منطلق المواد الدراسية المنفصلة.

الجدول رقم (5): شبكة تشخيص مجال تصميم وبناء المناهج

زوايا التشخيص	المدخلات	سيرورات التنفيذ	المخرجات
مشاريع الإصلاح	- موجّهات الرؤية الاستراتيجية ومشاريع الإصلاح لعملية تصميم وبناء المنهاج	- سيرورة بناء أو تنقيح المنهاج من طرف اللجان المختصة	- المناهج الدراسية
متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)	- التوجهات والمواصفات العامة للمتعلمين حسب الأسلاك التعليمية	- عملية ترجمة المواصفات العامة في المنهاج الدراسي، وفي اختيار المعينات الديداكتيكية	- الكفايات الأساسية وعلاقتها بالمواصفات والمهارات الحياتية؛ - مدى حضور الكفايات المرتبطة بمجالات الحياة المدرسية؛ - مواصفات التخرج
خصائص المادة الدراسية	- موجّهات الهندسة البيداغوجية للمادة؛ - الأسس الإبيستمولوجية والخصوصية الديداكتيكية - مراعاة التكامل والانسجام بين الأسلاك	- إجراءات ترجمة خصوصيات المادة في توصيف مختلف عناصر الهندسة البيداغوجية	- الهندسة البيداغوجية للمادة؛ - مدى استيعاب المادة للتطورات؛ - وضعية المادة الدراسية في المنهاج ومكانتها في الامتحانات الإشهادية - التكامل والانسجام بين الأسلاك

<sup>5</sup> الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030، ص 11 و ص 12.

## 2. المجال الثاني: المقاربات البيداغوجية والاختيارات الديدانكتيكية

تعرف الرؤية الاستراتيجية المقاربة البيداغوجية كما يلي: " المقاربة البيداغوجية هي الإطار المرجعي الناظم لممارسات التدريس وأنشطة التعلم والتقييم، -وفق غايات وأهداف محددة-، ومجموع التوجهات المؤطرة لأهداف التدريس والتعلم والتقييم، والتي تشكل الخيار التربوي المؤسسي لتنفيذ وأجراً المناهج والبرامج التعليمية والتكوينات"<sup>6</sup>.

كما تحيل المقاربات البيداغوجية بتعددتها وتنوعها على خيارات عديدة موجّهة: بيداغوجيا الأهداف، المقاربة بالكفايات، بيداغوجيا الإدماج، البيداغوجيا التواصلية، البيداغوجيا القائمة على المقاربة المؤسسية وغيرها، إلى جانب أنواع أخرى من المقاربات التي تندرج في إطار معالجة الوضعيات والمواقف التعليمية-التعلمية حسب نوعها وخصوصيتها، على غرار البيداغوجيا الفارقية، بيداغوجيا المشروع، بيداغوجيا الخطأ، بيداغوجيا حل المشكلات..."

الجدول رقم (6): شبكة تشخيص مجال المقاربات البيداغوجية والاختيارات الديدانكتيكية

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
- مدى توفر وثائق تربوية وتنظيمية لاعتماد التدريس بالكفايات	- سيرورة إنجاز وثائق موجهة لتبني المقاربة بالكفايات من طرف الفاعلين التربويين	- مبررات وموجهات اعتماد الكفايات كمقاربة بيداغوجية	مشاريع الإصلاح
- واقع ممارسات التدريس والتقييم؛ - جودة التعليمات وتمكن المتعلم(ة) من الكفايات والمهارات الحياتية.	- عملية ترجمة موجهات المقاربة بالكفايات في التدريس والتقييم والدعم	- الوثائق الموجهة لممارسات التدريس وأنشطة التعلم والتقييم تستجيب لحاجات المتعلم(ة) وتراعي خصائصه النمائية	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)
- خصائص المادة في تصريف المقاربة بالكفايات؛ - زمن التعلم	- سيرورة إنجاز وثائق موجهة تستحضر خصائص المادة	- مبررات وموجهات خصائص المادة في ممارسات التدريس؛ - مبررات الغلاف الزمني/زمن التعلم	خصائص المادة الدراسية

<sup>6</sup> الرؤية الاستراتيجية للإصلاح 2015 – 2030، ص84، بتصرف.

### 3. المجال الثالث: الكتب المدرسية وموارد التعليم والتعلم (معينات ووسائط ديداكتيكية)

يعتبر الكتاب المدرسي دعامة أساسية في تفعيل وإعمال مقتضيات القيم والمبادئ والاختيارات التربوية العامة، كما تنص على ذلك دفاتر التحملات المتعلقة بتأليف وإنتاج الكتب المدرسية خصوصا عندما يتعلق الأمر بالمناهج التعليمية المتمركزة حول مواد دراسية منفصلة.

و"منذ سنة 2002، وتفعيلا للميثاق الوطني للتربية والتكوين، لم تعد الوزارة تُنتج كتباً مدرسية بشكل مباشر، بحيث يتركز دور الوزارة في إعداد المنهاج الدراسي بمختلف مُكوّناته (برامج دراسية، توجيهات تربوية، أطر مرجعية للتقويم)، والتقدم بطلب عروض لتأليف الكتب المدرسية حسب دفاتر تحملات تحدد المواصفات العلمية والبيداغوجية والتقنية والفنية للمنتوج على أساس عرض المشاريع التي تتقدم بها الفرق التربوية على لجان تقويم ومصادقة مستقلة تتكون من مختصين في المجال العلمي والديداكتيكي للكتب المعنية. وبعد تقييم أجدد الإنتاجات وتقويمها، تتم المصادقة عليها قصد الطبع والتوزيع وإجازة استعمالها في المؤسسات التعليمية العمومية والخصوصية على صعيد كافة التراب الوطني".<sup>7</sup>

وفي ما يتعلق بالوسائل التعليمية، وفي إطار تفعيل المذكرة الإطار رقم 16×122 بتاريخ 30 دجنبر 2016، في شأن تدبير الوسائل التعليمية، تجدر الإشارة إلى أن الوزارة قامت بإصدار دفتر مساطر تدبير ملف الوسائل التعليمية بتاريخ 05 شتنبر 2018، يحدد مختلف حلقات سلسلة تدبير الملف والمتمثلة أساسا في تحديد الحاجيات والافتناء والتوزيع والتسلم والتسليم ثم التخزين والتوظيف. وبتاريخ 22 نونبر 2019، تم إصدار مجموعة من المقررات<sup>8</sup> بشأن تحديد لائحة الوسائل التعليمية المعتمدة في تدريس المواد الدراسية المقررة.

<sup>7</sup> بلاغ توضيحي بتاريخ 6 شتنبر 2018-الصفحة الرئيسية لموقع الوزارة على الرابط:

<https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/Publication.aspx?IDPublication=5416>

<sup>8</sup> مقررات وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي رقم 087، 19، ورقم 088، 19، ورقم 089 بتاريخ 22 نونبر 2019، في شأن تحديد لائحة الوسائل التعليمية المعتمدة في تدريس المواد الدراسية المقررة بكل سلك تعليمي وكذا الصنافة الموحدة وكراسة المواصفات التقنية لافتئنها

الجدول رقم (7): شبكة تشخيص مجال الكتب المدرسية وموارد التعليم والتعلم (معينات ووسائط ديداكتيكية)

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دفاتر التحملات الخاصة بتأليف الكتب المدرسية؛</li> <li>- دفتر المساطر الخاص بمواصفات الموارد التعليمية؛</li> <li>- واقع تطبيق هذه التصورات وأثره على جودة التعلمات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>سيرورة ترجمة الموجهات في وثائق مرجعية ووضع التصورات الخاصة بتأليف الكتب المدرسية وتحديد مواصفات الموارد التعليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الوثائق المرجعية الموجهة ذات الصلة بموضوع الكتب المدرسية والموارد التعليمية</li> </ul>	مشاريع الإصلاح
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكتب المدرسية والموارد التعليمية الخاصة بالمادة (المعينات والوسائط)</li> <li>- واقع توظيف الكتب المدرسية والموارد التعليمية وتأثيره على التعلمات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عملية ترجمة هذه الموجهات في:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- في الكتاب المدرسي للمادة؛</li> <li>- في دليل الأستاذ؛</li> <li>- في ممارسات تدريس المادة؛</li> <li>- في أنشطة التقويم والدعم</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لموجهات ملاءمة الكتب المدرسية والموارد التعليمية لحاجات المتعلمين.</li> </ul>	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضعية المادة في ما يتعلق بالكتب المدرسية والموارد التعليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترجمة خصوصيات المادة في الكتب المدرسية والموارد التعليمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لخصوصيات المادة في مجال الكتب المدرسية والموارد التعليمية</li> </ul>	خصائص المادة الدراسية

#### 4. المجال الرابع: كفايات المتعلمات والمتعلمين

تتوخى المقاربة بالكفايات، باعتبارها إحدى المداخل الأساسية للمنهج التربوي المغربي، تحقيق رهانات متعددة مرتبطة بإعطاء معنى للتعلّيمات وربطها بسياقها الاجتماعي والاقتصادي والمعرفي، واكتساب المتعلم(ة) منهجية التعلّم (تعلّم التعلّم أو التعلّم مدى الحياة) ووضعه في صلب ومحور العملية التعليمية التعلّمية. وقد بني المنهج المغربي على خمس كفايات أساسية (الكفايات الاستراتيجية والتواصلية والثقافية والمنهجية والتكنولوجية)، وترتبط هذه الكفايات حسب الكتاب الأبيض بثلاثة مجالات أساسية:

- الكفايات المرتبطة بتنمية الذات؛

- الكفايات القابلة للاستثمار في التحول الاجتماعي

- الكفايات القابلة للتصريف في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.

وبيداغوجيا، يتم تصريف المقاربة بالكفايات وأجرائها عبر العديد من البيداغوجيات النشيطة (بيداغوجيا المشروع، البيداغوجيا الفارقية، بيداغوجيا الخطأ، بيداغوجيا حل المشكلات...)، من أجل إكساب المتعلمين الكفايات المرتبطة بالمادة أو بالمستوى أو السلك الدراسي.

ويقصد بالكفاية حسن تصرف مركب مترتب عن إدماج وتعبئة وتأزر وتنسيق مجموعة من القدرات والمهارات (من مستوى معرفي، وجداني، حسيحركي أو اجتماعي) والمعارف (التصريحية) مستعملة بنجاعة في وضعيات تجمعها خاصية مشتركة (الدليل البيداغوجي 2020). وتتصف الكفاية بالشمولية والانسجام والملاءمة والتحويل، كما أنها قابلة للتقويم وفق معايير ومؤشرات محددة.

وفي إطار الحياة المدرسية<sup>9</sup>، فإن الكفايات تتمثل في:

- كفايات حياتية تحدد علاقة المتعلم(ة) بذاته؛

- كفايات حياتية تحدد علاقة المتعلم(ة) بالآخرين؛

- كفايات حياتية تحدد علاقة المتعلم(ة) بالمحيط البيئي؛

- كفايات خاصة بتنظيم الانتقال من العلوم إلى الحياة؛

- كفايات خاصة بالانفتاح على المهن.



الجدول رقم (8): شبكة تشخيص مجال كفايات المتعلمات والمتعلمين

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة للكفايات العامة والخاصة حسب الأسلاك؛</li> <li>- وقع الكفايات العامة والخاصة على مواصفات المتعلم (ة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سيرورة تحديد الكفايات العامة والخاصة للمتعلم (ة) حسب الأسلاك</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق الموجهة ذات الصلة بموضوع كفايات المتعلمات والمتعلمين</li> </ul>	مشاريع الإصلاح
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوضعية الحقيقية لكفايات المتعلمات والمتعلمين في الميدان؛</li> <li>- نتائج التحصيل الدراسي في التقارير الوطنية والدولية؛</li> <li>- مدى ملاءمة مواصفات المتعلمين لمتطلبات متابعة الدراسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عملية ترجمة موجهات هذه الوثائق:</li> <li>- في تدريس المادة وأنشطة الحياة المدرسية؛</li> <li>- في المشروع الشخصي والمهني للمتعلم (ة)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لموجهات ملاءمة كفايات المتعلمات والمتعلمين لمتطلبات التعلم</li> </ul>	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم (ة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- واقع تصريف خصوصيات المادة وتأثيره على جودة التعلم؛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترجمة خصوصيات المادة في تحديد كفايات المتعلمات والمتعلمين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لخصوصيات المادة في تحديد كفايات المتعلمات والمتعلمين</li> </ul>	خصائص المادة الدراسية

## 5. المجال الخامس: تقويم التعلّيمات والدعم التربوي

أولى كل من الميثاق الوطني للتربية والتكوين والرؤية الاستراتيجية والقانون الإطار 51-17 أهمية قصوى لمكوني التقويم والدعم نظرا لدورهما في قياس مردودية المنظومة التربوية ومدى تحقيق وبلوغ الأهداف المرسومة لها، واقتراح التدابير اللازمة لتطوير أدائها ورفع من مردوديتها.

والتقويم سيرورة منهجية تتوخى تقدير التحصيل الدراسي لشخص معين وتشخيص صعوبات التعلم التي تعيق نموه المعرفي، وذلك بالنظر إلى المنهاج المسطر، بهدف إصدار الحكم المناسب واتخاذ أفضل القرارات المتعلقة بتخطيط المستقبل الدراسي للمتعلم (الدليل البيداغوجي 2020). وتختلف أنواع التقويم ووظائفه باختلاف اللحظات الزمنية أو البيداغوجية التي ينجز فيها (تقويم تشخيصي، تقويم مرحلي أو تكويني، تقويم إجمالي). ويستند التقويم في المنظومة التربوية إلى دلائل وأطر مرجعية رسمية.

يرتبط التقويم مباشرة بالدعم التربوي، إذ لا يمكن إجراء الدعم إلا بعد استثمار نتائج التقويم وتحديد تعثرات المتعلمين وطبيعتها ومنشأها. والدعم البيداغوجي نشاط تعليمي يهدف إلى ترسيخ المعارف المكتسبة وتثبيتها وتجاوز العوائق الملاحظة قصد تجنب مراكمة التعثرات لدى المتعلمين أو قصد ضبط مسار العملية التعليمية بالنسبة للمدرس(ة).

الجدول رقم (9): شبكة تشخيص مجال تقويم التعلّيمات والدعم التربوي

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
- الأطر المرجعية والمذكرات الخاصة بتقويم التعلّيمات والدعم التربوي؛	- سيرورة تحديد أساليب ومنهجيات التقويم والدعم	- التقويم والدعم التربوي من خلال الوثائق المرجعية الموجهة	مشاريع الإصلاح
- التشريعات والإجراءات التنظيمية؛ - واقع التقويم والدعم التربوي في الميدان وتأثيره على تحصيل المتعلم - ممارسة التقويم وفق مقتضيات مدخل التدريس بالكفايات.	- عملية ترجمة موجهات هذه الوثائق في تقويم التعلّيمات والدعم؛ - إجراءات تكييف الاختبارات	- الوثائق المحددة لمتطلبات التعلم في مجال التقويم والدعم التربوي لكافة المتعلمين بما في ذلك التلاميذ في وضعية إعاقة	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)
- الإجراءات التنظيمية؛ - واقع تصريف خصوصيات المادة وتأثيره على جودة التعلّيمات؛	- ترجمة خصوصيات المادة في أساليب التقويم والدعم	- الوثائق المحددة لخصوصيات المادة في مجال التقويم والدعم التربوي.	خصائص المادة الدراسية

## 6. المجال السادس: البنيات التحتية وفضاءات التدريس

"تعتبر البنيات التحتية والفضاءات المدرسية والجامعية الوعاء المجالي الذي تمارس فيه الحياة المدرسية والجامعية، التي تشكل جزءاً من الحياة العامة التي تطبعها السرعة والتدفق المتزايد للمتغيرات الاقتصادية والقيم الاجتماعية والتطورات المعرفية والتكنولوجية.

يعد تأهيل البنيات التحتية من أهم المقومات التي تساعد على تحقيق النجاح في تنظيم الحياة التعليمية وتوجيهها نحو تحسين الجودة. وذلك عبر تكييف مرافق وفضاءات المؤسسات وتحسين جاليتها وجاذبيتها لتوظيفها بالشكل الأمثل، وضمان بيئة ملائمة لممارسة مختلف الأنشطة الموازية مع المساعدة على تفتح التلاميذ والطلبة وتمكينهم من تفجير طاقاتهم الإبداعية".<sup>10</sup>

ورغم كل الجهود التي تقوم بها الوزارة والأكاديميات الجهوية من خلال إحداث وتشديد مؤسسات، وترميم وصيانة فضاءات المرافق التعليمية، بهدف توفير بنيات مدرسية بالمواصفات البيداغوجية المطلوبة، فإن وضعية فضاءات المؤسسات التعليمية، الخارجية منها والداخلية، خصوصا منها فضاءات التدريس، ستظل تسائل باستمرار المسؤولين والفاعلين التربويين والشركاء على حد سواء.

ولعل هذا الاهتمام هو الذي جعل الوزارة تقوم من حين لآخر بإصدار مجموعة من المراسلات والمذكرات الوزارية<sup>11</sup> يتم من خلالها دعوة الأكاديميات والفاعلين التربويين إلى اتخاذ عدة تدابير قصد الاعتناء بفضاءات المؤسسات التعليمية. وهكذا تم إسناد الاعتناء بمختلف فضاءات المؤسسات التعليمية إلى شركات خاصة تقوم بالتنظيف والحراسة والصيانة.

ولا بد كذلك من الإشارة إلى الباب الرابع من القانون الإطار رقم 51.17، المتعلق بالولوج إلى منظومة التربية والتكوين والبحث العلمي وآليات الاستفادة من خدماتها، والذي نص على تدابير عدة من بينها تعبئة جميع الوسائل اللازمة من أجل "تعزيز الفضاءات الملائمة للتدريس وتزويدها بالتجهيزات الضرورية بما فيها الولوجيات والبنيات الرياضية والثقافية"، وذلك خلال أجل لا يتعدى ست سنوات.

<sup>10</sup> أنظر أشغال الندوة الوطنية حول "الشراكة المؤسساتية من أجل المدرسة المغربية" التي نظمها المجلس الأعلى للتعليم يومي 21 و22 أكتوبر 2008 بالدار البيضاء.

<sup>11</sup> أنظر المذكرة الوزارية رقم 12 بتاريخ 28 فبراير 2004 حول الاعتناء بفضاءات المؤسسات التعليمية، والمراسلة الوزارية رقم 20-0346، بتاريخ 05 يونيو 2020، في شأن مشروع النظام الداخلي النموذجي لمؤسسات التربية والتعليم العمومي، المتضمن لميثاق التلميذ

الجدول رقم (10): شبكة تشخيص مجال البنيات التحتية وفضاءات التدريس

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دليل البنيات التحتية وفضاءات التدريس؛</li> <li>- الواقع العملي لتطبيق هذه التصورات وأثره على جودة التعليمات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سيرورة ترجمة الموجهات في وثائق مرجعية ووضع التصورات الخاصة بالبنيات التحتية وفضاءات التدريس</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المرجعية الموجهة ذات الصلة بموضوع البنيات التحتية وفضاءات التدريس</li> </ul>	مشاريع الإصلاح
<ul style="list-style-type: none"> <li>- واقع البنيات التحتية وفضاءات التدريس وتأثيره على التعليمات؛</li> <li>- مدى الاستجابة لحاجات المتعلمين والمتعلمين</li> <li>- مدى تأهيل فضاءات المؤسسات كي تصبح مؤسسات دامججة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عملية مراعاة حاجات المتعلمين والمتعلمين في ترجمة الموجهات في ممارسات التدريس وأنشطة الحياة المدرسية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لموجهات ملائمة البنيات التحتية وفضاءات التدريس لحاجات المتعلمين والمتعلمين</li> </ul>	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- واقع تصريف خصوصيات المادة فيما يتعلق بالبنيات التحتية وفضاءات التدريس وتأثيره على جودة التعليمات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترجمة خصوصيات المادة في البنيات التحتية وفضاءات التدريس</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لخصوصيات المادة فيما يتعلق بالبنيات التحتية وفضاءات التدريس</li> </ul>	خصائص المادة الدراسية

## 7. المجال السابع: الكفايات المهنية للمدرس(ة)

يعد القيام بمهام التربية والتدريس بمؤسسات التعليم من المهام الرئيسية للمدرسين في الأسلاك الثلاثة، كما حددها المرسوم رقم 02-02-854 بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية. وللقيام بهذه المهام يجب أن يتمتع المدرس(ة) بكفايات مهنية في مجالات التربية والبيداغوجيا والديداكتيك والمعارف المرتبطة بالمواد أو مادة التخصص. وهي الكفايات التي يطورها المدرس(ة) من خلال التكوين الأساس والمستمر ويغنمها بالبحث والابتكار.

وقد حدد المرسوم رقم 02-05-1376 عناصر تقييم أداء الموظفين في خمسة عناصر أساسية وهي:

- إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة؛
- المردودية؛
- القدرة على التنظيم؛
- السلوك المهني؛
- البحث والابتكار.

### الجدول رقم (11): شبكة تشخيص مجال الكفايات المهنية للمدرس(ة)

المخرجات	سيرورات التنفيذ	المدخلات	زوايا التشخيص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- دليل الكفايات المهنية؛</li> <li>- الواقع العملي لتطبيق هذه التصورات وأثره على جودة التعلم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- سيرورة ترجمة الموجهات في وثائق مرجعية خاصة بالكفايات المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المرجعية الموجهة ذات الصلة بموضوع الكفايات المهنية للمدرس(ة)</li> </ul>	مشاريع الإصلاح
<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطط تنمية الكفايات المهنية والارتقاء بالأداء المهني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عملية وضع مخططات لتنمية الكفايات المهنية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لموجهات تنمية الكفايات المهنية وفقا لحاجات المتعلمين.</li> </ul>	متطلبات التعلم وحاجات المتعلم(ة)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- واقع الكفايات المهنية للمدرس وتأثيره على التعلم؛</li> <li>- الممارسات المهنية في الميدان</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ترجمة خصوصيات المادة في تنمية الكفايات المهنية والارتقاء بالأداء المهني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثائق المحددة لخصوصيات المادة في تنمية الكفايات المهنية للمدرسات والمدرسين</li> </ul>	خصائص المادة الدراسية

## ثالثا: سيرورة إنجاز عملية التقييم

## 1. سيرورة إنجاز عملية التقييم

تتضمن سيرورة إنجاز التقييم ثلاث (3) محطات أساسية، وهي على الشكل التالي:

### ● المحطة الأولى:

- بلورة التصور العام المؤطر لعملية التقييم وعدة الاشتغال، على المستوى المركزي؛

### ● المحطة الثانية:

- عرض التصور العام المؤطر لعملية التقييم ومنهجية الاشتغال على المنسقيات الجهوية بالأكاديميات الجهوية، من أجل إغناء عدة الاشتغال، وذلك انسجاما مع المقاربة التشاركية التي تنهجها المفتشية العامة للشؤون التربوية في جل عمليات التقييم التي تنجزها على المستوى الجهوي والإقليمي؛
- تنظيم ورشات عمل على مستوى الأكاديمية لتدارس منهجية التنزيل وتحديد مصادر المعلومات وطرق جمعها؛
- إعداد برنامج عمل يحدد خطوات جمع معطيات التقييم، ومراحل إنجاز التقارير التركيبية على المستوى الجهوي والإقليمي؛

### ● المحطة الثالثة:

- صياغة التقارير التركيبية الجهوية وتقاسمها على مستوى الأكاديمية؛
- عرض التقارير على مدير(ة) الأكاديمية الجهوية، ومناقشتها؛
- ترتيب التوصيات وفق منطوق الأولويات، ووضع جدول زمنية لتتبع تنفيذها جهويا وإقليميا؛
- إرسال التقارير التركيبية (النسخة الورقية والنسخة الرقمية)، وكذا قاعدة المعطيات الخاصة بها عبر البريد الإلكتروني [eva.igp@men.gov.ma](mailto:eva.igp@men.gov.ma)، إلى المفتشية العامة للشؤون التربوية وفق الجدولة الزمنية المعتمدة.

## 2. مقترح هندسة التقارير

### الجزء الأول: الإطار العام

- السياق
- أهداف التقرير ومكوناته
- معطيات إحصائية عامة
  - التوزيع الجهوي للمؤسسات؛
  - التوزيع الجهوي للتلاميذ؛
  - التوزيع الجهوي للأساتذة؛
  - التوزيع الجهوي للمفتشين؛
  - الخصائص الفعلية الملاحظ خلال الدخول المدرسي الحالي.

### الجزء الثاني: الإطار الخاص بالمواد والوحدات الدراسية

#### أولاً: السلك الابتدائي

1. سيرورة وطبيعة إصلاحات منهاج السلك الإبتدائي منذ صدور الميثاق الوطني للتربية والتكوين

2. النتائج العامة لاستثمار التقارير الجهوية وفق الأقطاب

- استثمار تقارير التفتيش والزيارات؛
- استثمار تقارير تتبع عملية المراقبة المستمرة؛
- استثمار التقارير الخاصة بالامتحانات الإشهادية.

3. التقييم النوعي انطلاقاً من المعايير المعتمدة

- المجال الأول: تصميم وبناء المناهج؛
- المجال الثاني: المقاربات البيداغوجية والاختيارات الديدككتيكية؛
- المجال الثالث: الكتب المدرسية وموارد التعليم والتعلم؛
- المجال الرابع: كفايات المتعلمات والمتعلمين؛
- المجال الخامس: تقويم المتعلمات والدعم التربوي؛
- المجال السادس: البنيات التحتية وفضاءات التدريس؛
- المجال السابع: الكفايات المهنية للمدرس(ة).



#### 4. الاستنتاجات والتوصيات.

- الاستنتاجات (وفق مدخل مجالات الاشتغال والمستويات المركزية والجهوية والإقليمية والمحلية)
- التوصيات

#### 5. برنامج عمل الارتقاء بتدريس الوحدات الدراسية أو المادة

#### ثانيا: السلك الثانوي

#### (Idem) وفق الأقطاب

#### ❖ قطب اللغات

اللغة العربية

اللغة الفرنسية

الإنجليزية

#### ❖ قطب المواد العلمية والتكنولوجية

الرياضيات

الفيزياء والكيمياء

علوم الحياة والارض

علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الكهربائية

علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الميكانيكية

علوم الاقتصاد والتدبير

#### ❖ قطب الإنسانيات

الاجتماعيات

التربية الاسلامية

الفلسفة

#### ❖ التربية البدنية

### 3. الملحقات

#### 1. الملحق رقم 1: شبكات استثمار التقارير (أنظر التطبيق الرقمي)

- ❖ شبكة تقارير التفيش والزيارات؛
- ❖ شبكة تقارير تتبع عملية المراقبة المستمرة؛
- ❖ شبكة التقارير الخاصة بالامتحانات الشهادية.

#### 2. الملحق رقم 2: مقترح جداول المخرجات

#### ❖ معطيات إحصائية عامة

#### جدول رقم 1: معطيات إحصائية عامة

عدد مفتشي المجال/المادة	عدد أساتذة المجال/المادة	عدد المناطق التربوية	عدد المؤسسات	المديرية الإقليمية
				الأكاديمية الجهوية

## أولاً: السلك الابتدائي

### 1. توزيع تقارير التفتيش والزيارات المستثمرة حسب النوعية وحسب مجال التعلم

الجدول رقم (0): توزيع تقارير التفتيش والزيارات حسب النوعية

النسبة	العدد	التقارير
		تقارير التفتيش
		تقارير الزيارة
100%		المجموع

الجدول رقم (0): توزيع تقارير التفتيش والزيارات حسب مجال التعلم

نسبة التحقق	عدد التقارير	مجال التعلم
		مجال اللغات
		مجال الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا
		مجال التنشئة الاجتماعية والتفتح
100%		المجموع

### 2. النتائج الخاصة بمجال اللغات

الجدول رقم (0): النتائج الخاصة باستثمار تقارير التفتيش والزيارات بالسلك الابتدائي

نسبة التحقق	المعايير
	الشروط المادية والتنظيمية الداعمة
	القدرة على التنظيم: التخطيط
	إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة: التدريس
	البحث والابتكار
	المردودية
	السلوك المهني
%	نسبة الإرتياح العامة

## 1.1. نتائج معيار الشروط المادية والتنظيمية الداعمة

الجدول رقم ( ): نتائج معيار "الشروط المادية والتنظيمية الداعمة" في تقارير التفتيش والزيارات

مؤشرات معيار الشروط المادية والتنظيمية الداعمة	نسبة التحقق
الوضعية المادية لفضاء التعلم	
جمالية الفضاء التربوي	%
الوسائل التعليمية	%
تنظيم فضاء التعلم	%
نسبة الارتياح العامة	%

## 2.1. نتائج معيار القدرة على التنظيم: التخطيط

الجدول رقم ( ): نتائج معيار "القدرة على التنظيم: التخطيط" في تقارير التفتيش والزيارات

مؤشرات معيار القدرة على التنظيم: التخطيط	نسبة التحقق
التوفر على وثائق تربوية معينة تعكس الإعداد القبلي	
احترام توزيع المضامين المقررة	
إجراء التقويم التشخيصي	
وضوح الأهداف المسطرة للدرس	
اختيار الوسائل التعليمية المناسبة	
احترام الغلاف الزمني للمادة	
التوفر على مشروع القسم	
نسبة الارتياح العامة	%

### 3.1. نتائج معيار إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة: التدريس

الجدول رقم ( ): نتائج معيار " إنجاز الأعمال المرتبطة بالوظيفة " في تقارير التفتيش والزيارات

نسبة التحقق	مؤشرات معيار الأعمال المرتبطة بالوظيفة: التدريس
	التمكن من المفاهيم والمصطلحات
	التمكن من منهجية المادة
	تماسك البناء الداخلي للدرس
	توزيع زمن الحصص
	توظيف الوسائل التعليمية
	مراعاة الفوارق الفردية بين المتعلمين والمتعلمين
	ملاءمة أنشطة التقويم و/أو أنشطة الدعم لأهداف الدرس
	نسبة الارتياح العامة

### 4.1. نتائج معيار البحث والابتكار

الجدول رقم ( ): نتائج معيار " البحث والابتكار " في تقارير التفتيش والزيارات

نسبة التحقق	مؤشرات معيار البحث والابتكار
%	اعتماد أساليب وطرق تدريس جديدة ومبتكرة
%	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والموارد الرقمية
%	أنشطة البحث التربوي (فردية أو جماعية)
%	نسبة الارتياح العامة

### 5.1. نتائج معيار المردودية

الجدول رقم ( ): نتائج معيار " المردودية " في تقارير التفتيش والزيارات

نسبة التحقق	مؤشرات معيار المردودية
	مشاركة المتعلمات والمتعلمين
	جودة منتوجات المتعلمين: الدفاتر والكراسات والإنجازات
	نتائج التقويمات
	المساهمة في تفعيل أنشطة مشروع المؤسسة
	نسبة الارتياح العامة

### 6.1. نتائج معيار السلوك المهني

الجدول رقم ( ): نتائج معيار " السلوك المهني " في تقارير التفتيش والزيارات

نسبة التحقق	مؤشرات معيار السلوك المهني
%	التواصل المهني المؤسسي
%	الجانبية الشخصية (الجدية، الهدام...)
	الجانب العلائقي مع المتعلمين
%	نسبة الارتياح العامة

### 3. النتائج الخاصة بمجال الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا

Idem

### 4. النتائج الخاصة بمجال التنشئة الاجتماعية والتفتح

Idem

## النتائج الخاصة باستثمار تقارير تتبع عملية المراقبة المستمرة

### 1. النتائج الخاصة باستثمار تقارير تتبع عملية المراقبة المستمرة بالسلك الابتدائي

عدد المتعلمين بمستوى السادسة ابتدائي	عدد المتعلمين بالسلك الابتدائي	عدد الأقسام بمستوى السادسة ابتدائي	عدد الأقسام بالسلك الابتدائي	المديرية الإقليمية
				الأكاديمية الجهوية

الجدول رقم (0): توزيع تقارير المراقبة المستمرة والامتحان الاشهادي

العدد	التقارير
	تقارير المراقبة المستمرة
	تقارير الامتحان الاشهادي
	المجموع

الجدول رقم (0): النتائج الخاصة باستثمار تقارير تتبع المراقبة المستمرة بالسلك الابتدائي

المعايير	نسبة التحقق
تنظيم وتخطيط عملية المراقبة المستمرة	
إنجاز المراقبة المستمرة	
استثمار نتائج المراقبة المستمرة	
نسبة الارتياح العامة	61%

## 1.1. نتائج معيار تنظيم وتخطيط عملية المراقبة المستمرة

الجدول رقم (0): نتائج معيار "تنظيم وتخطيط عملية المراقبة المستمرة"

نسبة التحقق	تنظيم وتخطيط عملية المراقبة المستمرة
	توفر الوسائل الضرورية لإنجاز فروض المراقبة المستمرة
	اطلاع الأساتذة على الأطر المرجعية والمذكرات المنظمة للمراقبة المستمرة
	إعداد جدولة للفروض من طرف مجالس الأقسام
	إخبار المفتش التربوي بالجدولة الزمنية لإجراء الفروض
	إعلان جدولة الفروض
	مدى استجابة المراقبة المستمرة لجدول التخصيص ومتطلبات التنظيم والتخطيط المنشودة
%	نسبة الارتياح العامة

## 2.1. معيار إنجاز المراقبة المستمرة

الجدول رقم (0): نتائج معيار "إنجاز المراقبة المستمرة"

نسبة التحقق	إنجاز المراقبة المستمرة
	إثبات المواضيع وعناصر الإجابة في دفتر المراقبة/دفتر النصوص
	احترام عدد الفروض
	احترام الجدولة الزمنية المحددة للفروض
	تغطية فروض المراقبة المستمرة لمختلف الدروس والمعارف والمهارات والمواقف
	تصحيح الفروض مع المتعلمين
	وضع بطاقات التنقيط وأوراق التحرير بالإدارة في الأجال المحددة
	تطابق النقط المدونة على بطاقات التنقيط مع النقط المثبتة على أوراق التحرير
%	نسبة الارتياح العامة



### 3.1. معيار استثمار نتائج المراقبة المستمرة

الجدول رقم (٠): نتائج معيار "استثمار نتائج المراقبة المستمرة"

نسبة التحقق	استثمار نتائج المراقبة المستمرة
	استثمار معطيات منظومة "مسار"
	تفبيئ أنواع التعثرات الملاحظة
	مواكبة المفتشين لأثر الدعم
	معالجة تربوية تهدف إلى تجاوز الصعوبات الملاحظة
	التقييم المستمر للمشروع التربوي الخاص بالدعم
%	نسبة الارتياح العامة

## النتائج الخاصة باستثمار تقارير الامتحانات الإشهادية

الجدول رقم (0): نتائج معيار "تنظيم وتخطيط عملية الامتحان الإشهادي"

نسبة التحقق	تنظيم وتخطيط عملية الامتحان الإشهادي
	اعتماد الأطر المرجعية
	اقترح اللجن لنماذج من الامتحانات
	احترام آجال إعداد نماذج الامتحانات الموحدة
	إرسال المديرين للنماذج إلى الجهة المسؤولة
	اطلاع المفتشين التربويين على المواضيع المقترحة
	إعداد امتحان رئيسي وآخر احتياطي
	إعداد عناصر الإجابة وسلم التنقيط
	التواصل مع الأسر في شأن الامتحان الموحد
	إعداد القاعات بالعدد الكافي
	تحديد المقاعد من خلال أرقام الامتحانات
	استدعاء المتعلمين
	إشهار علامات التشوير
	إشهار لوائح المتعلمين والقاعات المخصصة لهم
	طبع الامتحانات بالعدد الكافي
%	نسبة الارتياح العامة

الجدول رقم (٥): نتائج معيار "إنجاز الامتحان الشهادي"

نسبة التحقق	إنجاز الامتحان الشهادي
	الإعلان عن الأشياء والممارسات المحظورة
	تعيين أستاذين للحراسة في كل قاعة
	تعيين أساتذة احتياطيين للحراسة
	احترام تتابع مواد الامتحانات
	إشهاد الأساتذة والمتعلمين لدى فتح الأظرفة
	احترام الغلاف الزمني
	الإعلان عن توقيت بدء ونهاية كل امتحان على السبورة
	حضور أستاذ المادة خلال تمريرها من أجل تقديم التوضيحات عند الضرورة
	ضبط لائحة الغائبين خلال التمرير
%	نسبة الارتياح العامة

الجدول رقم (٠): نتائج معيار " تصحيح الامتحان الاشهادي "

نسبة التحقق	تصحيح الامتحان الاشهادي
	تخصيص قاعة لعملية التصحيح
	نسخ عناصر الإجابة وسلم التنقيط
	قراءة عناصر الإجابة وسلم التنقيط من طرف المصححين
	تعيين مشرف على عملية التصحيح
	تحديد المقاطع المخصصة لكل مصحح
	تعيين أساتذة لأشغال الكتابة
	تدوين النقط النهائية على اللوائح المخصصة لذلك
%	نسبة الارتياح العامة

## ثانيا: السلك الثانوي

(Idem) وفق مدخل القطب

### ❖ قطب اللغات

اللغة العربية

اللغة الفرنسية

الإنجليزية

### ❖ قطب المواد العلمية والتكنولوجية

الرياضيات

الفيزياء والكيمياء

علوم الحياة والارض

علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الكهربائية

علوم المهندس - العلوم والتكنولوجيات الميكانيكية

علوم الاقتصاد وتديير

### ❖ قطب الإنسانيات

الاجتماعيات

التربية الاسلامية

الفلسفة

### ❖ التربية البدنية

عدة تأهيل الأساتذة  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

دليل الاصطحاب

يوليو 2012

وزارة التربية الوطنية

الوحدة المركزية لتكوين الأطر

مدينة العرفان، زنقة الركراكي - الهاتف : 0537773618 / الفاكس: 0537774621

## مقدمة

أضحى الاصطحاب L'accompagnement محورا أساسيا في التكوين المهني، حيث توجد آصرة قوية بين عدتي الاصطحاب والتكوين. من هذا المنطلق نطرح مجموعة من الأسئلة الموجهة:

- هل يمكن الحديث عن تأهيل فعال للأساتذة المتدربين من دون اصطحابهم؟ وهل يمكن اصطحابهم من دون تأهيلهم؟

- هل يمكن ترك الاصطحاب متسببا من دون آليات تنظم العلاقة بين صاحب L'accompagnateur والمُصطَحَب L'accompagné؟

- ما الخصائص التي تميز فعل الاصطحاب سواء، خلال سيرورة تأهيل الأساتذة المتدربين داخل المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين أو بعد تخرجهم منها؟

- ما الوسائل اللازمة التي تضمن ارتقاء الاصطحاب إلى المستوى المنشود؟

- ما المبادئ التي يركز عليها فعل الاصطحاب؟ وما أهدافه؟

...

هذه جملة من الأسئلة التي سنحاول ملامستها في هذا الدليل، من دون الادعاء بأنه يقدم وصفات جاهزة إلى المكونين في مجال الاصطحاب قصد تطبيقها في واقع الممارسة التأهيلية، وإنما يدعي بأنه يبسط للمكونين أرضية أولية تشكل منطلقا لرسم خريطة دقيقة للاصطحاب، يمكن أن تستثمر في المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ويشارك في رسم معالمها كل الفاعلين المعنيين بالتأهيل أو التكوين.

فإليهم جميعا يتوجه هذا الدليل ويَعوّل عليهم أشد التعويل للمساهمة في إعداد عدد اصطحابية ترقى إلى المستوى المنشود وقابلة للتقاسم فيما بين المكونين والفاعلين التربويين محليا ووطنيا.

## مفهوم الاصطحاب

إن الناظر في الدلالة اللغوية لمصطلح الاصطحاب واشتقاقه، يكتشف أن الحقل الدلالي للمفهوم يحيل إما إلى دلالة القرب (الصاحب بالجانب الذي يقرب منك، ويكون على جنبك)، أو يدل على الملازمة في الطريق (صاحبني) أو يجمع بين معنى الملازمة في الطريق والتفاعل الاجتماعي (صاحبه عشره)، أو فقدان الصاحب لهويته، وانصهاره في ذات المصطَحَب (الصاحب الخليط، والمصاحب المنقاد) (لسان العرب).

أما الدلالة الاصطلاحية فلا تسلم هي الأخرى من التعدد والاختلاف، حيث يفتح المفهوم على معان



متعددة (أخلاقية، علائقية، سوسيونائية...). كما تظهر الصلة القوية بين الدلالة اللغوية المشار إليها أعلاه، والدلالة الاصطلاحية المبسطة أسفله:

1. يُعرف لوبوتيرف (1993) Leboterf الاصطحاب على أساس أنه كل تدخّل صادر من صاحب يُراد به مساعدة المُصطَحَب، وضمان استقلاليتِه autonomie. ولا يتحدد دور الصَّاحِب في إفتاء حل أو وصفة جاهزة على الطرف الثاني، وإنما بتوجيهه للاهتمام بنفسه إلى حل المشكلة التي تعترضه.
2. أما لوبويديك (2002) LeBouëdec فيرى أن الاصطحاب يضم ثلاث سيرورات، لا يمكن فصل بعضها عن بعض:

- استقبال الشخص المُصطَحَب والاستماع إليه ومساعدته؛
- مساعدة الشخص المُصطَحَب على التمييز والتشاور؛
- الصاحب رهن إشارة المُصطَحَب في مساره.

3. بينما ينظر بوجولت (2002) Bougeault إلى الاصطحاب من زاوية أخلاقية، لكون الصاحب ينطلق منها لحظة التقاسم واقتراح شيء معين، «فهو يقترح من دون أن يفرض...». ويصوغ «بوجولت» أربعة محددات لها صلة قوية بأخلاقيات الاصطحاب أثناء التكوين أو التأهيل، وهي:

• الكفاية،

• احترام الأشخاص واستقلاليتهم،

• العدالة،

• المسؤولية.

4. أما إدارة التكوين العام للراشدين (Direction de la Formation Générale des Adultes) 2004 بكندا فتحصر الأبعاد الدلالية لمصطلح الاصطحاب في خمسة، فهو:

• طريقة تُميز نمطا عاما من التدخل،

• دعم شخص في كُليَّته،

• إحجام عن ترك الشخص المُصطَحَب يسير بمفرده،

• توفير تتبع تم الاتفاق عليه،

• إنجاز فعل علائقي.

5. بينما تنطلق لافورتين ودودلان (2002) L.Lafortune et C.Deaudelin في تحديد الاصطحاب من زاوية سوسيونائية socioconstructiviste، حيث يصبح مناط الاهتمام بالبعد العلائقي، ويتحدد الاصطحاب، في ضوء ذلك، بكونه ممارسة تحدث بين طرفين (الصاحب والمُصطَحَب) في إطار سيرورة بناء مشتركة للمعارف coconstruction.

إن الاصطحاب، حسب المؤلفين، دعم مُقدم لأشخاص في حالة تعلم أو تأهيل أو تكوين، يُرجى منه تطويرهم في بناء المعرفة، ومن هذا المنطلق يتم التمييز بين أربعة أصناف من الاصطحاب، تتغير بتغير مجالات تطبيقها:

- اصطحاب مَدَارُهُ حول ممارسة متبصرة *pratique réflexive*، إذ يعد دعماً، يُخول للمصطَحِب جعل ممارسته المهنية موضع تبصر وتفكر وتدبر،
  - اصطحاب ميتامعرفي *métacognitif*، يسمح للمصطَحِب بأن يلقي نظرة على خطواته الذهنية، *démarche cognitive*.
  - اصطحاب ميتامعرفي مدمج *métacognitif intégré*، حيث يُصبح دعماً موجهاً لتطوير معارف المصطَحِب الميتامعرفية، وتديره لنشاط ذهني،
  - اصطحاب سوسيوبنائي *socioconstructif*، فهو دعم يتيح للشخص المصطَحِب بناء معارفه في تفاعله مع الصاحب (Y. Mané et C. Lessard (2007، pp.317-320).
- وانطلاقاً من التحديدين اللغوي والاصطلاحي يمكن صياغة تعريف للاصطحاب يقضي بأنه:
- «علاقة بين صاحب ومصطَحِب تتسم بمجموعة من السمات الأخلاقية، وتنبني بالنسبة للتربية والتكوين (في بعده الأساس والمستمر) على أساس سوسيوبنائي يستحضر البعدين المتبصر والميتامعرفي، ويستهدف الاصطحاب جعل المصطَحِب يهتدي بمساعدة الصاحب إلى ما يسهم في تطوير ممارساته المهنية وحل بعض المشكلات التي تعترضه خلالها.»

## عدة الاصطحاب: أهدافها وخصائصها

انطلاقاً من مبدأ التطابق *isomorphisme*، سنعمل خلال سيرورة التأهيل والتكوين على تمكين الأساتذة المتدربين من تملك أدوات وآليات تمكنهم من تطوير وإتقان كفايات ومهارات لدى تلامذتهم، وتجعلهم قادرين على حمل مشعل نماء وتطور مجتمعاتهم وذواتهم. وعليه سنصطحب الأساتذة (المتدرب) خلال السنة التأهيلية التي سيقضيها بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين وبعد تخرجه والتحاقه بمؤسسة تعيينه، اصطحاباً مفرداً وشخصياً، مبني على الحاجات الخاصة سواء أكانت معبر عنها بوضوح أم تم رصدها من لدن أحد المتدخلين في التكوين (مرشد تربوي، مفتش، أستاذ مكوّن...).

إذن فالمطابقة هو المبدأ الأساس الذي ستبنى عليه عدة الاصطحاب. وهذا الاختيار لم يأت عشوائياً، بل بعد التفكير والتحصيص، تم التوصل إلى فكرة أساس مفادها أن الأستاذ (المتدرب) يبدأ عمله بتقليد ما شاهده من ممارسات خلال مدة تكوينه وتأهيله لمهنة التدريس. وجدير بالذكر أن هذا الأستاذ (المتدرب) يبدأ

بتقليد أستاذه المكون، لأنه آخر من عمل على توضيح وتفسير تمفصلات المهنة بالنسبة إليه. في ضوء ما تقدم أضحى من الأفضل على المكوّن بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، أن يعمل على تفسير وتوضيح أجمع وأفضل الممارسات أمام هؤلاء المتدربين والمتدربات. والاصطحاب يدخل في هذا الباب، بحيث لم يعد التكوين النظري كافيا لوحده من أجل الوصول إلى مستوى مقبول من المحرفة والمهنية في كل المجالات، وبصفة خاصة في مجال التربية والتكوين.

## أنصاف الاصطحاب

بالنسبة للتأهيل لمهنة التدريس، لدينا ثلاثة أنصاف من الاصطحاب:

### 1. الاصطحاب أثناء التكوين

يتم خلاله اصطحاب الأساتذة المتدربين داخل المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين والمؤسسات التعليمية التي تنظم فيها الوضعيات المهنية، بمعية مجموعة من الفاعلين سيفصل القول فيهم لاحقا. ويتمحور الاصطحاب في هذا الصنف حول تطوير وإثراء كفايات مهنية (تخطيط، تدبير، تقويم...) ومعرفية، كما يحضر هذا الجانب في سياق تأطير الأستاذ(ة) المتدرب(ة) على إنجاز بحث ميداني أو مشروع شخصي.

### 2. الاصطحاب بعد التخرج

ويتفرع هذا الصنف إلى نوعين:

#### 1.2 اصطحاب الخريجين الذين تمكنوا من استيفاء كلي لجزوءات التكوين،

يستفيد الأساتذة المتخرجون من المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين والذين استوفوا كل مجزوءات التكوين، من عدة اصطحاب خاصة ومفردنة حسب الحاجات الشخصية، سواء كانت معبر عنها بوضوح أو رصدت من لدن المفتش أو الأستاذ المورد أو المرشد التربوي... ويعد هذا النوع من الاصطحاب مفردنا حيث يستهدف:

1. إتمام التكوين المهني والمهني كلما دعت الضرورة إلى ذلك، مع التركيز على ما يضمن تطوير الهوية المهنية لدى المصطحب،

2. إغناء رصيده المهني بالانفتاح على تجارب وطرق جديدة يتم إعمالها أو تبنيها من لدن زملائه بمؤسسات تعيينهم،

3. إرساء مفهوم 'الفرق التربوية' على أسس علمية متينة، بهدف تسهيل الإدراج المهني -insertion-

professionnelle - آخذين بعين الاعتبار الجانب الوجداني (إنماء الثقة المهنية confiance professionnelle la تجنبا للوصول إلى حالة نفسية قد تؤدي إلى التخلي عن العمل في سلك التدريس).

## 2.2 اصطحاب الخريجين الذين تمكنوا من استيفاء جزئي لجزوءات التكوين

يستهدف الاصطحاب فئة من الأساتذة المتخرجين الذين تمكنوا من استيفاء جزئي لجزوءات داعمة أو تكميلية، وذلك بجعل مناط عناية الاصطحاب ينصرف إلى الجوانب التالية:

- دعم تكوينهم في الجزوءات غير المستوفاة عند التخرج (كل حسب وضعه الخاص وحاجاته).
- أخذ الجانبين الوجداني والميتامعرفي بعين الاعتبار.
- تفعيل الممارسة المتبصرة خلال الاصطحاب، بتوفير فرص التقويم الذاتي ورصد الحاجات الشخصية بوضع الممارسة المهنية موضع مساءلة.

## المتدخلون ومجالات تدخلهم

1. المفتش(ة): يمكنه التدخل في مجالات مرتبطة باليدككتيك والبيداغوجية والمجال المؤسساتي، والمهني والبحث الميداني، ومن بين مهامه نجد، (انظر (Y. Mané et C. Lessard (2007)

- i. مساعدة الأساتذة الجدد على الوصف اللغوي -verbalisation- لأفعالهم وتحديد الصعوبات التي تعترضهم في ممارستهم،
- ii. اقتراح بعض الموارد والمراجع الضرورية لتذليل هذه الصعوبات،
- iii. مساعدة الأساتذة المصطحبين على القيام بتقويم ذاتي مع التركيز على الخطوات المعتمدة وتدرجها،
- iv. ...

2. إدارة مؤسسة التعيين، من بين مهامها مايلي:

- i. تشريع إداري: تهيئة محيط وثائقي يتيح للأساتذة(ة) الجدد(ة) الإحاطة بأمور تشريعية مرتبطة بمهنته وممارساته، وتوطر علاقاته بباقي الفاعلين التربويين
- ii. الإشراف على الجانب التنظيمي: لقاءات تربوية وورشات الاصطحاب وندوات... مع الحرص على إرسال الدعوات، وتوفير الفضاء المناسب للنشاط...
- iii. اللوجيستيك: توفير كل الوسائل اللازمة لإنجاح أي لقاء تربوي أو ندوة أو ورشة اصطحاب،

مثل الوثائق الضرورية للعمل في الوقت المناسب، لوائح المشاركين، أدوات العمل...،  
iv. التنسيق مع أطراف تربوية داخلية، أستاذ(ة) مورد أو مرشد(ة) تربوي(ة) أو زميل(ة) أو  
منسق(ة) المادة أو السلك... أو خارجية، مفتش أو مكون بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين  
أو أستاذ جامعي... بغية توفير عدة اصطحاب مهني فعال، تمكن الأستاذ(ة) الجديد(ة) من الوعي  
بانتمائه إلى فئة مهنية ذات هوية دقيقة، وتطوير القدرة على مساءلة ممارساته التعليمية والبيداغوجية  
الشخصية، إلى جانب ممارسات زملائه وزميلاته، من أجل مراجعتها وتدقيقها وتطويرها...

### 3. الأستاذ(ة) المكون(ة):

- i. اصطحاب الأستاذ(ة) الجديد(ة) بغية مساعدته على تطوير ممارساته الديدكتيكية، انطلاقاً من الصعوبات التي تُرصد خلال عمله اليومي،
- ii. اصطحاب الأستاذ(ة) الجديد(ة) بغية مساعدته على تطوير ممارساته البيداغوجية، انطلاقاً من الصعوبات التي تُرصد خلال عمله اليومي،
- iii. اصطحاب الأستاذ(ة) الجديد(ة) في إنجاز بحث تربوي ميداني، مرتبط بالممارسات الديدكتيكية و/أو البيداغوجية في تنسيق مع باقي الفاعلين التربويين محلياً وإقليمياً وجهوياً ووطنياً...

4. الأستاذ(ة) المورد و/أو المرشد التربوي: من جهة يفيد الأستاذ(ة) الجديد(ة) من تجربته الميدانية، ومن جهة أخرى يستفيد من المستجدات الديدكتيكية والبيداغوجية التي يحملها الأستاذ(ة) الجديد(ة) معه من المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين. هذا التفاعل بين الأطراف يدخل في نطاق البناء المشترك للمعرفة العلمية والميدانية...

5. القرين(ة) والزميل(ة) بمؤسسة التعيين (بما فيه منسق المادة<sup>1</sup>): يمكن فتح نقاش حول قضايا تربوية تهم بالأساس الأستاذ(ة) الجديد(ة)، من منظور سوسيو معرفي، وذلك بإبداء الرأي في ممارسات تربوية (التخطيط، تحليل قبلي لأنشطة تعليمية...)، بهدف بناء مشترك للمعرفة في مجال التربية والتعليم.

## أنواع عدد الاصطحاب

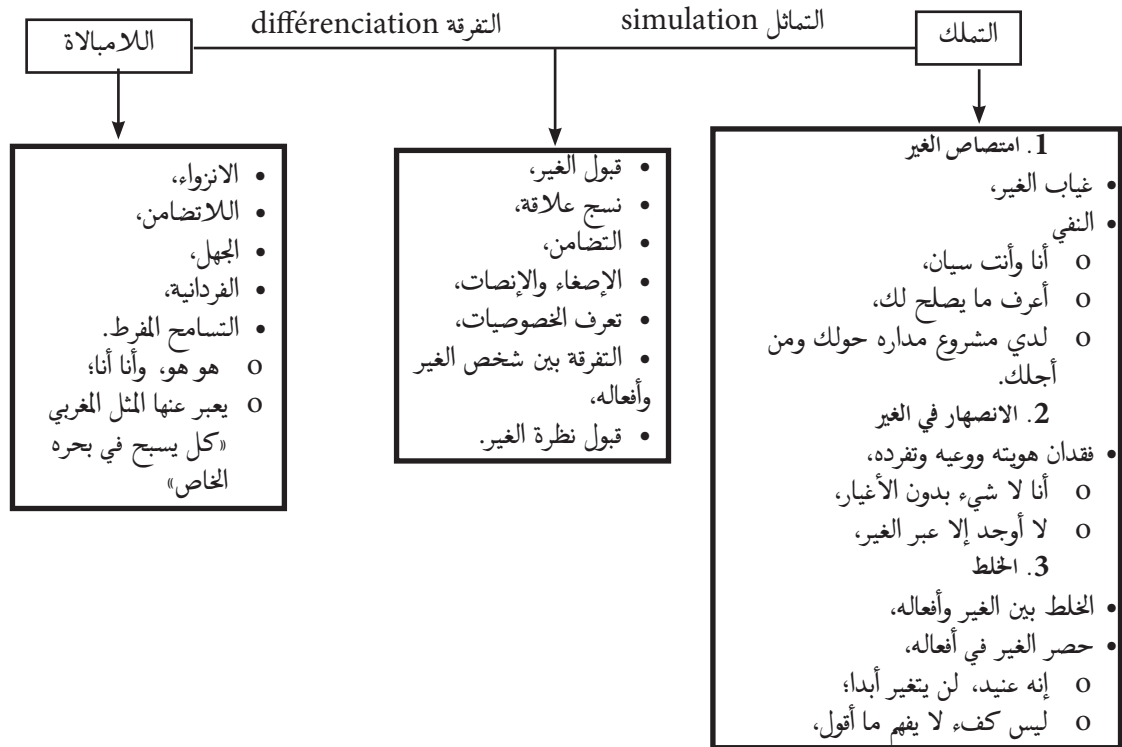
توجد أصناف متعددة ومتنوعة من عدد الاصطحاب، يمكن التمييز بينها بناء على متغيري المسافة الفاصلة بين الصاحب والمُصطَحَب، ونوعية التدخل وهو ما يوضحه الجدول التالي:

1 - قد يكون الأستاذ المورد هو نفسه المرشد التربوي و/أو منسق المادة في نفس الوقت

ملاحظات	المسافة <sup>2</sup>		نوعية المتدخل
	عن قرب	عن بعد	
قد يكون أستاذا موردا ، أو منسق مادة أو مرشدا تربويا .	X		زميل
	X	X	مفتش
	X		مدير
	X	X	مكوّن بمركز جهوي لمهن التربية والتكوين
	X	X	شخص مورد

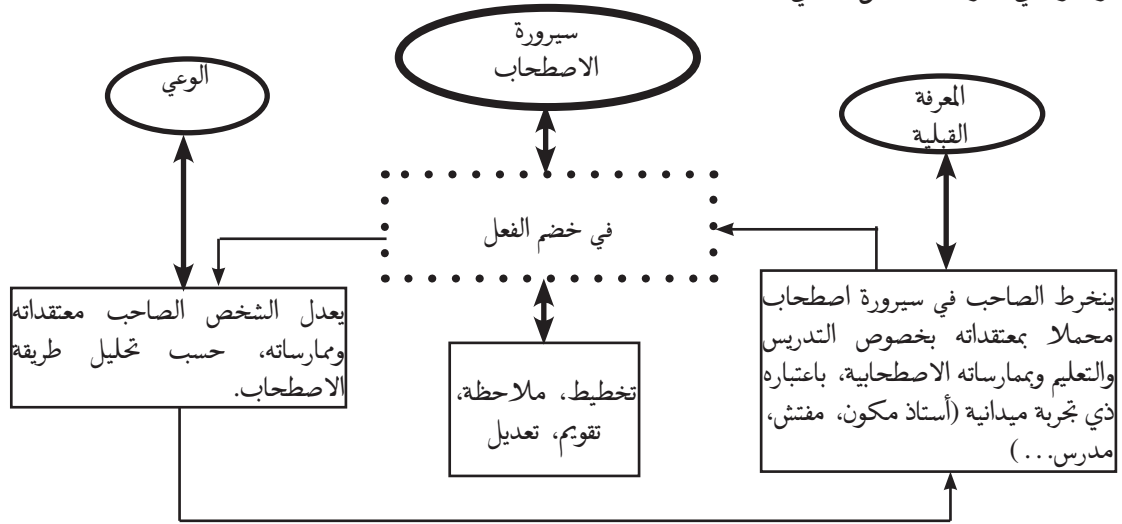
يتميز الاصطحاب بوجود علاقة جدلية بين طرفي العملية: الصاحب والمصطحب. وأساس هذه العلاقة هو الاعتراف بالآخر. يتموقع الاصطحاب على مسار متصل، طرفاه التملك من جهة واللامبالاة من جهة أخرى. وقد لخص (Donnay et Charlier 2006، p. 130) هذه الفكرة على الشكل التالي:

#### العلاقة الجدلية: الاعتراف بالآخر.



2- تفصل المسافة هنا بين المصاحب والمصاحب

تعتبر لويز لافورتين ودانييل مارتان (Louise Lafortune et Daniel Martin, 2004, pp. 47-62) الاصطحاب سيرورة بناء مشترك للمعرفة وثقافة بيداغوجية، لتوضيح دينامية الاصطحاب من منظور سوسيونائي اقترحا الشكل التالي:



المصدر: L. Lafortune et D. Martin (2004, p. 53)

بقي أحد النماذج الأكثر اكتمالا هو «نموذج الاصطحاب المهني للتغيير» الذي قدمته لويز لافورتين ودانييل مارتان في مؤلفتهما (2008a, pp. 173-195).

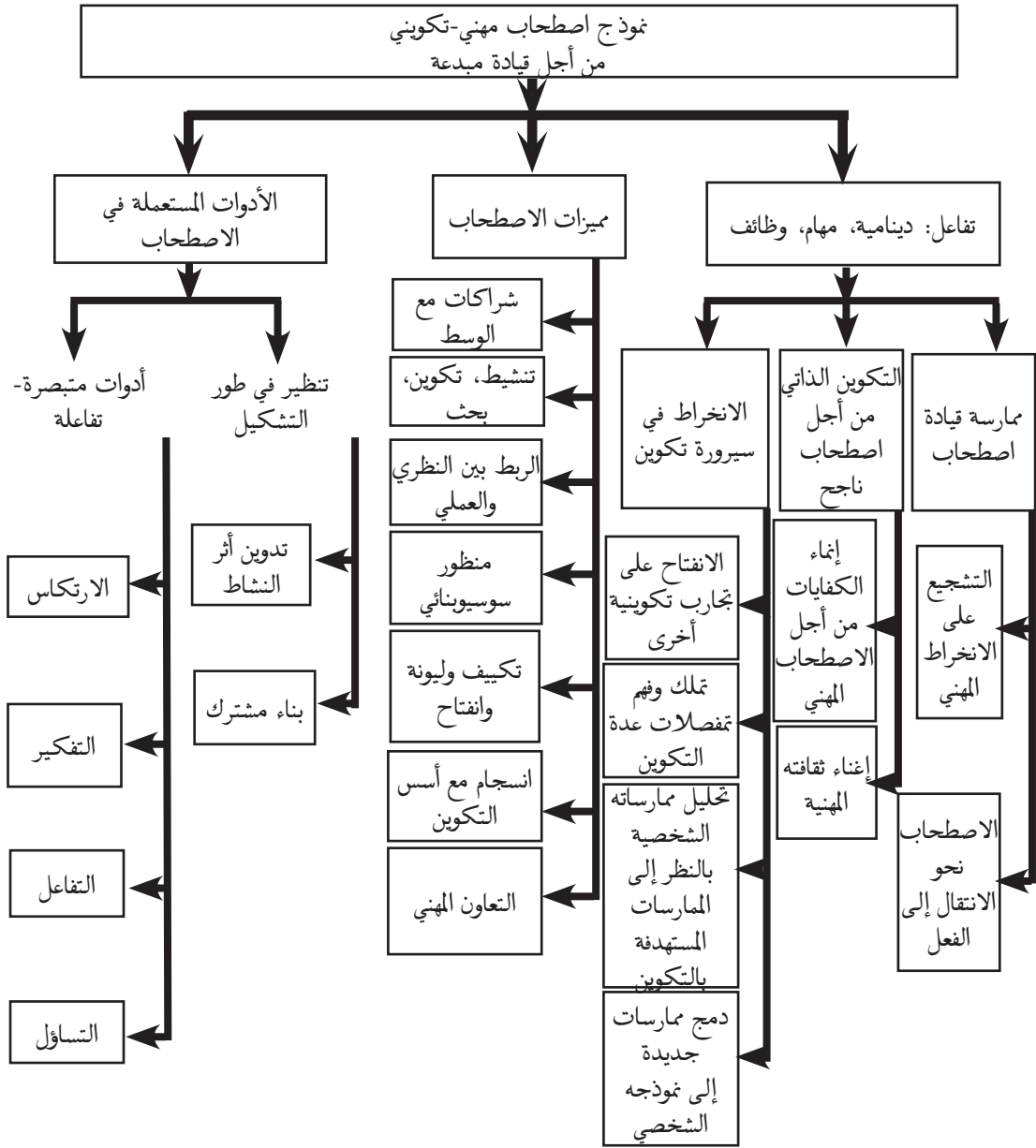


Schéma n°3 «Modèle d'accompagnement professionnel du groupe PARF, Québec»  
Synthèse de six schémas numérotés de 4 à 9 in Lafortune et al. (2008a, pp.173-195)

يتيح الشكل رصد ما قد نحتاجه عند اصطحاب أستاذة(ة) متدربة(ة) بالمركز جهوي لمهن التربية والتكوين أو خريج منه يعمل في أحد أسلاك التعليم المدرسي، وكما يتبين فإن نموذج الاصطحاب، حسب المؤلفين، يتكون من ثلاثة محاور أساس وهي:

1. التفاعل، حيث يركز على الانخراط في سيرورة التأهيل و/أو التكوين التي تتألف من العناصر التالية:



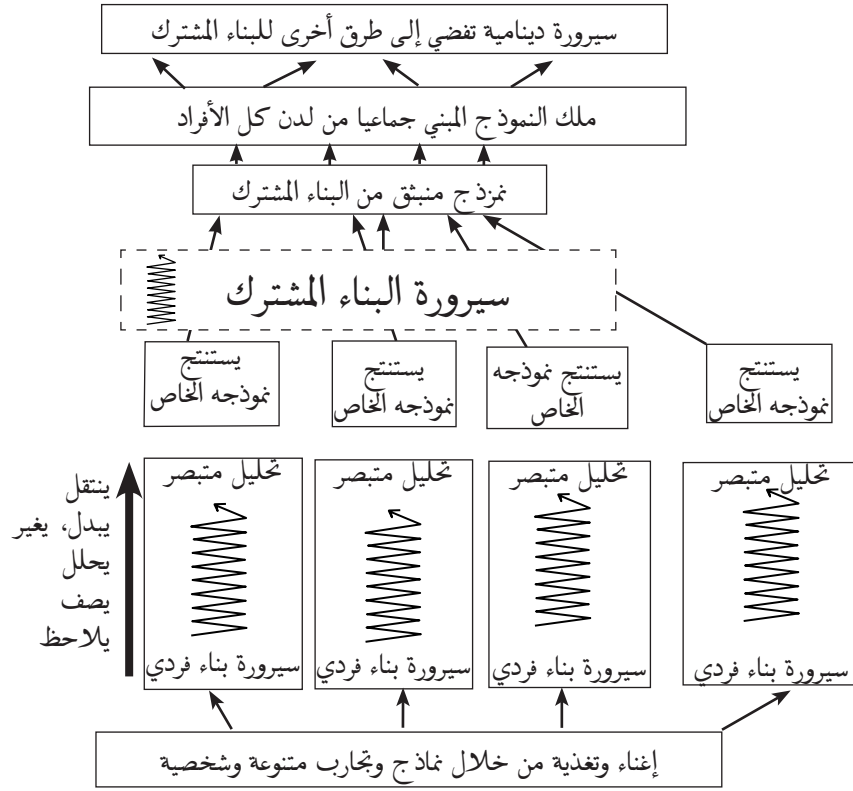
الافتتاح على عدد تكوين جديدة وتملك وفهم تمفصلات عدة التكوين وتحليل الممارسات ودمج ممارسات جديدة. أما العنصر الثاني، فيهم تكوين الأصحاب أو المصاحبين حيث ينصرف الاهتمام إلى إغناء الثقافة الشخصية وتطوير كفايات الاصطحاب. بينما يراد بالعنصر الثالث ممارسة القيادة حيث يركز على الانتقال إلى الفعل وتعزيز التعاون المهني والانخراط الفعلي في سيرة الاصطحاب؛

2. مميزات عدة الاصطحاب: من أهم الخصائص التي تميز عدة الاصطحاب حسب المؤلفين: التشارك مع الوسط المهني والتنشيط والتكوين والبحث وإقامة روابط بين النظري والعملي والعمل من منظور سوسيونائي باعتبار الليونة والتكيف والافتتاح والانسجام مع أسس عدة التكوين ثم التعاون المهني، وهذه كلها عناصر تصب في صميم التكوين الذاتي والبناء المشترك للمعرفة؛

3. الأدوات والآليات الضرورية لعدة اصطحاب، تتكون من مجموعتين: الأولى تخص الأدوات المتبصرة والتفاعلية من قبيل التساؤل والتفاعل والتبصر والارتكاس، بمعنى الرجوع إلى ما أنجز ووضعه تحت مجهر التحليل والتحصيص، بغية تحديد نقط القوة (من أجل دعمها وإرسائها)، ونقط الضعف من أجل معالجتها وتصويبها. أما المجموعة الثانية فخصصت «للتنظير في طور البناء» *la théorie émergente*، بحيث يعتبر المؤلفان أنه من الأفضل بناء النظرية انطلاقاً من الممارسة والفعل، عوض مد المصطحبين بنظريات جاهزة، مما قد يجعل منهم مستهلكين لا يفكرون في إنتاج أدواتهم أو تكييف أدوات متوفرة وفق الحاجات الحقيقية للوسط الذي يعملون به. ومن بين الأدوات المقترحة في هذا الباب نجد البناء والتركيب والتدوين من أجل التوفر على إمكانية الرجوع إلى ما أنجز أو ما أنتج.

نحن الآن بصدد وضع لبنات لعدد اصطحاب تستهدف أساتذة متدربين وخريجين جدد من المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين، بطبيعة الحال الوضع الخاص لهؤلاء مرتبط بالتكوين أكثر منه بالتغيير. وعليه فلب العدد التي سنقترح لها أرضيات ومنطلقات هنا هو التكوين و/أو التأهيل، ولو أنها مستوحاة من نماذج تروم التغيير و/أو الإصلاح و/أو دعم تجديد الممارسات البيداغوجية... ولهذا سنكيف كل النماذج التي بين أيدينا وفق الوضع الخاص للمصطحبين.

أما البناء المشترك للمعرفة، سواء أكانت علمية أم عملية، فينبني على نموذج دينامي يتضح من خلال الشكل التالي:



Source: «Lafortune L. et Deaudlin C. (2002, p.54)

من خلال النموذج أعلاه يتبين أن البناء المشترك للمعرفة ينطلق من المتوفر والموجود لدى كل المشاركين في العملية، ثم ينتقل إلى بناء فردي تتم مطارحته مع ما أنتجه الآخرون، لكي تتمكن من بناء نموذج مشترك.

### الكفايات اللازمة إنماؤها لدى صاحب

أمثلة أنشطة تروم إنماء كفايات الاصطحاب لدى صاحب:

انطلاقا من أعمال (L. Lafortune et al. (2008, pp. 81-106) يتبين أن مقطع عمل تنظيم لقاء

ينخرط في مسار اصطحابي من أجل التفكير الجماعي أو تحضير مذكرة، يتكون من عدة محطات أهمها:

1. قبل الفعل: تحضير اللقاء

- لقاء تخطيط أولي،
- صياغة مخطط عمل عام،

- صياغة مخطط عمل مفصل،
- استباق بعض الإجابات والتساؤلات وردود الفعل والتفاعلات...
- بلورة بطاقات عمل أو بطاقات تبصيرية-تفكيرية،
- تصور وضعيات اصطحاب وبلورتها،
- توفير دعابات مرئية (فيديو، شفافات...)
- تحضير جماعي أو فردي،
- مناقشة الزملاء خلال التحضير.
- .....

## 2. أثناء اللقاء: احترام روح الاصطحاب

- إعطاء الأهمية اللازمة والكافية للاستقبال،
- الدخول بسرعة في الفعل أو النشاط المقترح،
- توضيح النوايا الشخصية وتخصيص لحظات للتفكير فيها،
- الانتباه لإيقاع وتسلسل المهام المتنوعة،
- العمل على تفعيل ممارسة التركيب والتوليف،
- إعادة الصياغة بغية التحقق من التأويل أو التأويلات الممكنة،
- إلقاء النظر على كل أشكال التفاعل،
- تقدير تجارب اصطحابية معيشة أو قد تُعاش، دون إغفال البعد الارتكاسي،
- تنظيم التفاعلات.
- .....

## 3. قبيل الانتهاء: توفير ظروف وإمكانات إعادة الاستثمار

- الرجوع التفكري-التبصري،
- بدء التفكير في موضوع جديد،
- لحظات الإنصات والإصغاء عند نهاية دورة،
- الحفاظ على «آثار التطور المهني» بغية إرساء ثقافة «الكتابة التفكيرية»
- .....

## 4. بعيد الانتهاء: التفكير في الفعل

- الرجوع إلى تدخلاته (الفعل الشخصي هو موضوع التفكير)،
- تحليل أفعاله،

- توضيح وتفسير النجاحات والنقط التي تستلزم التحسين والمعالجة.
- .....

5. التفكير بعد الفعل: توفير آثار قابلة للتعديل

- مخطط العمل المفصل وما تم إنجازه،
- ملخص اللقاء،
- صياغة تقرير اصطحاب.
- .....

6. بين محطتي اصطحاب: إنجاز بعض أنشطة التتبع

- تتبع مُسْتَشَفٍّ أو مُرْتَقِبٍ،
- أفعال تكوين ذاتي وآخر لفائدة المصطحبين،
- .....

بطبيعة الحال هذه اللحظات أو المحطات ليست قارة ولا نهائية، بل من اللازم أن نُغْنِيَهَا ونُعَدِّلَهَا، حسب ظروف عمل وإمكانات كل مركز وكل جهة. ومع ذلك فالعنصر الناظم والمُشْتَرَك بينها يبقى هو العمل على تكوين أستاذ(ة) ممارس(ة) بشكل متبصر *praticien réflexif* وفرد ميتامعرفي *individu métacognitif*.

#### ما يمكن أن يقوم به الصاحب(ة) اتجاه المصطحب(ة)؟

هناك كفايات مضبوطة على الأستاذ(ة) المتدرب(ة) تطويرها، ومن بين مهام المكون تزويده بالآليات والأدوات التي تمكنه من إنماء وتطوير كفاياته المهنية مدى الحياة. إذن من الضروري أن يطور ويصون الصاحب(ة) بدوره كفايات مهنية مدى حياته المهنية.

ويمكن أن نرصد أربعة مجالات تمكن كل صاحب(ة) يعمل في مجال الاصطحاب من تطوير كفايات مهنية دقيقة، معتمدين على أبحاث وأعمال L. Lafortune & al. (2008b، pp. 41-77) على وجه الخصوص، مع التركيز على ما جاء في «دليل الاصطحاب المهني للتغيير» من دون اجترار مضامينه كما هي، وإنما بالعمل على تعديلها وتكييفها مع التأهيل و/أو التكوين أثناء و/أو بعد التخرج من مركز جهوي لمهن التربية والتكوين بالمغرب. وتحدد هذه المجالات على النحو التالي:

1. مجال الاصطحاب والتفكير-التبصر،
2. مجال الوجدان والتواصل،
3. مجال التعاون المهني،

#### 4. مجال مشاريع الفعل.

فيما يلي بطاقات تقنية خاصة بكل مجال، يمكن لكل صاحب(ة) الانطلاق منها من أجل بناء أنشطة اصطحاب آخذا بعين الاعتبار حاجات ووضعية وأولويات المصطحبين.

#### مجال 1: الاصطحاب المتبصر Accompagnement Réflexif

على الصاحب(ة) تبني خطوات تسمح له بالانخراط في عملية اصطحاب أساتذة متدربين، بالمركز أو بمؤسسة تعيينهم، بإعمال ممارسة متبصرة.

ما على الصاحب(ة) القيام به من أجل اصطحاب ناجح

1. الانخراط في طريقة اصطحاب سوسيوبنائية،
2. فهم أسس وفلسفة التكوين،
3. تبني تموضع ناقد وتفكري حيال عدة التكوين،
4. بناء وتفسير وتعليل رؤية التكوين،
5. تعبئة وإغناء ثقافته حسب أسس التكوين،
6. تبني فكر وتموضع تبصري-تفكري،
7. دمج ممارسات تفكيرية في نموذج الشخصي،
8. استخلاص أو استخراج نموذج ممارسته.
9. ...

#### الأفعال الممكنة المقترنة ب

#### صاحب(ة) متدخل(ة) أمام مصطحبين

- التفاعل والبناء الجماعي، بمطارحة وجهات النظر ومقارنة الممارسات،
- إثارة الفضول حول ممارساته وممارسات غيره،
- الربط بين مختلف مكونات عدة التكوين،
- الدفاع عن عدة التكوين بواسطة خطاب حجاجي ومقنع،
- مساءلة الأفكار والمعتقدات والتمثلات والممارسات،
- ...

#### الصاحب(ة)

- تعميق وتدقيق فهم عدة التكوين، مع الحرص على التقاسم مع الغير،
- التفكير في ممارسته وتحليلها بعين ناقدة،
- الانفتاح على سبل جديدة في التفكير والفعل،
- ضبط ممارسته ومراجعتها بانتظام،
- استخراج مميزات نموذج الشخصي باستعمال الممارسة المتبصرة،
- ...

مجال 2: الوجدان والتواصل Affectivité et communication  
على الصاحب(ة) حفظ على التواصل المتبصر - المتفاعل مع مراعاة البعد الوجداني في وضعية الاصطحاب.

### ما على الصاحب(ة) القيام به من أجل اصطحاب ناجح

1. معرفة الذات على المستوى الوجداني في وضعية اصطحاب،
2. تعرف ردود الفعل الوجدانية أثناء الاصطحاب،
3. فهم دور وأهمية البعد الوجداني وتيسير فهمه بالنسبة للآخرين،
4. تفعيل استراتيجيات مرتبطة بالبعد الوجداني في وضعية اصطحاب،
5. الانخراط في ممارسة متبصرة مرتبطة بالبعد الوجداني،
6. نشر التوجيهات والأسس والرهانات وآثار عدة التكوين والتأهيل وتقاسمها،
7. إيلاء اهتمام خاص بكل ملتزم(ة) بسيرورة التكوين،
8. استعمال أدوات وآليات متبصرة-تفاعلية من منظور سوسيونائي خلال التواصل،
9. تدبير آليات الحوار الاختلافي حول قضايا ذات صلة بممارسة الأستاذ(ة) المدرب(ة) مع التقييد بضوابط العرض،
10. ...

### الأفعال الممكنة المقترنة بـ

#### صاحب(ة) متدخل(ة) أمام مصطحبين

- فهم ردود الفعل الوجدانية المرتبطة بسيرورة التكوين،
- اقتراح محتويات ومضامين وسيرورات وآليات وأدوات من شأنها تسهيل فهم مضمون التكوين ومشجعة على تجديد الممارسات وإغناء الثقافة المرتبطة بمجال الخبرة،
- مناقشة وتحليل توجيهات وأسس ورهانات وآثار التكوين،
- التجاوب مع ما يقع في وضعية اصطحابية،
- استقبال وتقييم ردود الفعل الوجدانية، مع التشجيع على أخذ الكلمة،
- التصرف على أسس ردود الفعل الوجدانية،
- تعرف مظهرات ردود الفعل الوجدانية،
- تحديد أسباب هذه الردود الوجدانية،
- توقع حلول وآليات تروم انتظام هذه العمليات،
- استعمال قاموس ملائم لما يقع على المستوى الوجداني،
- تأويل ردود الفعل من منظور ثقافته المهنية،
- تشجيع كل أشكال التقاسم بين المكونين فيما بينهم، دون إغفال باقس الفاعلين في السيرورة التكوينية،
- .....

#### الصاحب(ة)

- استباق ردود الفعل الوجدانية، بالتعبير عن أفكاره ونواياه وفهمه لعدة التكوين بوضوح كاف،
- اختيار ما من شأنه إنجاح الطريقة الاصطحاب المتبعة،
- تعرف مييقات ردود الفعل الوجدانية، والتحلي بملكة الإنصات والإصغاء، مع دمج المصطلحات الملائمة في خطابه الشخصي وأفعاله،
- التحلي بروح منفتحة ومتفهمة لردود الفعل الوجدانية،
- تخطيط استراتيجيات من أجل تذليل ردود الفعل الوجدانية،
- تطوير نموذج ممارساته باستحضار أثر البعد الوجداني في سير المجموعة و/أو الفريق،
- .....

### مجال 3: التعاون المهني Collaboration professionnelle

على صاحب(ة) العمل في إطار شراكة وتعاون مهني في سياق تفعيل عدة التأهيل و/أو التكوين.

#### ما على صاحب(ة) القيام به من أجل اصطحاب ناجح

1. المساهمة الفعالة في إحداث شراكات مع الفاعلين والمتدخلين في سيورة التأهيل و/أو التكوين،
2. الالتزام بروح التعاون والتشارك والتوافق بما يخدم فعل التأهيل في سيورة اصطحاب، انطلاقاً من بناء رؤية مقتسمة لعدة التأهيل و/أو التكوين،
3. اقتسام الموارد وتعريف الأفعال والتفاعلات بين المتدخلين في سيورة التأهيل و/أو التكوين،
4. تطوير شبكات تقاسم وتواصل بين الموارد البشرية المنخرطة في سيورة التأهيل و/أو التكوين، مع توفير إمكانات إحداث شبكات إلكترونية تجمع كل المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين في أفق إحداث مواقع إلكترونية على شبكة الإنترنت خاصة بكل مركز ومرابطة فيما بينها،
5. ...

#### الأفعال الممكنة المقترنة بـ

##### الصاحب(ة) متدخل(ة) أمام مصطحبين

- العمل في إطار فريق زملاء، سواء بالمركز أو بمؤسسة إنجاز الوضعية المهنية،
- تقاسم تمثلاته الشخصية مع باقي أعضاء فريق العمل،
- توفير ظروف تسهل التعاون، من شبكات تواصل، وامتلاك كل عضو لعنوان إلكتروني...
- العمل على تقاسم المسؤولية والخبرة والمهام والرؤى الفردية والشخصية بخصوص عدة التأهيل و/أو التكوين،
- مطارحة رؤيته الشخصية، بخصوص عدة التأهيل و/أو التكوين، مع رؤى غيره بهدف تعديلها وتكييفها مع متطلبات التأهيل والإمكانات المتوفرة،
- إعطاء قيمة للخبرة المحلية وأفعالها، مع العمل على الاحتفاظ بأثر مكتوب أو مصور أو فيديو أو صوتي لكل نشاط، من أجل التقاسم على مستوى المواقع الإلكترونية مثلاً،
- ...

##### الصاحب(ة)

- تعرف موارد الوسط المهني،
- الانفتاح على رؤى تأهيل و/أو تكوين مختلفة ومتنوعة،
- الاعتراف بالخبرة المهنية الموجودة في الوسط المهني،
- جعل الموارد البشرية المدمجة في سيورة الاصطحاب مسؤولة أمام كل المصطحبين وأمام السيورة
- اقتسام القيادة والمسؤولية والمهام،
- ...

## مجال 4: مشاريع-الفعل والتقييم et évaluation des projets d'actions

على صاحب(ة) تبني ممارسة تقييمية خلال سيرورة الاضطحاب مع الحرص على إصدار الأحكام المهنية وفق الضوابط الأخلاقية والنقدية مع إعداد وتنفيذ مشاريع عمل خاصة بالاضطحاب.

### ما على صاحب(ة) القيام به من أجل اضطحاب ناجح

1. مناقشة وتحليل طبيعة التأهيل من زاوية الفعل، مع تعرف الإطار الذي تنخرط فيه العدة واستعمالها بذكاء،
2. تحضيو مهما و/أو وضعيات اضطحاب تروم تفعيل عدة التأهيل و/أو التكوين،
3. اختيار سيرورات ومحتويات ومضامين وأدوات وآليات اضطحاب تسهل التطور المهني،
4. استهداف مقاربات وممارسات منسجمة وتفعيل عدة التأهيل و/أو التكوين، مع التحلي بفكر منفتح عند إصدار أي حكم مهني،
5. تشجيع بلورة وإنجاز وتحليل وتعديل «مشاريع-فعل»، مع تعليل كل الاختيارات والقرارات وتبني نموذج تدبير ديمقراطي،
6. وضع تساؤلات للموارد البشرية المنخرطة في سيرورة الاضطحاب حول تماثلاتهم بخصوص التطور المهني في الميدان، مع احترام وتقدير كل القيم والتشكلات،
7. ملاحظة التطور المهني وتحليله وتحديد درجة تفعيله، في أفق تقييم عدة سيرورة الاضطحاب نفسها،
8. تعديل الأفعال والتدخلات المرتبطة بعدة الاضطحاب بانتظام في ضوء نتائج التقييمات المنتظمة،
9. إنجاز جرد تحليلي دوري للفعل الاضطحابي إلى جانب جرد شخصي للمصطحبين، مع إقامة ترابط بين الأحكام المهنية والنقدية والأخلاقية من أجل أخذ الأبعاد المعرفية والميتا معرفية والوجدانية والاجتماعية بعين الاعتبار،
10. ...

### الأفعال الممكنة المترتبة بـ

#### صاحب(ة) متدخل(ة) أمام مصطحبين

- اختيار أفعال معينة وإعطاء الأولوية لما يسهل فهم عدة التأهيل و/أو التكوين، انطلاقاً من الحاجات والخبرات...
- دفع المستفيدين من الاضطحاب إلى التساؤل والمطالبة ومراجعة الأفكار والمعتقدات التربوية والتثلاث والممارسات،
- اختراي مداخل ومسار تدرجي في اضطحاب التأهيل،
- تدوين التجارب المنجزة والطرق المتبعة وتطورها، قصد الرجوع إليها عند الحاجة،
- إنجاز تخطيط جماعي الاضطحاب بمشاركة كل الفاعلين والمتدخلين في العدة، مع الحفاظ على أثر المسار في كل مراحله،
- تعليل اختيار مقارنة أو ممارسة بتفسير علاقتها بالنوايا المتبعة،
- المروحة بشكل متبصر، بين التحضير والاستباق والإنجاز والتتبع وتحليل التدخلات،
- دفع كل المتدخلين إلى الإقدام على تقييم ذاتي من منظور الاستقلالية،
- بناء خطة تقييم سيرورة الاضطحاب مركزة على تحليل الممارسات والتدخلات، ومختلف ممارسات التقييم، مع التركيز على تدرج كل مصطحب(ة) وتوفير إمكانية التعديل على مستوى التدخل والاضطحاب نفسه،
- .....

#### الصاحب(ة)

- توفير كل ما من شأنه إغناء الثقافة المرتبطة بحقل الخبرة، والوعي بالتطور الذاتي،
- تطوير أمنه الوجداني اتجاه الإصلاح الذي يهيم عدة ومنظومة التكوين،
- بناء تمث ذاتي حول هذا الإصلاح وتقاسمه مع الغير من أجل التوافق حوله،
- التساؤل حول ردود فعل الأشخاص أمام الأسئلة والأفعال المقترحة، مع توفير أدوات وآليات تقييم نماء الكفايات المهنية، بتحليل وتمحيص ممارساته الشخصية وممارسات زملائه والمصطحبين،
- تعرف مظهرات وأسباب ونتائج مقاومة التغيير والإصلاح،
- وصف المسارات الذهنية الذاتية لغويا وتفسير كل الأفعال، مع تتبع تطور التغيير والإصلاح، إلى جانب الوعي بالتطور الذاتي،
- ممارسة قيادة الاضطحاب،
- ...



من أجل نصب معالم توضح لنا جميعا المسار الذي يمكن اتباعه بغية تفعيل عدة الاصطحاب وفق سيرورة تروم إرساء «تموضع متبصر posture réflexive» ومواقف «ميتامعرفية» لدى كل الأساتذة والأستاذات المتدربين والمتدربات، نلخص في الجدول التالي بعض الأسئلة التي قد تساعدنا في ذلك:

المرحلة		مجال الكفاية
أثناء وبعد الفعل الاصطحابي	قبل وأثناء الفعل الاصطحابي	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ما الذي يجعل انخراط الأصحاب ضروريا في طريقة اصطحاب عدة التأهيل؟</li> <li>- ما الرابط بين معرفة أسس عدة التأهيل والتوفر على ثقافة مرتبطة بحقل الخبرة ووسط الاصطحاب؟</li> <li>- ما مضامين الثقافة (معارف، مهارات، ومواقف،...) حسب الوظائف والمهام المنشودة من عدة التأهيل؟</li> <li>- ما الذي يجعل تبني «تموضع نقدي» posture critique قادرا على توفير إمكانات انفتاح عدة التأهيل؟</li> <li>- ما الذي يجعل ممارسة متبصرة ضرورية بالنسبة لعدة تكوين؟</li> <li>- ما معنى اصطحاب ممارسة متبصرة؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ما معني فهم أسس عدة التأهيل؟</li> <li>- ما المقصود بالتحليل النقدي والمتبصر لمواضيع الثقافة المرتبطة بعدة التأهيل؟</li> <li>- ما معني مطارحة مختلف المعتقدات والممارسات التربوية؟</li> <li>- أين يتجلى دور الزملاء أو الأقران في بناء رؤية متنورة بشأن عدة التأهيل؟</li> <li>- كيف نتأكد أن شخصا ما منخرط مهنيا؟ وما ملمح المنخرط فعليا؟</li> <li>- في أي مستوى يتموقع المصطحبون؟</li> <li>- ما معنى التوفر على نموذج شخصي للممارسة المهنية؟</li> <li>- ما معنى نمذجة ممارسة متبصرة؟</li> <li>- ما معنى الاقتداء بممارسة متبصرة؟</li> <li>- ما معنى اصطحاب شخصا ما في ممارسته المتبصرة؟</li> </ul>	مجال الأول الاصطحاب والتبصر والتفكير

المرحلة		مجال الكفاية
أثناء وبعد الفعل الاصطحابي	قبل وأثناء الفعل الاصطحابي	
<p>- كيف يمكن أخذ البعد الوجداني بعين الاعتبار من منظور معرفي؟</p> <p>- بماذا يفيد فهم ردود الفعل الشخصية والصادرة عن الآخر الاصطحاب المهني؟</p> <p>- ما ردود الفعل الأكثر عرقلة لانخراط شخص ما في تنفيذ عدة تأهيل، بروح ناقدة ومحللة؟</p> <p>- كيف يمكن لممارسة تبصيرية مرتبطة بالبعد الوجداني التأثير إيجابيا في تفعيل عدة التأهيل؟</p> <p>- ما الفائدة من التوفر على ثقافة مرتبطة بحقل الخبرة في فهم أثر البعد الوجداني أثناء اصطحاب التكوين أو التأهيل؟</p> <p>- كيف نمارس إنصاتا أو إصغاءً فاعلا متسما بالاحترام؟</p> <p>- كيف يمكن استعمال مصطلحات دقيقة مرتبطة بنظريات (السوسيونائية، الميتامعرفة، الممارسة التبصيرية، الصراع السوسيومعرفي...) أن يؤدي إلى إبطاء انخراط البعض؟</p> <p>- كيف يمكن أن يشوش تأويل أفكار شخص ما على انخراطه وإبراز ردود فعل وجدانية؟</p> <p>- كيف يمكن أن يجعل استعمال أدوات تبصيرية-تفاعلية التواصل أكثر فعالية؟</p>	<p>- ما القصد بالوعي بالبعد الوجداني من منظور معرفي؟</p> <p>- ما الذي يدل على أننا في وضعية اصطحاب لعدة التكوين و/أو التأهيل؟</p> <p>- ما أثر ردود الفعل الوجدانية في وضعية اصطحاب؟</p> <p>- ما معنى الانخراط في ممارسة متبصرة مرتبطة بالبعد الوجداني للاصطحاب؟</p> <p>- ما فائدة علاقة الثقة والاحترام بالنسبة للمُصطَحَبين على مستوى التواصل التبصري-التفاعلي؟</p> <p>- ما معنى «التعبير بلغة سهلة المنال» بالنسبة للمُصطَحَبين؟</p> <p>- ما معنى وضع لبنات تأسيس تواصل تبصري-تفاعلي؟</p> <p>- ما معنى تحضير وتنشيط سيرورة اصطحاب؟</p>	<p>المجال الثاني: الوجدان والتواصل</p>

المرحلة		مجال الكفاية
أثناء وبعد الفعل الاصطحابي	قبل وأثناء الفعل الاصطحابي	
<p>- كيف يمكن لفريق زملاء العمل وفق وحدة متلاحمة synergie en؟</p> <p>- كيف يساهم عمل فريق زملاء في تطوير وإثراء الكفايات المهنية؟</p> <p>- كيف يمكن لعمل فريق زملاء أن يسهل تفعيل عدة تأهيل أو تكوين؟</p> <p>- ما الفائدة المرجوة من إحداث شبكة تواصل على مستوى تجديد الممارسات وحفظ عرى التواصل؟</p>	<p>- أي معنى يمكن أن نعطي لعبارة «تعاون مهني» في سياق تفعيل عدة التأهيل؟</p> <p>- ما معنى العمل:</p> <p>o في تكامل؟</p> <p>o في توافق؟</p> <p>o في فريق زملاء وزميلات؟</p> <p>- ما المقصود ب:</p> <p>o مطارحة؟</p> <p>o تكوين متداخل؟</p>	<p>المجال الثالث: التعاون المهني</p>

المرحلة		مجال الكفاية
أثناء وبعد الفعل الاصطحابي	قبل وأثناء الفعل الاصطحابي	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ما الذي يجعل من عملية تدوين المسار أو السيرورة (مكتوبا، مصورا، فيديو...) إيحاءة مهنية؟</li> <li>- كيف تُعبأ الثقافة المرتبطة بحقل الخبرة في وضعية اصطحاب؟</li> <li>- كيف يمكننا التفاعل بعديا من منظور سوسيونائي؟</li> <li>- كيف يسهل التحضير الدقيق واللين الاصطحاب؟</li> <li>- كيف يمكن لصاحب تسهيل تخطي عقبة المقاومة لدى مُصْطَحَب ومساعدته على تبني «توضع» تطوير مهني؟</li> <li>- كيف نصل إلى إنجاز مشروع-فعل وليس أفعالا منعزلة ومتراكمة؟</li> <li>- كيف يمكن مساءلة ممارسة دون خلق بعض أشكال المقاومة؟</li> <li>- ما الأساسي في ملاحظة تفضي إلى الوعي والتعديل وتجديد الممارسات؟</li> <li>- كيف يسهل عمل فريق الزملاء تعديل الأفعال والإيماءات المهنية؟</li> <li>- كيف نصطبج شخصا في إنجاز جرد تحليل في إطار عدة تكوين أو تأهيل جديدة وتضم بعض العناصر الوصفية؟</li> <li>- فيم يسهل الانخراط في ممارسة متبصرة بناء حكم مهني؟ وما الذي يؤثر على في بناء هذا الحكم وممارسته؟</li> <li>- كيف نمارس حكما مهنيا بأخلاق في مقابل أخذ بعض القرارات المهنية؟</li> <li>- كيف يساهم فريق زملاء في تطوير حكم مهني؟</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ما المقصود بمشروع- فعل بالنسبة لتفعيل عدة تكوين أو تأهيل؟</li> <li>- ما الذي يجعل مرحلتي التخطيط والاستباق أساسيتين في تحضير تدخل ما؟</li> <li>- ما الذي يسهل الانتقال من الانخراط إلى الفعل؟</li> <li>- كيف نعرف ونفسر تكييف طريقة اصطحاب؟</li> <li>- ماذا نعني بملاحظة تطور التكوين أو التأهيل؟</li> <li>- كيف نستفيد من ممارسات تقويمية في سيرورة اصطحاب؟</li> <li>- ما دور الزملاء في تجديد الممارسات المهنية؟</li> <li>- ما سبل استثمار التقويم الذاتي وتقويم الأقران كمحفزات للانخراط في سيرورة تكوين أو تأهيل؟</li> <li>- كيف نستثمر ممارسات تقويمية مرتبطة بالتكوين والتأهيل من منظور سوسيونائي؟</li> <li>- كيف نسهم في تطوير الكفايات المهنية من خلال مساءلة التمثلات والمعتقدات على مستوى تفعيل الممارسات التقويمية؟</li> <li>- ما مميزات الحكم المهني judgement le professionnel ومن يمارس بدقة؟</li> <li>- ما العلاقة بين الأخلاق والحكم المهني؟</li> <li>- ما دور المنظور النقدي في ممارسة الحكم المهني؟</li> <li>- كيف نبين الانسجام بين الأفكار والأفعال؟ بين الاعتقاد والممارسة؟</li> <li>- كيف نتوصل إلى الحكم المهني الدقيق والمنسجم، والممارس في إطار الشفافية؟</li> </ul>	<p>المجال الرابع- مشاريع- الفعل</p>

يضم الجدول أعلاه بعض الأسئلة التي من شأنها أن تساعد صاحب (الأستاذة) المكونة(ة)، مفتش(ة)، مرشد(ة) تربوي(ة)، أستاذ(ة) مورد... في بناء استراتيجيات اصطحابية على مدى سنة تكوينية أو أسدوس منها. ومن الطبيعي أن نفكر في أدوات وآليات تقويم الأنشطة الاصطحابية، خصوصا وأنها تتميز نسبيا بالجدة. يعد "الملف التدريجي" portfolio من بين أهم الأدوات المستعملة في تقويم الأساتذة المتدربين، وهو ينزل منزلة

شريط فيديو، على حد تعبير (2006) J. Tardif، وليس صورة ستاتيكية تؤرخ للحظة خاصة من المسار التكويني أو التأهيلي للمكوّن(ة).

وبما أن هدف الملف التدريجي يبقى هو إمكانية الحصول على معلومات دقيقة ومفصلة في أي لحظة أو مرحلة من تأهيل الأساتذة المتدربين، فمن الأفضل أن يضم هذا الملف أثرا لكل ما قام به صاحبه منذ انطلاق السنة التكوينية إلى نهايتها. كما أنه من جهة أخرى، يُفضل فتح باب الاجتهاد للمُصطَحِّين من أجل اختيار شكل الملف الذي يناسبهم، والذي يجب أن يضم آثار التعليمات، التي يمكن أن تتخذ صيغ نصوص أو ملخصات أو نصوص تركيبية أو صور ورسومات وخطاطات... إلخ. كما قد يتخذ شكل مصنف أوراق (classeur)، وتعتبر المسودات والمحاولات الأولى في صياغة نص أو إنجاز مهمة مركبة أو التمعن والتأمل في قضية أو سؤال ما، إلى جانب الاستراتيجيات المتبعة والتطورات المرصودة والإنجازات المنجزة... من بين أهم ما يتضمنه ملف تدريجي ذي فعالية عالية.

قد يتساءل البعض عن موقع المسودات في هذا الملف، وهو سؤال مشروع، غير أن عناصر الإجابة تتحدد معالمها بالرجوع إلى النظرية السوسيونائية حيث يعد الخطأ جزءا من التعلم. ومن هذا المنطلق فإن من بين ما يشغل عليه صاحب مع المصطَحَب نجد تحليل الأخطاء وتذليلها ومحاولة تحديد أصولها الممكنة، من أجل معالجتها، مع الحرص على توسيع المجال بالنسبة للمصطَحَب تدريجيا إلى أن يصل إلى الاستقلالية والتقييم الذاتي. ويمكن أن نميز بين أصناف من الملف التدريجي، ومن بين أهمها نجد:

الملف التدريجي للعرض: ويضم أفضل العروض والأشغال التي أنجزها المصطَحَب، فقد يختارها بنفسه، إذا وصل درجة مناسبة من الاستقلالية، كما قد يساعده الأستاذ صاحب أو أقرانه في ذلك. كما قد يضم وثائق متعلقة بالحياة الشخصية، فهذا النوع يستعمل خصوصا عند التقدم لطلب عمل في مؤسسة ما، حيث على المُشغَّل أن يأخذ فكرة عن الحالة النفسية للمرشح؛

ملف تدرج التعليمات: يضم كل الأعمال المرتبطة بالمواد الدراسية، إلا أنه يجب ألا يكون عبارة عن تجميع عشوائي، بل من الضروري أن تحدد له أهداف دقيقة، وقد يستعمل في تحديد الحاجات الحقيقية للمصطَحَب، وتشجيعه على تبني موضع متبصر، بغية الرفع من مستوى استقلاليته... وهذا النوع من الملفات يُمْكِنُ صاحب من الوقوف على التطور الذي يحققه، والصعوبات التي قد تعترض المصطَحَب؛

ملف تدريجي تقويمي: يُمْكِنُ الأساتذة المكوِّنين من تقييم درجة نماء كفايات المصطَحَب في كل لحظة. كما يوفر لهذا الأخير فرصة تقديم تقويمه الذاتي وتأملاته في طريقته في العمل والدراسة..

الأداة الثانية التي يمكن اللجوء إليها في بناء وتنفيذ خطة أو استراتيجية اصطحابية هي «مشروع الفعل». يتيح هذا النوع من المشاريع تتبع تطور الكفايات المهنية، ويفترض المروحة بين التخطيط والاستباق، والتصور والبلورة، والتنفيذ والتقييم. وهي مروحة تؤدي بدورها إلى تقوية التموضع المتبصر والموقف الميتامعرفي الذي نشده بالنسبة

لكل الأساتذة المتدربين.

ويمكن لمشروع فعل أن ينجز من لدن أكثر من مصطحب واحد في إطار عمل فريق، وهذه فرصة من أجل وضع اللبنة الأولى لعمل الفريق التربوي، عوض انتظار التخرج من المركز والالتحاق بمؤسسة التعيين، لكي يكتشف الأستاذ المتدرب نفسه بأنه غير مهياً للعمل مع زملاء وزميلات جدد.

## خاتمة

نتمنى أن نكون قد توفقنا في جذب فضول الزميلات والزملاء المكوّنين العامين بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين من أجل الانخراط في عدة اصطحاب يقومون ببنائها بشكل مشترك بمعية باقي الفاعلين في عدة التأهيل والتكوين، باعتباره لبنة هامة في تطوير الهوية المهنية لأطر التربية والتكوين. كما أن الاصطحاب لا يقتصر على أنشطة لحظية تُنظم بالمركز أو بمؤسسة تنظيم الوضعيات المهنية، بل هو سيرورة مستمرة تلازم الأستاذ المتدرب بعد تخرجه من المركز، بحيث يمكن اصطحابه لمدة قد تزيد عن السنة حتى يتملك تمفصلات ودقائق أمور المهنة. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الدليل لا يقدم الكلام الفصل في آليات الاصطحاب، بل هو أرضية تراهن على انخراط جميع الفاعلين المعنيين بالتأهيل والتكوين لإغناؤه وتقاسم كل المستجدات بين جميع الأطراف.

## بيبلوغرافيا

مراجع باللغة العربية:

1. وزارة التربية الوطنية، الوحدة المركزية لتكوين الأطر، (2006) «الوثيقة الإطار لعدة التكوين بمراكز تكوين المعلمين والمعلمات»، الرباط، المغرب.
2. ابن منظور (بدون) «لسان العرب» دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.

### Documents en langues étrangères

1. Huber M. (2007) “Concevoir, construire et utiliser un outil pédagogique” Hachette, éducation, Paris, France.
2. Lafortune L. & al. (2008a) “Un modèle d’accompagnement professionnel d’un changement, pour un leadership novateur” PUQ, Québec, Canada.
3. Lafortune L. et Lepage Ch. (2008b) “Guide pour l’accompagnement d’un changement” PUQ, Québec, Canada.
4. Lafortune L. et Deaudelin Ch. (2002) “Accompagnement socioconstructiviste, pour s’appropriier une réforme en éducation” PUQ, Québec, Canada.
5. Letor C. (2009) “Comment travailler en équipe au sein des établissements scolaires?” de boeck, Bruxelles, Belgique.
6. L’Hostie M. et Boucher L-Ph. (2004) “L’accompagnement en éducation, un soutien au renouvellement des pratiques.” PUQ, Québec, Canada.
7. St-Pierre L. ss. la dir. (2012) “La formation continue et l’accompagnement du personnel enseignant du collégial, leçons tirées de l’innovation et de la recherche” Collection PERFORMA, Bibliothèque nationale du Québec, Bibliothèque nationale du Canada, Montréal, Québec, Canada.
8. Raucet B., Verzat C. et Villeneuve L. (2010) “Accompagner des étudiants, Quels rôles pour l’enseignant, quels dispositifs? Quelles mises en œuvre?” de boeck, Bruxelles, Belgique.

## الفهرس

3	1. مقدمة .....
3	2. مفهوم الاصطحاب .....
5	3. عدة الاصطحاب .....
6	4. أنواع الاصطحاب .....
7	5. المتدخلون في الاصطحاب .....
8	6. أنواع عدد الاصطحاب .....
13	7. الكفايات اللازم إتماؤها لدى الصاحب .....
15	8. ما يمكن أن يقوم به الصاحب اتجاه المصطحاب .....
16	9. بطاقات مجالات الكفايات لدى الصاحب .....
20	10. أسئلة مساعدة في بناء عدة اصطحاب .....
24	11. خاتمة .....
25	12. بيليوغرافيا .....
26	13. الفهرس .....

عدة تأهيل الأساتذة  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

## دليل التناوب

الوضعية المرئية  
بمسلك التعليم الثانوي الإعدادي



يوليو 2012

وزارة التربية الوطنية  
الوحدة المركزية لتكوين الأطر

مدينة العرفان، زنقة الركراكي - الهاتف : 0537773618 / الفاكس: 0537774621

## تقديم

يندرج إعداد دليل التناوب في إطار بناء عدة متكاملة، لتأهيل أطر هيئة التدريس وفق هندسة تربوية وبيداغوجية. والتي تقتضي من جهة وجود تناغم بين كل مكونات التأهيل (المجزوءات، الوضعيات المهنية)، ومن جهة أخرى انسجاما بين مسالك التأهيل (التعليم الأولي والابتدائي، التعليم الثانوي الاعدادي والتعليم الثانوي التأهيلي).

يستمد الدليل مرجعيته من التجارب والمكتسبات التي راكمتها مراكز التكوين، ومن المستجدات التربوية والعلمية والمهنية الخاصة ببناء مناهج التكوين والتأهيل. يعتبر هذا الدليل، بلورة للإستشارات الميدانية -التي همت كافة الأساتذة المكونين بمختلف المراكز والأسلاك، وعددا من الممارسين في مجال التكوين والتأهيل- ولخلاصات اللقاء الوطني المنظم بالرباط يومي 7 و 8 مارس 2012.

يتأسس مفهوم التناوب المعتمد في الدليل على مقارنة لهندسة التكوين، قوامها توزيع وظيفي للأدوار، في إطار تفصلي، بين المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التداريب.

وتستند هذه المقاربة على المرتكزات و المبادئ التالية:

- اعتماد مرجعية الكفايات المهنية؛
- اعتماد الوضعيات المهنية والمهنة؛
- تناغم التأهيل بين مختلف المسالك؛
- تبني براديجم عملي - نظري - عملي؛
- التمثيل بين التكوين الأساس والتأهيل المهني.

يعرض الدليل لوظيفة التأهيل المهني، سواء في شقها المتعلق بالوضعيات المهنية ضمن مجزوءات التكوين بالمركز، أو في شقها المتعلق بالممارسة الفصلية وأنشطة الحياة المدرسية ضمن التداريب الميدانية بمؤسسات التطبيق. ومن تم تتنظم محتويات الدليل وفق المحاور التالية:

- الإطار المفاهيمي للوضعيات المهنية.
- موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل المهني.
- أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعنيين بها.
- صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية.



## أولاً: الوضعيات المهنية

### 1- المفهوم

- أنشطة تطبيقية ومهارات عملية.
- ترجمة للتكوين في المجزئات وللتقنيات والأساليب البيداغوجية والديداكتيكية إلى ممارسات هادفة متبصرة وفعالة.
- جزء لا يتجزأ من منهاج التكوين ، عملاً بمبادئ المهنة والتأهيل والتناوب والتناغم.
- مختبراً لتجديد ممارسات المدرسين وأفعالهم البيداغوجية والديداكتيكية وبناء كفاياتهم المهنية.
- تكوين بامتياز، وليست مجرد حلقة مكملة للتكوين.
- ترتبط بصفة عضوية وتلازمية بمجزئات التكوين.

### 2- الأهداف<sup>1</sup>

- تجسيد تفصل التكوين بين فئتين متكاملتين: المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التدريب.
- الاكتساب التدريجي للكفايات المهنية؛
- التعرف على خصوصيات المتعلمين؛
- ممارسة البعد التبصري وتحليل الممارسات المهنية؛
- التمرس على تدبير الفعل التربوي بكل أبعاده المؤسساتية والبيداغوجية والاجتماعية.

### ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل.

تكتسب الوضعيات المهنية أهمية خاصة في التأهيل المهني، انطلاقاً من كون الأستاذ المتدرب محور عملية التكوين والتأهيل، وباعتبار أن الميدان مختبراً لتجديد ممارسات التدريس. وتتأسس هذه الأهمية على المرتكزات التالية:

1 - تعرض الوثيقة الإطار لتفصيل هذه الأهداف.

- استحضار النسقية في هندسة المجزوءات وفي التداريب الميدانية؛
- التناوب والتعاقب بين التداريب الميدانية ومجزوءات التكوين؛
- إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التكوين العملي؛
- تبني براديفم المدرس- الممارس - المتبصر.

### ثالثاً: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين التربويين

#### 1-أنواع الوضعيات المهنية

نقصد بالوضعيات المهنية، من منظور البراديفم المعتمد (الأستاذ-الممارس-المتبصر)، نوعين من المقاطع التكوينية والمتكاملة فيما بينها، بغية بناء وتطوير الكفايات المهنية لدى الأستاذ المتدرب:

- مقاطع تكوينية عملية في إطار التداريب الميدانية بمؤسسات التداريب: من قبيل الممارسة الفصلية ( مقاطع ودروس ) وتحليلها، والمشاركة في أنشطة الحياة المدرسية.
- أنشطة تكوينية مهننة ضمن مجزوءات التكوين بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، من قبيل: أنشطة تطبيقية أو عملية مرتبطة بالمجزوءات ( لعب الأدوار، دراسة حالة، التعليم المصغر... )، تنشيط ورشات ( التحضير للتداريب، والمناقشة والتقاسم... ) تقديم عروض، تنظيم وتدبير أيام تربية... .

## 2- مهام الفاعلين المعنيين بالوضعية المهنية.

الفاعل التربوي	الإعداد والتحضير	التدريبات العملية	الضبط	التقويم
إدارة المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين	<ul style="list-style-type: none"> <li>التدبير الإداري والتنظيمي للوضعيات المهنية (التسيق مع مصالح الأكاديمية ومؤسسة التطبيق، انتقاء الأساتذة المرشدين للتأهيل، توزيع الأساتذة المتدربين، تنظيم لقاء تواصليا في بداية الموسم التكويني يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تسيق إدارة مركز التكوين مع مؤسسات التطبيق فيما يلي: التدبير اللوجستيكي / مواظبة الأساتذة المتدربين وحضورهم / الأخلاقيات المهنية / أنشطة الحياة المدرسية ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص لعلمية الضبط نصف يوم يناسب حضوره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>تخبر المعنيين بعملية الضبط من خارج المركز بواسطة مراسلة واحدة مع بداية السنة، تعد دليل تتبع الوضعيات المهنية. ( المواظبة، الدروس، الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق المعطيات الخاصة بتقويم الأساتذة المتدربين.</li> </ul>
منسق الشعبة	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسق مع إدارة المركز بخصوص التدبير التنظيمية.</li> <li>ينسق مع أساتذة الشعبة والمفتش التربوي بخصوص التدبير التربوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتتبع السير التربوي للتدريبات الميدانية.</li> <li>الإشراف على جدولة وتدبير مصاحبة المتكويين للأساتذة المتدربين بمؤسسات التدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إيجاز تقارير تركيبية عن السير التربوي للوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق معطيات تقويم الأساتذة المتدربين الخاصة بالشعبة.</li> </ul>

التدريب العملي	الضبط	التدريب العملي	الإعداد والتحفيز	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب</li> <li>تتبع السير</li> <li>التربوي</li> <li>للمؤسسات</li> <li>المهنية (تقييم)</li> <li>فضاء اشتغال</li> <li>الأستاذ</li> <li>(...التدريب)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تجميع العطايات</li> <li>ووثائق السير</li> <li>التربوي</li> <li>للمؤسسات</li> <li>المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يوأكب التدريب التربوي للتدريب الميدانية ( دفاتر التحملات، الممارسة الفعلية، أنشطة الحياة المدرسية... )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسق بين الشعبة والأساتذة المرشدين التربويين لإعداد وتحضير التدريب الميدانية.</li> <li>(الإخبار ببرنامج التأهيل، تحديد الأدوار، تعرف وضعيات وأنشطة التأهيل...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>منسق التدريب العملية</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تتبع الأساتذة</li> <li>التدريب خلال</li> <li>الوضعيات المهنية.</li> <li>(الوظيفة،</li> <li>الدروس،</li> <li>الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يسهر مدير مؤسسة التطبيق وطاقمه الإداري والتربوي على التعرف بالتدبير الإداري للمؤسسة (النظام الداخلي، مجالس المؤسسة، التسيير المالي، جمعية أمهات وآباء التلميذات و التلاميذ، جمعية دعم مدرسة النجاح).</li> <li>يسهر المدير على تدبير العلاقات بين الأساتذة المتدرب و الوسط المؤسساتي والمهني (عقد لقاء مع أساتذة المؤسسة، إنجاز زيارات لوظفي الإدارة بمكاتبهم...).</li> <li>يسهر المدير على إشراك الأساتذة المتدربين في التسيير الداخلي للمؤسسة (رط الاتصال برؤساء لجن التسيير، المساهمة في مختلف الأنشطة البرمجة من طرف المؤسسة، المشاركة في الأندية التربوية للمؤسسة، المساهمة في أنشطة الدمج التربوي المنظمة لفائدة التلاميذ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تستقبل الأساتذة المتدربين خلال أسبوع التطبيق.</li> <li>تمد الأساتذة المتدربين بالمستندات والذكريات وكل الوثائق الضرورية.</li> <li>تعقد لقاء تنظيمي بين الأساتذة المتدربين والأساتذة المرشدين التربويين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة مؤسسة التدريب الميداني</li> </ul>	

الفاعل التربوي	الإعداد والتحضير	التدريب العملية	الضبط	التقويم
المكون بالمركز الجوهري لمن التربية والتكوين	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطر الاجتماع الخاص</li> <li>بتحضير الوضعيات المهنية.</li> <li>يقدم للمرشدين التربويين ملخصا عن القاطع المنجز من مصوغات التكوين.</li> <li>يقدم دفتر التحملات الخاص بالوضعيات المهنية المعنية للأستاذة المتدربين.</li> <li>يعد الأنشطة الخاصة بحصة التحضير (عمل مجموعات، شبكات ملاحظة...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مصاحبة الأستاذة المتدربين خلال التدريب الميدانية.</li> <li>حضور حصص إنجاز الأستاذة المتدربين للدروس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطرون عملية الضبط داخل مركز التكوين.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا مع الأستاذة المرشدين للتعرف على الصعوبات التي واجهت الأستاذة المتدربين خلال الوضعية المهنية، ويناقشون سبل تجاوزها في اجتماع عام.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتبرون شبكة التقويم الخاصة بأستاذ متدرب، مرفوقة بملاحظاتهم.</li> <li>ينظّمون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأستاذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية العبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>
المُرشد التربوي للتأهيل	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضر حصة التحضير بالمركز.</li> <li>يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية.</li> <li>يحصل على نسخ من شبكة تقويم الأنشطة البرمجة خلال كل وضعية.</li> <li>يسهر على تنسيق تدبير الزمن المدرسي مع زملائه.</li> <li>يعمى دفتر تتبع الأستاذة المتدربين ويسجل فيه مختلف الأنشطة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يمكن الأستاذة المتدربين من حسن تدبير القسم والإندماج في المحيط المهني للمؤسسة.</li> <li>يفعل ما ورد في دفتر التحملات.</li> <li>يحضر الحصص التي ينجز فيها الأستاذة المتدربين الدروس.</li> <li>يحرص على حضور الأستاذة المتدربين للدروس المنجزه من قبل باقي زملائهم.</li> <li>يؤمن تدبير الزمن المدرسي الخاص بالوضعيات المهنية.</li> <li>يخصص حيزا زمنيا لتقويم أداء الأستاذ المتدرب في كل حصة.</li> <li>يطلع الأستاذة المتدربين على توزيع الدروس التي سيتم تناولها خلال الوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصة الضبط بالمركز.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا في ما بينهم للتعرف على صعوبات الأستاذة المتدربين خلال الوضعية المهنية ومناقشة سبل تجاوزها.</li> <li>ينجز تقريرا تركيبيا انطلاقا من شبكات التقويم الخاصة بكل وضعية لعرضه أثناء حصة الضبط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتبرون شبكة التقويم الخاصة بأستاذ متدرب، مرفوقة بملاحظاتهم.</li> <li>ينظّمون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأستاذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية العبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>



التقويم	الضبط	التدريب العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يشارك في اللقاء التسيقي حول التقويم بمعية الأساتذة المكونين والأساتذة المرشدين.</li> <li>• يقدم خلال هذا اللقاء: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ تقريرا تركيبيا عاما حول الأداء المهني للأساتذة المدربين</li> <li>○ في كل الوضعيات المهنية.</li> <li>○ توجيهات حول تقويم أداء الأساتذة المدربين.</li> <li>○ الشروح الضرورية حول المعايير والمؤشرات المعتمدة.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في عمليات الضبط.</li> <li>• يطلع على التقارير التركيبية الخاصة بالأداء المهني للأساتذة المدربين في كل وضعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في تأطير الأساتذة المدربين داخل مؤسسات التدريب.</li> <li>• يدون الملاحظات المسجلة حول أداء الأساتذة المدربين خلال الوضعيات المهنية.</li> <li>• يؤطر الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يقترح الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> <li>• ينسق مع رئيس الشعبة بخصوص التدبير التربوي للوضعيات المهنية.</li> <li>• يشارك في اللقاء التواصلي عند بداية الموسم التكويني مع باقي المدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>• يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية ويبدئي ملاحظاته.</li> <li>• يحصل على نسخ من شبكة تقويم الأنشطة البرمجة خلال كل وضعية.</li> </ul>	<p>المتقن التربوي</p>

التقويم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>يحللون ممارساتهم المهنية في إطار التقويم التبادلي والذاتي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصص الضبط داخل المركز.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا فيما بينهم لعرض وتقاسم الصعوبات التي واجهتهم خلال الوضعية المهنية ويدونونها في تقرير تركيبي.</li> <li>يشاركون في لقاء الضبط الذي يحضره الأساتذة المرشدين والأساتذة الكوئين.</li> <li>يعرضون التقرير التركيبي في اللقاء التنسيقي بحضور الكوئين والمرشدين التربوي والأساتذة المرشدين.</li> <li>يدونون الحلول المقترحة وخلالات محطات الضبط في الملف الشخصي للتكوين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسقون مع المرشدين التربويين للتأهيل قبل انطلاق التدريبات الميدانية.</li> <li>يحضرون مختلف الدروس وخاصة دروس المستويات المكلف بها.</li> <li>يلتزمون بما جاء في دفتر التحملات.</li> <li>يلتزمون بجدول حصص التدريبات الميدانية.</li> <li>يحضرون الحصص التي ينجز خلالها زملائهم الدروس ويلاحظون أداءهم ويحللون ممارساتهم الفصلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصص التحضير.</li> <li>يتدارسون دفتر تحملات الوضعية المهنية المعنية في ورشات ويبدون ملاحظاتهم حوله.</li> <li>يطالعون على شبكة تقويم الوضعية المهنية ومعايير ومؤشرات التقويم الواردة فيها.</li> <li>يحصلون على نسخة من دفتر التحملات الخاص بالوضعية المهنية لإعداد تخاضيرهم.</li> <li>يحصلون على نسخة من بطاقة تقويم الوضعية المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأساتذة المتدربون.</li> </ul>

## رابعاً: صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية.

### 1-الوضعيات المهنية

آليات التفعيل	مصادر التفعيل	مركزات التفعيل
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنشطة تطبيقية مهنة تحاكي الواقع المهني الفعلي: لعب الأدوار، التعليم المصغر، عرض شريط مصور لوضعية مهنية ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مصادر عامة: أسناد ووثائق وتجارب ونماذج وضعيات ...</li> <li>• مصادر خاصة: معطيات مستخلصة من التداريب الميدانية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطابق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف المجزوءات.</li> <li>• البناء التدريجي للكفاية المهنية المستهدفة.</li> <li>• اتساق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف محطات التداريب الميدانية.</li> </ul>

### 2-التداريب الميدانية

يتم تنظيم التداريب الميدانية في شقين:

- شق مرتبط بالمارسات الفصلية حيث يتقلد الأستاذ المتدرب مهمة التدريس جزئياً أو كلياً؛
- شق مرتبط بالحياة المدرسية حيث يساهم وينخرط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة

تتنظم التداريب الميدانية، في الأسبوع الواحد، كالاتي:

السلك الثانوي الإعدادي	
24 س	المارسات الفصلية
6 س	المساهمة في الحياة المدرسية
30 س	عدد ساعات التداريب أسبوعياً

# أ- الحياة المدرسية



آليات التفعيل	الأنشطة	الفضاءات	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> <li>من أجل تمكين الأستاذ المتدرب من المساهمة، ومن إنجاز وتنوع جل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات، يجب إدراجه وكذا تدريبه على كيفية التعامل مع هذه الأنشطة:</li> <li>- المحرجات والرحلات التربوية؛</li> <li>- تخليد الأيام الدينية والوطنية والدولية؛</li> <li>- تنظيم أيام تواصلية أو تحسيسية؛</li> <li>- خلق النوادي التربوية؛</li> <li>- إعداد الشراكات؛</li> <li>...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أنشطة الإدماج المدرسي لدوي الحاجات الخاصة؛</li> <li>أنشطة مرتبطة بالصحة؛</li> <li>أنشطة التربية البيئية والتربية على التنمية المستدامة؛</li> <li>أنشطة ثقافية وفنية وإعلامية؛</li> <li>أنشطة الرياضة المدرسية؛</li> <li>التربية على القيم وحقوق الإنسان والمواطنة؛</li> <li>أنشطة الثقافة العلمية والتكنولوجية؛</li> <li>أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛</li> <li>أنشطة الدعم الاجتماعي؛</li> <li>الأنشطة التربوية والنفسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>فضاءات المؤسسة: ساحة المؤسسة - المرافق الرياضية - المرافق الإدارية- مركز التوثيق والإعلام- قاعة متعددة الاختصاصات- قاعة المداومة- قاعة الصلاة- المرافق الصحية- قاعة التريض- فضاء الأندية التربوية- المطعم المدرسي- القسم الداخلي ومرافقه...</li> <li>فضاءات خارج المؤسسة: فضاءات مختصة (مراكز للتربية والتوثيق والعرض ومناحف...)- مؤسسات تعليمية عمومية وخصوصية - أوساط طبيعية- مكتبات عمومية- مساح ودور الشباب ومعاهد موسيقية- متاحف ومعارض ثقافية، وفنية...- منشآت اقتصادية (فلاحية، صناعية، تجارية، سياحية...)- أندية رياضية- مراكز ومعاهد تكوين...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعرف على مجالات وفضاءات الحياة المدرسية.</li> <li>التعرف على البرنامج السنوي لأنشطة المؤسسة.</li> <li>المساهمة في بناء مشروع المؤسسة والانخراط في تنفيذه.</li> <li>المساهمة والانخراط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.</li> </ul>

ملحوظة: نظرا لخصوصية كل مؤسسة، يبرمج المركز تنسيق مع مؤسسات التطبيق، أنشطة مهنية تخص الحياة المدرسية خلال السنة. هذا مع احترام الغلاف الزمني المخصص لكل وضعية مهنية.

## ب- الممارسات الفصلية

## التنظيم السنوي وتوزيع الوضعيات المهنية بالتعليم الثانوي الإعدادي

الغلاف الزمني	تخطيط التعليمات	تدبير التعليمات	تقويم التعليمات	البحث التربوي وتدبير المشروع	دعم التكوين الأساس	TICE	التشريع وأخلاقيات المهنة	اختيارية 1	اختيارية 2
					6				
المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط									30
	12			2	8		2		
المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتدبيره									30
	6	18	4	10	20	6	8		
المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ولدرس وتدبير مقطع منه									30
	2	6	4	2	6	2	2		
المحطة الرابعة: تدبير درس انطلاقا من تخطيط ما									60
	2	12	10	12	4	4			
المحطة الخامسة: تدبير دروس وتقويم التعليمات									60
	4	12	10	8	12	4			
المحطة السادسة: تدبير دروس وتقويم التعليمات									60
	2	4	4	4	6	2	2		
المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									90
	2	8	8	6	12	4	4	2	2
المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									60
					6	2	4	6	6
المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									60



# محطات الوضعيات المهنية

## المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط الغلاف الزمني 10 ساعات

### 1 - الأهداف

- تعرف مكونات ومرافق المؤسسة؛
- تعرف مهام الإدارة التربوية والتأطير التربوي؛
- تعرف مجالس المؤسسة؛
- تعرف جمعيات المؤسسة؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالأستاذ(ة) ومهامه؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالمتعلم (ة)؛
- التعرف على برنامج المستوى الدراسي المسند إلى الأستاذ(ة) المدرب(ة) ؛
- التعرف على خصوصيات المعلمين للقسم المسند إلى الأستاذ(ة) المدرب(ة) ؛
- التعرف على طريقة بلورة تخطيط الدرس من قبل المرشد(ة) التربوي(ة) ؛
- تعرف مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- إعداد بطاقة واصفة للمؤسسة:
- عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات- مجالس- أندية - ....
- عقد جلسات مع الطاقم الإداري والتربوي؛
- تجميع الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات والأندية- مشروع المؤسسة- مذكرات تنظيمية - الإطلاع على وثائق الأستاذ (ة) ووثائق المتعلم (ة) دورها وكيفية تعبئتها ومراقبتها من طرف ذوي الاختصاص؛
- تحديد قائمة حاجات المعلمين؛

- استخراج الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه؛
- تجميع نماذج تخطيط التعليمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)،
- بطاقة واصفة للوثائق المعتمدة في تخطيط التعليمات؛
- تجميع معطيات حول مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية: الهيكلة، الشؤون التربوية، الموارد البشرية... .

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

تجمع كل الوثائق في ملف التكوين الشخصي للأستاذ المتدرب كالأتي:

- مرتب Classeur يتضمن ملفات بلاستيكية (pochettes plastifiées)؛
- ترتب الوثائق في شكل بطائق: معلومات عن الأستاذ المتدرب- معطيات عن المؤسسة- ملخص لمشروع المؤسسة- معطيات عن المعلمين- تخطيطات- ملاحق: مذكرات- معلومات إضافية... .
- إغناء الملف بصور- رسوم- خطاطات... .
- تقرير عن الزيارة.
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لجزءة التخطيط ؛ وتعتمد كدعائمات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم التحضير لهذه المحطة انطلاقا من الأسبوع الأول للموسم التكويني (بعد الدخول الرسمي للأساتذة المتدربين) وذلك:

- تحديد مؤسسات التطبيق والمرشدين التربويين؛
- تفويج الأساتذة المتدربين على المؤسسات؛
- تفويج الأساتذة المتدربين في إطار وظيفة التوجيه والتتبع والمصاحبة على الأساتذة المكونين؛
- تنظيم لقاء تواصلية أسبوعا قبل انطلاق المحطة المهنية الأولى، يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، بهدف:

- الاطلاع على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: مدير مؤسسة التطبيق- المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون- أطر مصالح الأكاديمية أو النيابة..

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب، حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- بطاقة واصفة للمؤسسة والقسم: عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات بالمؤسسة- مجالس- أندية- ....
  - الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات والأندية- مشروع المؤسسة- شراكات- مذكرات تنظيمية - وثائق المدرس (ة)- وثائق المتعلم (ة)...
  - الوثائق المرتبطة بتخطيط التعليمات: (قائمة حاجات المتعلمين، لائحة الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه، نماذج تخطيط التعليمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)، الوثائق المعتمدة في تخطيط التعليمات.
  - تصنيف وتنظيم مكونات الملف حسب المجالات والوظائف.
- 2 - تقرير تركيبي: وصف المكونات وتفسير أهميتها، وتقديم استنتاجات.

## 6 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل المعطيات وتصنيفها؛
- استخراج خصوصيات المؤسسة؛
- اختيار الوثائق الملائمة لعملية التخطيط؛
- توقع عمل الأستاذ المتدرب في المحطات المقبلة.

**المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتديره**

**الغلاف الزمني 60 ساعات**

## 1 - الأهداف

- يخطط الأستاذ المدرب مقطعا من الدرس أو نشاط من اختياره، مرتبط بأهداف الدرس؛
- يدبر مقطعا من الدرس مع المعلمين للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المنجز؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

## 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- ينشط مقطعا تعليميا باستعمال الإمكانيات المتوفرة من اختياره؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

## 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب التخطيطات المنجزة وشبكة الملاحظة الفصلية ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءتي التخطيط والتدبير؛ كما تعتمد كدعائمات في الوضعية المهنية اللاحقة.

## 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعية المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعا قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من المحطة الثانية؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛

- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء المهني للأستاذ حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 1 - تدبير مقطع تعليمي:

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة.	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لانجازه في الفصل. - طرق التدبير قابلة للإيجاز داخل الفصل.	قابلية الانجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة. - تنشيط متميز.	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفضلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.



## المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ودرس وتدبير مقطع منه الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يخطط مرحلة (مقطع...) تتضمن مجموعة من الدروس للقسم المسند إليه؛
- يخطط دروسا للقسم المسند إليه في هذه المحطة؛
- يدبر مقطعا من الدرس مع المعلمين للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المنجز؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من التخطيطات المنجزة لفريق التأطير؛
- ينشط مقطعا تعليميا باستعمال الإمكانيات المتوفرة من اختياره؛
- يعبئ شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب التخطيطات المنجزة، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروئي التخطيط والتدبير؛ كما تعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعا قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

- يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لانجازه في الفصل - طرق التدبير قابلة للإيجاز داخل الفصل	قابلية الاجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي - تناسب الأنشطة المقترحة لزممن التعلم	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة - تنشيط متميز	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الرابعة: تدبير درس انطلاقا من تخطيط الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المقدم إليه سابقا (تخطيط المرشد-تخطيط زميل له)؛
- التعرف بلورة تخطيط ما واستنتاج المشاكل التي يواجهها أثناء التدبير؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يطلع على التخطيط المقدم إليه مسبقا ويحلله؛
- يقدم الأستاذ المتدرب لمؤطري الوضعيات المهنية، بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب التخطيطات المنجزة، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروئي التخطيط والتدبير، وتعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الإنجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعا قبل انطلاق هاته المحطة قصد: اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛

- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب، حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة.	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لانجازه في الفصل. - طرق التدبير قابلة للإنجاز داخل الفصل.	قابلية الانجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة. - تنشيط متميز.	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الخامسة: تدبير الدروس وتقويم التعلمتات الغلاف الزموني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يفعل محطات التقويم لتوجيه التعلمتات وتعديلها ومعالجتها؛
- يبني ويدبر أنشطة تقويمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقويم.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعفة المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد التربوي بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض تعلمتات المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقويم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقويم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقويم التعلمتات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءات التخطيط والتدبير والتقويم؛
  - تعتمد كدعامات في الوضعفة المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعاً قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلم... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### 1 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:



المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعلم .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعلم والتقييم قابلة للإيجاز.	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعلم وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقييمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة السادسة: تدبير الدروس وتقويم التعلمت الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يفعل محطات التقويم لتوجيه التعلمت وتعديلها ومعالجتها؛
- يبني ويدبر أنشطة تقويمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقويم.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد التربوي بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض تعلمت المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقويم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقويم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقويم التعلمت، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوات التخطيط والتدبير والتقويم؛
  - تعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعاً قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلم... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### 1 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعلم .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعلم والتقييم قابلة للإيجاز.	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعلم وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإينصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقييمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المتدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبني ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر

هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإنجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإنجاز .	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير .

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبني ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديداجيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر



هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعلمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعلمات والتقويم قابلة للإيجاز .	قابلية الاجاز
- تسلسل منطقي بين التعلمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبنى ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للموضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات اليداكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر

هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإنجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإنجاز .	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير .

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقييمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## بيبليوغرافيا

- عدة التكوين – المراكز التربوية الجهوية- وزارة التربية الوطنية- 1996.
- عدة التكوين- مراكز تكوين أساتذة التعليم الابتدائي- وزارة التربية الوطنية- 2007.
- Guide du maître d'application 2010 ، Unité centrale des cadres- MEN
- Bachelard ،Paul ، 1994 ، Apprentissage et pratiques d'altreance ، Paris ، l'Harmatan .
- Lerbet ، Georges ، 1981 ، Système – alternance et formation d'adultes ، Paris ، Messonance .
- Malglaive ، Gerard ، 1982 ، « Theorie et pratique : approche critique de l'alternance en pedagogie» ، in Revue Francaise de pedagogie ، n°61 .
- Merieu ، Philippe ، 1992 ، « la logique de l'apprentissage dans l'alternance dans l'alternance ، Acte du colloque» ، in Les jeunes et l'alternance ، Universite de Lyon .
- Perrenoud ، Philippe ، 1994 a . La formation des enseignants entre theorie et pratique ، Paris ، L'Harmattan .
- BOULET Paul ، ، 2010 ، La formation par alternance ، Paris ، L'Harmattan .
- CARDI Françoise et CHAMBON André Coord ، 1997 ، Métamorphoses de la formation : alternance ، partenariat ، développement local ، Paris ، Harmattan .
- CENTRE INFFO . 2002 ، Alternance et tutorat : analyses ، pratiques et outils .
- CLENET Jean ، 2002 . L'ingénierie des formations en alternance « Pour comprendre ، c'est-à-dire pour faire ... » ، Paris ، L'Harmattan .
- COHEN-SCALI Valérie ، 2000 ، Alternance et identité professionnelle ، Paris ، PUF .
- DEMOL Jean-Noël .2003 . Didactique et transdisciplinarité : alternance III ، Paris ; L'Harmattan .
- DUFFAURE André ، 2006 . Education ، milieu et alternance ، 1<sup>er</sup> édition ، UNMFREO ، collection Mésonance ، Paris ، 1985 ، 288 p . ، 2<sup>ème</sup> édition ، L'Harmattan ، Paris .
- GIMONET Jean-Claude ، 2008 . Réussir et comprendre la pédagogie de l'alternance des Maisons familiales rurales ، Editions L'Harmattan ، Paris . .
- GUES Patrick ، L'alternance est-elle la solution magique ? Article publié sur le site Educpros .fr le 7 juillet 2010 .

GUES Patrick, Blog sur la formation par alternance (<http://patrickgues.wordpress.com/>)

GUILLAUMIN Catherine, 2005, Apprendre, Ailleurs, Autrement, Construction et accompagnement d'une ingénierie pédagogique de l'alternance in Revue Eduquer sous la direction de Franck Morandi, n° 10 octobre Paris, L'Harmattan.

LIU Ying, 2007, L'alternance : enjeu motivant pour des apprentis, enjeux, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

## الفهرس

3	تقديم
5	أولاً: الوضعيات المهنية
5	ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل
6	ثالثاً: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعنيين
12	رابعاً: صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية
13	1- الحياة المدرسية
15	• الأهداف، الفضاءات، الأنشطة، الآليات
16	2- الممارسات الفصلية
17	• التنظيم السنوي وتوزيع الوضعيات المهنية بالتعليم الإعدادي
18	محطات الوضعيات المهنية
19	المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط
23	المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتديره
26	المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ولدرس وتدير مقطع منه
29	المحطة الرابعة: تدير درس انطلاقاً من تخطيط
32	المحطة الخامسة: تدير الدروس وتقويم التعلم
35	المحطة السادسة: تدير الدروس وتقويم التعلم
38	المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدير القسم
41	المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدير القسم
44	المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدير القسم
47	بيليوغرافيا
49	الفهرس



عدة تأهيل الأساتذة  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

دليل التناوب

الوضعيات المرهنة  
بمسلك التعليم الأولي والابتدائي

يوليو 2012

وزارة التربية الوطنية

الوحدة المركزية لتكوين الأطر

مدينة العرفان، زنقة الركراكي- الهاتف : 0537773618 /الفاكس: 0537774621

## تقديم

يندرج إعداد دليل التناوب في إطار بناء عدة متكاملة، لتأهيل أطر هيئة التدريس وفق هندسة تربوية وبيداغوجية. والتي تقتضي من جهة وجود تناغم بين كل مكونات التأهيل (المجزوءات، الوضعيات المهنية)، ومن جهة أخرى انسجاما بين مسالك التأهيل (التعليم الأولي والابتدائي، التعليم الثانوي الإعدادي والتعليم الثانوي التأهيلي).

يستمد الدليل مرجعيته من التجارب والمكتسبات التي راكمتها مراكز التكوين، ومن المستجدات التربوية والعلمية والمهنية الخاصة ببناء مناهج التكوين والتأهيل.

يعتبر هذا الدليل، بلورة للإستشارات الميدانية -التي همت كافة الأساتذة المكونين بمختلف المراكز والأسلاك، وعددا من الممارسين في مجال التكوين والتأهيل- ولخلاصات اللقاء الوطني المنظم بالرباط يومي 7 و 8 مارس 2012.

يتأسس مفهوم التناوب المعتمد في الدليل على مقارنة لهندسة التكوين، قوامها توزيع وظيفي للأدوار، في إطار تفصلي، بين المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التداريب. وتستند هذه المقاربة على المرتكزات و المبادئ التالية:

- اعتماد مرجعية الكفايات المهنية؛
- اعتماد الوضعيات المهنية والمهنية؛
- تناغم التأهيل بين مختلف المسالك؛
- تبني براديفم عملي - نظري - عملي؛
- التمثيل بين التكوين الأساس والتأهيل المهني.

يعرض الدليل لوظيفة التأهيل المهني، سواء في شقها المتعلق بالوضعيات المهنية ضمن مجزوءات التكوين بالمركز، أو في شقها المتعلق بالممارسة الفعلية وأنشطة الحياة المدرسية ضمن التداريب الميدانية بمؤسسات التطبيق. ومن تم تنتظم محتويات الدليل وفق المحاور التالية:

- الإطار المفاهيمي للوضعيات المهنية.
- موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل المهني.
- أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعنيين بها.
- صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية.



## أولاً: الوضعيات المهنية

### 1 - المفهوم

- أنشطة تطبيقية ومهارات عملية.
- ترجمة للتكوين في الجزؤات وللتقنيات والأساليب البيداغوجية والديداكتيكية إلى ممارسات هادفة متبصرة وفعالة.
- جزء لا يتجزأ من منهاج التكوين ، عملاً بمبادئ المهنة والتأهيل والتناوب والتناغم.
- مختبراً لتجديد ممارسات المدرسين وأفعالهم البيداغوجية والديداكتيكية وبناء كفاياتهم المهنية.
- تكوين بامتياز، وليست مجرد حلقة مكملة للتكوين.
- ترتبط بصفة عضوية وتلازمية بجزؤات التكوين.

### 2 - الأهداف<sup>1</sup>

- تجسيد تمفصل التكوين بين فضاءين متكاملين: المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التداريب.
- الاكتساب التدريجي للكفايات المهنية؛
- التعرف على خصوصيات المتعلمين؛
- ممارسة البعد التصري وتحليل الممارسات المهنية؛
- التمرس على تدبير الفعل التربوي بكل أبعاده المؤسساتية والبيداغوجية والاجتماعية.

### ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل

- تكتسب الوضعيات المهنية أهمية خاصة في التأهيل المهني، انطلاقاً من كون الأستاذ المتدرب محور عملية التكوين والتأهيل، وباعتبار أن الميدان مختبراً لتجديد ممارسات التدريس.
- وتتأسس هذه الأهمية على المرتكزات التالية:
- استحضر النسقية في هندسة الجزؤات وفي التداريب الميدانية؛
  - التناوب والتعاقب بين التداريب الميدانية ومجزؤات التكوين؛
  - إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التكوين العملي؛
  - تبني براديفم المدرس- الممارس - المتبصر.

1 - تعرض الوثيقة الإطار لتفصيل هذه الأهداف.

## أولاً: الوضعيات المهنية

### 1 - المفهوم

- أنشطة تطبيقية ومهارات عملية.
- ترجمة للتكوين في المجزئات وللتقنيات والأساليب البيداغوجية والديداكتيكية إلى ممارسات هادفة متبصرة وفعالة.
- جزء لا يتجزأ من منهاج التكوين ، عملاً بمبادئ المهنة والتأهيل والتناوب والتناغم.
- مختبراً لتجديد ممارسات المدرسين وأفعالهم البيداغوجية والديداكتيكية وبناء كفاياتهم المهنية.
- تكوين بامتياز، وليست مجرد حلقة مكملة للتكوين.
- ترتبط بصفة عضوية وتلازمية بمجزئات التكوين.

### 2 - الأهداف<sup>1</sup>

- تجسيد تمفصل التكوين بين فضاءين متكاملين: المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التدريب.
- الاكتساب التدريجي للكفايات المهنية؛
- التعرف على خصوصيات المتعلمين؛
- ممارسة البعد التصري وتحليل الممارسات المهنية؛
- التمرس على تدبير الفعل التربوي بكل أبعاده المؤسساتية والبيداغوجية والاجتماعية.

## ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل

- تكتسب الوضعيات المهنية أهمية خاصة في التأهيل المهني، انطلاقاً من كون الأستاذ المتدرب محور عملية التكوين والتأهيل، وباعتبار أن الميدان مختبراً لتجديد ممارسات التدريس.
- وتتأسس هذه الأهمية على المرتكزات التالية:
- استحضار النسقية في هندسة المجزئات وفي التدريب الميدانية؛
  - التناوب والتعاقب بين التدريب الميدانية ومجزئات التكوين؛
  - إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التكوين العملي؛
  - تبني براديجم المدرس- الممارس - المتبصر.

1 - تعرض الوثيقة الإطار لتفصيل هذه الأهداف.

## ثالثاً: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين التربويين

### 1 - أنواع الوضعيات المهنية

نقصد بالوضعيات المهنية، من منظور البراديجم المعتمد (الأستاذ -الممارس -المتبصر)، نوعين من المقاطع التكوينية والمتكاملة فيما بينها، بغية بناء وتطوير الكفايات المهنية لدى الأستاذ المتدرب:

- مقاطع تكوينية عملية في إطار التداريب الميدانية بمؤسسات التداريب: من قبيل الممارسة الفصلية ( مقاطع ودروس ) وتحليلها، والمشاركة في أنشطة الحياة المدرسية.
- أنشطة تكوينية مهننة ضمن مجزوءات التكوين بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، من قبيل: أنشطة تطبيقية أو عملية مرتبطة بالمجزوءات ( لعب الأدوار، دراسة حالة، التعليم المصغر... )، تنشيط ورشات ( التحضير للتداريب، المناقشة والتقاسم... ) تقديم عروض، تنظيم وتسيير أيام تربية... .

## 2 - مهام الفاعلين المعنيين بالوظائف المهنية.

الفاعل التربوي	الإعداد والتحضير	التدريب العملية	الضبط	التقوم
إدارة المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين	<ul style="list-style-type: none"> <li>التدبير الإداري والتنظيمي للوضعيات المهنية (التسيق مع مصالح الأكاديمية ومؤسسة التطبيق، انتقاء الأساتذة المرشدين للتأهيل، توزيع الأساتذة المدربين، تنظيم لقاء تواصليا في بداية الموسم التكويني يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تسيق إدارة مركز التكوين مع مؤسسات التطبيق فيما يلي: التدبير اللوجستيكي / مواظبة الأساتذة المدربين وحضورهم / الأخلاقيات المهنية / أنشطة الحياة المدرسية...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصص لعملية الضبط نصف يوم يناسب حضوره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>تخير المعينين بعملية الضبط من خارج المركز بواسطة مراسلة واحدة مع بداية السنة، تعد دليل تتبع الوضعيات المهنية.</li> <li>(المواظبة، الدروس، الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق المعطيات الخاصة بتقوم الأساتذة المدربين.</li> </ul>
منسق الشعبة	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسق مع إدارة المركز بخصوص التدابير التنظيمية.</li> <li>ينسق مع أساتذة الشعبة والفتش التربوي بخصوص التدبير التربوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتتبع السير التربوي للتدريبات الميدانية.</li> <li>الإشراف على جدولة وتدبير مصاحبة الكويزين للأساتذة المدربين بمؤسسات التدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنجاز تقارير تركيبية عن السير التربوي للوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق معطيات تقوم الأساتذة المدربين الخاصة بالشعبة.</li> </ul>



التقوم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحصير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتبع السير التربوي للوضعية المهنية (تقييم فضاء اشتغال الأستاذ المتدرب...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تجميع المعطيات ووثائق السير التربوي للوضعية المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يواكب التدبير التربوي للتدريبات الميدانية ( دقاتر التحملات، الممارسة الفصلية، أنشطة الحياة المدرسية... )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ينسق بين الشعبة والأستاذة المرشدين التربويين لإعداد وتحضير التدريبات الميدانية .</li> <li>• (الإخبار ببرنامج التأهيل، تحديد الأدوار، تعرف وضعية وأنشطة التأهيل...).</li> </ul>	<p>منسق التدريبات العملية</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تتبع الأستاذة المتدربين خلال الوضعية المهنية.</li> <li>• (المواظبة، الدروس، الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يسهر مدير مؤسسة التطبيق وطاقمه الإداري و التربوي على التعرف بالتدبير الإداري للمؤسسة (النظام الداخلي، مجالس المؤسسة، التسيير المالي، جمعية أمهات وآباء التلميذات و التلاميذ، جمعية دعم مدرسة النجاح).</li> <li>• يسهر المدير على تدبير العلاقات بين الأستاذ المتدرب و الوسط المؤسسي والمهني (عقد لقاء مع أستاذة المؤسسة، إنجاز زيارات لوظفي الإدارة بمكاتبهم...).</li> <li>• يسهر المدير على إشراك الأستاذة المتدربين في النشاط الداخلي للمؤسسة (ربط الاتصال برؤساء لجن التنشيط، المساهمة في مختلف الأنشطة البرمجة من طرف المؤسسة، المشاركة في الأندية التربوية للمؤسسة، المساهمة في أنشطة الدعم التربوي المنظمة لفائدة التلاميذ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تستقبل الأستاذة المتدربين خلال أسبوع التطبيق.</li> <li>• تمتد الأستاذة المتدربين بالمستندات والذكريات وكل الوثائق الضرورية.</li> <li>• تعقد لقاء تنظيمي بين الأستاذة المتدربين والأستاذة المرشدين التربويين.</li> </ul>	<p>إدارة مؤسسة التدريب الميداني</p>

التقويم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحفيز	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتقون شبكة التقويم الخاصة بكل أستاذ متدرب، مرفوفة بملاحظاتهم.</li> <li>ينظفون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأساتذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية المعبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطرون عملية الضبط داخل مركز التكوين.</li> <li>يعقدون اجتماعا تسيقيا مع الأساتذة المرشدين للتعرف على الصعوبات التي واجهت الأساتذة المتدربين خلال الوضعية المهنية، وناقشون سبل تجاوزها في اجتماع عام.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مصاحبة الأساتذة المتدربين خلال التدريبات الميدانية.</li> <li>حضور حصص إنجاز الأساتذة المتدربين للدروس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطر الاجتماع الخاص بتحضير الوضعيات المهنية.</li> <li>يقدم للمرشدين التربويين ملخصا عن المقاطع التجزئة من مصوغات التكوين.</li> <li>يقدم دفتر التحملات الخاص بالوضعيات المهنية المعنية للأساتذة المتدربين.</li> <li>يعد الأنشطة الخاصة بحصة التحضير (عمل مجموعات، شبكات ملاحظة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المكون بالمرکز الجهوي لمن التربية والتكوين</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتقون شبكة التقويم الخاصة بكل أستاذ متدرب، مرفوفة بملاحظاتهم.</li> <li>ينظفون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأساتذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية المعبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصة الضبط بالمرکز.</li> <li>يعقدون اجتماعا تسيقيا في ما بينهم للتعرف على صعوبات الأساتذة المتدربين خلال الوضعية المهنية ومناقشة سبل تجاوزها.</li> <li>ينجز تقريرا تركيبيا انطلاقا من شبكات التقويم الخاصة بكل وضعية لعرضه أثناء حصة الضبط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يمكن الأساتذة المتدربين من حسن تدبير القسم والإندماج في المحيط المهني للمؤسسة.</li> <li>يفعل ما ورد في دفتر التحملات.</li> <li>يحضر المحصص التي ينجز فيها الأساتذة المتدربين الدروس.</li> <li>يحرص على حضور الأساتذة المتدربين للدروس المتجزئة من قبل باقي زملائهم.</li> <li>يؤمن تدبير الزمن المدرسي الخاص بالوضعيات المهنية.</li> <li>يخصص حيزا زمنيا لتقويم أداء الأستاذ المتدرب في كل حصة.</li> <li>يطلع الأساتذة المتدربين على توزيع الدروس التي سيتم تناولها خلال الوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضر حصة التحضير بالمرکز.</li> <li>يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية.</li> <li>يحصل على نسخ من شبكة تقويم الأنشطة المبرمجة خلال كل وضعية.</li> <li>يسهر على تنسيق تدبير الزمن المدرسي مع زملائه.</li> <li>يعمى دفتر تتبع الأساتذة المتدربين وسجل فيه مختلف الأنشطة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>المرشد التربوي للتأهيل</li> </ul>

التقويم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحصير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يشارك في اللقاء التنسيقي حول التقويم بمعمة الأساتذة الكويزين والأساتذة المرشدين.</li> <li>• يقدم خلال هذا اللقاء: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ تقريراً تركيبياً عاماً حول الأداء المهني للأساتذة المتدربين في كل الوضعيات المهنية.</li> <li>○ توجيهات حول تقويم أداء الأساتذة المتدربين.</li> <li>○ الشروح الضرورية حول المعايير والمؤشرات المعتمدة.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في عمليات الضبط.</li> <li>• يطلع على التقارير التركيبية الخاصة بالأداء المهني للأساتذة المتدربين في كل وضعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في تأطير الأساتذة المتدربين داخل مؤسسات التدريب.</li> <li>• يدون الملاحظات المسجلة حول أداء الأساتذة المتدربين خلال الوضعيات المهنية.</li> <li>• يوظف الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يقترح الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> <li>• ينسق مع رئيس الشعبة بخصوص التدبير التربوي للوضعيات المهنية.</li> <li>• يشارك في اللقاء التواصلي عند بداية الموسم التكويني مع باقي المتدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>• يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية.</li> <li>• يحصل على نسخ من شبكة تقويم الأنشطة المبرمجة خلال كل وضعية.</li> </ul>	<p>الفنش التربوي</p>

التقويم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يحللون ممارساتهم المهنية في إطار التقويم التبادلي والذاتي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يحضرون حصص الضبط داخل المركز.</li> <li>• يعقدون اجتماعا تنسيقيا فيما بينهم لعرض وتقاسم الصعوبات التي واجهتهم خلال الوضعية المهنية ويدرؤونها في تقرير مركبي.</li> <li>• يشاركون في لقاء الضبط الذي يحضره الأساتذة المرشدين والأساتذة الكوئين.</li> <li>• يعرضون التقرير التركيبي في اللقاء التنسيقي بحضور الكوئين والمفتش التربوي والأساتذة المرشدين.</li> <li>• يدونون الحلول المقترحة وخلال محطات الضبط في الملف الشخصي للتكوين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ينسقون مع المرشدين التربويين للتأهيل قبل انطلاق التدريبات الميدانية.</li> <li>• يحضرون مختلف الدروس وخاصة دروس المستويات الكلف بها.</li> <li>• يلتزمون بما جاء في دفتر التحملات.</li> <li>• يلتزمون بجدول حصص التدريبات الميدانية.</li> <li>• يحضرون الحصص التي ينجز خلالها زملائهم الدروس ويحللون ممارساتهم الفصالية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يحضرون حصص التحضير:</li> <li>• يتدارسون دفتر تحملات الوضعية المهنية المعنية في ورشات ويبدون ملاحظاتهم حوله.</li> <li>• يطلعون على شبكة تقويم الوضعية المهنية ومعايير ومؤشرات التقويم الواردة فيها.</li> <li>• يحصلون على نسخة من دفتر التحملات الخاص بالوضعية المهنية لإعداد تحاضيرهم.</li> <li>• يحصلون على نسخة من بطاقة تقويم الوضعية المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الأساتذة المتدربون.</li> </ul>

## رابعاً: صيغ الوضعيات المهنية وتنظيمها.

### 1 - الوضعيات المهنية

آليات التفعيل	مصادر التفعيل	مرتكرات التفعيل
<ul style="list-style-type: none"><li>• أنشطة تطبيقية ممهنة تحاكي الواقع المهني الفعلي: لعب الأدوار، التعليم المصغر، عرض شريط مصور لوضعية مهنية ...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• مصادر عامة: أسناد ووثائق وتجارب ونماذج وضعيات ...</li><li>• مصادر خاصة: معطيات مستخلصة من التدريبات الميدانية.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تطابق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف المجزوءات.</li><li>• البناء التدريجي للكفاية المهنية المستهدفة.</li><li>• اتساق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف محطات التدريبات الميدانية.</li></ul>

### 2 - التدريبات الميدانية

يتم تنظيم التدريبات الميدانية في شقين:

- شق مرتبط بالممارسات الفصلية حيث يتقلد الأستاذ المتدرب مهمة التدريس جزئياً أو كلياً؛
  - شق مرتبط بالحياة المدرسية حيث يساهم وينخرط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.
- تنظم التدريبات الميدانية، في الأسبوع الواحد، كالاتي:

السلك الابتدائي	
24 س	الممارسات الفصلية
6 س	المساهمة في الحياة المدرسية
30 س	عدد ساعات التدريبات أسبوعياً

# أ- الحياة المدرسية

آليات التنفيع	الأنشطة	الفضاءات	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> <li>من أجل تمكين الأستاذ المدرب من المساهمة، ومن إنجاز وتنوع جل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات، يجب إدراجه وكذا تدريبه على كيفية التعامل مع هذه الأنشطة:</li> <li>- الحرجات والرحلات التربوية؛</li> <li>- تخليد الأيام الدينية والوطنية والدولية؛</li> <li>- تنظيم أيام تواصلية أو تحسيسية؛</li> <li>- خلق النوادي التربوية؛</li> <li>- إعداد الشراكات؛</li> <li>....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أنشطة الإدماج المدرسي</li> <li>لذوي الحاجات الخاصة؛</li> <li>أنشطة مرتبطة بالصحة؛</li> <li>أنشطة التربية البيئية والتربية على التنمية المستدامة؛</li> <li>أنشطة ثقافية وفنية وإعلامية؛</li> <li>أنشطة الرياضة المدرسية؛</li> <li>التربية على القيم وحقوق الإنسان والوطنية؛</li> <li>أنشطة الثقافة العلمية والتكنولوجية؛</li> <li>أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛</li> <li>أنشطة الدعم الاجتماعي؛</li> <li>الأنشطة التربوية والنفسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>فضاءات المؤسسة: ساحة المؤسسة - المرافق الرياضية - المرافق الإدارية- مركز التوثيق والإعلام- قاعة متعددة الاختصاصات- قاعة المداومة- قاعة الصلاة- المرافق الصحية- قاعة التبريض- فضاء الأندية التربوية- المطعم المدرسي- القسم الداخلي ومرافقه...؛</li> <li>فضاءات خارج المؤسسة: فضاءات مختصة (مراكز للتربية والتوثيق والعرض ومتاحف...)- مؤسسات تعليمية عمومية وخصوصية - أوساط طبيعية- مكتبات عمومية- مساح ولور الشباب ومعاهد موسيقية- متاحف ومعارض ثقافية، وفنية،...؛</li> <li>مؤسسات اقتصادية (فلاحية، صناعية، تجارية، سياحية...)- أندية رياضية- مراكز ومعاهد تكوين...؛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التعرف على مجالات وفضاءات الحياة المدرسية .</li> <li>التعرف على البرامج السنوي لأنشطة المؤسسة.</li> <li>المساهمة في بناء مشروع المؤسسة والانخراط في تنفيذها.</li> <li>المساهمة والانخراط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.</li> </ul>

ملحوظة: نظرا لخصوصية كل مؤسسة، يرمج المركز بتنسيق مع مؤسسات التطبيق، أنشطة مهنية تخص الحياة المدرسية خلال السنة. هذا مع احترام الغلاف الزمني المخصص لكل وضعية مهنية.

## ب- الممارسات الفصلية



## التنظيم السنوي وتوزيع الوظائف المهنية بالتعليم الابتدائي

اختيارية 2	اختيارية 1	ق. مشتركة	التعليم الأولي	التشريع وأخلاقيات المهنة	الأمازيغية	TICE	دعم التكوين الأساس	اليحث التربوي والشروع	التعلم تقوم	تدبير التعلم	تخطيط التعلم	العلاف الزمني
				2	8	4	18	16				14
المحطة الأولى: معانية الدخول المدرسي												
				4	4	4	6	4			4	
المحطة الثانية: تجميع المعطيات الخاصة بتخطيط التعلم												
					6				2	60	10	
المحطة الثالثة: تخطيط درس وتدبير مقطع منه												
		4			6				6	60	2	
المحطة الرابعة: تدبير درس في قطب معين ( قطب اللغات- قطب العلوم - قطب الإنسانيات )												
		4	12	12	6	8		8	6	20	2	60
المحطة الخامسة: تدبير دروس وتقوم التعلم												
4	4		10	4		4		4	2	20	2	
المحطة السادسة: تدبير أنشطة تعليمية يقسم من التعليم الأولي												
4	4	12		8	4	8		8	2		2	60
المحطة السابعة: تدبير الفوارق الفردية حسب خصوصية التلمذ (ذوي الاحتياجات الخاصة، ذوي صعوبات في التعلم...)												
					2				2	20	2	
المحطة الثامنة: تدبير دروس في الأقسام المشتركة												
					2				4	20		60
المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير الدروس للأقسام المسندة إلى الأساتذة التدرّب												
												60

# محطات الوضعيات المهنية

## المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي الغلاف الزمني 14 ساعات

### 1 - الأهداف

- تعرف مكونات ومرافق المؤسسة؛
- تعرف مهام الإدارة التربوية والتأطير التربوي؛
- تعرف مجالس المؤسسة؛
- تعرف جمعيات المؤسسة؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالمدرس (ة) ومهامه؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالمتعلم (ة)؛
- تعرف مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- إعداد بطاقة واصفة للمؤسسة: عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات- مجالس- أندية- ....
- عقد جلسات مع الطاقم الإداري والتربوي؛
- تجميع الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات والأندية - مشروع المؤسسة- مذكرات تنظيمية - الإطلاع على وثائق المدرس (ة) ووثائق المتعلم (ة) دورها وكيفية تعبئتها ومراقبتها من طرف ذوي الاختصاص؛
- تجميع معطيات حول مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية: الهيكلة الشؤون التربوية، الموارد البشرية... .

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- تجمع كل الوثائق في ملف التكوين الشخصي للأستاذ المتدرب كالاتي:
- مرتب Classeur يتضمن ملفات بلاستيكية (pochettes plastifiées)
  - ترتب الوثائق في شكل بطائق: معلومات عن الأستاذ المتدرب- معطيات عن المؤسسة- ملخص

- مشروع المؤسسة- معطيات عن المتعلمين- ملحق: مذكرات- معلومات إضافية... .
- إغناء الملف بصور- رسوم- خطاطات... .
- تقرير عن الزيارة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الإنجاز

يتم التحضير لهذه المحطة انطلاقا من الأسبوع الأول للموسم التكويني (بعد الدخول الرسمي للأساتذة المتدربين)، كالتالي:

- تحديد مؤسسات الاستقبال والمرشدون التربويون؛
- تفويج الأساتذة المتدربين على المؤسسات؛
- تفويج الأساتذة المتدربين في إطار وظيفة التوجيه والتتبع والمصاحبة على الأساتذة المكونين؛
- تنظيم لقاء تواصلية أسبوعا قبل انطلاق المحطة المهنية الأولى، يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية؛
- لقاء مع الأساتذة المتدربين لتهيء المحطة الأولى.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية.

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: مدير مؤسسة الاستقبال- المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون- أطر مصالح الأكاديمية أو النيابة... .

#### 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب المرتبط بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- بطاقة واصفة للمؤسسة والقسم: عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات بالمؤسسة- مجالس- أندية- ....
- الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات

والأندية- مشروع المؤسسة- شراكات- مذكرات تنظيمية - وثائق المدرس (ة)- وثائق المتعلم (ة) (دفتر الصحي- التبج-...)

• تصنيف وتنظيم مكونات الملف حسب مجالاتها ووظائفها.

2 - **تقرير تركيبى:** وصف المكونات وتفسير أهميتها وتقديم استنتاجات.

## 7 - **الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير**

- تحليل المعطيات وتصنيفها؛
- استخراج خصوصيات المؤسسة؛
- اختيار الوثائق الملائمة لمهمة التدريس؛
- توقع عمل الأستاذ المتدرب في المحطات المقبلة.

## المحطة الثانية: تجميع المعطيات الخاصة بتخطيط التعليمات الغلاف الزمني 30 ساعات

### 1 - الأهداف

- الإطلاع على التقويم التشخيصي أو مكتسبات المعلمين السابقة؛
- التعرف على برنامج المستوى الدراسي المسند إلى الأستاذ المتدرب؛
- التعرف على خصوصيات المعلمين للقسم المسند إلى الأستاذ المتدرب؛
- التعرف على فضاء القسم؛
- على طريقة بلورة تخطيط الدرس من قبل المرشد التربوي.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- تحديد قائمة حاجات المعلمين؛
- استخراج الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه؛
- تجميع نماذج تخطيط التعليمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)،
- بطاقة واصفة للوثائق المعتمدة في تخطيط التعليمات.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب كل الوثائق إلى ملف التكويني الشخصي Portfolio حيث؛

- تستثمر في الأنشطة المهنية لمجزوءة التخطيط ؛
- تعتمد دعائمات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة، قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛

- تقديم وتقاسم شبكة تقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب المرتبط بالمحطة المهنية.

يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي:

- قائمة حاجات المتعلمين؛
- لائحة الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه؛
- نماذج لتخطيط التعليمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)؛
- الوثائق المعتمدة في تخطيط التعليمات.

### 2 - تفسير أهمية الوثائق.

- تقديم بطاقة واصفة؛
- تقديم استنتاجات.

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل المعطيات وتصنيفها؛
- اختيار الوثائق الملائمة لعملية التخطيط؛
- توقع عمل الأستاذ المتدرب في المحطات المقبلة.

## المحطة الثالثة: تخطيط درس وتدبير مقطع منه الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يخطط الأستاذ المدرب درسا في مادة من اختياره؛
- يدبر مقطعا من الدرس مع المتعلمين للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المنجز؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- ينشط مقطعا تعليميا باستعمال الإمكانيات المتوفرة من اختياره؛
- يعبئ شبكة للملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفعلية وممارسة زملائه بتأطير المرشد التربوي والأستاذ المكون.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب التخطيطات المنجزة، وشبكة الملاحظة الفعلية، ونتائج تحليل الممارسات الفعلية الخاصة به إلى ملفه التكويني حيث:

- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروتي التخطيط والتدبير؛
- تعتمد كدعائم في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعا قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة تقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفعلية لتدبير مقطع تعليمي.



## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب المرتبط بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي:

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي:

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لانجازه في الفصل - طرق التدبير قابلة للإنجاز داخل الفصل	قابلية الانجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة - تنشيط متميز	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

**المحطة الرابعة: تدبير درس في قطب معين  
(قطب اللغات - قطب العلوم - قطب الإنسانيات)  
الغلاف الزمني 60 ساعات**

**21 - الأهداف**

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

**1 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية.**

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يدبر أنشطة التعلم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يعيئ شبكة ملاحظة تخص تدبير الدرس لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت اشراف فريق التأطير.

**3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio**

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملفه التكويني الشخصي حيث:

- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزؤتي التخطيط والتدبير؛
- تعتمد دعوات في الوضعية المهنية اللاحقة.

**4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الإنجاز**

- يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعا قبل انطلاق هذه المحطة قصد:
- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
  - تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
  - تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
  - تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
  - إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير درس تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: الفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب المرتبط بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي:

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي:

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لإيجازه في الفصل - طرق التدبير قابلة للإيجاز داخل الفصل	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير الدرس - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة - تنشيط متميز	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الخامسة: تدبير الدروس وتقويم التعلمتات

### الغلاف الزمني 60 ساعات

#### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يفعل محطات التقويم لتوجيه التعلمتات وتعديلها ومعالجتها؛
- يبني ويدبر أنشطة تقويمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقويم.

#### 2 - الأنشطة المكونة للوضعفة المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد التربوي بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض تعلمتات المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقويم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقويم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

#### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقويم التعلمتات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءات التخطيط والتدبير والتقويم؛
  - تعتمد كدعامات في الوضعفة المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعاً قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزئات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلم... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

## 2 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقويم

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقويم التعلم .	الملاءمة
- الانشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعلم والتقويم قابلة للإيجاز.	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعلم وتقويها ومعالجة الثغرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة السادسة: تدبير الدروس وتقييم التعلم الغلاف الزمني 30 ساعات

### 1- الأهداف

- يخطط الاستاذ المدرب أنشطة تعليمية لقسم من التعليم الأولي؛
- يقترح أنشطة تعليمية وتقييمية ويدبرها بقسم في التعليم الأولي؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير الأنشطة التعليمية والتقييمية والعلاجية.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس لمؤطري الوضعيات المهنية؛
- يقدم الأستاذ المدرب لمؤطري الوضعيات المهنية، بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يقترح أنشطة التعلم والتقييم حسب خصوصيات المتعلمين؛
- ينتج دعوات ووسائل مع المتعلمين؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعاين شبكة ملاحظة تخص تدبير الأنشطة المنجزة من قبل أحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب تخطيطات الأنشطة المنجزة، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملفه التكويني، وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروءات التخطيط والتدبير والتقييم والتعليم الأولي.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الناشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير أنشطة التعلم والتقييم بقسم التعليم الأولي.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون - الأساتذة المكونون- منشطو التعليم الأولي...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- الدعامات والوسائل المنتجة؛



- أنشطة المعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

## 2 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقويم

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لإيجازه في الفصل - طرق التدبير قابلة للإيجاز داخل الفصل	قابلية الاجازة
- إنتاج الدعامات والأدوات متميزة - تنشيط متميز	الانفرادية (originalité)
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية - تنشيط يشمل كل المتعلمين	الانصاف

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التعليمية والتقويمية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

**المحطة السابعة: تدبير الفوارق الفردية حسب خصوصية المتعلمين  
(ذوو الاحتياجات الخاصة، ذوو صعوبات في التعلم...)  
الغلاف الزمني 30 ساعات**

**1- الأهداف**

- يتعرف حاجات المتعلمين ويحللها انطلاقاً من خصوصياتهم سواء في أقسام مدمجة أو عادية...؛
- يخطط الأستاذ المتدرب درسا آخذا بعين الاعتبار ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- يبيّن ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ودعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعليمات آخذا بعين الاعتبار ذوي الاحتياجات الخاصة.

**2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية**

- يقدم مواصفات كل فئة من المتعلمين ونسخة من تخطيط الدرس لمؤطري الوضعيات المهنية ؛
- يقدم الأستاذ المتدرب لمؤطري الوضعيات المهنية بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديدانغوجية والبيداغوجية للمادة وخصوصية فئات المتعلمين؛
- يقترح أنشطة لمعالجة ودعم تعثرات كل فئة؛
- يعيّن شبكة ملاحظة تخص تدبير التعليمات لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

**3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio**

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وبطاقة مواصفات كل فئة من المتعلمين، وأنشطة

التعلم، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملفه التكويني حيث:

- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوات التخطيط والتدبير والتقويم وذوي الحاجات الخاصة؛
- تعتمد دعائم في الوضعية المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

- يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:
- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
  - تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
  - تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
  - تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
  - إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقويم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون- أطر متخصصة بذوي الحاجات الخاصة..

#### 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقويم التعلم... )؛

- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة مواصفات لفئات المتعلمين؛
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- أنشطة لمعالجة ودعم تعثرات كل فئة ؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالاستاذ المتدرب.

## 2 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقويم

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط وفئات المتعلمين	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإنجاز - طرق تدبير التعلّيمات والتقويم قابلة للإنجاز	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين التعلّيمات وتقويها ومعالجة التعثرات - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم، ومختلف الفئات	الانسجام
- الأنشطة المقترحة كل فئات المتعلمين - تنشيط يشمل كل فئات المتعلمين	الإنصاف

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التعليمية والتقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الثامنة: تدبير دروس في الأقسام المشتركة الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يخطط الأستاذ المتدرب ويدبر دروساً في قسم مشترك؛
- يقترح أنشطة تعليمية وتقييمية ويدبرها في قسم مشترك؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات في قسم مشترك.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس لفريق التأطير؛
- يقدم بطاقة تحدد مواصفات المتعلمين في القسم المشترك المسند إليه، وكيفية تأمين زمن التعلمات لكل مستوى؛
- يقدم الأستاذ المتدرب لفريق التأطير بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة وخصوصية القسم المشترك؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم خاصة بكل فئة؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير التعلمات والتقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وبطاقة مواصفات المتعلمين في القسم المشترك المسند إليه، وكيفية تأمين زمن التعلمات لكل مستوى، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة

- الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملفه التكويني حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءات التخطيط والتدبير والتقييم والأقسام المشتركة؛
  - تعتمد دعومات في الوضعية المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الإنجاز

- يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين قبل انطلاق هاته المحطة قصد:
- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
  - تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
  - تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
  - تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
  - إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعليمات... )؛
- بطاقة تحدد مواصفات المتعلمين في القسم المشترك المسند إليه، وكيفية تأمين زمن التعليمات لكل مستوى؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،

- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات...)
- - أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المدرب.

## 2 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط ومستويات القسم المشترك	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإيجاز بالنسبة لكل مستوى - طرق تدبير التعلمات والتقييم قابلة للإيجاز	قابلية الاجاز
- تسلسل منطقي بين التعلمات وتقويها ومعالجة التعثرات - تدبير الأنشطة المقترحة يؤمن زمن التعلم لكل مستوى	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية والمستويات - تنشيط يشمل كل المتعلمين	الإينصاف

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التعليمية والتقييمية والعلاجية وتطويرها الخاصة بالقسم المشترك؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المدرب.

## المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير الدروس للأقسام المسندة إلى الأستاذ المتدرب الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المتدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة التعلمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبني ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقييم.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة تخطيط دروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات اليداكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلم، بطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملفه التكويني وتستثمر هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.



#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- - نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### 2 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإيجاز - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإيجاز	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويتها ومعالجة التعثرات - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية - تنشيط يشمل كل المتعلمين	الإصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير

تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛

تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛

تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛

توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## بيبلوغرافيا

- الميثاق الوطني للتربية والتكوين (1999).
  - الكتاب الأبيض وزارة التربية الوطنية 2002.
  - البرامج والتوجيهات التربوية الخاصة بسلك التعليم الابتدائي - وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي - شتنبر 2011.
  - عدة التكوين - مراكز تكوين أساتذة التعليم الابتدائي - 2007.
- Guide du maître d'application 2010. Unité centrale des cadres- MEN
    - Bachelard, Paul. 1994. Apprentissage et pratiques d'alternance, Paris, l'Harmattan.
    - Lerbet, Georges. 1981. Système – alternance et formation d'adultes. Paris, Messonance.
    - Malglaive, Gérard. 1982. « Théorie et pratique : approche critique de l'alternance en pédagogie », in Revue Française de pédagogie, n°61.
    - Merieu, Philippe. 1992. « la logique de l'apprentissage dans l'alternance dans l'alternance, Acte du colloque », in Les jeunes et l'alternance. Université de Lyon.
    - Perrenoud, Philippe, 1994 a. La formation des enseignants entre théorie et pratique. Paris, L'Harmattan.
    - BOULET Paul. 2010. La formation par alternance, Paris, L'Harmattan.
    - CARDI Françoise et CHAMBON André Coord. 1997, Métamorphoses de la formation : alternance, partenariat, développement local. Paris. Harmattan.
    - CENTRE INFFO. 2002. Alternance et tutorat : analyses, pratiques et outils.
    - CLENET Jean, 2002, L'ingénierie des formations en alternance « Pour comprendre, c'est-à-dire pour faire ... », Paris, L'Harmattan.
    - COHEN-SCALI Valérie, 2000, Alternance et identité professionnelle, Paris, PUF.
    - DEMOL Jean-Noël, 2003, Didactique et transdisciplinarité : alternance III, Paris; L'Harmattan.
    - DUFFAURE André, 2006, Education, milieu et alternance, 1<sup>er</sup> édition, UNMFREO, collection Mésonance, Paris, 1985, 288 p., 2<sup>ème</sup> édition.

L'Harmattan, Paris.

- GIMONET Jean-Claude, 2008, Réussir et comprendre la pédagogie de l'alternance des Maisons familiales rurales, Editions L'Harmattan, Paris..
- GUES Patrick, L'alternance est-elle la solution magique ? Article publié sur le site Educpros.fr le 7 juillet 2010. GUES Patrick, Blog sur la formation par alternance. (<http://patrickgues.wordpress.com/>)

GUILLAUMIN Catherine, 2005, Apprendre, Ailleurs, Autrement, Construction et accompagnement d'une ingénierie pédagogique de l'alternance in Revue Eduquer sous la direction de Franck Morandi, n° 10 octobre Paris, L'Harmattan.

LIU Ying, 2007, L'alternance : enjeu motivant pour des apprentis.

Enjeux, Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, juillet.

## الفهرس

3	تقديم
5	أولاً: الوضعيات المهنية
5	ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل
6	ثالثاً: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعينين
12	رابعاً: صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية
13	أ- الحياة المدرسية
14	• الأهداف، الفضاءات، الأنشطة، الآليات
16	ب- الممارسات الفضلية
17	• التنظيم السنوي وتوزيع الوضعيات المهنية بالتعليم الابتدائي
18	محطات الوضعيات المهنية
19	المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي
22	المحطة الثانية: تجميع المعطيات الخاصة بتخطيط التعلمات
26	المحطة الثالثة: تخطيط درس وتديير مقطع منه
29	المحطة الرابعة: تديير درس في قطب معين
32	المحطة الخامسة: تديير الدروس وتقويم التعلمات
35	المحطة السادسة: تديير أنشطة تعليمية بقسم من التعليم الأولي
38	المحطة السابعة: تديير الفوارق الفردية حسب خصوصية المتعلمين
41	المحطة الثامنة: تديير دروس في الأقسام المشتركة
44	المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تديير الدروس للأقسام المسندة للأستاذ المتدرب
43	بيليوغرافيا
46	الفهرس



عدة تأهيل الأساتذة  
بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين

دليل الوضعات المرهنة  
بمسلك التعليم الثانوي التأهيلي

يوليو 2012

وزارة التربية الوطنية  
الوحدة المركزية لتكوين الأطر

مدينة العرفان، زنقة الركراكي - الهاتف : 0537773618 / الفاكس: 0537774621



## تقديم

يندرج إعداد دليل التناوب في إطار بناء عدة متكاملة، لتأهيل أطر هيئة التدريس وفق هندسة تربوية وبيداغوجية. والتي تقتضي من جهة وجود تناغم بين كل مكونات التأهيل (المجزوءات، الوضعيات المهنية)، ومن جهة أخرى انسجاما بين مسالك التأهيل (التعليم الأولي والابتدائي، التعليم الثانوي الاعدادي والتعليم الثانوي التأهيلي).

يستمد الدليل مرجعيته من التجارب والمكتسبات التي راكمتها مراكز التكوين، ومن المستجدات التربوية والعلمية والمهنية الخاصة ببناء مناهج التكوين والتأهيل. يعتبر هذا الدليل، بلورة للإستشارات الميدانية -التي همت كافة الأساتذة المكونين بمختلف المراكز والأسلاك، وعددا من الممارسين في مجال التكوين والتأهيل- ولخلاصات اللقاء الوطني المنظم بالرباط يومي 7 و 8 مارس 2012.

يتأسس مفهوم التناوب المعتمد في الدليل على مقارنة لهندسة التكوين، قوامها توزيع وظيفي للأدوار، في إطار تفصلي، بين المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التداريب.

وتستند هذه المقاربة على المرتكزات و المبادئ التالية:

- اعتماد مرجعية الكفايات المهنية؛
- اعتماد الوضعيات المهنية والمهنة؛
- تناغم التأهيل بين مختلف المسالك؛
- تبني براديجم عملي - نظري - عملي؛
- التمفصل بين التكوين الأساس والتأهيل المهني.

يعرض الدليل لوظيفة التأهيل المهني، سواء في شقها المتعلق بالوضعيات المهنية ضمن مجزوءات التكوين بالمركز، أو في شقها المتعلق بالممارسة الفصلية وأنشطة الحياة المدرسية ضمن التداريب الميدانية بمؤسسات التطبيق. ومن تم تتنظم محتويات الدليل وفق المحاور التالية:

- الإطار المفاهيمي للوضعيات المهنية.
- موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل المهني.
- أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعنيين بها.
- صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية.



## أولاً: الوضعيات المهنية

### 1- المفهوم

- أنشطة تطبيقية ومهارات عملية.
- ترجمة للتكوين في المجزئات وللتقنيات والأساليب البيداغوجية والديداكتيكية إلى ممارسات هادفة متبصرة وفعالة.
- جزء لا يتجزأ من منهاج التكوين ، عملاً بمبادئ المهنة والتأهيل والتناوب والتناغم.
- مختبراً لتجديد ممارسات المدرسين وأفعالهم البيداغوجية والديداكتيكية وبناء كفاياتهم المهنية.
- تكوين بامتياز، وليست مجرد حلقة مكملة للتكوين.
- ترتبط بصفة عضوية وتلازمية بمجزئات التكوين.

### 2- الأهداف<sup>1</sup>

- تجسيد تفصل التكوين بين فضاءين متكاملين: المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ومؤسسات التدريب.
- الاكتساب التدريجي للكفايات المهنية؛
- التعرف على خصوصيات المتعلمين؛
- ممارسة البعد التبصري وتحليل الممارسات المهنية؛
- التمرس على تدبير الفعل التربوي بكل أبعاده المؤسساتية والبيداغوجية والاجتماعية.

## ثانياً: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل

تكتسب الوضعيات المهنية أهمية خاصة في التأهيل المهني، انطلاقاً من كون الأستاذ المتدرب محور عملية التكوين والتأهيل، وباعتبار أن الميدان مختبراً لتجديد ممارسات التدريس. وتتأسس هذه الأهمية على المرتكزات التالية:

1- تعرض الوثيقة الإطار لتفصيل هذه الأهداف.

- استحضار النسقية في هندسة المجزوءات وفي التداريب الميدانية؛
- التناوب والتعاقب بين التداريب الميدانية ومجزوءات التكوين؛
- إرساء محطات ارتقائية لبناء الكفاية المهنية من خلال التكوين العملي؛
- تبني براديفم المدرس- الممارس - المتبصر.

### ثالثا: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين التربويين

#### 1-أنواع الوضعيات المهنية

نقصد بالوضعيات المهنية، من منظور البراديفم المعتمد (الأستاذ-الممارس-المتبصر)، نوعين من المقاطع التكوينية والمتكاملة فيما بينها، بغية بناء وتطوير الكفايات المهنية لدى الأستاذ المتدرب:

- مقاطع تكوينية عملية في إطار التداريب الميدانية بمؤسسات التداريب: من قبيل الممارسة الفصلية ( مقاطع ودروس ) وتحليلها، والمشاركة في أنشطة الحياة المدرسية.
- أنشطة تكوينية مهننة ضمن مجزوءات التكوين بالمركز الجهوي لمهن التربية والتكوين، من قبيل: أنشطة تطبيقية أو عملية مرتبطة بالمجزوءات ( لعب الأدوار، دراسة حالة، التعليم المصغر... )، تنشيط ورشات ( التحضير للتداريب، والمناقشة والتقاسم... ) تقديم عروض، تنظيم وتديير أيام تربية... .

## 2- مهام الفاعلين المعنيين بالوضعية المهنية

التقوم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق المعطيات الخاصة بتقوم الأساتذة المتدربين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص لعلمية الضبط نصف يوم يناسب حضوره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>تخبر المعنيين بعملية الضبط من خارج المركز بواسطة مراسلة واحدة مع بداية السنة،</li> <li>تعد دليل تتبع الوضعيات المهنية. (المواظبة، الدروس، الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تتسق إدارة مركز التكوين مع مؤسسات التطبيق فيما يلي: <ul style="list-style-type: none"> <li>التدبير اللوجستيكي / مواظبة الأساتذة المتدربين وحضورهم / الأخلاقيات المهنية / أنشطة الحياة المدرسية ...</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التدبير الإداري والتنظيمي للوضعيات المهنية (التسيق مع مصالح الأكاديمية ومؤسسة التطبيق، انتقاء الأساتذة المرشدين للتأهيل، توزيع الأساتذة المتدربين، تنظيم لقاء تواصلية في بداية الموسم التكويني يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية...)</li> </ul>	<p>إدارة المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>مسك وتوثيق معطيات تقوم الأساتذة المتدربين الخاصة بالشعبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إنجاز تقارير تركيبية عن السير التربوي للوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يتتبع السير التربوي للتدريبات الميدانية.</li> <li>الإشراف على جدولة وتدبير مصاحبة المتكلمين للأساتذة المتدربين بمؤسسات التدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسق مع إدارة المركز بخصوص التدبير التنظيمية.</li> <li>ينسق مع أساتذة الشعبة والمفتش التربوي بخصوص التدبير التربوي.</li> </ul>	<p>منسق الشعبة</p>

التدريب العملي	الضبط	التدريب العملي	الإعداد والتحفيز	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب</li> <li>تتبع السير</li> <li>التربوي</li> <li>للمؤسسات</li> <li>المهنية (تقييم)</li> <li>فضاء اشتغال</li> <li>الأستاذ</li> <li>(...التدريب)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تجميع العطايات</li> <li>ووثائق السير</li> <li>التربوي</li> <li>للمؤسسات</li> <li>المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يوأكب التدريب التربوي للتدريب الميدانية ( دفاتر التحملات، الممارسة الفعلية، أنشطة الحياة المدرسية... )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسق بين الشعبة والأساتذة المرشدين التربويين لإعداد وتحضير التدريب الميدانية.</li> <li>(الإخبار ببرنامج التأهيل، تحديد الأدوار، تعرف وضعيات وأنشطة التأهيل...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>منسق التدريب العملية</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>تتبع الأساتذة</li> <li>التدريب خلال</li> <li>الوضعيات المهنية.</li> <li>(الوظيفة،</li> <li>الدروس،</li> <li>الأنشطة...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يسهر مدير مؤسسة التطبيق وطاقمه الإداري والتربوي على التعرف بالتدبير الإداري للمؤسسة (النظام الداخلي، مجالس المؤسسة، التسيير المالي، جمعية أمهات وآباء التلميذات و التلاميذ، جمعية دعم مدرسة النجاح).</li> <li>يسهر المدير على تدبير العلاقات بين الأساتذة المتدرب و الوسط المؤسساتي والمهني (عقد لقاء مع أساتذة المؤسسة، إنجاز زيارات لوظفي الإدارة بمكاتبهم...).</li> <li>يسهر المدير على إشراك الأساتذة المتدربين في التسيير الداخلي للمؤسسة (رط الاتصال برؤساء لجن التسيير، المساهمة في مختلف الأنشطة البرمجة من طرف المؤسسة، المشاركة في الأندية التربوية للمؤسسة، المساهمة في أنشطة الدمج التربوي المنظمة لفائدة التلاميذ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تستقبل الأساتذة المتدربين خلال أسبوع التطبيق.</li> <li>تمد الأساتذة المتدربين بالمستندات والذكريات وكل الوثائق الضرورية.</li> <li>تعقد لقاء تنظيمي بين الأساتذة المتدربين والأساتذة المرشدين التربويين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة مؤسسة التدريب الميداني</li> </ul>	

الفاعل التربوي	الإعداد والتحضير	التدريب العملية	الضبط	التقويم
المكون بالمركز الجوهري لمن التربية والتكوين	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطر الاجتماع الخاص</li> <li>بتحضير الوضعيات المهنية.</li> <li>يقدم للمرشدين التربويين ملخصا عن القاطع المنجز من مصوغات التكوين.</li> <li>يقدم دفتر التحملات الخاص بالوضعيات المهنية المعنية للأستاذة المتدربين.</li> <li>يعد الأنشطة الخاصة بحصة التحضير (عمل مجموعات، شبكات ملاحظة...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مصاحبة الأستاذة المتدربين خلال التدريب الميدانية.</li> <li>حضور حصص إنجاز الأستاذة المتدربين للدروس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يؤطرون عملية الضبط داخل مركز التكوين.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا مع الأستاذة المرشدين للتعرف على الصعوبات التي واجهت الأستاذة المتدربين خلال الوضعية المهنية، ويناقشون سبل تجاوزها في اجتماع عام .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتبرون شبكة التقويم الخاصة بأستاذ متدرب، مرفوقة بملاحظاتهم .</li> <li>ينظّمون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأستاذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية المعبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>
المُرشد التربوي للتأهيل	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضر حصة التحضير بالمركز.</li> <li>يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية.</li> <li>يحصل على نسخ من شبكة تقويم الأنشطة البرمجة خلال كل وضعية.</li> <li>يسهر على تنسيق تدبير الزمن المدرسي مع زملائه.</li> <li>يعمى دفتر تتبع الأستاذة المتدربين ويسجل فيه مختلف الأنشطة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يمكن الأستاذة المتدربين من حسن تدبير القسم والإندماج في المحيط المهني للمؤسسة.</li> <li>يفعل ما ورد في دفتر التحملات.</li> <li>يحضر الحصص التي ينجز فيها الأستاذة المتدربين الدروس.</li> <li>يحرص على حضور الأستاذة المتدربين للدروس المنجزة من قبل باقي زملائهم.</li> <li>يؤمن تدبير الزمن المدرسي الخاص بالوضعيات المهنية.</li> <li>يخصص حيزا زمنيا لتقويم أداء الأستاذ المتدرب في كل حصة .</li> <li>يطلع الأستاذة المتدربين على توزيع الدروس التي سيتم تناولها خلال الوضعيات المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصة الضبط بالمركز.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا في ما بينهم للتعرف على صعوبات الأستاذة المتدربين خلال الوضعية المهنية ومناقشة سبل تجاوزها .</li> <li>ينجز تقريرا تركيبيا انطلاقا من شبكات التقويم الخاصة بكل وضعية لعرضه أثناء حصة الضبط.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يعتبرون شبكة التقويم الخاصة بأستاذ متدرب، مرفوقة بملاحظاتهم .</li> <li>ينظّمون في نهاية كل وضعية مهنية لقاء لتقويم أداء الأستاذة المتدربين.</li> <li>يسلمون البطاقات التقويمية المعبأة لإدارة المركز عقب نهاية كل وضعية مهنية.</li> </ul>

التقوم	الضبط	التدريب العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• يشارك في اللقاء التسيقي حول التقوم بمعية الأساتذة المكونين والأساتذة المرشدين.</li> <li>• يقدم خلال هذا اللقاء: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ تقريرا تركيبيا عاما حول الأداء المهني للأساتذة المتدربين</li> <li>○ في كل الوضعيات المهنية.</li> <li>○ توجيهات حول التقوم أداء الأساتذة المتدربين.</li> <li>○ الشروح الضرورية حول المعايير والمؤشرات المعتمدة.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في عمليات الضبط.</li> <li>• يطلع على التقارير التركيبية الخاصة بالأداء المهني للأساتذة المتدربين في كل وضعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يساهم في تأطير الأساتذة المتدربين داخل مؤسسات التدريب.</li> <li>• يدون الملاحظات المسجلة حول أداء الأساتذة المتدربين خلال الوضعيات المهنية.</li> <li>• يؤطر الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• يقترح الأساتذة المرشدين التربويين للتأهيل.</li> <li>• ينسق مع رئيس الشعبة بخصوص التدبير التربوي للوضعيات المهنية.</li> <li>• يشارك في اللقاء التواصلي عند بداية الموسم التكويني مع باقي المتدخلين في الوضعيات المهنية.</li> <li>• يطلع على دفتر التحملات الخاص بكل وضعية مهنية ويبدئي ملاحظاته.</li> <li>• يحصل على نسخ من شبكة تقوم الأنشطة البرمجة خلال كل وضعية.</li> </ul>	<p>المتقن التربوي</p>



التقويم	الضبط	التدريبات العملية	الإعداد والتحضير	الفاعل التربوي
<ul style="list-style-type: none"> <li>يحللون ممارساتهم المهنية في إطار التقويم التبادلي والذاتي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصص الضبط داخل المركز.</li> <li>يعقدون اجتماعا تنسيقيا فيما بينهم لعرض وتقاسم الصعوبات التي واجهتهم خلال الوضعية المهنية ويدونونها في تقرير تركيبي.</li> <li>يشاركون في لقاء الضبط الذي يحضره الأساتذة المرشدين والأساتذة الكوئين.</li> <li>يعرضون التقرير التركيبي في اللقاء التنسيقى بحضور الكوئين والمرشدين التربوي والأساتذة المرشدين.</li> <li>يدونون الحلول المقترحة وخلالات محطات الضبط في الملف الشخصي للتكوين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ينسقون مع المرشدين التربويين للتأهيل قبل انطلاق التدريبات الميدانية.</li> <li>يحضرون مختلف الدروس وخاصة دروس المستويات المكلف بها.</li> <li>يلتزمون بما جاء في دفتر التحملات.</li> <li>يلتزمون بجدول حصص التدريبات الميدانية.</li> <li>يحضرون الحصص التي ينجز خلالها زملائهم الدروس ويلاحظون أداءهم ويحللون ممارساتهم الفصلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يحضرون حصص التحضير.</li> <li>يتدارسون دفتر تحملات الوضعية المهنية المعنية في ورشات ويبدون ملاحظاتهم حوله.</li> <li>يطالعون على شبكة تقويم الوضعية المهنية ومعايير ومؤشرات التقويم الواردة فيها.</li> <li>يحصلون على نسخة من دفتر التحملات الخاص بالوضعية المهنية لإعداد تخاضيرهم.</li> <li>يحصلون على نسخة من بطاقة تقويم الوضعية المهنية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الأساتذة المتدربون.</li> </ul>

## رابعاً: صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية

### 1-الوضعيات المهنية

آليات التفعيل	مصادر التفعيل	مركزات التفعيل
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنشطة تطبيقية مهنة تحاكي الواقع المهني الفعلي: لعب الأدوار، التعليم المصغر، عرض شريط مصور لوضعية مهنية ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مصادر عامة: أسناد ووثائق وتجارب ونماذج وضعيات ...</li> <li>• مصادر خاصة: معطيات مستخلصة من التداريب الميدانية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطابق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف المجزوءات.</li> <li>• البناء التدريجي للكفاية المهنية المستهدفة.</li> <li>• اتساق أنشطة الوضعيات المهنية مع أهداف محطات التداريب الميدانية.</li> </ul>

### 2-التداريب الميدانية

يتم تنظيم التداريب الميدانية في شقين:

- شق مرتبط بالمارسات الفصلية حيث يتقلد الأستاذ المتدرب مهمة التدريس جزئياً أو كلياً؛
- شق مرتبط بالحياة المدرسية حيث يساهم وينخرط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.

تنظم التداريب الميدانية، في الأسبوع الواحد، كالاتي:

السلك الثانوي الإعدادي	
21 س	الممارسات الفصلية
9 س	المساهمة في الحياة المدرسية
30 س	عدد ساعات التداريب أسبوعياً

# أ- الحياة المدرسية



آليات التفعيل	الأنشطة	الفضاءات	الأهداف
<ul style="list-style-type: none"> <li>• من أجل تمكين الأستاد المدرب من المساهمة، ومن إنجاز وتنوع حل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات، يجب إدراجه وكذا تدريبه على كيفية التعامل مع هذه الأنشطة؛</li> <li>• المخرجات والرحلات التربوية؛</li> <li>• تخليد الأيام الدينية والوطنية والدولية؛</li> <li>• تنظيم أيام تواصلية أو تحسيسية؛</li> <li>• خلق النوادي التربوية؛</li> <li>• إعداد الشراكات؛</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنشطة الإدماج المدرسي لدوي الحاجات الخاصة؛</li> <li>• أنشطة مرتبطة بالصحة؛</li> <li>• أنشطة التربية البيئية والتربية على التنمية المستدامة؛</li> <li>• أنشطة ثقافية وفنية وإعلامية؛</li> <li>• أنشطة الرياضة المدرسية؛</li> <li>• التربية على القيم وحقوق الإنسان والمواطنة؛</li> <li>• أنشطة الثقافة العلمية والتكنولوجية؛</li> <li>• أنشطة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛</li> <li>• أنشطة الدعم الاجتماعي؛</li> <li>• الأنشطة التربوية والنفسية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• فضاءات المؤسسة؛ ساحة المؤسسة - المرافق الرياضية - المرافق الإدارية- مركز التوثيق والإعلام- قاعة متعددة الاختصاصات- قاعة المداومة- قاعة الصلاة- المرافق الصحية- قاعة التريض- فضاء الأندية التربوية- المطعم المدرسي- القسم الداخلي ومرافقه...</li> <li>• فضاءات خارج المؤسسة؛ فضاءات مختصة (مراكز للتربية والتوثيق والعرض ومناحف...)- مؤسسات تعليمية عمومية وخصوصية - أوساط طبيعية- مكتبات عمومية- مساح ودور الشباب ومعاهد موسيقية- مناحف ومعارض ثقافية، وفنية...- منشآت اقتصادية (فلاحية، صناعية، تجارية، سياحية...)- أندية رياضية- مراكز ومعاهد تكوين...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعرف على مجالات وفضاءات الحياة المدرسية .</li> <li>• التعرف على البرنامج السنوي لأنشطة المؤسسة.</li> <li>• المساهمة في بناء مشروع المؤسسة والانخراط في تنفيذه.</li> <li>• المساهمة والانخراط في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.</li> </ul>

ملحوظة: نظرا لخصوصية كل مؤسسة، يبرمج المركز بالتنسيق مع مؤسسات التطبيق، أنشطة مهنية تخصص الحياة المدرسية خلال السنة. هذا مع احترام الغلاف الزمني المخصص لكل وضعية مهنية.

## ب- الممارسات الفصلية

## التنظيم السنوي وتوزيع الـوضعيـات المهنيـة بالتعليم الثانوي التأهيلي

اختيارية 2	اختيارية 1	التشريع وأخلاقيات المهنة	TICE	دعم التكوين الأساس	البحث التربوي وتدبير المشروع	تقويم التعلمـات	تدبير التعلمـات	تخطيط التعلمـات	الغلاف الزمني
				6	2				
المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط									30
		4	2	8				10	
المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتدبيره									30
		4	6	20	4	10	14	14	
المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ولدرس وتدبير مقطع منه									30
		2	2	6	2	6	6		
المحطة الرابعة: تدبير درس انطلاقا من تخطيط ما									60
		4	4	16	2	8	10	4	
المحطة الخامسة: تدبير دروس وتقويم التعلمـات									60
		4	4	12	4	8	8	8	
المحطة السادسة: تدبير دروس وتقويم التعلمـات									60
		4	2	6	4	4	4	2	
المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									90
		4	4	12	4	8	8	2	
المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									60
4	4	2		4	4	6			
المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير الدرس									60

# محطات الوضعيات المهنية



## المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط الغلاف الزمني 10 ساعات

### 1 - الأهداف

- تعرف مكونات ومرافق المؤسسة؛
- تعرف مهام الإدارة التربوية والتأطير التربوي؛
- تعرف مجالس المؤسسة؛
- تعرف جمعيات المؤسسة؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالأستاذ(ة) ومهامه؛
- معاينة مختلف الوثائق الخاصة بالمتعلم (ة)؛
- التعرف على برنامج المستوى الدراسي المسند إلى الأستاذ(ة) المدرب(ة)؛
- التعرف على خصوصيات المعلمين للقسم المسند إلى الأستاذ(ة) المدرب(ة)؛
- التعرف على طريقة بلورة تخطيط الدرس من قبل المرشد(ة) التربوي(ة)؛
- تعرف مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- إعداد بطاقة واصفة للمؤسسة:
- عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات- مجالس- أندية - ....
- عقد جلسات مع الطاقم الإداري والتربوي؛
- تجميع الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات والأندية- مشروع المؤسسة- مذكرات تنظيمية - الإطلاع على وثائق الأستاذ (ة) ووثائق المتعلم (ة) دورها وكيفية تعيبتها ومراقبتها من طرف ذوي الاختصاص؛
- تحديد قائمة حاجات المعلمين؛

- استخراج الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه؛
  - تجميع نماذج تخطيط التعليمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)،
  - بطاقة واصفة للوثائق المعتمدة في تخطيط التعليمات؛
- تجميع معطيات حول مصالح الأكاديمية الجهوية و/أو النيابة الإقليمية: الهيكلة، الشؤون التربوية، الموارد البشرية...

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

تجمع كل الوثائق في ملف التكوين الشخصي للأستاذ المتدرب كالأتي:

- مرتب Classeur يتضمن ملفات بلاستيكية (pochettes plastifiées)؛
- ترتب الوثائق في شكل بطائق: معلومات عن الأستاذ المتدرب- معطيات عن المؤسسة- ملخص لمشروع المؤسسة- معطيات عن المتعلمين- تخطيطات- ملاحق: مذكرات- معلومات إضافية..
- إغناء الملف بصور- رسوم- خطاطات...
- تقرير عن الزيارة.

تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءة التخطيط ؛ وتعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم التحضير لهذه المحطة انطلاقا من الأسبوع الأول للموسم التكويني (بعد الدخول الرسمي للأساتذة المتدربين) وذلك:

- تحديد مؤسسات التطبيق والمرشدين التربويين؛
- تفويض الأساتذة المتدربين على المؤسسات؛
- تفويض الأساتذة المتدربين في إطار وظيفة التوجيه والتتبع والمصاحبة على الأساتذة المكونين؛
- تنظيم لقاء تواصل أسبوعا قبل انطلاق المحطة المهنية الأولى، يحضره كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، بهدف:

- الاطلاع على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: مدير مؤسسة التطبيق- المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون- أطر مصالح الأكاديمية أو النيابة...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب، حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- بطاقة واصفة للمؤسسة والقسم: عدد الحجرات- مرافق- عدد التلاميذ والتلميذات بالمؤسسة- مجالس- أندية- ....
- الوثائق الإدارية والتربوية المرتبطة بالمؤسسة والقسم: قانون داخلي- وثائق مختلف المجالس والجمعيات والأندية- مشروع المؤسسة- شراكات- مذكرات تنظيمية - وثائق المدرس (ة)- وثائق المتعلم (ة)...
- الوثائق المرتبطة بتخطيط التعلمات: (قائمة حاجات المعلمين، لائحة الكفايات والموارد الخاصة بالمستوى الدراسي المسند إليه، نماذج تخطيط التعلمات المنجزة من طرف المرشد التربوي (تخطيط على المدى البعيد أو المتوسط أو القصير)، الوثائق المعتمدة في تخطيط التعلمات.
- تصنيف وتنظيم مكونات الملف حسب المجالات والوظائف.
- 2 - **تقرير تركيبى:** وصف المكونات وتفسير أهميتها، وتقديم استنتاجات.

## 6 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل المعطيات وتصنيفها؛
- استخراج خصوصيات المؤسسة؛
- اختيار الوثائق الملائمة لعملية التخطيط؛
- توقع عمل الأستاذ المتدرب في المحطات المقبلة.

## المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتديره الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يخطط الأستاذ المتدرب مقطعا من الدرس أو نشاط من اختياره، مرتبط بأهداف الدرس؛
- يدبر مقطعا من الدرس مع المعلمين للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المنجز؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- ينشط مقطعا تعليميا باستعمال الإمكانيات المتوفرة من اختياره؛
- يعبئ شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب التخطيطات المنجزة وشبكة الملاحظة الفصلية ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوتي التخطيط والتدبير؛ كما تعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعية المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعا قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من المحطة الثانية؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛

- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقويم الأداء المهني للأستاذ حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 1 - تدبير مقطع تعليمي:

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط والتعلميات المتوخاة.	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل للإنجاز في الفصل. - طرق التدبير قابلة للإنجاز داخل الفصل.	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة. - تنشيط متميز.	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ودرس وتدريب مقطع منه الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يخطط مرحلة (مقطع...) تتضمن مجموعة من الدروس للقسم المسند إليه؛
- يخطط دروسا للقسم المسند إليه في هذه المحطة؛
- يدبر مقطعا من الدرس مع المعلمين للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المنجز؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من التخطيطات المنجزة لفريق التأطير؛
- ينشط مقطعا تعليميا باستعمال الإمكانيات المتوفرة من اختياره؛
- يعبئ شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب التخطيطات المنجزة، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروئي التخطيط والتدبير؛ كما تعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعا قبل انطلاقها، من خلال:



- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقويم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقويم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

- يتم تقويم الأداء حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي

يعتمد تقويم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل للإنجاز في الفصل - طرق التدبير قابلة للإنجاز داخل الفصل	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة - تنشيط متميز	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الرابعة: تدبير درس انطلاقا من تخطيط الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من التخطيط المقدم إليه سابقا (تخطيط المرشد-تخطيط زميل له)؛
- التعرف بلورة تخطيط ما واستنتاج المشاكل التي يواجهها أثناء التدبير؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلم داخل الفصل.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يطالع على التخطيط المقدم إليه مسبقا ويحلله؛
- يقدم الأستاذ المتدرب لمؤطري الوضعيات المهنية، بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير مقطع تعليمي لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب التخطيطات المنجزة، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به، إلى ملف التكوين الشخصي. وتستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجروئي التخطيط والتدبير، وتعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الإنجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعا قبل انطلاق هاته المحطة قصد: اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛

- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز للمتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير مقطع تعليمي.

## 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

## 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب، حسب المعايير التالية:

### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

### 2 - تدبير مقطع تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط والتعلم المتوخاة.	الملاءمة
- التخطيط المقترح قابل لانجازه في الفصل. - طرق التدبير قابلة للانجاز داخل الفصل.	قابلية الانجاز
- تسلسل منطقي بين كل مكونات تدبير المقطع التعليمي. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة مميزة. - تنشيط متميز.	الانفرادية (originalité)

## 7 - الحيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية لكل أستاذ متدرب ومناقشتها ؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الخامسة: تدبير الدروس وتقويم التعلمتات الغلاف الزموني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يفعل محطات التقويم لتوجيه التعلمتات وتعديلها ومعالجتها؛
- يبني ويدبر أنشطة تقويمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقويم.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعفة المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد التربوي بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض تعلمتات المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقويم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقويم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقويم التعلمتات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءات التخطيط والتدبير والتقويم؛
  - تعتمد كدعامات في الوضعفة المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضع المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعاً قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلم... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### 1 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإيجاز.	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإينصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقييمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.



## المحطة السادسة: تدبير الدروس وتقويم التعلمت

### الغلاف الزمني 60 ساعات

#### 1 - الأهداف

- يدبر الأستاذ المتدرب درسا للقسم المسند إليه انطلاقا من تخطيطه؛
- يفعل محطات التقويم لتوجيه التعلمت وتعديلها ومعالجتها؛
- يبني ويدبر أنشطة تقويمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير محطات التقويم.

#### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة تخطيط الدرس للأستاذ المرشد؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد التربوي بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض تعلمت المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقويم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعبأ شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقويم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

#### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

- يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقويم التعلمت، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي حيث:
- تستثمر هذه الوثائق في الأنشطة المهنية لمجزوءات التخطيط والتدبير والتقويم؛
  - تعتمد كدعامات في الوضعية المهنية اللاحقة.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين في الوضعيات المهنية، للتحضير لهذه المحطة أسبوعاً قبل انطلاقها، من خلال:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يؤطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الاساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلم... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### 1 - تدبير درس تعليمي ومحطات التقييم

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقييمية المقترحة قابلة للإيجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإيجاز.	قابلية الإيجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإينصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقييمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبني ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديدانكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر

هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإنجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإنجاز .	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير .

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبني ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعلمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للوضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات الديداجيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعلمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر

هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضع المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:



المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعلمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإنجاز. - طرق تدبير التعلمات والتقييم قابلة للإنجاز .	قابلية الانجاز
- تسلسل منطقي بين التعلمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير.

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدبير درس الغلاف الزمني 60 ساعات

### 1 - الأهداف

- يتحمل مسؤولية كلية لتدريس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يخطط الأستاذ المتدرب دروس القسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يدبر أنشطة تعليمية للقسم أو الأقسام المسندة إليه؛
- يبنى ويدبر أنشطة تقييمية وفق معايير ومؤشرات؛
- يعالج تعثرات المتعلمين ويدعم تعلماتهم؛
- يلاحظ زميله أثناء تدبير التعليمات.

### 2 - الأنشطة المكونة للموضعية المهنية

- يقدم نسخة من تخطيط الدروس لفريق التأطير؛
- يقدم الأستاذ المتدرب للمرشد بطاقة تتضمن بعض أنواع التعثرات التي قد تعترض المتعلمين؛
- يدبر أنشطة التعلم والتقييم وفق المكونات اليداكتيكية والبيداغوجية للمادة؛
- يصحح إنتاجات المتعلمين ويستثمرها؛
- يقترح أنشطة للمعالجة والدعم؛
- يعي شبكة ملاحظة تخص تدبير محطات التقييم لأحد زملائه؛
- يحلل ممارسته الفصلية وممارسة زملائه تحت إشراف فريق التأطير.

### 3 - مكونات ملف التكوين الشخصي Portfolio

يضيف الأستاذ المتدرب تخطيطات الدروس المنجزة، وأنشطة تقييم التعليمات، وبطاقة التعثرات، وشبكة الملاحظة الفصلية، ونتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة به إلى ملف التكوين الشخصي، حيث تستثمر

هذه الوثائق في تكوينه الذاتي وعند ممارسة مهامه.

#### 4 - التحضير للوضعية المهنية ومقتضيات الانجاز

يتم تنظيم لقاء تنسيقي بين كل المتدخلين أسبوعاً قبل انطلاق هاته المحطة قصد:

- اطلاعهم على الأنشطة المستهدفة من هذه المحطة؛
- تقديم ملخص عن المقاطع المنجزة من مجزوءات التكوين بالمركز لكل المتدخلين؛
- تقديم وتقاسم شبكة التقييم الخاصة بالمحطة؛
- تنشيط ورشات مع الأساتذة المتدربين حول الأنشطة المستهدفة في هذه المحطة؛
- إعداد شبكة للملاحظة الفصلية لتدبير محطات التقييم.

#### 5 - تأطير الوضعيات المهنية

يوطر هذه المحطة كل من السادة: المفتش التربوي- المرشدون التربويون- الأساتذة المكونون...

#### 6 - تقييم الأداء المهني للأستاذ المتدرب بالمحطة المهنية

يتم تقييم الأداء حسب المعايير التالية:

##### 1 - مكونات الملف التربوي

- التخطيطات المنجزة ( أنشطة التعلم، أنشطة تقييم التعلمات... )؛
- شبكة الملاحظة الفصلية،
- بطاقة تنبؤية للتعثرات؛
- نتائج التقييم (نقط، معدلات، مبيانات... )؛
- أنشطة للمعالجة والدعم؛
- نتائج تحليل الممارسات الفصلية الخاصة بالأستاذ المتدرب.

##### تدبير درس تعليمي

يعتمد تقييم الأداء المهني في هذه المحطة على المعايير والمؤشرات التالية:

المؤشرات	المعيار
- تطابق بين الأنشطة المقترحة وأهداف الدرس. - تناغم بين طرق التنشيط وتقييم التعليمات .	الملاءمة
- الأنشطة التعليمية والتقويمية المقترحة قابلة للإنجاز. - طرق تدبير التعليمات والتقييم قابلة للإنجاز .	قابلية الإنجاز
- تسلسل منطقي بين التعليمات وتقويها ومعالجة التعثرات. - تناسب الأنشطة المقترحة لزمن التعلم.	الانسجام
- الأنشطة المقترحة تراعي الفوارق الفردية. - تنشيط يشمل كل المتعلمين.	الإنصاف

#### 7 - الحصيلة والضبط والتصويب والتطوير .

- تحليل الممارسات الفصلية للأستاذ المتدرب ومناقشتها؛
- تعديل وتطوير التخطيطات المنجزة ؛
- تعديل الأنشطة التقويمية والعلاجية وتطويرها؛
- توجيهات لتحسين الأداء المهني للأستاذ المتدرب.

## بيبلوغرافيا

- عدة التكوين – المراكز التربوية الجهوية- وزارة التربية الوطنية- 1996.
  - عدة التكوين- مراكز تكوين أساتذة التعليم الابتدائي- وزارة التربية الوطنية- 2007.
  - Guide du maître d'application 2010 ، Unité centrale des cadres- MEN
  - Bachelard .Paul ، 1994 ، Apprentissage et pratiques d'alternance ، Paris ، l'Harmatan .
  - Lerbet ، Georges ، 1981 ، Système – alternance et formation d'adultes ، Paris ، Messonance .
  - Malglaive . Gerard ، 1982 ، « Theorie et pratique : approche critique de l'alternance en pedagogie » ، in Revue Francaise de pedagogie ، n°61 .
  - Merieu ، Philippe ، 1992 ، « la logique de l'apprentissage dans l'alternance dans l'alternance ، Acte du colloque » ، in Les jeunes et l'alternance ، Universite de Lyon .
  - Perrenoud ، Philippe ، 1994 a . La formation des enseignants entre theorie et pratique . Paris ، L'Harmattan .
  - BOULET Paul ، ، 2010 ، La formation par alternance ، Paris ، L'Harmattan .
  - CARDI Françoise et CHAMBON André Coord ، 1997 ، Métamorphoses de la formation : alternance ، partenariat ، développement local ، Paris ، Harmattan .
  - CENTRE INFFO . 2002 . Alternance et tutorat : analyses ، pratiques et outils .
  - CLENET Jean ، 2002 ، L'ingénierie des formations en alternance « Pour comprendre ، c'est-à-dire pour faire ... » ، Paris ، L'Harmattan .
  - COHEN-SCALI Valérie ، 2000 ، Alternance et identité professionnelle ، Paris ، PUF .
  - DEMOL Jean-Noël .2003 ، Didactique et transdisciplinarité : alternance III ، Paris ; L'Harmattan .
  - DUFFAURE André ، 2006 ، Education ، milieu et alternance ، 1<sup>er</sup> édition ، UNMFREO ، collection Mésonance ، Paris ، 1985 ، 288 p . . 2<sup>ème</sup> édition ، L'Harmattan ، Paris .
  - GIMONET Jean-Claude ، 2008 ، Réussir et comprendre la pédagogie de l'alternance des Maisons familiales rurales ، Editions L'Harmattan ، Paris . .
  - GUES Patrick ، L'alternance est-elle la solution magique ? Article publié sur le site Educpros.fr le 7 juillet 2010 .GUES Patrick ، Blog sur la formation par alternance (<http://patrickgues.wordpress.com/>)
- GUILLAUMIN Catherine ، 2005 ، Apprendre ، Ailleurs ، Autrement ، Construction et accompagnement d'une ingénierie pédagogique de l'alternance in Revue Eduquer sous la direction de Franck Morandi ، n° 10 octobre Paris ، L'Harmattan .
- LIU Ying ، 2007 ، L'alternance : enjeu motivant pour des apprentis ، enjeux ، Rapport au ministre du Travail ، de l'Emploi et de la Formation professionnelle .

## الفهرس

3	..... تقديم
5	..... أولا: الوضعيات المهنية
5	..... ثانيا: موقع الوضعيات المهنية في سياق التأهيل
6	..... ثالثا: أنواع الوضعيات المهنية ومهام الفاعلين المعنيين
12	..... رابعا: صيغ وتنظيم الوضعيات المهنية
13	..... 1- الحياة المدرسية
15	..... • الأهداف، الفضاءات، الأنشطة، الآليات
16	..... 2- الممارسات الفصلية
17	..... • التنظيم السنوي وتوزيع الوضعيات المهنية بالتعليم الإعدادي
18	..... محطات الوضعيات المهنية
19	..... المحطة الأولى: معاينة الدخول المدرسي وتجميع المعطيات للتخطيط
23	..... المحطة الثانية: تخطيط مقطع من الدرس وتديره
26	..... المحطة الثالثة: تخطيط لمرحلة ولدرس وتدير مقطع منه
29	..... المحطة الرابعة: تدير درس انطلاقا من تخطيط
32	..... المحطة الخامسة: تدير الدروس وتقويم التعلمت
35	..... المحطة السادسة: تدير الدروس وتقويم التعلمت
38	..... المحطة السابعة: تحمل مسؤولية تدير القسم
41	..... المحطة الثامنة: تحمل مسؤولية تدير القسم
44	..... المحطة التاسعة: تحمل مسؤولية تدير القسم
47	..... بيليوغرافيا
48	..... الفهرس