

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 عاشره)، 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 استقلاليته 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 ودولان (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. وجددير بالذكر أن هذا الأستاذ (المتدرب) يبدأ

بتقليد أستاذه المكون، لأنه آخر من عمل على توضيح وتفسير تمفصلات المهنة بالنسبة إليه. في ضوء ما تقدم أضحي 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 وإتمام 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 المصطب،
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 تجنباً للوصول إلى حالة نفسية قد تؤدي إلى التخلي عن العمل في سلك التدريس).

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

يستهدف الاصطحاب فئة من الأساتذة المتخرجين الذين تمكنوا من استيفاء جزئي لجزءات داعمة أو تكميلية، وذلك بجعل مناظ 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:

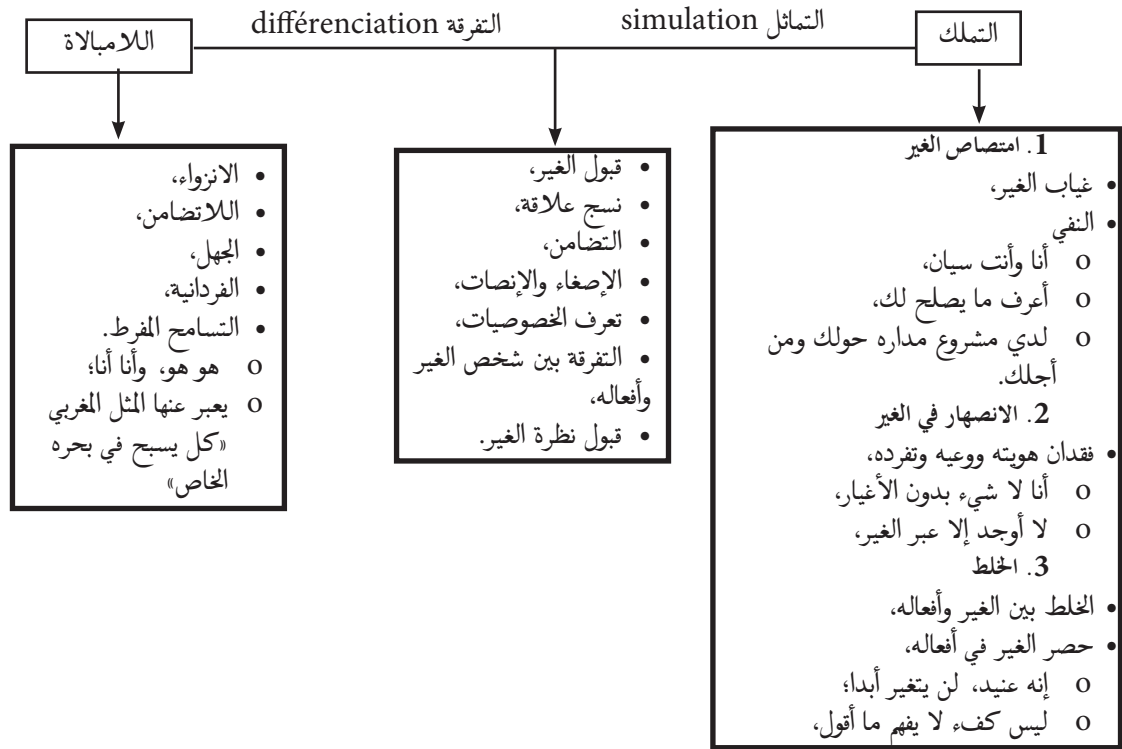
1 - قد يكون الأستاذ المورد هو نفسه المرشد التربوي و/أو منسق المادة في نفس الوقت



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

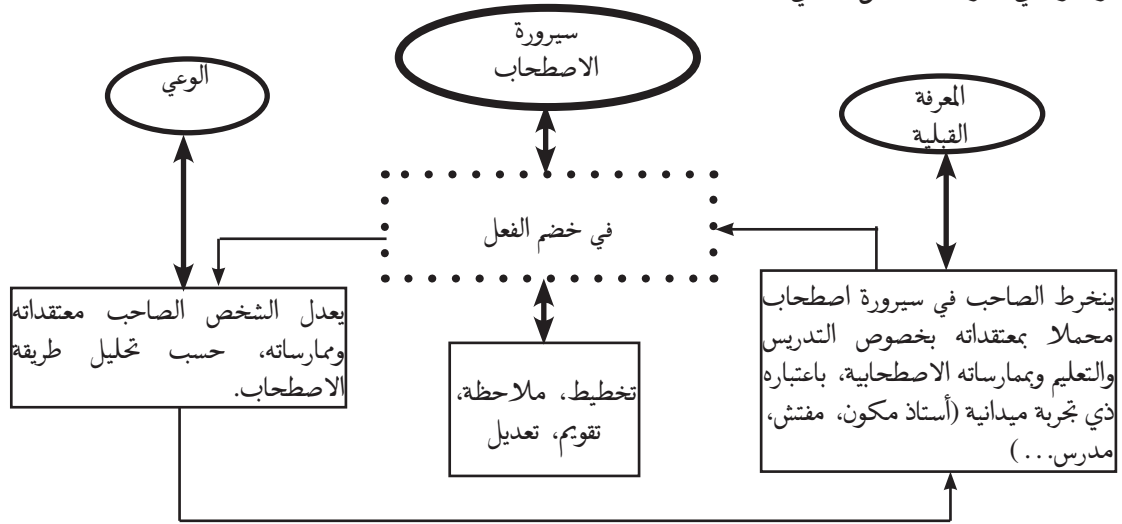
يتميز الاصطحاب بوجود علاقة جدلية بين طرفي العملية: الصاحب والمصطحب. وأساس هذه العلاقة هو الاعتراف بالآخر. يتموقع الاصطحاب على مسار متصل، طرفاه التملك من جهة واللامبالاة من جهة أخرى. وقد لخص (Donnay et Charlier 2006، p. 130) هذه الفكرة على الشكل التالي:

#### 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).

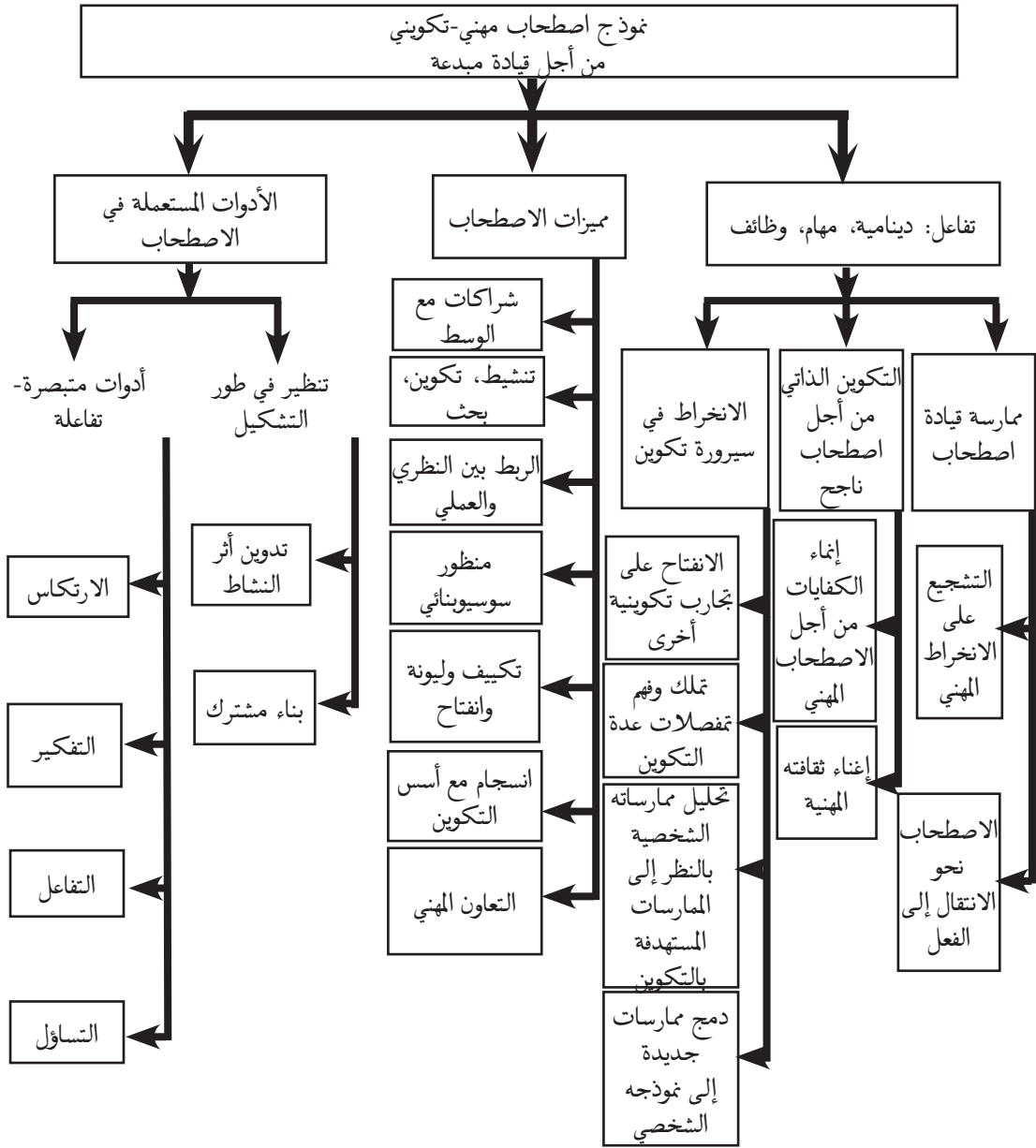


Schéma n°3 «Modèle d'accompagnement professionnel du groupe PARF, Québec»  
Synthèse de six schémas numérotés de 4 à 9 in Lafortune et al. (2008a, pp.173-195)

يتيح الشكل رصد ما قد نحتاجه عند اصطحاب أستاذة(ة) متدرب(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:

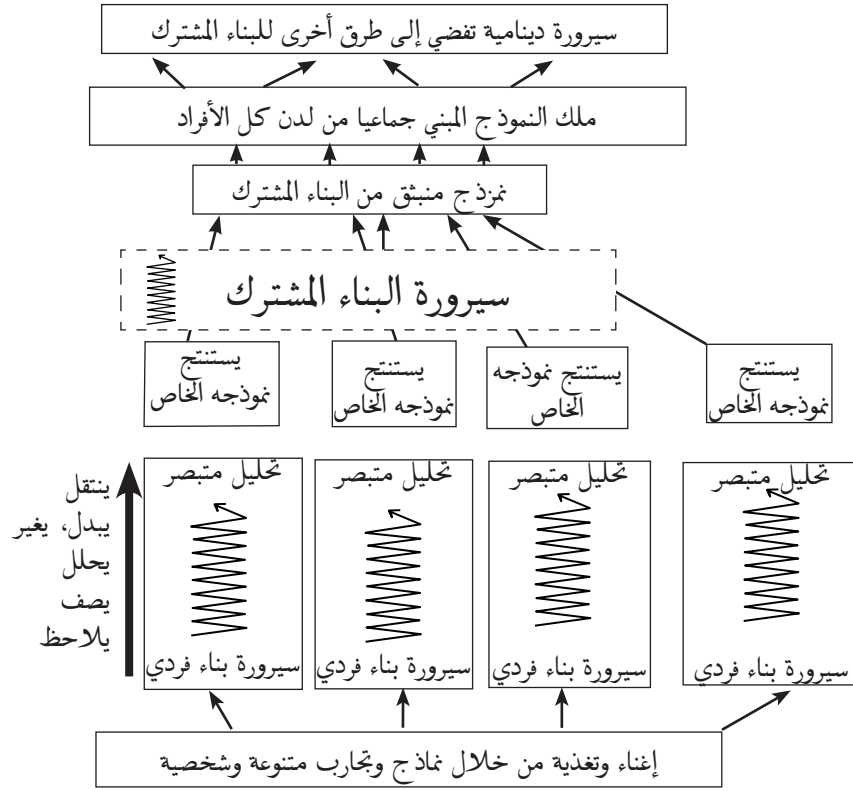
الافتتاح على عدد تكوين جديدة وتملك وفهم تمفصلات عدة التكوين وتحليل الممارسات ودمج ممارسات جديدة. أما العنصر الثاني، فيهم تكوين الأصحاب أو المصاحبين حيث ينصرف الاهتمام إلى إغناء الثقافة الشخصية وتطوير كفايات الاصطحاب. بينما يراد بالعنصر الثالث ممارسة القيادة حيث يركز على الانتقال إلى الفعل وتعزيز التعاون 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 مُسْتَشْفٍ أو مُرْتَقِب،
- 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 التخصيص، 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 مميزات 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 ديموقراطي،
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 للمضطحين، 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 مضطحين

- 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 تدريجي 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 مرحله،
- 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 مضطحب(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 يهه عدة ومنظومة التكوين،
- بناء تمثل 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 والمضطحين،
- تعرف بمظهرات 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 إمكانيات 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 للمصطحبين على مستوى التواصل التبصري-التفاعلي؟</p> <p>- ما معنى «التعبير بلغة سهلة المنال» بالنسبة للمصطحبين؟</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...) إيماة 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 مُصطحب 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 والإيماة 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 المصطَحِّب نجد تحليل الأخطاء وتذليلها ومحاولة تحديد أصولها الممكنة، من أجل معالجتها، مع الحرص على توسيع المجال بالنسبة للمصطَحِّب 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 المصطَحِّب، 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 للمصطَحِّب، 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 المُصطَحِّب؛

ملف تدريجي تقويمي: يُمْكِنُ الأساتذة المكوِّنين من تقييم درجة نماء كفايات المصطَحِّب 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 لخطية 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 لإغنائه 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’approprier 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 .....