

# المحاضرة الاولى

## تمهيد:

يعتبر التربص (التدريب) الميداني (التطبيقي) ضروري: لكل طالب جامعي، يتابع الدراسة في نظام ل م د (L M D)، وإجباري: لكل طالب يتابع الدراسة في السنة الثالثة ليسانس، ولكل طالب يتابع الدراسة في التخصصات الأكاديمية والمهنية.

## 1- مفهوم التربص الميداني:

يتوجه مئات الطلبة في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية إلى المؤسسات التعليمية أو الي النوادي الرياضة وحتى الي القاعات الرياضية ليمارسوا عمليا أساليب التدريس والتقويم والتدريب الرياضي، بعد أن أمضوا مدة من الزمن في الدراسات النظرية. ويفاجأ معظمهم بالعجز في تطبيق ما درسوه من نظريات ويعتريهم الشعور بالخجل والإحباط لعدم القدرة على مواجهة المواقف التعليمية أو التدريب نتيجة افتقارهم إلى المشاهدات الأولية والخبرة الكافية.

التربص الميداني هو مجموعة الخبرات الي تقدم في إطار إحدى المؤسسات أو واحد من مجالات الممارسة بشكل واع ومقصود، والتي تهدف إلى نقل الطلاب من المستوى المحدود الذي هم عليه من حيث الفهم والمهارة والاتجاهات إلى مستويات تمكّنهم في المستقبل من ممارسة الخدمة الاجتماعية بشكل مستقل .

والتربص الميداني في التعليم العالي هو وسيلة بيداغوجية تتمثل في فترة تكوين تطبيقي ، تتم في وسط مهني تحت اشراف أحد الأساتذة الجامعيين وتأطير أحد المهنيين في المؤسسة المستقبلة، تبرز أهميته في مساعدة المتربص على الاحتكاك المباشر بالحياة المهنية واكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات لممارسة المهنة التي يتم اعداد الطالب لها.

قد يأخذ التربص الميداني عدة أشكال مختلفة نوجزها في الجدول التالي :

شكل التربص	الهدف	المدة	الإنجاز	تقييم المتربص	دورالمشرف
زيارة	جعل التعليم ملموسا	ساعات	فردى أو جماعى	لايوجد تقييم	الإعلام
للتحسيس	الإحتكاك بالمحيط	أيام	فردى أو جماعى	لايوجد تقييم	الإعلام
للملاحظة	جمع المعطيات	حوالى أسبوعين	فردى أو جماعى	لايوجد تقييم	الملاحظة
التطبيق	المبادرة	بعض الأسابيع	فردى أو ثنائى	يوجد تقييم	المساعدة والمراقبة
المسؤولية	التجريب	عدة أشهر	انجاز فردى	يوجد تقييم	المساعدة والمراقبة والتقييم

## الجدول (01) يمثل تصنيف Patrice PELPEL للتربصات الميدانية وخصائصها

من خلال الجدول السابق نلاحظ اختلاف وتنوع وتطور نوعية التربص التطبيقي ، وقد تعتبر أحيانا هذه الأنواع كمحطات يمر عليها الطالب المتربص من معارف نظرية إلى إعادة تشكيل سلوكات داخل محيط وظيفي ، فالطالب في معاهد الرياضة

يتعامل خلال تكوينه النظري مع رياضيين و تلاميذ افتراضيين ولكنه خلال التربص يتعامل مع رياضيين وتلاميذ حقيقيين بخصائصهم المختلفة .

تعريف التربص الميداني \* :التربص الميداني هو فترة زمنية محدودة وهو حجر الزاوية في برامج إعداد استاذ التربية البدنية والرياضية ، وهو التطبيق الفعلي لكل ما تم دراسته نظريا خلال مراحل التكوين . هو ذلك الجزء العملي المهم الذي يتيح الفرصة للطلاب بالإنخراط في بيئة العمل الحقيقية والتواصل عن قرب بالتلاميذ

**تعريف آخر :** هو عبارة عن تمرن وتدريب مهني للطلاب ، يساعده في الربط بين الدراسة والتكوين النظري ، وعالم الشغل والوسط المهني ، ليكون:

**مستعدا و مهياً** للاندماج في محيط العمل، وممارسة الوظيفة، عندما يحصل على الشهادة الجامعية.

**الإطار القانوني للتربص الميداني :** ينظم ويحدد التربصات الميدانية في الوسط المهني مختلف القوانين التالية \* : المرسوم التنفيذي رقم 265/08 المؤرخ في 19 اوت 2008 يتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس والماستر \* . المرسوم التنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 31 اوت 2013 يتضمن تنظيم التربصات الميدانية في الوسط المهني لفائدة الطلبة \* . قرار مؤرخ في 21 جانفي 2015 يحدد طبيعة التربصات الميدانية في الوسط المهني لفائدة الطلبة وكيفيات تقييمها وبرمجتها ومراقبتها

**الفرق بين مذكرة التخرج وتقرير التربص :** تتضمن مذكرة التخرج جانب تطبيقي يختص بوضع التصور النظري لإشكالية البحث، وجانب تطبيقي يبرز محاولة الإسقاط التطبيقي للتصور النظري، اما تقرير التربص فهو تشخيص الواقع مطبق داخل هيئة مستقبلية اي المؤسسة التربوية . او النوادي و القاعات الرياضية حجم المذكرة اكبر من حجم تقرير التربص، ا لفترة الزمنية لإعداد المذكرة اطول من الفترة الزمنية لإعداد تقرير التربص

## **2- أهداف التربص الميداني:**

### **1- بالنسبة للطلاب :**

- يعتبر جزء من متطلبات الحصول على شهادة نهاية التكوين .
- الاحتكاك بعالم الشغل والأداء المهني .
- المعرفة الحقيقية بطبيعة العمل المستقبلي من حيث الامتيازات والصعوبات .
- التعامل مع الأفراد وفق العلاقة المهنية ، والعلاقة الاجتماعية .

- الالتزام بتوقيت العمل من حيث الحضور والمغادرة وانجاز المهام. ومواعيد الاجتماعات .....
- الالتزام بالقوانين والتنظيم المسير لطبيعة العمل والمؤسسة المستقبلية .
- تطبيق المعارف المكتسبة .
- اكتساب خبرات و معارف وكفاءات جديدة.

#### 2-4- بالنسبة للمؤسسة المستقبلية :

- القيام بواجبها ودورها في نقل المعرفة الاجرائية للأجيال الشابة .
- التعرف على مستوى تكوين الموظفين المستقبليين وكفاءاتهم .
- الاستفادة من المعرفة المفهامية التي تحصل عليها المتريص خلال فترة تكوينه النظري .
- مواكبة الأبحاث والدراسات الحديثة في مجال نشاط المؤسسة.
- التفتح على مؤسسات التكوين واعطاء فرص للتنسيق والشراكة معها.
- التعريف أكثر بالمؤسسة وتقديم صورة عنها.
- توفير امكانية تطوير تقنيات جديدة وتحديث تنظيم المؤسسة .
- الاستفادة من أيادي عاملة (غير مكلفة) .

#### 3-4- بالنسبة للمؤسسة المرسله :

- الانفتاح على المحيط الاقتصادي والاجتماعي وربط علاقات تعاون معه .
- التعريف بالخبرات والكفاءات التي تمتلكها مؤسسة التكوين لدى الادارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية وهيكل المجتمع المدني.
- توفير ميدان لاجراء الدراسات والأبحاث العلمية .
- تقديم صورة عن مستوى التكوين الذي تقدمه المؤسسة .
- تقييم محتوى التكوين النظري وملائمته مع واقع الحياة العملية.