



The College of Sakhnin (R.A)  
Academic College for Teacher Education

تمت الترجمة والتدقيق  
اللغوي من قبل كلية  
سكنين لتأهيل المعلمين

# توجُّه الصِّديق الناقد

مع أمثلة لتطبيقاتٍ تجريبيةٍ

سوييكو لوبخانديس

جامعة ولاية إيليا، جورجيا

ياريف إيتسكوفيتش

الكلية الأكاديمية كنيرت، إسرائيل

ألفريد ماينبرغر

الجامعة الخاصة للتربية التابعة لأبرشية لينز، النمسا

هداس هوبر

الكلية الأكاديمية جوردون، إسرائيل

إيكا تكافاشفيلي

جامعة ولاية إيليا، جورجيا

ماريكا كيرفاليديز

جامعة ولاية إيليا، جورجيا

إينا باراتاشفيلي

جامعة ولاية إيفانه جافاخيشفيلي تبيليسي، جورجيا

جوليكو جانوفا

جامعة ولاية سامتسخي-جافاخيتي، جورجيا



## توجُّه الصديق الناقد

سوبيكو لوبخانديس  
جامعة ولاية إيليا، جورجيا  
ياريف إيتسكوفيتش  
الكلية الأكاديمية كنيرت، إسرائيل  
ألفريد ماينبرغر  
الجامعة الخاصة للتربية التابعة لأبرشية لينز، النمسا  
هداس هوبر  
الكلية الأكاديمية جوردون، إسرائيل  
إيكا تكافاشفيلي  
جامعة ولاية إيليا، جورجيا  
ماريكا كيرفاليديز  
جامعة ولاية إيليا، جورجيا  
إينا باراتاشفيلي  
جامعة ولاية إيفانه جافاخيشفيلي تبيليسي، جورجيا  
جوليكو جانوفا  
جامعة ولاية سامتسخي-جافاخيتي، جورجيا

2020 ASSET Assessment tools for HE learning environments  
Project number 585587-EPP-1-2017-1-IL-EPPKA2-CBHE-JP

لا يشكل دعم المفوضية الأوروبية لإنتاج هذا المنشور إقراراً بالمحتويات التي تعكس آراء المؤلفين فقط، ولا يمكن أن تتحمل المفوضية مسؤولية أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.



## الأساس المنطقي والجوانب النظرية والعملية

"كلّ طالب - ومُربِّ، أيضًا - يحتاج ثقةً شخصٍ يطرح أسئلةً مستفزةً ويعرض نقدًا مفيدًا".

تتلاءم نظرية البنائية الاجتماعية مع مفهوم التعاون بأفضل صورة. من خلال البحث، التفكير، التأمل والتفاعل، يُدرك الطالب إمكانياته الكاملة ويصبح جاهزًا للحياة في المجتمع. يرى Vygotsky (1978) في نظريته أنّ التفاعل الاجتماعي يقود إلى الوعي الذاتي. آمن Vygotsky بأنّ التعلّم عملية نشطة. من خلال مشاركة الأفكار تتشكّل المعرفة، ويُجرى التعلّم بأفضل صورته عندما تكتمل المهامّ بالمساعدة. كثيرًا ما يواجه المربّون مسألة الطريقة المثلى لتعليم الطلاب، الأمر الذي يشكّل تحدّيًا ذاتيًا شعورًا بالقلق وعدم النجاعة. ولكن، التعاون يسمح للطلاب بمناقشة المشاكل، ومع الحصول على المساعدة، يحلّون المشاكل التي يواجهونها. من حيث الجوهر، يستفيد الطلاب من الدخول إلى منطقة تطوير قريبة حيث يستطيعون، وعلى نحوٍ فعال، حلّ المشاكل معًا، الأمر الذي يؤدي إلى الحدّ من صعوبة وتعقيد المسألة/المشكلة/القضية.

حسب Stoll et al. (2003)، هناك خمس خصائص تجعل التعاون ناجحًا: القيم والرؤية المشتركة، المسؤولية الجماعية، الاستقصاء المهني التأملي، التعاون، وتعزيز التعلّم الجماعي والفردية. أحد التوجّهات الذي يجري في إطاره تعاونٌ على نحوٍ منهجيّ هو توجّه "الصدّيق الناقد". يُستعمل توجّه الصدّيق الناقد على نحوٍ واسعٍ في أنظمة التربية والتعليم في الدول الغربية الناجحة. إنّ عبارة عن طريقة ناجحة لتشجيع التعاون المهنيّ بين المعلّمين، حيث يُركّز على تطوير علاقات الرّمالة، يُشجّع على الممارسة التأمليّة، وإعادة التفكير بمفهوم القيادة. كلّ ذلك يُمثّل قاعدةً للذات الموضوعيّة وتقييم الزملاء، التعرّف على نقاط القوّة لدى الفرد وزملائه، البحث المشترك لطرائق تناول نقاط الضعف وإيجاد طرائق لتعزيز نقاط القوّة. هذا بدوره يساهم في التطوّر المهنيّ لدى المعلّمين وتحسين جودة التعلّم والتعليم.

وهكذا، فإنّ توجّه الصدّيق الناقد يُعتبر مؤثّرًا في التغذية الراجعة التشكيليّة التي تُعتبر حجر الأساس في سيرورة التعليم/التعلّم المعاصر. تُستعمل التغذية الراجعة التشكيليّة على نحوٍ واسعٍ في التدريس البنائيّ. تهدف هذه التغذية الراجعة إلى تعزيز تطوير الطالب الفرد والمجموعة ككلّ. يدرس البشرُ كيفيّة التحكّم بمشاعرهم من خلال المراقبة الذاتية ومراقبة الزملاء. هدف هذه الطريقة هو تطوير علاقات مفتوحة وموثوقة بين الناس كشرطٍ مسبقٍ لعلاقةٍ صحيّة وتعاونٍ مُثمر. إنّ اتّصالًا من هذا النوع يُساعد العلاقات لتصبح شفافةً وصادقة. العوامل التي تحول دون نشوء اتّصال ناجحٍ تنكشف بسهولة وتُعرّف معها، وعلى نحوٍ مشتركٍ، طرائق معالجتها.

يتمّ شرح نجاعة التغذية الراجعة التشكيليّة بوضوح بمساعدة نافذة جوهاري. نافذة جوهاري هي نموذجٌ بيانيّ ابتكره عالما النفس الاجتماعيّ الأمريكيّان، جوزيف لوفت وهارينغتون إنغام عام 1955. تُمثّل هذه النافذة التغيّر في الوعي الذاتي وتصوّر فردٍ ما من قبل الآخرين خلال سيرورة المجموعة. هناك أربع مناطق في نافذة جوهاري. تمثّل كلّ منطقة حيّزًا لسلوك معيّن لدى الإنسان. تظهر نافذة جوهاري في الرسم البيانيّ الآتي:

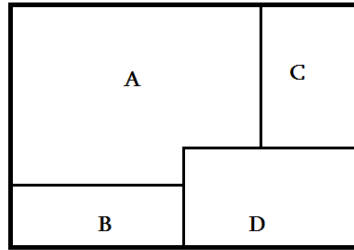
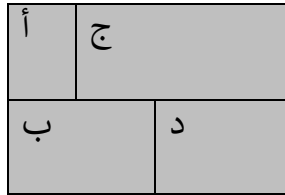


المنطقة (أ) منطقة مفتوحة	المنطقة (ج) مساحة عمياء
المنطقة (ب) منطقة مخفية	المنطقة (د) غير معروف

المنطقة (أ) تمثل مساحة مفتوحة أو "صالة". ظروف السلوك معروفة للفرد ولباقي المجموعة على حدٍ سواء. المنطقة (ب) تجسّد المساحة الشخصية، أي حيّز السلوك المعروف للفرد فقط، والذي يمنع دخول الآخرين إليه عن قصد. وبذلك، يكون مخفياً عن الآخرين. هذه التفاصيل الشخصية يكشفها الفرد نفسه للآخرين. يتحقق ذلك فقط عندما يبدأ الشخص بالثقة بأفراد المجموعة.

المنطقة (ج) – المساحة العمياء، الذات العمياء، أو "البقعة العمياء" – حيّز السلوك الذاتي الذي لا يعرفه الشخص عن نفسه ولكنّ الآخرين يعرفونه عنه. نتعامل هنا مع سلوكٍ دفاعيٍّ وغير واعٍ يعيق عمل المجموعة ويُعقّد الاتصال. في هذه المنطقة تحديداً، حيث يعجز الفرد عن تصوّر سلوكه وبالتالي لا يستطيع التحكم به، يوفّر استخدامُ تقنيّة التغذية الراجعة مساعدةً كبيرة.

المنطقة (د) – منطقة مجهولة تتضمن سلوكاً مجهولاً للطرفين، الفرد والآخرين على حدٍ سواء. على سبيل المثال، مواهب دفيئة، خصائص/مزايا غير مستخدمة وغير ذلك. في المجموعات التعاونية، يمكننا مراقبة كيفية تغيير حجم الأرباع المنفصلة. حسب نافذة جوهاري، إذا كانت المنطقتان (ب) و(ج) تسيطران في البداية، في حين كانت المنطقة (أ) صغيرة جداً، فإنّ استعمال طريقة التغذية الراجعة على نحوٍ ناجحٍ يحدّ من حجم المنطقتين (ب) و(ج). وعليه، فإنّ "البقعة العمياء" تصبح أكثر وضوحاً على نحوٍ تدريجيٍّ.



يحظى كلّ عضو في المجموعة بفرصة تقييم سلوكه وسلوك الآخرين أيضاً. يتمّ تقليص العوامل المعيقة لعمل المجموعة الأمر الذي يساهم في نجاح الأفراد المستقلين والمجموعة ككلّ على حدٍ سواء.

اعتماداً على الحقائق الآنف ذكرها، يمكن الاستنتاج بأنّه كلما ازداد حجم المنطقة المفتوحة، أصبح عمل توجّه الصديق الناقد ونتائجه أكثر نجاعةً.



هناك عدّة أنواع من التوجّهات نحو "الصديق الناقد". أوصى Stenhouse (1975) لأوّل مرّة بفكرة "صديق ناقد" أو "زميل ناقد" بوصفه "شريكاً" يُسدي النصيحة ويعمل مع المعلّم-الباحث في عملية البحث وجهاً لوجه. بدلاً من تصوّر دور مرشدٍ أو مستشار، يرى "الأصدقاء الناقدون" أنفسهم "أصدقاء" للمعلّم-الباحث.

تمّ تطوير رؤية أخرى للصديق الناقد في معهد أنينبيرغ للإصلاح المدرسيّ في جامعة براون، حيث يُعتبر الصديق الناقد نموذجاً استُعْمِلَ في حوار (جماعيّ) لزملاء. يَسْتَعْمَلُ هذا النموذج اليومَ ما يُقدَّر بـ 35,000 معلّم، مدير، وأستاذ جامعيّ في أكثر من 1,500 مدرسة. في تموز 2000، قام برنامج الهيئة التدريسيّة للإصلاح المدرسيّ، الذي يضمّ اليومَ مجموعات أصدقاء ناقدين ومنسّقي تدريبٍ لمدرّبي الأصدقاء الناقدين، بالانتقال إلى مركز هارموني للتعليم المدرسيّ (HSEC) في بلومينغتون، إنديانا. توفّر سيرورة الأصدقاء الناقدين فرصةً لطلب وتوفير تغذية راجعة على نحوٍ يُعزّز التعلّم التأمليّ.

## أهميّة الصديق الناقد في التّعليم العالي

كما سبقت الإشارة، يُعتبر توجّه الصديق الناقد معروفاً في نظام التطوير المهنيّ للمعلّمين في المدارس، ولكنّه لم يُطبّق في معاهد التعليم العالي. من المرجّح استعمال توجّه الصديق الناقد بوصفه واحداً من التوجّهات المُعتمّدة في التعليم العالي كجزءٍ لا يتجزأ من السيرورة التعلّميّة/التعليميّة التي تُجرى في المساق كلّه. يمنح توجّه الصديق الناقد الطلابَ فرصةً لتطوير المهارات الآتية من خلال تقييمٍ يُجرىه الزملاء، يُجرىه الشخص لنفسه، أو يُجرىه المعلّم:

- الوعي الذاتي والثقة بالنفس
- المهارات التأمليّة، التحليليّة، الناقدة، الذاتية والتعاونيّة

### يضمّنُ توجّه الصديق الناقد:

- تفويض الطلاب بالمسؤوليّة؛
  - احترام الآراء المختلفة؛
  - العلاقات المبنية على الثقة
  - التعاون المتبادل والدراسة المتبادلة.
- وعليه، يمكن تطبيق توجّه الصديق الناقد في معاهد التعليم العالي لثلاثة أسباب رئيسيّة:
- هذا توجّه معقّد؛ يغطّي كلّ أنواع التغذية الراجعة – المكتوبة، الشفهية، بين المحاضر والطالب، بين الطالب والطالب، بين الطالب والمحاضر؛ يمكنك الاستعانة بوسائل بديلة للتقييم التشكيليّ في الوقت نفسه؛
  - يحصل الطلاب على تغذية راجعة بناءة مكثّفة تكون موجّهة نحو تطوّر الطلاب.
  - إنّ توفير تغذية راجعة تشكيليّة على نحو متواصل من شأنه أن يطور الانفتاح والثقة في العلاقات بين الناس كشرطٍ مسبقٍ لعلاقات صحيّة وتعاونٍ مُثمر.
- تُركّز سيرورة الصديق الناقد على تطوير علاقاتٍ إيجابيّة، وعلى تشجيع التعلّم التأمليّ والذي يحضّ على إعادة التفكير. تتركّز هذه السيرورة على التعلّم التعاوني الذي يحسّن بيئة التعلّم:



- توصل جميع أفراد المجموعة إلى فهم أفضل للتأثيرات الإيجابية للتغذية الراجعة التشكيلية والتعاون؛
- ترفع السيورة من جاهزيتهم لدراسة كل جديد؛
- ترفع السيورة جاهزية الطلاب للنقد؛
- ترفع السيورة حس المسؤولية؛
- يزداد جو الثقة المتبادلة، الفهم المتبادل والتعاون المتبادل في المجموعة.

### الصديق الناقد الناجح هو الشخص الذي:

- تثق به وتحترمه
- تتمتع بعلاقة قوية معه، أو تعتقد أنك قادر على تطوير علاقة معه
- يمنح تغذية راجعة صادقة وناقدة
- يُعتبر مراقبًا ومستمعًا ماهرًا
- يُعتبر قادرًا على طرح أسئلة مستفزة/تفتح أسئلة أخرى
- يُوقر توازنًا بين الدعم والتّحدي
- يفهمك و/أو يفهم السياق بصورة جيّدة أو يأخذ وقته في تطوير هذا الفهم
- يوقر وجهة نظر مختلفة/رؤية مختلفة
- يوقر نقدًا من خلال استخدام مستوى تفكير أعلى
- يكون متاحًا. يتعلم الناس بأفضل صورة من الزملاء "إذا كان هناك عدد كافٍ من الفرص لإجراء تبادلٍ متواصل ينطوي على هدفٍ واضح". سيورة الصديق الناقد تُتيح هذا النوع من التبادل.

### الصديق الناقد لا:

- يتبى دورًا توجيهيًا
- يعرض حلولًا لمشاكل أو يوقر "حلولًا سريعة"
- يُسرّع إلى إصدار الأحكام
- يفرض أجنداته الشخصية
- يقوّض من سلطة الآخرين

### بعض البروتوكولات الأساسية في العمل مع صديق ناقد تحتاج إلى أخذها بعين الاعتبار:

- السريّة ضرورية
- جانب "الناقد" يتطرق إلى الهمة، وجانب "الصديق" يتطرق إليك كشخص
- ينبغي اعتبار الملاحظات تحديات مهنية بدلًا من انتقادات
- التوقعات المرجوة من الطرفين بخصوص التفرغ، الالتزام للسيورة، الموثوقية وكيفية تقييم التقدم تحتاج إلى أن تخضع للنقاش والموافقة
- تحتاج إلى أن تتحكم بجدول الأعمال، ولذا عليك أن تتحمل مسؤولية التحضير والمتابعة
- الانفتاح للنقاشات حول الأداء يُعتبر أمرًا ضروريًا
- يجب مناقشة السيورة التي تحظى بالموافقة لاستكشاف أية صراعات ممكنة، وذلك في بدء السيورة
- يمكن لموافقة بسيطة من قبل الصديق الناقد أن توضح التوقعات والمسؤوليات منذ البداية.



نظرًا لأنّ مفهوم النّقد كثيرًا ما ينطوي على تداعيات سلبية، فإنّ الصداقة الناقدة تتطلّب ثقةً وسيورةً رسميّة. الكثير من النّاس يساوون بين النّقد والحُكم، وعندما يقدّم أحدهم نقدًا، يحضّرون أنفسهم لتعليقاتٍ سلبية. يبدأ توجّه الصديق الناقد ببناء بيئةٍ آمنة للمشاركين فيه.

ينطوي توجّه الصديق الناقد، في جوهره، على إنشاء مجتمع من المتعلّمين الذين يعملون ارتكازًا على مجموعة قيم واعتقادات مشتركة، بحيث يكونون مستعدّين للتشكيك بتلك الاعتقادات والافتراضات. الإستراتيجية التي تعتمدها المجموعات لتعزيز النموّ الشخصي في تدريب التعليم تكون من خلال مستويّين من التشكيك والبحث، يُختتمان بتأمّلٍ يمارسه جميع المشاركين. لذا، فإنّ الصداقات الناقدة تبدأ مع بناء الثقة. الشخص أو المجموعة تحتاج إلى الشعور بأنّ الصديق/الأصدقاء سوف:

- يكونون واضحين بشأن طبيعة العلاقة، ولن يستغلّوها للتقييم أو إصدار الأحكام؛
- يستمعون جيّدًا: يوضّحون الأفكار، يشجّعون الدّقة، ويأخذون وقتهم بالكامل لفهم ما يتم عرضه؛
- يمنحون أحكامًا قيمية فقط إذا طلب المتعلّم ذلك بنفسه؛
- يستجيبون لعمل المتعلّم بكلّ صدق؛ ويدافعون عن النجاح في العمل.

## المبادئ الرئيسيّة للتغذية الراجعة

كلّ فعالية في توجّه الأصدقاء الناقدين تضمّ عناصر من الأوصاف المختارة بعناية، استماع متأنّ جادّ، ثمّ التشكيك بالتغذية الراجعة – الأمر الذي قد يعبر عن العناصر الرئيسيّة لعملية التأمل. التغذية الراجعة التي تمّ استخلاصها عبر النقاشات، يتم تجميعها أيضًا بهذه الطرائق: التغذية الراجعة "الدافئة" تتألّف من تصريحات داعمة ومُقدّرة حول العمل المعروض؛ التغذية الراجعة "الباردة" أو الأكثر بُعدًا تعرض طرائق مختلفة للتفكير حول العمل المعروض و/أو تطرح أسئلة؛ والتغذية الراجعة "الصعبة" تتحدّى وتُطيل تفكير العارض و/أو تطرح تساؤلات مُقلّقة. عمومًا، تستغلّ هذه السيرة الوقت المحدد، أما الأهداف والنماذج المُتفق عليها فتُساعد على الحدّ من المقاطعات أثناء النقاش ومن توجّه الاستعجال في التعليق، وهو ما يبدو أنّه يلقى الدّعم في حياتنا المليئة بالمشاغل.

## معايير التغذية الراجعة النّاجعة

1. أن تكون قابلة للفهم
2. أن تكون مقتضبة وعينية
3. ألا تحتوي على أية تعبيراتٍ سلبية (مع ذلك، ولكن...)
4. أن تبدأ بتعليقٍ إيجابي – مع التركيز على الجانب الإيجابي من العمل
5. أن تركز على أهدافٍ إرشادية
6. ألا تُشير إلى المزايا الشخصية لمتلقّي التغذية الراجعة
7. أن تقيس التقدّم/النتيجة وألا تُجري مقارنةً بين الأشخاص.
8. أن تُقدّر الجهود التي يبذلها متلقّي التغذية الراجعة
9. ألا تنطوي على العديد من التوصيات في الوقت نفسه (2-3 في الحدّ الأقصى)
10. أن تشير إلى أسباب نجاح متلقّي التغذية الراجعة
11. ألا تُصحح الأخطاء، بل أن تُشير إلى الطريقة/الطرائق المطلوبة لمعالجة المشاكل
12. أن تحافظ على السريّة
13. أن يتحدّث مزوّد التغذية الراجعة فيها عن موقفه فقط، فيقول "أنا أعتقد" وليس "هم يعتقدون"



14. أن تكون بَنَاءة
15. أن تمنح اقتراحات وألا تُفرض فرضًا
16. أن تُساعد مُتلقّي التغذية الراجعة بشأن التأمل الذاتي
17. أن تُظهر المشكلة من زاوية مُتلقّي التغذية الراجعة
18. أن يتم توفيرها بدون أيّ تأخير
19. ألا تضع مُتلقّي التغذية الراجعة في موضع الدفاع عن نفسه

## ما هي العوامل التي يحتاج المحاضر أن يأخذها بعين الاعتبار عند استخدام توجّه الصديق الناقد؟

- من المفضّل تشكيل مجموعات تتألف من سبع طلاب بالحدّ الأقصى في توجّه الصديق الناقد الجماعيّ
- بدايةً، يجب منح الطلاب حرية اختيار شكل مجموعاتهم الشخصية في توجّه الصديق الناقد
- في توجّه الصديق الشخصي وجهًا لوجه، ينبغي أن يكون اختيار الأصدقاء الناقدين امتيازًا يُمارسه الطالب.
- إذا كانت هذه أوّل مرّة يلتقي فيها الطلاب الذي تسجّلوا في مساقك، فيجب تشكيل المجموعة بصورة عشوائية
- يجب عرض توجّه الصديق الناقد لأوّل مرّة في أوّل أسبوع من الفصل
- يجب تحليل نجاعة التوجّه نحو الطلاب ومبادئ العمل الرئيسية
- يجب إخضاع عمل المجموعة والأزواج إلى مراقبة دورية، ويجب توفير تغذية راجعة تشكيليّة إذا اقتضت الضرورة.
- يجب أن يكون المحاضر نموذجًا لتوجّه الصديق الناقد للطلاب

## بيئات التعلّم

يُعتبر توجّه الصديق الناقد توجّهًا شاملاً. يمكن دمجه في أيّ موضوع دراسي. يُعتبر تطبيقه ناجعًا بالنسبة لأيّ بيئة تعلّم ارتكازيّة (ترتكز على حلّ المشاكل، ترتكز على المشاريع، ترتكز على الاستقصاء، ترتكز على قضية البحث وغير ذلك).

على سبيل المثال، في التعلّم القائم على المشاريع، يُمنح الطلاب فُرصًا لتشكيل المعرفة من خلال حلّ مشاكل حقيقية عبر طرح أسئلة وإعادة صياغتها، إعداد وإجراء بحوث، جمع، تحليل وتفسير معلومات وبيانات، استخلاص استنتاجات، والإبلاغ عن نتائج. في أثناء العمل ضمن مجموعة، يُشكّل أفراد المجموعة مجموعات أصدقاء ناقدين. المعلّم هو فردٌ عاديّ مشارك في كلّ مجموعة أصدقاء ناقدين. في بداية المشروع، يتم توزيع المهامّ وتحديد الأدوار. الخطوة التالية تكون إنشاء مساحة عمل على شبكة الإنترنت: جوجل درايف، مودل، وغير ذلك. يُنهي أفراد المجموعة مهامهم ويشاركونها مع أصدقاء ناقدين للحصول على توصيات. إذا اقتضت الضرورة (إذا كان أحد أفراد المجموعة يواجه تحدّيًا لا يستطيع التعامل معه بنفسه)، يتم عقد لقاءات واجهًا لوجه لمنح تغذية راجعة فورية كما يُحدّد بروتوكول ضبط المجموعة. في نهاية





المشروع، وعند استكمالها، وعند قيام المجموعة بعرض المشروع، يتأمل أفراد المجموعة بالسيرورة ويُجرون تقييمًا لأدائهم وأداء زملائهم ويساهمون في المشروع.

**الجمهور الهدف:** طلاب البكالوريوس، طلاب الماجستير.

## الأدوات المُستعملة لتوجّه الأصدقاء الناقدين

يتم في هذا القسم وصف عددٍ من أدوات التقييم التشكيلي التي تُعتبر ناجعةً أثناء العمل مع توجّه الصديق الناقد. تمّ تعديل هذه الأدوات بصورةٍ كاملة لتلائم التعليم العالي.

### 1. بروتوكول ضبط المجموعة

بروتوكول ضبط المجموعة هو أفضل أداة لتوجّه الصديق الناقد ضمن مجموعة

#### وصف مفصّل للسيرورة الاستشارية

هناك ثلاثة أدوارٍ في سيرورة الأصدقاء الناقدين ضمن مجموعة: المُيسّر، العارض، والمُناقشون. يمكن أن يتراوح حجم المجموعة من أربعة إلى سبعة أشخاص. الصيغة الأساسية لحوار الزملاء تكون هي نفسها في كلّ بروتوكول: مراجعة يُجريها المُيسّر؛ عرض عمل أو قضية من خلال طالب تغذية راجعة؛ أسئلة توضيحية؛ تغذية راجعة/مناقشة يُجريها المشاركون (المناقشون)؛ رأي العارض؛ استخلاص معلومات السيرورة. الأسئلة والقضايا التي يقدّمها العارضون تتبع، وعلى نحوٍ نموذجيٍّ، من مشاعر القلق، من لحظاتٍ في العمل غير مُستكملة، ومن قضايا لم يكونوا قادرين على إيجاد حلولٍ لها من خلال التفكير الفردي.

#### أدوار أفراد المجموعة

##### المُيسّر

يمكن اختيار المُيسّر من مجموعة الطلاب أو يمكن يكون محاضرًا يشغل هذا الدور. يقوم المُيسّر بمراجعة السيرورة في البداية، حتى لو كان جميع الأفراد على درايةٍ بها. يضع الحدود الزمنية ويراقب الوقت بعناية. يُشارك في النقاشات ولكنه يبحث عن آخرين يريدون المشاركة في النقاشات. يعدّل الوقت بشكلٍ طفيفٍ اعتمادًا على المشاركة. قد يُنهي قسمًا ما قبل الوقت أو يُطيل وقت قسمٍ آخر، ولكنه يكون واعيًا لقضية مراقبة الوقت. يُدكر المناقشين بأدوارهم، التغذية الراجعة الدافئة والباردة، ويُحافظ على سير الموضوع الذي أعده العارض. يقود إجراء استخلاص معلومات السيرورة ويكون حذرًا فيما يخصّ عدم "تقصير" هذا القسم. يكون حذرًا أثناء استخلاص المعلومات من أن ينحدر الأمر إلى إجراء نقاش من جديد.



## العارض

يُحضّر موضوعًا للاستشارة. يكون واضحًا بشأن الأسئلة العينية التي يجب التطرق إليها. بخلاف معظم المناقشين من هذا النوع، العارض لا يُشارك في نقاش المجموعة. يجلس خارج المجموعة ولا يحافظ على اتصال بصري مع الآخرين خلال النقاش، ولكنه، بدلًا من ذلك، يدون ملاحظاتٍ وقياسٍ ما من شأنه أن يكون مُساعدًا وما من شأنه ألا يكون كذلك. لاحقًا، يكون دقيقًا بشأن التغذية الراجعة التي كانت مفيدة.

## المناقشون (الأصدقاء الناقدون)

يتناولون الموضوع الذي يطرحه العارض ويمنحون تغذية راجعة تكون دافئة (إيجابية) وباردة (ناقدة). يجب منح التغذية الراجعة بلهجة داعمة، ويجب على المناقشين توفير اقتراحات عملية.

## السيرورة "الاستشارية"

تتيح السيرورة الاستشارية للزملاء مشاركة مواضيع بصورة سرية وتسعى للحصول على اقتراحات للتغلب عليها أو إدارتها على نحو إيجابي. تخلق الاستشارة فرصًا للزملاء في إيجاد طرائق على نحو تعاوني حول العوائق والعقبات التي كثيرًا من تحد من العمل الناجع أو تعيقه. تعمل السيرورة بأفضل صورة ضمن مجموعات أصغر حجمًا (4-7 أشخاص) حيث يشعر الزملاء بالارتياح في مشاركة مواضيع معقدة. يشارك العارضون موضوعًا، ويعرض أفرادًا من مجموعة الأصدقاء الناقدين تغذية راجعة "دافئة" و"باردة"، من خلال التحادث فيما بينهم وليس مع الشخص الذي عرض الموضوع. يُجهز العارض المجموعة، يستمع، يدون ملاحظاتٍ، ويقرر ما كان مفيدًا. السيرورة نفسها (مع أقصى وقتٍ مخصص لها) تتبّع ذلك.

## إجراء بروتوكول ضبط المجموعة

**الخطوة 1.** مقدّمة يعرض فيها المُيسّر أهداف البروتوكول وخطوطه الإرشادية

**الخطوة 2.** العرض – عندما تُتاح للعارض فرصة مشاركة السياق لعمله وأي مستندات داعمة حسب التدوين، في حين يحافظ المشاركون على صمتهم.

**الخطوة 3.** أسئلة توضيحية – تُتاح للمناقشين فرصة طرح أسئلة توضيحية من أجل فهم معلومات يمكن أن تكون قد حذفت أثناء العرض ومن الممكن أن تساعد لفهم العمل بصورة أفضل.

**الخطوة 4.** دراسة العمل – يدرس الطلاب العمل عن بعناية، يدونون الملاحظات حيث تبدو الأمور "مضبوطة" أو تتلاءم مع الأهداف والمُعْلنة والتي تتبع إرشادات العارض في أسئلته وأهدافه التركيزية، حيث قد ينطوي الأمر على حالة من عدم الاتصال المُحتمل.

**الخطوة 5.** التوقّف بصمتٍ للتأمل بالتغذية الراجعة الدافئة والباردة. يقوم المناقشون، وعلى نحو فردي، بمراجعة ملاحظاتهم ويقررون ما يرغبون بمساهمته في جلسة التغذية الراجعة.



**الخطوة 6.** تتم مشاركة ومناقشة التغذية الراجعة الباردة والدافئة ضمن المجموعة، في حين يحافظ العارض على هدوئه ويدون ملاحظات. عموماً، تبدأ التغذية الراجعة بتخصيص بضع دقائق للتغذية الراجعة الإيجابية، ثم تنتقل إلى بعض دقائق أخرى من التغذية الراجعة الباردة، ثم تنتقل بين التغذية الراجعة الدافئة والباردة.

**الخطوة 7.** ينضمّ عارض-التأمل من جديد إلى المجموعة ويشارك نقاط تفكيره الجديدة حول ما تعلّمه من التغذية الراجعة للمشاركين. لا يتم عرض تغذية راجعة بعد ذلك.

**الخطوة 8.** يقود مُيسّر-استخلاص المعلومات النقاش حول تجربة الضبط هذه.

يمكن استخدام بروتوكول الضبط كأداة تقييم تشكيليّ لسيرورة التعلّم القائمة على حلّ المشاكل، على المشاريع، وعلى البحث. إنّ استخدام بروتوكول الضبط يُعتبر اقتصادياً من حيث الوقت، الأمر الذي يزيل احتمال استخدامه على نحو مكثّف خلال ساعات الاتصال. من أجل تناول هذا العائق، من المفضّل أن يقوم المحاضر بصياغة التوجّه خلال المحاضرة. يَشغل المحاضر دور المُيسّر ويقود السيرورة. يكون الطلاب مندمجين في السيرورة على نحو فعّال ويتعلّمون كيف يستعملون هذه الأداة من خلال التجربة. في مرّة أخرى، يأخذ أحد الطلاب دور المُيسّر. بعدها، يتحمّل الطلاب المسؤولية عن السيرورة. يُفترض بالطلاب تشكيل مجموعاتٍ والقيام بالإجراء نفسه دون تدخل المعلّم خارج غرفة الصفّ حيثما تقتضي الحاجة ذلك. يُراقب المحاضر السيرورة من خلال تحليل ما يلي:

- المشاركات في اليوميات التأملية التي تشمل نتائج بروتوكول ضبط المجموعة (يُنظر المُلحق 1)
- مروحة التقييم الذاتي وتقييم الزملاء (يُنظر المُلحق 2)
- تحليل التعاضد داخل المجموعة (يُنظر المُلحق 3)

## 2. بروتوكول الضبط وجهاً لوجه

يمكن توظيف بروتوكول الضبط وجهاً لوجه كأداة تقييم تشكيليّ ناجعة في معاهد التعليم العالي جنباً إلى جنب مع أداة الصديق الناقد ضمن مجموعة. يتفق طالبان على العمل لفترةٍ زمنيةٍ معيّنة (على سبيل المثال، على امتداد الفصل، وغير ذلك) ضمن إطار عمل مشروع، مشكلة، تعلّم قائم على البحث، والقيام بأية فعاليةٍ للعمل كأصدقاء ناقدين لبعضهم البعض. تُعتبر الأداة شبيهةً ببروتوكول ضبط المجموعة. يمكن الفرق في حقيقة أنّه بخلاف بروتوكول ضبط المجموعة حيث تعمل مجموعة من الطلاب كمناقشين لمشكلة يطرحها العارض، فإنّه في بروتوكول الضبط وجهاً لوجه، يشارك طالبان فقط بحيث يكون عليهما تبادل دوريّ المدرب والمُدرّب من أجل إنشاء بيئة تعلّم إيجابية تُعزّز النمو المهنيّ عند الطرفين. في هذا السياق، يُوقّر المُدرّب تغذية راجعة بينما يسعى المُدرّب للحصول على تغذية راجعة. يكون إجراء بروتوكول الضبط وجهاً لوجه على النحو الآتي:

**الخطوة 1:** يُجري الطلاب اتّفاقية لتوجّه الصديق الناقد. (يُنظر المُلحق 4)

**الخطوة 2:** يستكشف الأصدقاء الناقدون أوضاعهم الحالية من حيث ارتباطها بهدف اللقاء. يستطيع الطلاب استخدام مُخطّط عمل عامّ أثناء اللقاء ليكون بمثابة بنية هيكلية إرشادية من شأنها أن تساعد على التأمل بنتائج اللقاء في يومياتهم التأملية بعد



اللقاء. (يُنظَر المُلْحَق 5 حول مُخَطَّط العمل العامّ والمُلْحَق 6 لعَيِّنة من كَرَّاسَة التأمّل).

**الخطوة 3:** يقوم المُدرِّب والمُتدرِّب، معًا، بتعريف المشكلة أو القضية قيد التناول – من المفضل أن يتم ذلك بجملة واحدة. في حال تعدد التعبير عن ذلك بجملة واحدة، من المُرجَّح إذاً عدم وجود وضوح كافٍ.

**الخطوة 4:** يُجري كلُّ من المُدرِّب والمُتدرِّب مراجعة لكلِّ الاحتمالات المُمكنة.

**الخطوة 5:** يُساعد المُدرِّب مُتدرِّبًا لتوضيح القيم ووضعها ضمن سُلّم أولويّات.

**الخطوة 6:** يُساعد المُدرِّب مُتدرِّبًا لاستكشاف المشاعر والحدس، وغير ذلك.

**الخطوة 7:** يُساعد المُدرِّب مُتدرِّبًا لتأسيس بناء هرمي يتضمن حلولًا مُحتملة.

**الخطوة 8:** يُجري الأصدقاء الناقدون، معًا، تحليلًا لمخاطر، بدائل وعواقب كلِّ حلٍّ محتمل.

**الخطوة 9:** يُرشِّح المُتدرِّب الحلَّ الذي ينبغي اعتماده وتطويره.

**الخطوة 10:** يقوم المُدرِّب والمُتدرِّب، معًا، بجدولة كلِّ العقبات المُتحملة أمام تحقيق الحلِّ.

**الخطوة 11:** يساعد المُدرِّب مُتدرِّبًا في إجراء عصفٍ ذهنيٍّ والتوصُّل إلى إستراتيجيّات مُحتملة لتقليص/التغلب على هذه العقبات

**الخطوة 12:** يُطبِّق المُتدرِّب خطة العمل.

**الخطوة 13:** يُجري المُتدرِّب والمُدرِّب، معًا، مراجعةً لنتائج خطة العمل ويواصلان السيرورة إلى حين حلِّ كلِّ المواضيع ذات الصِّلة.



## حلقة التدريب

أجرى Zeus و Skiffington (2003, *Coaching at Work*) تمثيلاً بيانيًا لحلقة التدريب كما يرد أدناه. في الرسم البياني، تم استبدال الصديق الناقد بمدرب، واستبدال الطالب بمدرب، والعرض من وجهة نظر الصديق الناقد.



### 3. تدوين كراسة تفاعلية

تنطوي أداة التعلّم هذه على اتفاق حول استعمال كراسة تأملية كركيزة لحوار مهني متواصل بين المحاضر (الصديق الناقد) والطالب. تُعتبر هذه الأداة مفيدة على نحو خاص للطلاب المنطوقين على ذاتهم الذين يشعرون بالقلق ويهابون من التكلّم في العلن خلال الفصل ومناقشة المواضيع المتعلقة بالمشاريع، المشاكل، القضايا وغير ذلك. يمكن للمعلّم والطالب إجراء تفاوض حول مدى كثافة المشاركات داخل الكراسة. (مرّة في الأسبوع أو الأسبوعين، مثلاً). يجب أن تعتمد التغذية الراجعة للمحاضر على محتوى رسالة الطالب. يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار أنّ الكراسات التفاعلية ليست مبنية بشكلٍ شديد الدقّة. يمكن للطالب أن يكتب عن مواضيع تتعلّق بالعمل خلال التوجّه القائم على معايير مختلفة.

(يُنظر الملحق 7 للحصول على أسئلة كعينة لمشاركة داخل كراسة)



## 4. دمج التكنولوجيا في توجه الصديق الناقد

Padlet هي أداة مجانية على الإنترنت يمكن وصفها بأنها لوح ملاحظات على الإنترنت. يمكن للطلاب والمعلمين استخدام Padlet لنشر ملاحظات على صفحة عامة أو شخصية. الملاحظات التي ينشرها معلمون أو طلاب يمكن أن تحتوي على روابط، فيديوهات، صور ومستندات. يستطيع الأفراد إنشاء قدر ما يشاؤون من "حيطان" أو ألواح ملاحظات على الإنترنت. يمكن إعداد هذه الحيطان لتكون شخصية أو عامة، بحيث يكون لكل حائط إعدادات خصوصية منفصلة كخيار مُحتمل. إن من شأن ذلك أن يُسهّل التعاون ولكنه أيضًا يُتيح إمكانية إجراء تأملات شخصية لدى استعمال الحائط الشخصي، أو عند تحديد الدخول لمستخدمين مسجلين عينيين، بواسطة عناوين بريد إلكترونية محددة. يستطيع المعلمون، بصفتهم من أنشأ الحائط، تعديل كل الملاحظات قبل أن تظهر على الحائط. تغيير إعدادات الخصوصية قابل للتعديل في أي وقت.

يمكن استخدام Padlet لتعزيز المهارات الرئيسية مثل إدارة المعلومات والتفكير، الاتصال، العمل مع آخرين، تأمل مهمة، منح وتلقي تغذية راجعة وغير ذلك. وبذلك، يمكن استخدامها جزءًا من توجه الصديق الناقد ومن ضمن أدواته الفردية، خصوصًا أول 3 أدوات على نحوٍ عيني، التي تُردُّ بالتفصيل في الملحقات 3-1.

للتوضيح، يمكن عمل ما يلي عند استخدام توجه الصديق الناقد والأدوات 3-1، 6 و 7.

### الأداة 1. مشاركة في الكراسة التأملية لبروتوكول ضبط المجموعة

يمكن نشر مشاركات الكراسة التأملية على حيطان Padlet، حيث يمكن مشاركتها مع المحاضر وأفراد المجموعة اعتمادًا على قرارات الطلاب.

### الأداة 2. مروحة التقييم الذاتي وتقييم الزملاء

أثناء استخدام التقييم الذاتي وتقييم الزملاء، يمكن عرض بروتوكول التقييم على حائط Padlet المُحدّد مسبقًا بأنه خاصّ بمجموعة/فرد مما يُتيح إمكانية الخصوصية عند الحاجة، وإمكانية مشاركة معلومات إذا كانت هناك رغبة بذلك.

### الأداة 3. تحليل التعاضد

عند محاولة تقييم نجاعة المساهمة المشتركة والفردية في مشروع ما، يمكن استخدام حيطان Padlet على نحوٍ مختلف في مراحل مختلفة من التقييم. بدايةً، في نمط عرض شخصي، لاحقًا في نمط عرض ضمن مجموعة وأخيرًا في نمط عرض على حائط تشاركي مع متعلمين من مجموعات مختلفة وكذلك عندما يكونوا موزعين ضمن مناطق جغرافية مختلفة. \* يمكن استعمالها أيضًا كأداة عرض لمختلف النواتج في مختلف مراحل التطبيق.

### الأداة 6. مشاركة ضمن كراسة تأملية لبروتوكول الضبط وجهًا لوجه

يمكن نشر مشاركات الكراسة التأملية على حيطان Padlet، التي يمكن مشاركتها مع المحاضر. يمكن أن يشارك المُدرِّب والمُتدرِّب، أيضًا، بحيث تعتمد مشاركاتهما على قراراتهما.



## الأداة 7. تدوين كراسة تفاعلية

يمكن أن يجري حوارٌ بين معلّم وطالب سواء على حائط Padlet مُخصّص لهذا الهدف حصراً، أو عبر البريد الإلكتروني.

## الخلاصة

Padlet هي إحدى المنصات التي يمكن استخدامها ضمن توجّه الصديق الناقد. إنها إحدى أفضل طرائق تكنولوجيا الدمج ضمن بيئات التعلّم/التعليم. إنّ استخدام هذه التكنولوجيا من شأنه أن يُعزّز سيرورة التأمّل لدى الطلاب وأن يجعلها أكثر مناليةً لجميع الأطراف المشاركة في السيرورة. هناك عدد من منصات التعلّم مثل edmodo.com أو مودل. لدى المحاضرين في معاهد التعليم العالي حرية استخدام أيّ من هذه المنصات حسب حاجات الطلاب واهتماماتهم.



### بقلم نينو تسولايا، جامعة ولاية سوخومي، جورجيا

في إطار المشروع الذي شارك Erasmus+ بتأسيسه بعنوان ASSET (وسائل التقييم لبيئات التعلّم في معاهد التعليم العالي)، تمّ تجريب توجّه الصديق الناقد، الذي يُعتبر أحد أدوات التقييم التشكيلي، في جامعة ولاية سوخومي، جورجيا في الفصل الأوّل من السنة الأكاديمية 2019-2020. تمّ تطبيق المشروع على مدار 60 ساعة من برنامج تربوي لتدريب المعلمين حسب النظام الأوروبي التراكمي للساعات المُعتمّدة، في قسم العلوم التربوية. الشخص الذي يحمل شهادة بكالوريوس، ماجستير أو درجة أكاديمية مُكافئة في موضوع/مجموعة مواضيع ذات صلة بالمنهاج القوميّ يحتاج إلى استكمال البرنامج التربوي لتدريب المعلمين بنجاح لكي يكون مؤهلاً للتعليم. فور استكمال البرنامج التربوي لتدريب المعلمين، يكون الشخصُ مخوّلاً لممارسة التعليم.

العنوان الذي اعتمد لمساق توجّه الصديق الناقد هو منهجية تعليم اللغة الإنجليزية. هدف المساق هو تحضير الطالب لنشاطات تدريسية عملية مستقبلية، منحه معرفة واسعة في الأسس النظرية لمنهجية تعليم اللغة الإنجليزية، مبادئ التدريس، أساليب البحث التطبيقية ومصطلحات ذات صلة؛ فهم ودراسة الأساليب الكلاسيكية والبدلية في تعليم اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية؛ توفير معرفة شاملة لجوانب نظام اللغة الإنجليزية، إستراتيجيات تعليم ملائمة، إلى جانب معايير تقييم المعرفة والمهارات. مدّة المساق هي 6 ساعات حسب النظام الأوروبي التراكمي للساعات المُعتمّدة، 150 ساعة (65 ساعة من الاتصال، 85 ساعة من العمل المستقل).

تسجّل للمساق سبع عشرة طالبة: 15 جورجيات، 1 أذرية و1 أرمينية. ستُ منهنّ يُعلّمن الإنجليزية في مدارس جورجية (5 منهنّ معلّمت في مدارس عامّة، 1 منهنّ معلّمة في مدرسة خاصّة). إنهنّ مُعلّمت يمارسن المهنة. إنّ استكمال البرنامج سيرفع، تلقائياً، من أهليتهنّ وسوف يصبحن معلّمت كبيرات. تسع من أصل 17 طالبة لسنّ معلّمت في مدارس بعد، ينويّن التوظّف في مدارس بعد استكمال البرنامج واكتساب شهادة تدريب معلّمين تُخولهنّ للترشّح إلى مناصب معلّمت في المدارس. المشاركات في المساق ممّن هنّ معلّمت ممارسات للمهنة في مدارس يعملنّ في بيئة متعددة الإثنيات والثقافات: إحدى الطالبات أذرية وتعمل في مدرسة أذربيجانية في إحدى مناطق جورجيا، وطالبة أخرى تعمل في مدرسة جورجية في منطقة يسكنها أذريون في جورجيا، بينما تعمل الطالبة الأخرى في مدرسة مرموقة خاصة في جورجيا حيث يدرسُ طلابٌ من مختلف القوميات، في حين تعمل مشتركتان في مدارس عامّة في تبليسي، عاصمة جورجيا.

تم استخدام أداة توجّه الصديق الناقد في مختلف توجّهات التعليم في إطار المساق: التعلّم القائم على حلّ المشاكل (PBL)، التعلّم القائم على القضايا المطروحة (CBL)، التدريب القائم على الأدلة (EBP)، والتعلّم القائم على المشاريع (PJBL). بروتوكول ضبط المجموعة، الذي يُعتبر أداةً في توجّه الصديق الناقد، استُخدم أساساً في تعليم المساق - منهجية تعليم اللغة الإنجليزية. لم يتم تبني أيّة مواد أثناء تطبيق الأداة.

### سيرورة بروتوكول ضبط المجموعة

يُشكّل الطلاب مجموعة قوامها 4-6 أشخاص. الأدوار هي: مُيسّر 1، عارض 1 وجميع من تبقى يكون من ضمن مجموعة المُناقشين.





يتم تخصيص أدوار لأفراد المجموعة.

**المُيسِّر** – يفتتح الجلسة من خلال عرض مشكلة للجمهور. (إحدى المواضيع التي طرحها الطلب كانت "مشاكل في تعليم/تعلم الإنجليزية كلغة أجنبية.")

**العارض** – يتحدّث عن مشكلته.

(عرض العارضُ مشكلته: صعوبات في تعليم مهارة الاستماع، إحدى المهارات الأساسية الأربع لتعلم اللغة، بالنسبة لمتعلّمي اللغة الإنجليزية.)

بعد حديثه، يطرح **المناقِشون** أسئلة توضيحية للحصول على مزيد من المعلومات. يدرس الزملاء – المناقِشون – مشكلة العارض ويتوصلون إلى توصيات بصورةٍ فرديةٍ.

يدوّن العارض ملاحظات حول التوصيات ويقرّر أيّ التوصيات ستكون مفيدةً له. يُشارك تفكيره الجديد هذا حول ما تعلّمه من التغذية الراجعة للمشاركين. لا يتم تقديم تغذية راجعة بعد ذلك. (في القضية المذكورة، حصل العارض على بعض النصائح المفيدة بخصوص تعليم مهارة الاستماع لمتعلّمي اللغة الإنجليزية وبخصوص كيفية مساعدة الطلاب في تحسين فهم الاستماع لديهم.)

**يُلخّص المُيسِّر المناقشة.**

بعد سيرورة ضبط المجموعة، استجاب أعضاء المجموعة إلى عملية التأمل

**الأسئلة**

**المُيسِّر:**

- ما هو شعورك في منصب المُيسِّر؟
- هل تعتقد أنّك نظّمت اللقاء وأدرت الوقت بطريقة ناجعة؟
- هل كانت هناك أية عوامل مُعيقة؟ اذكرها؟
- كيف تعاملت مع تذليل العقبات؟
- ماذا تعلّمت عن نفسك؟

**العارض:**

- هل مُنحتَ فرصةً لشرح موضوعك بوضوح؟
- هل كانت التغذية الراجعة التي منحتها زملاؤك مفيدة؟ لماذا؟ اشرح
- ما الأمر الذي شكّل صعوبةً أثناء اللقاء؟
- كيف ستوظّف الاقتراحات التي قدّمها زملاؤك لتحسين عملك؟

**المُناقِشون:**

- ما هي مشاكل الاتصال التي واجهتموها؟
- هل ساعدتكم الأسئلة التوضيحية على فهم المشكلة بصورة أفضل؟
- هل تعتقدون أنّ الاقتراحات التي قدّمتموها للعارض كانت مفيدة؟



• كيف ستستعينون بالتجربة المكتسبة في معالجة المشاكل في عملكم؟

الخطوة الأخيرة كانت مروحة التقييم الذاتي وتقييم الزملاء. يقوم كل طالب بتقييم إلى أي مدى يعتبر كل فرد في المجموعة نفسه مُساهمًا في عمل المجموعة.

التقييم الذاتي	المجموعة 1	المجموعة 2	المجموعة 3	المجموعة 4	المجموعة 5	الاسم الشخصي واسم العائلة
						ماذا كانت مساهمته في عمل المجموعة؟ (5 نقاط كحد أقصى)
						كم فكرة جيدة ساهم فيها في المجموعة؟ (5 نقاط كحد أقصى)
						ما مدى الإيجابية والفائدة التي استمع من خلالها إلى المجموعة، وافق وفكر بأفكار وعروض من أفراد لمجموعة الأخرى (5 نقاط كحد أقصى)
						إلى أي حد أنجز المهمة الموكلة إليه بكل مسؤولية وبضمير؟ (5 نقاط كحد أقصى)
						ماذا كانت مساهمته في إنتاج المنتج المشترك للمجموعة؟ (5 نقاط كحد أقصى)

وَلَدت أداة التقييم التشكيلي - توجّه الصديق الناقد - اهتمامًا كبيرًا لدى المشاركين في المساق. الطلاب الذين يعلّمون أصلًا في مدرسة والطلاب الذين يخطّطون للتعليم في مدرسة بعد استكمال البرنامج عبّروا عن رغبتهم في دمج توجّه الصديق الناقد في سيرورة التعليم، ذلك أنّهم يجدونه مفيدًا للغاية ويعود بالمنفعة على تطوير سيرورة تعلّم وتعليم ناجعة. صرّح الطلاب بأنّ توجّه الصديق الناقد يمنح الطلاب فرصةً لتطوير مهارات تأملية، تحليلية، ناقدة، ذاتية وتعاونية. حيث كشفوا بأنّهم منذ بدأوا استخدام توجّه الصديق الناقد في المحاضرات، تعلّموا كيف يحترمون الآراء المختلفة، وكيف يقدمون تغذية راجعة ناجعة وأخلاقية. لقد أعجبهم جوّ الثقة والتعاون. لطالما شدّدوا على حقيقة أنّ من اللطيف أن يكون هناك أصدقاء ناقدون من حولهم يُعتبرون أصدقاء مهنيين في وقع الحال، ويحصلون على نصائح منهم، خصوصًا في التعليم. كان التّحدي بالنسبة لهم هو إيجاد توازن بين التغذية الراجعة الدافئة (الإيجابية) والباردة (الناقدة). لقد تعلّموا، بصورة تدريجية، كيف يقدمون تغذية راجعة بلهجة داعمة وأن يحافظوا على إيجابيتهم. اعتبر أنّ تطبيق التقييم التشكيلي، أي توجّه الصديق الناقد، مهمّ للغاية في بيئات التعليم العالي وأخطط لاستخدامه ضمن التطبيق التجريبي في مساقات تعليم أخرى - مساق الإنجليزية العامّة ومساق إنجليزية الحياة اليومية لمختلف البرامج التعليمية في أقسام أخرى من جامعة ولاية سوخومي. من تجربتي الشخصية، أستطيع القول إنّ استخدام توجّه الصديق الناقد في سيرورة التعلّم/التعليم يزيد من حماس الطلاب ويُعزّز نموّهم المهني. إنّ المشاركين في مساق توجّه الصديق الناقد التجريبي هم معلّمون يمارسون المهنة أو يتدربون ليصبحوا كذلك في المستقبل. لقد استفاد هؤلاء المشاركون من استخدام الأداة، وهم يميلون اليوم إلى تطبيقها في بيئاتهم التعليمية أيضًا. إنهم جميعًا يوافقون على أنّ تطبيق توجّه الصديق الناقد من شأنه أن يحسّن من جودة ونجاعة التعليم والتعلّم في صفوف التدريس داخل المدارس أيضًا.



## بقلم سوفيكو لوجانيدزي، إيكّا تكافاشفيلي، وماريكا كيرفاليدزي، جامعة ولاية إيليا، جورجيا

توجه الصديق الناقد هو توجه معقد ومتكامل يهدف إلى التطوير الثقافي والشخصي المتواصل بالنسبة لمن هم جزء من السيرة التربوية بواسطة تعليم الزملاء وتعاونهم. كل أشكال التغذية الراجعة مُستخدمة في هذا التوجّه - التغذية الراجعة التي يمنحها المحاضر للطلاب، التغذية الراجعة التي يمنحها الطلاب للمحاضر، وتقييم الطلاب من قبل الزملاء. هذا الأمر يوفّر للمحاضر فرصة لتفويض مسؤولية سيرورة التعلّم والنتائج المُنجزة للطلاب أنفسهم. تتحسّن بذلك مهارات المتعلّمين الأكاديمية والتعاونية من خلال التوجّه المذكور. استعمل توجه الصديق الناقد، من جهة، كوسيلة لتعليم الزملاء، ومن جهة أخرى، كأداة قوية لخلق بيئة إيجابية، تعاونية، تميل إلى الدعم. يُعتبر توجه الصديق الناقد فريداً من نوعه من حيث كيفية منح فرص لدمج عدّة وسائل مختلفة في التقييم التشكيلي. في سيرورة التطبيق التجريبي، قمنا بدمج "يوميّات تأملية"، "مروحة تقييم ذاتي وتقييم زملاء"، "تحليل تعاضدي" و"بروتوكول ضبط" في التوجه المذكور.

يمكن الاستنتاج بأنّه بمساعدة النشاطات التي تمّ إجراؤها والأدوات التي تمّ تطبيقها ضمن توجه الصديق الناقد، فقد حسّن الطلاب من مهاراتهم الدراسية وتمّ تشجيع تشكيل بيئة إيجابية، قائمة على الثقة وتعاونية، وذلك بين الطلاب أنفسهم وبين الطلاب والمعلّمين.

المساقات الآتية: "تخطيط وإجراء السيرة الإرشادية" (برنامج تربوي تحضيري للمعلّم مدته سنة وبرنامج محدود لتحضير المعلّم)، "توجّهات معاصرة للتعلّم والتعليم" (برنامج تدريب المعلّم بمستوى بكالوريوس-ماجستير للمرحلة الابتدائية) اختيرت لتكون جزءاً من التطبيق التجريبي لتوجه الصديق الناقد من قبل فريق جامعة ولاية إيليا.

اعتبر الفريق تطبيق توجه الصديق الناقد ملائماً باعتبار أنّ نتائج التعلّم والكفاءات التي يجب الوصول إليها تتحدّد عبر البرامج وخطط التعليم الحقيقية. على وجه الخصوص، وبحسب ثلاثة مناهج تعليمية ونتائج تعليمية لمساقات إرشادية مختارة للتطبيق التجريبي، فإنّ خريج البرنامج:

- يستطيع التوصل إلى استنتاجات ملائمة اعتماداً على إجراء تحليل معقد، متماسك وناقد لممارسة الفرد؛ يستطيع تحديد نقاط قوّة المرء ونقاط ضعفه وتطوير إستراتيجيات ذات صلة تهدف إلى تعزيز نجاعة سيرورة التعلّم-التعليم وتطور الفرد على المستوى المهني؛
- يستطيع إدراك أهمية مشاركة التجربة مع الزملاء.

لذا، يُعتبر توجه الصديق الناقد آلية ناجعة لتشجيع تحقيق أهداف المساقات الإرشادية الحقيقية في حين أنّ إجادة الكفاءات المذكورة يُعتبر شرطاً ضرورياً لممارسة تدريسية ناجحة لمعلّمي المستقبل. في إطار التوجه المُطبّق، يسهلّ دعم تحقيق الهدف المذكور. من الضروريّ بمكان تقييم ما إذا كانت نتائج التعلّم التي يُحددها البرنامج قد تحققت، أيضاً.

### **الطلاب المشاركون في التطبيق التجريبي**

شارك 70 طالباً من إرشاد التربية والتعليم في التطبيق التجريبي لتوجه الصديق الناقد. منهم  
○ 25 طالباً من مساق: "توجّهات معاصرة للتعلّم والتعليم" (برنامج تدريب المعلّم بمستوى بكالوريوس-ماجستير للمرحلة الابتدائية)



○ 30 طالبًا من المساق التوجيهي: "تخطيط وإجراء السيرورة الإرشادية (برنامج تربوي تحضيرى لتدريب المعلمين مدته سنة واحدة)

○ 15 طالبًا من المساق التوجيهي: "تخطيط وإجراء السيرورة الإرشادية" (برنامج محدود لتحضير المعلم)

الطلاب المشاركون في التطبيق التجريبي كانوا إناءً بشكل رئيسي. معظمهم كنّ جورجيات إنثيًا. فقط نسبة قليلة منهنّ (8 طالبات) كنّ من المجتمعين الأرميين والأذربيجانيين. كان الطلاب المشاركون في التطبيق التجريبي يختلفون عن بعضهم بحسب أدائهم الأكاديمي.

### صيغة تطبيق توجه الصديق الناقد

- اخترنا صيغتين من صيغ التطبيق التجريبي لتوجه الصديق الناقد:
  - كان من الإلزامي للطلاب التسجل لمساق توجهات معاصرة للتعلّم والتعليم التابع لبرنامج تدريب المعلم بمستوى بكالوريوس-ماجستير للمرحلة الابتدائية للعمل بحسب هذا التوجه. تمّ ضمّ المشاركة في مجموعة الصديق الناقد كأحد معايير تقييم الطلاب في المساق.
  - في حين أنّه بالنسبة لطلاب البرنامج التربوي التحضيري لتدريب المعلمين الذي مدّته سنة واحدة والبرنامج المحدود لتحضير المعلم ضمن المشاركة في مساق "تخطيط وإجراء السيرورة الإرشادية" كانت المشاركة ضمن مجموعات الأصدقاء الناقدين اختياريّة. لقد اتّخذ هؤلاء الطلاب قراراتٍ حول إمكانية مشاركتهم أو عدم مشاركتهم في مجموعات الأصدقاء الناقدين، الأمر الذي لا ينطوي على أيّ تأثير بخصوص تقييمهم النهائي.

### المساقات الإرشادية التي تمّ فيها دمجّ توجه الصديق الناقد

1. المساقات الإرشادية، التي تضمّ توجه الصديق الناقد، تُعتبر إلزاميّة
  2. في المساقات الإرشادية التي تمّ فيها تطبيق توجه الصديق الناقد، يكون التوجه التدريسيّ الرئيسيّ هو التعلّم القائم على حلّ المشاكل والبحث. تجدر الإشارة إلى أنّ عنصر تمرين المدرسة المُدمج، هو أيضًا، ضمن هذه المساقات الإرشادية
- نظّم الطلاب أكثر من لقاءٍ واحدٍ من أجل التفكير بتمرين المدرسة. نحنُ نرى أنّ من الملائم استغلال توجه الصديق الناقد ضمن تمرين المدرسة باعتبار أنّ أحد أهدافها هو تمكين الطلاب من تحليل نجاعة ممارسة المرء نفسه على نحوٍ معقّد قائم على تقييمهم الذاتي وتقييم زملاء؛ استخلاص استنتاجات وصياغة الخطة الشخصية للتطور المهنيّ للمرء نفسه. إنّ العمل مع هذا التوجه من شأنه أن يساعد الطلاب على تحقيق هذا الهدف.



## سيرورة التطبيق التجريبي

بدأ التطبيق التجريبي لتوجه الصديق الناقد من قبل فريق جامعة ولاية إيليا في الفصل الأول من السنة الأكاديمية 2019-2020.

نعرض لكم فيما يأتي الخطوات الثابتة لسيرورة التطبيق التجريبي:

1. المحاضرة الأولى من المساقات الإرشادية التي تم اختيارها للتطبيق التجريبي كانت مُخصّصة للتعرف على جوهر توجه الصديق الناقد

2. عُقدت ورشة العمل بعنوان: "توجه الصديق الناقد بوصفه إستراتيجية ناجعة للتقييم التشكيلي وصياغة بيئة تعلم إيجابية"، لهدف منح الطلاب فرصة للتعرف على توجه الصديق الناقد بالتفصيل، لصياغة أدوات التقييم التشكيلي، التي يُعتبر تطبيقها ناجعًا للعمل مع توجه الصديق الناقد. أثناء لقاء العمل، تعرّف الطلاب على وظائف المنصة الإلكترونية: جوجل درايف الذي سُبستعمل ضمن التوجه.

3. تم إنشاء مجموعات أصدقاء ناقدين في كلّ مساق. قام أفراد المجموعة بالتوقيع على عقدٍ من نوع ما، حيث يُفصلون فيه أهداف التعاون، الواجبات المُستحقة، وسائل الاتصال وكثافة اللقاءات، قرار/حلّ المشكلة، وما إلى ذلك. كذلك، اتفقوا على الحفاظ على السرية. إنّ هذا الإجراء، كما تبين من التغذية الراجعة للطلاب، أسبغ على الإجراء أهمية كبيرة وعزز حسّ المسؤولية لدى الطلاب. تجدر الإشارة إلى أنّ الطلاب أنفسهم شكّلوا مجموعات أصدقاء ناقدين. شارك أحد المحاضرين في كلّ مجموعة بصفته فردًا عاديًا.

4. التقت مجموعات الأصدقاء الناقدين وجهاً لوجه على نحو دوري. تم تطبيق بروتوكول الضبط، الذي يُعتبر واحدًا من وسائل التقييم التشكيلي، لإجراء اللقاء. باعتبار الخصائص العينية لبروتوكول الضبط، تم تعيين أدوار لأفراد مجموعة الصديق الناقد. حيث شغّل الأفراد أدوار المُيسّر، العارض، والمناقش على نحو تبادلي. ناقش أفراد المجموعة الأسبوع الماضي، وخطّطوا الأسبوع الإرشادي التالي، وحصلوا على توصيات من بعضهم البعض حول مسائل إشكالية راهنة، وشاركوا مبادراتهم مع الآخرين وما إلى ذلك. بعد كلّ لقاء وجهاً لوجه، دون أفراد المجموعة تأملاتهم الخطية، حيث أجروا تحليلاً للقاء. كان المحاضر مدعوًا للقاء وجهاً لوجه نزولاً عند رغبة الطلاب وإرادتهم. تم تنظيم عدّة لقاءات من خلال مبادرات المحاضر حيث قام المحاضر نفسه بعرض موضوع النقاش وطلب تغذية راجعة من الطلاب.

5. إلى جانب اللقاءات وجهاً لوجه، تواصل أفراد مجموعة الصديق الناقد عبر الإنترنت، خصوصًا جوجل درايف. تعرّف أفراد المجموعة على أعمال بعضهم البعض، تلقوا ومنحوا تغذية راجعة خطية.

6. تم استغلال أدوات التقييم التشكيلي في أثناء العمل مع توجه الصديق الناقد: 1. يوميات تأملية بمساعدة قام الطلاب من خلالها بتحليل اللقاءات التي عُقدت وجهاً لوجه، 2. مروحة التقييم الذاتي وتقييم الزملاء التي أجرى الطالب من خلالها تقييمًا لنفسه ولزملائه بوصفهم أصدقاء ناقدين. 3. التحليل التعاضدي الذي فيه يساعد الطلاب الآخرين، والجانب الذي يحتاجون فيه دعمًا.

7. في أثناء التطبيق التجريبي للتوجه من أجل ضمان الاستغلال الناجع لمختلف الوسائل، قُدّمت على الطلاب عدّة نصائح داعمة. على سبيل المثال، من أجل تطبيق بروتوكول الضبط على نحو ناجح، أصبح من الضروري، بشكلٍ عامّ، مناقشة خصائص اللقاء الجيد مع الطلاب. في هذه السيرورة،



عرضنا على الطلاب عددًا من الفيديوهات الإرشادية، مثل:

<https://www.youtube.com/watch?v=xxny5JC1RmQ>

8. على نحوٍ دوريٍّ، تمَّ تخصيص جزءٍ من وقت المحاضرة لمشاركة التجارب بين أفراد مجموعات الأصدقاء الناقدين والتغذية الراجعة من قبل المحاضر.

### دراسة نجاعة التطبيق التجريبي

تمَّ إجراء دراسة نجاعة التطبيق التجريبي لتوجه الصديق الناقد من بواسطة الطريقتين الكمية والنوعية:

- تحليل تأملات المتابعة المدوّنة للقاءات الأصدقاء الناقدين وجهاً لوجه
- تحليل مراقبة المشاركين للقاءات التي أجراها المحاضر وجهاً لوجه
- تحليل استمارات الطلاب في نهاية فصل التطبيق التجريبي
- تحليل مجموعة التركيز مع الطلاب في نهاية الفصل.

### النتائج الرئيسية لتجربة التطبيق التجريبي

مع هدف تحسين توجه الصديق الناقد، تمَّ إجراء مراقبة المشاركين أثناء اللقاءات وتحليل تأملات الطلاب الخطيئة، التي تكشف عن التحديات الآتية والحلول التي تمَّ طرحها لحلّ هذه المشاكل:

- تبيّن أنّ تطبيق بروتوكول الضبط الذي أجراه الطلاب صعبٌ في المرحلة الأولى – ظلّوا أنّ اللقاءات كان من المفترض أن تركز على المشكلة فقط.
- اعتماداً على تحليل لقاءات أعضاء مجموعة الصديق الناقد وعلى التغذية الراجعة للمحاضر، وافقت المجموعة على أنّ اللقاءات ستكون مخصصة كذلك لمناقشة مبادرات الطلاب، الملخص التأملية للأسبوع السابق، وتحليل تمرين المدرسة، التخطيط للأسبوع القادم، وما إلى ذلك.
- في المرحلة الأولى، كان من الصعب لبعض الطلاب تنظيم لقاءاتٍ وجهاً لوجه بصورة عقلانية، الأمر الذي انعكس على الاستخدام غير العقلاني للوقت. لم يتم تحريك الموارد الضرورية للقاءات، لم يتم تعيين أدوار بشكل مسبق، ولم يتم شغل الأدوار المُعيّنة بصورة ملائمة. كلّ لك كان من ضمن أسباب عدم نجاح اللقاءات. من أجل التغلب على هذه الصعوبة، ومع بدء العمل، تمَّ دعم الطلاب لتنظيم لقاءاتٍ وجهاً لوجه من قبل المحاضر. راقب المحاضر اللقاء ثمَّ أعطى توصياته لتحسين السيرورة.

بالإضافة إلى ذلك، عرض المحاضرون على الطلاب كلّ الموارد ذات الصلة (إرشادات مصوّرة فيديو، قراءة مقالات لمواد) الأمر الذي وفّر مُرشداً حول كيفية عقد لقاء وجّه لوجه، وأيضاً، الاتصال عبر الإنترنت بشكل ناجح.

- في المرحلة الأولى، تبيّن أنّ الطلاب واجهوا صعوبةً في منح توصيات ناقدة لبعضهم البعض. حاولوا تجنّب ذلك لسببَيْن اثنين: اعتقدوا أنّهم قد يزعوا علاقاتهم مع بعضهم البعض. السبب الثاني كان نظراً إلى عدم تجربة هذا النوع من التعاون الذي، برأيهم، كان ليحول دون حصولهم على توصيات قيّمة من زملائهم في المساق. لقد توقّعوا توصياتٍ مقيدة فقط من المحاضر.

من أجل حلّ المشاكل المذكورة أعلاه، أخذنا، نحن المحاضرون، على عاتقنا دور العارض – طرحنا المشكلة وطلبنا من الطلاب، بوصفهم أفراداً في مجموعة الصديق الناقد، مناقشة المسألة، مشكلتنا والحصول على توصيات منهم حول كيفية التعامل مع مشاكل حقيقية. كان اللقاء مثيراً



للاهتمام، حيث تبيّن أنّ توصيات الطلاب كانت مفيدة لنا. بعد اللقاء المذكور، ازدادت ثقة الطلاب بأنفسهم واعترفوا بقدرات زملائهم في المساق. ساعدهم ذلك في إدراك أنّ توصياتهم قد تحظى بالقبول والقيمة لأيّ فرد من أفراد المجموعة والمحاضر.

- بعض الطلاب واجه صعوبة في استعمال خدمات جوجل درايف. للتعامل مع التحديات المذكورة، تمّ تنظيم الحلقة الدراسية للاستعمال لخدمات جوجل درايف بشكل عملي. تمّ استغلال تعليم الزملاء على نحو نشيط وناجح، حيث قدّم الطلاب الذين يتمتعون ببراعة أكبر في مجال التكنولوجيا الرقمية استشارات لزملائهم في المساق بهذا الشأن.

تجدد الإشارة كذلك إلى أنّه كما تبيّن من خلال مراقبة المشاركين، تمّ عقد لقاءات الصديق الناقد على نحو أكثر نجاعة في بيئة غير رسمية (على سبيل المثال، في مقهى جامعيّ، نادٍ طلابيّ، مساحات مختلفة للطلاب) منه في قاعة المحاضرات. في تلك البيئة، شعر الطلاب بأنهم منفتحون ومتحمسون أكثر.

لهدف تقييم توجّه الصديق الناقد في نهاية الفصل، تمّ إجراء مجموعة تركيز واستبيان. سيتم عرض الميول الرئيسية والبيانات النوعية أدناه.

### الميول المكتشفة في مجموعات التركيز:

أشار معظم الطلاب إلى أنّ مشاركتهم في التطبيق التجريبي للتوجّه قد حسّنت مهاراتهم التخطيطية والتحليلية.

إلى جانب ذلك، وحسب معظم الطلاب، كوّنهم أفرادًا في مجموعة الصديق الناقد قد ساعدهم في إدراك جوهر انتمائهم إلى فريق.

عبّر عدد كبير من الطلاب في مجموعة التركيز عن رأيهم بأنهم تعلّموا كيفية توزيع مسؤولياتهم وواجباتهم. بالإضافة إلى ذلك، أصبحوا أقرب إلى بعضهم البعض.

تبيّن أنّ المهارات التي تطوّرت أثناء استخدام التوجّه ساعدتهم في تمرين المدرسة، كذلك. على سبيل المثال، قال أحد الطلاب: "قدّمت تغذية راجعة لمعلّم مدرسة أثناء زيارتي إلى المدرسة. ساعدتني لقاءات توجّه الصديق الناقد في ذلك. في اللقاءات، تعلّمت كيف أقدم تغذية راجعة."



## المراجع

- Annenberg Institute for School Reform. <http://www.annenberginstitute.org/>
- Critical Friends Groups at the National School Reform Faculty – a professional development initiative of the Harmony School Education Center in Bloomington, Indiana. <http://www.harmony.pvt.k12.in.us/www/cfg1.html>
- Miller, J. (2014). *The Effectiveness of the Critical Friends Model for Teacher Collaboration*. California State University, Monterey Bay. [https://digitalcommons.csUMB.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1603&context=caps\\_theses](https://digitalcommons.csUMB.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1603&context=caps_theses)
- Principal Class Performance and Development - support materials - CRITICAL FRIEND TOOLKIT <http://education.qld.gov.au/staff/development/performance/resources/readings/critical-friend-toolkit.pdf>
- Sambell, K. (2011). *Rethinking feedback in higher education - An assessment for learning perspective*. University of Bristol: ESCalate.
- Stoll, L., Stobart, G., Martin, S., Freeman, S., Freedman, E., Sammons, P., & Smees R. (2003). *Preparing for change: Evaluation of the implementation of the key stage 3 strategy pilot*. London: DfES





## الملاحق

الرجاء الملاحظة أنّ المواد الواردة في الملاحق اختيارية. يستطيع المحاضر استعمال أية أداة حسب اعتباراته

### المُلحق 1

#### نموذج مشاركة في الكراسة التأملية

المُيسّر:

تذكّر اللقاء وحاول تحليله عبر التركيز على الأسئلة الآتية:

- ما هو شعورك في منصب المُيسّر؟
- هل تعتقد أنّك نظمتّ اللقاء وأدرت الوقت بطريقة ناجعة؟
- هل كانت هناك أية عوامل مُعيقة؟ اذكرها؟
- كيف تعاملت مع تذليل العقبات؟
- ماذا تعلّمت عن نفسك؟

العارض

تذكّر اللقاء وحاول تحليله عبر التركيز على الأسئلة الآتية:

- هل مُنحتَ فرصةً لشرح موضوعك بوضوح؟
- هل كانت التغذية الراجعة التي منحها زملاؤك مفيدة؟ لماذا؟ اشرح
- ما الأمر الذي شكّل صعوبةً أثناء اللقاء؟
- كيف ستوظّف الاقتراحات التي قدّمها زملاؤك لتحسين عملك؟

المناقشون

تذكّروا اللقاء وحاولوا تحليله عبر التركيز على الأسئلة الآتية:

- ما هي مشاكل الاتصال التي واجهتموها؟
- هل ساعدتكم الأسئلة التوضيحية على فهم المشكلة بصورة أفضل؟
- هل تعتقدون أنّ الاقتراحات التي قدّمتموها للعارض كانت مفيدة؟
- كيف ستستعينون بالتجربة المُكتسبة في معالجة المشاكل في عملكم؟



## المُلحَق 2

### مروحة التقييم الذاتي وتقييم الزملاء

أثناء العمل ضمن مجموعة، عملتَ ضمن مجموعة واحدة، وبالتالي، تستطيع إجراء تقييم جيد لمدى مساهمة كل فرد في عمل المجموعة.

عليك ملء الجدول أدناه حسب الترتيب الآتي:

1. بدايةً، في الخانة الأخيرة من الجانب الأيسر، تقيّم مساهمتك الشخصية في تطبيق مشروع المجموعة. أقصى حد للنقاط الممنوحة عن كل سؤال هو 5. أخيرًا، عليك طي العمود حتى لا يراه الآخرون.
2. عليك تسليم الجدول الذي قمتَ بطيّه إلى فرد من المجموعة يجلس بجانبك، والذي بدوره يقوم بتقييم مساهمتك في عمل المجموعة. يدوّن هذا الفردُ نقاطًا في العمود الأخير من الجهة اليسرى وثمّ يقوم بطي العمود ويُسلم الجدول إلى العضو التالي.
3. بهذه الطريقة، يتم تمرير الجدول إلى جميع أفراد المجموعة.
4. بعد أن تكون قد حصلت على تقييم جميع أفراد المجموعة، عليك التأمّل بما يلي: إلى أي مدى يعكسُ تقديرك لنفسك تقديرَ زملائك لك.

الاسم الشخصي واسم العائلة	المجموعة 5	المجموعة 4	المجموعة 3	المجموعة 2	المجموعة 1	التقييم الذاتي
ماذا كانت مساهمته في عمل المجموعة؟ (5 نقاط كحدّ أقصى)						
كم فكرة جيّدة ساهم فيها في المجموعة؟ (5 نقاط كحدّ أقصى)						
ما مدى الإيجابية والفائدة التي استمع من خلالها إلى المجموعة، وافق وفكر بأفكارٍ وعروضٍ من أفراد مجموعة أخرى (5 نقاط كحدّ أقصى)						
إلى أي حدّ أنجزَ المهمة الموكلة إليه بكلّ مسؤوليّة وبضمير؟ (5 نقاط كحدّ أقصى)						
ماذا كانت مساهمته في إنتاج المنتج المشترك للمجموعة؟ (5 نقاط كحدّ أقصى)						

نقطة القوّة لديّ:

ما عليّ تحسينه:



### المُلحَق 3

#### تحليل التعاضد

- لتحليل نجاعة المساهمة المشتركة والفردية في لقاءات بروتوكول الضبط، يعبر الطلاب عن توجّهم الشخصي - عوامل الإعاقة/العرقلة والمساعدة/الدعم. على سبيل المثال:
- ما الذي يساعدني في تلقي/منح تغذية راجعة؟
  - ما الذي يمنعني من تلقي/منح تغذية راجعة؟
  - ما الذي يمنعني من المشاركة الفعّالة في سيرورة بروتوكول الضبط؟
  - ما المطلوب لمشاركتي الفعّالة؟
  - ماذا يمكن أن أقول بعد؟

بعد ذلك، يلتقي جميع أفراد المجموعة حيث يُجرون مقارنةً لنتائج عملهم الفردي. هنا، يستعينون بالأسئلة الآتية:

- ما المُشترك في قوّتنا؟
- ما المُختلف؟
- ما هي فُرص تناول الصعوبات في سيرورة التعلّم؟

أثناء المحاضرة، يقودُ أحد المحاضرين الجلسة بوصفه مُيسّرًا حيث تُجري مجموعات منفصلة من الأصدقاء الناقدين عروضًا لأفكارها. يقوم مُحاضرٌ/أو طالب/طلاب ميسر/ون بتجميع وطرح الجوانب الإيجابية والسلبية للعمل التعاوني كأصدقاء ناقدين على قائمة منقّلة. وأخيرًا، يتم عقد نقاشٍ مشتركٍ حيث يتم تحديد كيفية تحسين الوضع. ما الذي يمكن فعله لتعزيز "القوة الإيجابية" وتخفيف "الطاقات السلبية". كيف يستطيع المحاضر والطلاب المساهمة في هذه السيرورة؟



## المُلحَق 4

### اتفاقية الصديق الناقد

في بداية السيرة، يجب ملء اتفاقية صديق ناقد رسمية  
نموذج اتفاقية صديق ناقد

### متطلبات عينية لعلاقة الصديق الناقد:

	السرية
	الالتزام
	الموثوقية

### طرائق الاتصال ووتيرة اللقاءات:

---

---

---

### سيرورات المراجعة

---

---

---

### حلّ/المساعدة في المشاكل

---

---

---



## المُلحَق 5

### مخطّط عمل عامّ

الهدف من مخطّط العمل العامّ الآتي هو الإرشاد وعرض بنية هيكلية التي يمكن في داخلها إعداد أهداف وصياغة أفعال.

تاريخ الإنهاء:

تاريخ اليوم:

هدف ذكي: إلى
كيف سأعرف إذا حققت هذا الهدف؟

النشاطات/الإستراتيجية	الموارد/	التاريخ الهدف	انتهى
.1			
.2			
.3			
.4			
.5			
.6			
.7			

العقبات/التحديات	حلول للعقبات
.1	
.2	
.3	



## المُلحَق 6

### نموذج المشاركة في الكراسية التأملية لبروتوكول الضبط وجهًا لوجه

#### المدرِّب

تذكّر اللقاء وحاول تحليله عبر التركيز على الأسئلة الآتية:

1. ما هو شعورك في دور المدرِّب؟
2. ما الذي يجعلك تعتقد أنك ساعدت المتدرِّب في تحديد المشكلة؟
3. كيف ساعدت متدرِّبك على صياغة الأهداف بصورة ملائمة؟
4. ماذا كانت الأفعال/الإستراتيجيات التي خطَّطتها والتي من شأنها أن تساعد متدرِّبك على تحقيق الأهداف؟
5. كيف كنت لتقيّم تجاوب متدرِّبك مع اقتراحاتك؟ هل كانت هناك أية عقبات/تحديات؟
6. اكتب رجاءً، باختصار، كيف قمت بإدارة السيورة لمساعدة متدرِّبك على إيجاد حلول للعقبات.
7. قم بتلخيص نتائج اللقاء.
8. كيف ستستخدم نتائج عملك؟
9. على سلّم 1-10، كيف كنت لتقيّم مساهمتك في اللقاء؟

#### المتدرِّب

تذكّر اللقاء وحاول تحليله عبر التركيز على الأسئلة الآتية:

1. ما هو شعورك في دور المتدرِّب؟
2. كيف ساعدك صديقك الناقد في تحديد المشكلة؟
3. هل ساعدك صديقك الناقد على صياغة الأهداف بصورة ملائمة؟
4. ماذا كانت الأفعال/الإستراتيجيات التي خطَّطتها والتي من شأنها أن تساعدك على تحقيق الأهداف؟
5. هل تعتقد أنك كنت متجاوبًا مع اقتراحات صديقك الناقد؟ ماذا كانت العقبات/التحديات؟
6. اكتب رجاءً، باختصار، كيف قام صديقك الناقد بتيسير وإدارة السيورة لإيجاد حلول للعقبات.
7. قم بتلخيص نتائج اللقاء.
8. كيف ستستخدم نتائج عملك؟
9. على سلّم 1-10، كيف كنت لتقيّم مساهمتك في اللقاء؟



## المُلحق 7

### نقاط تؤخذ بعين الاعتبار للمشاركة في الكراسة التفاعلية

- أشعر بالثقة/القلق/الارتباك-----
- نقطة/نقاط قوتي هي-----
- مخاوفي هي-----
- نقطة/نقاط ضعفي هي-----
- العقبة/العقبات أمام التغلّب على نقطة/نقاط ضعفي هي-----
- أحاول أن أجد حلاً للمشكلة/المشاكل من خلال-----
- أودّ تحسين مهاراتي/معرفتي، وما إلى ذلك من خلال-----



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



لا يشكل دعم المفوضية الأوروبية لإنتاج هذا المنشور إقرارًا بالمحتويات التي تعكس آراء المؤلفين فقط،  
ولا يمكن أن تتحمل المفوضية مسؤولية أي استخدام للمعلومات الواردة فيه.