

مشروع التخرج بين الواقع والمأمول: دراسة تقييمية / تقييمية لمقرر المشروع في كلية اللغات والترجمة -
جامعة الملك سعود

د. رلا صلاحية (أستاذ مساعد)

د. حنان زريق (أستاذ مساعد)

د. فاطمة المطرفي (أستاذ مساعد)

كلية اللغات والترجمة - جامعة الملك سعود

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع مشروع التخرج في كلية اللغات والترجمة - جامعة الملك سعود، وذلك من منطلق تطوير المقرر ليعود بأكبر قدر من الفائدة على الطالبات ولكي تتناسب مخرجات التعلم مع سوق العمل. ولتحقيق هذا الهدف، استخدم المنهج الوصفي التحليلي النقدي، فقد أتاح المنهج الوصفي التعرف عن قرب على المشكلة القائمة في مقرر مشروع التخرج نظراً لوجود الباحثات الثلاث في مكان الدراسة (جامعة الملك سعود)، كما ساعد في إجراء المقارنات بين طبيعة المشكلة المطروحة مع مثيلتها في مؤسسة علمية أخرى (كندا)، وساهم المنهج الوصفي أيضاً في وضع الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثات وكذلك المقترحات لحل مشكلة الدراسة. أما المنهج التحليلي فقد تم استخدامه هنا في تفسير وشرح لكافة المعلومات التي تم جمعها بما فيها البيانات للوصول إلى النتائج وشرحها، وبحث الظواهر التعليمية التربوية ووصفها وتشخيصها وتحليلها وتفسيرها لتقديم توصيات للتعديل أو التغيير على حد سواء. كما تم التعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة قيد الدراسة من خلال الاستبيان والملاحظة والمقابلة وذلك اعتماداً على خبرة الباحثات في تحديد سلوكيات المشكلة. واستخدمت لهذا الغرض ثلاث استبيانات الأولى مخصصة لتقييم أداء جهة التدريب والثانية تم تطويرها من قسمين: قسم يختص بتجربة الطالبات في ترجمة كتاب والقسم الآخر يتناول تجربة الطالبات في التدريب التعاوني الميداني، وقد شملت 28 سؤالاً، تنوعت بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة. أما الثالثة فقد صممت بهدف قياس مدى تطابق البرامج التدريبية مع المنهج البراغماتي. وقد قامت الباحثات بتحليل جميع الاستبيانات المذكورة بواسطة الفرز واستخراج النسب المئوية باستخدام الأسلوب التقليدي. تألفت عينة الدراسة من ٣٢ طالبة واختيرت بطريقة عشوائية. وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات يمكن تقسيمها إلى جزأين، يتضمن الأول استنتاجات تحليل نتائج الاستبيانات، والثاني يتضمن استنتاجات عامة حول موضوع البحث خلصت إلى عدد من التوصيات أبرزها تضمين برامج إعداد وتدريب تابعة للكلية قبل التوجه إلى جهة التدريب الخارجية، وعقد ورش تدريبية في جميع المجالات التي يتطلبها سوق العمل وإجراء المزيد من البحوث والدراسات ذات العلاقة بالتقويم الواقعي.

أما المنهج النقدي فقد استخدمته الباحثات بهدف استخلاص نقاط الضعف ومحاولة تجاوزها، حيث تم من خلاله تقييم المشكلة بوضعها الحالي ومن ثم محاولة إيجاد حلول لتقويمها.

الكلمات المفتاحية

تقويم - مشروع التخرج - ترجمة - تدريب تعاوني - براغماتية

Abstract

This study aims to evaluate the graduation project at the College of Languages and Translation - King Saud University, and seeks to improve the curriculum to help students achieve the course objectives. The study also aims to ensure that the existing curriculum goes along with the requirements of the job market. Two types of questionnaires were used to collect the data; one aimed to evaluate the training institutions and the other dealt with the students' experiences in accomplishing their projects. The questionnaire consists of 28 open and closed questions. Thirty-two students participated in the study and they were randomly selected. Data were analyzed and the results showed that there is an urgent need for the college to establish preparation and training programs for students before they work in the field work. Also, students should be provided with training workshops that equip them with the required skills for the job market.

المقدمة

بعد التقييم مرحلة من مراحل المناهج الدراسية التي غالبًا ما يتم تجاهلها، فليس من الممكن اعتماد تطبيق المنهج بطريقة مهنية وذات معنى دون النظر في كيفية الحكم على نجاح المنهج الدراسي. ورغم ارتباط التطبيق والتقييم ارتباطاً وثيقاً، إلا أنهما يتكونان من عمليات مختلفة. فإن أردنا الحكم على جودة أي منهج دراسي، فإنه من المهم أن يتم تطوير المعايير المتعلقة بفعالية عمليات التقييم، بالإضافة لكيفية استخدام المعلومات التي يتم جمعها من التقييم (Stabback, 2016).

وبشكل مشروع التخرج، وهو مقرر دراسي أساسي في برنامجي اللغة الإنجليزية والفرنسية في كلية اللغات والترجمة، نقطة تحول في الحياة الجامعية، إذ يمثل بتجربة جديدة تعيشها الطالبة سواء تجربة ترجمة جزء من كتاب، والذي تجد الطالبة نفسها أمام تحدٍ كبير يبدأ من عدد صفحات الكتاب والفترة الزمنية المحددة لإنجاز الترجمة، أو تجربة التدريب الميداني الذي يضعها في مواجهة مباشرة مع الحياة العملية. ولضمان جودة التعليم، كان لا بد من إعادة النظر في مكونات مشروع التخرج، وطرق التقييم ومستوى أداء الطالبة وكذلك التغييرات التي طرأت على المقرر مع تغيير الخطط الدراسية للبرنامج، وذلك بهدف إيجاد صيغة جديدة له وللوصول إلى رؤية تواكب متطلبات التعليم الحالية بالإضافة إلى متطلبات سوق العمل.

تستعرض هذه الدراسة في بادئ الأمر المفهوم اللغوي للتقويم وأساليب تقويم المقرر ومن ثم واقع تدريس المقرر المشروع في كلية اللغات والترجمة بشقيه (ترجمة جزء من كتاب- تجربة التدريب الميداني)، حيث يتم عرض التغييرات التي طرأت على مشروع التخرج بتغيير الخطة الدراسية في قسم اللغة الفرنسية على وجه الخصوص. وبناء على نتائج البحث، تم إعداد مجموعة من التوصيات من شأنها الارتقاء بمقرر المشروع ليصبح أكثر فائدة للطالبات.

إشكالية الدراسة

تتلخص إشكالية الدراسة في تسليط الضوء على مشروع التخرج في شقه الأول - المتمثل بترجمة جزء من كتاب - بأنه يشكل نقلة نوعية عند الطالبة حيث إنها تنتقل من ترجمة نصوص في مجالات متخصصة لا تتجاوز مائتي وخمسين كلمة إلى ترجمة عشرة آلاف كلمة، وتهدف الدراسة هنا إلى التوصل إلى تصور يناسب قدرات الطالبة في الترجمة. أما في شقه الثاني - التدريب الميداني التعاوني - فالإشكالية تكمن بعدم تطابق مستوى الطالبة الفعلي مع تقييمها لدى الجهات التدريسية، حيث يتم تكليف الطالبة لدى بعض الجهات بأعمال لا تتعلق بالترجمة ويتم تقييمها على هذا الأساس، مما يؤدي إلى عدم تطابق التقديرات التي تحصل الطالبة عليها مع مستواها العلمي الفعلي، حيث تقاس القدرات بشكل عام دون أي اعتبار للفروق الفردية الموجودة بين طالبات التخصص. وتسعى الدراسة بالتالي فيما يتعلق بالتدريب الميداني إلى الحصول على مخرجات تعلم أكثر مطابقة لمستوى الطالبة الفعلي في مشروع التخرج.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث في كونه يرتبط بمقرر مفصلي يمكن للطالبات الاستفادة منه بدرجة عالية لأنه يركز على صقل المهارات المكتسبة وترميم الثغرات السابقة إن وجدت، وهي سمات قوية لأنها تهدف إلى قياس مدى تطابق وصف أهداف المقرر ومحتواه مع مخرجات التعلم وانعكاس ذلك على مستوى الطالبات وعلى فاعلية أسلوب التدريس، انطلاقاً من تجربة واقعية في كلية اللغات والترجمة بجامعة الملك سعود شاملة لكافة جوانب المقرر. كما أن أهميته تنبثق من كون مشروع التخرج يشكل نقطة تحول في مسيرة الطالبة، لذا يعد تسليط الضوء على مشكلاته وتقييم وضعه من الأساسيات التي تساهم في تحسين العملية التعليمية ومحاولة جادة لتقويمها. ويمكننا القول بأن أهمية البحث تتمثل بالنقطتين التاليتين:

١. أهمية علمية: إذ يمكن لهذا البحث أن يكون نقطة انطلاق تفتح مجالات عديدة للباحثين في جامعات المملكة أو في الجامعات العربية الأخرى لإعادة النظر في متطلبات المقرر الجامعي في عصرنا الحديث ليعود بالفائدة على الطالبات والأستاذات وللارتقاء بالمستوى العلمي للجامعة.

٢. أهمية تطبيقية: من شأنه أن يفتح الباب للجامعات الأخرى للاستفادة من التوصيات والتحسينات التي ستخرج بها هذه الدراسة.

وتعد هذه الدراسة الأولى من نوعها لمشروع التخرج الخاص بكلية اللغات والترجمة، إذ لم يسبق أن تناولت دراسة سابقة مشكلات مشروع التخرج وخصوصيته، كما تعتبر أيضاً قراءة جديدة لمفردات المقرر ومحاولة لتقويمه وتطويره استجابة لمتطلبات الجودة التي أصبحت إلزامية في نظام التعليم الجامعي العالمي وسعياً لرفع الجودة التعليمية في كلية اللغات والترجمة.

أسئلة الدراسة

- هل مايجري في واقع الأمر يحقق الهدف المرجو منه؟
- إلى أي مدى تنطبق المعايير المعمول بها في كلية اللغات والترجمة مع المعايير الدولية؟ (كندا نموذجاً) ؟
- إلى أي مدى يتماشى مقرر مشروع التخرج مع المنهج البراغماتي؟

فرضيات الدراسة

- ١- إذا ما تم إعداد الطالبات قبل خوض تجربة مشروع التخرج تزداد إمكانية تحصيل الدرجات وتكون أكثر مصداقية.
- ٢- إذا ما تم الاستئناس بنماذج عالمية تزداد فرص الارتقاء بمشروع التخرج ومخرجاته.
- ٣- إذا ما تم تطبيق المنهج البراغماتي تزيد الفائدة العلمية العملية وتتاح للطالبة فرصة خوض سوق العمل قبل التخرج

مجالات الدراسة:

- ١- المجال البشري: أجريت الدراسة على عينة من طالبات جامعة الملك سعود (قسم اللغة الفرنسية) مكونة من ٣٢ طالبة في سنة التخرج، يتراوح عمرهن من ٢١ إلى ٢٣ عامًا وتجدر الإشارة إلى أنهن يبدأن بتعلم اللغة الفرنسية كمبتدئات فعليات في المستوى الجامعي الأول حيث إن اللغة الفرنسية تدرّس في بعض المدارس فقط ما قبل الجامعة.
- ٢- المجال الزمني: شمل البحث فصلين دراسيين من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ .
- ٣- المجال المكاني: الرياض- جامعة الملك سعود- كلية اللغات والترجمة - الهيئات التدريسية في مدينة الرياض.

أدوات البحث

- الأدوات البحثية التي استخدمت لغرض إتمام الجانب النظري والتطبيقي كما يلي:
١. أدوات الجانب النظري: تم الاطلاع على ماتناولته الدراسات السابقة من كتب وبحوث فيما يتعلق بتقويم مقرر مشروع التخرج وأثره في تقدم العملية التعليمية.
 ٢. أدوات الجانب التطبيقي: تم اللجوء إلى استمارة الاستبانة، حيث تم استخدام ثلاثة استبيانات، تم تصميمها خصيصاً لاستطلاع رأي طالبات المشروع، وشملت عدة محاور، حيث تناول المحور الأول المقرر بشقيه (الترجمة والتدريب) وتطرق الثاني إلى مدى تطابق التدريب الميداني التعاوني مع المنهج البراغماتي، وتضمن الثالث تقييم طالبات التدريب للجهة التدريسية.

كما تمت مقابلة عدد من طالبات التدريب التعاوني للاستفسار منهن عن بعض محاور التدريب ومدى قياسه الفعلي للمهارات وتطويره لها. أما فيما يتعلق بسؤال الدراسة الثاني حول مدى تطابق المعايير المعمول بها مع المعايير الدولية، حيث اختيرت معايير كندا نموذجًا فقد تم بهذا الغرض ترجمة موقع **Co-operative education and work** **integrated learning** الكندي وذلك لمقارنة ما يجري فعليًا في التدريب الميداني مع تجارب أخرى عالمية. وقد اخترنا هذا الموقع لكونه يحمل رسالة مشابهة لما نطمح بالوصول إليه إذ أن **ECAMT** والمقصود بها **Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail** تضطلع بمهمة دعم ممارسة التعليم التعاوني وتطويره في أوساط العمل.

تعريف إجرائي لمفاهيم الدراسة

مشروع التخرج: هو مقرر في خطة كل من برنامجي اللغة الإنجليزية و الفرنسية في كلية اللغات والترجمة التابعة لجامعة الملك سعود تقاس فيه قدرات الطالبة في مجال تخصصها من خلال اختيار ترجمة جزء من كتاب أو الالتحاق بالتدريب الميداني التعاوني.

ترجمة جزء من كتاب: وهو خيار متاح للطالبة لتطبيق ما تعلمته نظريًا خلال سنوات الدراسة بشكل عملي من خلال اختيار جزء من كتاب وترجمته على مدى فصل دراسي كامل ويتم تقييم ترجمتها له من كافة الجوانب بقياس قدرتها على تذليل صعوبات الترجمة.

التدريب الميداني: وهو التحاق الطالبة بجهة تدريبية على مدى فصل دراسي كامل بمعدل ٧٥ ساعة تدريبية في إحدى مؤسسات القطاع العام أو الخاص بهدف اكتساب الخبرة ميدانيًا ويتم تقييمها في نهاية الفصل من قبل الجهة التدريبية والجامعة على حد سواء.

التقويم: نقصد بالتقويم خلال هذه الدراسة قياس فاعلية التعلم وإبراز جوانب القوة والضعف لمشروع التخرج من خلال استبيانات ومقابلات وكذلك مقارنات أداء العملية التعليمية مع جهات عالمية من خلال ملاحظة التجربة الواقعية.

المنهج البراغماتي: هو استقصاء التجربة الفعلية لمشروع التخرج وتطبيق نموذج عطية - انظر الصفحة (25) لقياس مدى الربط بين الدراسة النظرية وبيئة العمل وأثره في تطوير المتعلمين.

المفهوم اللغوي للتقويم

التقويم لغة يعني الاستقامة والتعديل، ويعرف التقويم بأنه نوع من تقدير القيمة وتحديدتها، أو إصلاح وتعديل في المجال التربوي وتعريف نقاط القوة والضعف، وهي مجموعة التنظيمات التي ترمي إلى تقدير ما يبذل من جهود لإنجاز أهداف محددة في ضوء مقاييس معينة والحكم على مدى فاعلية هذه الجهود.

أما المفهوم الاصطلاحي، فيعتبر التقويم من المقاييس التربوية التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين وهذا ما أدى إلى وجود عدد من التعاريف للتقويم، وجميعها تتفق على أن التقويم أداة للوقوف على نقاط القوة والضعف لأي عمل تربوي، ومن ضمن هذه التعاريف ما ذكره جلازر (Glaser, 1963) بأنه عملية مساندة التعلم والتفاعل مع المواقف التعليمية بدءاً بتحقيق الأهداف إلى غاية الحصول على المعلومات بواسطة القياس. أما بلوم (Bloom, 1967) فيعرف التقويم بأنه إصدار حكم بهدف ما على قيمة الأفكار أو الأعمال أو الحلول أو الطرق. ويتضمن الاستخدام معايير ومستويات لتقدير مدى كفاية الأشياء ودقتها وفعاليتها وهو إما أن يكون كمياً أو كيفياً.

يعتبر التقويم عنصراً مهماً وركيزة أساسية في العملية التعليمية، وهو عملية منهجية منظمة لجمع البيانات والمعلومات، تمكن المعلمين والرؤساء ومتخذي القرار من الحكم على مدى تقدم الطلاب نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وعلى مدى فاعلية التعليم والتعلم. وبشكل عام، يعرف التقويم على أنه عملية منهجية تقوم على أسس عملية تهدف للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية حول مدخلات الأنظمة التربوية والتعليمية ومخرجاتها وكذلك التدريسية، من أجل حصر نواحي القوة والضعف واتخاذ قرارات وتوصيات مناسبة لتقويم ما تم التوصل له (الطائي، ٢٠٠٩) ومفهوم تقويم المنهج على وجه الخصوص، فقد شرح من زوايا مختلفة. شرحه (الشافعي، ١٩٩٦) (١) على أنه عملية "إصدار حكم على صلاحية المناهج الدراسية عن طريق تجميع البيانات الخاصة للحكم عليها، وتحليلها، وتفسيرها في ضوء معايير موضوعية تساعد على اتخاذ قرارات مناسبة بشأن المنهج". بينما يعرف (الوكيل والمفتي، ١٩٩٨) (٢) تقويم المنهج على أنه عملية جمع الأدلة التي تساعد على تحديد مدى فاعلية المنهج، أي مدى تحقيق المنهج لأهدافه.

وذكراً أنّ هناك جانبين لتقويم المنهج، الجانب الأول يحكم على المنهج من خلال توافر معايير أسسه ومكوناته ويسمى التقويم الداخلي للمنهج، أما الجانب الثاني فيحكم على فاعليته في إحداث التغيرات المطلوبة في المتعلمين، ويسمى التقويم الخارجي للمنهج.

(١) الشافعي، ابراهيم محمد. (١٩٩٦). المنهج المدرسي من منظور جديد. دار الثقافة للطباعة والنشر. القاهرة: ص ٣٦٦-٣٦٧

(٢) الوكيل، حلمي أحمد. المفتي، محمد أمين. (١٩٩٨). المناهج: المفهوم، العناصر، الأسس، التنظيمات، التطوير - القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية - ص ٣

وفي دراسة أخرى، عرف (الوكيل والمفتي، ١٩٩٨) (١) تقييم المنهج على أنه "العملية التي يقوم بها الفرد أو الجماعة لمعرفة مدى نجاح الأهداف العامة التي يتضمنها المنهج وكذلك نقاط القوة والضعف به حتى يمكن تحقيق الأهداف المنشودة بأحسن صورة ممكنة".

بينما عرفه (صبري، ٢٠١٠) (٢) بأنه "عملية منهجية تقوم على أسس عملية، تستهدف إصدار حكم بدقة وموضوعية على مدخلات أي نظام تربوي وعملياته، ومخرجاته، ومن ثم تحديد جوانب القوة والقصور في كل منها، تمهيداً لاتخاذ قرارات مناسبة لإصلاح ما قد يتم الكشف عنه من نقاط الضعف والقصور". أما التعريف التطبيقي لتقييم المنهج فيقصد به العملية التي تمكننا من الحكم على قيمة الخبرات التربوية، لمعرفة مدى التقدم نحو وصول الأهداف، من خلال نتائج المعلومات وبواسطة طرق ملائمة لإطلاق الأحكام على كافة جوانب المنهج، وبعد ذلك اتخاذ القرارات الضرورية لصنع التغيير المنشود في ضوء هذه النتائج.

من خلال هذه النظرة لمفهوم تقييم المناهج يتضح لنا أن عملية تقييم المناهج بشكل عام تبدأ بجمع المعلومات وصولاً إلى اتخاذ القرارات الملائمة. ومن الضروري أن تتم هذه العملية في ضوء معايير موضوعية بعيداً عن وجهات النظر الشخصية أو الانطباعات الخاصة. فالتقييم يعتمد بشكل رئيس على جمع البيانات التي تعتمد على القياس والقياس يعتبر عملية جزئية، فكل جانب من جوانب المنهج يستلزم قياسات محددة ونتائجها مقاييس كمية، بمعنى أنها تكون على شكل أرقام وإحصائيات تصف الجوانب المقاس بلغة كمية. (المكاوي، ٢٠٠٦) (٣)

(١) الوكيل، حلمي أحمد. المفتي، محمد أمين. (٢٠١٤). أسس بناء المناهج وتنظيماتها. القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ص ١٥١

(٢) صبري، ماهر اسماعيل. (٢٠٠٨). المناهج ومنظومة التعليم. الرياض: مكتبة الرشد. ص ١٧١

(٣) المكاوي، محمد أشرف. (٢٠٠٦). أساسيات المناهج. الكويت: مكتبة الطالب الجامعي. ص ٢٦٤

أساليب تقويم المنهج

يحتاج الباحث الذي يريد أن يقوم منهجًا ما إلى الاستعانة بأساليب وطرق معينة تمكنه من الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من مصادر المنهج مثل المعلمين والطلاب والمواد التعليمية والإرشادية وغيرها، وتعرف بـ "أساليب تقويم المنهج" ويقصد بها مجموعة من الإجراءات التي يستخدمها مقيمو المنهج في جمع البيانات والمعلومات الضرورية من مصادر تقويم المنهج، بهدف استخدامها في الحكم على جودة المنهج المراد تقويمه. (زيتون، ١٤٣١) (١)

ويذكر (اللقاني، ١٩٩٥) (٢) (حمدان، ٢٠٠١) (٣) أن أساليب تقويم المنهج تشمل عدة أمور، نذكر أهمها فيما يلي:

- أساليب استطلاع الرأي والتي تعتمد على تقصي آراء، ووجهات نظر الأشخاص، وتتعلق بمدى فاعلية المنهج أو كفاءته. ومن أشهر أساليب استطلاع الرأي حول المنهج (على سبيل الذكر لا الحصر) هي الاستفتاء أو الاستجواب المكتوب والمقابلة وجلسات الاستماع.

- الملاحظة الميدانية وتعني المشاهدة المقصودة، ويقوم بها مقيمو المنهج (الملاحظون) لجمع بيانات عن مدى جودة المنهج عند تطبيقه ميدانياً.

(١) زيتون، حسن حسين. (١٤٣١). مدخل إلى المنهج الدراسي. الرياض: الدار الصولتية للتربية. ص ٣

(٢) اللقاني، أحمد حسين. (١٩٩٥). تطوير مناهج التعليم. القاهرة: عالم الكتب. ص ٩٩

(٣) حمدان، محمد زياد. (٢٠٠١). تقييم المنهج الدراسي. عمان: دار التربية الحديثة. ص ٩٦

الدراسات السابقة

يعتبر المنهج الدراسي المركز الذي تدور في فلكه عناصر العمليات التعليمية والتربوية بأسرها. وتعد المناهج الدراسية صناعة شاملة، تضم تكوين المناهج وهندستها وتطويرها، فالتكوين يتعلق بمعرفة العناصر المنهجية التي يتم تجميعها وتنظيمها بشكل يحقق الهدف من المنهج. ويقصد بهندستها، كيفية ترتيب العناصر المكونة للمنهج، بما يؤدي للوصول للهدف المطلوب. أما تطويرها، فيقصد به تحديث العناصر المكونة بما يتسق مع ظروف المجتمع (الحافظ، ٢٠١٢) (١). من الناحية التنظيمية يجب أن يشتمل أي منهج دراسي على مجموعة من العناصر الأساسية وهي الأهداف، والمحتوى، وطرائق التدريس، والأنشطة، والوسائط التعليمية، ووسائل التقييم.

قدم (Tyler, 1949) (٢) في كتابه المبادئ الأساسية للمناهج وطرق التدريس، شرحاً مفصلاً عن مفهوم عملية التقييم. إذ يؤمن بأنها في الأساس عملية تحديد مدى تحقق الأهداف التعليمية من خلال برامج المناهج والتدريس. تسعى هذه الأهداف لإنتاج تغييرات معينة مرغوبة في أنماط سلوك المتعلمين. كما اقترح أنه يجب أن ينظر للمنهج على أنه مكون من أربعة عناصر: الأهداف والمحتوى والأساليب والتقييم. بالإضافة لضرورة تقديم إجابة لأربعة أسئلة أساسية في تطوير أي منهاج:

١. ما الأهداف التعليمية التي يجب أن تسعى المؤسسة التعليمية لتحقيقها؟

٢. ما الخبرات التعليمية التي يمكن توفيرها والتي من المحتمل أن تحقق هذه الأغراض؟

٣. كيف يمكن لهذه المؤسسة التعليمية أن تنظم الخبرات بفعالية؟

٤. كيف يمكننا تحديد مدى تحقيق هذه الأغراض؟

يمكن النظر إلى هذه الأسئلة الأربعة على أنها العناصر الأربعة الرئيسة في عملية تطوير المناهج الدراسية. كما يتبين من سؤال تايلر الأخير ونموذج عملية تطوير المناهج، يعتبر تقييم المناهج جزءاً لا يتجزأ من تطوير المناهج الدراسية. فتقييم المناهج لا يستخدم فقط لتحديد مدى تحقيق الأهداف، بل أيضاً "لقياس قيمة أي نشاط تعليمي وفعالته - سواء المشروع الوطني أو أي عمل معين يتم تنفيذه مع تلاميذنا" (Kelly, 1989) (٣)

(١) عبد الحافظ، حسني. (٢٠١٢). المناهج الدراسية .. رؤى وتجارب علمية - مجلة المعرفة - العدد ٢٠٤.

- (٢) Tyler, R.W. (1949). Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: The University of Chicago Press.

(٣) Kelly, A.V. (1989). The curriculum: theory and practice – Paul Chapman Publishing – London. p.187

أما فيما يخص علاقة التقويم ببقية عناصر المنهج فإنه يعتبر مكوناً أساسياً من مكونات المنهج أو عناصره، وفي معظم الأحيان يأتي في نهاية الحديث عن عناصر المنهج، ولكنه يبدأ مع بداية أهداف المنهج، ثم تطبق عملية تقويم دائمة ومتواصلة لكل مكون من مكونات المنهج. وقد تؤدي هذه العملية إلى تعديل الأهداف أو تغيير المحتوى أو كليهما معاً، ثم تعين طرائق التعليم المناسبة أو تعدل مع المحتوى والأهداف. وهكذا حتى نصل إلى مستوى تعميم المنهج أو تطبيقه في الميدان مع التقويم المستمر (محمد سعيد السعيد و عبد الحميد جاب الله، ١٤٣٥) (١). في الفترة ما بين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ قامت مجموعة بحثية من كلية العلوم التربوية والتكنولوجية في جامعة كاليفورنيا بتقييم اثني عشر برنامجاً ومنهجاً. شملت هذه الدراسة الاستراتيجيات التعليمية، وإدماج محتوى التعليم العام ليخدم هذا التقويم العديد من الجهات وتم تقييم المناهج باستخدام برنامج تقويم منهج التعليم التقني المقدم من كيزر وزملائه (J. Keiser, 2004) (٢) ورغم أن التقويم يعتبر مقوماً أساسياً في جميع أنظمة التعليم لما له من أهمية بارزة في تنمية المجتمع الإنساني والارتقاء بمخرجات النظام التعليمي، وقد حظي باهتمام واسع عالمياً، إلا أنه لم يحظَ بمثل هذا الاهتمام من الدراسة والبحث العلمي على الساحة العربية كما يؤكد (القميزي، ٢٠١٧) (٣). فغالب الدراسات العالمية السابقة في هذا المجال ركزت على تقويم المناهج التعليمية وخلصت إلى نتائج وتوصيات مختلفة.

ومن أبرز الدراسات التي تناولت تقويم المناهج في المملكة العربية السعودية هي دراسة (النمري، ٢٠٠٦) (٤) والتي هدفت إلى تحديد مجالات تقويم المقررات التربوية لطالبات كلية اللغة العربية في جامعة أم القرى. تكونت عينة الدراسة من عشرين مختصاً ومختصة في الأقسام التربوية وخمسة وعشرين مشرفاً ومشرفة على تعليم اللغة العربية في منطقة مكة المكرمة. وخلصت الدراسة إلى تحديد خمسة وخمسين معياراً للجودة الشاملة في المقررات التربوية والتي حددت في المحاور التالية:

(١) السعيد، سعيد محمد. جاب الله، عبد الحميد. (١٤٣٥). المناهج المدرسية بين الأصالة والمعاصرة. الرياض: مكتبة الرشد. - ص ٢١٤

- (٢) Keiser, J., Lawrenz, F., & Appleton, J. – Evaluation of materials produced by the ATE program. Report submitted to NSF – 2004

(٣) القميزي، حمد بن عبد الله. (٢٠١٧). نماذج وتجارب في تقويم البرامج والمقررات التربوية في الجامعات العالمية. ندوة التقويم في التعليم الجامعي: مرتكزات وتطلعات. الجوف: جامعة الجوف

(٤) النمري،حنان سرحان عواد. (٢٠٠٦). المقررات التربوية في برنامج الإعداد التربوي لطالبات كلية اللغة العربية في جامعة أم القرى ومعايير الجودة الشاملة. المملكة العربية السعودية: مجلة جامعة أم القرى. العدد ١٦

- أهداف المقررات التربوية وجاءت في أحد عشر معيارًا.
- الجوانب النظرية في المقررات التربوية وجاءت في خمسة عشر معيارًا.
- الجوانب الوظيفية والتطبيقية في المقررات التربوية وجاءت في خمسة عشر معيارًا.
- تنظيم المقررات التربوية وتوزيعها وجاءت في أربعة عشر معيارًا.

توصلت هذه الدراسة إلى أن المقررات التربوية المقدمة من كلية اللغة العربية في جامعة أم القرى تفتقر إلى معايير الجودة الشاملة التي حددتها الدراسة في محاورها الأربعة (أهداف المقررات التربوية، والجوانب النظرية في المقررات التربوية، والجوانب الوظيفية والتطبيقية في المقررات التربوية، وتنظيم المقررات التربوية وتوزيعها). بعد هذه النظرة الشاملة في مفهوم تقويم المناهج، نستعرض في الصفحات القادمة واقع تدريس مشروع التخرج في كلية اللغة والترجمة وإمكانية تطويره بناء على المعطيات الحالية بغية الارتقاء به إلى مصاف الجامعات العالمية وتحقيقًا لمتطلبات الجودة والتطوير المستدام.

واقع تدريس مشروع التخرج

يهدف مشروع التخرج كما تم توصيفه في برنامجي اللغة الإنجليزية والفرنسية إلى تطوير قدرات الطالبة على الترجمة وتقويمها، وذلك بتكليفها بترجمة مواد من العربية إلى اللغة الهدف وبالعكس ويرمي التقويم إلى التعرف على مدى استفادة الطالبة من التدريبات العملية والدراسات النظرية للترجمة في المقررات السابقة. يعكس المشروع قدرات الطالبة في التحليل والترجمة على كافة المستويات، كما يعكس في المقام الأول الأداء الترجمي للطالبة. يتم اختيار مواد الترجمة على أساس فائدتها وصلتها باحتياجات الكلية والجامعة والمجتمع ككل. وبالنظر إلى توصيف المقرر، يمكن أن نلخص محتواه بنقطة واحدة: العمل على تطوير قدرات الطالبة عن طريق تدريبها على الترجمة وتعريفها بكافة مستوياتها الدلالية والأسلوبية واللغوية. وهذا ماينطبق على تعريف المنهج في صورته التقليدية والذي اقترحه الدكتور (حساني، ٢٠٠٩) (١) حيث اعتبره "مجموعة الحقائق والمعلومات والمفاهيم التي تعمل المؤسسة التعليمية على إكسابها للتلاميذ بهدف إعدادهم للحياة وتنمية قدراتهم

عن طريق الإلمام بخبرات الآخرين والاستفادة منها، وقد كانت هذه المعلومات والحقائق والمفاهيم تمثل المعرفة بجوانبها المختلفة".

(١) حسانين شوقي محمود حسن. (٢٠٠٩). تطوير المناهج- رؤية معاصرة. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. ص ٢٢

ويتطلب إعداد المنهج بمفهومه التقليدي القيام بمجموعة من الإجراءات، أبرزها تحديد الطرق والوسائل التعليمية التي يراها الخبراء والمتخصصون صالحة ومناسبة لتدريس موضوعات المادة الدراسية. لا يتطلب مشروع التخرج كمنهج إعدادًا من جانب المؤسسة التعليمية، حيث إن كل طالبة تختار كتابًا وترجم جزءًا منه، ولكنه يعتبر مقررًا دراسيًا يحتاج إلى تحديد آلية عمل تنفق عليها كل من الأستاذة والطالبة لذلك اجتهدت هيئة التدريس في كل قسم على وضع تلك الآلية.

نستعرض هنا تجربة طالبات قسم اللغة الفرنسية والترجمة في ترجمة جزء من كتاب حيث يبدأ التشاور حول المادة العلمية للترجمة من الفصل الذي يسبق تسجيل الطالبات للمقرر ويتم الاتفاق على الكتاب حسب الأصول والضوابط التي تفرضها الكلية على كيفية انتقاء الكتب للترجمة. كما يتم وضع آلية للقاء الطالبات بشكل دوري تتلخص بالنقاط التالية:

١. عقد اجتماع لأستاذات المقرر مع جميع الطالبات المسجلات في مقرر مشروع التخرج يهدف إلى وضع صورة واضحة لكيفية العمل على مدى الفصل الدراسي.

٢. تصنيف طالبات مشروع التخرج ضمن ثلاثة مستويات: الطالبة المتفوقة والمتوسطة والضعيفة وذلك حسب معدلها الأكاديمي.

٣. اختيار المادة العلمية (جزء من كتاب صادر بلغة الاختصاص تبعًا لكل قسم، ولا يقل تاريخ صدوره عن خمس سنوات) ويتطرق إلى موضوع ينحصر في المجالات الإنسانية والعلمية، ويستثنى من ذلك المجال الأدبي والفلسفي والديني، كما يراعى انتقاء مواضيع مفيدة ذات صلة بالكلية والمجتمع).

٤. تحديد الأستاذة المشرفة على مشروع التخرج: ويتم ذلك بالاتفاق بين الأستاذات على توزيع أعداد الطالبات بحيث تشرف كل أستاذة على مجموعة تتضمن طالبات من مستويات مختلفة.

٥. تحديد أربعين صفحة من الكتاب على ألا يقل مجموع كلمات الصفحة الواحدة عن ٢٥٠ كلمة، وعدد صفحات الكتاب عن ٢٠٠ صفحة وذلك بالاتفاق مع أستاذة المقرر بحيث تترجم الطالبة ما يعادل (٤-٥) صفحات أسبوعيًا.

٦. تحديد موعد لقاء ثابت أسبوعيًا وعلى مدى الفصل الدراسي وذلك بالاتفاق بين أستاذة المقرر والطالبة يتم من خلاله مناقشة الترجمة التي تم تسليمها مسبقًا وتم اطلاع أستاذة المقرر عليها، والوقوف على أهم المشكلات التي

اعترضتها أثناء الترجمة ومحاولة حلها. وأثناء اللقاء، يمكن للأستاذة تقييم درجة فهم واستيعاب الطالبة للجزء المترجم من خلال طرح أسئلة شاملة تتعلق بالمهارات اللغوية.

٧. إجراء اختبار يقيس مدى استيعاب الطالبة للموضوع الذي تقوم بترجمته وذلك باختيار عشوائي لصفحة من كتابها ويطلب منها ترجمتها.

٨. تحديد موعد نهائي لتسليم المشروع في صيغته النهائية بعد قيام الطالبة بإجراء جميع التعديلات المطلوبة.

٩. تقييم الأستاذة للتسليم النهائي.

ورغم أن مشروع التخرج يعتبر مقررًا دراسيًا كغيره من المقررات، ويخضع إلى نفس لوائح تقسيم الدرجات الفصلية والنهائية، إلا أن تقييم مجهود الطالبات يجب أن يتوافق مع أهداف هذا المقرر، فكان لابد من اتخاذ إجراءات مختلفة بهذا الصدد، وتطلب ذلك عقد لقاءات دورية بين أستاذات المقرر في القسم للاتفاق على آلية تقييم الطالبة وفقًا لمعايير تتوافق مع متطلباته كمقرر يتمتع بخصوصية تجعل تقييمه مختلفًا عن بقية المقررات.

وفيما يخص آلية التقييم فإنها تنقسم إلى قسمين:

مهام الطالبة:

- تلتزم الطالبة بإحضار ملف لحفظ أعمال الترجمة التي قامت بها مع المسودات التي صححتها الأستاذة وذلك بشكل أسبوعي.

- يتضمن كل عمل أسبوعي النص الأصلي، يقابله صفحة الترجمة ويتبعها صفحة للمصطلحات والمعلومات التي بحثت عنها الطالبة أثناء عملية الترجمة.

مهام الأستاذة المشرفة:

- متابعة أعمال الطالبة منذ بداية الفصل الدراسي عبر لقاءات أسبوعية.

- توجيه الطالبة في طريقة العمل.

- إعطاء إرشادات ونصائح لتلافي الوقوع بالأخطاء على كافة المستويات اللغوية.

وبناء على تسليم ذلك، وضعت آلية تم تطبيقها على الخطة الأولى، ومن ثم تم تعديلها بشكل طفيف على الخطة الثانية لدخول اعتبارات أخرى مثل تسليط الضوء على أهمية البحث أثناء الترجمة، لذلك تم تخصيص درجات تقييم الجانب البحثي، كما تم إضافة مقدمة المترجم تبرز فيها الطالبة كل الصعوبات التي واجهتها أثناء عملية الترجمة والحلول التي اقترحتها وكان لها نصيب في التقييم أيضاً. يوزع النموذج على الطالبات في الأسبوع الأول لبداية الفصل الدراسي، وقد أطلق عليه مسمى "إقرار" لأنه بمثابة موافقة من الطالبة والقسم على طريقة التقييم، ويشمل هذا النموذج المعايير التالية:

١- التزام الطالبة بالحضور.

٢- التزام الطالبة بتصحيح كل جزء مع تسليم المسودات.

٣- اختبار الطالبة في جميع المهارات اللغوية والترجمية.

٤- اختبار الطالبة في المهارات الأسلوبية.

٥- الشكل الفني الأخير لمشروع التخرج.

واعتمدت هذه الطريقة في التقييم لسنوات عدة، إلى أن قررت الهيئة التدريسية إجراء تعديلات عليها بإعادة تحديد أهداف المقرر الدراسي في الخطة الدراسية التي تلتها حيث تتم مراجعة الخطة الدراسية باستمرار. وتم اقتراح إضافات كان الهدف الرئيس منها رفع مستوى الأداء التعليمي والتربوي تماشيًا مع التطور الثقافي والعلمي في عصرنا هذا. أما مخرجات التعلم فيقصد بها الفهم والمعرفة والمهارات الذهنية والعملية، ويفترض بالطالبة بعد دراستها لهذه المقرر أن تكون قادرةً على:

١- ترجمة نصوص الكتاب قيد الترجمة بكفاءة.

٢- تحليل نصوص الترجمة على كافة المستويات، الدلالية والأسلوبية واللغوية، وخلافه.

٣- تمييز المشكلات النظرية في الترجمة.

٤- تشخيص مشكلات الترجمة بين اللغتين وتقديم الحلول المناسبة لها.

وعلى ضوء هذا التعديل، يمكننا ملاحظة وجود إضافات جديدة شملت توصيف وأهداف ومخرجات التعلم وهي مراعاة الجانب التدريبي لمشروع التخرج، والتأكيد على أهمية دور أستاذة المقرر كقائدة للنص الأصلي وتنمية مهارة الطالبة التحليلية والنقدية وإبراز أدائها الترجمي. بالإضافة إلى تدريب الطالبة على كيفية تشخيص مشكلات الترجمة وتنمية مهارة التعلم الذاتي لديها.

وبناء على ماتقدم، تم تعديل طفيف في آلية تدريس المقرر. واتبعت أستاذات المقرر الآلية ذاتها التي تم عرضها مسبقاً مع بعض الإضافات، كمقدمة تشرح الطالبة فيها سبب اختيارها لموضوع الكتاب مع كتابة ملخص عن موضوع الجزء الذي قامت بترجمته، وذكر الصعوبات التي واجهتها أثناء التقدم بعملية الترجمة، وهي تشمل جميع الجوانب القواعدية والأسلوبية والصعوبات الناتجة عن اختلاف الثقافتين في اللغتين الأصل والهدف، وصعوبات إيجاد المصطلحات المناسبة، مع ذكر أمثلة توضيحية عن كل صعوبة وذكر كيفية تخطيطها وتحديد مدى الفائدة التي جنتها الطالبة حيث يتم إسداء نصائح لطالبات الترجمة من وحي التجربة. ويتم إدراج المراجع التي استخدمتها أثناء الترجمة. وإضافة جانب بحثي تابع لكل جزء. فيما يخص آلية التقييم فقد اختلفت بشكل طفيف وذلك بإضافة الجانب البحثي الذي تستعرض فيه الطالبة كل ما بحثت عنه أثناء قيامها بعملية الترجمة.

تجربة التدريب التعاوني

بعد أن استعرضنا آلية تدريس مشروع التخرج بشقه الأول، نعرض فيما يلي تجربة التدريب التعاوني والمطبقة حالياً كخيار آخر للطالبة في المقرر ذاته. عندما بدأ تفعيل التدريب التعاوني في إطار مشروع التخرج، اتضح أن هذا الخيار قد أصبح مفضلاً لدى الطالبات حيث ازداد الإقبال على التدريب التعاوني، ربما يمكننا تعليل ذلك برغبة الطالبات بخوض غمار سوق العمل قبل التخرج من الجامعة بهدف استكشاف الجهات التي يمكن العمل فيها مستقبلاً. وبمقارنة توصيف المقرر مع مخرجات التعلم المفترض تحققها يتضح أن هناك ضرورة ملحة للتنسيق بين الجامعة ومختلف الجهات التدريبية، ومن هذا المنطلق نشأت فكرة تسليط الضوء على هذا المقرر والسعي إلى تقويمه، حيث إن النتائج لا تقيس فعلياً مستوى الطالبات في مجال التخصص.

جهات التدريب التعاوني

مع بداية تفعيل التدريب التعاوني تفاعل القسم مع الجهات التدريبية الموضحة في الشكل التالي:



الشكل ١: تفاعل الجامعة مع الجهات التدريبية

جميع الجهات التدريبية المذكورة في الرسم السابق هي مؤسسات مرموقة اكتسبت فيها الطالبات خبرات متنوعة وصعدت أولى درجات سلم الوظيفة. وهذه التجربة أيضاً مثل سابقتها لها ضوابط وقواعد يتم تطبيقها منذ بداية تفعيل التدريب الميداني التعاوني في القسم، وهذا ما سنتطرق له في الجزء التالي من الدراسة.

ضوابط التدريب

تبدأ الطالبة فصلها التدريبي عندما تستلم النماذج المطلوبة عن المدة التدريبية بأكملها من وحدة التدريب التعاوني في الكلية، ثم يتم توجيه رسالة من الكلية إلى الجهة التدريبية للحصول على الموافقة وبعد الحصول عليها يطلب منها نموذج مباشرة يتضمن بيانات الطالبة الأكاديمية وكذلك بيانات الجهة التدريبية المسؤولة عنها مع ضرورة ذكر التاريخ المحدد للبداية. ومن أهم النماذج التي ينبغي أن تعبئها الطالبة هو نموذج يتضمن بيانات المرشدة الأكاديمية وبيانات المشرفة الميدانية بحيث يتم التواصل بينهما عند الحاجة للاستفسار عن أمر ما متعلق بأداء الطالبة في جهة التدريب.

من المفترض أن تقضي الطالبة ٧٥ ساعة تدريبية في الجهة المعنية وعليها الالتزام بالحضور وتسليم نموذج الحضور وفقاً للجدول الموضوع لهذا الغرض. ولا ينبغي للطالبة تغيير الجهة التدريبية إلا بالتنسيق مع الكلية في حال وجود أي مشكلة متعلقة بالأمر.

أما فيما يتعلق بالتقييم، قامت الجهة التدريبية متمثلة بالمشرفة الميدانية في أول الأمر بتقييم الطالبة بنسبة ٨٠%، والمشرفة الأكاديمية في رحاب الجامعة بنسبة ٢٠%، حيث كان الجزء الأكبر (٨٠%) بيد الجهة التدريبية ويتضمن بشكل عام السلوك المهني، والعلاقات المهنية والأداء المهني والمعرفة المهنية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن تقييم الترجمة والتي هي التخصص الذي ينبغي للطالبات العمل عليه والتدريب لا تشكل في نموذج التقييم المقترح سوى نقطة واحدة من بين عشرين نقطة أخرى مقترحة للتقييم وتدرج تحت المعرفة المهنية مع نقاط أخرى. وذلك لا يتوافق مع الأهداف المطلوب تحقيقها في توصيف المقرر وبذلك فالتقييم لا يقيس بدقة المهارات المطلوبة.

أما عن التقييم الخاص بالمشرفة الأكاديمية أي (٢٠%) فقد خصصت ١٥% للتقرير النهائي و٥% للعرض التقديمي.

وفيما بعد ارتأى القسم تعديل توزيع الدرجات وذلك بغية التوصل إلى قياس مستوى الطالبة الفعلي في الترجمة من خلال إجراء اختبار يشمل نصوص للترجمة ومصطلحات في المجال الذي تدرت فيه الطالبة. حيث برزت ضرورة عقد اختبار في نهاية الفصل لتقييم أداء الطالبة فعلياً في مجال التخصص وكذلك في المهارات الأخرى التي يتم تدريبها عليها وفقاً لكل جهة تدريبية على حدة، فضلاً عن جزئتي التقرير والعرض اللتين ارتفعت نسبة الدرجات فيها بمعدل ١٠% من التقييم العام.

وجرت العادة أن يتم في نهاية الفصل استطلاع لرأي الطالبات حول الجهات التدريبية وذلك من خلال نموذج مخصص متوفر في وحدة التدريب التعاوني والغرض منه هو الاستفادة من التغذية الراجعة بهدف تحسين المقرر وتطويره، ونذكر هنا ما قاله (علي، ١٩٩٥م، ص: ٩١-٩٤) نقلاً عن ديوي وهو أن "المنهج المقترح يجب أن يكون مرناً وهادفاً وقابلاً للتغيير".

نتائج البحث

من أجل الإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة وفيما يخص التدريب التعاوني نذكر أن الأهداف المرجوة من عملية التدريب تتحقق بصورة متفاوتة وبهذا الصدد نذكر أن ممارسة الترجمة لا يتم التدريب عليها بصفة صحيحة من شأنها الارتقاء

بالأداء الترجمي في السياق العملي لدى الجهات التدريبية. ففي بعض الجهات لا يقوم المشرفون الأكاديميون بتصحيح دقيق وناقد لما يقدم لهم من الطالبات المتدربات، وفي جهات أخرى يكون التدريب على الترجمة بصورة ضئيلة جداً مقارنة مع عدد الساعات التدريبية الشاملة والتي ينبغي أن تحتك فيها المتدربة بمشكلات فعلية وأن تجد لها حلولاً مناسبة. ولكي نصل إلى التحليل المناسب للنتائج، استندنا على التجربة الكندية كما وردت في موقع سيويل كندا (www.cewilcanada.ca) حيث قمنا بإجراء مقارنة بين مركز سيويل كندا للتنسيق بين جهات التدريب والمؤسسات التعليمية وما يتم إجراؤه في جامعة الملك سعود. وتضمنت هذه المقارنة ثلاثة محاور أساسية والتي سوف تكون لنا بمثابة حجر الأساس في كتابة التوصيات المتعلقة بالتدريب في هذا البحث.

١. معايير التعليم التعاوني

الحالة في جامعة الملك سعود	المعيار المعمول به في كندا
غير مطبق	تصادق جهة التدريب على كل مواقف العمل كموقف صحيح للتعليم.
مطبق	يقوم الطالب بعمل مفيد لا يقتصر على المراقبة.
غير مطبق بل وتطلب بعض الجهات التدريبية رسوماً تدريبية من الطالبات المتدربات.	يتم مكافأة الطالب المتعاون بمنحة مادية.
مطبق	تتم متابعة الطالب من الجهة التدريبية.
مطبق	تشرف الجهة التدريبية على عمل الطالب وتقيم أداءه.
غير مطبق	الوقت المخصص للتدريب يجب أن يشكل ٣٠% من ساعات الدراسة

٢. أهداف التعليم التعاوني

١- الموافقة

الهدف	الحالة
تحسين الاتصالات وتعزيز الاعتماد.	الهدف مشترك.
توفير التوجيه للجهات التدريبية.	قيد التطوير.
استكشاف سبل جديدة لمساعدة المؤسسات على إكمال عملية الاعتماد.	جاري العمل.

٢- تحفيز القدرات

وضع العمل	وضع خطة عمل لزيادة الكفاءة لبلوغ الأهداف
جاري العمل.	إيجاد خطة عمل لتحسين استخدام الموارد المالية وتعزيز استقرار المؤسسة في السنوات القادمة.
ينبغي التطوير.	إيجاد برامج تحفيزية لاستقطاب الطلبة نحو الأعمال التطوعية.
جاري العمل.	الاستثمار في شراء قواعد البيانات وفي أنظمة المعلومات المناسبة للأهداف.

٣-التقويم المهني وخدمات للأعضاء

الحالة	الهدف
ينبغي العمل عليه من خلال إنشاء جهة متخصصة يتم إنشاؤها لهذا الغرض.	زيادة عروض تحسين الأداء المهني ومشاركة التجارب المميزة على الشبكة.
جاري العمل.	الحصول على الحصة الأكبر من الجمعيات والشراكات الدولية.
لا ينطبق في الوضع الراهن.	التطرق إلى إشكالية الحواجز الجغرافية.
ينبغي العمل عليه.	دراسة إمكانية إنشاء جهات مهنية أو زيادة التدريب.
الهدف مشترك.	تشجيع البحث.
ينبغي العمل عليه.	زيادة مميزات الانضمام.

٤- التسويق

الحالة	الهدف
لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق.	تأمين التواجد الوطني وزيادة التوعية.
لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق.	زيادة التوعية لدى الجوانب الحكومية.
لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق.	زيادة التواصل مع الأعضاء وإعلامهم بالمستجدات وزيادة الفوائد وحث الأعضاء على التطوير في الجمعية.

٥- الأعضاء

الهدف	الحالة
تعريف الأعضاء بالميزات.	لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق ويوصى بالعمل على هذا الجانب.
زيادة عدد المنضمين للمؤسسات الأعضاء.	لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق ويوصى بالعمل على هذا الجانب.
زيادة مشاركة الأعضاء بالمؤسسة.	لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق ويوصى بالعمل على هذا الجانب.
الحرص على رضا الأعضاء.	لا ينطبق لعدم وجود مؤسسات تنسيق ويوصى بالعمل على هذا الجانب.

٣ . مميزات التعليم التعاوني

للطلاب:

المزية	الحالة
يجمع التعليم التعاوني بين الدراسة النظرية والتدريب. ويسمح هذا الأخير للطلاب المتعاونين بتطبيق برنامج دراستهم. وهم يتقاضون أجرًا على عملهم ويشرف عليهم كل من الجهات التدريبية والمؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها.	مشابهة لكن دون تقاضي أجرًا من جهات التدريب، بل وفي بعض الجهات يتم تقاضي رسوم تدريبية مما يجعل بعض المتدربات يعزفن عن الالتحاق بالجهة.
بفضل التعليم التعاوني يمكن للطلاب تطبيق المهارات التي تعلموها في قاعات الدراسة وتعميق معرفتهم عندما يلتحقون بجهات التدريب. بذلك يمكنهم الاطلاع على مستجدات المجال من حيث النظريات وطرق العمل. فالتدريب يجعلهم أكثر كفاءة في سوق العمل علاوة على أن التدريب يعتبر بالنسبة لغالبيتهم مصدرًا لكسب الرزق ودفع نفقات تعليمهم.	ينطبق جزئيًا.
في هذا النمط من التعليم يعد أصحاب العمل شركاء أساسيون لأن مشاركتهم تساعد	ينطبق

	الطلاب على تلقي تدريب متوازن في قاعة الدراسة وفي مكان العمل على حد سواء. كما تستفيد الشركات من هذا النظام بما يقدمه الطلاب من حماس وأفكار جديدة وإمكانيات مواكبة.
ينطبق	يجمع التعليم التعاوني بين أصحاب العمل والطلاب والمؤسسات التعليمية ويعود بالفائدة على كل من ينتمي لهذه الجهات. فأصحاب العمل يستفيدون من النظريات الحديثة والأفكار الجديدة الآتية من عالم التعليم، والجامعة تحصل على المعلومات العملية التي تبتثق عن العالم المهني ويحصل الطلبة على خبرة عملية في مجال دراستهم وتخصصاتهم.
ينطبق جزئياً	يمكن للطلاب المتدربين أن ينفذوا مجموعة كبيرة من الوظائف بدءاً من المشاريع المحددة ووصولاً إلى مهام وإجراءات معيارية منسقة. يمكن بذلك لأصحاب العمل الوصول إلى الطلاب ذوي المواهب المختلفة والهمة العالية ممن يستطيعون تلبية احتياجاتهم ويساعدوهم في العمل على بعض المشاريع كما يمنحونهم فرصة تقييم كفاءاتهم بهدف توظيفهم على المدى البعيد.
ينطبق	بمناوبة الدراسة والعمل يتمكن الطلاب من اختبار معارفهم النظرية المكتسبة في قاعات الدراسة مما يسمح لهم بتعلم بعض المهارات وسبر إمكانيات التوظيف وإنشاء علاقات مع أصحاب العمل الذين يمكن أن يوظفهم في شركاتهم ومؤسساتهم.

لأصحاب العمل:

المزبة	الحالة
يشكل الطلاب المتعاونون مصدرًا مثاليًا لتنفيذ مشاريع قصيرة المدى كما يلبون احتياجات مؤقتة في مجال الموارد المهنية لتنفيذ مشروعات قصيرة المدى عندما يكون أعضاء طاقم العمل في إجازة.	ينطبق جزئياً
تتيح البرامج التعاونية الوصول إلى الطلاب على مدى السنين.	ينطبق
عندما يتم توظيف الطلاب المتدربين يكون هناك تقليص لتكاليف التوظيف مستقبلاً واختبار الطلاب بشكل عميق عند البحث عن موظفين ذوي كفاءة ودافعية عالية.	ينطبق
يمكن للطلاب المتعاونين المساعدة في إنشاء جسور بين المؤسسات التعليمية التي يرتادونها ويمكن لأصحاب العمل تقديم تغذية راجعة مفيدة حول برنامج الدراسة ومحتوياتها.	ينطبق

ينطبق	يتيح توظيف أحد طلاب التدريب التعاوني لصاحب العمل إمكانية وجود ناصح للطلاب المتميزين والمتحمسين وفرصة المشاركة في تدريب زملائهم المستقبليين من الطلاب الراغبين في التدريب.
-------	---

للمؤسسات:

الحالة	المزية
ينطبق	١- زيادة عدد التسجيل بشكل تدريجي كلما استقطبت البرامج التعاونية الطلاب المتميزين من ذوي الحماس والإمكانات العالية.
ينطبق	٢- الطلاب العائدون من التدريب يثرون المجتمع التعليمي في حرم الجامعة عندما تنتهي فترة تدريبهم.
ينطبق	٣- - خريجون من ذوي الكفاءات العالية مستعدون للقيام بدور إنتاجي في المجتمع.
ينطبق	٤- وضوح في الرؤية والسمعة بفضل التفاعل مع المجتمع.
ينطبق	٥- - تغذية راجعة من أصحاب العمل حول نوعية برامج التدريس وجدواها.
ينطبق	٦- معطيات محدثة حول البحث والتطوير في قطاعات التوظيف تتيح إنشاء مشاريع تعاونية.

وللإجابة على ثاني أسئلة البحث يمكننا القول بأنه بعد الاطلاع على المعايير المعمول بها في كندا فيما يخص التدريب التعاوني استنتجنا أن هناك توافق تام في بعض النقاط وفي بعضها الآخر هناك تطوير مستمر لمشروع التخرج لمواكبة المستجدات في مجال التدريب دولياً.

وثالث أسئلة البحث المتعلق بدراسة توافق الوضع الراهن مع المنهج البراغماتي، ولعلنا نبتدئ الإجابة بالتعرف على هذا المصطلح الذي تعود جذوره إلى العهد الإغريقي والذي ارتبط ارتباطاً وثيقاً بالفيلسوف الأمريكي جون ديوي، حيث قامت علاقة وطيدة عملية بين الإنسان وما يحيط به من أشياء، فيتم وضعه في موقف عملي فعلي نتجت عنه نقلة نوعية من عالم تسوده القوانين إلى الآثار والنتائج التي تعكس واقعاً تسود فيه حركة التطوير المستمر. كان لا بد لنا في بادئ الأمر من توضيح هذا المصطلح فلجأنا إلى تعريفه في مواقع عديدة يمكن تلخيصها كما يلي:

Pragmatisme ورد هذا المصطلح في قاموس لاروس الفرنسي على أنه سلوك الشخص الذي يتكيف مع كل المواقف والذي يتوجه نحو الفعل الواقعي.

وفي موقع ريفرسو وجدنا أنه سلوك من يبحث عن الفاعلية ولديه اهتمام بالناحية العملية، كما ورد كمرادف لـ "تجريبي" و "واقعي" و "نفعي". أما معجم كورديال الإلكتروني فقد ربطه بفلسفة تعرف الحقيقة بالقيمة العملية والنجاح. ونقف في عجالة

التعاريف هذه آخر المطاف مع قاموس المعاني حيث يعرفه كمرادف للذرائعية حيث يحدد بهذا الصدد أنه مشتق من لفظة "براغما" اليونانية التي تعني العمل.

ونلاحظ أن كل التوضيحات السابقة للمصطلح تصب في قناة التدريب التعاوني فالطالبة تتكيف مع المواقف العملية ويتم تقييمها بناء على ذلك. ويطلب منها أن تكون فعالة مهنيًا وتقوم بممارسة التجربة التي تعود بالنفع عليها وعلى الجهة التي تتدرب فيها.

ويرتبط نجاحها في التدريب باستيفاء شروط معينة عند القيام بالأعمال المسندة إليها. ولا ننسى أن نذكر بهذا الصدد اسم ويليام جيمس **William James** الذي أطلق مسمى "العملانية" على البراغماتية والتي تركز على حقيقة أن الفكر هو نتاج للتفاعل بين الكائن الحي والبيئة، فتصبح وظيفة الفكر أداة أو وسيلة للتنبؤ، والعمل وحل المشكلة. وما يجري فعليًا في واقع التدريب الميداني التعاوني يتطابق تمامًا من حيث المبدأ مع العملانية كتفاعل مع البيئة التدريبية ويكون هناك عمل ينبغي تقييمه ومشكلات يجب إيجاد حلول لها. يؤيد البراغماتيون فكرة التعلم بالعمل بعيدًا عن العملية التعليمية التقليدية القائمة على التلقي ويرون ضرورة استمرار المتعلم في تطوير ذاته حتى بعد تخرجه من المؤسسة التعليمية (عطية، ٢٠١٥) (١) وهي تستند على المبادئ التالية:

- أن العالم دائم التغيير وأن المعرفة متغيرة غير ثابتة.
 - أن المعرفة هي نتاج الخبرة ويتم التوصل إليها بالبحث والتجريب.
 - تقاس المعرفة في ضوء ما تحققه من منفعة للفرد والمجتمع.
 - أن الفرد جزء من المجتمع وله دور فيه.
- بإسقاط هذه المبادئ الأربعة على واقع مشروع التخرج يتضح أنه يتم الاستناد عليها كلها فالطالبات يتغيرن عند انخراطهن في عالم التطبيق من خلال التدريب شأنهن شأن اللغات ومدارس الترجمة التي تتطور باستمرار. كما يمارسن عمليات البحث ويقمن بتجارب مختلفة لإثراء قدراتهن في اللغات والترجمة. وتكون بذلك أهداف التربية وفقًا لهذه الفلسفة:
- تنمية الكفاءات الاجتماعية وتطويرها لدى الفرد.
 - تنمية الجوانب الفكرية والجسمية للفرد.
 - تنمية القدرات الابتكارية عن طريق التصدي لحل المشكلات.
 - انسجام الفرد مع مجتمعه وتدريبه على الإنتاج.
 - إعداد الفرد لأخذ دوره في المجتمع.
 - تزويد الفرد بالخبرات اللازمة لمواجهة الحياة الفردية والاجتماعية.

وكل هذه الأهداف السابقة تنطبق تمامًا على أهداف مشروع التخرج المتمثل بشق التدريب الميداني حسب التقارير الأسبوعية الواردة من الطالبات ومن جهات التدريب على حد سواء.

سمات المنهج البراغماتي: نموذج (عطية، ٢٠١٥) (١)

- التأكد من حقيقة المعلومة والثبت من صحتها بالتجريب.
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
- تنمية كافة جوانب المتعلم الشخصية وتمكينه من التكيف مع البيئة الطبيعية والاجتماعية وانتقاء الخبرات المعاصرة المرتبطة بالحياة وأبعادها الاجتماعية والأخلاقية والاقتصادية.
- يتخذ من دوافع المتعلمين أساساً لتخطيط المنهج.
- يركز على المشاركة العملية للطلبة في استخدام المختبرات والمكتبات.
- تنظم الخبرات حسب الأساس النفسي الذي يراعي ميول الطلبة واهتماماتهم.
- يؤكد على طرق التعلم الذاتي والحث على العمل الفردي لتكوين شخصية المتعلم.
- تنمية روح التعاون والتعامل الديمقراطي بين المتعلمين في البيئة التعليمية.
- مشاركة جميع الأطراف التي تتعامل مع المنهج في تخطيطه وتحديد خبراته.
- يهتم بالتربية المهنية والعلوم التطبيقية أي إنه يشدد على طبيعة المادة الوظيفية.
- يتصف بالمرونة في تنظيم المحتوى واستخدام طرائق التدريس فهو يستبعد الطرق الشكلية ويرتكز على الميول والخبرات.

يمكننا القول بعد الاطلاع على هذه السمات أنها مثالية من حيث المبدأ ونرى ضرورة العمل على إدراجها في المقرر الذي نحن بصدد تقييمه وصممت بهذا الغرض استبانة قامت الطالبات المتدربات بتعبئتها وذلك للحصول على تشخيص أكثر دقة ويتم بناء عليه تطوير المقرر وتقييمه.

في نهاية فترة التدريبية وبعد أن قامت المتدربات بتقديم عروض استعرضن من خلالها تجاربهن المختلفة في جهات التدريب، تم توزيع نموذج معتمد من قبل جامعة الملك سعود لقيمين بدورهن مختلف الجهات التدريبية. يحتوي النموذج على ثلاثة أجزاء، الأول معلومات عن الجهة التدريبية وفترة انعقاد التدريب واسم الجهة التدريبية ومكانها واسم المشرف الميداني ووظيفته. والجزء الثاني يتألف من ١٠ عناصر للتقييم و٨ أسئلة، والجزء الثالث فيه معلومات عن الطالبة المتدربة وتاريخ التقييم وتوقيعها.

(١) عطية، محسن علي. (٢٠١٥). المناهج الحديثة وطرائق التدريس: أسس المنهج الحديث. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع. ص ٩٩-١٠٢

ندرج فيما يلي عناصر جدول نموذج التقييم لتحليلها والاستفادة منها بغرض تحسين وتطوير مقرر المشروع المتمثل في جزء التدريب.

وبعد تحليل نتائج التقييم التي وزعت على كافة المتدربات كانت النتائج كالتالي:

عناصر التقييم	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف	تفسير النتائج
جدية التدريب.	٧	٣	٢	٠	٠	تتراوح النتائج من جيد إلى ممتاز.
الخبرة التي يقدمها التدريب.	٦	٣	١	١	١	هناك بعض الجهات التي كانت الخبرة فيها مقبولة أو ضعيفة، ينبغي إعادة النظر فيها.
مناسبة مكان التدريب.	١٠	١	٠	٠	٠	اتفقت الأغلبية على ملاءمة المكان ماعدا نسبة ضئيلة جداً.
خبرة مسؤول التدريب.	٨	٣	٠	١	٠	اتفقت الأغلبية على جودة خبرة مسؤول التدريب.
جدية مسؤول التدريب.	٩	٢	٠	٠	١	اتفقت الأغلبية على جدية مسؤول التدريب.
الوقت المخصص للتدريب.	٧	٣	١	٠	١	اتفقت الأغلبية على ملاءمة وقت التدريب
متابعة خطة التدريب.	٦	٣	٢	٠	١	اتفقت الأغلبية على جودة المتابعة

مساعدة موظفي الجهة المدرية.	١١	٠	٠	١	٠	اتفقت الأغلبية على حسن مساعدة المدرين
الاستفادة من برنامج التدريب العملي.	٩	١	٠	٢	٠	اتفقت الأغلبية على الاستفادة من البرنامج.
مدى توافق البرنامج التدريبي مع التخصص.	٥	٣	١	١	٢	الأغلبية وافقت على الملاءمة لكن لابد من أخذ آراء الفئة القليلة للتطوير والتحسين.

أما في جزء الإجابة عن الأسئلة فقد تم استخلاص مايلي من تنمة النموذج المتبع في جامعة الملك سعود:

١- اذكري واجباتك ومسؤولياتك.

متدربات وزارة الخارجية	- إعداد تقارير عن منظمات ولجان ومعاهد ومعاهدات دولية. - ترجمة نصوص.
متدربات وزارة الداخلية	- ترجمة اتفاقيات دولية. - مهام إدارية.
متدربات وزارة الصحة	- قراءة عن برنامج المتسوق السري في فرنسا والاستفادة من بعضها في الوزارة. - ترجمة نصوص. - أعمال مكتبية.
متدربات وكالة الأنباء السعودية	- ترجمة نصوص
متدربات قناة العربية	- مهارة الانضباط - تطبيقات في التصوير - ترجمة أخبار - المونتاج - حضور دورات - تقديم مشروع نهائي
متدربات مكتب ترجمات	- الترجمة الكتابية

٢- اذكري الإيجابيات والسلبيات حول التدريب .

السلبيات	الإيجابيات	الجهة التدريبية
<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود مصحح لأعمال الترجمة. - صعوبة الموازنة بين وقت المحاضرات وكتابة التقارير المطلوبة. 	<ul style="list-style-type: none"> - خبرة واسعة في مجال السياسة. - تطوير الذات. - مهارة كتابة التقارير. 	متدريبات وزارة الخارجية
<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد. 	<ul style="list-style-type: none"> - اكتساب الخبرة في مجال الدراسة والممارسة الواقعية. 	متدريبات وزارة الداخلية
<ul style="list-style-type: none"> - عدم استخدام اللغة الفرنسية إلا في مجال العلاقات الدولية. 	<ul style="list-style-type: none"> - بيئة التدريب. - تعاون الموظفين، ورحابة صدورهم وإجاباتهم عن الأسئلة. 	متدريبات وزارة الصحة
<ul style="list-style-type: none"> - عدم التواصل مع الموظفين بسبب وظيفتهن الميدانية - عدم توفير أجهزة للمتدريبات 	<ul style="list-style-type: none"> - الارتياح في بيئة العمل. - روتينية العمل وروح التعاون. - ترجمة النصوص من العربية إلى الفرنسية وبالعكس. 	متدريبات وكالة الأنباء السعودية
<ul style="list-style-type: none"> - عدم موافقته نوعاً ما مع تخصص اللغة الفرنسية. - التركيز على المجال الإعلامي أكثر من مجال التخصص. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعلم مهارات التصوير والمونتاج - ممارسة الترجمة في بيئة العمل - اتساع المكان 	متدريبات قناة العربية
<ul style="list-style-type: none"> - لا يوجد. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعاون المكتب. - إتاحة فرصة حضور المؤتمرات. - خوض تجربة الترجمة الفورية. 	متدريبات مكتب ترجمات

٣- هل كنت مستعدة استعدادًا كافيًا من الناحية الأكاديمية قبل الانضمام إلى التدريب؟

متدربات وزارة الخارجية	نعم لدى البعض ولا لدى البعض الآخر.
متدربات وزارة الداخلية	نعم من ناحية عامة، لكن كترجمة متخصصة لا لأنها ممارسة رسمية جديدة.
متدربات وزارة الصحة	نعم وخاصة في مجال الترجمة الفورية.
متدربات وكالة الأنباء السعودية	نعم.
متدربات قناة العربية	نعم / إلى حد ما / لا.
متدربات مكتب ترجمات	نعم.

٤- ما هي المقترحات التي تودين عرضها على جهة التدريب لتحسين نوعية برنامج التدريب العملي؟

متدربات وزارة الخارجية	وجود متحدثين للغة الهدف. الاهتمام أكثر بالترجمة. تكليف الطالبات بمهام إدارية.
متدربات وزارة الداخلية	توفير قواميس متخصصة في مجال الاتفاقيات واللوائح التنظيمية والقانونية. دعم المتدربين بما يحتاجونه لترجمة المواقع الحكومية.
متدربات وزارة الصحة	وجود مسؤولين عن المترجمين. ترجمة الصفحة الرئيسية للوزارة باللغة الفرنسية وعدم الاقتصار على اللغة الإنجليزية.
متدربات وكالة الأنباء السعودية	توفير أجهزة للمتدربات لتسهيل أعمال الترجمة في الوكالة. تنويع التدريب العلمي. إدراج التدريب على الترجمة الشفهية.
	التنوع بالتدريب. ترجمة برامج.

<p>زيادة محتوى التخصص . الالتزام بالوقت المحدد . عدم التنسيق مع الجامعة حول محتوى البرنامج التدريبي . إضافة ترجمة جزء من كتاب إلى التدريب التعاوني وجعله اختياريًا . التعاون والتواصل بين الجامعة وجهات التدريب .</p>	متدربات قناة العربية
لا يوجد، وذلك لتكامل البرنامج في الترجمة	متدربات مكتب ترجمات

٥- كيف ساهمت فترة التدريب في تنمية مهاراتك المهنية والشخصية؟

<p>تحمل المسؤولية واكتساب الثقة و تطوير الذات . الانتقال من المرحلة الطلابية إلى المرحلة الوظيفية . زيادة الرغبة في التعلم والاكتشاف . مهارات البحث وإعداد التقارير .</p>	متدربات وزارة الخارجية
<p>المهارات البحثية . البحث في القواميس ومقارنة مع التطبيقات السابقة المتوفرة في الأرشيف .</p>	متدربات وزارة الداخلية
<p>مهارة التواصل مع الآخرين . مهارات العمل مع الفريق .</p>	متدربات وزارة الصحة
<p>اكتساب تجربة في المجال الوظيفي . المهارات المهنية مثل مهارة التواصل مع المدير . تعلم أساليب جديدة في الترجمة وسرعة الترجمة وتعلم مصطلحات جديدة . التعرف على طالبات جامعات أخرى . مهارة تنظيم الوقت بين متطلبات الجامعة والوكالة .</p>	متدربات وكالة الأنباء السعودية
<p>مهارات البحث ومهارات الاتصال . العمل الجامعي . العلاقات العامة . مهارات متصلة بتقنية الإعلام . التصوير .</p>	متدربات قناة العربية

متدريبات مكتب ترجمات	المهارات التحليلية. المهارات البحثية ومقارنة محتوى القواميس. التواصل الثقافي. التعرف على ثقافات أخرى.
----------------------	--

٦- ما هي المقترحات التي تودين عرضها على إدارة الكلية لتحسن برنامج التدريب العملي؟

متدريبات وزارة الخارجية	أن تكون المتطلبات واضحة. أن يكون الفصل التدريبي مقتصرًا على التدريب دون دراسة أي مقررات أخرى. التقليل من المتطلبات الأكاديمية. إلغاء الاختبار النهائي. الاكتفاء بتقديم تقارير أسبوعية أو تقرير نهائي.
متدريبات وزارة الداخلية	اختيار الجهات الحكومية ذات العلاقة مع الثقافات متعددة اللغات.
متدريبات وزارة الصحة	اختيار جهات لها علاقة باللغة الفرنسية كوزارة الإعلام ومقابلة وفود متحدثة باللغة الفرنسية. اقتراح هيئة السياحة والآثار والهيئة العامة للرياضة، وهيئة الترفيه والهيئة العامة للثقافة.
متدريبات وكالة الأنباء السعودية	تحسين التواصل بين الجامعة والجهة التدريسية. وضع خطة للتدريب وتحديد عدد نصوص الترجمة.
متدريبات قناة العربية	تنويع مجالات التدريب بين الترجمة والمجالات الأخرى. تقديم جهات متوافقة مع التخصص. إعادة تقسيم درجات المشروع وإلغاء الاختبار النهائي. إضافة ترجمة جزء من كتاب إلى التدريب العملي.
متدريبات مكتب ترجمات	زيادة عدد ساعات التدريب.

٧- ما هو نوع التدريب المخصص والمتعلق بمهنتك الذي حصلت عليه؟

الترجمة وإعداد التقارير السياسية.	متدربات وزارة الخارجية
ترجمة نصوص واتفاقيات أمنية استراتيجية مع دول ذات مصالح مشتركة.	متدربات وزارة الداخلية
ترجمة نصوص وقراءة في تجربة المتسوق السري في فرنسا ونقلها للوزارة للاستفادة من النقاط المشتركة وفي برامج الصحة التابعة لوزارة الصحة الفرنسية.	متدربات وزارة الصحة
ترجمة أخبار.	متدربات وكالة الأنباء السعودية
مجال الإعلام و تصوير ومونتاج و مهارات الصحفي الشامل.	متدربات قناة العربية
تدريب على الترجمة الفورية وترجمة محادثات ونصوص. شرح بعض قواعد اللغة الفرنسية و تصحيح النطق.	متدربات مكتب ترجمات

٨- هل ترشحي هذه الجهة التدريبية إلى طالبات أخريات؟

متدربات جميع الجهات التدريبية	نعم.
-------------------------------	------

نتائج الاستبيان

تضمنت استمارة الاستبيان محورين الأول يتعلق بالتدريب الميداني التعاوني والثاني ترجمة جزء من كتاب ويذكر أن السؤالين الأولين شمالا كلا المحورين. بلغ عدد أسئلة الجزء الخاص بالتدريب الميداني ١٤ سؤالاً.

- التدريب التعاوني

فيما يتعلق بسبب اختيار التدريب التعاوني الميداني، فجاءت الإجابات بعدد ١٥ إجابة ذكرت فيها الأسباب التالية، ويذكر أنه تم استبعاد الأسباب المتكررة أو التي تتفق في مضامينها. وأبرزها اكتساب خبرة في مجال الترجمة والذي يعتبر نوع آخر من الخبرة العملية، والانخراط في البيئة الوظيفية ومعايشة بيئة العمل لتطبيق ما تم دراسته، وتجربة أجواء العمل ومعايشة طبيعة عمل المترجم وممارسة الترجمة والتهيئة للوظيفة. كذلك كانت الرغبة بتنمية مهارات الاتصال واكتساب خبرة أكبر وأوسع في الترجمة في مجالات متعددة من الأسباب التي أدت إلى اختيار التدريب التعاوني.

وفي السؤال الخاص بجدوى الخبرة الفعلية المكتسبة فقد تبين أن النسبة الغالبة ٦٢.٥% حققت نسبة أقل من الخبرة بلغت ٤٠% أما من تحققت لديهن الخبرة فقد بلغت نسبتهن ٣٧.٥% وهذا ما كان أحد دوافع القيام بهذا البحث. أما عن الفائدة في الترجمة وهي مجال تخصص الطالبات، اتضح أن نسبة ٣١.٣% فقط استفدن في مجال الترجمة بنسبة ٦٠% بينما النسبة الغالبة وهي ٥٠% فقد حققت ٤٠% من الفائدة ونسبة ١٨% حققت ٢٠% فقط من الفائدة. وفي

مجال إثراء المصطلحات التي تعد اللبنة الأساسية للمترجم فجاءت النتائج مرضية حيث زادت حصيلة الطالبات المصطلحية بنسبة ٧٥% من مجموع المتدربات وبينما ١٨.٨% زادت لديهن إلى حد ما و ٦.٥% لم تكتسب أيًا منها. ولما سؤلت المتدربات عن عدد المصطلحات المكتسبة فأثت إجابة النسبة الغالبة ٤٣.٨% بعدد ٤٠ مصطلح جديد و ٣١.٣% بعدد ٦٠ مصطلح و ٢٥% بعدد ٢٠ مصطلح.

وفيما يتعلق بحصر عدد الصعوبات التي واجهتها المتدربات في مجال الترجمة فكانت النسبة الغالبة ٥٠% ممن تمكن من حصرها إلى حد ما، و ٣٧% أي قرابة ثلث العينة تمكن من حصرها بينما النسبة الأقل وهي ١٢.٥% لم يتمكن من حصر أي صعوبة.

ولما طلب منهن ذكر صعوبات أخرى واجهتهن ذكرن صعوبات ثقافية تتمثل بأسماء مدن ووزراء ورؤساء وكذلك الصعوبات اللغوية وفي الصياغة والأسلوب الخاصين بمنشأة التدريب بالإضافة إلى صعوبات في القواعد اللغوية وفهم بعض النصوص. أيضاً الخوف من اختصار ندوات تم حضورها ونقل النص المنطوق شفهيًا إلى نص مكتوب.

وعن طبيعة الصعوبات التي واجهتها الطالبات فقد تم تحديد ثلاث صعوبات وجاءت النسبة الغالبة ٨٦.٨% في صعوبة صياغة النص المترجم وهذه يمكن تحليلها بأن الطالبات يدخلن قسم اللغة الفرنسية والترجمة دون أي سابق معرفة باللغة الفرنسية، والصعوبة الثانية تمثلت بفهم النص المطلوب ترجمته وهن بنسبة ١٨.٥% والصعوبة الثالثة التي وردت في الاستبانة كانت حول تقنيات الترجمة واتضح أن نسبة ١٢.٥% فقط تواجه هذا النوع من الصعوبات. عند سؤال المتدربات عن تعلمهن مهارات أخرى في الجهة التدريسية ذكرت نسبة ٥٦.٣% أنهن حققن ذلك بينما ٤٣.٨% لم يتعلمن مهارات أخرى.

وفيما يخص طبيعة المهارات التي تم اكتسابها في جهات التدريب فقد أكدت الغالبية ونسبتها ٣٧.٥% أنها تعلمت الأعمال المكتيبية بينما تشابهت النسبة وهي ١٢.٥% لكل من اكتساب مهارات أعمال السكرتارية، والأعمال المكتيبية والحاسوبية، وإعداد التقارير وترجمتها، ومهارات المونتاج والتصوير، والمراسلة وكتابة التقارير الصحفية.

أما عن المراجع الإلكترونية والورقية فقد تبين أن ٩٣.٨% استخدمن المراجع الإلكترونية و ٦.٨% فقط استخدمن المراجع الورقية.

وتم تحديد موقع ريفيسرو **Reverso** ووقفل **Google** ومواقع للترجمة والموقع الرسمي لوكالة الأنباء السعودية **Larousse** ويوتيوب **Youtube** و **Cnrtl Français facile** وقاموس المعاني وويكيبيديا والنصوص السابقة التي تم ترجمتها في الجامعة.

وعندما سؤلت المتدربات إن كن ينصحن زميلاتهن بالالتحاق بنفس الجهات التدريبية كانت النسبة الغالبة ٩٣.٨% موافقة على ذلك بينما ٦.٢% لم تنصح بها. وفيما يخص مكان التدريب أفادت ٨١.٣% من المتدربات بأنه مريح ومناسب

خلافًا للأخريات وهن بنسبة ١٨.٩% اللاتي نفين ذلك. وعند سؤال المتدربات عما إذا كان عدد ساعات التدريب بمعدل ٧٥ ساعة، فإن ٦٢.٢% يعتقدن أنها كافية بينما ٣٧.٥% يرين أنه من الأفضل زيادة الساعات للاستفادة من الخبرة الميدانية. وآخر أسئلة الاستبانة جاء حول فرص العمل التي تم تقديمها للمتدربات خلال فترة التدريب وتبين أن النسبة الغالبة وهي ٦٨% لم يحصلن على فرص بينما ٣١.٣% حصلن عليها. واستخلصت الباحثات أن تجربة التدريب التعاوني القائمة في فترة إجراء البحث مازالت حديثة العهد وتحتاج إلى تطوير بعد أخذ التغذية الراجعة من المتدربات وهذا ما تقوم الجامعة بالعمل عليه حاليًا في جلسات مجالس الأقسام بهدف تقويم المقرر بشكل فعلي وجاد.

- ترجمة كتاب

بلغ عدد أسئلة الجزء الخاص بترجمة جزء من كتاب ٩ أسئلة وأجابت عنها ١١ طالبة. ركز السؤال الأول على معرفة سبب اختيار جزء من كتاب فتضمنت الإجابات أربعة محاور وهي التركيز على مهارة الترجمة فقط، والرغبة في ترجمة موضوع واحد محدد، والحرية في اختيار الموضوع المناسب، أو عدم الحصول على قبول من جهة تدريبيية. تنوعت إجابات الطالبات حيث إن ٣٦.٤% يعتقدن أن ترجمة جزء من كتاب يساعدهن على التركيز على مهارة الترجمة فقط، بينما الغالبية منهن ٧٢.٧% كانت الحرية في اختيار الموضوع المناسب لهن هي السبب الرئيس. وتساوت النسب ٢٧.٣% فيما يخص المحورين الآخرين وهما عدم الحصول على قبول من جهة تدريبيية أو الرغبة في ترجمة موضوع واحد.

فيما يخص الصعوبات التي واجهنها في الترجمة، كانت صعوبة ترجمة التراكيب اللغوية على رأس القائمة، حيث أجابت ٥٤.٥% بأنها كانت تشكل التحدي الأكبر لهن أثناء الترجمة. كذلك ترجمة المصطلحات كانت إشكالية لبعضهن والتي بلغت ٢٧.٣%. بالإضافة إلى الصعوبة النابعة من الاختلاف بين الثقافتين الإنجليزية والفرنسية والثقافة العربية والتي شكلت ١٨.٢%. أما طول النص المطلوب ترجمته فلم يسبب تحديًا للطالبات على الإطلاق.

وفي السؤال الخاص بمدى الاستفادة من مشروع التخرج فقد تبين أن الإجابات انقسمت إلى ثلاث نقاط وهي اكتساب العديد من المصطلحات الجديدة في مجال محدد ٣٦.٤%، وتحسين المستوى اللغوي للغة المصدر ولغة الهدف ٣٦.٤%. بالإضافة إلى اكتساب مهارة ترجمة النصوص الطويلة والتي حصلت على نسبة ٢٧.٣%. أما عن المراجع المستخدمة فقد تبين أن ٦٣.٦% استخدمن المراجع الإلكترونية والورقية بينما اقتصر ٣٦.٤% منهن على المراجع الإلكترونية فقط.

فيما يخص تقييم لقاء المناقشة الأسبوعي مع المشرفة الأكاديمية من وجهة نظر الطالبة فقد تبين أن ٥٤.٥% يعتقدون بأن اللقاءات تمنح الثقة بالنفس بشكل أكبر، وترى ٣٨.٤% أن اللقاءات أكسبتهم مهارة استخدام الحجج والبراهين أثناء المناقشة. بينما ٩.١٥ فقط يرون أنها تقيس المستوى الحقيقي للطالبة.

وفيما يتعلق بتحسين مهارة اللغة الفرنسية/الإنجليزية من خلال مقرر المشروع مقارنة بالمقررات الأخرى فكانت الإجابات متنوعة، ٢٧.٣% يعتقدون أن مقرر المشروع ساهم بتحسين مهاراتهم اللغوية مقارنة بالمقررات الأخرى بنسبة ٢٥% فقط. بينما الأكثرية وقد شكلت نسبتهم ٥٤.٥% يرون أن المقرر ساهم بتحسين مهاراتهم اللغوية مقارنة بالمقررات الأخرى بنسبة ٥٥%. و ١٨.٢% فقط اتفقن على أن مقرر المشروع ساهم بتحسين مهاراتهم اللغوية مقارنة بالمقررات الأخرى بنسبة ٨٠%.

ولما سؤلت المشاركات عما إذا كانت هناك متعة خلال ترجمة الكتاب أجابت النسبة الغالبة ٩٠.٩% بالموافقة بينما اتخذت ٩.١% موقف الحياد. وعندما سؤلت الطالبات إن كن ينصحن زميلاتهن لخوض تجربة ترجمة جزء من كتاب، فإن الغالبية 81.8% كن موافقات بينما كانت البقية 18.25% محايدة. وعند سؤال الطالبات عما إذا كانت لديهن آراء أو أفكار أو مقترحات يرغبن بإضافتها، فقد رأين أن ترجمة الكتاب أفضل لمن ليس لديها عدد كبير من مواد الترجمة حتى تحصل على الفائدة المرجوة وتركز على مهارة الترجمة. كما أشارت بعض الطالبات إلى الفائدة العظيمة والتجربة الثرية في ترجمة الكتاب لأجل الحفاظ على البيئة، واقترحت أن تسلم المسودات بشكل إلكتروني وأن يكون التسليم النهائي ورقياً فقط. وبهذا يتم لفت نظر الطالبة لمسئوليتها تجاه البيئة في كل ماتعمل وجعلها تستشعر أهمية دورها في الحفاظ عليها وتتخذ تجاهها الخطوة الفعلية والأولى التي من شأنها أن ترسخ أسلوب تنتهج في حياتها العملية لاحقاً انطلاقاً من مشروع التخرج. وتوصلت الباحثات بعد تحليل هذا الاستبيان إلى ضرورة تكثيف اللقاءات بين الطالبة والأستاذة المشرفة وأهمية الحوار العلمي للتمكن من قياس مستوى الطالبة الفعلي في الترجمة.

- تطبيق المنهج البراغماتي

نعرض فيما يلي تحليل استبانة مدى تطبيق المنهج البراغماتي وهي مأخوذة عن نموذج في كتاب طرق ومناهج التدريس للدكتور محسن علي عطية وارتأينا إضافتها للبحث لما فيها من أهمية على صعيد التدريب التعاوني، إذ يمكن من خلالها تطوير مشروع التخرج وتعديل آلية تقييمه ليحقق الأهداف المرجوة منه بأفضل الأوجه الممكنة. وبنظرة فاحصة لهذه الاستبانة تبين أن جميع الطالبات المتدربات متفقات على أن برامج التدريب التي التحقن بها تؤكد على التعليم الذاتي وتحت على العمل الفردي لتكوين شخصية المتعلم.

ويأتي ذلك من حيث الإيجابيات نقطتان كانت النسبة الغالبة من المتدربات متفقت عليهما تمامًا أو إلى حد ما وهما تنمية كافة جوانب المتعلم الشخصية وتمكينه من التكيف مع البيئة الطبيعية والاجتماعية وافتقار الخبرات المعاصرة المرتبطة بالحياة وأبعادها الاجتماعية والأخلاقية والاقتصادية؛ وكذلك تنمية روح التعاون والتعامل الديمقراطي بين المتعلمين في البيئة التعليمية. وفي المقابل بدت النتائج متباينة نوعًا ما فيما يخص أن البرنامج يتخذ من دوافع المتعلمين أساسًا لتخطيط المنهج. وكذلك في كونه يشارك جميع الأطراف التي تتعامل مع المنهج في تخطيطه وتحديد خبراته. وأنه يهتم بالتربية المهنية والعلوم التطبيقية أي إنه يشدد على طبيعة المادة الوظيفية.

وأنت بعد ذلك في الترتيب نقطتان وهما أنه يتصف بالمرونة في تنظيم المحتوى واستخدام طرائق التدريس فهو يستبعد الطرق الشكلية ويرتكز على الميول والخبرات. وأنه كذلك يركز على المشاركة العملية للطلبة في استخدام المختبرات والمكتبات. ونأتي في آخر المطاف إلى النقطتين اللتين بحاجة فعلية إلى إعادة نظر وتنسيق وتعديل وهما مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين، والتأكد من حقيقة المعلومة والثبت من صحتها بالتجريب.

توصلت الباحثات من خلال هذه الاستبانة أن هناك حاجة ماسة للحث على اعتبار دوافع المتعلمات أساسًا لتخطيط المنهج التدريبي وجعلهن يشاركن في إعداد المنهج وفقًا للخبرات التي يرغبن بتطويرها والتركيز أكثر على التربية المهنية في مجال الترجمة. كما ينبغي التركيز على أهمية أخذ الميول في الحسبان وزيادة العمل التطبيقي في المكتبات والمختبرات. وأخيرًا وليس آخرًا التشديد على مراعاة الفروق الفردية وجعل المتدربات يتحقق من صحة المعلومات بالتجريب.

التوصيات

خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات نلخصها فيما يلي:

- ١- توجيه طالبات التدريب في مشروع التخرج كل حسب ميولها وتصورها المستقبلي للحياة العملية. وذلك من خلال جلسات حوارية وورش عمل مخصصة لهذا الغرض.
- ٢- تزويد الجهات التدريبية بمتطلبات محددة لقياس مهارات التخصص بصورة أكثر دقة.
- ٣- تحري جهات تدريبية جديدة أكثر ملاءمة مع مخرجات التعلم المطلوبة من الطالبات.
- ٤- الإبقاء على الضوابط والمعايير المعمول بها في تجربة ترجمة جزء من كتاب وتطويرها إذا دعت الحاجة لذلك مستقبلاً.
- ٥- التأكد من وجود متخصصين في الجهات التدريبية لتقييم أداء الطالبات في الترجمة ومهاراتها وتقويمه.
- ٦- متابعة المستجدات في مجال الترجمة والتدريب على الساحة العالمية ومواكبتها.

٧- دراسة سوق العمل وتحديد جهات التدريب استنادًا على الحاجات الفعلية في ضوء أرقام وحقائق دقيقة.

٨- اقتراح نموذج جديد لتوزيع الدرجات.

٩- استحداث هيئة للتنسيق بين جهات التدريب والجامعات من شأنها الربط بين جميع الفئات المعنية بشؤون التدريب في مجالات اللغة على أن تكون لها قاعدة بيانات عامة تدرج فيها كافة شؤون التدريب على مستوى المملكة العربية السعودية.

الخاتمة

مما لا ريب فيه أن تقييم فاعلية أي مقرر هو أمر أساسي لضمان مردوديته، وترتبط أهمية التقييم بإظهار الأثر الإيجابي الذي ينتج عنه عند المتعلمين. ولتوضيح هذا الأثر هناك العديد من الإمكانيات المتاحة والتي تعد سهلة التطبيق، إلا أن ذلك لا يتم لسبب أو لآخر، وفي المقابل قد يكون تسليط الضوء على هذا الأثر أمرًا عسيرًا لأن الأثر المطلوب لم يتم تحديده بصورة واضحة منذ البداية.

ونحن نرى أن كل مقرر يجب أن ينتج عنه أثر إيجابي، وإن لم يتم تقييم ذلك الأثر بصورة نظامية فلن يتم بالتالي تحسين العملية التعليمية فيفقد بذلك فاعليته التربوية المأمولة، دون أن ننسى أن هدفنا في هذه الدراسة هو تقييم مشروع التخرج بهدف تطويره وتحسينه والارتقاء به إلى الأفضل.

من خلال هذا العرض اتضح لنا أن مجريات مشروع التخرج تحقق إلى حد ما الهدف المرجو منها وأن المعايير المعمول بها مطابقة جزئيًا لنموذج التدريب في كندا وأنه يحقق سمات المنهج البراغماتي ولكن استمرار الحياة لأي شيء مرهون بتطويره وقابليته لتحسين الأثر الناتج عنه لا سيما مع متغيرات الحياة وزيادة دخول التقنية في مجال اللغات والترجمة.

المراجع

المراجع العربية

- الحافظ، حسني عبد. (٢٠١٢). رؤى وتجارب علمية... المناهج الدراسية. مجلة المعرفة.
- السعيد، سعيد محمد. جاب الله، عبد الحميد. (١٤٣٥). المناهج المدرسية بين الأصالة والمعاصرة. الرياض: مكتبة الرشد.
- الشافعي، إبراهيم محمد. (١٩٩٦). المنهج المدرسي من منظور جديد. القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- الطائي، إيمان حسين. (٢٠٠٩). سلسلة محاضرات التقويم والقياس في التربية الرياضية. العراق: الأكاديمية الرياضية العراقية.
- اللحائي، أحمد حسين. (١٩٩٥). تطوير مناهج التعليم. القاهرة: عالم الكتب.
- المكاوي، محمد أشرف. (٢٠٠٦). أساسيات المناهج. الكويت: مكتبة الطالب الجامعي.
- القميزي، حمد بن عبد الله. (٢٠١٧). نماذج وتجارب في تقويم البرامج والمقررات التربوية في الجامعات العالمية. ندوة التقويم في التعليم الجامعي: مرتكزات وتطلعات. الجوف: جامعة الجوف.
- النمري، حنان سرحان عواد. (٢٠٠٦). التربية في برنامج الإعداد التربوي لطالبات كلية اللغة العربية في جامعة أم القرى ومعايير الجودة الشاملة. مجلة جامعة أم القرى- العدد ١٦
- الوكيل، حلمي أحمد. المفتي، محمد أمين. (٢٠١٤). أسس بناء المناهج وتنظيماتها. القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الوكيل حلمي أحمد والمفتي، محمد أمين. (١٩٩٨). المناهج: المفهوم، العناصر، الأسس، التنظيمات، التطوير. مكتبة الأنجلو المصرية.
- حسانى، شوقي محمود حسن. (2009) تطوير المناهج. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- حمدان، محمد زياد. (٢٠٠١). تقييم المنهج الدراسي. عمان: دار التربية الحديثة.
- زيتون، حسن حسين. (١٤٣١). مدخل إلى المنهج الدراسي. الرياض: الدار الصولتية للتربية.
- صبري، ماهر اسماعيل. (٢٠١٠). المناهج ومنظومة التعليم. الرياض: شركة الرشد العالمية.
- عطية، محسن علي. (٢٠١٥). المناهج الحديثة وطرائق التدريس: أسس المنهج الحديث. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- علي، سعيد اسماعيل. (١٩٩٥). فلسفات تربوية معاصرة. القاهرة: عالم المعرفة.

المراجع الأجنبية

- Bloom, B. (1967). *Taxonomy of educational objectives*. New York: David Mackoy Company Inc.
- Glaser, R. (1963). Instructional technology and the measurement of learning systems. *American Psychologist* , 519-521.
- James, W. (1909). *The meaning of truth. A Sequel to "Pragmatism"* Prometheus Books, Amherst, New York.

J. Keiser, F. L. (2004). *Evaluation of materials produced by the ATE program*. . Minnesota: Report submitted to NSF.

Kelly, A. (1989). *The curriculum: theory and practice* . London: Paul Chapman Publishing.

Macdonald, J. (1975). The person in the curriculum. *Urban Review* .

Stabback, P. (2016). What makes a quality curriculum? . *Progress reflection* .

Tyler, R. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.

Sites internet

- <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>
- <https://dictionnaire.reverso.net/francais-definition/index.html>
- <http://www.cordial.fr/dictionnaire/>
- <https://www.almaany.com/>