

## الفصل الثاني

### أساليب واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين

□ أولاً: استراتيجيات ومدخل التنمية المهنية للمعلمين

★ مدخل الممارسة المتأملّة ( بحث الدرس).

★ مدخل بحوث الفعل.

★ مدخل حل المشكلات.

★ مدخل التنمية المهنية المستدامة.

□ ثانياً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

★ المحاضرة.

★ الاجتماعات .

★ المداولات الإشرافية.

★ الورش والمشاعل التربوية.

★ الزيارات الميدانية.

★ التدريب المصغر.

★ تبادل الزيارات.

★ التوامة.

★ الدروس التطبيقية.

★ ملفات الإنجاز.

★ المنافسات التربوية.

□ ثالثاً: خطط التنمية المهنية للمعلمين الجدد.



## مدخل

كثيرا ما ننظر بعين الإعجاب إلى المعلمين الذين وصلوا إلى النجاح بشكل عام وبالأخص النجاح المهني، ونتعجب مما وصلوا إليه من مراتب وعلاوات وإنجازات، وهناك من نستغرب أشد الغرابة من وصولهم إلى النجاح، وهناك من نبارك لهم نجاحاتهم ونعتقد أنهم استحقوا ما هم عليه الآن بجدارة! وكثيرا ما نرى البعض ينجح في أي عمل يكلف به، ولا نرى أن هذا الشخص على قدر كبير من الذكاء أو المعرفة. فكيف وصلوا إلى هذا النجاح؟ ربما تكمن المفاجأة في أن هذا النجاح كان نتيجة طبيعية لمجموعة من الخطوات والأفعال التي اتخذها هؤلاء المعلمون مع المثابرة والإصرار على النجاح. فأغلب هؤلاء الناجحين اتبعوا - بوعي و بلا وعي - أساليب التنمية المهنية أو التطوير المهني.

وهذا يشير وبوضوح حسب العكيني (٢٠١٨)<sup>(١)</sup> إلى أن سر التميز في عصرنا الحاضر لم يعد مرتبطا بالحصول على درجة علمية مرموقة؛ بقدر ما هو مرتبط بمسلك الفرد لتنمية ذاته وقدراته وممارسة التعلم الذاتي ومهارات التدريب ، وإقباله بكل ملكاته على برامج تطوير الذات والقدرات وركوب قطار التدريب السريع جدا والنوزل في محطاته المتجددة كل يوم.

ويرى العكيني أن التدريب اليوم - مع توفر التقنيات الحديثة - لم يعد بحاجة إلى اقتطاع وقت أو تحديد مكان أو عناء بحث عن مدرب متألق أو برنامج تدريبي متوافق مع احتياجات المتدرب ؛ فكل ذلك أصبح ميسورا ، وبضغطه زر .

وسنعرض في هذا الفصل - بعون الله تعالى - لتفصيل مباحث مهمة في هذا الصدد وهي: استراتيجيات ومداخل وأساليب وخطط التنمية المهنية للمعلمين.

(١) مرجع سابق، ص: ٦٣

## أولاً: استراتيجيات ومدخل التنمية المهنية للمعلمين

تتألف الاستراتيجيات من عدد من المكونات الأساسية لعل أهمها المداخل، والتخطيط، والمضامن ( اوالمحتويات)، على أن كل مكون من هذه المكونات يتفرع إلى عدد من الأبعاد المؤلفة له. وسنعمد فيما يلي هذا التحديد لاستراتيجيات التنمية المهنية<sup>(١)</sup>.

### - مداخل للتنمية المهنية:

يعتبر اختيار المدخل عند بناء كل استراتيجية عملية أساسية لعدة أسباب منها إن ذلك يحدد المكونات الأخرى للاستراتيجية، كما يحدد توجهات وأجرائها ومختلف العمليات التابعة لها. لذا ، وجب تعرف هذه المداخل وتبين إمكاناتها وحدودها في ضوء إمكانات البيئة وحدودها التي ستطبق فيها.

وفيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين، يمكن إيجاز المداخل في ثلاثة مداخل تعتبر الأكثر استخداماً، وهى مدخل الممارسة المتأملة ومدخل البحث الفعل ( او البحث الإجرائى) ومدخل اخلاقية مهنة التعليم.

### ١. مدخل الممارسة المتأملة ( أو الواعية) (بحث الدرس)

تعرف الممارسة المتأملة " بأنها تفكير فى الموقف التعليمى قبل تنفيذه وفى مختلف مكوناته وفى الاداء المرتقب ، وتخطيط مسبق لهذا الموقف

( Reflexion on action) وتنفيذه ومعاودة التفكير اثناء التنفيذ )

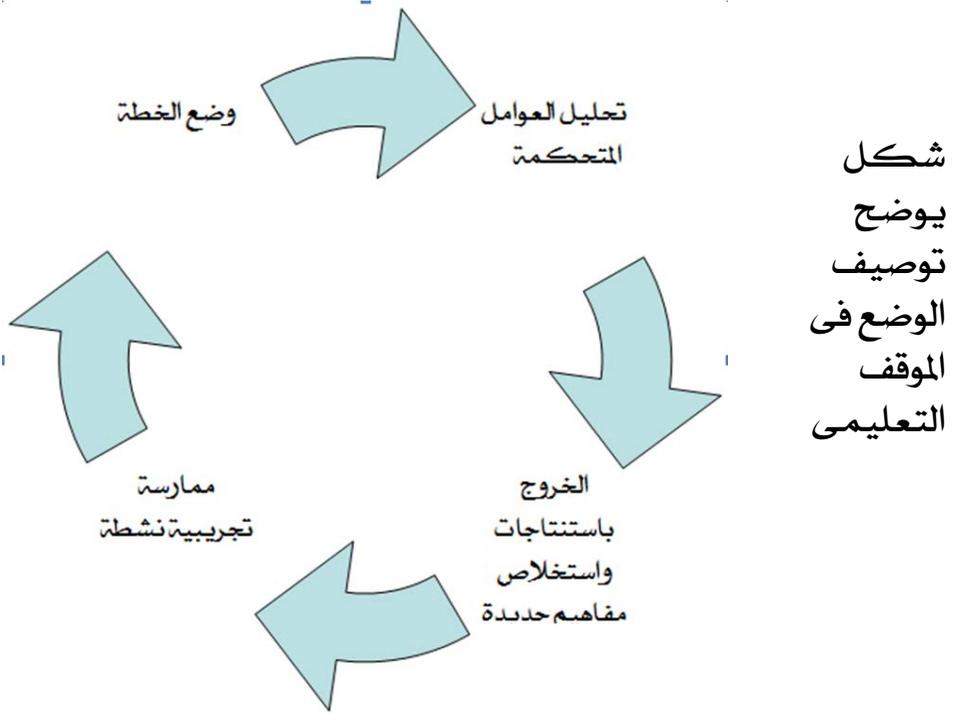
Reflexion in action) ، وتفكير اثر التنفيذ من أجل الوقوف على التباين الذى يمكن إن يحصل بين الأهداف المستهدفة وبين ما تحقق منها بالفعل، باعتبار إن التباين مشكلة مهنية يتعين تشخيصها للخروج بتصور لطريقة التعامل معها<sup>(٢)</sup>.

ونضيف ايضا إن الممارسة المتأملة عبارة عن مسار دائرى ينطلق من الملاحظة والتوصيف للوضع التعليمى التعليمى، ثم يتبع ذلك تحليل للعوامل التى تشرح الظاهرة، للخروج باستنتاجات عامة ومفاهيم جديدة،

(١) شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٧١٧٦.

(٢) Rock, M., Gregg, M., Thead, B., Acker, S., Gable, R., & Zigmond, N. (2014). How Are They Now? Longer Term Effects of (٢) E Coaching Through Online BugIn- Ear Technology, Teacher Education and Special Education, 37(2) 161-181.

ثم وضع خطة تجريبية لتحسين الممارسة وتنفيذها على قاعدة الاستنتاجات العامة والمفاهيم، كما هو مبين في الشكل التالي:



### الخروج باستنتاجات عامة واستخلاص مفاهيم جديدة

وتعد الممارسة المتأملة مدخلا للتنمية المهنية لأنها وثيقة الصلة بها حيث تشمل عدة عناصر منها الإدراك الواعي لدى المعلم بطبيعته ممارسته التعليمية، والأبعاد المؤلفة لها، والنظريات التي تؤسس لها، وخلفياتها الاجتماعية والثقافية. وما تفضى إليه هذه الممارسة من نواتج ومخرجات، ومنها أيضا الإدراك الواعي بوجود معرفة مهنية متجددة ينبغي مسيرتها والمساهمة في إنتاجها. ومن العناصر الأساسية نذكر كذلك عنصر التغيير، وعنصر السعي للتحسين والتطوير، وعنصر التقييم للممارسة ونتائجها، وعنصر العلاوة بين النظرية والتطبيق من حيث إن الممارسة المتأملة عمل يندرج في إطار جدلية بين الفكر والعمل وعنصر المرونة التي يقضى بالتخلي عن الطرائق والأساليب عندما يثبت عدم جدواها. كل هذه الاعتبارات تضع المعلم في مسار التنمية المهنية وتجعل الممارسة المتأملة مدخلا له.

## ٢. مدخل بحوث الفعل (أو البحث الاجرائي)

ظهر بحث الفعل بصفة خاصة خلال العقود الثلاثة الاخيرة من القرن العشرين وذلك فى انجلترا والولايات المتحدة الامريكية فى إطار حركة تعرف بحركة تحسين المؤسسة التربوية، ثم انتشر فى بلدان عديدة مثل فرنسا وكندا... ويختلف البحث الفعل عن البحث الاكاديمي، ومن اوجه الاختلاف إن البحث الفعل يقوم به المعلون بالاشتراك مع طلبتهم بهدف تحسين مناهجهم التعليمية وطرائق التدريس وأساليبه وادارة الصف. وله وظيفتان، وظيفة البحث ووظيفة التجديد والتغيير. ونشير الى ان البحث الفعل لا يخضع إلى المنهجية العلمية المتشددة المستخدمة فى الجامعات والمخابر العلمية، بل يعتمد منهجية تتسم بالمرونة والتبسيط بالمقارنة ويعتمد أيضا على صرامة منهجية البحث العلمى.

وفى نفس السياق يورد لايتل (Little، 2007) ( إن البحث الفعل يتمثل فى إن يعاين المعلم ممارسته التدريسية، ويقرر تطويرها وتطوير استراتيجياته التعليمية، ويحدد المشكلات التى تطرحها والابعاد المرتبطة بها، ويقيم ادائه ويتخير الفعل الاكثر تناسبا، ويضع القرارات التى يتخذها موضع التنفيذ من أجل احداث التغيير. وبالتالي، يصبح البحث الفعل (او الاجرائي) مدخلا من مداخل التنمية المهنية.

ويحدد سومخ (Somekh.2002) جملة من التوجهات والمبادئ لتفعيل البحث الفعل فى التنمية المهنية وهى كالاتى:

- التركيز على السياق الاجتماعى فى العملية التدريسية.
- انتهاج العمل الجماعى التعاونى بين المعلمين فى المؤسسة التربوية او خارجها، وايضا مع الاكاديميين والاداريين.
- العمل على الربط بين المعلومات والمعارف المجمعمة وبين المعلومات التى تم بناءا عليها تصور النظريات والممارسات.
- العمل على تقييم النظريات المستقراة باختبارها على محك الممارسة الميدانية التى تم تطويرها.
- نشر المعارف والنظريات المستقراة بين الممارسين من أجل التشجيع على البحث الاجرائي وضمان استمراريته.

- ويتميز البحث الفعل ، باعتباره مدخلا للتنمية المهنية، بعدد من المواصفات والخصائص (مدبولي، ٢٠٠٢، ص ١٣٣ / ١٣٤) منها التالية:
- الدافعية الذاتية بمعنى إنَّ يكون الحافز لاجرائها نابعا من المعلمين نتيجة لاحساسهم بالمسئولية تجاه ممارستهم، واحساسهم بملكية تجربتهم وما ينتج عنها من نواتج وتطبيقات.
  - النظامية المنهجية بمعنى إنَّ تمارس البحوث الاجرائية وفقا لمنطق بحى استقصائى سليم، ولكن بقدر من المرونة والابتكارية.
  - التأمل الواعى، وهو الاطار الحكم للبحوث الاجرائية.
  - التناوب مع الممارسة، فالعلاقة بين الممارسة العملية والبحث الاجرائى علاقة جدلية تمكن من اجراء المزيد من البحث والمزيد من الممارسة، الامر الذى يضى على المعارف الناشئة سمات خاصة من اهمها التجديد والنسيبة والاستدامة.

### ٣. اخلاقية المهنة مدخلا للتنمية المهنية:

- ان الابعاد الاخلاقية للتنمية المهنية تكاد تكون فى فترة ما قبل التسعينات غائبة عن الادب التربوى الا ما ندر، خصوصا فى ضوء اعتبار التعليم مهنة تقنية اداية تحكم معايير محددة، ومهنة تخضع للمساءلة. لكن المدخل التمهينى فى عمل المعلم ادى الى اعتبار الابعاد الاخلاقية فى التنمية المهنية فظهر ما يسمى حديثا باخلاقية المهنة ( Deontologie ) : ( Hargreaves.2011 ) وبرز جريفز وجودسون ( Hargreaves، goodson، 2010 ) عددا من المبادئ التى تحتكم اليها التنمية المهنية القائمة على المدخل الاخلاقى ، منها:
- اهمية تعلم اصدار الاحكام فى اثناء الفعل التعليمى التعلمى لما لذلك من اثر موجب على الطلاب واولياء الامور ، وعلى المعلم من ناحية نموه المهنى وقدرته على التقييم.
  - اهمية الانخراط فى أنشطة ضمن فرق تعاونية لتنمية الحس الموضوعى والشفافية.
  - اهمية انخراط المعلم فى مشاريع وقضايا مجتمعية حتى تتوافر لدية

- الدراية وينمو لديه الوعي الخاص باصدار الاحكام ، وبناء اتجاهات تتسم بالموضوعية.
- اهمية اقامة شراكة مع اصحاب المهن الاخرى مع المحافظة على الاستقلالية الذاتية.
- اهمية ضمان التوازن بين الخدمة لفائدة الطلاب واولياء الامور والاطراف الاجتماعية الاخرى وبين الجوانب الوجدانية ذات العلاقة بالاراء الشخصية والاتجاهات الذاتية.

#### ٤. حل المشكلات مدخلا للتنمية المهنية:

يرتبط مدخل حل المشكلات فى النمو المهنى للمعلم بعمليات التوجيه واتخاذ القرارات، فعملية اتخاذ القرار عملية يومية يقوم بها المعلم طوال حياته، وإن هذه القرارات تتخذ لتلبية حاجة أو لتحقيق الذات. فمهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات ليست فنا فرديا بل هو مجموعة من القواعد والإجراءات والخطوات التي لو تعلمها المعلم لأمكنه إن يحسن من عملية اتخاذ القرارات لديه وأن يطور مهاراته ويصقلها<sup>(١)</sup>.

#### أنواع المشكلات:

حصر "ريتمان" المشكلات فى خمسة أنواع، استنادا إلى درجة وضوح المعطيات والأهداف:

- مشكلات توضح فيها المعطيات والأهداف بوضوح تام.
- مشكلات توضح فيها المعطيات والأهداف غير محددة بوضوح.
- مشكلات أهدافها محددة وواضحة، ومعطياتها غير واضحة.
- مشكلات تفتقر إلى وضوح الأهداف والمعطيات
- مشكلات لها إجابة صحيحة ولكن الإجراءات اللازمة للانتقال من الوضع القائم إلى الوضع النهائي غير واضحة وتعرف بـمشكلات الاستبصار.

(١) Schwartz-Bechet, B. (2014). Virtual Supervision of Teacher Candidates: A Case Study, The International Journal of Learning: Annual Review, 21.

خطوات حل المشكلات:

### أولا : الشعور بالمشكلة:

إن الشعور بالمشكلة يمثل أولى خطوات أسلوب حل المشكلات، وهو وجود حافظ لدى الشخص، أي شعوره بوجود مشكلة ما، ووجود الشعور بالمشكلة يدفع الشخص إلى البحث عن حل للمشكلة، وقد يكون هذا الشعور نتيجة لملاحظة عارضة، أو بسبب نتيجة غير متوقعة لتجربة، وليس شرطا إن تكون المشكلة خطيرة، فقد تكون مجرد حيرة في أمر من الأمور، أو سؤال يخطر على البال، وحقيقة الأمر يلقي الإنسان في حياته العديد من المشكلات نتيجة تفاعله المستمر مع البيئة الخارجية، ولكنها ذات علاقة بموضوعات المقرر.

### ثانيا : تحديد المشكلة وتوضيحها:

يعد الإحساس بالمشكلة شعورا نفسيا عند الشخص، نتيجة شعوره بوجود شيء ما بحاجة إلى الدراسة والبحث، وهذا يتطلب تحديد طبيعة المشكلة، ودور المعلم هنا المساعدة في تحديد المشكلة وصياغتها بأسلوب واضح، وأن تكون المشكلة محدودة، لأنها قد تكون شاملة ومتسعة، وصياغة المشكلة في صورة سؤال وهذا يساعد على البحث عن إجابة محددة للمشكلة.

### ثالثا : جمع المعلومات حول المشكلة:

تأتي هذه الخطوة بعد الشعور بالمشكلة وتحديدها، حيث يتم جمع المعلومات المتوافرة حول المشكلة، وفي ضوء هذه المعلومات يتم وضع الفرضيات المناسبة للحل. وهناك مصادر مختلفة لجمع المعلومات، وهي:

- استخدام المصادر المختلفة لجمع المعلومات.
- تبويب المعلومات ومن ثم تصنيفها.
- تلخيص بعض الموضوعات التي يقرؤونها واستخراج ما هو مفيد في صورة أفكار رئيسية.
- قراءة الجداول وعمل الرسوم البيانية وطريقة استخدامها

### رابعا : وضع الفروض المناسبة - حلول مؤقتة للمشكلة:

وتتصف الفروض الجيدة بما يأتي:

- مصاغة صياغة لغوية واضحة يسهل فهمها.

- إن تكون ذات علاقة مباشرة بعناصر المشكلة.
- ألا تتعارض مع الحقائق العلمية المعروفة.
- تكون قابلة للاختبار سواء بالتجريب أو بالملاحظة.
- تكون قليلة العدد لا تحدث التشتت وعدم التركيز.

**خامسا : اختبار صحة الفروض عن طريق الملاحظة المباشرة أو عن طريق التجريب:**

وللملاحظة شروط أهمها:

- أن تكون دقيقة.
- أن تتم تحت مختلف الظروف.
- وفي ضوء اختيار صحة الفروض يستبعد الفرض غير الصحيح ، وفي حالة عدم التوصل إلى حل للمشكلة فإنه يكون من الضروري وضع فروض جديدة ، وإعادة اختبارها.

**سادسا : التوصل إلى النتائج والتعميم:**

من المعلوم أنه لا يمكن تعميم النتائج إلا بعد ثبوتها عدة مرات ، والتأكد من مطابقتها على جميع الحالات التي تشبه وتمثل الظاهرة أو المشكلة .

**٥. مدخل التنمية المهنية المستدامة:**

يعد مدخل التنمية المستدامة واحدا من أهم المداخل في النمو المهني في مجال التعليم، ذلك أنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية المعلمين بها مهنيا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم<sup>(١)</sup>.

"وهي كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغير في سلوكهم بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالمعلمين إلى مستوي أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة، ويؤكد تعريف الأمم المتحدة للتنمية المهنية المستدامة علي إن التنمية هي التي تهيئ للجيل الحاضر

(١) مرجع سابق، ص: ٦٩

للمعلمين متطلباته الأساسية والمشروعة دون إن تخل بقدره المحيط الحيوي علي إن يهيئ للأجيال التالية متطلباتهم<sup>(١)</sup>. " أهداف التنمية المهنية المستدامة:

- إضافة معارف مهنية جديدة إلي المعلمين.
- تنمية المهارات المهنية.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم
- تنمية وتأكيد القيم الداعمة لسلوكهم .

محاوالت التنمية المهنية المستدامة:

وتنظر التربية الحديثة إلي التنمية المستدامة للمعلمين من خلال مجموعة محاور هي<sup>(٢)</sup>:

**الهدف الرئيس :** وتهدف أنشطة التنمية المهنية إلي تنمية قدرات كل معلم باستمرار مع مراعاة إن يتم تطويرها كلما تطورت الاحتياجات هذا بالإضافة إلي التغلب علي المشكلات النوعية في المؤسسة التربوية تبعاً لخصوصيتها .

**نمط الإدارة:** إذ تصمم الأنشطة لا مركزياً وفقاً لأراء ومقترحات المعلمين ، مع الاعتماد علي تفعيل وحدات التدريب بداخل كل مدرسة ، وغالباً تلبي أنشطة المهنية احتياجات العاملين بالمؤسسة التعليمية ، مع مراعاة أن هذه الأنشطة تتم فعلياً داخل المؤسسة التربوية.

**المضمون :** تتضمن أنشطة النمو المهني مضامين متماسكة ومتعددة الأبعاد تتكامل بين النظرية والممارسة ، بحيث توجه كل منهما الأخرى.

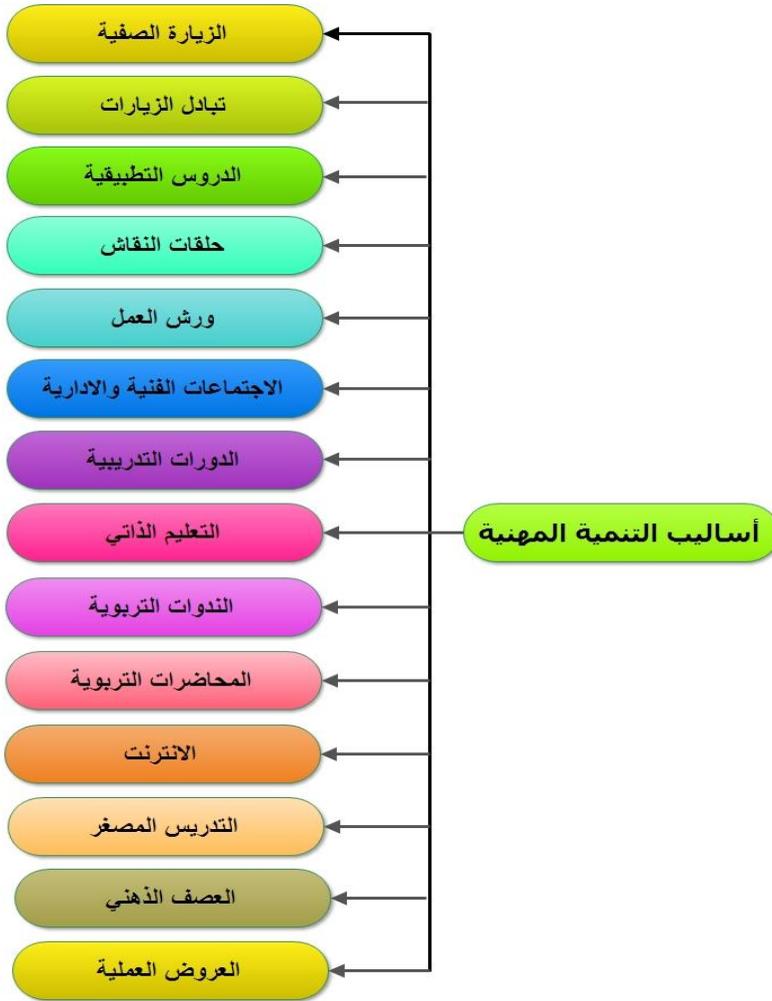
**الإمكانات والتوقيت :** تخطط أنشطة النمو المهني بانتظام واستمرارية ، مع اعتمادها علي خبرات من داخل المؤسسة التربوية ، وتتم أنشطة النمو المهني باعتبارها جزءاً عضوياً من النظام التعليمي من خلال استراتيجيات مدرسين داعمة لها.

(١) عبد الكريم فتح اهلل : معلم الصف " كفاياته- مسؤولياته- نموه المهني " ، دمشق ، دار طقس ، ٢٠٠١ ، صبي ٢١١ .  
(٢) دالل أحمد أبو شاهين وصالحه سنقر: دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية آراء المعلمين في محافظة القنيطرة، مجلة جامعة دمشق، مج ٧١، جامعة دمشق، ١٧٧٧

**المستهدفون:** تستهدف أنشطة النمو المهني كافة العاملين داخل المؤسسة التربوية من أجل تحقيق الممارسات والأداءات جميعها باعتبارها متكاملة مع بعضها البعض .

## ثانياً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

تتميز أساليب التنمية المهنية الحديثة باعتمادها على الجوانب التطبيقية في استخدام الوسائل والأساليب المختلفة، على عكس أساليب التنمية القديمة، حيث إن من أهم فوائد أساليب التنمية الحديثة قدرتها على تعزيز التعلم الذاتي لدى المعلم، وهنا سوف نتطرق إلى أهم هذه الأساليب:<sup>(١)</sup>



(١) على السيد الشخبيي وآخرون (٢٠٠٦م) مبادئ التربية ومهنة التعليم، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم أصول التربية

## المحاضرة أو الإلقاء :

تعدّ هذه الطريقة من أبرز الطرق التي تعتمد على السلوك اللفظي لتحقيق الأهداف، وهي عملية اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين، يقوم فيها المشرف بتقديم مجموعة من الأفكار والمعلومات، يتم إعدادها وتنظيمها قبل تقديمها.

**مميزات طريقة المحاضرة :** لعل أبرز مزايا طريقة المحاضرة :

- الاقتصاد في الجهد والوقت.
- الاقتصاد في التجهيزات المرتبطة بالموقف التدريسي.
- التدريس لمجموعات كبيرة من المعلمين في وقت محدود.
- توفير جو من الهدوء داخل حجرة التدريب.

**المدولة الإشرافية التربوية (اللقاء الفردي) :**

عبارة عن كل ما يدور من مناقشات أو مشاورات بين المشرف التربوي والمعلم حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة أو أساليب التعليم أو مشكلات تعليمية أو ملحوظات تتصل بكفايات المعلم العلمية أو المهنية.

## أنواع المداولات الإشرافية:

تتنوع المداولات الإشرافية بين المشرف التربوي والمعلم حسب الحاجة إليها: أ- فقد تكون في وقت يرى فيه المشرف التربوي إن لديه خبرة أو تجربة جديدة يريد إن يدلّ بها.

ب- وقد تتم بناء على طلب معلم يرى إن استمراره في العطاء يتطلب مثل هذا اللقاء.

ج - وقد تتم قبل زيارة المشرف التربوي للمعلم (خاصة الجديد) في غرفة الصف، وذلك لطمأنته وتبديد دواعي الرهبة والخوف لديه وبناء جسور من المودة والثقة بينهما.

د - وقد تكون بعد الزيارة الصفية (خاصة مع المعلم القديم) لمناقشة بعض المستجدات التي طرأت في أثناء عرض الحصة، أو لإتمام مناقشة قضية تمت إثارتها في مداولة سابقة.

## إجراءات المداولات الإشرافية<sup>(١)</sup> :

- إن تتم المداولة بين المشرف التربوي والمعلم في وقت مناسب لكليهما.
- إن تعقد بعد فترة وجيزة من الزيارات الصفية بحيث تتيح للمشرف التربوي فرصة ليعدها للإعداد المناسب.
- إن تكون في مكان هادئ يرتاح إليه المعلم ويأمن فيه من كثرة المقاطعات.
- إن تتم مناقشة المعلم في لقاء فردي.
- إن يكون النقاش موضوعيا قائما على تبادل الرأي والاحترام المتبادل .
- إن يستهل المشرف التربوي اللقاء بالإيجابيات لأن ذلك أدعى إلى تعزيز ثقة المعلم بنفسه وتقبل ملحوظات المشرف التربوي وتنفيذ توجيهاته .
- إن يغض المشرف التربوي الطرف عن الأخطاء اليسيرة التي يتوقع إن يتخلص منها المعلم بعد إن يشتد عوده في الميدان التربوي .
- إن يهتم المشرف التربوي في أثناء النقاش بربط أداء المعلم بالنواتج التعليمية، بغرض التوصل إلى أفضل الأساليب التعليمية وأكثرها فاعلية في تحقيق الأهداف.
- إن يتجنب المشرف التربوي إلزام المعلمين بالنظريات التربوية البعيدة عن التطبيق في الواقع الميداني.
- إن يقنع المشرف التربوي المعلم بأهمية النقد الذاتي من أجل تعزيز ثقته بنفسه.

## الورش والمشاغل التربوية

الورشة التربوية ويطلق على عليها "المشغل التربوي" أيضا، هي : لقاء عملي تعاوني لمجموعة صغيرة من المتدربين أو المشاركين (١٠ - ٣٠ مشاركا) على امتداد يوم عمل كامل أو أكثر، من أجل اكتساب معارف ومهارات تطبيقية، أو لمعالجة مشكلة تربوية أو تنظيمية، أو إنجاز مشروع أو نموذج تربوي محدد.

تفيد بشكل كبير في برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث تتيح الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق الأهداف

(١) عيشة عبد السام عبد العزيز: اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٧١٧

المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق المناقشة المتميزة التي يطرحها المشاركون.  
مراحل ورشة العمل:

تتضمن ورشة العمل مهما كانت مدتها المراحل أو الخطوات التالية:

- التخطيط الأولي والتحضير.

- جمع المعلومات وتحليلها.

- تحديد الأهداف.

- تصميم ورشة العمل.

- التنفيذ.

- التقييم والمتابعة.

**المناقشة أو الحوار:**

تعتمد طريقة المناقشة على قيام المشرف بإدارة حوار شفوي حول الموقف التدريسي للمعلمين؛ بهدف الوصول إلى معطيات أو معلومات جديدة، و تختلف هذه الطريقة عن طريقة المحاضرة أو الإلقاء بأنها توفر جواً من النشاط أثناء الموقف التدريسي يتيح المشاركة الفعالة لمجموعة المعلمين في التعلم.

**خطوات المناقشة:**

- اختيار الموضوع المناسب، بالتنسيق مع المعلمين.

- التخطيط لعملية المناقشة من خلال ما يلي:

- تحديد محاور موضوع المناقشة.

- تقسيم المعلمين إلى مجموعات، كل مجموعة تبحث في أحد المحاور

- إرشاد المعلمين إلى مصادر جمع المعلومات المتعلقة بموضوع المناقشة

- تحديد مكان المناقشة وزمانها.

- تنفيذ عملية المناقشة، مع مراعاة مشاركة جميع المعلمين في

المناقشة، مع المحافظة على آداب الحوار، واحترام الآراء، ودعمها بالحجج

والأدلة، وتدوين النتائج المستخلصة.

- تقييم نتائج عملية المناقشة، حيث تطرح مجموعة من الأسئلة على

المعلمين حول محاور موضوع المناقشة ، لتقيس مدى التقدم لدى المعلمين في موضوع التعلم بعد انتهاء المناقشة .  
مميزات المناقشة : لعل أبرز مميزات المناقشة أنها قد :

- تزيد من إيجابية المعلم و مشاركته الفعالة في الحصول على المعرفة تنمي لدى المعلم الحديث و الإصغاء و آداب الحوار والمناقشة .
- تنمي لدى المعلم الثقة بالنفس والرضا عن الذات ؛ عندما يحسن بأئه قادر على المناقشة والمشاركة والتفاعل مع الآخرين .
- تتيح الفرص المناسبة لإحداث التفاعل الإيجابي بين المشرف او المدرب ، وبين المعلمين فيما بينهم .
- تساعد المدرب فى التعرف على قدرات المعلمين وميولهم واستعداداتهم .
- تعين المعلمين على تنمية وسائل الاتصال اللغوى وغرس روح الديمقراطية والتعاون المثمريبينهم ، وتنمية مهارات القيادة .
- تنمي لدى المعلم القدرة على الصبر وتقبل الآراء والأفكار المناهضة لأفكاره.

#### العرض أو البيان العملي :

يقوم المدرب وفق هذه الطريقة بأداء المهارات أو الحركات موضوع التعلم أمام المعلمون ، وقد يكرزا لمدرّب الأداء ، ويكرز المعلمون النابهون أداء المهارة المقررة بعده وتحت إشرافه أولا .

وقد يستخدم المدرب بعض الأفلام أو التسجيلات التي تعرض الأداء بشكله النموذجي : إلقاء قصيدة ، قراءة درس ، إنشاد نشيد ، أداء حركة ، رسم خريطة .... إلخ ؛ ولنجاح طريقة العرض ، لا بد من توافر الشروط التالية :

- تقديم العرض بصورة مشوقة ؛ لضمان نجاح التدريب .
- إشراك المعلمين في أداء المهارة، ومساعدة المعلم ؛ لزيادة فاعليتهم .
- تنظيم المعلمين؛ بما يسمح لكل منهم رؤية مهام التعلم أو سماعها .

#### العصف الذهني (تداعي الأفكار) : Brainstorming

يهدف العصف الذهني إلى توسيع خيال المعلمين من خلال السماح لهم بإطلاق العنان للتفكير بحرية تامة في موضوع ، أو مشكلة ما ؛ بحثا عن أكبر عدد من الحلول الممكنة ، واختيار المناسب منها بعد مرحلة فرز

وتقويم جماعية ، ولكي تكون هذه الاستراتيجية ناجحة في تحقيق الأهداف المرجوة من استخدامها ، لا بد من مراعاة بعض الأسس والقواعد في جلسة العصف الذهني ، منها<sup>(١)</sup> :

- تشجيع الأفكار الصادرة عن المشاركين في الجلسة مهما بدت ضعيفة ، ما دامت مرتبطة بموضوع الجلسة ، ولا تخل بالأخلاق العامة .
  - إتاحة الفرصة أمام المعلمين لإعطاء أكبر عدد ممكن من الأفكار .
  - التركيز على الكم المتولد من الأفكار .
  - دمج الأفكار المتشابهة وصياغتها في فكرة واحدة .
- خطوات تطبيق جلسة العصف الذهني في المواقف التعليمية :
- تهيئة المعلمين لجلسة العصف الذهني .
  - اختيار أحد المتدربين لتدوين الأفكار .
  - تمهيد عن المشكلة للتأكد من استيعاب الكل لها .
  - تحديد موضوع التعلم المطروح للنقاش .
  - تذكير المعلمون بالقواعد والمبادئ الحاكمة لجلسات العصف الذهني .
  - البدء بطرح الأسئلة ، وتدوين الإجابات .
  - تحسين الإجابات بالحذف أو الأضافة أو الدمج .
  - تدوين الأفكار الجديدة الناتجة عن جلسة العصف الذهني .

#### الزيارات الميدانية :

زيارة المعلم في الفصل لمساعدته على تنمية قدراته وإكسابه مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلم للتغلب على بعض الملحوظات من أوجه قصور أو مشكلات - على أن يكون هناك تعاون حتى يستفيد المعلم من خبرة الزائر في تطوير العملية التعليمية والاطلاع على الجديد في مجال التربية .

وهناك ثلاث مراحل لازمة لكي تحقق الزيارة أهدافها في النمو المهني

للمعلم، وهي :

أ- مرحلة ما قبل الزيارة :

- مراعاة تحديد نوع الزيارة.
- تحديد هدف الزيارة.

(١) أحمد الخطيب وآخرون (٢٠٠٨م) اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن.

- تحديد طريقة التدريس.
- دراسة مشكلة ما وسبل علاجها.
- مرحلة الزيارة نفسها:
- ملاحظة أسلوب أداء المعلم.
- حسن استخدام الوسائل والتقنيات التربوية.
- التنوع في أساليب التقويم .
- ملاحظة علاقة المعلم بالمتعلم.
- التعرف على نتائج التعلم لدى المتعلمين .

#### ج- مرحلة ما بعد الزيارة :

تسجيل الزيارة (الإيجابيات والملاحظات).  
مناقشة المعلم.

وضع التقرير يتضمن نقاط القوة والضعف.  
عقد اجتماع للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة.

#### تبادل الزيارات :

تتم بين المعلمين داخل القسم وخاصة من يقومون بتدريس المنهج الدراسي ذاته للاطلاع على الطرق والأساليب التي يتبعونها في الأداء، على أن تتم بعد الزيارة مناقشة الإيجابيات لتدعيمها والملاحظات لتلافيها في جو تربوي يتسم بالمودة مما يحقق الخبرة المتكاملة بين المعلمين.

#### أهدافها :

-تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعليم، وطرائق معالجة بعض الموضوعات، وتوظيف بعض المهارات فيها طرح الأسئلة والتقويم والوسيلة التعليمية...الخ

- تقويم المعلم لعمله من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين .
- تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة والمعلمين بوجه عام .
- تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضا.
- تشجيع المعلمين المبدعين وتطوير ممارستهم.
- تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم.

#### شروطها :

- أن يكون الهدف من الزيارة واضحاً ومحدداً.  
- أن يقوم القائد التربوي بتوعية المعلمين بأهمية وأهداف البرنامج قبل البدء في استخدامه.

- أن يعقب برنامج الزيارة مناقشة حول فعاليات الحصة ومدى تحقيق أهدافها .

- أن يتنبه المعلمون والقائد التربوي إلى ضرورة مراعاة الفروق في الظروف تجنباً للنقد الجارح .

#### التدريب المصغر:

يقوم على أساس تقسيم الموقف التعليمي على مواقف تدريبية صغيرة مدة كل منها لا تقل عن خمس دقائق بوجود زملاء للمعلم يمثلون المتعلمين، مع استخدام كاميرات الفيديو لتسجيل العملية التعليمية، حتى يمكن عرضها بعد ذلك ليعرف المعلم الذي يقوم بتدريس هذا الموقف التعليمي الصغير أخطاءه ويعدل من سلوكه.

التدريب المصغر أسلوب في تدريب المعلمين على مهارات تعليمية محددة، في موقف صفّي مصغر (٤-٦ طلاب)، ولحصة مصغرة (٥-١٠ دقائق، مع إخضاع أداءه المتدرب للتقويم المضبوط ثم تكرار الأداء المتبوع بالتقويم مرة أخرى إلى أن يبلغ المتدرب المستوى المرضي عنه من حيث اكتساب المهارة، ويرتبط به أيضاً تعبير آخر هو الصف المصغر بالإشارة إلى استخدام الأسلوب نفسه، ولكن للتدريب على استخدام عدد من المهارات المرتبطة في موقف تعليمي أكثر تعقيداً وأطول زمناً (٢٠-٢٥ دقيقة) مع الاحتفاظ بقلّة عدد الطلاب.<sup>(١)</sup>

#### أهدافه:

- تدريب المعلمين في أثناء الخدمة على المهارات التعليمية وأساليب التعليم الحديثة

- استخدام التعليم المصغر بصفته تقنية إشرافية إبداعية في مجال العمل التربوي .

(١) أحمد الخطيب وآخرون (٢٠٠٨م) اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن.

-الإفادة من التغذية الراجعة أكثر من الممارسة نفسها ،لأن المعلمين المتدربين يستفيدون من نقد زملائهم المعلمين المشاهدين أكثر مما يستفيدون من القائد التربوي نفسه .

-تعزيز بواعث الطلاب وإثارة دافعيتهم للموقف التعليمي ومشاركة المعلم.

-تيسير العوامل المتعددة التي تدخل في الموقف التعليمي .

### خطواته :

-تزويد المعلم (المتدرب) بخلفية نظرية حول المبادئ النفسية والتربوية، التي تستند إليها المهارات والأساليب المختلفة لأدائها، مع تبصيره بشروط معينة

لاستخدامها بفاعلية .

-اطلاع المعلم (المتدرب) على نموذج حسي لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر، مع تعليقات مسجلة على هذا الأداء، وغالبا ما يكون هذا النموذج مسجلا تسجيلاً مرئياً أو صوتياً

-تخطيط المعلم (المتدرب) لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر .

-تنفيذ التعليم المصغر وتسجيله تلفازاً أو صوتياً

-إخضاع التعليم المصغر للقيوم الذاتي (المتدرب) والخارجي (القائد التربوي)

-إعادة الخطوات (٣-٥) إلى أن يتقن المعلم (المتدرب) أداء المهارة .

-التدريب على التركيب بين المهارات المرتبطة وذلك باستخدام أسلوب الصف المصغر في مواقف أكثر تعقيداً .

### الدروس التطبيقية :

وهي أسلوب علمي عملي حيث يقوم معلم ذو خبرة بتطبيق أساليب تربوية جديدة، أو شرح أساليب تقنية فنية، أو استخدام وسائل تعليمية حديثة، أو توضيح فكرة، أو طريقة يرغب القائد التربوي إقناع المعلمين بفاعليتها وأهمية تجريبها، ومن ثم استخدامها .

### أهدافها :

-تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق .

-إكساب المعلمين مهارة استخدام بعض الأساليب المبتكرة .

- إثارة دافعيه المعلمين لتجريب واستخدام طرق جديدة.
- حفز التقدم المهني للمعلم وتطوير كفاءاته الصفية .
- تحقيق التواصل الإيجابي بين القائد التربوي والمعلم وتوثيق الصلة بينهما .
- إتاحة الفرصة للقائد التربوي لاختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها .
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين لمقارنة طرقهم وتطبيقاتهم بطرق منفذ الدرس مما يساعد على تقويم أنفسهم ذاتيا وتبصيرهم بمواطن الضعف ومواطن القوة في عملهم.
- تنمية ثقة المعلمين بأنفسهم بعد إن يلاحظوا الدرس التوضيحي وينتقلوا إلى صفوفهم مطبقين ما استفادوه من الدروس تطبيقا عمليا. خطواتها
- الاجتماع بالمعلمين وإقناعهم بأهمية الدرس التطبيقي كونه عملية تربط بين النظرية والتطبيق .
- الدروس التوضيحية ليست كيانات قائمة بذاتها، بل هي جزء من برنامج مخطط ومصمم لنمو المعلمين مهنيا، أي إنه يجب إن يتكامل مع الوسائط الإشرافية التدريبية الأخرى.
- المشاركة المباشرة للقائد التربوي في مراحل الإعداد والتنفيذ والتخطيط. - التخطيط الجيد للدروس التطبيقية من حيث تحديد الأهداف والوسائل والنشاطات وأساليب التقويم.
- اختيار معلم كفء قادر على تحقيق أهداف الدرس بشكل فاعل.
- إعطاء الدرس في بيئة تعليمية عادية، غير مصطنعة، بحيث يكون الصف الذي يجري فيهما التطبيق في مستوى عادي غير متكلف .
- تقويم الدرس تقويما تعاونيا، يشارك فيه القائد التربوي والمعلمون والمنفذ .
- متابعة نتائج الدروس التطبيقية، للوقوف في مدى تأثيرها في الأداء الفعلي للمعلمين داخل صفوفهم .

## التوأمة بين المعلمين (التخصصات المتجانسة)

وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول مثل بريطانيا وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني في هذه الدول ، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقويم والتدريب. ويرى العكيني (٢٠١٨) أن التوأمة أسلوب تدريبي متقدم يناسب شريحة كبيرة من المعلمين الشباب حديثي التخرج والخبرة ، وهؤلاء غالباً ما يشعرون بالخجل والحرج من التعامل مع الرؤساء وخاصة المشرفين التربويين لئلا تتبلور عنه فكرة سيئة لدى المشرف وهو المنوط بتقييم أدائه ، فتنكشف أوجه ضعفه أمام رئيسه في العمل ، وكل هذه المحاذير يمكن أن تتلاشي مع أسلوب التوأمة إذا ما نفذ بضوابط صحيحة. (١)

حيث يقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء ، ويجتمع المعلم مع زميله بعد الحصة لمناقشة الملاحظات من أجل تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف. (رشيدة ٢٠١٠، ٣٥)

### أهدافها: (٢)

-تحسين وفعالية التدريس داخل البيئة التعليمية  
-تدريب المعلم الجديد ، واختصار جهود التدريب أثناء الخدمة  
-تحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمين ، وبنائها على أسس الثقة ، والاحترام المبني على الإرشاد والتوجيه

### الخطوات :

-لا بد أن يكون هناك اتفاق بين الطرفين مع وضوح جميع العوامل للحصول على ثمرة العمل التربوي التعليمي.

-لا بد أن يكون هناك جمع دقيق للبيانات ، والمقصود بالبيانات كل الملاحظات الصفية من نقاط قوة وضعف والأسئلة التي قد يتحرج منها المعلم المتدرب وعرض الآراء الممكن صياغتها كحلول "

(١) مرجع سابق، ص: ٧٢

(٢) مرزوقة حمود البلوي: دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، ٧١٧٧.

مذكرة تقويم صفي " . هذه المذكرة تكون خاصة وخاصة فقط بالمدرّب والمعلم. أيضا ممكن إنّ تشمل هذه المذكرة بعض المهارات الأساسية في التدريس وأساليب التعامل مع مختلف سلوكيات الطلاب -اللقاء المبدئي : لقاء يجمع المدرّب والمتدرّب لأخذ الانطباع العام وصورة من استمارة التقويم

-اللقاء الأساسي: ويناقد فيه الأشياء التي يتفق عليها الطرفان بالتفصيل بهدف التطوير والنقد البناء الهادف ، وفيه يمكن طرح الأسئلة الخاصة التي ربما يكون المعلم المتدرّب يواجهها أثناء التدريس أو داخل الفصل .

### المنافسات التربوية:

يتنافس المعلمون المتدرّبون فيما بينهم لتحقيق هدف تعليمي محدد يفوز بتحقيقه معلم واحد أو مجموعة قليلة. ويتم تقويم المتدرّبون في التعلم التنافسي وفق منحنى مدرج من الأفضل إلى الأسوأ.

### أساليب المنافسات التربوية:

-**أسلوب التنافس الذاتي:** تعد المنافسة وفق هذا الأسلوب تعليما فرديا إذ يقوم المعلم بمقارنة إنتاجه اليوم بإنتاجه بالأمس ومن ثم يستطيع تقييم عمله والكشف عما به من عيوب وأخطاء فيعمل على تجنبها وعلى تحسين نفسه بحيث يصبح في الغد خيرا منه اليوم. والتعلم وفق هذا الأسلوب يجد في المعلم روح المبادرة وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس وبذلك تربي فيه الصفات الخلقية المطلوبة في المنافسة وخارجها، وهو أحد أساليب المنافسة التي تثير الفرد وتدفعه نحو التعلم من خلال مقارنة أدائه المتكرر لتشخيص نقاط القوة والضعف في مستوى الأداء المهاري للذات .

-**أسلوب التنافس الجماعي:** وهو أسلوب من أساليب المنافسة الذي يمكن المعلم من تقييم أداء الجماعة التي ينتمي إليها لأداء الجماعات الأخرى التي تشاركه العمل نفسه.

### فوائد المنافسة في تعليم وتطوير المهارات الأساسية :

إنّ أهم الأسس في إعداد المعلمين هو معرفتهم لأهمية المنافسة في تنمية مستوى الاداء المهاري وتطويره واقناعهم بان الاشتراك في

المنافسات لا يقتصر على النواحي الفردية بل يجب إن ترتبط بالنواحي الاجتماعية ، فمشاركة المعلم في المنافسة تتحدد بصفة سائدة من خلال الدوافع والميول الشخصية التي تمس الفرد بطريقة مباشرة. ومن

فوائد المنافسة في تعليم وتطوير المهارات الأساسية :

- توفر عنصر المنافسة في التدريب يزيد من دافعية المتعلمين.
- تساعد المدرسين في الحكم على مدى قدرة المعلمين على تطبيق الحقائق والمبادئ التي تعلموها في المواقف العملية المختلفة.
- تزويد المعلم بخبرات أقرب إلى الدافع العملي من أي وسيلة تعليمية أخرى.

## ملف الإنجاز:

ملف الإنجاز هو عبارة عن ملف خاص بتجميع عينات من أعمال المعلم أو الطلاب يتم جمعها على فترات زمنية معينة، بحيث تعكس هذه العينات محتوى بعض المواد التي تمت دراستها، ومقالات، وواجبات، وحلول لمشكلات، ومشروعات، وتمارين واختبارات فضلها المعلم، وتقارير عن إنجازات المعلم وتقييمه من زملائه، وتقارير عن الأحداث الجارية، وكافة الأعمال التي تثبت مدى تقدم كل من المعلم والتلميذ<sup>(١)</sup>.

### أهمية ملف الإنجاز:

- يعزز تطوير التقويم الذاتي للمعلم والتلميذ.
- يعزز التفكير التأملي للمعلم والتلميذ.
- يحقق الرضا الشخصي عن المستوى الذي تم الوصول إليه.
- يحسن الأداء ويعزز الرغبة في التجديد.
- يمد المعلم بالتغذية الراجعة، ويوفر له البراهين والأدلة على مدى تطور الأداء، كما يتيح له المشاركة بالنقاش مع زملائه ويشجع التعاون.

### محتويات ملف الإنجاز:

- السيرة الذاتية التي تتضمن البيانات الشخصية، وكشف العلامات، والمراجع الأكاديمية، والمقابلات التي أجريت قبل شغل الوظيفة.
- التنمية المهنية وتشمل خطط التنمية المهنية، والأهداف التعليمية القصيرة وطويلة الأمد، ومعلومات محددة عن المدارس التي تم التدريب فيها، ووصف المناصب القيادية التي تولاها، والمكافآت التشجيعية وجوائز الشرف التي حصل عليها، والخطابات الصادرة عن الإداريين.
- الفلسفة التربوية وتتضمن القويمات الذاتية، وعينات الخطط اليومية المكتوبة، وعينات المشاريع والواجبات التي أعدت للطلاب، وشريط فيديو وصور متعلقة في المادة.
- المهارات الشخصية.
- ملخص لورقة بحث أو وحدة تعليمية.

(١) نيفين حمزة البركاتي " (2008) فعالية استخدام ملف الإنجاز على أداء طالبات الرياضيات بمقرر تصميم النشاط في برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد الخامس والثمانون، الجزء الثاني، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مصر: جامعة عين شمس.

- وصف لرحلة قام بها معد البحث موثقة بالصور، وكيف أسهمت هذه الخبرة
- في توثيق معرفته بالمادة، وكيف طبقها بطريقة عملية داخل الصف.
- وصف لورش العمل التي عززت معرفته في المادة نظريا وعمليا.
- مهارات معد الملف في الإدارة الصفية، كعرض أو وصف سياسة المعلم في إدارة الصف، وعرض مخطط للتنظيم الصفّي ودوره في تسهيل العملية التعليمية، وعرض صور من مجلات الحائط التي تتعلق بإدارة الصف وتنظيمه، وعينه عن كيفية حفظ السجلات، وخطة لعلاج الطلاب ضعاف التحصيل، أو التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

### ثالثا: خطط التنمية المهنية للمعلمين الجدد:

وفقا لمجلس أبوظبي للتعليم فإن خطة التنمية المهنية هي خطة سنوية يتم الاتفاق عليها بين المعلم والمدير ويتم فيها تحديد كيف سيتحسن أداء المعلم خلال فترة من العام الدراسي، خطط التنمية المهنية خاصة بكل معلم على حدة وتختلف بالاعتماد على احتياجات كل معلم والمصادر والوقت المتوفرين لتلبية هذه الاحتياجات".

أهداف خطة الإنماء المهني للمعلمين :

تهدف خطة الإنماء المهني للتشجيع والحفاظ على ثقافة تمكّن جميع المعلمين من المشاركة في حوارات مهنية تتعلق بتطوير الأداء المهني. التخطيط للتطوير المهني يعكس الرضى الوظيفي وكيف أنك تقضي أيامك في مكان تشعر فيه بالتقييم والدعم عند أدائك لمهامك اليومية وكذلك عند مواجهتك للتحديات الجديدة حيث يمكنك مناقشة تعلمك وتعلم الآخرين، وحيث يتم التخطيط للتحسن الذي لا يتحقق عشوائيا أو مصادفة. ومن أهداف خطة الإنماء<sup>(١)</sup>:

- وقوف المعلمين على الحديث من طرائق التدريس، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل ميدانيا.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.

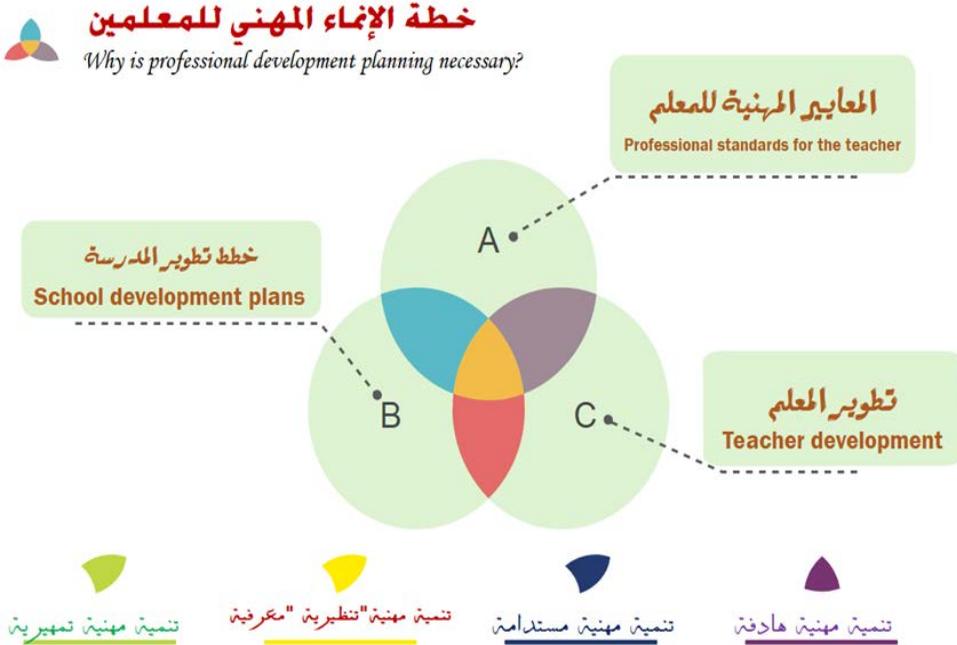
(١) شادية عبد الحليم تمام وأمني محمد طه: التنمية المهنية للمعلم، المكتبة العصرية، القاهرة.

-تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا و شخصيا و ثقافيا .

-تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين و تحفيزهم، على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية .

-ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ و تقويم هذه الخطط .

خطة الإنماء المهني للمعلمين :



دليل التنمية المهنية المستدامة - د. عبد الوهاب بغدادى العكيني 2018

يراعى عند وضع خطة الإنماء المهني النظر في مستويات المعلمين من حيث المعلم الجديد والأقل أداء والقديم الذي بحاجة إلى تطوير وغير ذلك، وحسب الهدف من الإنماء المهني يكون البرنامج ، وتتم عن طريق ما يأتي<sup>(١)</sup>:

- بث روح الود والتعاون بين المعلمين و خلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة وإتقان .
- اكتشاف مستويات المعلمين من خلال زيارتهم في الفصول .

(١) شادية عبد الحلیم تمام وأمانی محمد طه: مرجع سابق

- إعداد جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه .
  - الإشراف على إعداد المعلمين للدروس النموذجية، وحثهم على الإبداع والابتكار فيها .
  - عقد الحلقات النقاشية وورش العمل، خاصة ما يرفع في كفاءة المعلم .
  - تكثيف الاجتماعات الفنية والإدارية لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية .
  - حث المعلمين على الاشتراك في الدورات التدريبية حسب حاجة كل معلم .
  - الحث على حضور المعلمين للدروس النموذجية التي تعقد داخل المؤسسة التربوية وخارجها ؛ لتحقيق الخبرة المتكاملة بين المعلمين .
  - الحرص على تدريب المعلمين على أساليب الأداء، وطرق التدريس، ومهارة استخدام التقنيات التربوية .
  - إعداد مكتبة داخل القسم كمرجع للمعلمين .
  - تكثيف الزيارات للمعلم المستجد أو الأقل أداء .
  - تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة والاطلاع والبحث العلمي .
  - حث المعلمين على الاطلاع على المواقع التربوية بالإنترنت، وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى .
  - تدريب المعلمين على إدارة بعض الاجتماعات لتنمية مهارة إدارة الاجتماع لديهم .
  - المتابعة والتقويم المستمر من رئيس القسم لتحقيق الأهداف المرجوة من الخطة .
- ويوضح العكيني(٢٠١٨) أهداف برامج الإنماء المهني في الخارطة الذهنية التالية<sup>(١)</sup> :

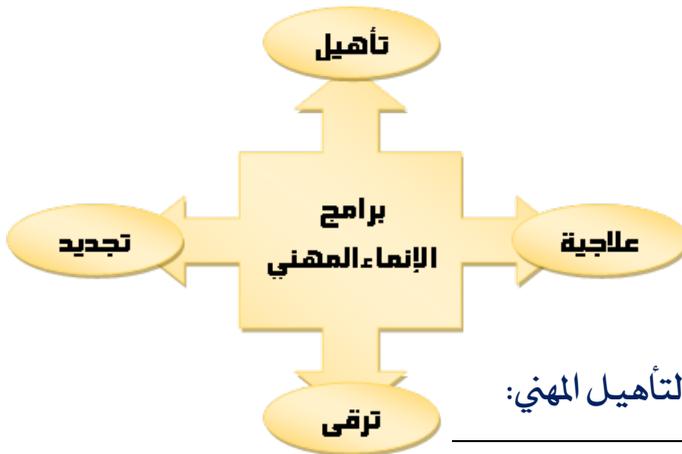
أهداف برامج الإنماء المهني كما عرضها العكيني (٢٠١٨) في الخريطة الذهنية التالية (١) :

أهداف برامج الإنماء المهني للمعلمين



دليل التنمية المهنية المستدامة د. عبد الوهاب بغداد العكيني 2018

أما أنواع برامج الإنماء المهني حسب (العكيني، ٢٠١٨) فهي في الشكل التالي (٢) :



برنامج التأهيل المهني:

(١) مرجع سابق، ص: ٧٩

(٢) مرجع سابق، ص: ٧٩

يختلف برنامج الإنماء المهني باختلاف الهدف منه و مع تعدد الأهداف تتعدد أنواع الإنماء المهني وبرامجه ومنها<sup>(١)</sup>:

(١) برامج التأهيل :

تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعقد لهم برامج أو دورات تساعد على الاطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس ، والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة .

(٢) برامج العلاج :

تكون لوجود قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

(٣) برامج التجديد :

تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في المجال التربوي والعلمي .

(٤) برامج الترقى :

تعقد للمتوقع ترقيهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد .

**التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمين الجدد :**

الحرص على التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين والاهتمام بوضع البرامج المختلفة والمتنوعة، مع مراعاة بث روح الود والتعاون بين المعلمين وخلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة وإتقان .

**ويتطلب التخطيط لبرنامج الإنماء المهني ما يأتي<sup>(٢)</sup> :**

- معرفة ظروف كل معلم ومستواه .

- وضع برامج الإنماء المهني على أساس احتياجات المعلمين .

(١) الهام علي احمد ، ٢٠١٠: " اثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين -تجربة وكالة الغوث الدولية" ، مجلة جامعة دمشق، المجلد ( 19، العدد) 4 ، كلية العلوم التربوية الجامعية، عمان -الأردن .

(٢) شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٧١٧٦.

- شمولية برنامج الإنماء المهني لجوانب عديدة من الخبرات التي تحقق في مجملها نمو الخبرة المهنية وتزيد الكفاءات الأدائية .
- تنفيذ البرامج بصورة تعاونية، مع الاستمرار في هذا الأسلوب ما أمكن ذلك .

ويحدد العكيني (٢٠١٨) <sup>(١)</sup> عناصر منظومة التنمية المهنية للمعلم الجديد بالتدريب بخمسة عناصر أساسية تتكامل مع بعضها البعض وهي: الهدف من التدريب، ومدخلات العملية التدريبية، والعمليات اللازمة للتنفيذ، ومخرجات العملية التدريبية، وإرجاع الأثر، ويمكن توضيح عناصر منظومة التنمية المهنية من خلال الشكل التالي:

### الإنماء المهني للمعلم الجديد بالتدريب



دليل التنمية المهنية المستدامة - د. عبد الوهاب بغداددي العكيني 2018