

تطوير المعلم / التدريس بنتائج قياس الجودة

المقدمة

بدائل رقمية لتطوير المعلم / التدريس بنتائج قياس الجودة
مكونات أساسية للبيئة التربوية الفعالة في تطوير المعلم / التدريس

خطوات عملية لتطوير المعلم / التدريس

مبادئ تدريبية لبرامج تطوير المعلم / التدريس

نماذج تدريبية مباشرة لبرامج تطوير المعلم / التدريس

- نموذج لووكس لتطوير المعلمين.
- نموذج بانكراتز لتطوير المعلمين.
- نموذج وتساند لتطوير المعلمين.
- نموذج لوريو لتطوير القوى العاملة التربوية.
- نموذج اوكلاهوما لتطوير المعلمين.
- نموذج فلوريدا لتطوير أفراد المجتمع المدرسي.
- نموذج تيلور لتطوير المعلمين.
- نموذج ميكيرغني - كاريار لتطوير السلوك الوظيفي للمعلمين.
- نماذج لتطوير المعلمين قائمة على البحث التربوي.
- نموذج عام لدورة تدريبية مكثفة في تطوير المعلم / التدريس.

نماذج تدريبية أونلاين لبرامج تطوير المعلم / التدريس

- دقيقة تدريب أونلاين
- جلسات تدريب مصغر

تحديات محلية عامة تعترض تطوير المعلم / التدريس.

الخلاصة

المقدمة

ان النهاية المنطقية لعمليات قياس التدريس والحكم على جودته تبدو في تحديد مواطن القوة والضعف فيه، ثم مناقشة هذه النتائج مع المختصين والجهات المعنية المتنوعة لوضع الخطط المناسبة الكفيلة بتحسينه وتطويره. وفي هذا الفصل، نقدّم أهم المبادئ والإجراءات الخاصة بتطوير المعلم / التدريس، كما نعرض بعدئذ عدداً من النماذج أو البرامج التدريبية التي يمكن تبنيها في هذا الإطار.

بدائل رقمية لتطوير المعلم / التدريس بنتائج قياس الجودة

يُتوقع من المعلمين والمتعلمين القيام بأنشطة وتعيينات وتفاعلات أونلاين لمزيد من جودة نواتج التعليم والتعلم والتحصيل التي يطمحون إليها في التربية المدرسية المندمجة. ان الفعاليات المطروحة في هذه الفقرة هي للتوضيح. ويمكن البناء عليها كما يناسب لتعزيز النتائج التي يصلون إليها.

١- الإميل. اقرأ بعناية مادة هذا الفصل الخامس ثم قُم بإعداد تقرير تلخيصي بلغتك الخاصة وبأهم المعلومات وبطول حوالي ٥ صفحات. كَوّن مجموعة بعدد ٥-٧ من الأقران. وابعث التقرير مرفقة بالإميل الى افراد المجموعة وأطلب منهم تزويدك خلال ثلاثة أيام ب: * تحكيم التقرير بناء على المعايير الثلاثة: اللغة والأهم والطول بواقع ١٠ علامات لكل معيار. * كتابة القرين ملاحظة واحدة عل الأقل لتحسين التقرير في كل معيار. * ادمج المناسب من المعلومات الواردة لتحسين تقريرك ثم أرسله مرفقة الى الأقران للاستفادة منه حسب الحاجات الفردية.

٢- مؤتمر هاتفي Conference call. إعدّد مؤتمراً مع مجموعة مختارة من الأقران على هواتفكم الرقمية الأرضية أو النقالة أو أجهزتك اللوحية وناقشوا

معاً "المكونات الأساسية للبيئة التربوية الفعالة في تطوير المعلم / التدريس". أكتبوا تقريراً موجزاً بالنتائج ووزعوه مرفقة بالأميل الى المعلم والأقران للفائدة كلما لزم.

٣- مؤتمر فيديو (سمعي بصري) على الكمبيوتر أونلاين. اشترك مع عدد من الأقران في مؤتمر أونلاين عبر كمبيوتراتكم المحمولة أو اللوحية، وناقشوا معاً "الخطوات العملية لتطوير المعلم / التدريس، والمبادئ التدريبية لبرامج تطوير المعلم / التدريس". أكتبوا صفحة بأهم المبادئ التي يتوقع مراعاتها لفعالية هذه المكونات والخطوات في تطوير المعلم / التدريس.

٤- محادثة الكترونية e-chat. تبادل الرأي الآن عبر سكايب Skype باستعمال الموبايل والأجهزة اللوحية والكمبيوتر المحمول في أهم النماذج التدريبية بالفصل لبرامج تطوير المعلم / التدريس من حيث جدوى ومرونة التطبيق. أكتبوا تنازلياً في قائمة النماذج التدريبية مع مبررات موجزة بنقاط لكل منها للاستعمال في التربية المحلية.

٥- مدونات Blogs أكتب مدونة على الانترنت بمشاركة بعض الأقران من ١-٣ صفحات تصفون بإيجاز النماذج التدريبية بالفصل لبرامج تطوير المعلم / التدريس في التربية المحلية ونتائج دراسات الحالة الميدانية، مع دعوة مفتوحة للتعليق أو الرأي. لخصوا الآراء البناءة واستثمروها في تحسين السلوك المهني للمعلم وجودته في التدريس.

٦- مؤتمر الفيديو عن بعد. نسّق مع المعلم / المشرف لدعوة خبير محلي أو خارجي في جودة التدريس للمشاركة في مؤتمر الفيديو عن بعد للتحديث في موضوع: تطوير المعلم / التدريس بنتائج القياس. لخصوا في تقرير أهم مداولات ومعلومات المؤتمر ووزعوه على المعنيين بجودة الملم والتدريس.

٧- التدريس المصغر عن بعد باليوتيوب YouTube. اختر بالتنسيق مع المعلم المشرف والإدارة المدرسية عشر معلمين ومعلمات. لاحظ بالتعاون ومشاركة

عدد من الأقران تدريس كل معلم ومعلمة خلال حصة مصغرة من ١٥ دقيقة. وحدد درجة جودتهما في التدريس. طور الكفاية المهنية لكل منهما باستعمال نموذج محدد من العشر بالفصل ثم أطلب منهم تنفيذ درس مصغر مصور في ١٥ دقيقة. اعرض أفلام الدروس المصغرة على اليوتيوب مع دعوة الأقران والمهتمين للمشاركة بالرأي والملاحظات لجودة تدريسهم ومقارنته بنظيره قبل التطوير. حدد الفروق في جودة تدريسهم قبل وبعد التدريس المشاركات وناقشها معهم لتحسين دروسهم المصغرة وصولاً الى الجودة المطلوبة.

٨- الدوائر المدرسية المغلقة السمعية / البصرية (الفيديو) أونلاين. نسق مع المعلم والادارة بمدرستك لملاحظة عشر معلمين / معلمات عبر الدائرة التلفزيونية المغلقة المرتبطة بالانترنت. اجتمع بعدئذ أونلاين للتدريب المهني باستعمال نموذج مع كل منهم. أطلب منهم تدريس حصة واحدة لمقارنة جودتها بنظيراتها قبل. زود كل معلم ومعلمة والإدارة المدرسية والأقران وأي جهة تعليمية أخرى معنية بالنتائج، وتابع بالاميل والفايبر آراءهم حسب الحاجة.

٩- المناقشة الصفية أونلاين بالألواح الحائطية الإلكترونية. اشترك مع الأقران في الغرفة الصفية المندمجة بتنسيق واشراف المعلم، في مناقشة "نماذج تدريب وتطوير المعلم / التدريس". لخصوا الآراء لاستثمارها في تعزيز تطبيقات هذه النماذج في تحسين جودة المعلم والتدريس.

١٠- المواقع المؤسسية التعليمية والكوادر التربوية / الأكاديمية. أدخل موقع المعلم وأجب عن كل التعيينات التي طلبها في دراسة مقرر: "تطوير المعلم / التدريس بنتائج القياس". ارسل انجازاتك عبر الاميل واليوتيوب الى المعلم للإطلاع وتزويدك بتغذية راجعة بخصوص جودة التعيينات التي انجزتها.

١١- بويذ "BOYD "Bring Your Own Device". أحضر الاجتماع الذي دعا اليه المعلم للحديث أونلاين في خطوات ومبادئ ونماذج تدريب وتطوير المعلم

والتدريس". سجل على جهازك مجريات الاجتماع واستفد منه حسب حاجات التعلم.

١٣- "مووكس" المواد الدراسية العامة المفتوحة أونلاين MOOCs "Open Online Courses". اقرأ بعناية المادة الدراسية المفتوحة أونلاين التي أعدها المعلم في موضوع "تطوير المعلم / التدريس بنتائج القياس". وتفاعل مع المتطلبات التي وضعها لدراسة المادة باستعمال كل الوسائل والتجهيزات الرقمية المتاحة لك.

مكونات أساسية للبيئة التربوية الفعالة في تطوير المعلم / التدريس

تتصف البيئة التربوية الفعالة في تطوير المعلم وظيفياً بالمكونات التالية^(١):

- ١- تمتلك أهدافاً محددة تعمل على تحقيقها لدى المعلم. تكون هذه الأهداف عادة على نوعين رئيسيين: شخصية مرتبة بالخصائص الذاتية الإدراكية والعاطفية والاجتماعية والسلوكية البناءة للمعلم والتربية والحياة المدرسية، وتدرسية مرتبطة بالمهام والجودة الوظيفية المتنوعة التي تهتم التربية الصفية.
- ٢- تمتلك إجراءات وأنشطة تربوية وإدارية موجهة لتحسين التدريس وتطوير المعلم شخصياً ووظيفياً. من أهم الإجراءات والأنشطة الممارسة هنا ما يلي:
 - التخطيط والتحضير للتعرف على متطلبات المعلم وحاجاته النفسية والشخصية والوظيفية.
 - الاجتماع بالمعلم قبل ملاحظته ميدانياً في الغرفة الصفية للاتفاق على أنواع السلوك والتفاعل الصفّي المطلوبة والتي سيجير التركيز عليها وجمع بيانات بخصوصها خلال الملاحظة.
 - ملاحظة تدريس المعلم وأساليب تفاعله مع التلاميذ داخل الغرفة الصفية وجمع البيانات المطلوبة أثناء ذلك.

○ تحليل البيانات واقتراح الاستراتيجيات التربوية والنفسية المناسبة شخصياً للمعلم، لمناقشة نتائج الملاحظة وما تشير من تضمينات شخصية وعملية لتدريسه.

○ الاجتماع بالمعلم ومناقشة نتائج الملاحظة معه ووضع خطة علاجية لتطوير الكفايات التي تحتاج لذلك.

٣- تمتلك أنظمة متخصصة ومتناغمة للخدمات التربوية المساعدة، تهدف معاً تطوير المعلم وتحسين عمليات التدريس الصفّي. من أهم هذه الأنظمة ما يلي:

○ المتخصصون الإداريون والنفسيون والتربويون القادرون على تخطيط وتنفيذ استراتيجيات تطوير المعلم والتدريس.

○ العاملون الذين يقومون بالخدمات المدرسية العامة وتزويد المشتركين بأعمال التطوير الخاصة بالمواد والتجهيزات والوسائل المناسبة، والتسهيلات وإعدادها للاستعمال.

○ المواد والتجهيزات والآلات والتسهيلات التعليمية التي تلزم لتنفيذ عمليات التطوير والتحسين.

○ الميزانية الضرورية لتمويل عمليات التطوير والتحسين.

○ جداول زمنية لتنفيذ عمليات التطوير والتحسين.

٤- تمتلك استراتيجيات إدارية متخصصة لتنظيم وتوجيه عمليات تطوير المعلم والتدريس وقد تكون هذه الاستراتيجيات الإدارية مباشرة موجهة من الملاحظ أو المشرف / مختص الجودة، أو غير مباشرة موجهة من المعلم نفسه، أو مشتركة متعاونة يتم تخطيطها وتنفيذها من المعلم والملاحظ أو المشرف.

٥- تمتلك نظاماً هادفاً للتغذية الراجعة وتعديل البيئة التربوية لرفع جودتها في تطوير المعلم وتحسين تدريسه. يستخدم هذا النظام البيانات التقييمية الخاصة بانجاز المعلم وتحصيل التلاميذ نتيجة التدريس وبيانات الملاحظ أو المشرف الخاصة بمدى جودة المعلم الوظيفية والشخصية وجودة تحصيل التلاميذ بالمقارنة بالمعايير الموضوعية لكل منها، للتعرف على مواطن الضعف والقوة

في البيئة التربوية ثم تعديلها أو تنقيحها لزيادة فعاليتها في إحداث التغيرات المطلوبة في المعلم وللتدريس.

خطوات عملية لتطوير المعلم / التدريس

يتم تطوير المعلم شخصياً ووظيفياً بهدف تحسين أساليبه وممارساته التدريسية من خلال الخطوات التنفيذية المنتظمة التالية^(٢):

١ - التخطيط لتطوير المعلم / التدريس: يقوم المشرف/ مختص الجودة في هذه الخطوة بمراجعة خصائص المعلم وجودته من خلال تفاعله معه وظيفياً / اجتماعياً، أو بواسطة التقارير الواردة عنه من مسؤوليه وزملائه وتلاميذه المباشرين.

يمكن المشرف / مختص الجودة بعد التعرف على الحاجات التطويرية للمعلم من وضع خطة تنظيمية وعملية للبيئة التربوية التي ستحدث فيها عمليات التطوير. تشمل هذه الخطة العوامل أو العناصر التالية:

- تحديد أهداف التطوير – المجالات الشخصية والوظيفية التي سيعمل التطوير على تحسينها أو تشكيلها لدى المعلم.
- الإجراءات والأنشطة التربوية التي ستستخدم في أعمال التطوير لديه.
- الخدمات والنفقات والمواد والآلات والوسائل والتجهيزات والتسهيلات التعليمية المساعدة لعمليات التطوير.
- الإجراءات الإدارية القادرة على توجيه وتنفيذ التطوير.
- الإجراءات التقييمية المناسبة للتعرف على مدى جودة أعمال التطوير – مدى تحقيقها للأهداف الموضوعية، والاستفادة من البيانات المتجمعة في تحسين البيئة وتوجيه عمليات التطوير المقبلة الخاصة بالتدريس.

يجب أن تراعي الخطة استجابة كل عنصر أو عامل وتناغمه نفسياً وتربوياً مع خصائص المعلم وحاجات تطويره.

٢- **عقد مؤتمر قبل الملاحظة مع المعلم** لتأسيس شعور بالألفة والتفاهم بينهما، ولتحديد التسهيلات التعليمية (غرف دراسية أو قاعات تطبيقية خاصة أو غرف معملية) التي ستنتم فيها عمليات التدريس والملاحظة.

يراجع المشرف/ مختص الجودة في هذه الخطوة كذلك صحة تخطيط المعلم المسبق ومدى استجابته لنوع المتعلمين، وطبيعة المادة والخبرات التي سيتعلمونها (أو سيقوم المعلم بتدريسها لهم) وكيفية تنظيم الغرفة الدراسية ونوع الاستراتيجيات التعليمية المناسبة لتدريسهم.

يقوم المشرف / مختص الجودة في هذه الخطوة أيضاً بمناقشة أداة الملاحظة مع المعلم التي سيستخدمها في جمع البيانات التدريسية. ويتمكن نتيجة مناقشاته وتفاعله مع المعلم خلال مؤتمر ما قبل التدريس أو الملاحظة من إجراء التعديلات اللازمة على خطته، والاتفاق النهائي مع المعلم بخصوص عمليات الملاحظة ومواعيدها وأهدافها، وما هو متوقع من كل منهما ومن التلاميذ خلال ذلك.

٣- **إجراء الملاحظة حسب الخطة الموضوعية** وجمع البيانات المناسبة بخصوص سلوك المعلم والتلاميذ وأساليب تفاعلهم معاً. يجب أن تكون البيانات المتجمعة صادقة ممثلة فعلاً لما يجري في فترة الملاحظة حتى يمكن الاستفادة منها في أعمال التطوير والتحسين.

٤- **تحليل البيانات ووضع استراتيجيات اتصال** تتناسب نفسياً ووظيفياً مع المعلم، وموضوعياً مع أهداف الملاحظة وعملياتها الموجهة لتطويره.

- تحليل البيانات من خلال أهداف الملاحظة وما تم الاتفاق عليه مع الملاحظ في مؤتمر ما قبل التدريس أو التنفيذ.
- التركيز خلال التحليل على النماذج السلوكية العامة للمعلم والتلاميذ دون الحوادث الفرعية العابرة.
- الاهتمام خلال التحليل بكل ما يفيد المعلم ويساعد على تطويره.

○ صياغة نتائج التحليل بصيغ واضحة ومناسبة لمشاركتها مع المعلم في مؤتمر بعد الملاحظة. يجب أن تحتوي هذه النتائج على اقتراحات محددة ومفيدة لتطوير المعلم ورفع جودته الشخصية والوظيفية، وتعديل العوامل البيئية لغرض تأهيلها أكثر استيعاب أعمال التطوير وتحقيق أهدافه.

٥- **عقد مؤتمر بعد الملاحظة**، ومشاركة المعلم بالبيانات والنتائج التي تم التوصل إليها، وتبادل الآراء بخصوصها بصيغ هادفة ومشاعر منفتحة صريحة، مع مراعاة المشرف / مختص الجودة لعدم الإملاء في مناقشاته أو إحداث الشعور بالذنب أو الخطأ لدى المعلم. يجب أن يتوصل المشرف أو المعلم نتيجة المؤتمر على اتفاق عام بخصوص الخطط التطويرية المقبلة ومسؤولية كل منها في ذلك، مع تحديد الجدول الزمني والتسهيلات التنفيذية لهذه الخطط.

مبادئ تدريبية لبرامج تطوير المعلم / التدريس

تتصف البرامج التدريبية المؤثرة الخاصة بتأهيل المعلمين وتطوير جودتهم بالمبادئ العامة التالية^(٣):

١- تخطيط وتطوير البرامج التدريبية نتيجة تقدير علمي وموضوعي وواقعي للحاجات التربوية والاجتماعية والعملية للمعلمين – أي تخطيطها على أساس النتائج المباشرة لتقييم التدريس.

٢- مشاركة منفعي المنهج وخاصة أفراد المجتمع المدرسي في أعمال تخطيط وتطوير وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. يمنح هذا المبدأ البرامج التدريبية عموماً واقعية بناءً واستجابة مباشرة لحاجات المشتركين في أعمال التنفيذ.

٣- تركيز البرامج التدريبية مباشرة على المهارات والمهام التنفيذية التي تهم المشتركين في أعمال التنفيذ.

٤- استجابة برامج التدريب للفروق الفردية لدى المشتركين بتعدد وتنوع محتواها وجودتها وأنشطتها كمياً ونوعياً وكيفياً.

٥- معالجة البرامج التدريبية وتقديمها لما يلي: المعارف والميول والمهارات التعليمية والإدارية والمواد والوسائل والخدمات المساعدة المنهجية المناسبة لعمليات تنفيذ المنهج.

٦- اختواء البرامج التدريبية على كثير من المواقف والخبرات المنهجية الواقعية أو شبه الواقعية.

٧- تزويد البرامج التدريبية للمشاركين بفرص غنية وتلقائية للتفاعل وتبادل الآراء والخبرات الشخصية.

٨- تزويد البرامج التدريبية للمشاركين بتغذية راجعة موجهة ومنظمة خلال قيامها بأنشطة مهام التدريب.

٩- تقديم البرامج التدريبية (ولو بصيغ مختصرة موجزة) للأسس والمعلومات النظرية الخاصة بكل مهمة أو مهارة تدريبية قبل البدء بتدريب المشاركين عملياً عليها.

١٠- تجسيد البرامج التدريبية بوجه عام للمكونات التالية^(٤):

- تقدير الحاجات التربوية للتدريب ورفع جودة التدريس.
- تخطيط وتطوير برامج التدريب على أساس الحاجات التربوية التي تم تحديدها من خلال نتائج القياس.
- المعارف والأسس النظرية بكل جودة أو مهارة تدريبية.
- تقديم الكفايات والمهارات التدريبية بالشرح العملي غالباً.
- فرص لتجربة وتطبيق المشاركين للكفايات والمهارات التدريبية في مواقف وبيئات واقعية وشبه واقعية.
- قياس المشاركين لانجازاتهم ذاتياً، مع تزويدهم بتغذية راجعة بناءة ومنظمة بخصوص صحتها ومدى جودتها العامة.

- متابعة المشتركين والإشراف عليهم خلال تطبيقهم الحقيقي للمفاهيم والمهارات والميول التي تعلموها في بيئاتهم المدرسية الواقعية

نماذج تدريبية مباشرة لبرامج تطوير المعلم / التدريس

نقدم فيما يلي عدد من النماذج التدريبية التي يمكن للمشرف أو مختص التدريس تعديلها / اقتراحها لتطوير أو تحسين الميول والمفاهيم والمهارات التدريسية التي أشارت إليها نتائج المعلم القياسية.

ومن الجدير ذكره هنا أن هذه النماذج التدريبية تختلف عموماً عن بعضها البعض في أهدافها ومكوناتها ودرجة شمولها، مما يسهل على المشرف عملية تبني أو تعديل البرنامج التدريبي الذي يتناسب أكثر مع حالته التدريسية. تبدو النماذج بإيجاز كما يلي^(٥):

❖ نموذج لوكس لتطوير المعلمين:

يتكون نموذج لوكس Loucks لتأهيل المعلمين من المراحل المتتابعة التالية^(٦):

- مرحلة التكيف والتعريف بماهية برنامج التدريب وأهدافه وأنشطته.
- تحضير المشتركين نفسياً ومادياً لتطبيق أو استعمال مفاهيم مهارات وأنشطة البرنامج.
- استعمال المشتركين المباشر بالتقليد والملاحظة والمفاهيم والمهارات التدريبية كما هي مقترحة أو مقدمة لهم.
- تركيز قدرات المشتركين الخاصة باستعمال المفاهيم والمهارات التدريبية والعمل على استقرارها لديهم.
- تنقيح المشتركين للمفاهيم والمهارات التدريبية كل حسب فروقه ومعطياته النفسية والتربوية والمادية والبيئية التي يعمل فيها.
- دمج المشتركين للمفاهيم والمهارات التدريبية التي تم تنقيحها فردياً من قبلهم بما يتراءى لهم من زملائهم، لتحقيق مزيد من التكامل والفعالية.

- تنفيذ المشتركين للمفاهيم والمهارات التدريبية مدرسياً في بيئاتهم مع قياس فعاليتها الميدانية وإحداث التعديلات النهائية عليها لمزيد من التأثير في الجودة المطلوبة.

❖ نموذج بانكراتز لتطوير المعلمين:

يبدو النموذج التدريبي لبانكراتز Pankratz بالخطوات التالية (٧):

- دراسة الحاجات التربوية للمشاركين وتحديدتها بواسطة:
- تحديد درجة الاختلاف بين ما هو ممارس فعلاً بخصوص المفاهيم والمهارات اللازمة للتدريس وما يجب امتلاكه بخصوصها.
- تحديد الحاجات التدريبية المطلوبة للاستجابة والتغلب على هذا الاختلاف.
- تحديد وتطوير البرامج التدريبية التي يجب استحداثها لسد العجز وتطوير المفاهيم والمهارات المطلوبة الأخرى.
- الحصول على موافقة رسمية من الجهات المعنية لتخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- تحضير البرامج التدريبية بواسطة:
- الدعاية لها في المدارس المعنية وترشيح الأفراد الذين يحتاجون المشاركة بها.
- تطوير المفاهيم والمهارات التدريبية لدى المشتركين.
- توفير المواد والتقنيات والخدمات المساعدة، المباشرة وأونلاين على تنفيذ المهام والمهارات التدريبية وإنجاحها عملياً.
- تطبيق المفاهيم والمهارات التي تم تعلمها من قبل المشتركين ميدانياً في مدارسهم بصيغ مبدئية للتعرف على مدى صلاحيتها العملية العامة.
- تبني المفاهيم والمهارات التدريبية نهائياً في أعمال التدريس مع الإشراف عليها ومتابعتها وتوجيهها كلما لزم.

❖ نموذج ونساند لتطوير المعلمين:

يتلخص نموذج ونساند Winsand الخاص ببرامج التدريب المُعززة للتدريس فيما يلي^(٨):

- تحديد أهداف البرنامج التدريبي.
- تحديد المعارف والمهارات والعمليات المناسبة للاستجابة للحاجات التربوية الوظيفية والاجتماعية للمعلمين.
- تحديد مكونات برنامج التدريب ومسؤوليات المشتركين في تخطيطه وتطويره وتنفيذه وتعلمه.
- تحديد المسؤوليات والمهام التدريبية التي يمكن تقديمها من قبل مؤسسات التعليم العالي التربوية للمساهمة في أعمال التدريب وإنجاحها لدى المعلمين.
- تحديد طبيعة الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات التربوية العالية في تخطيط وتنفيذ برامج التدريب – تخطيطي أو تنفيذي؟ جزئي أو شامل؟ اغنائي مساعد أو أساسي وهكذا ..
- تحديد الدور الذي تقبله المؤسسات التربوية العالية أو القدرة بكفاية على القيام به في أعمال التدريب. إن مدى توفر أعضاء هيئة التدريس وارتباط تخصصاتهم وفعاليتها العامة والعلاقة التربوية (والشخصية) التي تربط المؤسسات العالية بالإدارات التعليمية المحلية تؤثر مباشرة على نوع الدور الذي تقبله هذه المؤسسات أو تقدر فعلا على القيام به.

❖ نموذج لوريو لتطوير القوى العاملة التربوية:

لقد قامت تيريزا لوريو T. Lorio المديرة المساعدة لمركز ديترويت في ولاية ميتشغان الأمريكية، والمتخصصة في التطوير والنمو الوظيفي للقوى العاملة التربوية هناك – معلمين وعاملين وإداريين مدرسين، باقتراح النموذج التالي^(٩):

- تحديد أنواع المشاكل التدريبية (الحاجات التدريبية) التي يعاني منها المعلمون، كأن تكون مشاكل خاصة بالمبول أو التعامل أو التطبيق والإدارة والتنظيم أو المعارف أو كلها معا.

- تحديد المهارات التي يتوجب من البرنامج التدريبي تجسيدها مثل:
 - مهارات تحفيزية.
 - مهارات استعمال المواد التعليمية.
 - مهارات التفاعل الاجتماعي والتعاون الجماعي.
 - مهارات ذاتية كالثقة بالنفس وبالقدرات الفردية.
 - مهارات التخطيط والتطبيق التربوي ..
- تحديد المشاكل الناشئة من تقدير الحاجات التربوية والوظيفية للمشاركين.
- تحديد الخطوط العامة للبرنامج التدريبي مثل:
 - فلسفة البرنامج التدريبي وتبريراته العامة.
 - أهدافه التي سيعمل على تحقيقها لدى المشاركين.
 - العاملون الذين سيقومون بتخطيطه وتنفيذه.
 - الوقت اللازم للتخطيط والتنفيذ.
 - الإجراءات والأنشطة المستخدمة في التنفيذ وتطوير المهارات التدريبية.
 - الحصول على التزام كافة الأطراف المشتركة للقيام بأدوارها المقترحة على خير وجه.
 - توفير القوى العاملة والمواد والتسهيلات والتجهيزات والمصادر والخدمات المساعدة لتنفيذ البرنامج التدريبي.
- تسخير كافة الطاقات وتحريكها للقيام بمسؤولياتها وأدوارها التدريبية المتوقعة.
- تنفيذ البرنامج التدريبي من خلال:
 - تحديد أهدافه.
 - تحديد الممارسات التربوية الحالية.
 - تحديد مراكز القوى في المدارس والمجتمعات المحلية المعنية.

- تحديد الصعوبات والمعوقات الواقعة والمحتملة.
- تطوير خطة لتذليل الصعوبات والمعوقات.
- تطوير استراتيجيات وإجراءات التدريب.
- تنفيذ الاستراتيجيات والإجراءات حسب مناسباتها التدريبية / جداولها الزمنية.
- تقييم عمليات التدريب وإجراءات التعديلات المناسبة نتيجته.

❖ نموذج اوكلاهوما لتطوير المعلمين:

- بادر عدد من الجامعات والمدارس والجهات التربوية المسؤولة في ولاية اوكلاهوما الأمريكية بتطوير النموذج التالي للبرامج التدريبية^(١٠):
- تطوير اقتراح البرامج التدريبية بواسطة الخطوات التالية:
- تحليل ودراسة البيئة المحلية لتطبيق المشروع التدريبي للمعلمين.
- تحديد أهداف المشروع التدريبي.
- تقدير الحاجات التربوية للبرنامج التدريبي.
- تحديد الأهداف التدريبية التي سيجري تحقيقها على أساس الخطوة السابقة
- * تقدير الحاجات التربوية
- كتابة الاقتراح الخاص بالبرنامج التدريبي.
- تخطيط برنامج التدريب:
- التحقق من وجود الحاجات التربوية للبرنامج التدريبي.
- تنظيم الحاجات حسب أهميتها للمشاركين.
- تحديد الأهداف السلوكية للبرنامج التدريبي.
- تصميم وتطوير برنامج التدريب.
- تنفيذ برنامج التدريب بتعلم المشتركين للمعارف والمفاهيم والمهارات التي يقدمها لهم.

● قياس فعالية برنامج التدريب في القيام بعمليات التدريس والكفايات التي يجسدها.

❖ **نموذج فلوريدا لتطوير أفراد المجتمع المدرسي**، يمكن ايجاز خطوطه العامة كما يلي^(١١):

- تقدير الحاجات التربوية لأفراد المجتمع المدرسي.
- تقدير الحاجات التربوية في قائمة مكتوبة.
- تقدير الحاجات التربوية حسبما يراها الموجهون والمختصون المنهجيون.
- تحديد الاتجاهات الجديدة في الحاجات التربوية لأفراد المجتمع المدرسي.
- تحديد الحاجات التدريسية والمعرفية والاجتماعية من قبل خبراء ومختص التدريس والمناهج والمختصين الأكاديميين للاستجابة للحاجات التربوية.
- تطوير قائمة عامة للحاجات التربوية التي سيجري فعلا بناء البرامج التدريبية على أساسها ولسدّها.
- تنفيذ أعمال التدريب ومهاراته بواسطة:
 - تحديد الغرض الخاص لكل منها.
 - تحديد المواد والأدوات والتسهيلات والتجهيزات اللازمة.
 - تحديد المهام التحضيرية السابقة للتنفيذ.
 - تحيد المهام التي يجب القيام بها خلال التنفيذ.
 - تحديد النتائج المتوقعة من التنفيذ.
 - تقييم كفاية وفعالية نتائج التقييم.

❖ **نموذج تيلور لتطوير المعلمين:**

تقوم الإدارة المدرسية في منطقة تيلر Taylor School District بولاية ميتشغان بالتعاون مع جامعة ميتشغان الشرقية في مدينة Ypsilanti، بتطبيق برنامج تدريبي لمعلميها يتكون من الخطوات التالية^(١٢):

- تحديد الحاجات التربوية للبرنامج التدريبي.
- تطوير وكتابة الاقتراح الخاص بالبرنامج التدريبي موضحاً ما يلي:
 - الأهداف العامة.
 - الأهداف الخاصة / السلوكية.
 - الاستراتيجيات والمهام والأنشطة التدريبية.
 - المجالات التدريسية والإدارية التي يتوقع حدوث التغير (التدريب) فيها.
 - إجراءات وخطط القياس.
 - الجداول الزمنية لعمليات التنفيذ.
 - وصف المواد والوسائل والمصادر والتسهيلات والتجهيزات التعليمية التي لزم استخدامها في أعمال التدريب.
 - تحديد النفقات المتوقعة للبرنامج التدريبي.
- إجازة البرنامج التدريبي (الموافقة عليه) من قبل الجهات الرسمية.
- تنفيذ البرنامج التدريبي كما هو مقترح.
- متابعة البرنامج وتوجيهه وقياس جودة المفاهيم والمهارات الجديدة لدى المشتركين.
- قياس فعالية البرنامج التدريبي من قبل جهة تربوية مستقلة، للتحقق من مدى استجابته التربوية الأساسية للمشاركين.

❖ نموذج ميكنرغني - كاريار لتطوير السلوك الوظيفي للمعلمين:

يتم في هذا النموذج^(١٣) McNergney and Carrier حصر أنواع المهمات والسلوك التدريسي المتوقع إظهارها من المعلم، ثم تطوير أهداف وظيفية على أساس صيغ ومتطلبات هذه المهمات.

يمكن للمربين تحديد أنواع المهمات والسلوك التدريسي للمعلم بإجابة أفراد المجتمعات المدرسية من معلمين وإداريين وعاملين وتلاميذ على استطلاعات

تستفسر عن هذه القضايا، حيث يتم تحليلها وتنسيق بياناتها لتحديد أهم الكفايات التي تتطلبها عمليات التعلم والتعليم من المعلمين.

هناك إستراتيجية أخرى لتحديد المهمات والسلوكيات التدريسية التي يتوجب من المعلم اعتبارها والقيام بها والتي تستجيب لمتطلبات المجتمع المحلي وقياداته وهيئاته الرسمية بخصوص المسؤوليات العامة التي يلزم تأديتها من التربية الرسمية خلال مرحلة محددة من نمو أو حياة المجتمع.

والفلسفة التربوية التي يتبناها المربون عادة (والمجاهلة تماماً في البيئة التربوية النامية / العربية) هي من أولى العوامل الموجهة وأكثرها تأثيراً على سلوك المعلمين وأهدافهم الوظيفية والحياتية على السواء. وبهذا، فإن تحديد الفلسفة التربوية التي ستعمل المدرسة على تبنيها يقود مباشرة لأنواع السلوك والمهام المتوقعة من أفراد المجتمع المحلي عموماً.

هناك طريقة رابعة يمكن بها تحديد السلوك والمهام التدريسية وهي استشارة الخبراء في حقل التدريس حول أهم المسؤوليات الوظيفية التي يتوجب من المعلمين أدائها لتحقيق أهداف تربوية محددة.

❖ نماذج لتطوير المعلمين قائمة على البحث التربوي.

نعرض هنا بإيجاز ثلاثة نماذج لتطوير المعلمين تقوم بدرجة رئيسية على الاستفادة المباشرة من نتائج الأبحاث التربوية المتنوعة المتصلة عموماً بالتدريس والتربية المدرسية^(١٤):

• نموذج قائم على تخطيط البحث التربوي.

تتلخص الخطوات الرئيسية لتطوير وتدريب المعلمين بواسطة هذا النموذج بما يلي:

○ تقرير المعلمين والمشرفين معاً للأهداف التطويرية العامة التي سيعمدون إلى تحقيقها.

○ اختيار المشتركين لإطار عملي مناسب لتنفيذ برامج التدريب الخاصة بالأهداف التطويرية العامة، تكون أو تبلور في العادة كنتيجة لأبحاث تربوية جادة. وقد يكون هذا الإطار العملي تصنيفا سلوكيا إدراكيا كما هي الحال في تصنيف بلوم وغاينيه وغيلفورد (إذا كانت القدرات الوظيفية للمعلمين تتركز في المجال الإدراكي)، أو عاطفيا كما هي الحال في تصنيف كراثول أو خلقيا كما هو الأمر في مراحل غولبيرغ، أو اجتماعي كما هو الأمر في تصنيف در الاجتماعي، أو تصنيف حمدان للسلوك الاجتماعي، أو حركيا كما هو الحال مع تصنيفي انيتا هارو وكبلر وغيرهما.

وقد يكون الإطار العملي خاص بتحفيز المعلمين حيث يمكن في هذه الحالة تبني سلم ماسلو للحاجات الإنسانية. ومهما كان نوع التصنيف السلوكي أو التدريسي (الخاص بمهارة محددة تعليمية كالقراءة، أو الكتابة، أو استخدام الوسائل التعليمية، أو الإدارة الصفية ..)، الذي يتم تبنيه كإطار عملي لبرنامج التدريب، فإنه يتوجب الأخذ في الحسبان تمثيل التصنيف أو الأداة لأنواع وتسلسل الكفايات الوظيفية التي سيتم التدريب عليها، ثم إمكانية استخدامها المباشر في عمليات تنفيذ هذه الكفايات وقياس درجة اكتسابها من المشتركين – معلمين أو غيرهم من أفراد المجتمع المدرسي.

○ تطوير الأنشطة والمواد والوسائل والتسهيلات التعليمية، واختيار وتوفير الخدمات البشرية المساعدة المناسبة لتحقيق الكفايات الوظيفية المطلوبة، وذلك من خلال مراجعة جادة للأبحاث والمصادر التربوية المتوفرة، والاستخلاص منها لكل ما هو مفيد لأعمال التدريب من الاستراتيجيات ومواد وتجهيزات وتسهيلات وقوى عاملة.

○ تنفيذ برنامج التدريب على أساس الخطوات أعلاه. يتم في هذه الخطوة تطوير المهارات الوظيفية التي قام بتحديدوها المعلمون والمشرفون في الخطوة الأولى مستخدمين في ذلك الإطار العملي العام الذي تم تبنيه، والأنشطة والمواد والتسهيلات والخدمات المساعدة التي تم تطويرها / اختيارها.

• نموذج تطوير المعلمين بأسلوب حل المشكلات:

يرى هذا النموذج الحاجات التطويرية للمعلمين كمشاكل وظيفية يتوجب حلها والتغلب عليها. تبدو خطوات النموذج الحالي بإيجاز كما يلي:

- تحديد المعلمين والمشرفين للمشكلة الوظيفية التي تواجههم.
- مراجعة الأبحاث التربوية المرتبطة بالمشكلة، حيث يتوصل بها لأنواع السلوك الوظيفي التي يمكن تطويرها لدى المعلمين لمعالجة المشكلة التي هم بصددها. كما يتوصل أيضا لمبادئ وإرشادات إجرائية مناسبة لحالتهم ولكيفية التغلب عليها.
- تعديل / تطوير الإجراءات التنفيذية والأنشطة والمواد والتسهيلات والخدمات المساعدة الكفيلة بتحقيق الأنواع السلوكية التي تم اقتراحها في الخطوة الثانية أعلاه، والتغلب بواسطتها بالتالي على المشكلة الوظيفية. يقوم المشتركون بانجاز أعمال التعديل أو التطوير من خلال النتائج المتوفرة لديهم من دراساتهم الجادة للأبحاث التربوية في الخطوة الثانية.
- تجربة المعلمين لأنواع السلوك المقدمة باستخدام الإجراءات والأنشطة والمواد والخدمات المساعدة التي تم تعديلها أو تطويرها، وبمتابعة المشرفين وتوجيههم.
- قياس فعالية الجودة لدى المعلمين في التغلب على المشكلة الوظيفية التي قاموا بتحديد هويتها في الخطوة الأولى، وإجراء التعديلات التدريبية الجديدة التي تقتضيها نتائج القياس.

• نموذج تطوير المعلمين بجمع المعلومات الميدانية للمعلمين:

- لا يحدّ هذا النموذج نفسه بجمع المعلومات الخاصة بمحتوى وعمليات برنامج التدريب، بل يتعدها إلى متابعة المعلمين أثناء اكتسابهم للجودة الوظيفية المطلوبة، ثم تطبيقهم لها في الغرفة الدراسية بعدئذ. تبدو الخطوات العملية لتطوير المعلمين حسب النموذج الحالي بما يلي:

- تحديد المعلمين والمشرفين لأهداف التطوير الوظيفي التي تخصّهم.
- دراسة الأبحاث التربوية والمصادر التربوية المناسبة لاستنتاج الأدوات الفعالة المناسبة لجمع المعلومات التدريسية وقياس درجة تحقيق الأهداف الوظيفية التي يجري تطويرها.
- تخطيط وتطوير أنشطة برنامج التدريب، واختيار / توفير كافة ما يلزم ذلك من مواد ووسائل وتسهيلات وخدمات مساعدة.
- تنفيذ برنامج التدريب بتطوير الجودة الوظيفية المطلوبة لدى المعلمين.
- تطبيق المعلمين للجودة الوظيفية ميدانياً في غرف الدراسة الحقيقية.
- جمع المعلومات الخاصة بتطبيق الجودة الوظيفية باستعمال أدوات الملاحظة والقياس التي تم تحديدها في الخطوة الثانية أعلاه.
- قياس جودة تدريس المعلمين، وفعالية برنامج التدريب في تطويرها كما يتم في هذه الخطوة أيضاً مقارنة المعلومات الواقعية للتدريس بنتائج الأبحاث المتوفرة بخصوصها.

❖ نموذج عام لدورة تدريبية مكثفة في تطوير المعلم / التدريس:

يجسد النموذج يوماً واحداً لتدريب المعلمين، ومع هذا يمكن امتداده لعدة أيام حسب حاجات المشتركين ومستويات جودتهم الحالية للقيام بعمليات التدريس. تبدو الخطوط العامة لنموذج الدورة التدريبية بإيجاز كما يلي^(١٥):

٨:٠٠ كلمة ترحيبية وتقديم / تعريف عام بالحلقة وعرض موجز لأهدافها وقيام المشتركين إما شفويا بالمناقشة أو كتابيا بالإجابة على اختبار. قصير يتعلق بخبراتهم السابقة / الحالية للبرامج التدريبية المشابهة التي مروا بها.

٨:١٥ محاضرة قصيرة حول العوامل المساعدة على نجاح برامج التدريب مثل:

- معرفة المشكلة أو الحاجة التدريبية.

- الرغبة في التغيير.
- تحديد المسؤوليات الفردية التي تتطلبها عملية التغيير.
- توفير البيئة العملية / التدريبية المناسبة لإحداث التغيير، بما في ذلك الخبراء والإداريين والعاملين والمشاركين والمواد والمصادر التعليمية.
- أما خطوات البرنامج التدريبي الناجح فتتمثل عادة / بما يلي:
 - تقدير الحاجات التربوية للمشاركين.
 - تحديد وتطوير الأهداف التدريبية.
 - تحديد وتطوير الأنشطة التدريبية.
 - تحديد وتوفير المصادر التدريبية من قوى عاملة وجدول زمنية تنفيذية وميزانية وتسهيلات.
 - قياس نتائج التدريب.
- ٨:٤٥ تحليل الحاجات الذاتية والمحلية للمشاركين وتحديد الأهداف التدريبية لكل منهم (أو لمجموعات صغيرة منهم) على أساس ذلك.
- يمكن استعمال النموذج الاستطلاعي التالي لانجاز هذه المهمة:

نصّ الحاجة	الصعوبات / المشاكل	تأثيرها على عملك الوظيفي	مؤشرات هذه التأثيرات في عملك المدرسي
١			
٢			
٣			
٤			
٥			

٩:٠٠ تقرير المشاركين لحاجاتهم وأهدافهم التدريبية.

٩:١٥ فترة ترويقية لمدة ١٥ د.

٩:٣٠ حول النماذج المتبعة عادة لتدريب المشتركين في أعمال التدريس
وتبرير موزج للنموذج الذي تم تبنيه في الدورة التدريبية.

١٠:٠٠ تحديد وتوفير المصادر التعليمية اللازمة لأعمال التدريب. يمكن
للمشاركين استخدام النموذج التالي:

القوى العاملة المتوفرة التخصص الاحتياجات الإضافية إمكانية الحصول عليها
* إداري مركزي
* مختص مناهج (عام)
* خبير التدريس
* مديرو مدارس
* معلمون
* مختصو تقنيات
* عاملون
* المواد والخدمات المساعدة
(الميزانية والمواد والوسائل والتسهيلات والتجهيزات والآلات التعليمية)
* الوقت المتوفر لأعمال التدريب:

١١:٠٠ تطوير معارف ومهارات المشتركين التدريبية حسب الخطة
الموضوعة سابقا (خلال مرحلة التخطيط العام للدورة التدريبية).

١٢:٠٠ فترة تناول الوجبة الخفيفة (الغذاء الخفيف).

١٣:٠٠ متابعة عمليات تطوير معارف ومهارات المشتركين.

١٣:٤٥ مناقشة عامة لما تم انجازه أو تعلمه.

١٤:١٥ محاضرة توجيهية حول كيفية متابعة وتطبيق وتحسين ما تعلمه
المشاركون خلال الدورة التدريبية.

١٤:٤٥ قياس فعالية الدورة بالأسئلة والأجوبة الشفوية أو بالإجابة الكتابية على استطلاع موجز.

١٥:٠٠ رفع الدورة لليوم التالي، أو اختتامها إذا كانت في يوم واحد.

نماذج تدريبية أونلاين لبرامج تطوير المعلم / التدريس

دقيقة تدريب أونلاين Online Minute Training

هي برنامج مصغر فوري يقدم أونلاين بصيغة غير متزامنة في دقيقة تقريباً، وعلى شكل جرعات سريعة لمعلومة أو قيمة أو مهارة أكاديمية أو تربوية عملية مفيدة إجرائياً لمسؤوليات المعلمين والكوادر المدرسية الأخرى^(١٧). يرسل المتدرب الكترونياً الى المشرف أو الموجه أو مختص التدريب والتنمية البشرية اجابة أو رأياً أو تعليقاً أو اقتراحاً تشير كلها الى انجاز المتدرب لدقيقة التدريب وأن فائدة قد تحققت له من جرائها.

دقيقة تدريب ١: التربية هي عملية تنمية بشرية ومهنية

تابع وتأمل

إن الهدف الأسمى للتربية ومؤسساتها من أسرة ومدرسة واجتماعات مدنية أخرى هو تكوين شخصية الإنسان وبناء مستقبله.. إنها عملية إعداد الفرد لنفسه وللمجتمع في مجالات:

- ١- المعرفة الأكاديمية والمهنية المتخصصة
- ٢- القيم والأخلاق والعادات
- ٣- مهارات الحياة اليومية
- ٤- سلوك الاجتماع المدني بالناس
- ٥- الكوادر الاجتماعية والعملية البناءة لحياة الفرد والأسرة ومؤسسات المجتمع

وينجم عن هذه العمليات الخمس، أمران هما:

- أن الفرد بكل هذه المواصفات، يتمتع في الأحوال العادية بثقة عالية بالنفس وقدرة واضحة على العطاء واحترام اجتماعي من البيئة.
- أن التربية القادرة على استنبات المهمات الخمس في الفرد هي بالنتيجة عملية مكافئة، وليست عقاباً له في أي حال.

دقيقة تدريب ٢: التأديب والعقاب في تربية الناشئة

تابع وجرب

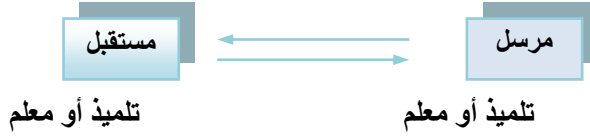
ان التربية الايجابية هي في جوهرها عملية تأديب للناشئة في مختلف حاجاتهم الشخصية والعلمية والمهنية والاجتماعية المتنوعة، إنها بهذا عملية مكافئة في طبيعتها ونتائجها، دون أن تكون مصدراً لمعاناتهم النفسية أو عقاباً سلوكياً لهم. لننظر إلى الفروق التالية بين التأديب التربوي والعقاب غير التربوي:

١. التأديب تربية ومعرفة وتعلم × العقاب سلوك بدون مضمون سوى الحط من قيمة الآخر
٢. التأديب يُعلم قيماً وأخلاقاً × العقاب يُعلم المناورة والخداع وإخفاء الحقيقة
٣. التأديب عملية هادفة معلنة × العقاب عملية انفعالية طارئة
٤. التأديب عملية تفاهم وتفهم × العقاب عملية عنفية من طرف واحد
٥. التأديب عامل تألف أسري ومدرسي × العقاب عامل جفاء أسري ومدرسي
٦. التأديب متوازن الإنفعالات × العقاب متقلب الإنفعالات
٧. التأديب عملية تفاعل مع الناشئة × العقاب عملية استبداد بالناشئة
٨. التأديب ممارسة للسلطة النظامية × العقاب ممارسة للقوة الشخصية

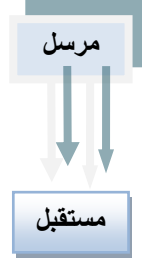
دقيقة تدريب ٣: كيف تكون مفهوماً وجاذباً في التدريس والاتصال مع تلاميذك

راع المبادئ الاجرائية التالية:

- ١- خاطبهم أفقياً وجهاً لوجه وحافظ على القنوات معهم متفاعلة ومفتوحة متبادلة كما في الشكل.



٢- لا تأمرهم أو تتعالى عليهم أو تُعنفهم أو تخاطبهم من فوق في التواصل معهم بالتدريس أو بغيره، كما في الشكل.



٣- حدّد الغرض من الاتصال. كأن يكون تحصيل معرفة أو مهارة أو قيمة أو سلوك.

٤- حدّد محتوى الاتصال باسم وتفاصيل المعلومات أو القيم أو السلوك أو المهارات.

٥- حدّد خصائص وحاجات التلاميذ من قيم وميول شخصية عامة، وخصائص أو معوقات جسمية، ودرجة ونوع الذكاء والخلفيات الاجتماعية والاقتصادية والتحصيلية والسلوكية (سيرتهم السلوكية العامة)، ثم أساليبهم الإدراكية – سمعية، بصرية أو مركبة، مباشرة، مستقلة، اجتماعية متفاعلة، أو فردية.

٦- حدّد وسائط أو وسائل الاتصال أو التدريس المناسبة للتلاميذ، كأن تكون كلمة شفوية ملفوظة أو مسموعة أو مكتوبة أو الكترونية، أو صورة أو رسماً أو فيلماً أو هاتفياً أو غيرها.

٧- حدّد الوقت المناسب للاتصال أو التدريس، ويكون هذا بمعرفة الحاجات والظروف النفسية والتربوية العامة للتلاميذ أثناء الحصة الدراسية أو خارجها.

- ٨- حدّد وسائل وأساليب التغذية الراجعة - وسائل وأساليب تقييم صلاحية وفعالية الاتصال أو التدريس من حيث الغرض والمحتوى والواسطة والتوقيت، للعمل على التحسين ورفع المردود التربوي التحصيلي.
- ٩- نفّذ الاتصال أو التدريس بتقديم الرسالة المقصودة حسب الخطوات السابقة.

دقيقة تدريب ٤ : كيف تعرف ما يحتاجه تلاميذك من تعلم بواسطة التدريب

كتب جورج كيلي G. Kelly عالم النفس المعروف في نظريته: "الأبنية الإدراكية الشخصية"، ان إدراك الفرد للخبرة أو المعلومة البيئية يحدث من خلال ثلاث عمليات آنية متداخلة هي:

- انتباه الفرد حسيّاً إدراكياً للخبرة أو المعلومة البيئية.
 - تفسيره لما يلاحظه بيئياً بحسب محتوى بنائه الإدراكي.
 - تصرفه نحو البيئة بناء على نوع العمليات في ١ و ٢.
- وبهذا، يحث كيلي على دراسة وجهات نظر أو آراء الفرد الشخصية للتعرف على مبررات ما يبديه من أفكار وتصرفات بما في ذلك التعلم، لكون هذا التعلم في رأيه هو نتيجة تفاعل إدراك التلميذ مع المعلومة أو الخبرة البيئية. ومن هنا، بينما تستجيب نتائج التعلم لحاجات التلميذ، فإنها أيضاً تتوافق مع معطيات ومتطلبات المدرسة من سلوك وقيم ومعارف تحصيلية.



دقيقة تدريب ٥ : تطبيق نظرية الأبنية الإدراكية الشخصية في التعلم

كيف نعلّم تلاميذك بالأبنية الإدراكية الشخصية؟

تتم هذه المهمة التدريبية ببساطة، بالتوفيق بين ما يمتلكه التلاميذ من معلومات وخبرات سابقة وما تعرضه عليهم من تدريس. أي، كلما كانت المعلومات

والخبرات منسجمة مع توقعات وحاجات التلاميذ ومحتوى إدراكهم، كان تدريسك فعالاً ونتائج التعلم التحصيلية مرتفعة. ولهذا، فم بالخطوات التالية:

١- وفر بيئة صفية منظمة ومستقرة، تسمح بانتباه التلاميذ لموقف التعلم والإقبال على فهمه.

٢- حضر جيداً المعلومات والخبرات التي يراد عرضها على التلاميذ للتعلم بصيغ إدراكية (بصرية أو سمعية أو سمعية بصرية) وشكلية فنية محفزة لهم لوعيتها والتفاعل معها واستيعابها بالتعلم.

٣- حفّز التلاميذ على المثابرة في التعلم ومواصلة الإنجاز حتى تحصيل المطلوب للنهاية.

دقيقة تدريب ٦: معرفة الفرق بين تعليم المقصود للتلاميذ وما يحتاجونه من تعلم؟

- ١- إعرف نوع وصيغة وكمية المعرفة أو الخبرة أو المهارة التي قمت بتعليمها للتلاميذ.
- ٢- إعرف نوع وصيغة وكمية المعرفة أو الخبرة أو المهارة التي لاحظتها من التلاميذ لفظياً أو كتابياً أو انجازياً عملياً.
- ٣- حدّد الفروق بين ما قصده بالتعليم وما لاحظته في التعلم برقم ١ و ٢.
- ٤- سدّد الفروق السلبية الملاحظة في رقم ٣، وشجع التلاميذ على تقوية الفروق الايجابية.

دقيقة تدريب ٧ و ٨ و ٩ و ١٠: كيف تُعلم تلاميذك بالذكاءات المتعددة لهاورد غاردنر

قدم هاورد غاردنر H. Gardner نظرية جديدة للذكاء الإنساني تقوم على تعدّد الذكاءات Multiple Intelligences المتاحة للفرد، مقترحاً بذلك ثمانية أنواع هي: الذكاء اللغوي، والموسيقي، والمنطقي - الرياضي، والمكاني، والحركي، والاجتماعي، والذاتي، والبيئي الطبيعي. يمكنك كمعلم استخدام هذه الذكاءات الثمانية حسب طبيعة وأنواع التعلم التالية:

١- **الذكاء اللغوي اللفظي Verbal Linguistic intelligence** في: أنشطة الاستماع وإسماع الآخرين، والأنشطة المحفزة للتعلم والكلام الصحيح (اللغة الفصحى)، والمرح والنكتة الكلامية، والقراءة الشفوية والمكتوبة، والتوثيق، والكتابة الإبداعية، والتهجئة، والكتابة الصحفية.

٢- **الذكاء الرياضي المنطقي Logical-Mathematical Intelligence** في: أنشطة استعمال الرموز والمعادلات النظرية، وتطوير المفاهيم أو المبادئ العامة، وتنظيم الرسوم والأشكال البيانية، والتسلسلات الرقمية، وإجراء العمليات الحسابية، والترميزات الرقمية، وحل المشكلات، وإجراء تمارين الرياضيات.

٣- **الذكاء الموسيقي Musical Intelligence** في: أنشطة استعمال التسجيلات الصوتية، والمقطوعات الموسيقية، والغناء المصاحب لآلة، والتنغيم الصوتي، وتقليد أصوات الأشياء في البيئة من نبات وحيوان وحوادث وموجودات أخرى، ونماذج النغمات، والتأليف الموسيقي والألحان الموسيقية.

٤- **الذكاء المكاني - البعدي Spatial Intelligence** في: أنشطة فنية والتصوير والنحت والرسم والتصورات العقلية، وتخطيط الخرائط العقلية وإنجاز التصميم والنماذج، والإسقاطات الفراغية والتخيلات أو التصورات المكانية.

٥- **الذكاء الحركي الجسمي Bodily Kinesthetic Intelligence** في: أنشطة لعب الأدوار، والإشارات أو الإيماءات الجسمية، والتمثيل، والابتكارات الحركية، واللعب بالكرة، والألعاب الرياضية الأخرى، والتمارين الجسمية، واللغة الجسمية الحركية والإيقاعات الحركية.

٦- **الذكاء الاجتماعي Interpersonal Intelligence** في: أنشطة مشاريع المجموعات، ومسؤوليات العمل مع الأخوة والأقران، والإحساس بدوافع الآخرين، واستعمال وإرسال التغذية الراجعة في التفاعل مع الآخرين، ثم التعاون والعمل المشترك مع الأقران والناس.

٧- **الذكاء الشخصي - الذاتي Intrapersonal Intelligence** في: أنشطة التعامل مع الانفعالات، والتفاعل العاطفي، وأساليب التأمل الذاتي، واستراتيجيات وأساليب التفكير، ومهارات التركيز الإدراكي، والتفكير المنطقي المرتفع،

والتمارين المركزة، والتأمل العقلي فيما تمّ من تفكير أو إنجاز وسلوك أو تعامل مع الآخرين.

٨- **الذكاء البيئي الطبيعي Naturalist Intelligence** في: أنشطة استثمار الناس والأشياء والوسائل والحوادث البيئية في التعلم داخل الغرفة الصفية، والربط المتواصل بالأنشطة والمشاريع ومناقشة فعاليات التعلم داخل المدرسة مع خارجها في الطبيعة والمجتمع، وتصوير وتكوين الخرائط المدرسية والبيئية الخارجية، وملاحظة الحياة الطبيعية وكتابة المذكرات واليوميات القصصية.

دقيقة تدريب ١١ و١٢ و١٣ و١٤ : كيف تثير تلاميذك ادراكياً لتعلم جديد

قدّم لهم ببساطة معلومات: معرفة أو خبرة أو مهارة مختلفة كماً عما لديهم، أو مختلفة نوعاً أو كيفاً أو جودة عما يعرفون. فيهتّز ادراكهم ويتحرك فضولهم لسدّ العجز في وضعهم الفكري من أجل تصحيح الخطأ، أو تكملة النقص، أو تحسين النوع أو الصيغة أو الجودة. يسمى فيستنغر Festinger هذه الحالة بالتنازع الادراكي Cognitive Dissonance.

ويتحكم بقوة التنازع الادراكي لدى التلاميذ، عاملان هما: عدد المعلومات المتناقضة أو المتنازعة وأهميتها.. فكلما ازدادت كماً وارتفعت في الأهمية، ارتفعت معهما درجة التنازع أو عدم الاستقرار المعرفي في عقول التلاميذ. وفي كلتي الحالتين تتسع الفجوة بين المعلومات المتعارضة في الدماغ وتصبح عملية التعلم بالموازنة والاختيار فيما بينها صعباً. وكل ما يمكنك كمعلم هنا هو تقليل عدد المعلومات المتنازعة، أو تقسيمها الى جرعات يسهل على التلاميذ تناولها ادراكياً واستيعابها.

و على العموم، علّم تلاميذك معارف وخبرات جديدة بمبدأ التنازع الادراكي، بالخطوات التالية:

١- واجه التلاميذ بموقف يتوجب منهم الاختيار من بين موضوعين أو معلومتين أو خبرتين متناقضتين للتعلم.

- ٢- شجع التلاميذ على تبادل الآراء والإطلاع على معلومات وخبرات تفيد في التخفيف من التنازع الإدراكي لديهم، والميل لاختيار معلومات وخبرات أكثر فعالية لتعلمهم.
- ٣- شجع التلاميذ في التغلب على التنازع الإدراكي بالتقليل من أهمية المعلومات أو الخبرات المتناقضة، خاصة إذا كان ما يمتلكونه بخصوصها فعالاً أو متميزاً.
- ٤- شجع التلاميذ في التغلب على التنازع الإدراكي بواسطة تحصيل معلومات وخبرات جديدة تساهم في إعادة التوازن العقلي لديهم.
- ٥- تخلى في موقف التعلم عن المعلومات أو الخبرات أو السلوكيات المتعارضة عالية الصعوبة، لصالح أخرى متوافقة ومجدية أكثر لمتطلبات التعلم والتحصيل.

جلسات تدريب مصغر أونلاين في السلوك الاجتماعي - آلية الاجتماع المدرسي المدني^(١٨)

جلسات التدريب المصغر أونلاين online micro training هي مواقف تدريبية أكاديمية- عملية مكثفة تتم في وقت غير متزامن عن بعد على الانترنت مدة كل منها ١٠ - ٢٠ دقيقة، وتتناول موضوعات ومهارات جوهرية لتحسين وإغناء ثقافة وأداء المدرسين في التعامل مع الناشئة المدرسية.

والسلوك الاجتماعي هو في جوهره سلوك مدني أو هو سلوك الاجتماع المدني بالناس. وهو كأي ظاهرة إنسانية، ينتج عن مقدمات منطقية: بيولوجية، ونفس فسيولوجية، واجتماعية ثقافية، ومادية بيئية.. مرتبطة بنمو الفرد في المجالات الشخصية المتنوعة: الجسم والإدراك والميول والخلق والحركة. ان السلوك الاجتماعي هو انعكاس متوازن ومتكامل من ناحية لحالة الفرد الشخصية الآنية، ثم لنوع ودرجة إحساسه النفس اجتماعي والمادي بالبيئة المحسوسة من ناحية أخرى.

جلسة تدريب 1: أرسل مرفقة بالاميل الى المشرف أو الموجه أو مختص التدريب والتنمية البشرية تضم أنواع السلوك الاجتماعي مع سطر توضيحي لكل نوع. ثم أكتب خمسة سلوكيات لكل من التعايش والتكيف والتقدير.

أنواع ومراحل معيارية لنمو السلوك الاجتماعي

ينمو الفرد سلوكياً في سبع مراحل رئيسية متدرجة زمنياً واستقرائياً من المولد وحتى الأربعينات من العمر. نوجزها هنا بالشريحة والتوضيحات التالية.

1- التعايش	عمر المولد 2 سنة	Coexistence
2- التكيف	عمر 3 - 6	Adaptation
3- التقدير	عمر 7 - 12	Appreciation
4- الالتزام	عمر 13 - 20	Commitment
5- التعاون	عمر 21 - 30	Cooperation
6- المشاركة	عمر 31 - 40	Sharing
7- الاندماج	عمر 41 فأعلى	Involvement

1- التعايش (المرحلة المعيارية لنمو السلوك هي عمر المولد - سنتان): وهو أول أنواع السلوك الاجتماعي وأدناها فعالية في الاجتماع المدني المدرسي، حيث يكون الناشئ به على علاقات حيادية أو رسمية مع المعلمين والأقران في المدرسة.

والتعايش هو كل لفظ أو تصرف يعبر به الإداري أو المعلم أو التلميذ عن قبوله العيش والتعامل والدراسة بوجود أو بجانب الآخرين دون حاجة للتفاعل

أو التعامل المباشر العادي معهم. يكون الفرد بالتعايش على علاقات رسمية أو
حيادية مع الآخرين في البيئة. ننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في التعايش:

- ١- أدرس (أو أعمل) مع الأقران دون التعامل معهم عن قرب.
- ٢- أقبل الدراسة أو العمل بوجود الزملاء ولكني لا أشعر بالحاجة لمعادثة
العديد منهم.

- ٣- أعرفه أسماء كثير من التلاميذ ولكني أجمل الكثير من حياتهم
وأعمالهم.

- ٤- أتعامل في نطاق الواجبات الرسمية مع كثير من الزملاء في الدراسة
أو العمل.

- ٥- أحصر تعاملتي مع الآخرين في المدرسة بما يهم من حاجات يومية.

التطبيق ١: طوّر في وقت فراغك الخاص وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة
إضافية لسلوك تعايش التلاميذ، وخمسة أخرى لسلوك تعايش المعلمين، وخمسة
ثلاثة لسلوك تعايش الإداريين..

٢ - التكيف (المرحلة المعيارية لنمو التكيف هي عمر ثلاث - ٦ سنوات): هو
سلوك الأخذ والعطاء ومعرفة الآخر والتعامل بعادات الحياة اليومية في الأسرة
والمدرسة والعمل والسوق واللغة والمتطلبات الحياتية الأخرى، حيث يكون
الناشئ المدرسي به متوافقاً مع أفراد المجتمع المدرسي ومقبولاً نفس اجتماعياً
منهم. ننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في التكيف:

١. أرتدي الملابس الملائمة وأذهب للعمل أو المدرسة مثل العادة.
٢. أشوش على من حولي من أقران خلال العمل أو الدراسة.
٣. أتبادل الحديث مع الزملاء في العمل أو الدراسة.
٤. أتضايق من الزملاء في الدراسة أو العمل.
٥. يصعب علي اختيار أنواع وألوان حاجاتي الشخصية.

التطبيق ٢: طوّر في وقت فراغك خارج الأونلاين وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك التكيف للتلاميذ، وخمسة أخرى لسلوك التكيف للمعلمين، وخمسة ثلاثة لسلوك التكيف للإداريين.. أرسلها مرفقة بالاميل الى أستاذك أو مشرف التدريب.

٣ - التقدير (المرحلة المعيارية لنمو التقدير هي عمر ٧ - ١٢ سنة): هو سلوك تعاطف الفرد مع البيئة بدءاً بالاحترام والتشجيع والفرح والحزن وإنهاء بالشكر والإعجاب بالكره والذم والمديح والحب والصدقة. لننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في التقدير:

والتقدير هو كل لفظ أو تصرف يعبر به الفرد عن عاطفة أو ميول أو شعور نحو الآخرين إيجابياً أو سلبياً، فرحاً أو حزناً. أو خوفاً أو حسداً أو مديحاً أو تشجيعاً أو حباً أو كرهاً أو ذماً أو شكراً أو إعجاباً. أن الزيارات والمجاملات والدعاء والأمني والتهاني والهدايا التعازي والصدقة والمودة والبطاقات والرسائل هي كلها سلوك تقدير.

تختص السلوكيات الثلاث أعلاه برعاية حاجات النقاء: فرداً مع فرد وفرداً مع جماعة وجماعة مع جماعة ومؤسسة مع مؤسسة ودولة مع دولة. إن عجز أو ضعف أو رفض الفرد لواحد أو أكثر من هذه السلوكيات يشير إلى خلل في توازنه النفس سلوكي مع البيئة ظاهراً ذلك بصيغة اضطرابات سلوكيه مختلفة نأتي على ذكرها لاحقاً.

١. أحترم الإنسان الجاد في عمله ومعاملاته اليومية.
٢. أستاذ من كبار السن وأرى تخلص المجتمع منهم.
٣. أواسي الآخرين عند وقوعهم في مأزق أو محنة.
٤. أقوم بتهنئة معارفني من الناس عند مناسباتهم السارة.
٥. أميل إلى تكوين صداقات مع الآخرين.
٦. أفرح لأحزان الآخرين.

التطبيق ٣: طوّر في وقت فراغك الخاص وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك التقدير للتلاميذ، وخمسة أخرى لسلوك التقدير للمعلمين، وخمسة ثلاثة لسلوك التقدير للإداريين..

جلسة تدريب ٢: طوّر خمسة سلوكيات إيجابية وخمسة أخرى سلبية لكل من الالتزام والتعاون.. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

٤- الالتزام (المرحلة المعيارية لنمو الالتزام هي عمر ١٣ - ٢٠ سنة): هو

سلوك القانون المكتوب والمفوض على السواء في الأسرة والعمل/ الوظيفة والمدرسة والجامعة والسوق والطريق وغيرها من المواقع البيئية الإدارية والاقتصادية والخدمية الأخرى. ننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في الالتزام:

والالتزام هو كل لفظ أو تصرف يراعي به الفرد الاعراف والتقاليد والنظم والأخلاقيات والقوانين والأحكام والمواعيد واللوائح والوعود خلال العمل والحياة في السرة أو الوظيفة أو المدرسة أو الجامعة أو السوق أو الطريق.

١. أحافظ على التقاليد الأسرية في نشاطاتي اليومية.
٢. أحضر إلى عملي أو دراستي في المواعيد المقررة.
٣. أؤدي العبادات أو المسؤوليات أو الواجبات المطلوبة في أوقاتها.
٤. يصعب علي المحافظة على أسرار الأصدقاء كما أقطع على نفسي.
٥. أتصرف في حياتي اليومية حسب الأعراف والقيم الاجتماعية السائدة بمنطقتي.
٦. ألتزم بالتعليمات واللوائح عند استعمالني للمرافق العامة.
٧. أقف عند الإشارة الضوئية الحمراء.

التطبيق ٤: طوّر في وقت فراغك وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك الالتزام الايجابي وخمسة أخرى للالتزام السلبي أو عدم الالتزام.. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

٥ - التعاون (المرحلة المعيارية لنمو التعاون هي عمر ٢١ - ٣٠ سنة): هو سلوك المصلحة المشتركة للناس: أفراداً ومجموعات ومؤسسات رسمية وخاصة. إن الاتفاقات وعقود العمل المشتركة والوظائف والتعاونيات والشركات بما في ذلك الزواج هي كلها آليات لسلوك التعاون الحالي، إن السلوك المدني الذي يتحدث عنه أوكيشوط هو في جوهره سلوك التعاون وإن لم يذكره بالاسم. لننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في التعاون.

والتعاون هو كل لفظ أو تصرف يقوم به فرد مع فرد أو أكثر لتحقيق مصلحة مشتركة متبادلة تهمهم جميعاً . أو هو كل تصرف لفظي أو عملي يقوم به الفرد بالاتفاق مع الآخرين لتحقيق منفعة مباشرة ستعود في وقت لاحق بالمستقبل. فالتفاقات وعقود الأعمال المشتركة الخاصة أو العامة والوظائف والتعاونيات و الشركات والشراكة أو التشاركيات بما في ذلك الزواج، ومعاملات البيع والشراء والمصالح والمسؤوليات وحاجات الناس التي يحققونها مقابل مال أو جهد أو شيء يحتاجه الآخرون مباشرة أو بعد زمن محدد هي كلها سلوك تعاون.

١. أنسق مع الأصدقاء للدراسة أو العمل من أجل تحصيل أفضل للجميع.
٢. أقبل بالاتفاق مع عدد من الجيران فتح مصلحة تخدم سكان الحي.
٣. أعتقد أن الناس أنانيون بطبعهم، فمن الأفضل عدم التعامل المشترك معهم.
٤. أرتب بين الحيين والآخر مع الأصدقاء للقيام برحلة يستمتع بها الجميع.
٥. أقوم بمادة بمشاريع دراسية أو عملية مشتركة مع الأصدقاء.
٦. أتناقص مع أخوتي مسؤوليات المصروف على الأسرة (أو يمكن عند كبري ذلك).

التطبيق ٥: طوّر في وقت فراغك وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك للتعاون الايجابي وخمسة أخرى لعدم الالتزام. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

جلسة تدريب ٣: طوّر في وقت فراغك وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك التعاون الايجابي وخمسة أخرى لعدم التعاون. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

٦- المشاركة (المرحلة المعيارية لنمو المشاركة هي عمر ٣١ - ٤٠ سنة): هي

سلوك العطاء او المساعدة في سد حاجة مؤقتة آنية للناس لتغيير وضع لهم جزئياً إلى الأفضل. أن تقديم الخبرة والرأي والمعرفة والاستشارة والنصح والصدقات والتبرعات بالمال والدم والوقت هي أمثلة لسلوك المشاركة. إن عكس المشاركة هو البخل والحرمان والامتناع عن المساعدة عند القدرة على ذلك. لننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في المشاركة:

١. أقدم أي عذر للآخرين عند طلبهم حاجة مني.
٢. أرى الوقت ثميناً لعمر الفرد ويجب عدم التخلي عنه لأي إنسان.
٣. أشتري لأفراد الأسرة ما يحتاجون في الأعياد والمناسبات.
٤. أساهم في علاج الأهل أو الأصدقاء إن دعت الحاجة.
٥. أمتنع عن إعطاء رأيي عند استشارة الآخرين لي.
٦. أكفل مالياً أو أدبياً من يحتاج من المعارف أو الأصدقاء أمام الجهات المعنية.

التطبيق ٦: طوّر في وقت فراغك وبقوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك المشاركة الايجابية وخمسة أخرى لعدم المشاركة. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

٧ - الاندماج (المرحلة المعيارية لنمو الاندماج هي عمر ٤١ سنة +): هو سلوك

الانتماء والإيثار والتضحية من الإداريين والمعلمين والتلاميذ أحدهم تجاه

الأخر. هو سلوك التغيير المصيري للأفضل، كما يحدث عند بذل المعلمين والإداريين أقصى الجهد والوقت الإضافيين في العمل من أجل تفوق نمو وتعلم التلاميذ، وعندما ينهمك أفراد التلاميذ في الانتباه للمعلمين والتفاعل معهم خلال التعلم، ويستغرقون في أداء واجباتهم المدرسية ببذل كل التركيز والوقت بأكثر مما يُطلب منهم أو تحتاجه في الأحوال العادية . لننظر إلى الأمثلة السلوكية التالية في الاندماج:

١. أعتقد أن التلاميذ لا يؤمن جانبهم فلا يعينني الانتماء لهم.
٢. أتكفل برعاية التلاميذ عندما لا تسمع ظروفهم أسرهم بذلك.
٣. أقدم الغالي والنفيس من أجل نجاح التلاميذ في التعلم.
٤. أنفق كل الوقت الذي يحتاجه التلاميذ للتفوق حتى لو كانت ظروفهم صعبة لذلك.
- ٥- أبذل أقل جهد ممكن في العمل المدرسي لأن مستقبل التلاميذ لا يهمني كثيراً.

التطبيق ٧: طوّر في وقت فراغك وفي قوائم منفصلة، خمسة أمثلة إضافية لسلوك اندماج ايجابي، وخمسة أخرى لعدم اندماج. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

جلسة تدريب ٤: أكتب ٢-٣ صفحات مناقشاً فيها ممارسة السلوك الاجتماعي وأنواع والمكافأة والعقاب الناجمة عنها في المواقف الاجتماعية المتنوعة. أرسلها مرفقة بالاميل لأستاذك ومشرف التدريب.

ممارسة سلوك الموقف الاجتماعي والمكافأة والعقاب عليه:

عند بدء الفرد الحياة او العمل او الإقامة في أي بيئة جديدة، يبدأ بسلوك التعايش الحيادي غير الملفوظ غالباً، يراقب به الأفضليات والممارسات اليومية للبيئة حيث يقرر نتيجة ذلك أحد البدائل التالية:

(١) الخروج من البيئة لتعارضه النفس اجتماعي كاملاً معها، أي لعدم قدرته الخاصة على التعايش معها.

(٢) الاكتفاء بالبقاء متعايشاً معها لأسباب زمنية مرتبطة بإقامته العابرة أو المؤقتة فيها والتي لا تسمح معها بتأسيس علاقات متفاعلة أكثر من الحياد؛ أو لنقص توافقه النفس اجتماعي لأسباب شخصية نفس جسمية أو نفس فسيولوجية، أو لأخرى اجتماعية مرتبطة مباشرة بالإمكانات أو المعطيات الثقافية للبيئة.

(٣) الإرتقاء سلوكياً أكثر من التعايش حيث يقرّر هنا أيضاً المستوى الذي يراه مناسباً للتفاعل مع البيئة: التكيف أو التقدير أو الإلتزام أو غيرها، وذلك بحسب ما يخبره فيها من خصائص نفس اجتماعية ومادية بدءاً من ميول وردود فعل الناس نحوه وانهاءً بإمكانات نجاحه في البقاء والتقدم أو التفوق في فعاليتها اليومية.

ممارسة وعوائد السلوك الاجتماعي في الواقع

ان الكوادر المدرسية والناشئة، والعاملين في الوظائف والمهن المدرسية، يمارسون بدرجة كبيرة في الأحوال العادية لظروف الإنسان والزمان والمكان، سلوكيات التعايش والتكيف والتقدير على التوالي (سلوكيات بقائهم في المجتمع المدرسي). ثم تنحصر هذه الممارسة السلوكية تدريجياً كلما اتجهنا الى الأعلى حيث الإلتزام والتعاون (سلوكا تقدم الفرد في المجتمع المدرسي)، والمشاركة والاندماج (سلوكا تفوق الفرد في المجتمع المدرسي). ان هذه الظاهرة الإحصائية لممارسة السلوك الاجتماعي تعززها دراسات ميدانية عديدة وملاحظات امبريقية لتصرف الأفراد والجماعات في بيئاتهم الحقيقية في الواقع.

ومهما يكن، نقدم فيما يلي خلاصة توضيحية لعوائد ممارسة السلوك الاجتماعي على الناشئة والمدرسة والمؤسسة والمجتمع، بالنقاط التالية:

١- تزداد متطلبات أداء السلوك والمكافأة أو الغرامة عليه، كلما ارتقى الفرد من التعايش والتكيف والتقدير، مروراً بالالتزام والتعاون وانتهاء بالمشاركة والاندماج.

فبينما يبدأ أحياناً المعلمون مع التلاميذ في المدرسة على الحياد بدون تفاعل يذكر بالتعايش، ينتقلون بعدئذ غالباً بالتكيف الى التحدث والتعامل معاً بالتدريس بحدود حاجات التلاميذ في الواقع. ثم يبدؤون بسلوك التقدير بإحساسهم بعاطفة أحدهم نحو الآخر وبقيمة خاصة له بالصدقة والعناية والحب أو الود والسؤال عنه وزيارته.



يؤدي هذا الوضع السلوكي بالمجتمع المدرسي الى البقاء عملياً معاً في تعامل وحياة وانجاز بالحد الأدنى. أما عندما لا يقبلوا العيش او العمل في مكان واحد

بعدم التعايش، ولا يتحدثون معاً ويندر تعاملهم بالأخذ والعطاء حيث تسود
الفرقة فيما بينهم بعدم التكيف، ثم يميلون الى كره وتصغير أحدهم للآخر بعدم
التقدير.. فانهم بكل هذه يكونون جماعة تعيش شكلياً في مكان واحد هو المدرسة
لكنهم مشتتين في الأهداف وأسلوب الحياة والأهواء، وتغلب عليهم النزاعات
البينية، الأمر الذي يدفعهم الى الخروج من هذه الحالة النفس اجتماعية الشائكة
بالتسرب الدراسي أو الوظيفي في أقرب فرصة ممكنة لهم.

وعند مراعاتهم لمواعيد ووعود بعضهم ويراعون تقاليدهم وعاداتهم وقيمهم
وحاجاتهم وأحكامهم أو تعليماتهم بالالتزام، ثم يتبادلون بسلوك التعاون
المصالح والحقوق والمسؤوليات معهم بالتعلم والتعليم في حال المعلمين
والتلاميذ، والاستجابة لحاجات الناشئة مقابل أدائهم لواجباتهم المنزلية
والمدرسية في حال الأسرة والأبناء، يتقدمون جميعاً معاً في أهدافهم الى
درجات أو مستويات أعلى.

أما عندما يساعد أحدهم الآخر برأي أو مال أو وقت أو تدريس طوعي للتلاميذ
أو تبرّع أو صدقة، أو شراء الأسرة شيئاً إضافياً يحتاجه الطفل فيما يشار إليها
بالمشاركة، ثم أخيراً ينتمون لبعض ويربطون مصائرهم ببعض ويؤثر أحدهم
الآخر على نفسه ومصالحته وحاجاته، ويتلاحمون معاً في الحقوق والواجبات
بما نسميه الاندماج، يصل الجميع الى حالة من الإبداع في الفكر والتعليم والتعلم
والعمل أو المهنة أو المكانة الاجتماعية أو الاقتصادية أو غيرها.

تحديات محلية عامة تعترض تطوير المعلم / التدريس

تتلخص التحديات أو العوائق العامة التي تعترض عمليات تطوير المعلم
والتدريس وتحقيق الأهداف المرجوة بشأنها بالقائمة التالية^(١٦):

الاعتبارات الأخلاقية العامة: إن مصطلح تطوير المعلم أو تحسين أساليبه
الشخصية أو الوظيفية تعني له أمرين يميل تلقائياً نتيجة شوائب في ثقافتنا

العربية الى مقاومة قبولهما أو حتى الاستماع إليهما في بعض الأحيان بسبب احساس غير موضوعي مفاده:

○ أن جانباً أو صفة محددة في شخصيته أو جودته سلبية أو ضعيفة غير مثمرة وتحتاج بالتالي لعلاج.

○ أن تغييراً سيحدث لديه نتيجة تدخل خارجي، قد لا يرضى عن أهدافه أو مصدره أو إجراءاته أو الأفراد الذين سيقومون به أحياناً.

ومهما يكن من أمر الاعتبارات الخلقية التي قد تواجه عملية التطوير، فإن إحساس الجهة الإدارية بأهمية موضوع التطوير للناشئة المدرسية والمعلم والمجتمع المحلي فيما بعد، وإمكانية إحداث التطوير المطلوب لتوفير الإمكانيات العادية لذلك، وإقناع المعلم بالفائدة التي تعود عليه من جرائه، سيمكنها من المضي قدماً في تنفيذ خططها التطويرية المقصودة.

نقص الخبرات المتخصصة القدرة على تخطيط وتنفيذ وتوجيه عمليات التطوير. إن تطوير المعلم يعني في الواقع تغيير في الإنسان جزئياً أو كلياً لتأهيله للقيام الفعال بمسؤوليات إنسانية واجتماعية وتربوية وإدارية ونفسية تخص التلاميذ ومجتمعه. وعليه فإن القدرة على إحداث هذا التغيير المركب في شخصية المعلم يقتضي من المشرفين والمختصين جودة عالية نظرياً وعملياً في كل واحد من مجالات التطوير أو اختصاصاته. الأمر الذي يصعب توفيره أحياناً في بيئتنا التربوية المحلية، لتغلب المصالح الشخصية والمادية في تعاملنا التربوي وحياتنا الاجتماعية والوظيفية بوجه عام.

ومهما يكن فإن تدريب الجادين من مشرفينا وإداريينا وإعدادهم وجدانياً ونظرياً وعملياً لتحمل مسؤولياتهم التربوية والوطنية من خلال تعاملهم الميداني المتواصل مع المعلمين، وإحساسهم المرهف بحاجاتهم الإنسانية والوظيفية، سيعوض لدرجة ملحوظة نقص الخبرات المتخصصة ويساعد على تحقيق الأهداف التطويرية.

عدم تعاون الجهات المعنية بالمدرسة أو عدم جودة هذا التعاون في انجاز عمليا التطوير.

تدني جودة المواد والتجهيزات والتسهيلات اللازمة لأعمال التطوير.

عدم توفير الوقت الكافي للتطوير أو نقص النفقات اللازمة لدعمه وتنفيذه.

الخلاصة

لقد عالج الفصل أهم المبادئ والإجراءات والبرامج التدريبية التي يمكن تبنيها عند تطوير المعلم ورفع جودته للتدريس.

إن أولى المبادئ الأساسية التي يجب أخذها في الحسبان بهذا المجال هو توفير بيئة تربوية بناءة مساعدة لعمليات التطوير، تمتلك أهداف محددة وأنشطة وإجراءات تربوية وإدارية وخدمات مساعدة ونظاما هادفا لكل من الإدارة والقياس.

وتتجسد الخطوات العامة التي يمكن اتخاذها لتطوير المعلم / التدريس: في التخطيط السليم لتحقيق ما تتطلبه عمليات التطوير، وتأسيس الألفة والتفاهم بين المشرف والمعلمين وتحليل البيانات التي تم التوصل إليها ثم اقتراح استراتيجيات مناسبة لمناقشتها معهم من خلال مؤتمر بعد الملاحظة.

وبينما يتوفر العديد من البرامج التدريبية التي يمكن استخدامها مباشرة بالواقع وعن بعد أونلاين في تطوير المعلم / التدريس ورفع دورهما التربوي مثل: نموذج لووكس، وبانكراتز، وونساند، ولوريو، واوكلاهوما، وفلوريدا، وتيلور، وميكنير غني – كاريار، ونماذج قائمة على البحث التربوي، ثم دقيقة تدريب أونلاين وجلسات تدريب مصغر، إلا أنه يتوجب في كل الأحوال مراعاة مبادئ هامة عند معالجة وتحسين التدريس بها مثل:

١- التخطيط العلمي والواقعي لبرامج التدريب من خلال النتائج المباشرة لقياس تدريس المعلم.

٢- مشاركة المعلمين في تخطيط وتطوير وتنفيذ برامج تدريبهم.

- ٣- تجسيد برامج التدريب لحاجات واهتمامات المعلمين التدريسية.
- ٤- استجابة برامج التدريب للفروق الفردية للمعلمين.
- ٥- استخدام الخبرات الواقعية كلما أمكن ذلك.
- ٦- تزويد البرامج التدريبية للمعلمين بفرص غنية للتفاعل معاً.
- ٧- تزويد البرامج التدريبية للمعلمين لتغذية راجعة مفيدة.
- ٨- تقديم برامج تدريبية لمعلومات جودة التدريس ثم الفرص العملية التطبيقية لهذه الجودة.

هذا، ومن المتوقع في غمرة ما تخبره التربية المحلية من مشاكل وصعوبات، أن يواجه المشرف ومعلموه ومختصوا التدريب تحديات تربوية أو بيئية اجتماعية أو اقتصادية وعامة مختلفة، الأمر الذي يقتضيهم جميعاً تحملها بصبر وحكمة ومرونة، للوصول الغايات السامية التي ينشدونها: تطوير التربية الوطنية ورفع جودتها في إنتاج الإنسان الصالح لنفسه والمؤسسات والمجتمع.

