

النموذج الإشرافي وتوطين عمليات التطوير المهني في المدرسة

إعداد وتقديم

فهد عبدالرحمن الرحيلي
رئيس قسم الإشراف التربوي
بتعليم المدينة المنورة
الأربعاء الموافق ١٢/٧/١٤٤٥هـ



01 إمكانات المدرسة.

02 آلية دعم النموذج الإشرافي لتوطين التطوير المهني
بالمدرسة.

03 نماذج التطوير المهني (التنمية المهنية) للمعلمين.

04 التوصيات.

محاور الورقة

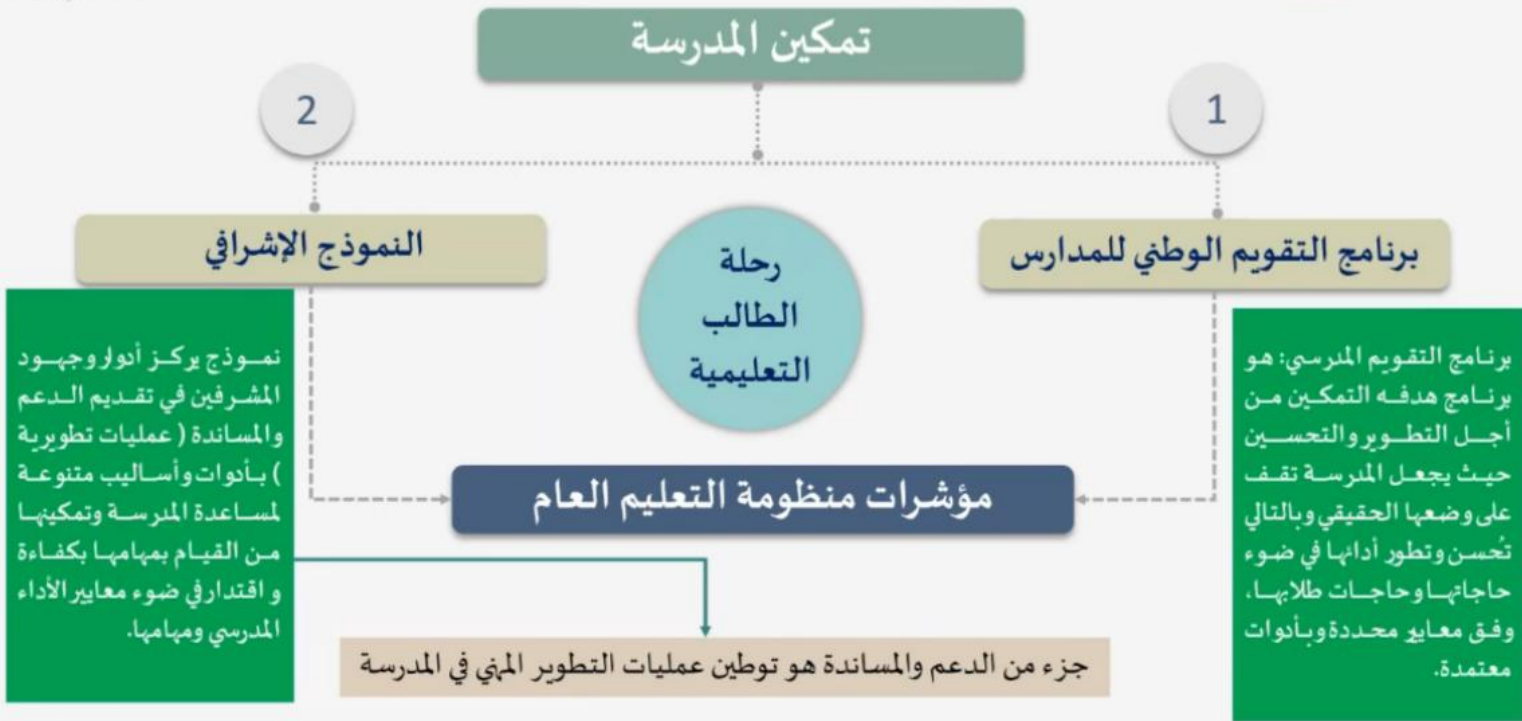




" عندما تكون المدارس أماكن لتعلم المعلمين؛
ستصبح مدارس على طريق التطوير".

مايكل فولن

الأبحاث والدراسات في النظم
المدرسية المتفوقة تؤكد بأن المعلمين
يتطورون مهنيًا وبشكل فعال عندما:
• يجربون أفكارهم وطرقهم الجديدة
على المحتوى داخل غرفة الصف
ويناقشون خبراتهم مع المعلمين
الأخرين في المدرسة.



مرتكزات النموذج الإشرافي في توطين عمليات التطوير المهني بالمدرسة





تمكين المدرسة من العناصر الأساسية لعمليات التعليم

"من بين كل الأشياء التي يمكن إدخالها على المدرسة لتحسين التعليم كالوسائل التعليمية والتجهيزات والتكنولوجيا ، وتقليل حجم الفصول ، وتطويل اليوم الدراسي، وتغيير المناهج وغيرها ، **لا يوجد شيء** **يؤتي ثماره أكثر من :**

"تمكين المدرسة ومنح المعلمين الحرية والوقت الكافي داخل المدرسة لإعداد وتخطيط دروسهم ومراجعتها ومناقشتها وتطويرها مع زملائهم المعلمين لتعميق معرفتهم وفهمهم فيما يقومون بتدريسه" **رئيس مجلس التعليم في شنغهاي- ٢٠١٤م**

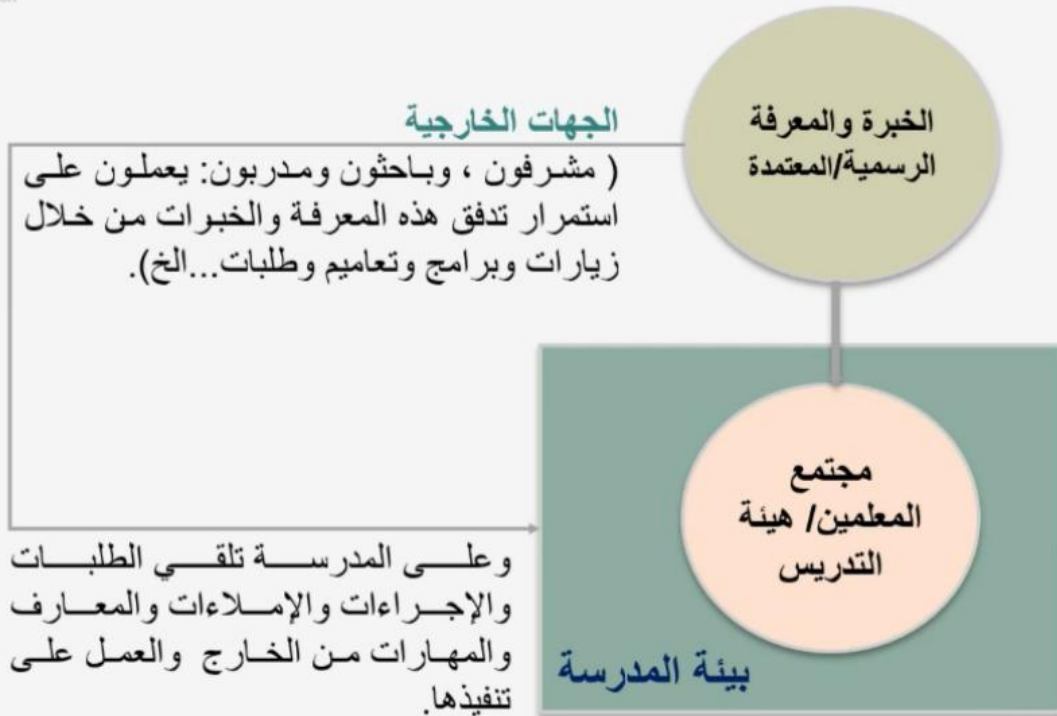
وهذا يتطلب عدة أمور منها:

- منح المدرسة صلاحية تقرير إجراءات العمل.
- منح المعلمين حرية التدريس.
- تقديم الدعم والمساعدة للمدرسة لتمكينها من القيام بكل مهامها بكفاءة واقتدار.
- العمل مع المدرسة لا العمل عليها.



نماذج دعم المدرسة – التنمية المهنية للمعلمين

- نماذج تنمية المعلمين الفوقية، أو الخارج – الداخل:
Outside-in Models
- نماذج تنمية المعلمين التحت فوقية، أو الداخل -الخارج:
Inside- Outside Models
- نماذج تنمية المعلمين الداخلية: Inside –in Models





02

كثيراً من المعلمين يصف هذا النوع من الدعم بأنه معزول عن واقع ممارساتهم ولا يمس مشكلاتهم اليومية.

01

يقع في وهم أنّ المعلمين سيغيرون أفكارهم وممارساتهم من خلال تلقي الأوامر والطلبات وإملاء الإجراءات.

04

يجعل من المدرسية نظاماً سلبياً ضعيف التفاعل، لا تحدد حاجاتها ومتطلباتها ولا تشارك فيها.

03

يعجز هذا النوع من الدعم عن التعامل مع المعارف والخبرات والمعتقدات السابقة التي يمتلكها المعلمين.



هذا النموذج

Inside/Outside Models: التحت فوقية، أو من الداخل -إلى الخارج:

المعرفة
الرسمية
المعتمدة

نموذج جيد للتحويل
نحو تمكين المدرسة،
ولكن ليس النموذج
الظموح

الجهات الخارجية
(مشرفون ،
وباحثون وأساتذة
جامعات..)

تشارك وتفاعل وتبادل

مجتمع المعلمين
(هيئة التدريس)
داخل المدرسة

بيئة المدرسة

الخبرة الحقيقية والممارسة
الواقعية تمتلكها المدرسة
ويملكها المعلمون. وكل
مدرسة تختلف عن الأخرى
فيما تملك وما تحتاج.

يتم تبادل الأفكار بين الفريقين في جو
تشاركي، مكونين معاً مجتمعاً يتعلم
أفراده من بعضهم.

يؤكد على أهمية المعرفة التي ينتجها المعلمون بالإضافة إلى تلك التي يتوصل إليها وينتجها الباحثون من خارج المؤسسة المدرسية، حيث يتم تبادل الأفكار بين الفريقين في جو تشاركي، مكونين معاً مجتمعاً يتعلم أفراده من بعضهم، ويستفاد من المعرفة الرسمية (نتائج البحوث والدراسات المعتمدة) المنتجة خارج المؤسسة أو المدرسية.

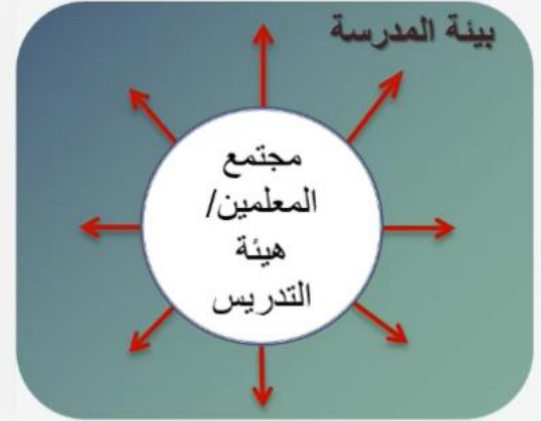


هذا النموذج

نماذج الدعم: الداخلية: Inside –in Models

هذا النموذج

- يؤكد على أهمية المعرفة والخبرة التي ينتجها المعلمون بأنفسهم من خلال خبراتهم العملية، التي تشجعهم على "التأمل" و"الإدراك الواعي" لممارساتهم.
- التطوير والتحسين يتم داخل المدرسة.
- برز هذا الاتجاه نتيجة الاهتمام بالعمل التعاوني بين المعلمين لمناقشة القضايا المتعلقة بالمدرسة والتعليم والتعلم وتحسين تنفيذ المناهج.
- كأسلوب للتطوير والتحسين ضمن توجهات "حركة تحسين المدرسة" School Improvement movement
- فكرة المعلم الباحث ومجتمعات التعلم يقع ضمن هذه النماذج



مبررات مهنية – المعيار الثاني من معايير المهنة (المعايير المهنية
للمعلم)
"التطوير المهني المستمر للمعلم"

- يضع خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية
- يطور الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية
- يتفاعل مهنيًا مع التربويين والمجتمع



مبررات مهنية

المعيار الثاني : التطوير المهني المستمر : تطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية

المعلم الممارس	المعلم المتقدم	المعلم الخبير
<p>١. يطبق خطة لتطوير أدائه المهني مبنية على أهدافه واحتياجاته .</p> <p>٢. يظهر اهتماماً بتطوير أدائه المهني والتعلم مدى الحياة، ويوظف الأساليب الحديثة في تحسين أدائه المهني في بيئة التعلم الصفي وخارجها .</p> <p>٣. يحلل ممارساته المهنية تحليلاً نقدياً في ضوء التقويم والتأمل الذاتي ومستوى أداء طلابه ويطورها.</p>	<p>١. يشارك زملاءه في رصد احتياجات تطوير أدائهم المهني في ضوء نتائج تقويم طلابهم.</p> <p>٢. يضع أهدافاً بمشاركة زملائه لتطوير أدائهم المهني في ضوء تحليل متطلبات المعايير المهنية لرتبة المعلم المتقدم ومؤشرات تحقيقها، ويقترح أولويات لتطوير الأداء المهني في ضوء مستجدات الميدان التربوي والتخصصي .</p> <p>٣. يقوم مع زملائه الخطة المقترحة لتطوير أدائهم المهني، ويتنبأ بمدى تأثيرها في تعديل ممارساتهم التدريسية وتقدم مستوى طلابهم.</p>	<p>١. يستنتج احتياجات تطوير الأداء في المجتمع المهني من خلال تطبيق استطلاعات الرأي والمقاييس وإجراء البحوث الإجرائية، ويقترح أساليب تحقيقها .</p> <p>٢. يقترح أهدافاً لتطوير أدائه المهني في ضوء تحليل متطلبات المعايير المهنية لرتبة المعلم الخبير ومؤشرات تحقيقها، ويحلل الممارسات التربوية العالمية المتميزة، ويقترح في ضوءها أولويات تطوير الأداء المهني في البيئة المدرسية والمجتمع المحلي.</p> <p>٣. يصمم خططاً لدورات تدريبية وورش عمل تدعم النمو المهني في البيئة المدرسية والمجتمع المحلي في ضوء تحليل مؤشرات الأداء المهني.</p>

المعيار الثاني : التطوير المهني المستمر : وضع خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية

المعلم الممارس	المعلم المتقدم	المعلم الخبير
<p>١. يحدد احتياجات تطوير أدائه المهني في ضوء تأملاته الذاتية وتقويم الزملاء والخبراء .</p> <p>٢. يحدد أهدافا لتطوير أدائه المهني في ضوء تحليل متطلبات المعايير المهنية لرتبة المعلم الممارس ومؤشرات تحقيقها.</p> <p>٣. يرسم خطة قابلة للتطبيق لتطوير أدائه المهني وفقا لأهدافه واحتياجاته .</p>	<p>١. يناقش مع زملائه أثر تنفيذ خطط تطوير أدائهم المهني على ممارساتهم التدريسية وتحسين مستوى المتعلمين.</p> <p>٢. يؤسس مجموعات تعلم مهنية تدعم متابعة المعرفة حول ما يستجد في الميدان التربوي وتبادلها، ويطور ممارساته المهنية في ضوءها.</p> <p>٣. يقدم التغذية الراجعة البناءة لزملائه على أدائهم المهني، ويتقبل منهم تغذيتهم الراجعة على أدائه، ويعمل على الاستفادة منها في تطوير أدائه المهني.</p>	<p>١. يحلل أثر خطط تطوير الأداء المهني لزملائه على تطور مستوى أدائهم المهني وتقدم مستوى المتعلمين، ويطور خططهم في ضوء نتائج التحليل.</p> <p>٢. يتابع مستجدات الممارسات المهنية في الميدان التربوي، ويحفز زملاءه والمجتمع المهني على ممارستها ويدربهم عليها.</p> <p>٣. ينفذ مبادرات مبتكرة لتطوير الأداء المهني في البيئة المدرسية والمجتمع المحلي ويطورها باستمرار</p>

المعيار الثاني : التطوير المهني المستمر : التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع

المعلم الممارس	المعلم المتقدم	المعلم الخبير
<p>١. يبين طبيعة مجتمعات التعلم المهنية، ويؤسس علاقات منتجة مع زملاء المهنة، ويتجنب الصراعات والنزاعات الشخصية.</p> <p>٢. يشرح أهمية البحوث الإجرائية، ويطبق توصياتها، ويمارس التأمل الذاتي للواقع التدريسي؛ لاستكشاف القضايا التربوية التي تمثل مجالاً لتلك البحوث.</p> <p>٣. يطبق المبادرات التي يقدمها الزملاء والمشرفون التربويون لتعزيز التعلم وتحسين الممارسات داخل المدرسة، ويشارك في المناقشات اللقاءات المتعلقة بها.</p>	<p>١. يطبق مبادئ مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة، ويقوم أداء زملائه في ضوئها.</p> <p>٢. يشارك في إجراء بحوث إجرائية داخل المدرسة بتصميم أدواتها وتطبيقها وتحليل بياناتها وكتابة التقارير عنها.</p> <p>٣. يقدم مقترحات لتحسين المبادرات التي تستهدف تحسين الممارسات التربوية في المدرسة، ويسهم في حل المشكلات التي تعترض تطبيقها.</p>	<p>١. يقود مجتمعات التعلم المهنية داخل المدرسة، ويطور أداءها، ويرسم خططاً لتوظيفها في تطوير الممارسات التربوية في المدرسة.</p> <p>٢. يقود تنفيذ بحوث إجرائية وفق المنهجية العلمية لإجرائها، ويوظف نتائجها في تحسين الممارسة المهنية وتعزيز تعلم المتعلمين.</p> <p>٣. يقترح مبادرات لتطوير الممارسات التربوية في المدرسة، ويخطط لتنفيذها، ويقود المناقشات واللقاءات المتعلقة بها.</p>

فرق الدعم والمساندة : تقوم بمجموعة واسعة من عمليات دعم ومساندة المدرسة والمعلمين بغرض تمكين المدرسة من تحسين أدائها وتطويره ، حيث تقوم بدعم توطين التطوير المهني والتطور المهني الموجة ذاتياً من خلال دعم التعلم التنظيمي داخل المدرسة في ثلاثة مستويات، وهي على النحو التالي:

تمكين المدرسة

المستوى الثالث:

التطوير المهني على مستوى كل المدرسة



المستوى الثاني:

التطوير المهني على مستوى الفريق



المستوى الأول:

التطوير المهني الفردي



تمكين المدرسة

المستوى الثالث:

التطوير المهني على مستوى كل
المدرسة

حيث تتسع دائرة التعلّم في هذا المستوى لتشمل جميع معلمي المدرسة والعاملين بها بهدف زيادة التكامل بين أعضاء المدرسة، وتنمية قدراتها الفكرية والإبداعية، وزيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها.

المستوى الثاني:

التطوير المهني على مستوى الفريق

حيث يضمُّ الفريق الواحد من (٣) إلى (٥) معلمين من نفس التخصص، أو تخصصات متشابهة ويتعلمون مهنيًا في إطار من التفاعل الاجتماعي والتعاون والدعم المتبادل للتشارك في المعارف وتبادل الخبرات.

تشكيل فرق التعلّم المهني على أساس

- التخصص التدريسي .
- حاجات الطلاب.
- القضايا المتصلة بالعمل المدرسي.

المستوى الأول:

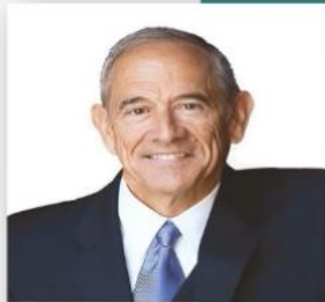
التطوير المهني الفردي

يعتمد بشكل أساسي على المبادرة الذاتية من قبل كل معلم؛ حيث يخطط المعلم لتعلّمه في ضوء تقديره لحاجاته المهنية وحاجات تعلم طلابه، ويحدّد كيفية الاستفادة من خيارات ومصادر التعلّم المتاحة، وقد يأتي هذا التعلّم بتحفيّز وتنظيم ودعم من المعلم الأول في التخصص أو المشرف التربوي أو مدير المدرسة بصفته مشرفاً تربوياً مقيماً.

وهذا يتسق ويتفق مع مهام التطوير المهني التي تضمنتها وثيقة المعايير المهنية للمعلمين

وسائل وأدوات التطوير المهني أنشطة التطوير المهني التي يمكن ممارستها

الملازمة	الأبحاث والدراسات	الإرشاد	التعليم	التدريب
الكوتشنج	المحاضرات	المؤتمرات والملتقيات	حلقات النقاش	ورش العمل
الاستشارات	الأوراق العلمية	المنتديات	الدروس التطبيقية	الزيارات
الزيارات العلمية	المحاضرات	القراءة الحرّة	الندوات	الإطلاع والقراءة



"ربما تكون أعظم الأفكار التي اكتسبناها في عملنا مع المناطق التعليمية في جميع أنحاء العالم هي أن المدارس التي تأخذ بزمام المبادرة وتبدأ فعليًا في القيام بالعمل على تحسين وتطوير قدرتها هي أكثر فاعلية بكثير من المدارس التي تنفق سنوات تستعد لتصبح جاهزة من خلال التدريب والقراءة والاستعداد." (ريتشارد دوفور وآخرون. في كتاب: التعلم بالعمل من خلال التطبيق).

التوصيات



- مدبولي ، محمد عبدالخالق (٢٠٠٢ م). التنمية المهنية للمعلمين ، العين ، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- زمودا، أليسون؛ وآخرون، (ترجمة: وليد عزت شحادة)، (٢٠١١م). التغيير داخل المدارس: خلق ثقافة التحسين المستمر. "ط٢ الرياض: العبيكان للنشر والتوزيع.
- التجربة اليابانية في تطوير التعليم الأساسي ؛ سلسلة محاضرات جامعة كاتازاوا ، اليابان ، ٢٠١٣م
- الديب ، إبراهيم رمضان (٢٠٠٧ م). التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة ، ط١ ، جدة ، المملكة العربية السعودية، دار القلائد.
- ستيلر، و. جيمس ؛ وهيربرت ، جيمس، (ترجمة: سعد سعود آل فهيد)، (٢٠١٠م). فجوة التدريس. ط١ الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- Joyce, B. & Showers, B. (2002). Student achievement through staff development, 3rd ed. Alexandria, VA: ASCD, p. 78. Showers, 2002)
- Yoshida, M&Femandez (2004) Lesson Study: A Japanese Approach to Improving Mathematics Teaching and Learning. Lawrence Publisher.
- Lewis, C., Perry, R., & Hurd, J. (2004). A deeper look at lesson study. *Educational Leadership*, 61(5), 18–22.
- Hoban, Garry (1996). A Professional Development Model Based on Interrelated principles of teacher Learning, Unpublished doctoral dissertation, University of British Columbia, Vancouver, Canada.
- Bell, B. and Gilbert, G. (1996). Teacher Development: A Model From Science Education, London: The Falmer Press.

المراجع



وزارة التعليم
Ministry of Education



المعهد الوطني
لتطوير البحث التعليمي

رؤية
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

مشيرا