



نمّ ذاتك.. وكن ناجحاً،،

أساليب التنمية المهنية

[برنامج خطواتي على سلم

التميز]



رسائل المعلم

Training
vector illustration



المحتوى

- المقدمة
- مفهوم الإنماء المهني
- أهداف الإنماء المهني للمعلمات
- خطة الإنماء المهني للمعلمات
- برنامج الإنماء المهني
- التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمات
- أساليب الإنماء المهني
- خرائط مفاهيمية
- المراجع



المقدمة :

تتطلب مهمة التدريب سياسة منهجية منظمة لبناء المهارات والمواقف والقيم التعليمية والتطويرية وهذا يحتاج إلى تحديد الأهداف و الموضوعات وأسلوب التنفيذ من أجل تدريب و تنمية المعلمات بنجاح .
فالتدريب هدفه الأول الاستفادة القصوى من إمكانيات المعلم ، ومنالها الأبعد هو رفع المستوى التربوي والتعليمي للمتعلمين وإن إعداد وتغيير أنماط المعلمات يحتاج موارد خاصة ومتابعة دقيقة وخطط استراتيجية متكاملة تبدأ من رئيس القسم إلى أعلى مستويات اتخاذ القرار في الوزارة وسوف نناقش أهداف برنامج التنمية وأهم موضوعات التدريب الميداني والأسلوب المتبع في ذلك وإعطاء بعض نماذج خطط التطوير والتنمية وأدوات التدريب وتحديد الاحتياجات .
ونسأل الله عز وجل أن نجيد في هذه السطور القادمة وأن تكون لبنة صالحة في هذا الصرح التربوي .



مفهوم الإنماء المهني:

يقصد بالإنماء المهني الحلقات الدراسية والنشاطات التدريسية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته لتحقيق تقدمه المهني ورفع كفايته وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية .

مبررات التنمية المهنية للمعلم: إن من أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم ما يلي :

- ١- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وقد ساهمت ثورة الإتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
- ٢- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والإتصالات ادت الي ان يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
- ٣- تعددية ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فيعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها أصبح مساعدا للمتعلم على استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.

٤- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك.

٥- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والإعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.

٦ - مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.

٧- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك .

أهداف التنمية المهنية:

أهداف التنمية المهنية للمعلم:: تحقق التنمية المهنية للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها :::

- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم
- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والإعتماد على أساليب التعلم الذاتي
- تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها
- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل
- تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.

مجالات التنمية المهنية للمعلمة:

- ❑ التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي
- ❑ مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
- ❑ مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
- ❑ مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي
- ❑ مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي .
- ❑ مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
- ❑ مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي .
- ❑ مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.
- ❑ مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة

آليات التنمية المهنية للمعلمة:

أولاً :: التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة

ثانياً :: التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي

⊕ التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية

⊕ التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج

ثالثاً :: التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة

⊕ التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب

⊕ التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني

⊕ التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد



شروط لازمة من أجل تحسين المدرسة وإحداث التغيير الإيجابي بها:

تكاد جميعها تتطابق مع مفهوم التنمية المهنية وهي:

- ☒ أن يعتاد المعلمون ويواصلوا الحديث مع بعضهم البعض حول ممارساتهم المهنية من أجل إيجاد لغة مشتركة خاصة بهم.
- ☒ أن يعتاد المعلمون ملاحظة بعضهم البعض أثناء ممارساتهم، وأن يوفروا لبعضهم البعض لونا من ألوان التغذية الراجعة.
- ☒ أن يُعد المعلمون موادهم التدريسية ويُخططوها ويقوموها مع بعضهم البعض.
- ☒ أن يقوم المعلمون بتعليم بعضهم البعض كيفية التدريس.

تعرف مفهوم التنمية المهنية للمعلمات بأنه تلك العملية التي تستهدف تحقيق أربعة أهداف هي:

- ☞ إضافة معارف مهنية جديدة للمعلمات.
- ☞ تنمية المهارات المهنية للمعلمات.
- ☞ تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوك المعلمات.
- ☞ تمكين المعلمات من تحقيق تربية ناجحة لتلميذاتهم.

أهداف الإنماء المهني للمعلمات :

- ١) وقوف المعلمات على الحديث من طرائق التدريس، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل ميدانيا.
- ٢) معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والحريرية .
- ٣) تنمية المعلمات في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا و شخصيا و ثقافيا .
- ٤) تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمات و تحفيزهم، على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية .
- ٥) 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 للمعلمات :

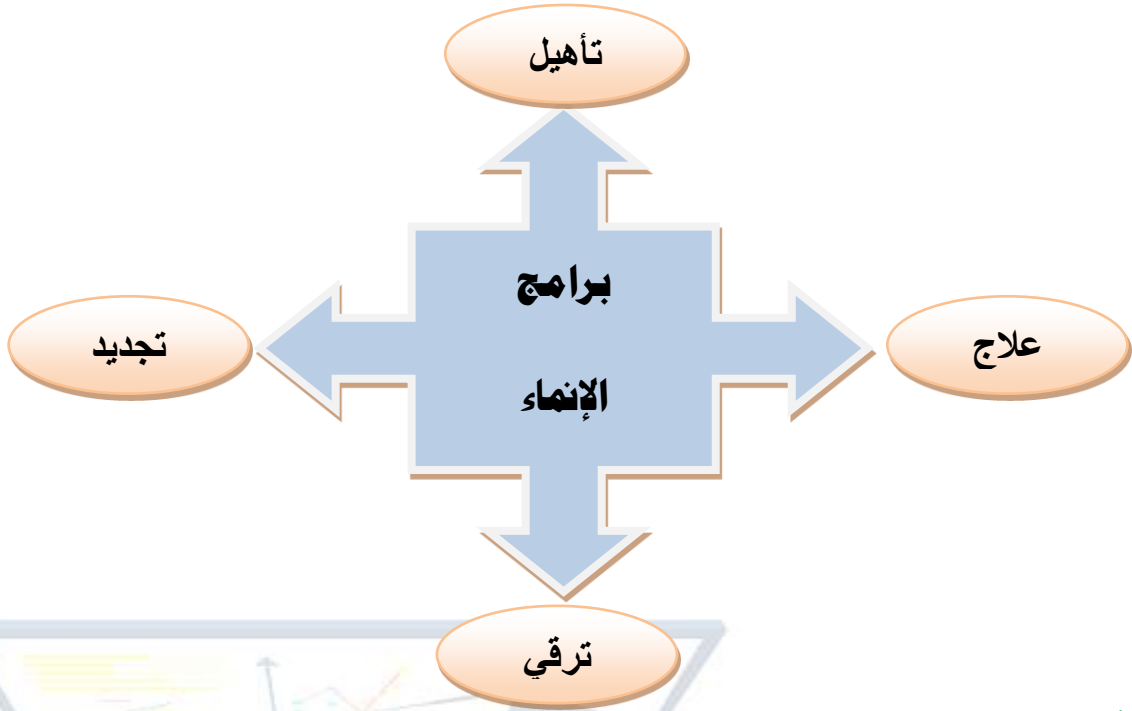
يراعى عند وضع خطة الإنماء المهني النظر في مستويات المعلمات من حيث المعلمة الجديدة والأقل أداء والقديمة التي بحاجة إلى تطوير وغير ذلك ، وحسب الهدف من الإنماء المهني يكون البرنامج ، وتتم عن طريق ما يأتي :

- بث روح الود والتعاون بين المعلمات وخلق جو تربوي هادئ ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة و إتقان .
- اكتشاف مستويات المعلمات من خلال زيارتهم في الفصول .
- إعداد جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه .
- الإشراف على أعداد المعلمات 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 المعلمات على الاشتراك في الدورات التدريبية حسب حاجة كل معلم .
- الحث على حضور المعلمات للدروس النموذجية التي تعقد داخل المدرسة وخارجها ؛ لتحقيق الخبرة المتكاملة بين المعلمات .
- الحرص على تدريب المعلمات على أساليب الأداء وطرق التدريس ، ومهارة استخدام التقنيات التربوية.
- إعداد مكتبة داخل القسم كمرجع للمعلمات .
- تكثيف الزيارات للمعلمة المستجدة أو الأقل أداء .
- تدريب المعلمات على التنمية الذاتية بالقراءة والإطلاع والبحث العلمي .
- حث المعلمات على الاطلاع على المواقع التربوية بالانترنت وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى .
- تدريب المعلمات على إدارة بعض الاجتماعات لتنمية مهارة إدارة الاجتماع لديهم .
- المتابعة والتقويم المستمر من رئيسة القسم لتحقيق الأهداف المرجوة من الخطة .

Training
vector illustration

برنامج التأهيل المهني:

يختلف برنامج الإنماء المهني باختلاف الهدف منه و مع تعدد الأهداف تتعدد أنواع الإنماء المهني وبرامجه ومنها :



برامج التأهيل :

تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمات 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 .

برامج العلاج :

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

برامج التجديد :

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

برامج الترقى :

تعقد للمنتوق ترقيمهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد .

التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمات :

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

ويتطلب التخطيط لبرامج الإنماء المهني ما يأتي :

- ✦ معرفة ظروف كل معلمة ومستواها .
- ✦ وضع برامج الإنماء المهني على أساس احتياجات المعلمات .
- ✦ 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 .

إن عملية الإنماء المهني للمعلمات ليست صعبة أو جرياً وراء مستحدثات ومسميات جديدة ولكنها عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها ؛ لتحسين الأداء داخل المهنة وتلبية حاجات التغيير .

أساليب الإنماء المهني للمعلمات :

أساليب الإنماء المهني متنوعة وكثيرة منها :-

١. الزيارات الصفية :-

وتهدف إلى زيارة المعلمة بالفصل و مساعدتها على تنمية قدراتها وإكسابها مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور ، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلمة للتغلب على بعض الملحوظات من أوجه قصور أو مشكلات - على أن يكون هناك تعاوناً حتى تستفيد المعلمة من خبرة الزائرة في تطوير العملية التعليمية والإطلاع 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 (استطلاعية - توجيهية - تقييمية) .
- تحديد هدف الزيارة (تحقيق الأهداف التربوية) .
- تحديد طريقة التدريس .
- دراسة مشكلة ما وسبل علاجها .

ب- 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 للمعلمات ذوي المشكلات المشتركة لتبادل الرأي بشأنها .

٢. تبادل الزيارات :-

تكون بين المعلمات داخل القسم وخاصة الذين يقومون بتدريس المنهج الدراسي ذاته للإطلاع 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 المعلمات ، ومن ناحية أخرى تتم الزيارات المتبادلة بين المعلمات بالمدارس الأخرى للإطلاع على تجاربها وخبراتها والدروس الريادية التي تعقد فيها.

٣. الدروس النموذجية :-

من إعداد وحضور الدروس النموذجية على مستوى المدرسة أو على مستوى مدارس المنطقة التعليمية لأنها تتميز بالدقة في الإعداد وإشراف رئيس القسم عليها وحسن صياغة الأهداف السلوكية والابتكار في أسلوب الأداء وطرائق التدريس والإبداع في التقنيات التربوية والوسائل التعليمية والتنوع في أساليب التقويم، كما يتم عقد حلقة نقاشية بعد الانتهاء من الدرس النموذجي بحضور كل من التوجيه الفني ورئيس القسم والمعلمات من داخل المدرسة وخارجها، مما يساهم في تحقيق الخبرة المتكاملة ومستوى الامتياز في الأداء .

٤. الحلقات النقاشية وورش العمل:-

تفيد بشكل كبير في برامج الإنماء المهني للمعلمات ، حيث تتيح الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق المناقشة المتميزة التي يطرحها المشاركون ،وسميت ورش العمل بهذا الاسم، لأنها تمثل عملاً يؤدي إلى إنتاج مواد وأدوات تعليمية يستفاد منها في العملية التعليمية، كما يكتسب المشاركون أثناء عملهم معلومات و مهارات متعددة .

٥. الاجتماعات الفنية والإدارية :-

رئيس القسم المبدع هو الذي يكتف الاجتماعات الفنية والإدارية للمعلمات لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية، كما يمكن أن يخلق جواً تربوياً في بعض المشكلات الميدانية للخروج بالحلول الناجحة لها .

٦. الدورات التدريبية :-

ترفع الدورات التدريبية الكفاءة المهنية للمعلمات ، لأنها تسهم في تطور أسلوب الأداء أو تنوعه، والإبداع في استخدام التقنيات، والوسائل التعليمية، أو التدريس من خلال جهاز الحاسوب كما في دورة الباوربوينت وغيرها، والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات كما في دورة (ICDL) "الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب" والدورات التي تعقد في أساليب وطرائق التدريس وفن توصيل المعلومة وغيرها من الدورات التي تعقد من قبل التوجيه الفني أو بين المدارس على مستوى المنطقة التعليمية أو بين الأقسام العلمية في المدرسة الواحدة لتحقيق الخبرة المتكاملة .

٧. التنمية الذاتية :-

تحقق التنمية الذاتية للمعلم لتطوير نفسه بالقراءة والاستعانة بالمكتبة كمرجع أساسي للإنماء المهني، والحرص على الاطلاع على أحدث النظريات التربوية الحديثة لتنمية الجانب الشخصي لدى المعلم .

٧. الإنترنت :-

المعلم الناجح يطلع على المواقع الخاصة بالعملية التربوية والتعليمية بالإنترنت ، كما يمكن أن يقوم كل معلم بإعداد موقع على الإنترنت يشترك فيه كل قسم من أقسام المدرسة بوضع ما تم إنجازه من أعمال أو معلومات تفيد في العملية التعليمية ؛ لتطلع عليه المدارس الأخرى فتعم الفائدة على جميع المعلمات .

٨. أسلوب التدريس 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 ويُعدّل من سلوكه .

ويتميز هذا الأسلوب بالآتي :

- إثراء المعلومات من مصادر متعددة مثل: مشاهدة المعلم لنفسه وهو يقوم بالأداء ثم تحليل هذا الأداء ومعرفة الأخطاء والمناقشة مع الزملاء.
- التدريب على مهارات التدريس بصورة حقيقية تصل إلى مستوى الإتقان المطلوب .
- يوفر وقت المعلم ووقت المشرف على التدريب .

١٠. أسلوب العصف الذهني :-

يقوم على تشجيع المعلمات على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في الوقت نفسه حول قضية ما أو مشكلة تطرح عليه في أثناء الجلسة ، بحيث تعطى الفرصة عدة مرات لكل فرد فيه؛ لي طرح أفكاره بناءً على أفكار التي يسمعها من الآخرين ثم يتم التوصل إلى أفكار وآراء وحلول يرضاها الجميع .

ومن أهم مميزات هذا الأسلوب :

- جمع معلومات بصورة سريعة .
- تشجيع كل فرد في المجموعة على المشاركة .
- الإجابة التلقائية الحرة .

١١. أسلوب العروض العملية :-

يقوم على استخدام المشاهدة، حيث يعرض أمام المتعلمين تجربة ما أو تشغيل جهاز معين أو يقدم نموذجاً معين ، ويعرف هذا الأسلوب بأنه نشاطات تعليمية ذات مجالات وإمكانيات متعددة فعالة في التدريس ، حيث يوفر قدراً كبيراً من الخبرات للمعلمات ويحقق فهماً مشتركاً له .

١٢. محاضرة تربوية :-

عملية اتصال بين المشرفة التربوية والمعلمات ، يقوم فيها المشرف بتقديم مجموعة من الأفكار والمعلومات ، يتم إعدادها وتنظيمها قبل تقديمها .

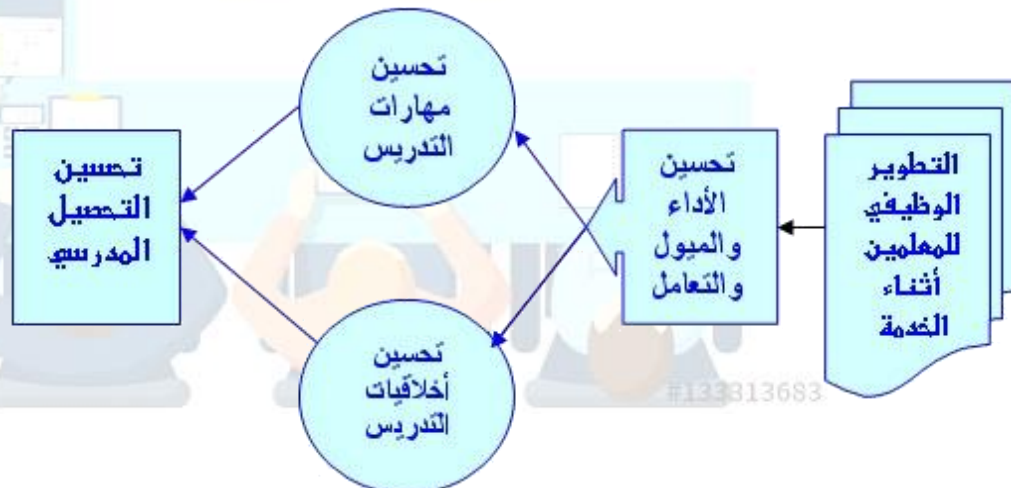
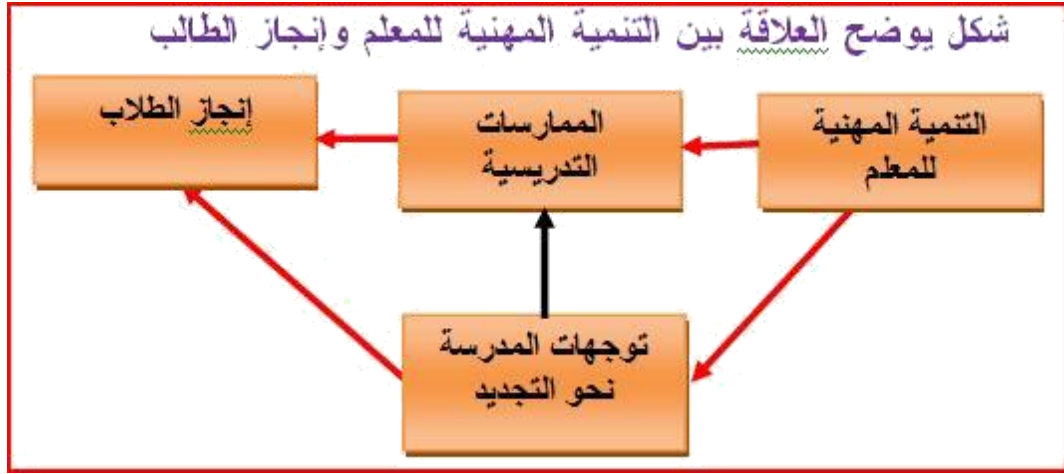
١٣. ندوة تربوية :-

اجتماع مجموعة من التربويين أصحاب الخبرة للإسهام في دراسة مشكلة تربوية وإيجاد الحلول المناسبة لها، وفيها تعطى الفرصة للمناقشة وإبداء الآراء حول الموضوع من قبل المشاركين فيها.

١٤. التدريس الفعال :-

نجاح المعلم يتمثل في توفير الظروف المناسبة لتقديم خبرات غنية ومؤثرة للمتعلمين، ويعتمد التدريس الفعال على أسس منها : جعل المتعلم محوراً للعملية التعليمية ، والتنوع في طرائق التدريس ، والبعد عن الإلقاء والتلقين والاعتماد على تنمية المهارات المختلفة للمتعلمين ، والإثارة والتشويق عن طريق الوسائل المساندة لعملية التدريس ، وتقاس كفاءة العملية التدريسية بمدى تحقيق الأهداف المحددة في موقف التدريس .





شكل (2)، دور التطوير الوظيفي للمعلمين أثناء الخدمة في تنمية تحصيل المتعلمين

جدول ١: نموذج استطلاع البيانات الشخصية والوظيفية أثناء الخدمة

- ١- الاسم: المدرسة: المنطقة التعليمية:
- ٢- العمر ضع (/): () ٢٠-٢٩ () ٣٠-٣٩ () ٤٠ - ٤٩ () ٥٠-٥٩
- ٣- الدرجة العلمية: الابتدائية ... المتوسط ... الثانوية ... دبلوم معهد ... كلية متوسطة ... بكالوريوس ... دبلوم عالي ... ماجستير ... دكتوراة ...
- ٤- التخصص العلمي:

٥- ضع دائرة حول رقم المادة التي تقوم بتدريسها:

- | | | |
|---------------|---------------|------------------|
| ١- كل المواد | ٥- اجتماعيات | ٩- تربية منزلية |
| ٢- لغة عربية | ٦- علوم | ١٠- تربية رياضية |
| ٣- لغة أجنبية | ٧- دين | ١١- أخرى... |
| ٤- رياضيات | ٨- تربية فنية | ١٢- أخرى.. |

٦- مجموع سنوات الخبرة ... في التعليم ... في الإدارة ... أخرى....

٧- مرحلة العمل الحالي: ابتدائية ... متوسطة ... ثانوية ... معهد..

٨- ضع دائرة حول مستويات الفصول التي تقوم بتدريسها:

روضة ٢١ ٣ ٤ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠ ١١ ١٢ معهد

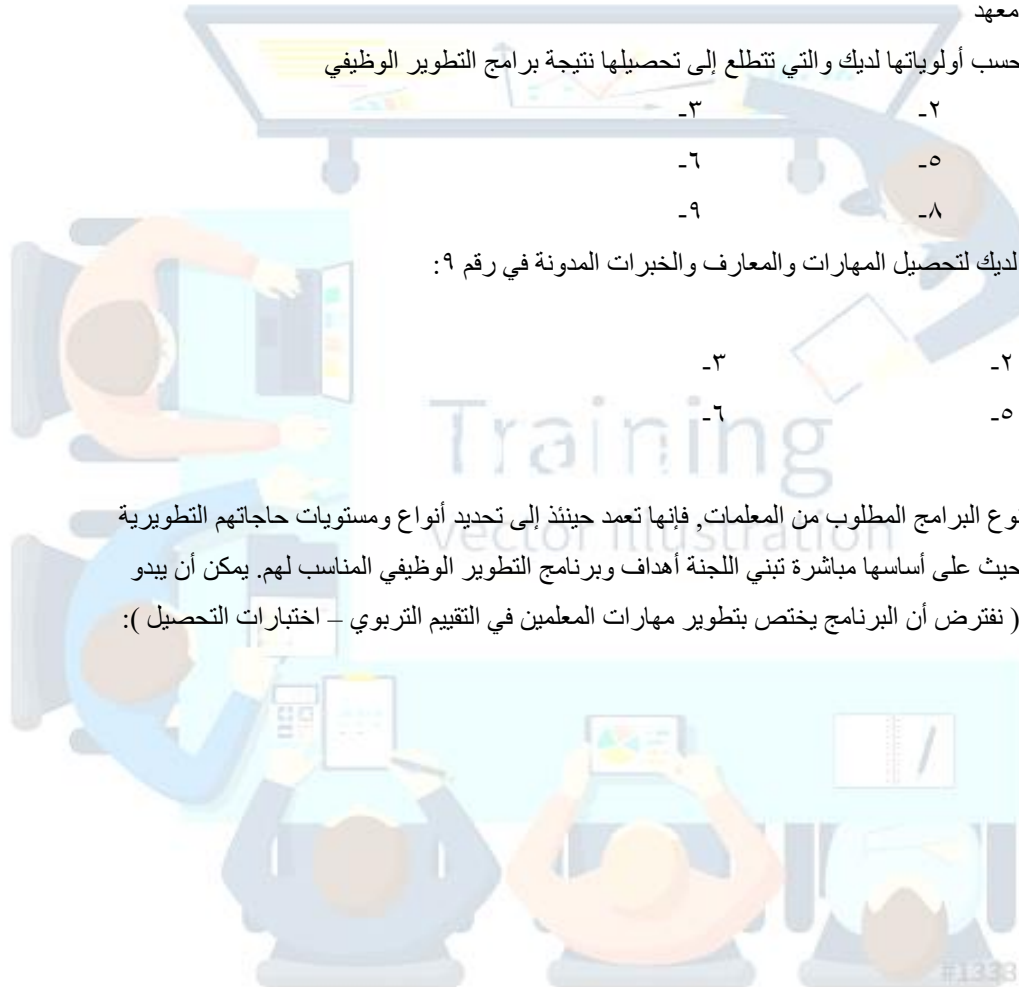
٩- اكتب المهارات أو المعارف أو الخبرات حسب أولوياتها لديك والتي تتطلع إلى تحصيلها نتيجة برامج التطوير الوظيفي

- | | | |
|----|----|----|
| ١- | ٢- | ٣- |
| ٤- | ٥- | ٦- |
| ٧- | ٨- | ٩- |

١٠- اكتب أكثر الأساليب التدريبية المفضلة لديك لتحصيل المهارات والمعارف والخبرات المدونة في رقم ٩:

- | | | |
|----|----|----|
| ١- | ٢- | ٣- |
| ٤- | ٥- | ٦- |

وفي حالة تخصيص لجنة التطوير الوظيفي لنوع البرامج المطلوب من المعلمات، فإنها تعمد حينئذ إلى تحديد أنواع ومستويات حاجاتهم التطويرية باستطلاعات مسحية للحالات الراهنة لديهم، حيث على أساسها مباشرة تبني اللجنة أهداف وبرنامج التطوير الوظيفي المناسب لهم. يمكن أن يبدو نموذج توضيحي لهذه الاستطلاعات بما يلي: (نفترض أن البرنامج يختص بتطوير مهارات المعلمين في التقييم التربوي - اختبارات التحصيل):



المراجع

- المتعلم في علم النفس التربوي، الطبعة الثانية د.بدر عمر العمر، بجامعة الكويت كلية التربية. دولة الكويت .
- علم النفس التربوي كتاب ثاني التعلم ومقاييسه - آرنج جيمس، آرثر لشبر ، ناكر تل رو برت سن شالمان - ترجمة الأساتذة د/ إبراهيم حافظ، السيد محمد العثمان، محمد أبو العز .
- المعلم وميادين التربية محمد منير موسى.
- من شبكة الإنترنت www.Google.com



البرامج المقدمة لتكوين مجتمع متعلم

م	البرنامج	المدة	التاريخ	الفئة المستفيدة	الفئة المنفذة
١	موهبي تبني مملكتي			طالبات المدرسة	لجنة الموهوبات
٢	أنا متفوقة			طالبات المدرسة	الإرشاد الطلابي
٣	سأكون سداً لك لتبدعي			طالبات المدرسة	و.ش. ط
٤	خذي بيدي إلى التميز			طالبات المدرسة	الإرشاد الطلابي
٥	إنجازي في رؤية وطني			طالبات المدرسة	النشاط الطلابي
٦	الجودة سلوكي			فئات المدرسة	لجنة الجودة
٧	دليل النظام الفصلي			معلمات النظام الفصلي	منسقة النظام الفصلي
٨	استراتيجية الفصل النشط + بطاقة التعلم النشط			معلمات المدرسة	فريق التعلم النشط
٩	مهاراتي مع قياس- مع نون تحصيلنا مضمون			معلمات-طالبات الثانوي	منسقة الموهوبات-الوكيلة الفنية
١٠	دور الرياضيات في بناء شخصية المتعلم			طالبات المتوسط-الابتدائي	معلمة الرياضيات
١١	خطواتي الأولى على سلم النجاح			الأولى بالرعاية	قائدة المدرسة
١٢	منظومة الأداء الإشرافي ٥			المعلمات	قائدة المدرسة
١٣	التقويم في المرحلة الابتدائية			معلمات الابتدائي	و.ش.ع الابتدائي
١٤	لمجتمع تقني (٣) درسي الإلكتروني			التعليمي	قائدة المدرسة
١٥	مجلس الاستشارات التعليمي (صناعة القادة)			معلمات متميزات	قائدة المدرسة
١٦	القيادة التربوية تصنع الفرق			منسوبات المدرسة	منسقة الجودة-قائدة المدرسة
١٧	حصانة /رئاستي السامية نحو مجتمعي			طالبات المدرسية	م. المهارات التطبيقية
١٨	أولبياد اللغة العربية			منسوبات المدرسة	فريق اللغة العربية
١٩	صحتك أمانة (شعري سر جمالي-صحة الفم والأسنان)			منسوبات المدرسة	الإرشاد الصحي
٢٠	صحتك أمانة(الإسعافات الأولية)			منسوبات المدرسة	الأمن والسلامة
٢١	صحتك أمانة(احمي ابتك من السكري)			منسوبات المدرسة	الإرشاد الصحي
٢٢	فيما خير...مدرستي مسؤوليتي			منسوبات المدرسة	النشاط الطلابي
٢٣	تفعيل الانفوجرافيك في توزيع وحدات المنهج			طالبات المدرسة	معلمة متميزة
٢٤	تقنية اوريغامي			طالبات المدرسة	معلمة متميزة
٢٥	البيئة المدرسية الآمنة			الحراس-المستخدمات	لجنة الأمن والسلامة
٢٦	صناعة المستقبل			منسوبات المدرسة	معلمة متميزة
٢٧	البوتون (العروض المحترفة)			منسوبات المدرسة	قائدة المدرسة
٢٨	برنامج القراءة الواعية والكتابة المتقنة			طالبات المدرسة	اللغة العربية
٢٩	ICAN SPEAK ENGLISH			منسوبات وطالبات المدرسة	اللغة الانجليزية
٣٠	فطن/يابني اركب معنا			منسوبات وطالبات المدرسة	منسقة فطن
٣١	ارتقاء			منسوبات وطالبات المدرسة	منسقة ارتقاء
٣٢	على سهوة المجد يا وطني			منسوبات وطالبات المدرسة	لجنة النشاط
٣٣	رفقاً بنا/سفيرات الأمة			طالبات المدرسة	لجنة رفق
٣٤	انضباطي سر تميزي وأسررتي خير معين لي			طالبات المدرسة	الإرشاد الطلابي
٣٥	المنتجات المدرسية الإلكترونية			منسوبات وطالبات المدرسة	لجنة النشاط
٣٦	التاجرة الصغيرة			منسوبات وطالبات المدرسة	لجنة النشاط

أمتلة عن البرامج(لقاءات, ورش تربوية,دروس, تعليمية,مشاريع,تجارب عملية,ندوة,محاضرة,حملة,,مسابقات.....الخ

نماذج للبرامج التي يمكن ان تقدمها قائدة المدرسة للموظفات داخل المدرسة

الفئة المنفذة	الفئة المستفيدة	فترة التنفيذ		اسم البرنامج
		المدة	التاريخ	
منسقة النظام الفصلي	معلمات النظام الفصلي		٣ أيام	دليل النظام الفصلي
فريق التعلم النشط	معلمات المدرسة		يومان	استراتيجية الفصل النشط + بطاقة التعلم النشط
منسقة الموهوبات-الوكيلة الفنية	معلمات-طالبات الثانوي		مستمر-٢ أيام	مهاراتي مع قياس-مع نون تحصيلنا مضمون
معلمة الرياضيات	طالبات المتوسط-الابتدائي		أسبوع	دور الرياضيات في بناء شخصية المتعلم
قائدة المدرسة	الأولى بالرعاية		٤ ايام	خطواتي الأولى على سلم النجاح
قائدة المدرسة	المعلمات		مستمر	منظومة الأداء الإشرافي ه
و.ش.ع الابتدائي	معلمات الابتدائي		٣ أيام	التقويم في المرحلة الابتدائية
قائدة المدرسة	التعليمي		يومان	لمجتمع تقني (٣) درسي الإلكتروني
قائدة المدرسة	معلمات متميزات		مستمر	مجلس الاستشارات التعليمي (صناعة القادة)
منسقة الجودة-قائدة المدرسة	منسوبات المدرسة		يوم	القيادة التربوية تصنع الفرق
معلمة متميزة	طالبات المدرسة		يومان	تفعيل الانفوجرافيك في توزيع وحدات المنهج
معلمة متميزة	طالبات المدرسة		شهر	تقنية اوريغامي
لجنة الأمن والسلامة	الحراس-المستخدمات		يومان	البيئة المدرسية الآمنة
معلمة متميزة	منسوبات المدرسة		٣ أشهر	صناعة المستقبل
قائدة المدرسة	منسوبات المدرسة		أسبوع	البوتون (العروض المحترفة)
اللغة العربية	طالبات المدرسة		٣ ايام	برنامج القراءة الواعية والكتابة المتقنة
اللغة الانجليزية	منسوبات وطالبات المدرسة		اسبوعان	ICAN SPEAK ENGLISH
منسقة فطن	منسوبات وطالبات المدرسة		شهر كامل	فطن/يابني اركب معنا
لجنة رفق	طالبات المدرسة		أسبوع	رفقاً بنا/سفيرات الأمة
لجنة النشاط	منسوبات وطالبات المدرسة		مستمر	المنتجات المدرسية الإلكترونية
لجنة النشاط	منسوبات وطالبات المدرسة		اسبوعان	التاجرة الصغيرة

ملاحظة / التوثيق للبرامج المهنية للفئات في المدرسة تحفظ في ملفات إنجازهن

رمز النموذج: ((و٠ت٠ع٠ن - ٠٤ - ٠١))

نموذج رقم (١٠٣)

اسم النموذج: تحديد الاحتياجات التدريبية

اسم المعلم	رقم الوظيفة	التخصص	الدرجة العلمية	المستوى الوظيفي

أولاً : البرامج التدريبية التي يراها المعلم لتطوير أدائه

		٣	
		٤	
اسم المعلم		التوقيع	

ثانياً : البرامج التدريبية التي يراها قائد المدرسة لتطوير أداء المعلم

		٣	
		٤	
اسم قائد المدرسة		التوقيع	

ثالثاً : البرامج التدريبية التي يراها المشرف التربوي لتطوير أداء المعلم

		٣	
		٤	
اسم المشرف التربوي		التوقيع	

رابعاً : البرامج التدريبية المقترحة تنفيذها :

		٣	
		٤	

- الأصل للجهة التابعة لها المدرسة .
- صورة لقائد المدرسة .
- صورة لمسؤول التدريب في المدرسة .

استمارة تحديد احتياجات المجتمع المدرسي

فئة الاحتياج	نوعه	المستفيد	إمكانية التحقق
تعليم الكتروني	توفير أجهزة عرض (بروجكتر)	المعلمات والطالبات	عالية
	توفير سيورات ذكية		منخفضة
	توفير حاسب لكل فصل		متوسطة
	توفير وسائط تعليمية		عالية
	توفير شبكة اتصال		عالية
التطوير التقني	التدريب على استخدام الحاسب	الكوادر التعليمية والإدارية	عالية
	التدريب على السبورة الذكية		عالية
	التدريب على استخدام الأنظمة (نور - فارس - مكن)		عالية
	التدريب على حل المشكلات التقنية		متوسطة
	التدريب على حفظ الوسائط الالكترونية		عالية
	التدريب على الدروس التقنية		عالية
تطوير الذات	حل المشكلات بطريقة إبداعية	منسوبات المدرسة والمجتمع المرتبط بها	عالية
	الشخصية الإسلامية الناجحة إدارياً		عالية
	مهارات العرض والتقديم		عالية
	قدرات تحفيز الآخرين		عالية
	منهجية التغيير والتطوير		عالية
الخدمية	توفير مكاتب	منسوبات المدرسة	متوسطة
	توفير وسائل الراحة		متوسطة
	البيئة المدرسية الآمنة		عالية
أخرى	التعزيز والتقدير	منسوبات المدرسة والمجتمع المرتبط بها	عالية

استمارة تحديد احتياجات المجتمع المحلي

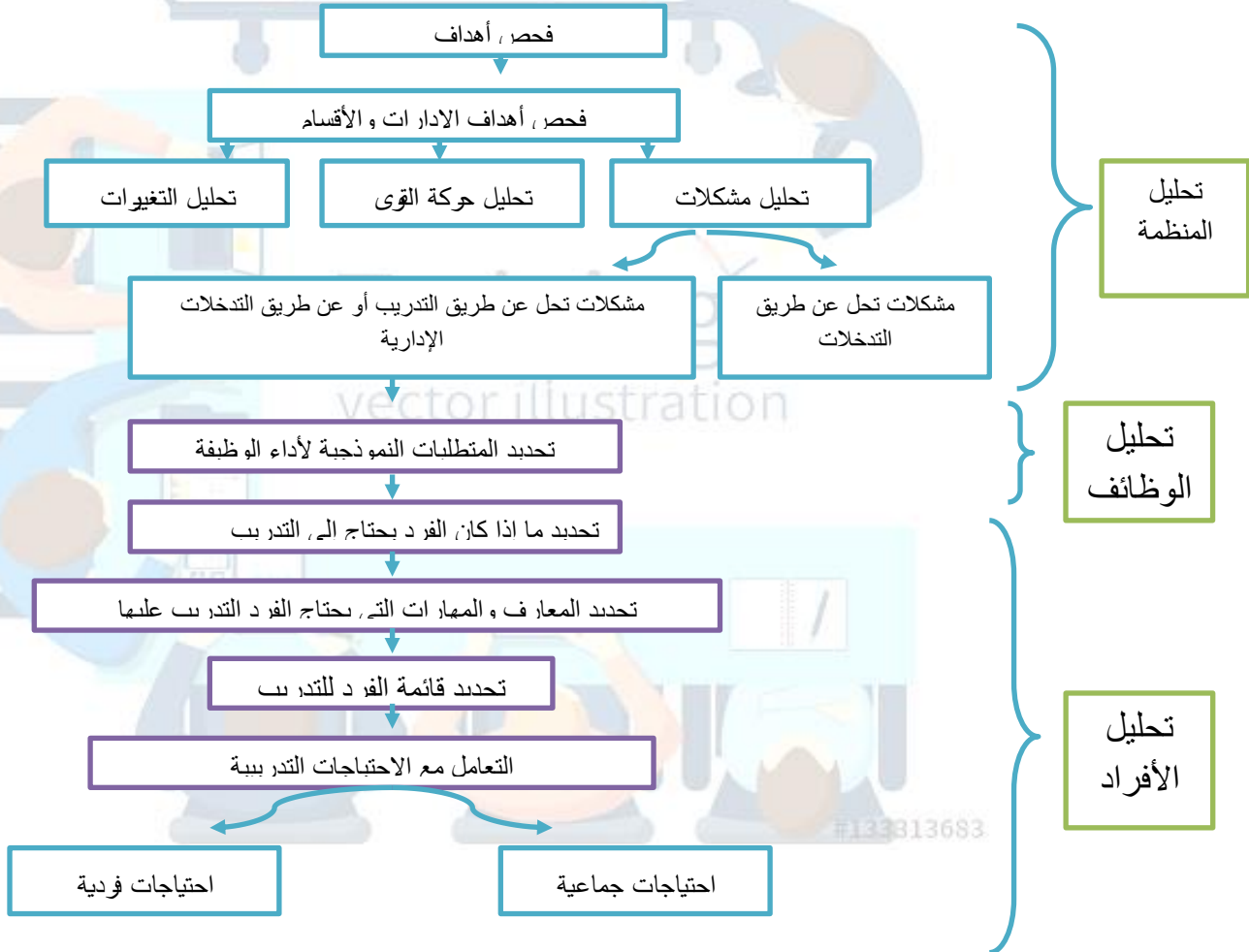
فئة الاحتياج	نوعه	المستفيد	إمكانية التحقق
الدروس التطبيقية	تبادل الخبرة في تدريس مادة ما	المعلمات والطالبات	عالية
	الاستفادة من تنوع الاستراتيجيات		عالية
	الاستفادة من تحضير الدروس المتنوعة		متوسطة
	تبادل الخبرات في طرق الشرح المختلفة		عالية
	تطبيق بطاقة التعلم النشط		عالية
تطوير الذات	حل المشكلات بطريقة إبداعية	المجتمع المحلي معلمات المنطقة-الأمهات	عالية
	الشخصية الإسلامية الناجحة إدارياً		عالية
	مهارات العرض والتقديم		عالية
	قدرات تحفيز الآخرين		عالية
	منهجية التغيير والتطوير		عالية
الدورات التربوية	التدريب على برنامج فطن-حصانة-يابني اركب معنا	الأمهات	عالية
	التدريب على برنامج رفق-سفيرات الأمة-خصائص النمو		عالية
	التدريب على البيئة الآمنة		عالية
أخرى	التعزيز والتقدير	منسوبات المدرسة والمجتمع المرتبط بها	عالية



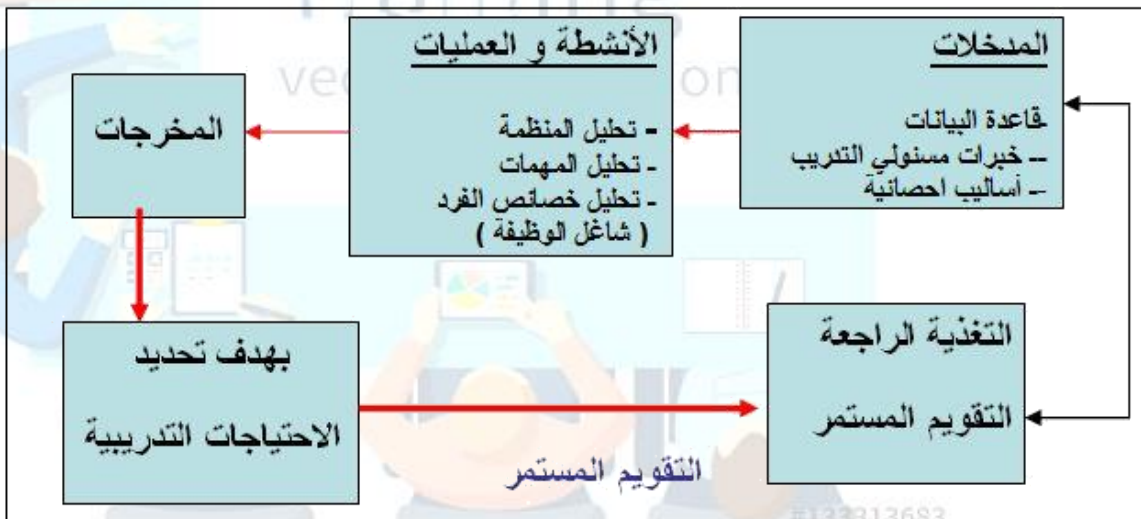
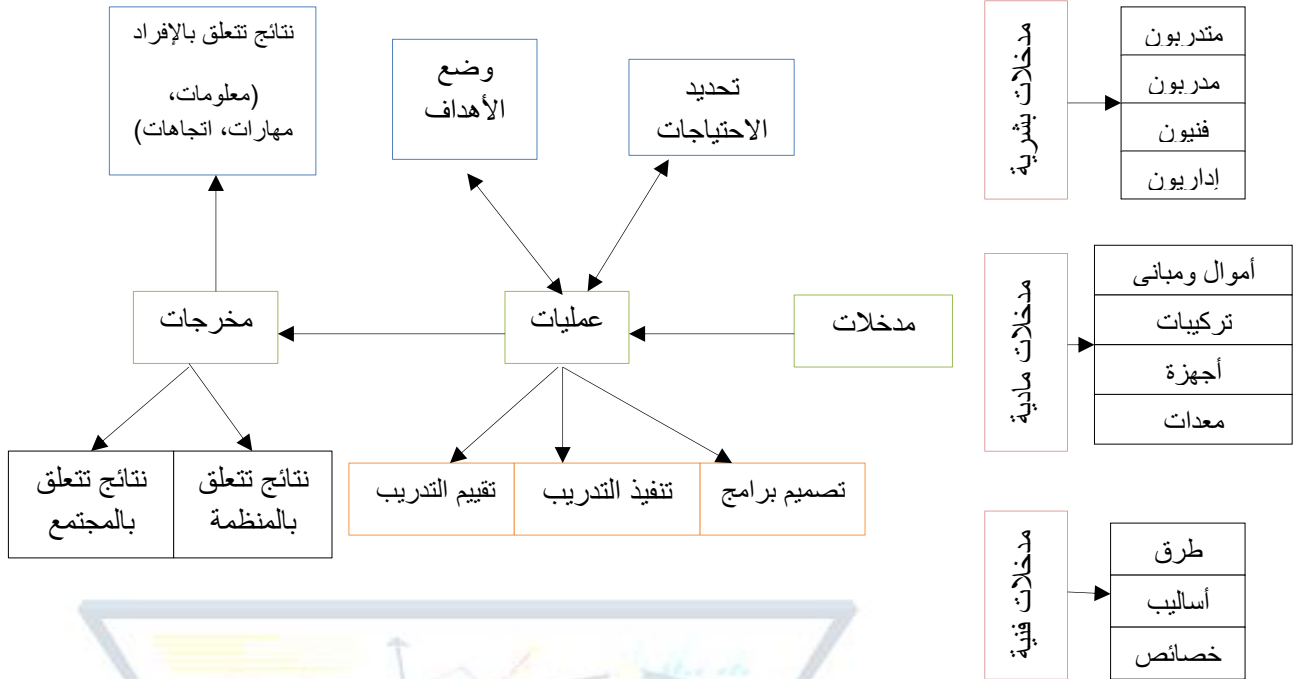
خطة تلبية الاحتياجات التدريبية وفق منحى النظم

المخرجات	العمليات	المدخلات
<ul style="list-style-type: none"> - معارف ومهارات واتجاهات جديدة. - ارتفاع مستوى الأداء. - ازدياد المردود. - ازدياد إحساس العاملين بمشكلاتهم ومشكلات المنظمة. - الاتجاهات الإيجابية نحو العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - احتياجات تدريبية. - أهداف. - إمكانيات. - مواقف تدريبية. - خبرات تدريبية. - أساليب ونشاطات. 	<ul style="list-style-type: none"> - القوى البشرية (مدربون، متدربون، إداريون، فنيون، مساعدون). - المعلومات (المواد التدريبية، النظريات، البحوث والتجارب). - التقنيات (الأجهزة، الأدوات، المواد التدريبية، أساليب العمل والمعرفة الفنية). - التمويل. - التسهيلات التربوية. - بيئة التدريب.

احتياجات المنظمة	احتياجات الأفراد
احتياجات التوظيف المستقبلية	مستويات ورغبات العاملين
خطة الهيكل الوظيفي	خطة المسار الوظيفي والأهداف الوظيفية Work Goals
تقويم قدرات العاملين	البدائل المتاحة داخل المنظمة وخارجها
مواصلة احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد	الاهتمامات والاتجاهات المتغيرة في مراحل العمل
الإعداد والإشراف على المسار الوظيفي للعاملين	-----



البيئة (الداخلية الخارجية) نموذج (١-١) يبين مكونات العملية التدريبية وفق منحى النظم



الفوائد المتعددة للتدريب المخطط

فوائد التدريب للعلاقات الإنسانية والمناخ التنظيمي	فوائد التدريب للأفراد	فوائد التدريب للمنظمة
<p>تحسين وسائل الاتصال بين الأفراد والمجموعات.</p> <p>يقدم معلومات حول الأنظمة والسياسات الإدارية للمنظمة.</p> <p>ينمي الإحساس بأهمية العمل الجماعي وفرق العمل.</p> <p>يرفع من معنويات العاملين.</p> <p>يسهل تنفيذ السياسات والقواعد والأنظمة.</p> <p>يحقق عملية التماسك والانسجام بين الأفراد.</p> <p>يوفر جواً من المناخ الجيد في مجال التعلم، والنمو، والتنسيق المشترك.</p> <p>يعمق الشعور لدى الأفراد بحب العمل ومكان العمل.</p>	<p>يساعد الفرد على تحسين وزيادة فعالية القرارات وحل المشكلات.</p> <p>يساعد على الثقة بالنفس وتطور الذات.</p> <p>يساعد الأفراد على كيفية التعامل مع الضغوط، والصراعات، والإحباط.</p> <p>يقدم معلومات جيدة عن كيفية تحسين طرق الاتصالات وبناء الطراز القيادي.</p> <p>يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والانجاز</p> <p>يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي.</p> <p>يتيح للفرد تكوين مهارات جيدة في مجال الحديث والكتابة، والاستماع.</p> <p>يخفف من حدة الخوف من الإقدام على ممارسة أعمال جديدة.</p> <p>يفتح الفرص أمام الأفراد لتحسين فرص العمل.</p> <p>قد يزيد من الدخل الاقتصادي للفرد إذا تمت ترقيته.</p>	<p>تحسين ربحية المنظمة.</p> <p>تحسين المهارة والمعرفة في جميع مستويات المنظمة.</p> <p>تحسين الروح المعنوية في مجال العمل</p> <p>تحسين صورة المنظمة وسمعتها الخارجية.</p> <p>يساعد على التطوير التنظيمي.</p> <p>يساعد على فهم وتنفيذ سياسات المنظمة المتبعة</p> <p>زيادة قدرة المنظمة في مجال إتخاذ القرارات وحل المشكلات المتوقعة.</p> <p>يساعد على زيادة الإنتاجية وتحسينها.</p> <p>يعمل على تطوير قيادات جديدة.</p> <p>يعمل على تنمية مهارات القيادات أو زيادة دافعيتهم للعمل وإخلاصهم للمنظمة.</p> <p>تخفيض تكاليف الإنتاج.</p> <p>تخفيض الحوادث وإصابات العمل.</p> <p>تخفيض حدة الصراعات وضغوط العمل.</p> <p>يرسم الطريق للمنظمة في تخطيط الاحتياجات البشرية المستقبلية.</p>



استمارة مؤشر النمو المهني/مشاركة الموظفة في مجموعات التطوير المهنية

- الزيارة الصفية
- تبادل الزيارات
- الدروس التطبيقية
- حلقات النقاش
- ورش العمل
- الاجتماعات الفنية والادارية
- الدورات التدريبية
- التعليم الذاتي
- الندوات التربوية
- المحاضرات التربوية
- الانترنت
- التدريس المصغر
- العصف الذهني
- العروض العملية

أساليب التنمية المهنية

م	اسم المنفذة	الفئة المستهدفة	تاريخ التنفيذ	العنوان	المجال	الأسلوب	عدد المستفيدات	ملاحظات
١			١٤٤١/ /					
٢			١٤٤١/ /					
٣			١٤٤١/ /					
٤			١٤٤١/ /					
٥			١٤٤١/ /					
٦			١٤٤١/ /					
٧			١٤٤١/ /					
٨			١٤٤١/ /					
٩			١٤٤١/ /					
١٠			١٤٤١/ /					
١١			١٤٤١/ /					
١٢			١٤٤١/ /					
١٣			١٤٤١/ /					
١٤			١٤٤١/ /					
١٥			١٤٤١/ /					
١٦			١٤٤١/ /					
١٧			١٤٤١/ /					
١٨			١٤٤١/ /					

مجال مجموعة التعلم : البرمجة اللغوية العصبية- العلاقات العامة-أساسيات مكان العمل-الموارد البشرية-التطور الوظيفي- الإدارة والقيادة- التنمية الذاتية - سلامة والصحة المهنية-الكمبيوتر والتقنية- العلاقات - مهارات التفكير- التدريب

كشف أسماء الموظفين الحاضرات البرنامج التدريبي

اسم البرنامج : المدة : التاريخ : / / ١٤٤١ هـ اسم المدربة :

ملاحظات	التوقيع		التاريخ:		التوقيع		التاريخ:		التوقيع		التاريخ:		جهة العمل	طبيعة العمل	اسم الموظفة	م
	الزمن		الزمن		الزمن		الزمن		الزمن		الزمن					
	انصراف	حضور	انصراف	حضور	انصراف	حضور	انصراف	حضور	انصراف	حضور	انصراف	حضور				
																١
																٢
																٣
																٤
																٥
																٦
																٧
																٨
																٩
																١٠
																١١
																١٢
																١٣
																١٤