

أساليب

التنمية المهنية

المحتوى

- المقدمة
- مفهوم الإنماء المهني
- أهداف الإنماء المهني للمعلمين
- خطة الإنماء المهني للمعلمين
- برنامج الإنماء المهني
- التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمين
- أساليب الإنماء المهني
- 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 المعلمين بنجاح .

فالتدريب هدفه الأول الاستفادة القصوى من إمكانيات المعلم ، ومناها الأبعد هو رفع المستوى التربوي والتعليمي للمتعلمين وإن إعداد وتغيير أنماط المعلمين 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 .

أهداف الإنماء المهني للمعلمين :

١. وقوف المعلمين 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 والتحريرية .
٣. تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا و شخصيا و ثقافيا .
٤. تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين 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 للمعلمين :

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

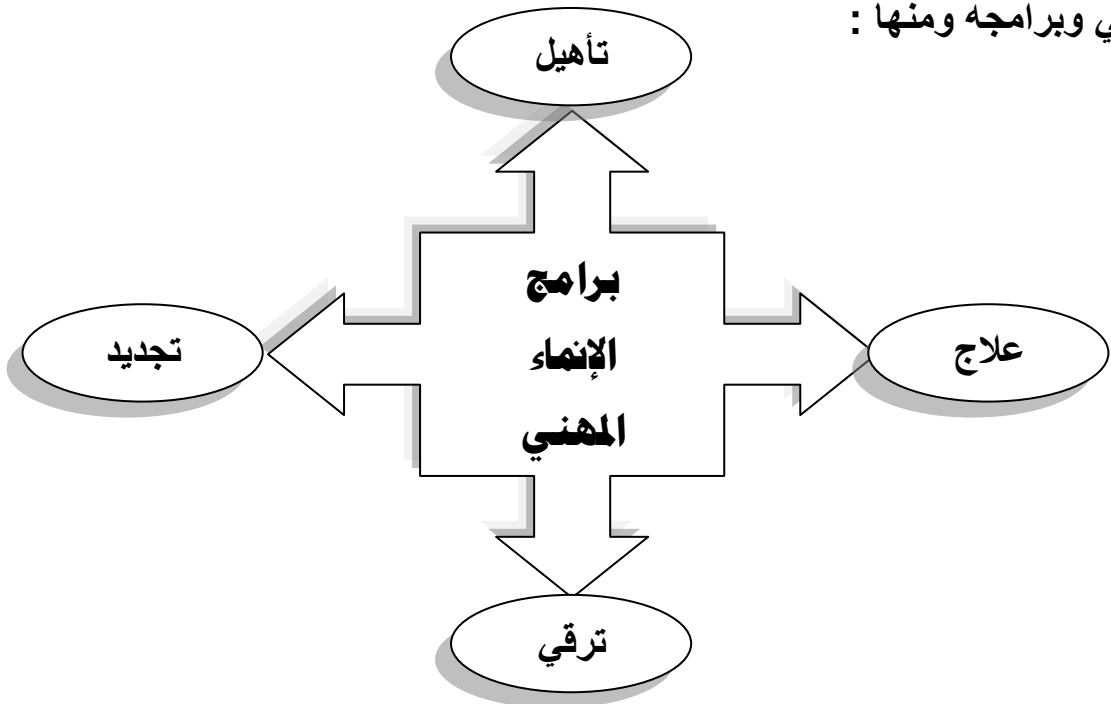
- بث روح الود والتعاون بين المعلمين و خلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة و إتقان .
- اكتشاف مستويات المعلمين من خلال زيارتهم في الفصول .
- إعداد جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه .
- الإشراف على أعداد المعلمين للدروس النموذجية، وحثهم على الإبداع والابتكار فيها .
- عقد الحلقات النقاشية وورش العمل، خاصة ما يرفع في كفاءة المعلم .
- تكثيف الاجتماعات الفنية والإدارية لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية .

- حث المعلمين على الاشتراك في الدورات التدريبية حسب حاجة كل معلم .
- الحث على حضور المعلمين للدروس النموذجية التي تعقد داخل المدرسة وخارجها ؛ لتحقيق الخبرة المتكاملة بين المعلمين .
- الحرص على تدريب المعلمين على أساليب الأداء، وطرق التدريس، ومهارة استخدام التقنيات التربوية.
- إعداد مكتبة داخل القسم كمرجع للمعلمين .
- تكثيف الزيارات للمعلم المستجد أو الأقل أداء .
- تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة والاطلاع والبحث العلمي .
- حث المعلمين على الاطلاع على المواقع التربوية بالإنترنت، وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى .
- تدريب المعلمين على إدارة بعض الاجتماعات لتنمية مهارة إدارة الاجتماع لديهم .
- المتابعة والتقويم المستمر من رئيس القسم لتحقيق الأهداف المرجوة من الخطة .

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 والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعقد لهم برامج أو دورات تساعدهم على الاطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس ، والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة .

برامج العلاج :

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

برامج التجديد :

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

برامج الترقى :

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

التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمين :

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

ويتطلب التخطيط لبرنامج الإنماء المهني ما يأتي :

- معرفة ظروف كل معلم ومستواه .
- وضع برامج الإنماء المهني على أساس احتياجات المعلمين .
- 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 للمعلمين 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 للمعلمين :

أساليب الإنماء المهني متنوعة و كثيرة منها :-

١. الزيارات الصفية :-

وتهدف إلى زيارة المعلم بالفصل و مساعدته على تنمية قدراته وإكسابه مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلم للتغلب على بعض الملحوظات من أوجه قصور أو مشكلات – على أن يكون هناك تعاوناً حتى يستفيد المعلم من خبرة الزائر 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 للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة لتبادل الرأي بشأنها .

٢. تبادل الزيارات :-

تكون بين المعلمين داخل القسم وخاصة الذين يقومون بتدريس المنهج الدراسي ذاته للاطلاع على الطرق والأساليب التي يتبعونها في الأداء ، على أن تتم بعد الزيارة مناقشة الإيجابيات لتدعيمها والملاحظات لتلافيها في جو تربوي يتسم بالمودة مما يحقق الخبرة المتكاملة بين المعلمين ، ومن ناحية أخرى تتم الزيارات المتبادلة بين المعلمين بالمدارس الأخرى للاطلاع 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 والمعلمين من داخل المدرسة و خارجها، مما يساهم في تحقيق الخبرة المتكاملة ومستوى الامتياز في الأداء .

٤. الحلقات النقاشية وورش العمل :-

تفيد بشكل كبير في برامج الإنماء المهني للمعلمين، 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 يكثف الاجتماعات الفنية والإدارية للمعلمين 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 للمعلمين، لأنها تساهم 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 .

٨. 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 المعلمين .

٩. أسلوب التدريس المصغر :-

يقوم على أساس تقسيم الموقف التعليمي على مواقف تدريجية 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 أخطائه ويُعدّل من سلوكه .

ويتميز هذا الأسلوب بالآتي :

أ- إثراء المعلومات من مصادر متعددة مثل : مشاهدة المعلم لنفسه وهو يقوم بالأداء ثم تحليل هذا الأداء ومعرفة الأخطاء والمناقشة مع الزملاء.

ب- التدريب على مهارات التدريس بصورة حقيقية تصل إلى مستوى الإتقان المطلوب .

ج- يوفر وقت المعلم ووقت المشرف على التدريب .

١٠. أسلوب العصف الذهني :-

يقوم على تشجيع المعلمين 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؛ ليطرح أفكاره بناءً على

الأفكار 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 للمعلمين ويحقق فهماً مشتركاً له .

١٢. محاضرة تربوية :-

عملية اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين ، 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 .

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 - آرنند جيمس، آرثر لشبر ، ناكر تل روبرت 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