

الموضوع الأول التنمية المهنية للمعلم

مقدمة :

يعتبر المعلم أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير في إعداد أفراد المجتمع وتشكيل عقولهم وتكوين شخصياتهم، وغرس وتنمية القيم والاتجاهات المرغوبة فيهم ؛ لكي يصبحوا أفرادا فاعلين يسهمون في تقدم المجتمع وتطوره.

ومن هنا تأتي أهمية إعداد المعلم وتأهيله وتوفير فرص التنمية المهنية المستمرة له، وخصوصا في عصرنا الحالي عصر المعرفة الذي يموج بالتطورات والتغيرات السريعة المتلاحقة، وتنتهى فيه المعرفة بصورة غير مسبوقة، والذي يشهد طفرة هائلة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، حتى أصبح العالم قرية صغيرة فما يحدث في أي مكان في العالم ينتقل في نفس اللحظة إلى جميع الأقطار الأخرى، وزالت الحدود والحوجز السياسية والاجتماعية والثقافية بين الدول وبدأ يسود معها مفاهيم مستحدثة كالعولمة وحقوق الملكية الفكرية والجودة، والتي جعلت قضية إعداد المعلم وتدريبه قضية أكثر إلحاحا خاصة في مجتمعنا النامي الطامح للتقدم ومجارة الحداثة دون التخلي عن هويته الثقافية.

إن العملية التعليمية في هذا العصر لن تحقق أهدافها إلا من خلال المعلم المؤهل القادر على أن يسهم إسهاما فعالا وإيجابيا في تكوين مواطن عصري نافع لنفسه ولمجتمعه، وهذا يستوجب تنمية المعلمين مهنيا للقيام بهذا الدور الهام والخطير لأن فاقد الشيء لا يعطيه.

وقد بدأ مفهوم التنمية المهنية Professional Development في الظهور بصفة عامة في منتصف السبعينات من القرن الماضي مرتبطا بعلم الإدارة ومستهدفا تطوير أداء العاملين، وزيادة معارفهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم في مختلف المجالات، ثم انتقل هذا المفهوم إلى ميدان التربية لرفع كفاءة المعلم وتطوير أدائه.

" وقد شهدت التسعينات تحولا كبيرا في مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة In- Service Training فأصبحت أكثر عمقا وشمولا ، وتجاوزت مجرد التدريب على اتقان بعض مهارات التدريس وتخطيط الدروس وإعداد بعض المواد التعليمية من أجل تلبية الحاجات المؤسسية على آفاق أوسع من النمو المهني حيث تلقي الحاجات المعرفية والمهارية والوجدانية للمعلمين اهتماما كبيرا في إطار مفهوم المهنة بكل ما تتضمنه من جوانب وأبعاد"

وتتطلب عملية التنمية المهنية المستمرة للمعلم من فكرة التعلم مدى الحياة، فهي عملية مستمرة على مدى سنوات العمل تشتمل على كافة الأنشطة والخبرات التي تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية، وتأهيله لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية وتربوية في المجال.

وبهذا تكون التنمية المهنية للمعلم عملية نمو مستمر ومتواصل للمعلم طوال حياته كفرد وفي مختلف أدواره التربوية والتعليمية والاجتماعية، فالهدف الرئيس للتنمية المهنية هو المعلم المبدع الخلاق وليس المعلم الذي يكتفي في حياته على ما حصله من معارف وما اكتسبه من خبرات في مرحلة الإعداد. فمرحلة الإعداد - مهما كانت جودتها - لا يمكن أن تصل بالمعلم إلى قمة النضج المهني، ولن تكفل له النجاح في عمله طوال حياته وإنما تضعه فقط على أول الطريق الصحيح .

إن التنمية المهنية المستمرة للمعلم تكفل له ملاحقة التغييرات السريعة في مجال المعرفة الإنسانية، ومواكبه أحدث الأفكار والأساليب والطرائق ذات الصلة بمحتوي ومضمون المهنة، وتطوير قدراته الأكاديمية والعلمية والتربوية .

إن المعلم يوم تخرجه من مؤسسة إعداده يتوقف نموه المهني والاجتماعي والشخصي ويفقد قدرته على القيادة والتوجيه ويتضاءل عطائه ويشعر بالاعتراب وسط طلابه ويصبح غير قادر على التواصل معهم، أما المعلم الناضج مهنيًا فهو أقدر شخص على تشخيص حاجاته ومواجهة مشكلاته أولاً بأول، ووضع خطط عمل علمية لحلها تستند إلى معطيات الواقع ومتغيرات المستقبل وتستمد من الاتجاهات التربوية الحديثة.

مفهوم التنمية المهنية :

التنمية في اللغة من الفعل نما ينمو بمني النمو والزيادة ، أما كلمة المهنية فنسبة إلى مهنة وهي العمل الذي يختص بمجال معين ويحتاج إلى مهارة وخبرة بممارسته . والسؤال هنا هل التدريس علم أم فن أم مهارة ؟ البعض يرى أن التدريس علم والبعض يرى أن التدريس فن ، والبعض يرى أنه كلاهما معا ولكن هناك شبه اتفاق على أن التدريس مهنة وأنه تتوافر فيه جميع شروط المهنة وأهمها :

١ - أنه عمل يحتاج إلى مهارة وخبرة في ممارسته .

٢ - أن المجتمع يعترف بأهميته كعمل مهم وحيوي وأساسي له .

٣ - أنه عمل يستند إلى رصيد من العلم والمعرفة والخبرة .

وتتطلب عملية التنمية المهنية المستمرة للمعلم من فكرة التعلم مدى الحياة، فهي عملية مستمرة على مدى سنوات العمل تشتمل على كافة الأنشطة والخبرات التي تمكن المعلم من تحسين كفاءته المهنية، وتأهيله لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية وتربوية في المجال.

وبهذا تكون التنمية المهنية للمعلم عملية نمو مستمر ومتواصل للمعلم طوال حياته كفرد وفي مختلف أدواره التربوية والتعليمية والاجتماعية، فالهدف الرئيس للتنمية المهنية هو المعلم المبدع الخلاق وليس المعلم الذي يكتفي في حياته على ما حصله من معارف وما اكتسبه من خبرات في مرحلة الإعداد. فمرحلة الإعداد - مهما كانت جودتها - لا يمكن أن تصل بالمعلم إلى قمة النضج المهني، ولن تكفل له النجاح في عمله طوال حياته وإنما تضعه فقط على أول الطريق الصحيح .

التنمية المهنية والنمو المهني والتدريب أثناء الخدمة :

يرى البعض أن النمو المهني والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة كمترادفات لشيء واحد هو التطوير المهني للمعلم ، إلا أن البعض يرى أن هناك فرقا بينهم حيث يرون أن النمو المهني Professional Growth عملية تلقائية تحدث دون قصد أو تدخل من الفرد وتؤدي إلى تحسن أدائه . أي أن النمو المهني يتم بشكل تلقائي غير مقصود فى حين أن التنمية المهنية عملية مقصودة ومخطط لها من قبل مؤسسات تربوية وتعليمية تعمل على وضع برامجها من أجل زيادة النمو المهني للمعلم .

أما بالنسبة للفرق بين التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة أن التدريب أثناء الخدمة ينطلق من نظرة ضيقة لوظيفة التدريس ودور المعلم تكاد تحصره في داخل الفصل ، في حين أن التربية المهنية تتبنى نظرة أوسع لوظيفة المعلم وأدواره داخل وخارج المدرسة .التدريب أثناء الخدمة يرتبط غالبا بهدف مؤقت أو حاجة طارئة أما التنمية المهنية فتأخذ طابع التجدد والاستمرارية والتأكيد على الجودة . وقد تحدث التنمية على عكس التدريب أثناء الخدمة الذي يكون مركزيا وفروضا على المعلم - بدافع شخصي من المعلم نفسه أو ما يعرف بالتنمية المهنية الذاتية من خلال التعلم الذاتي وحرص المعلم على تطوير نفسه . والتدريب أثناء الخدمة عادة ما يفتقر على المتابعة والتقويم ومن ثم التغذية المرتدة والتعزيز أما التنمية المهنية فالمتابعة والتقويم الذاتي الخارجي من عناصرها الأساسية .

وتتميز عملية التنمية المهنية للمعلم بمجموعة من الخصائص، من أهمها :

- ١ - أنها عملية مستقبلية تستهدف التغيير والتطوير ومقاومة الجمود والتقليد.
- ٢ - أنها عملية شاملة تستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية والوجدانية.
- ٣ - أنها تقوم على فلسفة الجودة فتستهدف الوصول بالمعلم إلى أقصى مستوى من مستويات الأداء المهني .

- ٤ - أنها مستمرة تبدأ من التحاق المعلم بالمهنة وتمتد بامتداد مشواره المهني ، وهي بذلك عملية مستمرة طويلة المدى وليست موقوتة بزمن معين .
- ٥ - أنها معاصرة تمد المعلم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتنمي مهاراته التدريسية وتؤهله لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية وتربوية، وهي بذلك عملية متصلة ومكاملة لعملية الإعداد قبل الخدمة.

ويرجع الاهتمام القومي والعالمى ببرامج التنمية المهنية وما تتضمنه من برامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة للعوامل التالية:

- ١- يعتبر المعلم أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير في إعداد أفراد المجتمع وتشكيل عقولهم وتكوين شخصياتهم، وغرس وتنمية القيم والاتجاهات المرغوبة فيهم ؛ لكي يصبحوا أفرادا فاعلين يسهمون في تقدم المجتمع وتطوره. ومن هنا تأتي أهمية إعداد المعلم وتأهيله وتوفير فرص التنمية المهنية المستمرة له
- ٢- إن العملية التعليمية في هذا العصر لن تحقق أهدافها إلا من خلال المعلم المؤهل القادر على أن يسهم إسهاما فعالا وإيجابيا في تكوين مواطن عصري نافع لنفسه ولمجتمعه، وهذا يستوجب تنمية المعلمين مهنيا للقيام بهذا الدور الهام والخطير لأن فاقده الشيء لا يعطيه.
- ٣- التنامي السريع في نظم المعرفة وفروعها المختلفة .
- تطور المناهج التربوية، والتغير في أساليب التدريس وممارساته.
- ١ -التغير فى مفهوم تكنولوجيا التعليم، والتطور السريع والمستمر فى التقنيات التربوية.
- ٢ -التغيرات المستمرة فى البيئة الاجتماعية المحيطة بالطلاب والمعلمين .
- ٣ -معالجة أوجه النقص والقصور فى إعداد المعلمين قبل الخدمة.
- ٤ -تحسين أداء المعلم وتمكينه من أداء الأدوار المتجددة المنوطة به.
- ٥ -إتاحة الفرصة للمعلم للنمو المهني والترقي الوظيفي .
- هناك العديد من الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال التنمية المهنية للمعلمين ،

من أهمها :

- ١ -تحسين ثقافة ومعرفة المعلم فى مجال تخصصه .
- ٢ -تنمية مهارات المعلم فى التدريس .
- ٣ -تدريب المعلمين على تقنيات وأساليب التعلم الذاتي وتمكينهم من ممارسة التعليم المستمر .

- ٤ - تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو تقدير قيمة عملهم وأهميته، وتعديل بعض الاتجاهات السلبية في هذا المجال.
- ٥ - تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم وتمكينهم من دراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة، ورسم الخطط الطموحة لمستقبله
- ٦ - تبصير المعلمين ببرامج الدولة وخططها لتطوير التعليم وتمكينهم من دراسة أهداف المجتمع ومشكلاته المعاصرة، ورسم الخطط الطموحة لمستقبله .
- ٧ - ربط المعلمين ببيئتهم ومجتمعهم المحلي .
- ٨ - تنمية قدرة المعلمين على غرس القيم والاتجاهات الإيجابية في نفوس الطلاب والحفاظ على هويتهم .
- ٩ - تأهيل المعلمين للتعامل مع التكنولوجيا المتقدمة .

وتتعدد الوسائل التي يمكن استخدامها لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين ومنها:

التدريب أثناء الخدمة، التدريب داخل المدرسة، التدريب عن بعد، الزيارات والبعثات والرحلات والإشراف التربوي، التوجيه الفني، واشتراك المؤسسات المجتمعية في تنمية المعلمين، وغيرها من الأنشطة التي تعدها وتقدمها الجهات المسؤولة عن إعداد وتنمية المعلم.

وهناك أيضا أساليب التعلم والتنمية الذاتية، ومنها القراءات الحرة، وإجراء البحوث الفعل وإعداد التقارير، وكتابة السيرة الذاتية سواء من المعلم المبتدئ أو المعلم الخبير، وملاحظة الأقران، وحضور المؤتمرات والندوات، والدخول إلى شبكة الإنترنت للاستفادة مما تحتوي عليه، والدراسات التكميلية والدراسات العليا، وغيرها من الأساليب التي تعتمد على الرغبة الحقيقية النابعة من داخل المعلم لتطوير نفسه ورفع مستواه .

وعلى الرغم من تنوع وتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلمين، إلا أن المستخدم منها في تنمية المعلم في مصر قليل ومحدود، إذ يكاد ينحصر الأمر بالنسبة لوزارة التربية والتعليم في التدريب أثناء الخدمة سواء كان بصورة مباشرة أو من خلال الفيديو كونفرنس، والبعثات سواء كانت بعثات داخلية أو خارجية، وهو أمر يحتاج إلى إعادة نظر من جميع الجهات المسؤولة عن العملية التعليمية - وعلى رأسها وزارة التربية والتعليم- في مصر، فكلما تعددت أساليب التنمية المهنية للمعلمين وتنوعت البرامج المخططة الفعالة لتنفيذها كلما كانت النتائج أفضل.

تعتبر ممارسة التدريس التأملي Reflective Teaching والتي يقوم المعلم (ال بعض يترجم الكلم على البرى بمعنى لتشير إلى استفادة الإنسان من عملية الفكر لتصحح مسار تفكيره او عمله) من خلالها بالملاحظة والمراجعة والتقييم المستمر لممارساته التدريسية اليومية ؛ للعمل على تحسين هذه الممارسات ذاتياً للوصول إلى المستويات العليا في التدريس بكافة الطرائق الممكنة - من أهم الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية الذاتية للمعلمين ، والتي يمكن عن طريقها تعظيم الثقة بالنفس لديهم ، وزيادة معارفهم ومهاراتهم ، وفهم التحديات التي تواجههم وتنمية مهارات اتخاذ القرار لديهم.

وقد أكدت المعايير العالمية والقومية للتعليم في مصر أهمية ممارسة هذا النوع من التدريس في التنمية المهنية للمعلمين ؛ حيث نص المؤشر الأول من مؤشرات معيار التنمية المهنية للمعلمين التي وردت بالمعايير القومية للتعليم في مصر على أن يتأمل ويقوم المعلم بأفعاله وممارساته للارتقاء بأدائه.

ماهية التدريس التأملي :

يعرف التدريس التأملي بأنه العملية التي تتم قبل أو أثناء أو بعد العملية التدريسية ، ويقوم المعلمون من خلالها بفحص ممارساتهم التدريسية اليومية ؛ لتحديد أوجه القصور والضعف بها ؛ للعمل على تحسينها لمواجهة المواقف التدريسية المستقبلية ، والوصول إلى معايير الجودة في التدريس.

خصائص التدريس التأملي:

للتدريس التأملي سبع خصائص رئيسة هي:

١- أنه نشاط ذكي يهتم بأهداف ونتائج الممارسات التدريسية اليومية التي تشكل المسؤولية الأولى للمعلم ، بالإضافة إلى العوامل الأخرى التي تؤثر على هذه الممارسات مثل العوامل الاجتماعية والسياسية.

٢- أنه عملية دائرية مرنة يقوم المعلمون خلالها بالتصرف كباحثين في ممارساتهم التدريسية حيث يقومون بتخطيط وتنفيذ عمليات التدريس ، بالإضافة إلى ملاحظة ومراقبة وتحليل عناصر هذا التدريس بشكل مستمر ، وجمع البيانات وإصدار القرارات الخاصة بتحسين هذه الممارسات.

٣- أنه يتطلب أن يكون المعلمون لديهم كفاية في طرائق الاستقصاء ، وجمع البيانات عن عملية التدريس ، وهو ما يوجب أن تتوفر لديهم أربعة مهارات أساسية هي : المراجعة الدقيقة ، البحث المستمر ، جمع الأدلة ، والتحليل والتقييم.

٤- أنه يستلزم أن يكون لدى المعلم ثلاث صفات توضح اتجاهاته الإيجابية نحو عمليات التعليم والتعلم وهذه الصفات هي : العقلية المتفتحة ، الإحساس بالمسؤولية ، والإخلاص في العمل.

٥- أنه يعتمد اعتمادا كبيرا على رأي المعلم وحكمه على الأدلة التي يجمعها من المصادر المختلفة.

٦- أن للتعاون والحوار مع الزملاء دور كبير في تنفيذ التدريس التأملي وتحقيق أهدافه.

٧- أن الأحكام التي يصدرها المعلم حول عملية التدريس يجب أن تبنى على استراتيجيات واضحة ويمكن التحقق من صحتها وتعمل على بناء أطر جيدة لعملية التعليم والتعلم.

أهمية التدريس التأملي :

يعد التدريس التأملي من أهم مداخل التنمية المهنية للمعلمين على اختلاف تخصصاتهم حيث أن ممارسته تعمل على :

١- مساعدة المعلمين على تحقيق الأهداف التدريسية قصيرة المدى ، وكذلك الأهداف طويلة المدى والتي تتحقق من خلال التحليل الدقيق للمواقف التدريسية اليومية ، والاستفادة من نتائج هذا التحليل في التخطيط للمواقف المستقبلية.

٢- مساعدة المعلمين على التجديد في عمليتي التعليم والتعلم ؛ حيث أن النتائج التي يتم الوصول إليها من فحص الممارسات التدريسية اليومية تفرض على المعلمين ضرورة التغيير والتجديد في هذه الممارسات للوصول إلى أفضل شكل ممكن لعمليتي التعليم والتعلم.

٣- تمكين المعلمين من مواجهة التحديات التي تواجههم، والتي فرضتها ظروف التغيير والتطوير المستمر في جميع مجالات الحياة مثل : الزيادة الكبيرة في المعرفة ، التطور التكنولوجي الرهيب ، والتطورات الكثيرة في جميع الجوانب التربوية.

٤- تعظيم الثقة بالنفس لدى المعلمين؛ حيث أنهم يقومون من خلال ممارسة هذا النوع من التدريس باكتشاف ذواتهم ، وفهم الأعمال التي يقومون بها فهماً أفضل ، والتنمية المهنية الذاتية.

٥- زيادة فهم المعلمين للعوامل التي تؤثر على ممارساتهم التدريسية اليومية ، والتي يكون فحصها وتحليلها وتقويمها من أهم أعمال هذا النوع من التدريس.

٦- تنمية شخصيات المعلمين ، تحسين كفاياتهم ، ومساعدتهم على الوصول إلى معايير الجودة المطلوبة لهم.

٧- تحسين جودة التعليم الذي يقدم للطلاب ، والذي يتحقق كنتيجة للنمو المهني للمعلمين والتطوير والتحديث في عمليات التعليم والتعلم.

أنواع التدريس التأملي:

يقوم المعلمون المتأملون بممارسة ثلاثة أنواع من التأمل هي :

١- التأمل السياقي : وفيه يقوم المعلمون بمراجعة وتقييم العوامل التي تؤثر على عملية التدريس مثل: وقت التدريس ومكانه ، الفصول التعليمية وتنظيمها والإمكانات المتاحة بها ، والسياسات التدريسية والإدارية التي يتبعها المعلم.

٢- التأمل المزاجي : وفيه يقوم المعلمون بتأمل توجهات الأشخاص المؤثرين على العملية التعليمية مثل الطلاب والزملاء وأولياء الأمور نحو عمليات التعليم والتعلم من خلال تعرف تفصيلاتهم وأحاسيسهم واتجاهاتهم وردود أفعالهم نحو الأنشطة التدريسية المختلفة .

٣- التأمل التجريبي : وفيه يقوم المعلمون بتأمل أنشطتهم التدريسية ذاتياً عن طريق تذكرها بعد الانتهاء منها.

تطبيق المعلمين للتدريس التأملي:

من خلال تعرف ماهية التدريس التأملي، وأنواعه، وخصائصه يمكن تحديد كيفية

تطبيق المعلمين لهذا النوع من التدريس، والذي يجب أن يكون كالآتي:

١- التخطيط الجيد للتدريس : وذلك من خلال التحليل الدقيق لمحتوى الدرس وتحديد عناصره، والتحديد الجيد للأهداف التدريسية ، واختيار أنسب استراتيجيات التدريس والوسائل والأنشطة التعليمية للدرس ، وتوضيح الإجراءات التي سوف تتبع لتحقيق الأهداف التي تم تحديدها، وتحديد أساليب التقويم التي سوف تستخدم للتحقق من مدى الوصول للأهداف المحددة.

٢-مراجعة وتقييم مخطط التدريس وعناصره المختلفة في ضوء معايير المخططات الجيدة ، ومخططات زملاء التخصص.

٣-تنفيذ التدريس كما ورد بمخطط الدرس ، مع الاستخدام الجيد لمهارات التدريس الأساسية مثل: تهيئة الطلاب ، تنظيم وإدارة الفصل ، مناقشة الطلاب.

٤-المراقبة والملاحظة الدقيقة لعملية تنفيذ التدريس ، والعوامل المختلفة التي لها تأثير عليها مثل: الإمكانيات المتاحة ، نظام الفصل ، بيئة التعلم ، أسلوب إدارة الفصل .

٥- تقويم التدريس باستخدام الأساليب التي تم تحديدها في مخطط الدرس.

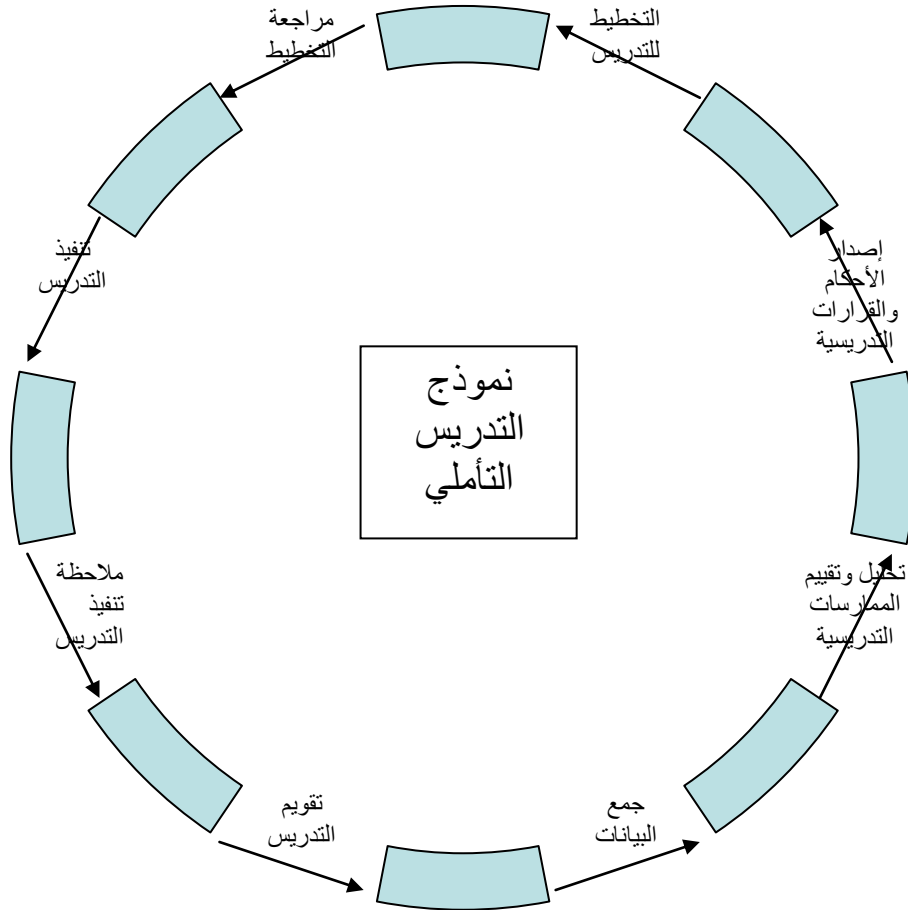
٦- جمع البيانات من المصادر المختلفة مثل: الخبرة الشخصية للمعلم والبحوث الإجرائية التي يقوم بها، والزملاء، والطلاب وأولياء أمورهم حول جوانب التدريس المختلفة، والعوامل المؤثرة عليها.

٧- تحليل وتقييم عمليات التدريس والعوامل المؤثرة عليها في ضوء ملاحظات المعلم، والبيانات التي قام بجمعها من المصادر المختلفة، وملاحظة الزملاء أثناء عملهم والمناقشة والحوار معهم، ونتائج البحوث المتخصصة.

٨- إصدار الأحكام والقرارات الخاصة بتعديل الممارسات التدريسية ومراعاة هذه الأحكام والقرارات في التخطيط والتنفيذ والتقييم المستقبلي للتدريس.

وعلى ذلك فإن نموذج التدريس التأملي يمكن أن يطبق وفقاً لما هو موضح بالشكل

التالي:



وسائل وأدوات جمع البيانات اللازمة للتدريس التأملي

التدريس التأملي لا يتم بصورة عشوائية ، ولكنه عمل منظم يعتمد بشكل أساسي على البيانات التي يجمعها المعلم المتأمل حول العملية التعليمية ، ومدى دقة وموضوعية وصدق هذه البيانات ؛ ولكي يستطيع المعلم أن يحصل على بيانات عن العملية التعليمية تتوافر بها هذه المعايير فإن عليه أن يجيد إعداد واستخدام أدوات ووسائل جمع البيانات من المصادر المختلفة، ومن أهم هذه الوسائل وتلك الأدوات :

الاستبانات :

تعتبر الاستبانة (الاستفتاء أو استطلاع الرأي) Questionnaire من أفضل الأدوات التي يمكن استخدامها في جمع البيانات التربوية والنفسية من الطلاب وأولياء الأمور والزملاء والرؤساء وغيرهم من المشاركين في العملية التعليمية ؛ حيث أنه يمكن عن طريقها الوصول إلى أعداد كبيرة من الأفراد في وقت واحد بدون تكاليف كبيرة ، كما تمتاز بقدرتها على جمع معلومات كثيرة بشكل اقتصادي مقارنة وسهولة تحليل نتائجها ووضوحها مقارنة بالأدوات الأخرى. (استبان الأمر ظهر واتضح ، واستبان الشيء ظهر واتضح)

وتتضمن الاستبانة عددا

من الأسئلة المحددة والمكتوبة التي يجب عنها من تطبق عليهم ، ويمكن إعداد الاستبانات في ضوء الخطوات التالية :

- ١- تحديد الهدف من الاستبانة ؛ حيث أن الهدف هو الذي يوضح البيانات التي يجب أن تتضمنها الاستبانة والأشخاص الذين يجب أن تطبق عليهم.
 - ٢- تحديد المجالات الرئيسية للاستبانة والموضوعات التي يتضمنها كل مجال.
 - ٣- تحديد شكل ونوع الأسئلة التي يتضمنها كل موضوع من موضوعات الاستبانة.
 - ٤- صياغة أسئلة الاستبانة ومراجعتها.
 - ٥- تحديد الصورة الإجمالية والشكل النهائي للاستبانة.
 - ٦- ضبط الاستبانة ، وذلك عن طريق حساب صدقها بإحدى طرائق حساب الصدق مثل : العرض على الخبراء ، وحساب ثباتها بإحدى طرائق حساب الثبات مثل : إعادة تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بفاصل زمني مناسب.
 - ٧- تطبيق الاستبانة على المفوضين في الوقت والمكان المناسبين.
- وهناك نوعين من الاستبانات التي يمكن للمعلمين إعدادها وهما :

١- الاستبانة المفتوحة : وهي الاستبانة التي تتضمن أسئلة مفتوحة الإجابة ؛ حيث تترك الحرية للمستجيب في تقرير كيفية معالجة الأسئلة ، ونوع المعلومات التي يعرضها للإجابة عنها.

٢- الاستبانة المغلقة : وهي الاستبانة التي تتضمن أسئلة موضوعية محددة الإجابة ، وعلى المستجيب أن يختار إجابة من الإجابات التي تعرض عليه في كل سؤال.
وفيما يلي نموذجين لاستبانتي أحدهما مفتوحة والأخرى مغلقة يمكن استخدامهما في جمع بيانات من الطلاب لأغراض التدريس التأملي :

استبانة مفتوحة

بيان	مسئله
ما رأيك في موضوع درس اليوم ؟	١-
.....	
ما أوجه الاستفادة من درس اليوم بالنسبة لك ؟	٢-
.....	
ما النقاط التي وجدت صعوبة في فهمها في درس اليوم ؟	٣-
.....	
ما رأيك في استراتيجية التدريس التي اتبعها المعلم في درس اليوم ؟	٤-
.....	
ما مدى مناسبة الوسائل والمعينات التدريسية التي استخدمها المعلم في درس اليوم ؟	٥-
.....	
ما الأنشطة التعليمية التي كانت مثيرة وجذبت اهتمامك بشدة في درس اليوم ؟	٦-
.....	
ما الأنشطة التي كانت مملة بالنسبة لك في درس اليوم ؟	٧-
.....	
ما الموضوع الذي ورد بدرس اليوم وتريد معرفة المزيد عنه ؟	٨-
.....	
ما رأيك في بيئة الفصل ونظامه أثناء درس اليوم ؟	٩-
.....	
ما رأيك في نظم التقويم التي اتبعها المعلم في درس اليوم ؟	١٠-
.....	
ما الأشياء التي كان من الممكن للمعلم عملها لتحسين فهمك أنت وزملائك لدرس اليوم	١١-

؟	
- ١٢	هل شاركت أنت وزملائك في درس اليوم؟
- ١٣	إذا كانت الإجابة نعم فهل كان لهذه المشاركة أثر طيب في تحسين التعلم بالنسبة لكم؟

استبانة مغلقة

			بيان	مسلسل
إلى حد ما	لا	نعم		
			هل بيئة الفصل ونظامه كان مناسباً لدرس اليوم؟	- ١
			هل افتتاح الدرس كان مشوقاً لك وجعلك مهتماً بالإلمام بمحتواه؟	- ٢
			هل سرعة عرض المعلم لمحتوى الدرس كان مناسباً لك؟	- ٣
			هل أسلوب المعلم في إدارة الفصل كان جيداً؟	- ٤
			هل كان المعلم يستمع إلى أسئلتكم أثناء الشرح، ويجيب عنها؟	- ٥
			هل وقت الحصة كان كافياً لتوصيل الدرس لكم بشكل جيد؟	- ٦
			هل كانت طريقة المعلم في عرض الدرس مناسبة لكم؟	- ٧

			٨- هل كانت الوسائل التعليمية التي استخدمها المعلم في الدرس كافية ؟	
			٩- هل سهلت هذه الوسائل من توصيل المعلومات لكم ؟	
			١٠- هل كانت الأنشطة التعليمية التي استخدمت في الدرس مشوقة ؟	
			١١- هل شاركت في أنشطة الدرس ؟	
			١٢- هل هذه المشاركة كان لها أثر جيد في فهمك لمحتوى الدرس ؟	
			١٣- هل استفدت من الدرس الذي عرضه المعلم ؟	
			١٤- هل استخدم المعلم أساليب مختلفة لتقويم مدى فهمكم للدرس ؟	
			١٥- هل كانت هذه الأساليب مناسبة لك ؟	
			١٦- هل وزع المعلم هذه الاسئلة على الطلاب بشكل عادل ؟	
			١٧- هل أعطى المعلم واجب منزلي ونشاط لا صفي مرتبط بالدرس ؟	

الملاحظة :

تعني الانتباه والنظر لشيء ما تعتبر الملاحظة من الوسائل المباشرة التي يمكن للمعلم استخدامها في جمع بيانات دقيقة عن الطلاب والزملاء وحجرات الدراسة وما يحدث بها ، وتعتبر الملاحظة من أفضل وسائل جمع البيانات عن العملية التعليمية ؛ وذلك لأن مشاهدة الحدث وتسجيل هذه المشاهدة أفضل كثيراً من السؤال عنه ، ويمكن للمعلم أن يلاحظ ويكتب ملاحظاته التي يراها دون إعداد مسبق ، وكذلك يمكن له إعداد ما يسمى ببطاقة الملاحظة ويتم جمع البيانات في ضوءها. وفيما يلي نموذج لبطاقة ملاحظة يمكن للمعلم استخدامها في جمع بيانات عن الزملاء لأغراض التدريس التأملي :

بطاقة ملاحظة

م	المهارة	ممتاز	جيد جداً	جيد	مقبول	ضعيف
---	---------	-------	----------	-----	-------	------

					١- يستخدم استراتيجية تدريس محددة وواضحة
					٢- يفتح الدرس بشكل جيد مثير
					٤- يستخدم وسائل تعليمية متنوعة ومناسبة
					٥- يبني بيئة تعلم جيدة
					٦- يشرح درسه بطريقة جيدة ومناسبة للطلاب
					٧- يشرك المتعلمين بفعالية في الدرس
					٨- يختبر مدى فهم الطلاب لجزئيات الدرس
					٩- يقدم تغذية مرتدة على إجابات الطلاب
					١٠- يلخص الدرس ويوضح نقاطه الرئيسية
					١١- يقوم الدرس قبل انتهاء الوقت المحدد له
					١٢- يختتم الدرس بشكل جيد.
					١٣- يحدد واجبات وأنشطة لا صفة للطلاب
					١٤- يرشد الطلاب إلى مصادر تعلم مناسبة.

المقابلات الشخصية :

هي أسلوب من أساليب جمع البيانات التي من الصعب الحصول عليها من خلال الإجابات المكتوبة أو الملاحظات ، والتي يمكن من خلالها معرفة كيف يفكر الأفراد وماذا يفعلون ؟ ولماذا؟ ويمكن للمعلم الذي يجري المقابلة من الاكتشاف والمناقشة وتقديم التغذية الراجعة لمن يقابلهم ، ويتوقف نجاح هذا الأسلوب على العلاقة التي بين المعلم ومن يجري المقابلة معهم ، وكذلك على مدى الإعداد الجيد لها ، ويمكن استخدام هذا الأسلوب مع الزملاء وأولياء أمور الطلاب ، وهناك نوعين من المقابلات الشخصية هما :

- ١- المقابلات غير المقننة : وهي المقابلات التي يحدد فيها المعلم موضوع المقابلة فقط دون أن يحدد أسئلة معينة ، وإنما تتولد هذه الأسئلة من خلال الحوار الذي يجريه مع من يقابله.
- ٢- المقابلات المقننة : وهي المقابلات التي يقوم المعلم بتجهيز الاسئلة التي سوف يطرحها على من يجري معهم المقابلة في استمارة تشبه إلى حد كبير الاستبانة ، ويبدأ في طرح هذه الأسئلة عليهم وكتابة إجابات الأسئلة بنفسه في الاستمارة التي أعدها. وفيما يلي نموذج لقائمة يمكن لمعلم المواد التجارية استخدامها في مقابلة مقننة مع أحد زملائه في التخصص.

استمارة مقابلة شخصية

بيان	مسلسل
ما العناصر التي يجب أن تتضمنها خطط المواد التجارية الجيدة؟	-١
ما أهم استراتيجيات التدريس التي تستخدمها في تدريس المواد التجارية؟	-٢
لماذا تستخدم هذه الاستراتيجيات دون غيرها؟	-٣
في رأيك ما أفضل طريقة يمكن استخدامها في افتتاح دروس المواد التجارية؟	-٤
ما أنسب الأنشطة التعليمية التي تستخدمها في تدريس المواد التجارية؟	-٥
ما المواد التعليمية التي يمكنك إعدادها واستخدامها في تدريس المواد التجارية؟	-٦
ما أنواع استراتيجيات التقويم التي تستخدمها في تقويم المواد التجارية؟	-٧
ما الاستراتيجية التي تستخدمها بنجاح في إدارة فصلك؟	-٨
كيف تقوم بتنظيم فصلك قبل بداية حصص المواد التجارية؟	-٩
هل تعطي طلابك واجبات وأنشطة لا صافية؟ ولماذا؟	-١٠
هل تشرك طلابك في عمليات التعليم والتعلم؟	-١١
كيف يكون شكل هذه المشاركة؟	-١٢

المناقشة والحوار :

يمكن أن تستخدم المناقشة والحوار كطريقة من طرائق التدريس أو كأسلوب من أساليب تقويم الطلاب ، وكذلك فإنها يمكن أن تستخدم بنجاح كأسلوب مباشر من أساليب جمع البيانات عن العملية التعليمية لأغراض التدريس التأملي ؛ حيث أن المعلم يمكن أن يحصل على بيانات مهمة ودقيقة من المناقشات التي تحدث بين الطلاب بعضهم البعض أو بينهم وبين المعلم أو بين المعلم وزملائه أو بين المعلم وأولياء الأمور. وعادة ما تدور مناقشات التدريس التأملي حول العديد من الموضوعات مثل : محتوى المقرر الدراسي، استراتيجيات وطرائق التدريس التي يتبعها المعلم ، الأنشطة والوسائل التعليمية التي يستخدمها المعلم ، أساليب التقويم ، وغيرها من الموضوعات.

بحوث الفعل :

هي الإجراءات التي تتم داخل الفصول الدراسية ويلعب فيها المعلم دور الباحث ؛ حيث يقوم بنفسه بدراسة مشكلة معينة ظهرت أمامه أثناء التدريس ، أو بتجريب استخدام فكرة جديدة أو عنصر جديد في العملية التعليمية مثل : طريقة تدريس جديدة أو وسيلة تعليمية محددة أو نشاط تدريسي جديد أو أداة تقويم حديثة أو موضوع جديد يضاف لمحتوى المقرر ، أو بدراسة قضية معينة من القضايا التي تؤثر على العملية التعليمية مثل : أسلوب إدارة الفصل الذي يتبعه المعلم ، نظام جلوس الطلاب داخل الفصل ومدى تأثيره على استعابهم ، مشاركة الطلاب في العملية التعليمية. وهناك مجموعة من الخطوات التي يجب أن يتبعها المعلم لعمل بحث فعل داخل الفصل الدراسي ، وهذه الخطوات هي :

- ١- التحديد الدقيق للمشكلة أو الموضوع أو القضية أو الفكرة التي سوف يدور حولها البحث.
- ٢- تخطيط كيفية تنفيذ البحث داخل الفصل ، والإجراءات التي سوف تتبع لعمل هذا التنفيذ.
- ٣- تنفيذ إجراءات عمل البحث وفقاً للخطة الموضوعية.
- ٤- ملاحظة عمليات التنفيذ والنتائج التي يتم الوصول إليها من هذا التنفيذ وتسجيلها.

٥- تأمل النتائج التي تم الحصول عليها عن طريق فحصها وتحليلها وتقييمها واتخاذ القرارات المرتبطة بها لتنفيذها في الممارسات التالية.

مجلة البحث الإجرائي في التربية

<http://www.aou.edu.jo/actionmag/action.html>

التقويم :

تقويم الطلاب بكافة أنواعه : المبدئي والبنائي والنهائي ، وكذلك الأعمال والواجبات التي يكلف المعلم طلابه بعملها تعتبر من الأدوات المهمة التي يمكن استخدامها في جمع البيانات عن الطلاب ومدى تقدمهم في العملية التعليمية ، وكذلك المشكلات التي يعانون.

الصور والتسجيلات المرئية والمسموعة :

تعتبر من الأدوات الجيدة التي يمكن من خلالها تسجيل الأحداث المختلفة داخل الفصول الدراسية مثل الأنشطة التي يقوم بها المعلم والطلاب ونظام الفصل ، وكذلك يمكن للمعلم استخدامها لتعرف ماذا يفعل الزملاء داخل الفصول ما الاستراتيجيات التعليمية التي يستخدمونها.

المراجع والدراسات المتخصصة :

تعتبر المراجع والدراسات السابقة في المجال التربوي ، وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات من أهم المصادر التي يمكن الحصول منها على بيانات عن الموضوعات التربوية المختلفة مثل : البيانات الخاصة بمدى نجاح طريقة تدريس معينة في تدريس مادة معينة ، أو مدى مناسبة نشاط تعليمي محدد أو وسيلة تعليمية بعينها في تدريس مادة معينة ، وكذلك كافة الموضوعات الجديدة التي تتناولها المراجع العلمية والدراسات التربوية الحديثة.

تحليل المستندات :

هو أسلوب من الأساليب التي تفيد في تعرف العديد من البيانات غير المعلنة عن العملية التعليمية ومن هذه المستندات الخطط الدراسية وخطط التطوير ودفاتر الطلاب وسجلات أدائهم ، وسجلات المعلمين ومحاضر اجتماعات إدارة المدرسة وأولياء الأمور ، وغيرها من المستندات ، ويجب على المعلم أن يحلل هذه المستندات بدقة حتي يتعرف ما بين سطور هذه المستندات.

