

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم
إدارة مركز التدريب التربوي

اسم البرنامج التدريبي

تهيئة المعلمين الجدد الجزء الأول

اسم الموضوع

الدليل التنفيذي للبرنامج

إعداد

محمد الزعبي

أمل أبو شهاب	خالد العدوان
حسين البدارنة	رياض العيلوطي
أحمد عياش	حفص أبو ملح

بالتعاون مع

الأستاذ الدكتور طلال الزعبي	الدكتورة عواطف أبو الشعر
جامعة الحسين بن طلال	جامعة آل البيت
الدكتور إبراهيم الشرع	الدكتور محمود الوهر
الجامعة الأردنية	الجامعة الهاشمية

عمان/ ٢٠١٧

الإشراف العام: د.خولة صالح أبو الهيجاء

الإشراف الفني: حفص محمود أبو ملوح

التحرير العلمي والفني

عبد الناصر حسن حشمة

تيسير أحمد الصبيحات

التدقيق اللغوي

د. خالد خميس فرّاج

حقوق الطبع محفوظة لوزارة التربية والتعليم

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢	لجنة الإعداد
٣	الفهرس
٥	المقدمة
٦	المسوغات
٧	أهداف البرنامج
٨	الإطار العام للبرنامج
٩	الفئات المستهدفة
١٠	تنفيذ البرنامج
١٠	أدوار الأطراف المشاركة
١١	مسؤوليات مركز التدريب
١٢	معايير برنامج الجدد
١٤	معايير المادة التدريبية
١٧	معايير معدي المادة التدريبية
١٩	معايير اختيار المدربين
٢١	معايير اختيار المعلم المساند
٢٤	الملحقات

تهيئة المعلمين الجدد Induction

مقدمة:

تؤمن وزارة التربية والتعليم بأنَّ للمعلم دوراً حاسماً في تعلم الطلبة، وأن نجاح المعلم الجديد (novice teacher) يؤثر في نجاح جيل جديد من الطلبة؛ لذلك تعدّ الوزارة تهيئة المعلمين الجدد استثماراً وطنياً مُجدياً في الموارد البشرية. فهو يزود المعلمين الجدد بالمهارات الأساسية التي تساعدهم على الاندماج في البيئة المدرسية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة؛ مما يحسن فرص استمرارهم فيها.

يركز برنامج تهيئة المعلمين الجدد على الممارسات والإستراتيجيات التي يتم من خلالها تقديم المعلمين إلى المهنة، وتعريفهم بمسؤولياتهم وواجباتهم، ويوفر لهم فرص التدريب على ممارستها، ويمكنهم من اكتساب المهارات اللازمة؛ لتحسين تعلم الطلبة.

ويُوفر البرنامج الفرصة للمعلمين المساندين لمراجعة ممارساتهم المهنية في ضوء عملهم مع المعلمين الجدد. ويُساهم في توحيد رؤية جميع المعلمين لأفضل الممارسات المهنية في سعيهم لتحقيق الأهداف المشتركة، ويعمل البرنامج على ترسيخ ثقافة التعاون، وتراكم الخبرات من خلال الإسناد التربوي؛ مما يؤدي إلى رفع مستوى مهنة التعليم ومكانة المعلم.

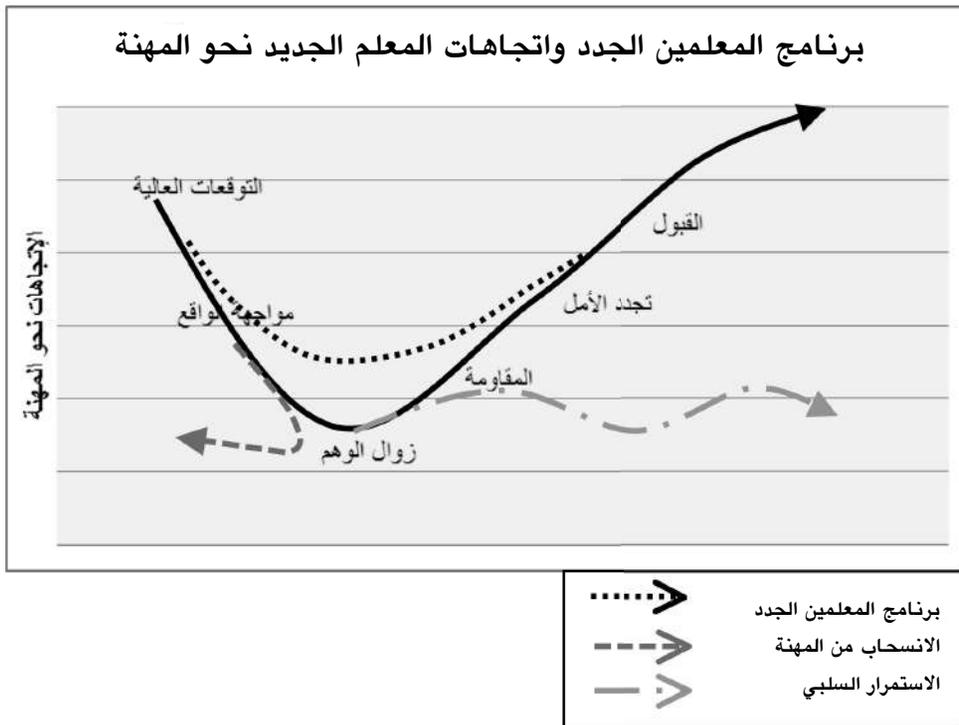
يتطلب التنفيذ الناجح للبرنامج بيئة مدرسية صديقة وداعمة، توفر الإسناد التربوي الشامل للمعلم بمشاركة الإدارة المدرسية، بالإضافة إلى التدريب البنائي (coaching) والمتابعة المستمرة، استناداً إلى التقويم التكويني المنهجي المستمر.

المسوغات:

يصعب فهم ثقافة النظام المدرسي المعلنة والمتضمنة دون الانخراط في سياق العمل؛ حيث يعتمد النجاح في مهنة التعليم إلى حد كبير على التفاعل مع الآخرين. ويشكل ذلك تحدياً للمعلم الجديد الذي يتردد في طلب المساعدة من المعلمين ذوي الخبرة، والذين يحجمون بدورهم عن التدخل وعرض المساعدة.

وتشير الأبحاث إلى أن غالبية المعلمين الجدد يلتحقون بالمهنة حاملين معهم توقعات عالية مبنية على رغبات وآمال، وليس على حقائق وتجارب، لكنهم سرعان ما يكتشفون أن الواقع يختلف عن الصورة المتخيلة. وفي غياب البيئة الداعمة والصدقية تأخذ الاتجاهات السلبية نحو المهنة بالتشكل؛ مما يؤثر في فاعلية أداء المعلم، ويبدأ التفكير في ترك المهنة إذا توفر البديل المناسب.

وتكمن أهمية برنامج تهيئة المعلمين الجدد في تمكين الملتحقين بمهنة التعليم بالكفايات اللازمة للانتقال إلى الحياة المهنية، وسرعة التكيف معها، والبداية الصحيحة للمسار المهني للمعلم.



أهداف البرنامج:

الهدف العام

يهدف هذا البرنامج إلى توفير نظام شامل ومحكم وعادل؛ لاستدامة تقديم الدعم للمعلم الجديد.

الأهداف الخاصة

- تحسين أداء المعلمين الجدد من خلال تمكينهم من المهارات الأساسية لمهنة التعليم.
- المحافظة على المعلمين الجدد الأكفاء في المهنة.
- التأسيس للتنمية المهنية المستدامة.
- دعم المعلمين الجدد في بداية مسارههم الوظيفي.
- نقل ثقافة النظام التربوي إلى المعلم الجديد.

النتائج المتوقعة:

عند استكمال متطلبات البرنامج يكون المشاركون قادرين على:

- تحديد المكونات الأساسية للنظام المدرسي والتعليمي في الأردن.
- إظهار فهم واسع لبيئة التعلم للمرحلة الأساسية والثانوية لمسارات التعليم المختلفة في الأردن.
- توضيح أهمية دور المعلم ضمن النظام المدرسي.
- تعريف مسؤوليات المعلم تجاه تعلم الطلبة.
- تحديد المصادر والموارد والخدمات التي تساعد المعلم على أداء دوره بفاعلية.
- إظهار قدرة على تصميم الدروس استناداً إلى المناهج المقررة.
- إظهار قدرة على إدارة أنشطة التعلم بفاعلية.
- إظهار قدرة على تقييم تعلم الطلبة.
- إظهار الرغبة في التنمية المهنية المستدامة.

الإطار العام للبرنامج

بنية البرنامج

يتكون البرنامج من مكونين أساسيين: الإعداد، والتطبيق العملي مع الإسناد التربوي في المدرسة، والتقويم.

١- الإعداد: هو التدريب النظري والعملي والدراسات الذاتية الموجهة في مركز التدريب، ويتمحور حول ثلاثة محاور هي: التربويات العامة، والتربويات التخصصية، والكفايات الأساسية. ويحتاج مدة لا تقل عن شهر، ولا تتجاوز الشهرين، منها أسبوعان قبل بداية الدوام الرسمي.

٢- التطبيق العملي: يتضمن التدريب البنائي من خلال الممارسات الميدانية الموجهة من قبل معلم مساند (Mentor) في إحدى المدارس، وبإشراف مساند تربوي، ودعم متواصل من مدير المدرسة، وتتضمن هذه المرحلة: المشاهدة، الشراكة، الاستقلال الجزئي، التدريس المستقل، والتأمل الناقد.

أ - المشاهدة (الاستماع والملاحظة)

- يشاهد المعلم الجديد المعلم المساند في أثناء قيامه بالممارسات التعليمية.
- يتعرف المتدرب على الخطوات والمهارات المستخدمة في الممارسات التعليمية قبل الانتقال إلى المرحلة الثانية.

ب - الشراكة (العمل كفريق)

- يُخطط المعلم الجديد والمعلم المساند معاً، ويعملان بشكل تعاوني.
- تُتيح هذه العملية للمعلم الجديد الاستفسار عن الإستراتيجيات المتبعة، ويقوم المعلم المساند بالإجابة عن التساؤلات.

ج- الاستقلال الجزئي

- يتشارك المعلم الجديد والمعلم المساند في التخطيط للدرس.
- يقوم المعلم الجديد بالتدريس بحضور المعلم المساند، ومن ثمَّ يُجريان حواراً حول ما تمَّ تنفيذه.

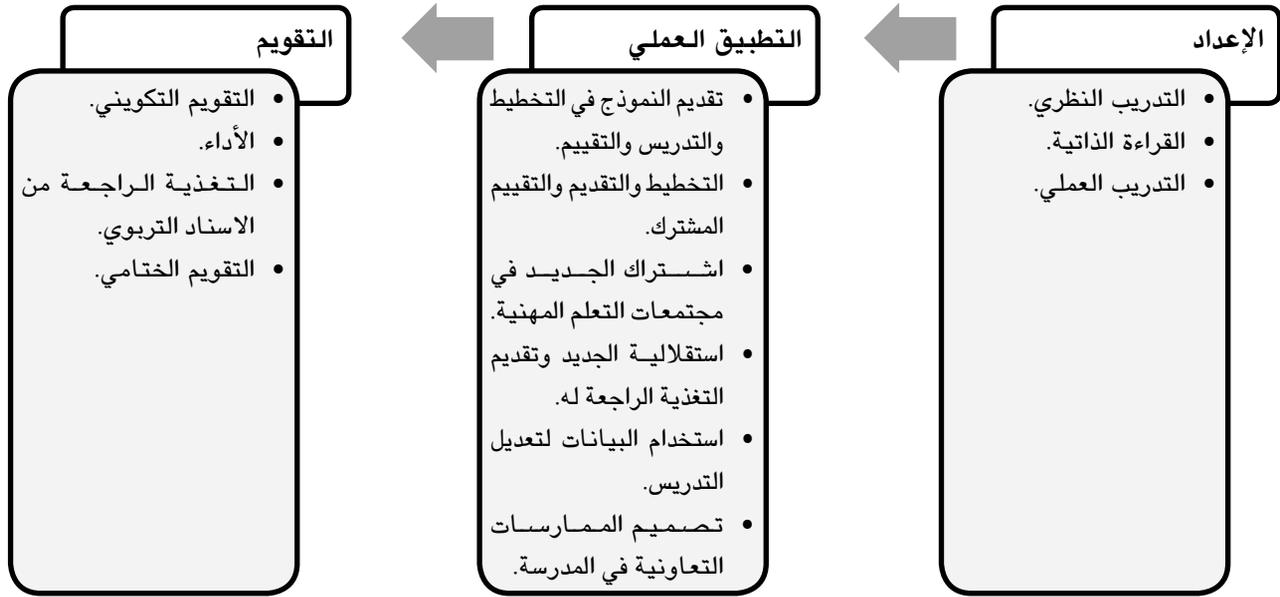
د - التدريس المستقل

- يخطط المعلم الجديد وينفذ الدرس وحده.
 - يستمر الحوار والنقاش بعد تنفيذ الدرس.
- وهذه المرحلة مُهمّة لاكتساب الثقة بالنفس والاستقلالية، ولكي يتعلم الطلبة الاعتماد على المعلم الجديد بدلاً من المعلم المساند.

هـ - مرحلة الختام / المعلم الجديد كمشاهد ناقد.

- يبدأ المعلم الجديد تحمّل مسؤوليات أعلى في الغرفة الصفية.
- يصبح المعلم الجديد مراقبا، ولكن ليس كالمرحلة الأولى، بل لديه خبرة، ومن الممكن دعوته لمشاهدة صفوف أخرى ومعلمين آخرين.
- يقوم المعلم الجديد بتقييم نفسه من منظور جديد.

٣- التقييم: وهي عملية مستمرة تبدأ بتحليل حاجات المشاركين، وتنتهي بالتقويم الختامي مروراً بالتقويم التكويني؛ لتطوير أداء المشاركين.



الفئات المستهدفة

يتفاوت المعلمون المرشحون في وزارة التربية والتعليم من حيث معارفهم ومهاراتهم التربوية التي يتلقوها في أثناء دراستهم الجامعية، ويمكن تقسيمهم إلى ثلاثة مستويات:

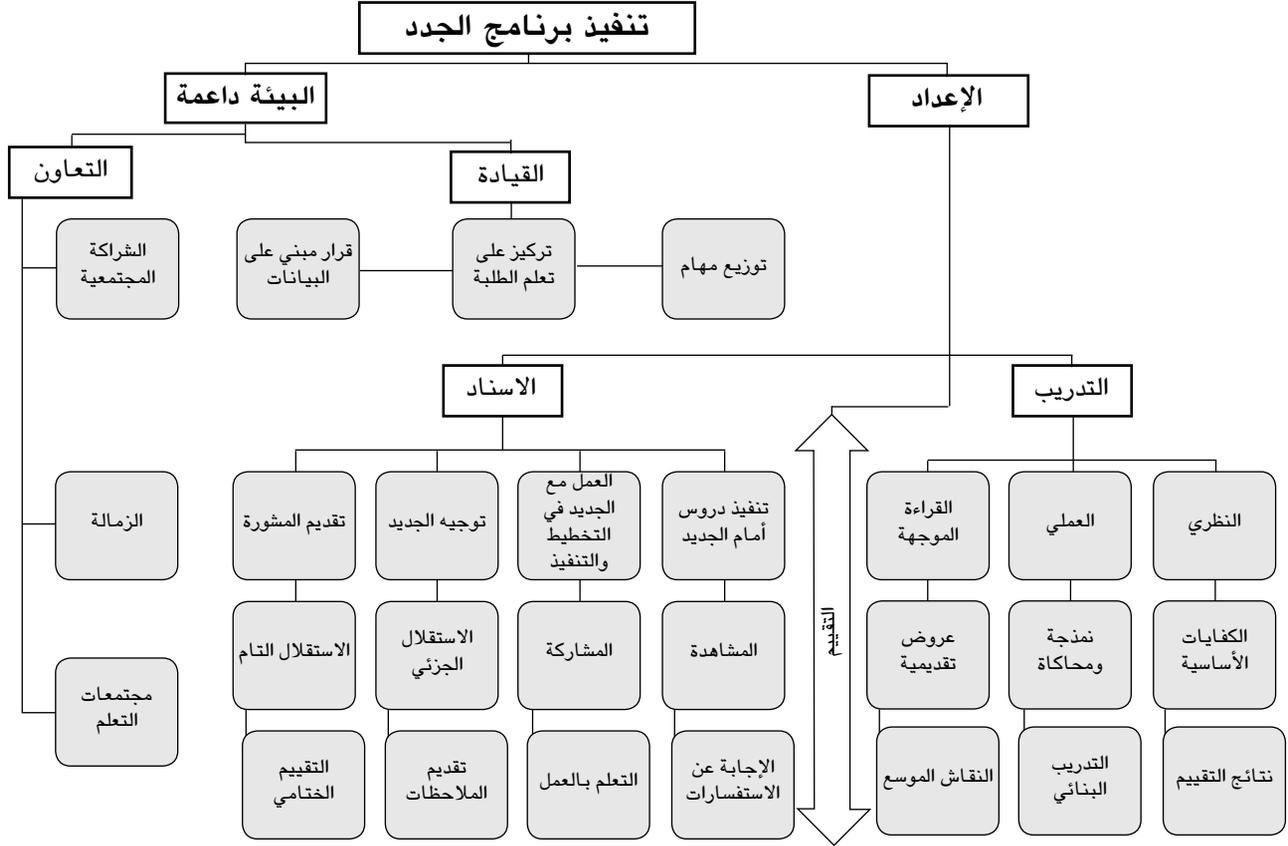
المستوى الأول: معلمو الصفوف الثلاث الأولى ورياض الأطفال والتربية الخاصة.

المستوى الثاني: معلمو المباحث الأكاديمية والمهنية الحاصلين على مؤهل تربوي.

المستوى الثالث: معلمو المباحث الأكاديمية والمهنية غير الحاصلين على مؤهل تربوي.

تنفيذ البرنامج

يتم تنفيذ البرنامج في مكان التدريب، ومكان التطبيق وفق برنامج مفصل يراعي تزويد المشاركين بالكفايات الأساسية، وممارستها في بيئة داعمة تضمن الانتقال التدريجي إلى بيئة العمل، والقيام بعمليات التقييم التي ترفد النمو المهني المضطرد.



أدوار الأطراف المشاركة:

❖ دور المدير:

- حضور مرحلة التوعية بالبرنامج.
- دعم المعلم المساند ومساعدة المعلم الجديد.
- إيجاد مناخٍ داعمٍ ومُرحب.
- اختيار مهام مناسبة للمعلم الجديد.
- توفير الفرص الملائمة للنمو المهني.

❖ دور المعلم المساند (Mentor):

- بناء علاقات مع المعلم الجديد قائمة على الثقة.
- عقد اللقاءات المنتظمة مع المعلم الجديد.

- استخدام المعايير الوطنية؛ كمنطلق للنقاش حول التعليم والتعلم مع المعلمين الجدد.
- توجيه اهتمام المعلم الجديد إلى تعلم الطلبة.

❖ دور المعلم الجديد:

- التأمل في الممارسات التعليمية.
- حضور الاجتماعات المنتظمة مع المعلم المساند.
- مشاهدة المعلم المساند والمعلمين ذوي الخبرة في أثناء أدائهم لواجباتهم.
- المشاركة في جلسات التنمية المهنية المستمرة (مجتمعات التعلم المهنية).

❖ دور المساند التربوي

- تقديم الدعم والمشورة للمعلم المساند من خلال:
 - التقويم الخارجي في منتصف فترة التطبيق استناداً إلى مصادر مختلفة، ومنها نتائج تقويم المعلم المساند، والتقويم الذاتي للمعلم، وتقويم مدير المدرسة وأراء الطلبة.
 - العمل مع لجنة ضبط النوعية التابعة لمركز التدريب التربوي بإجراء التقويم الختامي في نهاية فترة التطبيق.

مسؤوليات مركز التدريب:

- يتولى مركز التدريب مسؤولية الجوانب المتعلقة ببرنامج المعلمين الجدد الآتية:
 - القيادة: توفير متابعة تنفيذ البرنامج وتوجيهه بما يحقق الأهداف المعلنة.
 - التقويم: جمع وتحليل واستخدام البيانات عن المرشحين ومؤهلاتهم وقدراتهم، وعن سير تنفيذ البرنامج وأداء المتدربين.
 - الموارد: توفير جميع الموارد والمستلزمات من محتوى وبيئة تدريب وتطبيق ووسائل نقل واتصال.
 - هيئة التدريب: توفير مدربين ومساعدين تربويين مؤهلين، ومجازين في تخصصاتهم، ومحققين للمعايير المقررة.
 - الإرشاد: توفير الإرشاد للمتقدمين حول آليات التقديم، وميزات البرنامج والفوائد المتوقعة.
 - الإشراف والإسناد التربوي: توفير المشرفين والمساعدين التربويين القادرين على تقديم المساعدة الفنية واللوجستية للمدرسة التطبيقية، والمعلمين المساعدين والمدربين.
 - تقويم وإجازة المعلمين الجدد: ضمان حصول المتدربين على الكفايات الأساسية اللازمة لأداء عملهم في مدارس وزارة التربية والتعليم، استناداً إلى المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا.
 - البيئة الداعمة: اختيار المدرسة التطبيقية التي تسودها روح الزمالة وثقافة التعاون، وتدير شؤونها قيادة رشيدة تؤمن بتوزيع المهام حسب القدرات، وتبني قراراتها على البيانات، وتوفر المعلم المساند الذي يمتلك الخبرة والقدرات الكافية لمساعدة المعلم الجديد في المدرسة والغرفة الصفية.

معايير برنامج المعلمين الجدد:

المعيار الأول (مواصفات البرنامج): يحقق البرنامج المواصفات المنسجمة مع الاطار العام لسياسات التنمية المهنية للمعلم

المؤشرات	المصادر المحتملة والأدلة
- يظهر التتابع المنطقي لنمو المشاركين ويستجيب لحاجات المرشحين الفردية، ومبني على الإفادة من الخبرات التعاونية للزملاء، ويستخدم التقويم التكويني في رصد النمو المهني للمشاركين.	دليل تنفذ البرنامج وأدوات التقويم.
يشتمل على برنامج تعريفى للمعلم المساند والمساند التربوي ومدير المدرسة.	مواد البرنامج التعريفى.
يحدد معلم مساند لكل (1-3) متدربين، ومساند تربوي لكل (5-10) معلمين مساندين.	كشف بأسماء المعلمين المتدربين ومعلميهم المساندين، والمساندين التربويين والمدارس التطبيقية والمديريات التابعة لها.
يخصص للتطبيق العملي نسبة لا تقل عن 40% من مدة البرنامج.	مخطط لبنية البرنامج يوضح عدد ساعات الاتصال المباشر والمطالعة الذاتية والتطبيق العملي وتقويم (أجندة) التدريب.
يبنى على النتاجات العامة والخاصة المشتقة من المعايير الوطنية لمهنة التعليم وتغطي المجالات الآتية: • التربويات العامة. • التربويات الخاصة بالمبحث. • المهارات الأساسية (التفكير، الحوسبة، الاتصال والتواصل).	إطار عام لمحاو البرنامج والنتاجات العامة والخاصة والخطوط العريضة للمواضيع الرئيسية والفرعية. ذكر المعايير التي اشتقت منها كل من النتاجات العامة والخاصة، والعلاقة بين نتاجات البرنامج العامة والخاصة.
يعتمد على التوظيف الفاعل لمجتمعات التعلم المهنية.	دليل تيسير مجتمعات التعلم وعددها والمحاو الأساسية.
يُحدد بوضوح مستوى الأداء المطلوب ومؤشراته والأدلة المطلوبة لإثبات تحقيقه.	دليل الامتحان ويشمل مؤشرات الأداء لثلاثة مستويات على الأقل: غير مقبول، مقبول، فوق المقبول.
يتضمن امتحان نهائي لقياس المهارات المكتسبة.	يفضل امتحان إلكتروني مع قاعدة بيانات للأسئلة.

المعيار الثاني (تصميم البرنامج): يحقق البرنامج النوعية والكفاءة والاتساق في الممارسات التعليمية.

المؤشرات	المصادر المحتملة والأدلة
- يبني على نتائج أحدث الأبحاث التربوية لحاجات المعلمين الجدد والعوامل التي تساعد على جذب المتميزين للمهنة واستبقائهم فيها.	- وثائق البرنامج والمراجع المستخدمة.
- يتمتع بالمرونة الكافية للبناء على نقاط القوة التي يمتلكها المتدرب.	- إرفاق وثائق بتحليل حاجات المتدربين وأنماط تعلمهم.

المعيار الثالث (تنفيذ البرنامج): يُنفذ البرنامجُ مساندونُ تربويون ومعلمون مساندون متميزون، بشكل يضمن إقامة علاقة إسناد فاعلة تحقق النمو المهني للمعلمين الجدد.

المؤشرات	المصادر المحتملة والأدلة
- يتضمن آلية لاختيار المساندين التربويين المتابعين للمتدرب في التطبيق والمهام المطلوبة منهم.	- وثيقة تنص على معايير المساند التربوي. - نماذج طلبات الترشيح. - نشرة إرشادية. - وصف مهام المساند التربوي. - أدوات تقويم المرشحين.
- يتضمن شروط وأسس اختيار المساند التربوي.	- وثيقة تنص على المؤهلات والسمات التي يتمتع بها المساند التربوي وتتضمن: - القدرة على العمل مع الكبار. - الالتزام بالمشاركة في كافة الأنشطة المذكورة في البرنامج. - الالتزام بظروف عمل المجتمع المدرسي. - خبرة في التعليم لا تقل عن خمس سنوات في مدارس وزارة التربية.
- يقدم للمساندين التربويين تدريباً نوعياً لا يقل عن ١٢ ساعة تدريبية حول: - تعليم الكبار (andragogy). - الاستقصاء الإيجابي (AI). - التدريب البنائي. - مراحل النمو المهني للمعلم.	- محتوى المادة التدريبية. - نماذج وأدوات تقويم المتدربين. - نماذج التوثيق. - معايير الاجتياز. - مسار التدريب.

المعيار الرابع (تقويم البرنامج): يستخدم منهجية تقويم مستمرة ويوظف التغذية الراجعة

المؤشرات	المصادر المحتملة والأدلة
<ul style="list-style-type: none"> - يستخدم نظام تقويم ختامي مبني على المعايير الوطنية لمهنة التعليم. 	<ul style="list-style-type: none"> - أدوات القياس. - آليات التقييم. - معايير التقويم.
<ul style="list-style-type: none"> - يستخدم نظام تقويم تكويني يوفر معلومات معتمدة عن سير التقدم عند المتدربين. 	<ul style="list-style-type: none"> - السجلات السردية. - الملف التراكمي. - نماذج الرصد والمتابعة.
<ul style="list-style-type: none"> - يستخدم نظام تقويم دوري لتحديد الحاجات الخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> - أدوات تحليل وتحديد الحاجات.
<ul style="list-style-type: none"> - يتطلب نظام تقويم الحصول على التغذية الراجعة من كافة الأطراف المعنية بعملية التدريب وهم: المتدرب نفسه، المعلم المساند، المساند التربوي، ومدير المدرسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - نماذج جمع البيانات وتشمل: - أدوات المتدرب والمعلم المساند والمساند التربوي ومدير المدرسة.
<ul style="list-style-type: none"> - يتطلب نظام التقويم توظيف نتائج التغذية الراجعة لتطوير البرنامج. 	<ul style="list-style-type: none"> - سجلات اجتماعات مناقشة نتائج التقويم. - الخطط التطويرية للبرنامج.

معايير المادة التدريبية

تتكون المادة التدريبية من مكونات ثلاثة: الدليل التدريبي، المحتوى الرقمي (الإلكتروني) و دليل المطالعة الذاتية.

أولاً: الدليل التدريبي

المعيار الأول (المحتوى): ويتضمن المعارف والمهارات المستهدفة بالتدريب.

المؤشرات	المصادر والأدلة
<p>يغطي المحتوى ما يأتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ١- النتائج الخاصة: واقعية، قابلة للتطبيق، محددة بزمن، قابلة للقياس. ٢- محاور التدريب: تعكس النتائج الخاصة وتغطيها. ٣- الأنشطة: مكتملة العناصر، وتتسم بالمواسفات الآتية: <ul style="list-style-type: none"> • محددة بزمن يتفق مع النتائج الخاصة. 	<p>كتيب التدريب (نسخة ورقية).</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • تراعي الفروق الفردية. • تنمي العمل في مجموعات. • قابلة للتطبيق في التدريب وفي الميدان. • تستثمر الوقت والجهد والموارد بشكل ينسجم والنتائج الخاصة للتدريب. • تُعزز مهارات التفكير العليا. • بنائية متسلسلة.
<p>نماذج تقييم تشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نموذج تقييم الدورة التدريبية (في آخر يوم تدريب). • نموذج تقييم المدرب. • نموذج تقييم المادة التدريبية. • نموذج تقييم عمل المجموعات. • نموذج تقييم كل يوم تدريبي (في نهاية كل يوم تدريبي) SWOT. 	<p>٤- التقييم:</p> <p>يشمل التقييم مراحل مختلفة:</p> <p>التقييم القبلي: يُشخص قدرات المستهدفين بالتدريب قبل الشروع بالدورة التدريبية.</p> <p>التقييم التكويني: يُظهر مدى تقدّم المتدربين بعد خضوعهم للتدريب في مراحل مُتعددة.</p> <p>التقييم الختامي: يُظهر نتائج المتدربين الإجمالية، ومستوى ما يكتسبون من مهارات ومعارف.</p>

المعيار الأول (المحتوى) يتضمن المحتوى أنشطة تعزز تحقق النتائج الخاصة بموضوع التدريب.	
الأدلة	المؤشرات
كتيب الدليل التدريبي.	<p>١- يشتمل على أنشطة تتوافق والنتائج الخاصة بموضوع التدريب.</p> <p>٢- يراعي طبيعة الأنشطة والزمن المخصص لكل نشاط.</p> <p>٣- يعرض أنشطة توضح العناصر الآتية:</p> <p>أ - اسم النشاط.</p> <p>ب - الهدف من النشاط.</p> <p>ج- ربط التعلم الجديد بالتعلم القبلي.</p> <p>د - الزمن.</p> <p>هـ - الإجراءات.</p> <p>و - التقييم (التغذية الراجعة).</p>

أقراص مضغوطة.	ثانياً: المحتوى الرقمي
	معياري المحتوى: يشتمل المحتوى الإلكتروني على المواد النظرية والعروض التقديمية والأنشطة وأوراق العمل لكافة المحاور التدريبية، وملفات الصوت، والصور وأفلام قابلة للتشغيل.

المعيار الثاني: التصميم (تتميز مكونات المادة التدريبية بالوضوح والتسلسل وسهولة الاستخدام)

نسخة ورقية.	<p>١- الدليل التدريبي: يتسم دليل المدرب بالمواصفات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الحجم: سهل الحمل، سهل الاستعمال، سهل الحفظ. • المظهر: جذاب يعبر عن المحتوى. • الغلاف: قوي يتحمل النقل والحفظ وكثرة الاستعمال. • صف الورق: لولبي متين يسهل معه تقليب صفحات الكتيب. • الطباعة: وضوح الحروف والرسوم والصور، الخ...
قرص مضغوط يحتوي المادة التدريبية ومصادر المطالعة الذاتية الإلكترونية.	<p>٢- الدليل التدريبي (نسخة إلكترونية) تحقق المواصفات الآتية:</p> <p>التنسيق: كافة الملفات منسقة بشكل يضمن التسلسل والتتابع المنطقي في الأنشطة.</p> <p>التشغيل: كافة الملفات قابلة للتشغيل والتنزيل والطباعة.</p>

ثالثاً: دليل المطالعة الذاتية: يعرض مواضيع داعمة للفكر التربوي موضوع التدريب.

الأدلة	المؤشرات
قائمة بأسماء المصادر المطبوعة والمصادر الإلكترونية التي تفيد المتدرب.	<p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • موضوعات تربوية ذات صلة وثيقة بموضوع التدريب. • موضوعات إثرائية تزيد من معارف المتدربين. <p>التوثيق:</p> <ul style="list-style-type: none"> • كافة المصادر والمراجع المطبوعة والرقمية موثقة حسب الأصول.

المعيار الثالث: قابلية التطبيق (إمكانية تنفيذ التدريب حسب خطة الدورة التدريبية، من حيث البيئة التدريبية، والتجهيزات، والأنشطة).

قائمة بالأجهزة والمواد الميسرة للتدريب.	أولاً: مصادر التدريب: تتوافق كمّاً ونوعاً مع النتائج الخاصة بموضوع التدريب.
(أوراق عمل) توضح ما يأتي: عنوان النشاط، مدته، أهدافه، آلية تنفيذه (عمل فردي، ثنائي، مجموعات)، المواد اللازمة، سلسلة الخطوات.	ثانياً: الأنشطة: قابلة للتنفيذ.

معايير معدي المواد التدريبيه

مقدمة

تهدف معايير اختيار معدي المواد التدريبيه إلى اختيار الكفاءات المناسبة في هذا المجال لضمان تحقيق المواد التدريبيه للنتائج المرجوة منها؛ لتكون الحقائق التدريبيه مُتكاملة، وذات جودة عالية، ولضمان ذلك لا بد من توافر ثلاثة معايير أساسية هي:

أولاً: معيار المؤهلات العلمية والبيداغوجية والتدريبية:

أن يتوفر في معدي المواد التدريبيه المؤهلات العلمية والبيداغوجية والتدريبية التي تمكنه من تنفيذ المطلوب.

المؤشر	الدليل
المؤهل العملي الأكاديمي في التخصص.	الدرجة الجامعية الثانية كحد أدنى.
المؤهل المسلكي (التربوي).	مؤهل تربوي (دبلوم كحد أدنى).
التدريب التأهيلي الذي حصل عليه معد المادة.	الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب كحد أدنى.

ثانياً: معيار الخبرات العملية لمعدّ المادة التدريبيه:

أن يتوفر في مُعدّ المادة التدريبيه الخبرات العملية التي تمكنه من الاطلاع على الممارسات التربوية الميدانية وتوظيفها في المواد التدريبيه.

المؤشر	الدليل
الخبرة في مجالات تنفيذ التدريس وإدارة عمليات التعلم.	- خبرة لا تقل عن خمس سنوات في مجال الإشراف التربوي أو الإدارة المدرسية.
الخبرة في بيداغوجيا التخصص (إستراتيجيات التدريس والتقييم).	- خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس في مجال المادّة التي يُعدّها.
الخبرة في مجال التدريب وإعداد المواد التدريبيه.	- المشاركة في التدريب لمدة لا تقل عن خمسين ساعة تدريبية. أو إعداد مواد تدريبيه سابقة.
	- تقديم عينة تأليف لمواد تدريبيه.

ثالثاً: معيار الكفايات والقدرات :

يُعدّ إعداد المواد التدريبيه من أهم عناصر نجاح التنمية المهنية، وإدماج المعلمين الجدد في مهنة التعليم بسلاسة، وتقبلهم لأدوارهم، ومن هنا لا بد من توفر جملة من الكفايات في معدي المواد التدريبيه؛ لضمان جودة ما يُقدّم للمعلمين في أثناء التدريب للوصول إلى تدريب فاعل.

الدليل	المؤشر
<p>الخدمة في موقع قيادة تربوية مشرف تربوي كحد أدنى وتعتمد (المقابلة الشخصية).</p> <p>الخبرة التدريسية أو الإشرافية (خمس سنوات كحد أدنى).</p> <p>معلم أول كحد أدنى (دورات تربوية في المجال).</p> <p>دورة تدريبية في المجال.</p>	<p>الكفايات المعرفية:</p> <p>رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها وفلسفتها</p> <ul style="list-style-type: none"> - رؤية وزارة التربية والتعليم. - رسالة وزارة التربية والتعليم. - فلسفة التعليم في الأردن. - الإستراتيجية الوطنية للتعليم في الأردن. - الخطة الإستراتيجية. <p>الإطار العام للمناهج</p> <ul style="list-style-type: none"> - المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات الخاصة بالمبحث. - النتائج العامة والخاصة للمبحث. - مصفوفة المدى والتتابع والمصفوفة المفاهيمية للمبحث. - المناهج الخاصة بالمبحث. - إستراتيجيات التدريس الخاصة بالمبحث. - إستراتيجيات التقويم الخاصة بالمبحث وأدواته. <p>الكفايات المهارية:</p> <p>مهارات اقتصاد المعرفة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المسؤولية والقدرة على التكيف. - مهارات الاتصال. - الإبداع والتطلع الفكري. - التفكير النقدي والتفكير المنظومي. - مهارات المعرفة الخاصة بالمعلومات والوسائط. - مهارات التعامل والتعاون مع الآخرين. - تحديد المشكلات وصياغتها وحلها. - التوجيه الذاتي. - المسؤولية الاجتماعية. <p>المهارات التكنولوجية.</p> <p>توظيف التكنولوجيا في التدريس والتعلم المتمازج.</p>

معايير اختيار المدربين

مقدمة

تهدف معايير اختيار المدربين إلى اختيار أفضل المدربين لتنفيذ التدريب؛ لضمان الحد الأدنى المطلوب من نجاح العملية التدريبية، إذ يُعدُّ المدرب أحد محاور التدريب الهامة التي تشكل ركيزة حيوية لإنجاح العملية التدريبية. بل إنه يمكن القول: إنَّ المدرب هو الركيزة الأهم، فقد يستطيع أن يجعل من العملية التدريبية عملية ناجحة، وإن لم تكن الحقيبة التدريبية كذلك، أو لم تكن بيئة التدريب مساعدة له.

وتصنف معايير المدربين في أربعة مجالات رئيسية هي:

١- معيار المؤهلات

أن يتوفر في المتقدم المؤهلات العلمية والبيداغوجية والتدريبية اللازمة.

المؤشرات	الدليل
- المؤهل العلمي الأكاديمي في التخصص.	- الشهادة الجامعية الأولى كحدّ أدنى.
- المؤهل المسلكي (التربوي).	- مؤهل تربوي لا تقل الدراسة فيه عن سنة بعد البكالوريوس.
- التدريب التأهيلي الذي حصل عليه المدرب وخاصة تدريب المدربين (TOT).	- شهادة اجتياز دورة مُتدرِّب أو مُدرِّب.

٢- معيار الخبرات العملية

يملك المُدرِّب الخبرات العملية في مجال تدريب المُعلمين.

المؤشرات	الدليل
- الخبرة العملية في التدريب.	- وثائق تثبت ممارسة أعمال ذات صلة بتدريب المُعلمين.
- المشاركة في إعداد المواد التدريبية.	- كتب تكليف بتدريب.
- تقييم برامج تدريبية.	- كتب تكليف بإعداد مواد تدريبية.
	- كتب شكر.
	- وثائق أخرى.

يتمتع المدرب بالكفايات المعرفية والمهارية والانفعالية اللازمة لأعداد عمله.

الدليل	المؤشرات
<ul style="list-style-type: none"> - مقابلة. - امتحان اختبار كتابي. - جلسات مناقشة موسّعة. - عروض تقديمية. - تنفيذ مواقف تدريبية وقياس هذه الكفايات من خلال الملاحظة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الكفايات المعرفية : <ul style="list-style-type: none"> - يعرف الدور الأساسي للمدرب. - يعرف مبادئ وعناصر عملية الاتصال - يعرف خصائص المتدربين الثقافية. - يفهم دوافع المتدربين. - يفهم اللغة غير اللفظية. - يستخدم إستراتيجيات تدريب متنوعة. - يستخدم أساليب تقويم متنوعة. - يُقدم تغذية راجعة مستمرة. - يُوزع العمل بين المشاركين. - يبني على خبرات المتدربين. - يُحدّد حاجات المتدربين الآنية. • الكفايات المهارية: <ul style="list-style-type: none"> - مُستمع جيد. - مُتأمل جيد. - يُدير الوقت بفاعلية. - يُدير حواراً ونقاشاً بفاعلية بعد الأنشطة. - يُخطط لإشراك كل المتدربين. - يسأل أسئلةً سابرةً ومتعمقة. - يُدير الاجتماعات بنجاح. - جيّد في الاتصال والتواصل. - يُحل النزاعات دون استخدام العنف. - النقد البناء والتفكير التأملي. - توظيف التكنولوجيا في التدريب ما أمكن كأداة وليس كهدف.

المؤشرات	الدليل
<ul style="list-style-type: none"> • الكفايات الانفعالية (الاتجاهات) <ul style="list-style-type: none"> - يُقدم رأيه دون أن يفرضه على المتدربين. - يُقدّم نفسه كشريك، وليس كشخصٍ محوريٍّ ومُهمٍّ، ويشارك في التدريب، ويمارس دور المُدرّب والمُتدرّب. - لا يضع المتدربين في مواقف دفاعية. - لا يُمارس سلطةً رسميةً أو فنية. - يتعامل مع المدربين كأفرادٍ لا كأنماط. - يتحكّم بانفعالاته ومشاعره. - يتقبل مشاعر الآخرين ويحترمها. 	

٤- معيار السمات الشخصية

يمتلك المُدرّب مجموعةً من السمات الشخصية التي تساعده على النجاح في عمله.

المؤشرات	الدليل
<ul style="list-style-type: none"> - يمتلك سمات قيادية - يعتني بمظهره العام. - قُدوة في سلوكه. - يحترم أخلاقيات المهنة ويلتزم بها. - يُحافظ على خصوصيات المتدربين ومشاكلهم الشخصية. - يثق بنفسه وبالآخرين. - لديه الرغبة والحماس للعمل. - إيجابي وموضوعي. 	<ul style="list-style-type: none"> - مقابلة شخصية. - كتب توصية.

معايير اختيار المعلم المساند

المعيار الأول: المؤهلات الأكاديمية والسلوكية

الوصف: أن يتوفر لدى المعلم المساند المؤهلات الأكاديمية والسلوكية اللازمة.

المؤشرات	الدليل
<ul style="list-style-type: none"> - المؤهل الأكاديمي في التخصص. - المؤهل السلوكي. - دورات تدريبية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الشهادة الجامعية الأولى كحدّ أدنى. - مؤهلٌ تربويٌّ لا تقلّ الدراسة فيه عن سنة بعد البكالوريوس. - شهادات في الدورات التدريبية.

المعيار الثاني: الخبرة في التدريس.

الوصف: أن يتوفر لدى المُعلم المساند الخبرة المتميزة في التدريس لمدة لا تقل عن (5) سنوات.

المؤشرات	الدليل
- التميز في التدريس.	- التقارير السنوية.
- التخطيط المتميز لعمله.	- الخُطط السنوية والفصلية واليومية.
- تميز طلبته في التعلم.	- نتائج الطلبة الفصلية والسنوية.
- كتب الشكر.	- ملفُ المعلم الشخصي.
- رأي مدير المدرسة والمعلمين.	- بطاقات المعرفين والتوصيات.

المعيار الثالث: الكفايات

الوصف: أن يمتلك المعلم المساند مجموعة من الكفايات المعرفية والمهارية والانفعالية اللازمة لدوره في دعم المعلم الجديد.

المؤشرات	الدليل
• الكفايات المعرفية : - يعرف الدور الأساسي للمعلم المساند. - يعرف الأسس المادية لعملية الاتصال. - يعرف خصائص المعلمين الجدد الثقافية. - يفهم اللغة غير اللفظية. - يستخدم إستراتيجيات إرشاد وتوجيه متنوعة.	- مقابلة. - اختبار كتابي. - جلسات مناقشة موسعة. - عروض تقديمية. - تنفيذ مواقف تدريبية وقياس هذه الكفايات من خلال الملاحظة.
- يستخدم أساليب تقويم متنوعة. - يُقدم تغذية راجعة مستمرة. - يبني على خبرات المعلمين الجدد. - يحدد حاجات المعلمين الجدد الآنية. • الكفايات المهارية: - مستمع جيد. - متأمل جيد. - يُدير الوقت بفاعلية. - يُدير حواراً ونقاشاً بفاعلية. - يُخطط لعمله.	- ورشة تقييمية.

المؤشرات	الدليل
<ul style="list-style-type: none"> - يسأل أسئلةً ساهرةً ومُتعمِّقة. - يُدير الاجتماعات بنجاح. - يُتقن الاتصال والتواصل بمختلف أشكاله. - النقد البناء والتفكير التأملي. - توظيف التكنولوجيا في عمله. • الكفايات الانفعالية (الاتجاهات) - يُقدِّم رأيه دون أن يفرضه على الآخرين. - يُقدم نفسه كشريك وليس كشخصٍ محوريٍّ. - لا يضع المُعلمين الجدد في مواقفٍ دفاعية. - لا يمارسُ سلطةً رسميةً أو فنية. - يتحكم بانفعالاته ومشاعره. - يتقبل مشاعر الآخرين ويحترمها. 	

المعيار الثالث: السمات الشخصية

الوصف: أن يمتلك المعلم المساند مجموعة من السمات الشخصية التي تساعد في عمله.

المؤشرات	الدليل
<ul style="list-style-type: none"> - يعتني بمظهره العام. - قدوة في سلوكه. - يحترم أخلاقيات المهنة ويلتزم بها. - يحافظ على خصوصيات المعلمين الجدد. - يثق بنفسه وبالآخرين. - لديه الرغبة والحماس للعمل. - إيجابيٌّ، موضوعيٌّ. - الصدق. - النزاهة. - التحلي بالمسؤولية. 	<ul style="list-style-type: none"> - مقابلة شخصية. - كتب توصية.

الملحق رقم (١)

الإطار العام لمنهاج المعلمين الجدد

الرقم	الموضوعات الرئيسية	الساعات	الموضوع الفرعي	مباشر	ذاتي	ميداني
١	التربية والتعليم في الأردن	٦	مرتكزات التربية والتعليم.	٢		
			التمشيعات التربوية.	١		
			الإطار العام لمعايير المناهج الوطنية.	١		
			برنامج التطوير التربوي نحو اقتصاد المعرفة.	٢		
٢	الإدارة الصفية	٥١+٣+١٣	تحفيز الطلبة وإثارة الدافعية.	٣		١٢
			قواعد السلوك في الغرفة الصفية.	٣		١٢
			التقييم والتغذية الراجعة.	٤		١٢
			تفريد التعليم وتنويع الأنشطة.	١	٣	٩
			البيئة الصفية.	٢		٦
٣	المحتوى التخصصي	١٥+٢١+٢١	العناصر الأساسية لمنهاج المبحث وتتابع المعارف والمهارات فيه.	٣	٥	
			البناء المفاهيمي والمفاهيم المشكلة في المبحث.	٦	٨	
			نتائج التعلم لكافة المستويات الدراسية.	٣		
			المصادر المتوفرة لتعلم المبحث.	٣	٨	
			إستراتيجيات التعلم والتقييم الخاصة بالمبحث.	٦	١٥	
٤	الكفايات الأساسية	١٥+٣+١٥	الاتصال والتواصل.	٦		١٥
			البحث العلمي والاستقصاء وتوظيف ICT.	٣		
			مهارات التفكير.	٣		
			المعلم مُيسراً للتعلم.	٣	٣	

الرقم	الموضوعات الرئيسية	الساعات	الموضوع الفرعي	مباشر	ذاتي	ميداني
٥	إستراتيجيات التدريس	٤٢+٩+١٨	المفاهيم الأساسية لنظريات التعلم.	٦	٣	
			إستراتيجيات التدريس.	٣	٣	١٥
			التعلم الجماعي وتعلم الأقران.	٣	٣	١٥
			التقويم البنائي.	٦		١٢
٦	تفريد التعليم	٢٤+٣+١٥	خصائص المراحل النمائية للمتعلم.	٦		
			أنماط التعلم والطباع والشخصية.	٣		١٢
			الموهوبون وبطيئو التعلم.	٣		١٢
			مفاهيم أساسية في علم النفس التربوي.	٣	٣	
٧	التخطيط للتدريس	٣٨+٦+١٨	مصفوفة أهداف التعلم من السلوكية إلى المعرفية.	٦	٦	
			تحليل المحتوى وتحديد أهداف التعلم.	٣		١٣
			بناء الأنشطة استنادا للمراحل النمائية.	٣		١٢
			تقويم التعلم.	٦		١٣
٨	إستراتيجيات التقويم وأدواته	١٤	تحليل المحتوى وإعداد جدول المواصفات.	٣		
			إستراتيجيات التقويم وأدواته.	٣		
			التقويم التكويني والملف التراكمي.	٣		
			تحليل نتائج التقويم.	٣		
			التغذية الراجعة وتطوير التدريس.	٢		
المجموع		٣٥٠ ساعة		١٢٠	٤٥	١٨٥

الملحق رقم (٢)
نموذج تقييم عملية التدريب

العلاقة بين محتوى التدريب والتقييم الأولي والمستمر لأداء المتدربين				
الرقم	موضوع التدريب	الهدف من عملية التقييم	التقييم/الأداء	
			الناتج المتوقع/معايير الأداء	نوع التقييم، وسائله/أدواته

الملحق رقم (٣)
نموذج قائمة مدارس التطبيق العملي

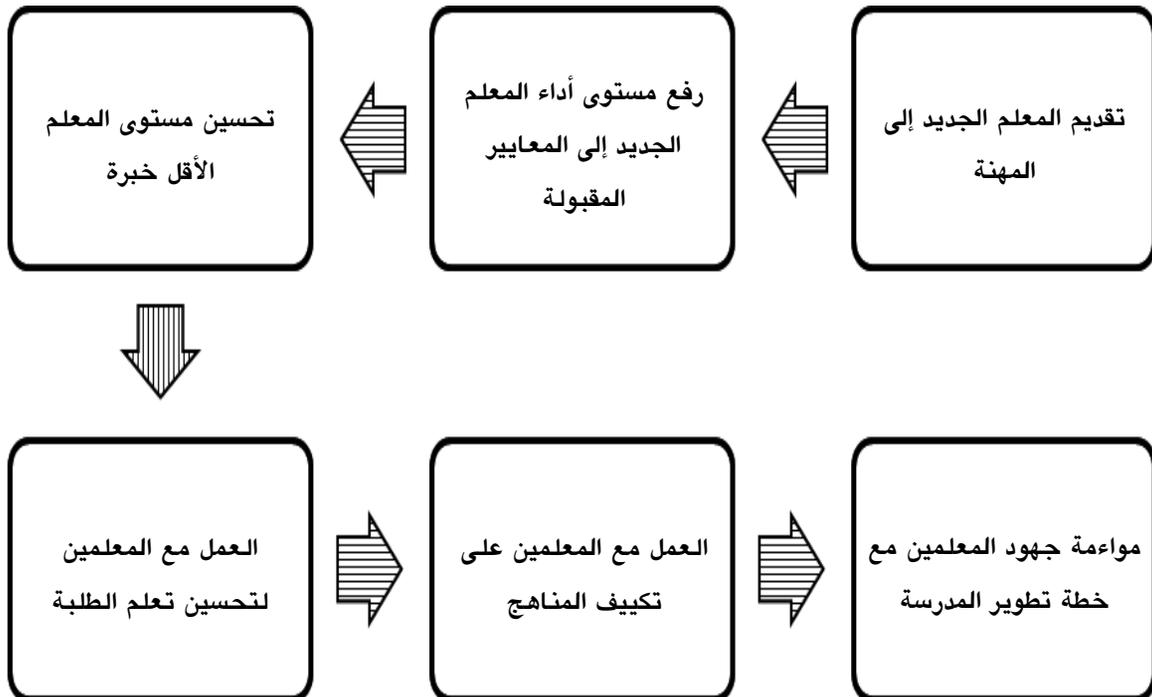
قائمة بأسماء مدارس للتطبيق العملي، وأسماء المعلمين المساندين فيها				
الرقم	المدرسة	بيانات الاتصال (العنوان/رقم الهاتف)	المعلمون المساندون في كل مدرسة	بيانات الاتصال

الملحق رقم (٤)
مجالات كفايات المعلم



الملحق رقم (٥)

الواجبات الأساسية للمعلم المساند بالتعاون مع المساند التربوي



الملحق رقم (٦)

مركز التدريب التربوي

برنامج المعلمين الجدد

نموذج اعتماد معلم مساند

اسم المتقدم الرباعي:

الرقم الوزاري:

المبحث الذي يدرسه:

عدد سنوات الخبرة التعليمية:

هذا القسم يُعبئه مدير المدرسة التي يعمل فيها مُقدم الطلب.

اسم المدرسة:

أشهد بأن المعلم المذكور أعلاه يعمل في المدرسة / المديرية منذ...../...../..... ولا يزال على رأس عمله حتى الآن، يرجى التعليق على مدى ملاءمة مقدم الطلب للعمل المبين ضمن هذا البرنامج.

.....
.....
.....
.....

لقد قرأت هذا الطلب المقدم وأُعيد ترشيحه للمهمة المذكورة وفي حال تم قبوله سأقدم له الدعم المطلوب من تقليص نصابه، وتعديل برنامجه بما يسمح له تنفيذ الواجبات المطلوبة منه للبرنامج.

اسم مدير لمدرسة

الخاتم والتوقيع

لقد قرأت الطلب المقدم وأُعيد تنسيب مدير المدرسة، وأتعهد بتقديم الدعم الفني المطلوب لإنجاح عمل المتقدم من أجل تحقيق أهداف البرنامج.

اسم المشرف التربوي

الخاتم والتوقيع

الملحق رقم (٧)

طلب الترشيح والمرفقات

- كتاب تغطية: يتضمن توضيح وجهة نظرك الخاصة عن الأعمال التي تزيد من فاعلية التدريس، وتسهم في تحسين تعلم الطلبة.
- السيرة الذاتية.
- رسالة توصية من مسؤول عملت معه.
- ثلاثة معرفين مع عناوينهم وهواتفهم وبريدهم الإلكتروني.
- نموذج تعهد بالالتزام مُوقع من المسؤول المباشر لعملك الحالي.

أحكام عامة:

- تحديد المكافآت المقدمة للمساند التربوي، والمعلم المساند، ومدير المدرسة وفق معايير محددة، ووفق نظام التدريب المعمول به.
- تخفيف أعباء المعلم المساند؛ ليتمكن من متابعة المعلم المتدرب.
- تقديم توصيات للمعلم الذي لا يجتاز التقييم النهائي (مداخلات علاجية).
- تحديد آليات لتنظيم العلاقة مع المعلم الجديد، والمسؤوليات المترتبة عليه؛ نتيجة خضوعه للبرنامج المعلم الجديد بالخدمة مدة مُعينة مقابل التحاقه بالبرنامج التدريبي.
- اشتراط اجتياز البرنامج بنجاح للحصول على إجازة التعليم.
- يشترط النجاح في الجزء النظري من البرنامج ومرحلة التدريب التطبيقي لاجتياز برنامج الجدد.

الملحق رقم (٨)

آليات تنفيذ البرنامج

- يتم تحديد المدرسة التي سيتدرّب فيها المعلم الجديد وُفق معايير محددة؛ مثل: توفر المعلم المساند، والبيئة الملائمة.
- يتم تحديد المعلم المساند وفق معايير مُحددة حسب الخبرات، ووفقاً للتخصص بالتعاون مع مديري المدارس والمساند التربوي.
- تدريب المعلمين المرشحين للقيام بدور المعلم المُساند على الإسناد التربوي (Mentoring)
- إعداد قوائم توزيع المعلمين الجُدد على المعلمين المساندين (Mentor).
- توعية مديري المدارس بدور المعلم المساند، وكيفية تقديم الدعم للمعلم الجديد، وتدريب المعلمين المساندين في مدارس المديرية.
- يمكن الاستفادة من الجامعات والمؤسسات الرسمية، وشبه الرسمية، والخاصة في تنفيذ البرنامج، أو بعض جوانبه.

متطلبات تنفيذ البرنامج

- تخطيط اللقاء الأول بالمعلمين الجدد، واختيار المعلم المساند المناسب.
- تخطيط اللقاء الأول مع مدير المدرسة.
- تصميم سجل ملاحظات المعلم المساند.
- تصميم سجل ملاحظات المساند التربوي.
- ملاحظة المعلم الجديد استناداً إلى معايير مُحددة.
- التواصل مع أولياء الأمور.
- جمع البيانات، وقياس تقدم النمو المهني للمعلم.
- تصميم التدريس المبني على المعايير والتفريدي باستخدام التكنولوجيا.

الملحق رقم (٩)

أسبوع الجاهزية

الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس
في المدرسة	في المدرسة	في المدرسة	في المدرسة	في المدرسة
- توعية المدير بالبرنامج وأهدافه.	- الاجتماع بالمعلمين المساندين وتحديد الجوانب المطلوب إيلاؤها الاهتمام الأكبر في ضوء تحديات البيئة.	- التخطيط لتقديم الدعم اللازم لجاهزية المدرسة ومدير المدرسة والمعلمين المساندين (يفضل تجهيز المدرسة بكاميرات المراقبة الدائمة، للغرف الصفية، وساحات المدرسة وممراتها للإفادة في تطوير البرنامج).	- تحديد الطاقة الاستيعابية للمدرسة من المعلمين الجدد.	- مناقشة التقرير مع إدارة مركز التدريب.
- دراسة نتائج تقييم الطلبة.	- تحليل أداء المعلمين المساندين في المدرسة والغرفة الصفية؛ لتحديد الحاجات الفردية لهم.	- تنظيم برنامج الإسناد التربوي للمعلمين في المدرسة.	- تحديد عدد المتدربين في المدرسة.	- الاتفاق على الخطوط العامة للتنفيذ.
- مناقشة حالات السلوك مع المرشد.	- دراسة البيئة المدرسية والمجتمع المحلي.	- تحديد المسؤوليات والواجبات.	- تحديد مقومات وشروط البيئة الصديقة للمعلم الجديد.	- تفريد برنامج التدريب ليتلاءم وحاجات المدرسة.
بعد المدرسة	بعد المدرسة	بعد المدرسة	بعد المدرسة	بعد المدرسة
- تحديد الأهداف الخاصة للتعامل مع خصوصية البيئة المدرسية.	- تحدي الحاجات الخاصة بتدريب المعلمين المساندين.	- تصميم الإطار العام للتدريب في المدرسة استنادًا إلى بيئتها وكادرها وطلبتها.	- كتابة تقرير الجاهزية مُزودا بكافة الوثائق إلى إدارة مركز التدريب.	

تم بحمد الله