

فعالية برنامج تدريبي في تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية

د/ فتحي مبروك البحرأوي

مدرس المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة السادات

ملخص البحث

هدف البحث الحالي إلى بناء برنامج تدريبي لتنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية، من خلال توجيه وإرشاد المشرفين التربويين، و استند الباحث في بناء البرنامج إلى قائمة معايير الأداء المهني و الأكاديمي التي تم التوصل إليها من خلال الأدبيات التربوية والبحوث السابقة، كما تم تحديد أهداف البرنامج و أساليب تقديمه و تقويمه، وللتأكد من فعاليته استعان الباحث بعدد (٥) مشرفين من ثلاث محافظات مختلفة ممن يقومون بالإشراف على المعلمين في المرحلة الابتدائية، وذلك بعد أن اجتمع بهم على مدار ثلاثة أسابيع لشرح و توضيح أهداف و إجراءات البرنامج حتى يصبحوا قادرين على تنفيذه على عدد من المعلمين الذين يقومون بالإشراف عليهم بواقع ثلاثة معلمين لكل مشرف تربوي، و بذلك بلغت عينة الدراسة (٤٥) معلمًا من مكاتب التربية والتعليم بمحافظات (النبهانية وعقلة الصقور والفوارة) بمنطقة القصيم، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: فاعلية البرنامج المقدم في تنمية الأداء المهني والأكاديمي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية (أفراد الدراسة)؛ وأن "معايير الأداء المهني والأكاديمي" كانت (ضعيفة) لدى المعلمين أفراد عينة الدراسة في التطبيق القبلي لأداة التقويم، بينما ارتفعت "معايير الأداء المهني والأكاديمي" إلى درجة (عالية) لدى المعلمين أفراد عينة الدراسة في التطبيق البعدي لأداة التقويم، ووجود تفاوت بين المهارات البنائية و خاصة المهارات الأكاديمية. وخرج الباحث بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تطبيق البرنامج المقترح والمتابعة والتقويم لأداء المعلمين من قبل المشرفين والإدارة المدرسية من أجل التزام المعلمين باتباع استراتيجيات التدريس العلمية الحديثة لتنمية مستوياتهم المهنية والأكاديمية.

الكلمات المفتاحية: الأداء الأكاديمي - الأداء المهني - برنامج مقترح.

Abstract:

The current research aimed at measuring the effectiveness of a proposed training program developed for educational supervisors that is expected ,in turn, to contribute to the development of professional and academic performance standards of Arabic language teachers in the stages of general education. The study sample consisted of 90 teachers drawn from the education offices of Nabhaniya, Uqlat Assuqour and Al-Fawara Governorates. The researcher built the evaluation tool and the training program as tools for the study and relied on the descriptive approach as the study methodology. The study reached many results, the most important of which are: The program provided for the development of professional and academic performance of Arabic language teachers in the stages of public education in the Governorates of Nabhaniya, Uqlat Assuqour and Al-Fawara proved effective. The “professional and academic performance standards” were (weak) among the teachers of the study sample in the pre-application of the evaluation tool, while they rose to a (high) degree among the teachers of the study sample in the post application of the evaluation tool. The researcher recommended many recommendations, the most important of which is the necessity of implementing the proposed program, following-up and evaluating the teachers' performance by supervisors and school administration to guarantee that the teachers adhere to applying modern scientific teaching strategies to develop their professional and academic levels.

Key words: academic performance - professional performance - proposed program

المقدمة

مما لا شك فيه أن تعليم اللغة تطور تطوراً ملحوظاً، فلم تعد اللغة معزولة عن الحياة، أو أداة ترف فكري يتجلى في حفظ عربيته، واستظهار قواعدها، بل أصبحت لصيقة بالمجتمع، وأصبحت غايتها الاتصال والتواصل بين أفرادها، ونقل الأفكار، والتعبير عن النفس، وتوظيفها في الحياة؛ ولذا فقد بدأ التركيز في تعليمها منصّباً على كيفية اكتسابها، بشكل ينسجم مع خصائصها التي توصلت لها النظريات الحديثة في تعليم اللغات، ولعل أبرزها تدريسيها كوحدة واحدة، وليست فروعاً متناثرة، مراعيّاً التكامل بين فروعها المختلفة، موظفاً استراتيجيات التدريس الحديثة بشكل يتناسب مع ميول ورغبات الطلبة واهتماماتهم (الجعافرة، ٢٠١٦: ص. ٢٥٩).

لقد زادت التطورات في العصر الحالي وشملت جميع جوانب الحياة ومنها الجانب التربوي لما له من دور مهم في تخريج جيل واع ومدرك لما يواجهه من صعوبات وهو ما يترتب عليه ضرورة إكساب المعلمين لمعايير الأداء المهني والأكاديمي اللازمة؛ خاصة معلمي اللغة العربية.

ونظراً لأن تحسين مستوى التحصيل الدراسي للطلاب يأتي على رأس أولويات أي نظام تعليمي، فيجب الاهتمام بالعمل على الرفع من مستوى الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين؛ وذلك لأنه من خلال رفع مستوى الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين، يصبح النظام التعليمي أكثر قدرة على تحسين مستوى الأداء في التعلم لدى الطلاب وإعدادهم لحياتهم المستقبلية على نحو أفضل (Christensen, 2013: 35-36). فعملية تنمية الأداء المهني للمعلمين أصبحت حاجة ملحة، خاصة في ظل التحولات والتغيرات المتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، كونها تعود على المعلمين بعديد من الفوائد، مما يستوجب ضرورة تحقيق عملية التنمية، وذلك حتى يتحقق التطوير والتحسين المرغوب فيه بالنسبة للمعلم، ثم المدرسة ومن ثم الوصول إلى الأهداف التربوية المرجوة من العملية التعليمية التربوية (مصطفى، ٢٠١٢: ص. ٤٧).

حيث إن المعلم الكفاء هو ركيزة أساسية لتطوير العملية التعليمية، وأداة التقدم الحضاري في المجتمع، ولذا فإن إعداد الكوادر المتميزة من المعلمين يمثل الأولوية في المجتمعات المتقدمة، وقضية إعداد المعلم لمهنة التدريس وتدريبه في أثناء الخدمة له أهمية كبرى، وخاصة في القرن الحادي والعشرين الذي لم يعد دور المعلم فيه يقتصر على نقل المعلومات والتلقين، وإنما تجاوزها إلى أدوار حيوية لإعداد الأجيال القادرة على التعلم والتفكير والبحث وامتلاك المهارات وإتقانها (موسى والسعيد، ٢٠١٤: ص ١٠٦).

ويعتبر التوجيه التربوي و الأكاديمي واحداً من الخدمات المهنية التعليمية التي يقدمها المسؤولون التربويين في المدارس المختلفة، حيث يهدف التوجيه التربوي إلى مساعدة المعلمين وإكسابهم القدرة على تحسين تنفيذ المنهج، وتوفير البيئة التعليمية الخصبة، مما يساعد على تفعيل العملية التعليمية داخل المدارس (عباس، ٢٠١٠: ص ٤١٥)؛ ويقوم التوجيه التربوي بدور رائد في تهيئة المدرسة لمواكبة عصر المتغيرات واستكمال مقومات التميز، ولذلك فإن

تطوير الأداء المدرسي والاستمرار في التطوير مرتبط بشكل كبير بوجود توجيه محترف (أحمد، ٢٠١٠: ص ٤١٣).

ويعمل الموجه التربوي على تحديد مصادر المعلومات عن المواد التعليمية كما يعمل على عرض وتنفيذ مواد تعليمية واستراتيجيات جديدة في التعليم ويتابع النشاطات المتعلقة بمبحثه؛ ويقوم أيضاً بإعداد خطة إشرافية متكاملة لعمله بالتعاون مع المعلمين، ويساعد المعلمين، والطلاب المعلمين في إعداد خططهم المدرسية، ومن أهم أدوار الموجه التربوي هو الدور الذي يتعلق بالنمو المهني، حيث يطلع الموجه الطلاب المعلمين على أحدث المعلومات بأساليب الإشراف المختلفة، ويعمل على تبادل الخبرات المهنية بينهم (صطيفي، ٢٠١٥: ص ٥٩٣).

ويتطلب ذلك مزيداً من المعرفة وفهما أعمق للسياق التاريخي والسياسي والاقتصادي لفهم النظام التعليمي وقد لا يظهر ذلك بالضرورة بطريقة يمكن ملاحظتها وتقييمها على الفور إذ تعد برامج إعداد الطالب المعلم وتطوير أدائه المهني ومهاراته من القضايا التربوية التي يولي لها البحث العلمي الأهمية الكبرى لما يترتب عليها من جودة في الأداء التعليمي وذلك من خلال اكتساب خريجي كليات إعداد المعلم المعايير المهنية اللازمة لمواءمة تكيفهم المهني عند التحاقهم في مجال العمل، حيث تعد هذه المرحلة من المراحل المهمة في إعداد جيل قادر على تغيير واقعه؛ قادر على إعداد أجيال واعية قادرة على التعامل مع الحياة الواقعية، ومواجهة صعوباتها (البحراوي، ٢٠١٥: ص ٤٤٧).

ويقوم الموجه التربوي بأدوار تدريبية تهدف إلى المساهمة في تنمية وتطوير معايير الأداء المهني لدى المعلمين من خلال القيام بتعريف المعلمين بمتطلبات النجاح في تيسير المادة الدراسية، ومعرفة خصائص الطلاب (الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية وغيرها)، وتبصير المعلمين بطرق التدريس والأساليب التي تيسر توصيل محتوى المادة الدراسية للطلاب، ومساعدتهم على الإلمام بالأسس النفسية والفلسفية والاجتماعية للمناهج الدراسية، والاستفادة من المستكشفات الحديثة والتقنيات التكنولوجية في التدريس. (أحمد، ٢٠١٠: ص ٤٣٤)

لذا يؤكد الباحث على أن الجهود الضرورية لتحسين مستوى أداء المعلمين لا تقتصر على توفير الموجهين (المشرفين) للتدريب الكافي للمعلمين، بل إنه من الضروري أن يقوموا أيضاً بالإسهامات التي تستهدف تحسين معايير الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين؛ وتكمن أهمية هذه المعايير في أنه يتم وفقاً لها تحديد أطر تدريب وتأهيل المعلمين الطلاب وتحديد مقاييس التقييم التي يتم وفقاً لها تقييم أدائهم المهني عند انتقالهم إلى الممارسة التربوية العملية.

الإحساس بالمشكلة:

وعلى الرغم من أهمية المهارات التعليمية في التعليم وتحسين مهارات التدريس وأساليب التقويم، إلا إن الواقع يشير إلى ضعف توظيف مثل هذه المهارات بصورة مرضية وصحيحة وفاعلة في تعليم اللغة العربية بالصفوف المدرسية، مما يجعل المعلمين يعتمدون على تلقين المادة للطلاب بالطريقة التقليدية، فيؤدي إلى نتائج سلبية عديدة، قد ينعكس أثرها على اكتساب اللغة العربية، وتعطيل قدرات التلاميذ عن فهم معاني الالفاظ وإبقائها مجردة أو

مشوشة، فتؤدي إلى ضعف المهارات، أو نقص المهارات التي يتم نقلها للتلاميذ، وحرمانهم من الاستفادة بما يدلي به المعلم من معلومات (التميمي، ٢٠١٧: ص. ٣٩٩).

ويحتاج العاملون في كل مجال من مجالات الحياة إلى من يرشدهم، ويوجههم ويشرف عليهم، حتى تتطور أعمالهم من حسن إلى أحسن، وحتى يرتفع مستوى الخدمة التي يؤدونها وحتى يتزايد إنتاجهم وتعلو قيمته، وكذلك المعلم يحتاج إلى من يرشده ويشرف عليه، حتى يتقن أساليب التعامل مع طلابه وتزداد خبرته بمهنة التدريس، وحتى يستطيع أن يحقق الأهداف التعليمية التي تعمل المدرسة على بلوغها، بتكوين شخصية الطلاب وإعدادهم للحياة في مجتمع زاخر بالصعاب ومليء بالمشكلات (آل درعان، ٢٠١٤: ص. ٣٦٨).

لذلك يحتاج معلم اللغة العربية إلى الإلمام بالمهارات التخصصية والثقافية والتربوية - أكثر من معلمي المواد الأخرى - إلى المهارات الثقافية بالدرجة الأولى. وأن الاحتياجات التدريبية الأكثر أهمية بالنسبة لمعلم اللغة العربية في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي دارت حول تعرف منهج اللغة العربية، وأهدافه ومحتواه وتحديد الأهداف العامة للخطة الفصلية، واختيار طرق التدريس والوسائل والأنشطة التربوية، وأساليب التقويم المناسبة، وتحليل اللغة العربية والتخطيط للرحلات والدراسات الميدانية (الفرا، ٢٠١٥: ص. ٢٥٠).

وتوصلت دراسة البحراوي (٢٠١٥) إلى أن معايير الأداء المهني الواجب توفرها لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة كما أشارت العديد من نتائج الدراسات السابقة منها نتيجة دراسة عبد الجليل (٢٠١٨)، ودراسة الفريحات والقضاة (٢٠١٧)، ودراسة الجمل وجعلود (٢٠١٣) على وجود قصور في دور الإشراف التربوي في عملية التنمية المهنية وتطوير الأداء المهني لدى المعلمين، وأن دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

وفي ذات السياق أكدت دراسة كيليان (Killian, 2010)، ودراسة ماركس (Marks, 2016) أن هناك اختلافاً كبيراً بين تصورات كل من المعلمين والقيادات التربوية حول تقييمات الأداء المهني للمعلمين، مما يجعل من الصعب وضع معايير للأداء المهني والأكاديمي للمعلمين تتمتع بالإجماع العام؛ حتى وإن كانت تصورات المعلمين حول معايير الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين إيجابية، فإن ذلك لا يساهم في تعزيز فاعلية الذات لدى المعلم في عدد من الجوانب، مثل فاعلية الذات في تطبيق الإستراتيجيات التعليمية المتبعة وفاعلية الذات في إدارة الفصل الدراسي؛ ولذا يسعى الباحث في البحث الحالي لتصميم برنامج يتفق عليه أغلب معلمي اللغة العربية لتحديد أهم معايير الأداء المهني والأكاديمي اللازمة لهم من وجهة نظرهم أنفسهم.

كما تبنت هذه المشكلة للباحث من خلال الزيارات الميدانية في العديد من المدارس والمحافظات حيث لوحظ أن مستويات الأداء المهني والأكاديمي لمعلمي اللغة العربية ضعيفة إلى حد ما وأن هناك الكثير من الأخطاء التي يقع فيها المعلمون؛ بالإضافة إلى شكوى بعض مدراء المدارس من تدني مستوى المعلمين في التخصص والنواحي التدريسية .

لذا يدعو الباحث إلى تطوير برامج لتعليم المعلم وإعداد معلمي ما قبل الخدمة لتلبية احتياجات المتعلمين المتنوعين، وتقويم الأداء المستمر لهم في أثناء الخدمة من خلال البرامج التدريبية والتوجيهية المناسبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

تحديد المشكلة :

تحدد مشكلة هذه الدراسة في ضعف توافر المعايير المهنية والأكاديمية لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية؛ مما ينعكس بدوره على أداء المعلمين في العملية التعليمية، وللتصدي لهذه المشكلة تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما مدى امتلاك معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لمعايير الأداء المهني الخاصة بـ(التفكير الناقد وحل المشكلات - الإبداع والابتكار - التعاون والعمل في فريق - الحوسبة ونقل المعلومات - التعلم المعتمد على الذات)؟

ما مدى امتلاك معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لمعايير الأداء الأكاديمي الخاصة بـ(فنون اللغة العربية استماعا وكلاما وقراءة وكتابة) ؟

ما البرنامج التدريبي اللازم لتعزيز قدرة المشرفين التربويين على اكتساب المهارات المهنية والأكاديمية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية؟

ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على تدريب المشرفين التربويين في اكتساب المهارات المهنية والأكاديمية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف التالية:

التعرف على مدى امتلاك معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لمعايير الأداء المهني الخاصة بـ(التفكير الناقد وحل المشكلات - الإبداع والابتكار - التعاون والعمل في فريق - الحوسبة ونقل المعلومات - التعلم المعتمد على الذات).

التعرف على مدى امتلاك معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية لمعايير الأداء الأكاديمي الخاصة بـ(فنون اللغة العربية استماعا وكلاما وقراءة وكتابة).

تصميم برنامج تدريبي لتعزيز قدرة المشرفين التربويين على اكتساب المهارات المهنية والأكاديمية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية.

الكشف عن مدي فاعلية البرنامج التدريبي للمشرفين التربويين في اكتساب معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية المهارات المهنية والأكاديمية.

مصطلحات الدراسة:

البرنامج التدريبي:

تُعرفه عبير حسنين (٢٠١٤، ١٤٦) بأنه برنامج مخطط ومنظم مقصود يبنى على الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين ويهدف إلى تنمية كفاياتهم التدريسية وتحسين أدائهم وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للتدريس وقدم في صورة موضوعات دراسية لتحقيق أهداف محددة يتفاعل معها المعلم والمتعلم وتوفر له التغذية الراجعة حسب استجابته.

و يُعرف البرنامج التدريبي على أنه مجموعة من السياسات والإجراءات المصممة لإكساب المعلمين المعرفة والمواقف والسلوكيات والمهارات المطلوبة لتمكينهم من أداء مهام عملهم

كمعلمين على نحو فعال في الصفوف الدراسية والمدرسة والمجتمع المحيط (Al-Mekhlafi, 2011: 22).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه البرنامج الذي يتم تصميمه بغرض تعزيز وتنمية الكفايات المهنية والأكاديمية لدى معلمي اللغة العربية بمراحل التعليم العام وذلك من خلال وضع خطة للتنمية المهنية بعد تحديد متطلبات واحتياجات المعلمين في ضوء التغييرات المحلية والعالمية المحيطة بالمدرسة؛ بهدف تنمية المهارات والسلوكيات الضرورية للنجاح بصورة فعالة في تلبية احتياجات الطلاب.

الأداء المهني (Occupational Performance)

يُعرف الأداء المهني على أنه "سلوك وظيفي محدد الهدف يقوم به الأفراد لإشباع الحاجات وانجاز الأعمال المكلفين بها بفاعلية، بهدف تحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة أو المنظمة" (ياسين وآخرون، ٢٠١٠: ص. ١٢٩).

كما يعرف الأداء المهني على إنه "مستوى الأداء للواجبات التي تتطلبها المهنة والتي تتناسب مع احتياجات سوق العمل، وتتأسس هذه الواجبات على جوانب معرفية ومهارات واتجاهات نحو العمل" (محمد وموسى، ٢٠١٣: ص. ٣٨).

ويعرفه الباحث إجرائياً: بأنه قيام المعلم والطالب المعلم بفعل أو إنجاز نشاط محدد، وذلك كنتيجة للتفاعل الديناميكي بين المعلم والبيئة المدرسية، والنشاط الذي يقوم به.

الأداء الأكاديمي: (Academic Performance)

يُعرف الأداء الأكاديمي بأنه مجموع ما ينتج عن العوامل المختلفة والمعقدة التي يوجد بها المعلم وتؤثر في المتعلمين أو الطلاب والتي يتم تمثيلها في صورة قيم منسوبة إلى مستوى أداء الطلاب في المهام الدراسية (Arias Macías et al., 2014: 120).

كما يُعرف الأداء الأكاديمي على أنه المخرجات الناتجة عن العملية التعليمية، وهو يتضمن ما يحققه كل من المعلم، والطالب، والمؤسسة التعليمية لتحقيق أهداف العملية التعليمية (Mishra; Garg & Nagpal , 2016: 2).

ويعرفه الباحث إجرائياً للدراسة الحالية بأنه: مجموعة القواعد اللغوية المتعلقة بفنون اللغة العربية استماعاً وكلاماً وقراءة وكتابة الموجودة بمحتوى كتب اللغة العربية في صفوف كل مرحلة تعليمية).

الموجهين/المشرفين (Superintendents)

يُعرف الموجه أو المشرف على إنه "الشخص الذي يقوم من التأكد أن مهمة التدريس تحقق الأهداف الموضوعية، ويعمل على تعليم المعلمين (أو الطلاب المعلمين) كيف يعلمون (ويتضمن ذلك العمل مع المعلمين كأشخاص)، ويقوم الموجه أيضاً بالقيادة المهنية لإعادة صياغة النظام التربوي، وتحديد المناهج الدراسية وعملية التدريس والأشكال والصيغ التربوية" (آل درعان، ٢٠١٤: ص ٣٧٠).

وعلى نحو مماثل، يمكن تعريف الموجه التربوي أيضاً على أنه المسئول التنفيذي الرئيسي في المنطقة التعليمية، والذي يتم تعيينه من قبل مجلس للأمناء ويتم إعطاؤه صلاحيات قانونية وإدارية لإدارة العمليات اليومية في المنطقة التعليمية، وهو مسئول عن الإشراف على العاملين

التربويين وغير التربويين ويخضع للتقييم من قبل المجلس المدرسي التابع للمنطقة التعليمية (Sandoval, 2012: 10).

ويعرفه الباحث بأنه المسئول التنفيذي الرئيسي في المنطقة التعليمية، ويتم تعيينه من قبل مكتب التعليم بالمنطقة التعليمية، والهدف الرئيسي من عمله هو توجيه وارشاد المعلمين التابعين للمدارس التي يقوم بالإشراف عليها في المنطقة التعليمية.

حدود الدراسة:

أقتصرت حدود هذه الدراسة على:

- عينة من الموجهين والمعلمين بالمرحلة الابتدائية بمحافظة (عقلة الصقور والنبهانية والفيوة) التابعة لمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية) على أن يقوم كل مكتب بترشيح خمسة من المشرفين التربويين من كل مرحلة تعليمية (أي ١٥ موجهاً أو مشرفاً) لتعرفهم - من قبل الباحث - بالبرنامج وأهدافه و محتواه وطريقة تقديمه و أساليب التقويم، ثم يقوم كل موجه أو مشرف بتطبيق البرنامج على ثلاثة من المعلمين الذين يقوم بالإشراف عليهم (لتصبح عينة الدراسة ٤٥ معلماً).

- المعايير المهنية والأكاديمية التي سوف يتم الخروج بها من الدراسات السابقة في هذا المجال.

- العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ م

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية مما سوف تسهم به لدى كل من :
 الموجهين والمشرفين: قد يساهم البحث الحالي في مساعدة الموجهين والمشرفين لتقويم أداء معلمي اللغة العربية باتباع البرنامج المقترح الذي يقدمه الباحث.
 معلمي اللغة العربية: قد يساهم البحث الحالي في تنمية الكفايات المهنية والأكاديمية لمعلمي اللغة العربية وتحسين مستوياتهم المعرفية؛ وزيادة تقنهم بقدراتهم ورفع روحهم المعنوية وتهيئتهم للارتقاء الوظيفي الذي من شأنه أن يعود بالفائدة على أداء المعلم، وتحقيق أهداف العملية التعليمية.

مخططي البرامج: قد يساهم البحث الحالي في لفت انتباه مخططي البرامج (واضعي مناهج اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية) نحو إدراج الأنشطة والمواضيع التي تزيد من قدرة المعلمين على تنمية كفاياتهم المهنية وتحسين المستويات التحصيلية للطلاب.

التلاميذ: قد يساهم البحث الحالي في زيادة المستويات التحصيلية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية فيما يتعلق بمقررات اللغة العربية نتيجة لتحسن مستويات الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين بعد تطبيق البرنامج المقترح.

العملية التعليمية: قد يساهم البحث الحالي في النهوض بالعملية التعليمية وتطويرها من خلال تدعيم عنصرها الأساسي وهو المعلم مهنيًا وأكاديميًا مما يبشر بتحسن المستويات لدى التلاميذ وتحسين مخرجات العملية التعليمية.

الإطار النظري للبحث:

إن تدريب المشرفين التربويين وخاصة مشرفي اللغة العربية مهم جدا لتمكينهم من تنمية قدرات المعلمين، وأن يكونوا قدوة لهم، وتشجيع الثقة بالنفس والإبداع؛ وينبغي أن يتناول التحرك الناجح تجاه تنمية المعلم الأمور السياقية من أجل ابتكار ظروف تساعد على التعلم؛ وقد نمت أهمية التعليم في أثناء الخدمة فيما يتعلق بالتدريب ما قبل الخدمة للمعلمين الجدد، وينبغي أن تخطط ورش العمل لتوسيع استيعاب المعلمين للمعضلات التعليمية، فهي مسئولية أخلاقية للمعلم لتنمية كفاءته المهنية باستمرار.

حيث يُنظر إلى تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى المعلمين على أنها جميع الجهود التي يبذلها المعلمون في تطوير كفاياتهم ومهاراتهم المعرفية والأدائية والوجدانية من أجل مواكبة جميع التطورات التربوية والمستحدثات التكنولوجية في مجال العمل، وتمثل تنمية معايير الأداء المهني مدخلا أساسياً من مدخلات العملية التعليمية، إذ تعني تحسين أداء المعلمين مما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم ومتطلبات عملهم بكفاءة وفعالية كبيرة (السعود وحسنين، ٢٠١٦: ص. ١٧٥).

وتهدف عملية تنمية الأداء المهني والأكاديمي للمشرفين التربويين إلى رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والجديد في حقل العمل، وزيادة قدرته على التفكير المبدع والخلاق بما يمكنه من القيام بالأدوار التربوية، وتنمية قدرته على التخطيط اليومي وتقويم وتقييم الطلاب، وتنمية مهاراته في الإدارة الصفية التي تنمي التعلم الفعال والإبداعي، وتشجيع الطلاب المعلمين على اتخاذ موقف ناقد، وتزويدهم بمعايير التقويم الذاتي وأدوات وأساليب التقويم الذاتي، وتشجيعهم على اكتساب المزيد من الفهم للمراحل الإنمائية (أبو شندي، ٢٠١١: ص. ٤١).

ويرى الباحث أنه في التعليم يوجد نوعان من وجهات النظر في التنمية المهنية المتواصلة؛ تعتبرها وجهة النظر المحدودة تعلم (كسب) مجموعة معينة من المهارات أو (المعرفة) من أجل التعامل مع متطلبات جديدة معينة؛ أما وجهة النظر الواسعة تعتبرها عملية أعمق أوسع وأطول في المدى الزمني يطور فيها المعلمون المهنيون باستمرار، معرفتهم ومهاراتهم، بالإضافة إلى تفكيرهم واستيعابهم؛ و ينمو المعلمون كمهنيين وكأشخاص ولا يقتصر نموهم على أدوارهم العملية بل يمتد أيضا إلى أدوارهم ومسئولياتهم الجديدة.

معايير الأداء المهني والأكاديمي

في الأساس تجد بعض المعايير الضرورية للمعلمين في عملية التعليم؛ ويكمن أهمها في الكفاءات التعليمية العامة، ومعرفة موضوع النقاش، والتنمية الشخصية والمهنية، والقيم الوطنية والعالمية، فهذه هي السمات الأساسية التي تفرق بين المعلمين والطلاب؛ ويجب أن تشمل المهنة على الأبعاد التالية: الخبرة بموضوع النقاش، والتحفيز، وتنوع المعلمين، والتخطيط التعليمي، والاستراتيجيات التعليمية، وبيئة التعلم، والتواصل، والتقييم؛ وتوجد عناصر أخرى كإرشاد الطلاب وتوفير القدوة لهم بالإضافة إلى شخصية المعلم.

وحتى تحقق عملية تنمية معايير الأداء المهني للمعلمين أهدافها، فلا بد من مراعاة بعض المعايير، ومنها: توفير الدعم المالي اللازم لتدعيم برامج التنمية المهنية التي تمد المعلمين

بالخبرات الحقيقية العالمية في مجال التعليم، وتوفير الوقت اللازم لتدعيم برامج التنمية المهنية وأن تكون جزءاً من الحياة اليومية لتحقيق النمو المهني المستمر، وبناء نظام للحوافز والمحاسبة لتحسين مهارات المعلمين والتي تؤكد على ضرورة توفير مناخ تعاوني في المدرسة، وأهمية تفويض المعلمين جزءاً من السلطة حتى يؤديون عملهم بكفاءة، بالإضافة إلى توفير الموارد اللازمة لتنفيذ برامج تنمية الأداء المهني للمعلمين (السعود وحسين، ٢٠١٦: ص. ٢٠٠).

ومن معايير تنمية الأداء المهني أن تكون عملية التنمية مقصودة تتم من خلال خطوات أساسية تتمثل في: تحديد الأهداف المرجوة من عملية التنمية بوضوح، والتأكد من أن عملية التنمية ذات قيمة للمعلمين، وتحديد الطرق التي يمكن بها تحقيق هذه الأهداف مع الأخذ في الاعتبار التغيرات المحيطة المتوقعة؛ وأن تكون عملية التنمية مستمرة، فالتنمية لا يمكن تحقيقها في فترة وجيزة، ولكنها عملية مستمرة تستمر خلال الحياة المهنية للمعلم؛ وأن تكون عملية منهجية، فالتنمية تتم من خلال أنشطة وعمليات منظمة، وبدون المدخل المنهجي فإن التغييرات التنظيمية سوف تعوق نجاح عملية التنمية (مصطفى، ٢٠١٢: ص. ٧٢-٧٣).

كذلك من المعايير التي يجب أن تتبع من أجل تنمية الأداء المهني دراسة وتحديد الحاجات المهنية للمعلمين، ووضع برنامج للنمو المهني في ضوء الحاجات والإمكانات المتوفرة، والقيام بدراسات وأبحاث إجرائية موجهة نحو تحسين العمل وممارسات المعلمين أو توظيف أبحاث أخرى منتية، ودراسة وتحليل خطط المواد الدراسية ومذكرات الدروس التي يعدها المعلمون، وتزويدهم بالتغذية الراجعة الهادفة اللازمة، وتوظيف أساليب وأدوات التدريب والنمو المهني المتاحة في إطار الإمكانيات القائمة، وإيجاد نظام للتقييم المستمر لعمل المعلمين (النجار، ٢٠١٦: ص. ٦٠).

وأبضا من معايير تنمية الأداء المهني أن تتم من خلال أنشطة وعمليات منظمة لضمان تحقيق التحسين المستمر في مهارات وكفايات ومعلومات المعلم، وأن يتم وضع خطة للتنمية المهنية بعد تحديد متطلبات واحتياجات المعلمين وفي ضوء التغييرات المحلية والعالمية المحيطة بالمدرسة، وأن تكون التنمية المهنية جزءاً من الحياة اليومية للمعلم وأن تستمر باستمرار حياته المهنية، بالإضافة إلى أن تركز برامج التنمية المهنية على إحداث تغييرات في اتجاهات ومهارات المعلمين (السعود وحسين، ٢٠١٦: ص. ٢٢٦).

أهمية تنمية الأداء المهني والأكاديمي:

تتبع أهمية تنمية الأداء المهني والأكاديمي من أهمية الأهداف التي تحققها عملية التنمية، والدور الذي تقوم به في حياة المعلمين المهنية، كما تظهر أهمية عملية التنمية في ارتباطها بالكفاءة الإنتاجية للمعلمين، والتنظيم وسد العجز في الكفاءة عن طريق تنمية وتطوير مهارات المعلمين وقدراتهم ومعارفهم وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي. (أبو شندي، ٢٠١١: ص. ٣٧).

كما تبرز أهمية تطوير الأداء المهني والأكاديمي بسبب النمو المعرفي الهائل الذي يتطلب ضرورة متابعة الجديد في الميدان، ومواجهة حداثة الخبرة لعدد من المعلمين فيما يتعلق بالنمو المهني بشكل عام، وتعدد وتنوع مصادر التعلم الذي أدى إلى تغيرات كبيرة على متطلبات

الموقف التعليمي، والتطور التقني المتسارع وانعكاسه على العملية التعليمية، والتحديات التي تواجه العملية التعليمية، مما أدى إلى ضرورة تنمية الأداء المهني للمعلم لمواجهة تلك التحديات، وتحقيق أهداف العملية التعليمية (غانيم والزهراني، ٢٠١٥: ص. ٥).

ومن أهمية تنمية الأداء المهني والأكاديمي أنها خيار استراتيجي لمدارس المستقبل، ولها اهتمامات كبيرة من قبل المؤسسات التربوية محلياً وعالمياً، سعياً للتجديد والابتكار في الممارسات التربوية لتحقيق مخرجات تربوية وتعليمية، وذلك من خلال نظام متابعة تقويم برامج عملية تنمية الأداء المهني وتطويرها، وتتمثل أهمية تنمية الأداء المهني للمعلمين في اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات، واكتساب المرونة والقدرة على التكيف في العمل، وتحسين الأداء الحالي وفق مبدأ التعليم المستمر (شاهين، ٢٠١٤: ص. ٣٤٥).

كما أن عملية تنمية الأداء المهني والأكاديمي في غاية الأهمية نظراً للتقدم العلمي الكبير الذي يؤكد الحاجة إلى تمكين المعلمين من مواكبة هذا التقدم وتمكينهم من مواجهة الثورة التكنولوجية والمعرفية بشتى الوسائل والتقنيات الممكنة، بالإضافة إلى تقدم وسائل المعرفة الأمر الذي استدعى أن يتقن المعلم توظيفها في عمله التربوي، لذلك كان لابد من إعداد وتنمية المعلم للتعامل مع هذه الوسائل، وتتبع أهمية تنمية الأداء المهني للمعلم بسبب تغير أدوار المعلم مما كان ضرورياً أن تقوم المؤسسات التربوية بالعمل على تنمية الأداء المهني للمعلمين (مزرارة؛ شعباني؛ سيد، ٢٠١٧: ص. ١٥٩٦).

وتعد عملية تنمية الأداء المهني والأكاديمي ذات أهمية بالغة للمشرف وللمعلم وللمدرسة، ويعود ذلك للأسباب التالية (إبراهيم، ٢٠١٢: ص. ٧٣):
 أنها تعمل على تزويد المعلمين بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية والتربوية، وتوضيح دورهم في تحقيق أهداف المدرسة.

كما تعمل على تدريب المعلمين على زيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجال استخدام الأساليب التعليمية الفنية الحديثة لإدخال التطوير والتحسين في مهاراتهم.
 بالإضافة إلى تنمية المعرفة والمعلومات والمهارات والقدرات وتنمية السلوك لدى المعلمين.

ويتطلب ذلك مزيداً من المعرفة وفهماً أعمق للسياق التاريخي والسياسي والاقتصادي لفهم النظام التعليمي وقد لا يظهر ذلك بالضرورة بطريقة يمكن ملاحظتها وتقييمها على الفور إذ تعد برامج إعداد الطالب المعلم وتطوير أدائه المهني ومهاراته من القضايا التربوية التي يولي لها البحث العلمي الأهمية الكبرى لما يترتب عليها من جودة في الأداء التعليمي وذلك من خلال اكتساب خريجي كليات إعداد المعلم المعايير المهنية اللازمة لمواصلة تكيفهم المهني عند التحاقهم في مجال العمل، حيث تعد هذه المرحلة من المراحل المهمة في إعداد جيل قادر على تغيير واقعه؛ قادر على إعداد أجيال واعية قادرة على التعامل مع الحياة الواقعية، ومواجهة صعوباتها (البحراوي، ٢٠١٥: ص. ٤٤٧).

أساليب تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي:

إن أساليب تنمية الأداء المهني والأكاديمي لدى متعددة ومتنوعة، وليس هناك أسلوب ما يصلح استخدامه بصفة عامة، وإنما تختلف أساليب التدريب باختلاف الظروف والمواقف القائمة، فاختلاف مستوى المتدرب يُحتم اختلاف طريقة التدريب المستخدمة، فالطريقة التي

تستخدم لإكساب الفرد مهارات لأداء عمله بكفاءة تختلف عن تلك التي تستخدم لإكساب مهارات مرتبطة بالسلوك وأنماط الشخصية والتفكير، ومن الأساليب المستخدمة في عملية تنمية معايير الأداء المهني الأساليب الفردية، والجماعية، والعصف الذهني، وتمثيل الأدوار، والتعلم الذاتي (السعود وحسنين، ٢٠١٦: ص. ٢٠٤).

ويتم تحقيق عملية تنمية الأداء المهني والأكاديمي من خلال استخدام العديد من الأساليب على مستوى المؤسسات التدريبية سواء كان هذا التدريب قبل الخدمة أو في أثناء الخدمة، ومن الأساليب التدريبية: أسلوب العصف الذهني، ويعتمد هذا الأسلوب على العرض السريع للآراء والأفكار مما يؤدي إلى تحرير المعلمين من الجمود ويشجعهم على المشاركة؛ وأسلوب تدريب الحساسية الذي يستخدم لتنمية المهارات السلوكية الإنسانية؛ وأسلوب تمثيل الأدوار حيث يعد أسلوباً فعالاً يحمل فيه المعلمون هوية مختلفة تختلف عن هويتهم بما يتماشى مع مشاكل افتراضية (مصطفى، ٢٠١٢: ص. ٧٤-٨٢).

وتتعدد أساليب تنمية الأداء المهني والأكاديمي، ومنها: أسلوب المحاضرة الذي يتم عن طريق نقل المعلومات والمعارف للمعلمين، وأسلوب حلقات المناقشة وهو أسلوب يقوم فيه المعلمون بتبادل المعلومات والأداء في مجموعات صغيرة لهم أهداف واحدة حول موضوع معين، وأسلوب المشاهدة الذي يستخدم في تحسين وتعميق الفهم من قبل المتدرب، كما يستخدم في مراجعة الأفراد في مواقف عملية معينة، بالإضافة إلى أسلوب الورش التعليمية أو الدراسية الذي يقوم على أساس توزيع موضوعات الدراسة بحيث يستهدف تطبيق الاتجاهات الحديثة في حل المشكلات التعليمية (المصري ومحمد، ٢٠١٢: ص. ١٤٥-١٤٧).

لذا يكون ملف التنمية المهنية للطلاب المعلمين من ثلاثة أقسام رئيسية وهي، المراجعة الذاتية التي تتضمن تحديد مواطن القوة والاهتمامات بخصوص معرفة واستيعاب المواضيع، والنظريات والمبادئ التعليمية، والمهارات التدريسية، والتقييم التعليمي؛ وخطط التعلم الفردي التي تتضمن وضع الأهداف في ضوء الاهتمامات المعرفة في المراجعة الذاتية، وتحديد استراتيجيات تحقيق الأهداف، وأسباب اختيار الاستراتيجيات، وتحديد العوائق المحتملة في تنفيذ الاستراتيجية؛ وقسم التأملات ونقاط التصرف الذي يتضمن التأملات ونقاط التصرف المنتظمة

(Mahmood; Kalsoom; Dilshad & Butt, 2014: 64).

ومن أساليب تنمية الأداء المهني، العمل على رفع كفاية المعلمين المعرفية عن طريق الندوات التربوية، والاجتماعات الفردية والجماعية، والنشرات التربوية، وذلك بقصد تزويد المعلمين بالمعلومات اللازمة لزيادة ثقافتهم المهنية المتصلة بتطوير فهم للجوانب المختلفة في عملهم المدرسي، ومن الأساليب المتبعة في ذلك حث المعلمين على المطالعة المهنية، ومن أساليب رفع الكفاءة من الناحية السلوكية الزيارات الصفية، والاجتماعات الفردية، والورش التربوية، والنشرات التربوية، والدروس التوضيحية (النجار، ٢٠١٦: ص. ٥٩).

وكذلك من أساليب تنمية الأداء المهني والأكاديمي: أسلوب سلة المعاملات التي يعتمد على إعداد ملفات فيها مجموعة من المعاملات شبيهة بالواقعية، وتقدم للمتدربين ويطلب منهم أن يحدد انسب إجراء لكل معاملة، وأسلوب المباريات الإدارية، ويستخدم هذا الأسلوب للتدريب

على حل المشكلات واتخاذ القرارات، ويقوم على تقديم حقائق كافية عن موضوع أو مشكلة معينة لمجموعة من المتدربين، ثم يطلب منها تقديم حلول لهذه المشكلة، بالإضافة إلى أسلوب المؤتمرات، وهو من الأساليب المهمة التي تعالج العيوب الموجهة للأساليب التدريسية المختلفة، والتي تعاني من انعدام أو انخفاض النقاش والحوار ذي الأثر الإيجابي (أبو شندي، ٢٠١١: ص. ٥٨).

ويمكن تنمية الأداء المهني والأكاديمي من خلال: الأسلوب الفردي للتنمية الذي يشمل الدراسة بالمراسلة، والتدريب أثناء الخدمة، وتدريب المعلمين في ورش عمل خاصة، والمحاكاة، كما يمكن الاعتماد على أساليب التدريب الجماعي التي تشمل المحاضرات، والنقاش في شكل ندوات، أو مؤتمرات، أو لقاءات، أو مجموعات نقاش صغيرة، وتمثيل الأدوار، والحالات الإدارية، والتدريب على الحساسية، وتهدف هذه الأساليب إلى رفع كفاءة المعلمين في مختلف الجوانب، والارتقاء بمهاراتهم وقدراتهم، من أجل تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المختلفة (إبراهيم، ٢٠١٢: ص. ٧٨).

ويرى الباحث أن توقعات أدوار المعلمين المستقبلين تتغير فالمجتمعات تضع توقعات عالية للمعلمين، ومن المتوقع أن يكون معلمو الزمن الحالي على معرفة كبيرة بمهنتهم، وأن يحافظوا على المعايير الأكاديمية، ويعلموا كل أنماط المتعلمين من خلال عدة استراتيجيات تدريسية، وأن يتحملوا مسؤولية التقدم الأكاديمي للطلاب؛ ويحتاج المعلمون إلى المعرفة الشاملة بمجالاتهم الخاصة والمحتوى الذي يشمل مواضيعها؛ ونظرا لتزايد مطالبات شروط المعلمين، ينادي الكثيرون بإصلاح التنمية المهنية كمقدمة للإصلاح التعليمي.

بعض التجارب الدولية لتنمية معايير الأداء المهني للمعلمين:

يشهد العالم اليوم سلسلة من المتغيرات والتطورات المعرفية والتكنولوجية، التي أثرت على جميع العاملين في حقل التعليم بشكل عام، وعلى المعلم بشكل خاص، حيث إنها أضافت مسؤوليات وواجبات جديدة على الدور التعليمي الذي يقوم به المعلم، ومن هنا بزغت أهمية أعداد وتأهيل وتنمية الأداء المهني للمعلم في العديد من الدول المتقدمة والعربية والتي منها المملكة العربية السعودية (الذبياني، ٢٠١٤: ص. ١٠٣).

وتأثر النظام التربوي كثيرًا خلال الفترة الماضية ومن أبرز هذه التأثيرات ظهور عدد من المشكلات التي يعاني منها التعليم العام في أغلب دول العالم، وعلى رأسها مشكلة ضعف مخرجات التعليم العام، وعدم كفاءة المعلمين، مما استدعى القائمين على العملية التعليمية التربوية في العديد من الدول إلى التوجه إلى تنمية الأداء المهني للمعلمين، بهدف رفع كفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم، من أجل التغلب على التحديات والمشكلات التي تحدث في العملية التعليمية وتحاول المملكة العربية السعودية الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذه المجال قدر المستطاع.

أولاً: تجربة تنمية معايير الأداء المهني للمعلمين بماليزيا:

تسير عملية إعداد المعلم في ماليزيا من خلال كليات تدريب المعلمين من خلال نمطين هما: النمط التكاملي والنمط التتابعي، وتختلف مدة الدراسة في عمليات إعداد وتدريب المعلمين حسب نوع البرامج التي تقدمها، وتعتمد استراتيجيات التدريس في عمليات التدريب على العديد

من الأساليب مثل أسلوب حل المشكلات والتعلم الذاتي والاعتماد على أسلوب المناقشة والعصف الذهني والتعلم بالاكتشاف واستخدام تكنولوجيا المعلومات وخاصة البصرية والسمعية، وتنمية مهارات الدراسة والتفكير وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال (الذبياني، ٢٠١٤:ص.١٤٤).

ويتم إعداد تدريب المعلمين بعد قضائهم خمس سنوات في مهنة التدريس لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة من أساليب التدريس والمعارف الجديدة وتدريبهم على تقنيات التعليم في أثناء الخدمة على تمويل البحوث والدراسات من وزارة التربية والتعليم والتقنية (التكنولوجيا) بدعم مالي كبير من الشركات والمصانع فضلاً عن الاهتمام بالإبداع في تدريس الرياضيات والعلوم ضمن الوحدات المهمة في مجال التقنيات ووحدة البحوث والتقويم (إسماعيل؛ أبوزيد؛ عفيفي، ٢٠١٦: ص. ٨٧).

وتطبق وزارة التربية والتعليم في ماليزيا "الدبلومة التربوية المهنية في الإدارة المدرسية" برنامجاً تدريبياً لمدة عام ميلادي كامل يؤهل المعلمين، وقد بدأت وزارة التربية والتعليم الماليزية في تنفيذ هذه الدبلومة منذ عام ١٩٩٩م بالتعاون مع "معهد أمين الدين باقي للإدارة التربوية"، وتهدف هذه الدورة إلى أعداد المعلمين مهنيًا وإمدادهم بالمهارات المناسبة (حسب النبي، ٢٠١٧: ص. ١٦٥).

ثانياً: تجربة تنمية معايير الأداء المهني للمعلمين باليابان:

للمعلمين مكانة عالية في مجتمع اليابان، ومازال المعلم في وضع مرموق ويعتبر من أصحاب المهن المحترمة جداً، كما هو الحال في بقية دول العالم، كان معلمو المدارس الابتدائية قبل عام ١٩٤٥م يدرسون في صفوف خاصة، مدة الدراسة فيها سنتان وكان يطلق عليها اسم مدارس المعلمين الابتدائية والأولية، ويشترط الانتساب فيها أن يكون الطلاب من الحاصلين على شهادة البكالوريا الثانية، كما أن مدارس المعلمين الأولية تقوم بإعداد المعلمين لمؤسسات الحضانه ورياض الأطفال إلى جانب المدارس الأولية (عثمان؛ علي؛ سنادة، ٢٠١٧: ص. ٢٢).

التعليم المستمر في أثناء الخدمة يعكس التزام اليابان الثقافي نحو تحسين الذات، ويتخذ التدريب في الخدمة عدة أشكال ومنها: التدريب داخل المدرسة حيث تقوم تدريبات دورية في المدارس على أيدي خبراء واختصاصي المناهج والموجهين وفي أثناء التدريب يقوم المعلمون المتدربون بالتدريس لفصول من الطلاب أمام زملاء المهنة، وبحضور الخبير أو المدرب؛ بالإضافة إلى التدريب غير الرسمي الذي يقوم به المعلمون أنفسهم في مجموعات دراسية وفي هذا التدريب يعمل المعلمون مع بعضهم لتحسين مهاراتهم وزيادة خبراتهم، حيث تقدم برامج تدريبية متنوعة تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات (إسماعيل، ٢٠١٦: ص. ٨٨).

وفي سنة ١٩٨٨ تم إصدار قانون يتعلق بالتدريب لمن هم في بداية القيام بالتعليم يتم تنفيذه داخل المدرسة لمدة عام، يلتزم بموجبه من سيقوم بالتدريس في المرحلة الابتدائية والثانوية بالحضور يومين في الأسبوع، ويقوم على تنفيذه المعلمون الأوائل بالتعاون مع معلمين من ذوي الخبرة ويغطي محتواه كل ما يتعلق بالعمل المدرسي تخطيطاً وتعليمياً وإدارة (احمد وبن زاف، ٢٠١٥: ص. ٤٥١).

ومن معايير الأداء المهني للمعلمين في اليابان ما يلي (بن هوميل والعنادي، ٢٠١٥: ص. ٣٧-٣٨):

أن يكون المعلم خريج مؤسسة تعليمية معتمدة ومعترف بها من قبل وزارة التربية والثقافة والرياضة والعلوم والتكنولوجيا.

حضور التدريب الميداني (التربية العملية)، بالنسبة لمعلمي التعليم الابتدائي يشترط أربع ساعات معتمدة من التدريب الميداني أسبوعياً، وبالنسبة لمعلمي المدارس المتوسطة والثانوية يشترط ساعتان معتمدة من التدريب الميداني أسبوعياً.

أن يجتاز اختبار تأهيل المعلمين Qualification Examination Teacher الذي تعده الولاية.

ثالثاً: تجربة تنمية معايير الأداء المهني للمعلمين بالمملكة العربية السعودية:

اتبعت المملكة العربية السعودية مجموعة من المعايير بهدف تنمية الأداء المهني للمعلمين، فقد اتبعت المملكة منهجاً علمياً في أعداد المعلم من خلال سياسات رشيدة استهدفت توفير المعلمين للمراحل التعليمية بالكم والكيف، وضرورة تحديث وتطوير دوره لمواكبة التحديات التربوية المعاصرة، واستخدام تقنيات التعليم الحديثة، ولقد تضمنت سياسة التعليم في المملكة عدداً من المبادئ والمعايير والأسس التي يركز على أساسها المعلم حيث حددت البنود أرقام ١٦٣-١٧٢ من "وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية" الأحكام العامة لبرامج إعداد المعلم (الذبياني، ٢٠١٤: ص. ١٢٢).

وتقوم عملية تنمية الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين في المملكة على مبدئين أساسيين، الأول هو أن التدريب نشاط أساسي ومهم لعمليات النمو المهني للمعلمين، ومن ثم فهو نشاط مستمر، حيث يعتبر حلقة حيوية ضمن منظومة التنمية المهنية للمعلم؛ والآخر أن التدريب نظام متكامل، له صفة التكامل والترابط في مداخلته وأنشطته ونتائجه؛ ويعد ما سبق أساساً لفلسفة عملية تنمية الأداء المهني للمعلمين في المملكة بصفة عامة، وتعمل المملكة على رفع مستوى أداء المعلم عن طريق اكتساب المهارات المعرفية والميدانية المستخدمة في مجال العمل (نصار؛ نتو؛ عبد الشافي، ٢٠١٦: ص. ٥٩٩).

كما تعمل المملكة على تحقيق التنسيق والتكامل بين كليات التربية وبرامجها في كافة الجامعات، وتوفير الأعداد اللازمة من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، وذلك من أجل تطوير وتنمية الأداء المهني للمعلم السعودي؛ كما تعمل وزارة التعليم السعودية على إنشاء مؤسسة قومية تحت إشرافها تتولى مسؤولية تنمية وتدعيم برامج إعداد المعلمين، بالإضافة إلى قيام الوزارة بتطوير تلك المؤسسة وتنظيمها وتقييم التطبيقات التي تهدف إلى تنمية الأداء المهني للمعلم؛ كما تتبنى الوزارة إعداد برنامج لإعداد المعلم يهدف إلى إكسابه الخبرات التعليمية ويتيح للمعلم مزيداً من التخصص (أبو حميد، ٢٠١٥: ص. ٢٨-٢٩).

ومن معايير الأداء المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية ما يلي (الخبيري، ٢٠١٦: ص. ٤٧١):

مجال القيم المهنية ومسؤوليات المعلمين: وتتضمن معيارين؛ تجسيد نموذج القيم الإسلامية والثقافية السعودية، التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع.

مجال المعرفة المهنية للمعلمين: ويتضمن ثلاثة معايير؛ معرفة الطلاب وكيفية تعليمهم، ومعرفة محتوى التخصص والمنهج، ومعرفة طرق التدريس.

مجال الممارسة المهنية للمعلمين: ويتضمن ثلاثة معايير؛ تخطيط وحدات التعلم والتعليم وتطبيقها، وإيجاد بيئات تعلم تفاعلية والمحافظة عليها، وتقييم الطلاب وتعلمهم. وفيما يلي عرض لأهم الأبحاث والدراسات التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية في تأطيرها للجانب النظري وبناء البرنامج التدريبي:

استقصت دراسة (كامل، ٢٠٠١) التعرف على فعالية برامج الإعداد التربوي والأكاديمي التي يتلقاها الطلاب المعلمون في كلية التربية - جامعة الملك سعود بأبها في إكسابهم مهارات الأداء التدريسي الفعال (تنفيذ الدرس وبناء واستخدام الاختبارات التحصيلية) للمواد الاجتماعية؛ وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع طلاب المستوى الثامن في كلية التربية جامعة الملك سعود بأبها في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٦) طلاب؛ وقد استخدم الباحث بطاقة تقدير مستوى مهارات الأداء للطلاب المعلمين كأداة للدراسة، واستعان بالمنهج شبه التجريبي كمنهج للدراسة؛ وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أن مستوى برامج الإعداد التربوي والأكاديمي في اكساب الطلاب المعلمين مهارات الأداء التدريسي للمواد الاجتماعية قد جاء بدرجة (متوسطة) لدى أفراد عينة الدراسة، وعدم وجود ارتباط دال بين معدل التراكمي للطلاب المعلمين ومستوى تمكنهم من مهارات الأداء التدريسي.

وهدفت دراسة كيليان (Killian, 2010) إلى قياس تصورات المديرين والمعلمين بولاية ميزوري الأمريكية حول تقييم الأداء المهني للمعلمين ونموذج ميزوري لتقييم المعلمين القائم على الأداء المهني؛ واشتملت عينة الدراسة على (١٠٦) مدير مدرسة و(١٧٥) معلماً في المرحلة الثانوية بولاية ميزوري الأمريكية؛ واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على الاستبانة؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان أهمها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس والمعلمين من حيث مدى إيجابية تقييمات النموذج محل الدراسة، وذلك لصالح المديرين.

وتناولت دراسة أبو الكاس (٢٠١٢) معرفة درجة تقدير أفراد العينة (المشرفين والمعلمين) لدور الإشراف التربوي في تنمية أداء المرحلة الأساسية الدنيا في مدارس محافظات غزة؛ وتكونت عينة الدراسة من (٧١٠) معلماً و(٣٥) مشرفاً من الجنسين؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وكان من أهمها أن الدرجة الكلية لدور الإشراف المتنوع في تنمية أداء المعلمين جدياً وبوزن نسبي (٧٧.١%) من وجهة نظر المشرفين، و(٧٢%) من وجهة نظر المعلمين.

وأجرى الجمل وجعلود (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف إلى دور الإشراف التربوي المقيم ونمطه في رفع كفاءة المعلمين في مدارس محافظة الخليل كما يراها مدراء المدارس؛ وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٠) مديراً ومديرة؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وكان من أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الإشراف المقيم في رفع كفاءة المعلمين من وجهة نظر أفراد العينة.

واستقصت دراسة البحراوي (٢٠١٥) التعرف على درجة امتلاك الطلاب المعلمين للمعايير المهنية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد عينة البحث حول واقع امتلاك الطلاب المعلمين للمعايير المهنية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين وفقاً لمتغيرات (الجنس- المستوى الدراسي- التخصص)، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات قسم التعليم الأساسي بشعبتيه اللغة العربية والدراسات القرآنية، واشتملت الدراسة على (١٧٩) طالباً وطالبة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أن معايير الأداء المهني المطلوب توافرها لدى الطلاب المعلمين في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين المتعلقة بكل من (التفكير الناقد وحل المشكلات- الإبداع والابتكار- التعاون والعمل في فريق- التعلم المعتمد على الذات) جاءت جميعها بدرجة عالية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وأن معايير الأداء المهني الواجب توافرها لدى الطلاب المعلمين في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين المتعلقة بالحوسبة ونقل المعلومات جاءت بدرجة متوسطة.

وأجرى ماركس (Marks, 2016) دراسة بهدف استكشاف الترابطات بين فاعلية الذات لدى المعلم وتصورات المعلمين حول عملية تقييم الأداء المهني للمعلمين في ولاية إلينوي الأمريكية؛ واشتملت عينة الدراسة على (١١٨) معلماً في المرحلة الابتدائية والمتوسطة بولاية إلينوي الأمريكية؛ واعتمدت الباحثة على المنهج الارتباطي الكمي القائم على الاستبانة؛ وأظهرت الدراسة العديد من النتائج، كان أهمها وجود علاقة إيجابية بين مستوى جودة إجراءات تقييم الأداء المهني وفاعلية الذات لدى المعلمين.

وتناولت دراسة الماخذي (٢٠١٦) معرفة دور الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلم بالجمهورية اليمنية من وجهة نظر المشرفين أنفسهم؛ وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) مشرفاً تربوياً؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وكان من أهمها وجود ضعف في دور الإشراف التربوي كمنظومة في تطوير الأداء المهني لدى المعلمين أفراد العينة بدرجة عالية.

وتناولت دراسة (حافظ، ٢٠١٧) التعرف على مهارات التعليم مدى الحياة وعلاقتها باداءات معلم الرياضيات التدريسية ومعتقداته عن المجتمع التعليم المهني في المرحلة الثانوية؛ وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع معلمي الرياضيات للصف الأول الثانوي ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨) معلم؛ وقد استخدم الباحث بطاقة ملاحظات، والاستبانة، واختبار تحصيلي في الرياضيات كأدوات للدراسة، واستعانت بالمنهج التجريبي كمنهج للدراسة؛ وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: وجد فروق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الرياضيات في تنمية أداءهم التدريسي قبل التدريب على البرنامج وبعده، وجد فروق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الضابطة والتجريبية لطلاب الصف الأول الثانوي في اختبار الرياضيات لصالح المجموعة التجريبية.

واستقصت دراسة الفريجات والقضاة (٢٠١٧) معرفة دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين فيها؛

وتكونت عينة الدراسة من (١٩٦) معلما ومعلمة؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج وكان من أهمها أن دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً، وذلك من وجهة نظر المعلمين.

وهدف دراسة عبد الجليل (٢٠١٨) إلى الوصول إلى واقع تطوير أداء المعلم في ضوء الإشراف التربوي المتنوع بمرحلة التعليم الأساسي؛ وتكونت عينة الدراسة من (٥١) مشرفاً تربوياً؛ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، وكان من أهمها وجود قصور في دور الإشراف التربوي في عملية التنمية المهنية وتطوير الأداء المهني لدى المعلمين، وذلك لوجود معوقات تواجه المشرفين التربويين في القيام بدورهم في عملية التطوير المهني ترجع إلى المشرفين أنفسهم أو المعلمين بدرجات متفاوتة. بناء البرنامج وتطبيقه:

وهذا يستلزم تحديد أهداف البرنامج، و محتوه وأساليب التدريب و التقويم و ضبطه و تنفيذه، وفيما يلي توضيح ذلك:

أولاً: تحديد أهداف البرنامج والتي تمثلت في :

تنمية الأداء المهني للمعلمين.

تنمية الأداء الأكاديمي للمعلمين.

تطوير المعايير المهنية لدى المعلمين.

تحسين وتطوير عمليتي التعليم والتعلم.

تنفيذ الإرشاد التربوي بناء على أسس علمية.

مساعدة مشرفي وموجهي اللغة العربية في كيفية متابعة الأداء الأكاديمي لدى المعلمين.

مساعدة مشرفي وموجهي اللغة العربية في كيفية متابعة الأداء المهني لدى المعلمين.

تطوير الأساليب الإشرافية التربوية لدى موجهي ومشرفي اللغة العربية.

ثانياً: تحديد محتوى البرنامج في ضوء ما تم الخروج به من الاطار النظري والدراسات السابقة

من معايير الأداء المهني والاكاديمي والاستبانة النهائية التي خرج بها بحث (البحراوي،

٢٠١٥) وقد اشتملت معايير الأداء المهني على (معايير التفكير الناقد وحل المشكلات -

معايير الإبداع والابتكار - معايير التعاون والعمل في فريق - معايير الحوسبة ونقل

المعلومات - معايير التعلم المعتمد على الذات، بينما اشتملت معايير الأداء الأكاديمي على

(معايير فن الاستماع - معايير فن الكلام - معايير فن القراءة - معايير فن الكتابة) والتي

سيتم تطبيقها من خلال استمارة الملاحظة التي تم الخروج بها من دراسة مجموعة المعايير

المهنية والأكاديمية والدراسات السابقة في هذا المجال على المعلمين في بداية الفصل الدراسي

الثاني .

ثالثاً: الأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج:

يعتمد نجاح التنمية المهنية للمعلمين على التوازن بين النظريات والتطبيقات العملية التدريسية

المقدمة في برامج تعليم المعلم، ولتحقيق هذا التوازن تستخدم اثنتين من الاستراتيجيات التعليمية

العامة لتنمية القدرات التدريسية وهما البحث العملي ودورة التعلم؛ فيستخدم المعلم منهج البحث

العملي في الصف، حيث تساعده دورة التعلم على استخدام المعرفة التدريسية في المجال العقلي، وتساعد الطالب المعلم على استيعاب المفاهيم العلمية عن كُتب بأنشطة عملية موثوقة (Corlu & Corlu, 2012: 514).

وهناك خطوط عريضة وقواسم مشتركة متفق عليها في العملية التعليمية أهمها: تحسين العملية التربوية والتعليمية بكافة عناصرها، والعمل على تطويرها، والتأكيد على تدريب المعلمين، وتطوير مهاراتهم، باعتبارهم ركيزة أساسية في العملية التربوية، إذ بنجاحهم تتجح العملية التعليمية، وبالتالي يرتفع المستوى التعليمي لدى التلاميذ، كما أن نجاح العملية الإشرافية مرهون بقيام المشرف التربوي بالتخطيط الدقيق، والتنفيذ السليم، والمتابعة المستمرة، ومن ثم القيام بعملية التقويم من أجل تقديم تغذية راجعة هدفها الأساسي التحسين والتطوير للعملية التربوية من جميع جوانبها (الكلباني، ٢٠١٦: ص.١٠).

وللعمل على تحسين الأداء المهني والأكاديمي للمعلمين لا بد من إعادة النظر في عملية الإشراف التربوي وأساليبه، حيث يجب توطيد العلاقة بين المشرف/ الموجه التربوي وبين المعلم، كما يجب أن يدرك الطالب المعلم أهمية دور المشرف/ الموجه التربوي في مساعدته على تطوير أدائه المهني، وأنه هو موجهه الحقيقي في النهوض بمستواه التربوي. لذلك كان الهدف الرئيس لهذا البرنامج هو تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية عن طريق المشرفين والموجهين التربويين أملا منه أن يكون هذا البرنامج عوناً لهم، وسراجاً ينير لهم طريقهم. وفيما يلي عرض لأهم الأساليب المستخدمة في البرنامج والتي تم الخروج بها من الاطار النظري والدراسات السابقة وهي :

العصف الذهني.

المحاضرة.

التدريس المصغر.

الشرح والتوجيه .

المناقشة.

رابعا: آلية التقييم والمتابعة:

تم بناء بطاقة ملاحظة للمعايير المهنية والاكاديمية من خلال مطالعة الدراسات السابقة والاطار النظري للبحث، وتم استخدامها على النحو التالي:

تقويم قبلي؛ وذلك من خلال تطبيق بطاقة الملاحظة قبليا على عينة الدراسة قبل تطبيق البرنامج عليهم لتحديد مستوياتهم وكفاياتهم المهنية والأكاديمية و قد اشتملت على (٤٥) معلما قام كل موجه بملاحظة عدد ثلاثة معلمين لعدد خمسة دروس لكل معلم منهم لاستيفاء كافة بنود ومعايير بطاقة الملاحظة على مدار ثلاثة أسابيع في بداية الفصل الدراسي.

تقويم مرحلي أثناء الجلسات؛ ويكون ذلك خلال إجراء التدريب والجلسات وقياس مدى تطور مستوياتهم وكفاياتهم المهنية والأكاديمية.

تقويم نهائي، وتم بعد تطبيق البرنامج على العينة نفسها - من المعلمين الذين تم تطبيق بطاقة الملاحظة عليهم قبليا وتلقوا التدريب على البرنامج- في نهاية الفصل الدراسي من خلال تطبيق بطاقة الملاحظة بعديا.

خامساً: ضبط البرنامج و قد تم ذلك عن طريق عرضه على مجموعة من الخبراء في مجال التربية واللغة العربية حيث أكدوا مناسبة البرنامج من حيث الأهداف والتدريب و التقويم إلا بعض العبارات القليلة التي تم حذفها بناء على إجماع معظمهم و موافقة الباحث.

سادساً: تطبيق البرنامج من خلال المشرفين التربويين الذين تم ترشيحهم من قبل مكاتب التعليم بالمحافظات الثلاث (الفوارة - النبهانية - عقلة الصقور) بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية و كان عددهم ١٥ مشرفاً بواقع خمسة مشرفين من كل محافظة، حيث قام الباحث بعقد لقاءات مكثفة معهم من خلال عقد لقاءات من قبل الباحث وعمل ورش تدريبية للمشرفين التربويين الذين يتابعون المعلمين في مكاتب الاشراف. وتم توضيح كافة ما يلزم عن البرنامج (أهدافاً، وطريقة، وتقويماً،... وطلب من كل موجه تطبيق البرنامج على عدد ثلاثة من المعلمين على الأقل في مدارس مختلفة وبذلك بلغت العينة الأساسية (٤٥) معلماً، وقد تكون البرنامج من تسع جلسات + جلسة تمهيدية وجلسة ختامية، مدة كل جلسة ٦٠ دقيقة تم توزيعهم على مدار الفصل الدراسي من الأسبوع الرابع حتى الأسبوع الثالث عشر حيث يقوم المشرف بتقديم الجلسة للمعلمين في وقت مخصص يحدده معهم في بداية الأسبوع ثم يطلب منهم أن يقوموا بتطبيق المهارات التي تعلموها في كل جلسة في أحد الدروس خلال الاسبوع نفسه. على أن يحضر معه المشرف لكي يلاحظ تنفيذ المعلم لهذه المهارات في البنود الخاصة بها في بطاقة الملاحظة (تطبيقاً بعدياً) وهكذا حتى الأسبوع الثالث عشر؛ ويوضح الجدول التالي المدة الزمنية لتطبيق البرنامج. (ملحوظة البرنامج مدرج كاملاً ضمن ملاحق هذه الدراسة)

جدول رقم (١) الجدول الزمني للبرنامج

الجدول الزمني للبرنامج				
الأسبوع	الجلسة	موضوع الجلسة	الزمن	الزمن الكلي
			٦٠ دقيقة	٦٠ دقيقة
		جلسة تمهيدية		
الرابع	الأولى	التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين	٤٥ دقيقة	٦٠ دقيقة
		نشاط (١)	١٥ دقيقة	
الخامس	الثانية	أهمية دور كل من المشرف والموجه التربوي للمعلم	٤٥ دقيقة	٦٠ دقيقة
		نشاط (٢)	١٥ دقيقة	
السادس	الثالثة	الإجراءات الواجب تنفيذها قبل الزيارة الصفية	٤٥ دقيقة	٦٠ دقيقة
		نشاط (٣)	١٥ دقيقة	
الثامن	الرابعة	الإجراءات الواجب تنفيذها	٤٥ دقيقة	٦٠

دقيقة		أثناء الزيارة الصفية		
	١٥ دقيقة	نشاط (٤)		
٦٠ دقيقة	٤٥ دقيقة	الإجراءات الواجب تنفيذها بعد الزيارة الصفية	الخامسة	التاسع
	١٥ دقيقة	نشاط (٥)		
٦٠ دقيقة	٤٥ دقيقة	الأساليب الإشرافية التربوية	السادسة	العاشر
	١٥ دقيقة	نشاط (٦)		
٦٠ دقيقة	٤٥ دقيقة	الإجراءات الواجب تنفيذها قبل تنفيذ الأسلوب الإشرافي	السابعة	الحادي عشر
	١٥ دقيقة	نشاط (٧)		
٦٠ دقيقة	٤٥ دقيقة	الإجراءات الواجب تنفيذها أثناء تنفيذ الأسلوب الإشرافي	الثامنة	الثاني عشر
	١٥ دقيقة	نشاط (٨)		
٦٠ دقيقة	٤٥ دقيقة	الإجراءات الواجب تنفيذها بعد تنفيذ الأسلوب الإشرافي	التاسعة	الثالث عشر
	١٥ دقيقة	نشاط (٩)		

البرنامج التدريبي لتنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى المعلمين

م	الجلسة	أهدافها	التقويم
١	التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات التفكير الناقد وحل المشكلات	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن تكون لديه القدرة على:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> تقديم معلومات متضاربة لإثارة الاحساس بالمشكلة لدى الطلاب تقييم الأفكار والآراء المختلفة في الدرس استنباط النتائج المهمة من بين العديد من النتائج المقترحة القدرة على تحديد العلاقة الصحيحة بين فرضيات حل المشكلات المقترحة استخدام أساليب غير تقليدية في حل المشكلات المهنية التي تواجهه. 	<p>س: بعد معرفتك لمعايير الأداء المهني والأكاديمي لمعلمي اللغة العربية؛ حدد أهم هذه المعايير من وجهة نظرك مع ذكر السبب.</p>
٢	التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات الإبداع والابتكار	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن تكون لديه القدرة على:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> استخدام إجراءات فعالة لاستثارة دافعية الطلاب للإبداع التفاعل الإيجابي مع ما يحدث من متغيرات التخطيط لتحقيق الأهداف بطريقة واقعية ومتوازنة باستمرار تهيئة الإمكانيات والظروف المتاحة التي تساعد الطلاب على الإبداع. طرح عدد من الأفكار حول موضوع الدرس. الالتزام بإنجاز المهمة حتى وإن تطلب الأمر 	<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات الإبداع والابتكار؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتم دمج مهارات الإبداع والابتكار في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>

	<p>جهدا إضافيا. المرونة في التفكير.</p>		
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء المهني الخاصة بمهارات التعاون والعمل في فريق؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتم دمج هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة ان تكون لديه القدرة على:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ صياغة الخطط التربوية بناء على رؤية جماعية مع زملائه. ➤ التفاعل الجماعي لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة. ➤ فتح قنوات اتصال بينه وبين زملائه باستمرار. ➤ مراعاة آليات العمل الجماعي داخل المدرسة لتلبية احتياجات الطلاب. ➤ تفعيل اللوائح والأنظمة المساعدة على تطبيق العمل الجماعي. ➤ تقبل اقتراحات الآخرين وانتقاداتهم. 	<p>التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات التعاون والعمل في فريق</p>	٣
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء المهني الخاصة بمهارات الحوسبة وتحديد المعلومات؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتم دمج هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة ان تكون لديه القدرة على:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ استخدام البرامج التعليمية الإلكترونية. ➤ استخدام مهارة استعمال المؤثرات السمعية في التدريس حسب الإمكانيات المتاحة. ➤ إعداد المصادر التعليمية المختلفة وتقديمها للطلاب. ➤ المشاركة في الدورات التدريبية في مجال الحوسبة لاستمرار تنمية المهارات المهنية. ➤ الاهتمام بتقويم جميع البرامج التعليمية الإلكترونية بصورة مستمرة لاستبعاد غير المناسب منها لتحقيق الأهداف المرجوة. ➤ توظيف المشاركات الفعالة والمستمرة من الطلاب في أثناء عرض الدرس. 	<p>التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات الحوسبة ونقل المعلومات</p>	٤
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء المهني الخاصة بمهارات التعلم المعتمد على الذات؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتم دمج هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة ان تكون لديه القدرة على:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ بث روح التحدي وزيادة المعرفة لدى المتعلمين. ➤ إعطاء أمثلة مبنية للمفهوم غير المذكورة في الدرس. ➤ تشجيع الطلاب على استخدام التعلم الهادف. ➤ تشجيع الطلاب على تكوين رأي كامل عن المعلومات والحكم على صحتها ومصداقيتها. ➤ التنوع في أساليب التقويم الذاتية للطلاب بصفة دورية. ➤ توظيف خبراته السابقة في شرح الدرس. ➤ لديه المبادرة في إنجاز نشاطات تتجاوز متطلبات الدرس. 	<p>التعرف على معايير الأداء المهني للمعلمين الخاصة بمهارات التعلم المعتمد على الذات</p>	٥
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء الأكاديمي الخاصة بمهارات فن الاستماع؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتضمن هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p><u>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة ان:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ يعرف عرض المتكلم. ➤ يتعاطف مع المتكلم. ➤ يستخرج الأفكار الرئيسية. ➤ يستمع للتفاصيل. ➤ يميز الحقيقة من الخيال. ➤ يستمع في ضوء خبراته السابقة. ➤ يستمع بتدقيق وابتكار. 	<p>التعرف على معايير الأداء الأكاديمي للمعلمين الخاصة بمهارات فن الاستماع</p>	٦

<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء الأكاديمي الخاصة بمهارات فن الكلام؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتضمن هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن تكون لديه القدرة على:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ اختيار وتنظيم الأفكار في المواقف التي يتحدث عنها ➤ دفع التلاميذ للحديث دون التقيد بموضوع معين ➤ امتلاك قدر مناسب من الكلمات واختيار أجودها ➤ القدرة على التذليل والاستشهاد على ما يقول ➤ استخدام صوته بحيث يغير ويتعدل ويتلون بشكل مناسب لنقل المشاعر والعواطف ➤ الكلام بصوت مناسب مثل الصوت الدافئ والبعد عن الأصوات الخافتة والحادة والصدرية والأنفية والمتحشجة والرتيبة و... ➤ استخدام التعبير الملمحي المناسب بالوجه واليدين وهيئة الجسم . 	<p>التعرف على معايير الأداء الأكاديمي للمعلمين الخاصة بمهارات فن الكلام</p>	٧
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء الأكاديمي الخاصة بمهارات فن القراءة؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتضمن هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ يتعرف على (الرموز اللغوية) الحروف والكلمات ➤ يترجم (فك الشفرة) أي ينطق هذه الرموز نطقاً صحيحاً ➤ يقرأ في وحدة فكرية وبصوت واضح، وإخراج الحروف من مخرجها الصحيحة ➤ يحدد - بدقة - معاني الكلمات غير المألوفة من السياق اللغوي. ➤ يستخدم المعاجم بأنواعها لتحديد معاني الكلمات غير المألوفة وضبط بنية الكلمة ويحدد المصادر ➤ يستخدم فهارس المكتبات بكفاءة؛ لتحديد مصادر المعلومات، أو التأكد من صحة المعلومات ➤ يميز بين الأفكار المرتبطة بالنص، وغير المرتبطة به ➤ يفسر التعبيرات المجازية، ويوضح أثرها في النص. ➤ يتمثل المعاني أثناء القراءة الجهرية عن طريق مراعاة علامات الترقيم. 	<p>التعرف على معايير الأداء الأكاديمي للمعلمين الخاصة بمهارات فن القراءة</p>	٨
<p>س: بعد التعرف على معايير الأداء الأكاديمي الخاصة بمهارات فن الكتابة؛ قم بإعداد أحد الدروس في مجال اللغة العربية على أن يتضمن هذه المهارات في الأنشطة اللغوية التي يتضمنها الدرس.</p>	<p>يتوقع من المتدرب في نهاية الجلسة أن تكون لديه القدرة على:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ مساعدة التلميذ وتدريبه على الإمساك بالقلم وتحريكه على الورق من اليمين واليسار ليرسم الحروف والكلمات والجمل رسماً يتطابق مع قواعد كتابة اللغة من حيث صحة الشكل وجماله وقلة الوقت المستغرق في ذلك ➤ تدريب التلاميذ على كتابة الحروف في أول الكلمة وفي وسطها وفي نهايتها ➤ إعطاء اهتمام وتركيز لبعض التفاصيل الفنية في رسم الحروف للتفريق بين أشكالها المتقاربة ➤ إعطاء اهتمام شديد لتصحيح كتابات التلاميذ وإثابتهم على جودة الخط. ➤ تدريب التلاميذ على السرعة في الكتابة ➤ التدريب على ألوان الإملاء المختلفة بصورة تدريجية متنامية ➤ تمكين المتعلم من الإفصاح عن مشاعره وعواطفه وترجمة إحساساته وخبراته الذاتية في جملة منقاة اللفظ، موحية المفردات بليغة الصياغة، سليمة لغوياً، صحيحة نحوياً ➤ تدريب المتعلمين على انجاز مواقف الاتصال 	<p>التعرف على معايير الأداء الأكاديمي للمعلمين الخاصة بمهارات فن الكتابة</p>	٩

	<p>الحبائيه مثل الرسائل ، والبرقيات ، واللافئات ، والطلبات ، والاستمارات ، والإيصالات والعقود والاتفاقات ، ومحاضر الجلسات ، والسجلات ، والمذكرات الرسمية ، والمقالات العامة ، وعرض المشكلات ، والملخصات ، والتعليقات ، والتوجيهات ، والتعميمات ، والدعوات والبطاقات ، والتفاهي ، والاعتذارات مستخدما الورقة والقلم على المهارات التي تمكنهم من كتابة ، والتعبير عن الصورة والرسوم ، وغيرها مما يؤدي الى اتصال الناس بعضهم ببعض وقضاء الحوائج وتسيير أمور الحياة</p> <p>➤ نعوذهم الاستشهاد والبرهنة والتدليل وضرب الأمثلة للارتقاء بقيمة ما يكتبون ، وتعوذهم السرعة في التفكير</p> <p>➤ تدريس القواعد النحوية في ظلال اللغة والأدب من خلال عبارات قيمة في موضوعات الدرس.</p>	
--	---	--

سادسا: التقويم البعدي؛ و يتم ذلك بأن يحضر المشرف التربوي مع المعلم نفسه في أثناء تنفيذ الدرس- الذي سوف يطبق من خلاله المعايير التي تم تدريبه عليها في بداية الأسبوع من قبل المشرف التربوي- لكي يلاحظ المشرف مدى قدرة المعلم على تنفيذ تلك المهارات في بطاقة الملاحظة (تطبيقا بعديا).

وقد تم عرض البرنامج على مجموعة من المحكمين لإبداء الرأي في مدى مناسبة أهدافه ومحتواه و طرق التدريب وأساليب التقويم ، و قد اجمع (٩٨%) من المحكمين على مناسبة البرنامج للهدف الذي وضع من أجله وكذلك مناسبة طرق التدريب واساليب التقويم ، وابدأ (٢%) منهم اعتراضهم على بعض المهارات الفرعية الأكاديمية لأنها فوق مستوى تلاميذ المرحلة الابتدائية، إلا أن الباحث ابقى على هذه المهارات لضرورتها ولكي يكشف التطبيق الفعلي عن مستوى اداء المعلمين لهذه المهارات بغض النظر عن مدى قدرة تلاميذ هذه المرحلة على اكتساب كافة هذه المهارات.

سابعا: تفسير النتائج وتقديم التوصيات؛ وفيما يلي توضيح ذلك: نتائج التطبيق القبلي، والذي تم في بداية الفصل الدراسي من خلال تطبيق بطاقة الملاحظة على المعلمين (عينة الدراسة) في أثناء قيامهم بالتدريس للتلاميذ داخل الفصل في حصص مختلفة للغة العربية عن طريق المشرفين و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج التطبيق القبلي على معلمي اللغة العربية بالنسبة لمعايير الأداء المهني ومعايير الأداء الأكاديمي

م	المجاور و المعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
المحور الأول: معايير الأداء المهني					
١	معايير التفكير الناقد وحل المشكلات	2.21	.545	5	ضعيفة
٢	معايير الإبداع والابتكار	2.42	.414	2	ضعيفة
٣	معايير التعاون والعمل في فريق	2.41	.393	3	ضعيفة

ضعيفة	1	.397	2.76	معايير الحوسبة ونقل المعلومات	٤
ضعيفة	4	.710	2.36	معايير التعلم المعتمد على الذات	٥
ضعيفة	---	.230	2.45	الدرجة الكلية للمحور الأول	
المحور الثاني: معايير الأداء الأكاديمي					
ضعيفة	2	.685	2.44	معايير فن الاستماع	١
ضعيفة	3	.710	2.36	معايير فن الكلام	٢
ضعيفة	1	.542	2.57	معايير فن القراءة	٣
ضعيفة	4	.503	2.34	معايير فن الكتابة	٤
ضعيفة	---	.299	2.42	الدرجة الكلية للمحور الثاني معايير الأداء الأكاديمي	

يتبين من الجدول رقم (٢) أن "معايير الأداء المهني" جاءت بدرجة (ضعيفة) لدى معلمي اللغة العربية أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الأول (2.45) بانحراف معياري بلغ (.230)؛ وبلغت الانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول بين (.393- .710) وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك الأبعاد.

وجاء في الترتيب الأول بعد: "معايير الحوسبة ونقل المعلومات" بمتوسط حسابي بلغ (2.76)، وانحراف معياري بلغ (.397)، يليه في الترتيب الثاني بعد: "معايير الإبداع والابتكار" بمتوسط حسابي بلغ (2.42)، وانحراف معياري بلغ (.414)، يليه في الترتيب الثالث بعد: "معايير التعاون والعمل في فريق" بمتوسط حسابي بلغ (2.41)، وانحراف معياري بلغ (.393)، يليه في الترتيب الرابع بعد: "معايير التعلم المعتمد على الذات" بمتوسط حسابي بلغ (2.36)، وانحراف معياري بلغ (.710)؛ بينما جاء في الترتيب الأخير بعد: "معايير التفكير الناقد وحل المشكلات" بمتوسط حسابي بلغ (2.21)، وانحراف معياري بلغ (.545). ويرى الباحث أن تلك النتيجة ربما ترجع إلى وجود العديد من المعوقات من أهمها عدم توافر الوسائل التعليمية المناسبة بمدارس التعليم العام التابعة للمناطق التعليمية محل الدراسة لتطبيق توجيهات المشرفين فيما يتعلق بالجوانب التدريسية؛ وربما يرجع ذلك السبب إلى ضعف اهتمام إدارات مدارس مراحل التعليم العام بالمحافظات محل الدراسة بتوفير بيئة صفية وتعليمية مناسبة تساعد المعلم على تطبيق توجيهات المشرف واتباعها؛ وربما كان السبب في ذلك أيضا ضعف عدد المشرفين مما يتسبب في قلة التوجيهات المقدمة لمعلمي اللغة العربية بها وكون تلك المحافظات محل الدراسة بها العديد من المناطق النائية التي تضيع وقت المعلمين يوميا للوصول للمدرسة مما يحول دون قدرتهم على تجهيز البيئة الصفية بشكل مناسب للتدريس.

وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة البحراوي (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن معايير الأداء المهني الواجب توفرها لدى المعلمين جاءت بدرجة ليس بعالية بل متوسطة. كما تتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة الماخذي (٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود ضعف في دور الإشراف التربوي كمنظومة في تطوير الأداء المهني لدى المعلمين أفراد العينة بدرجة عالية.

كما يتبين من الجدول رقم (٢) أن "معايير الأداء الأكاديمي" جاءت بدرجة (ضعيفة) لدى أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (2.42) بانحراف معياري بلغ (2.299)؛ وبلغت الانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني بين (503-710). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك الأبعاد.

وجاء في الترتيب الأول بعد: "معايير فن القراءة" بمتوسط حسابي بلغ (2.57)، وانحراف معياري بلغ (2.542)، يليه في الترتيب الثاني بعد: "معايير فن الاستماع" بمتوسط حسابي بلغ (2.44)، وانحراف معياري بلغ (2.685)، يليه في الترتيب الثالث بعد: "معايير فن الكلام" بمتوسط حسابي بلغ (2.36)، وانحراف معياري بلغ (2.710)، بينما جاء في الترتيب الأخير بعد: "معايير فن الكتابة" بمتوسط حسابي بلغ (2.34)، وانحراف معياري بلغ (2.503).

ويرى الباحث أن تلك النتيجة ربما ترجع إلى العديد من الأسباب أهمها عدم توافر الكوادر المؤهلة للتدريس بشكل كاف في مدارس التعليم العام بالمحافظات محل الدراسة وزيادة الاعتماد على المعلمين المتدربين الذين تنقصهم الخبرة الأكاديمية والتربوية، وربما كان السبب في ذلك قلة الرقابة والتوجيه من مديري المدارس ومكتب الاشراف والتي تتسبب في إضاعة وقت الحصص وانصراف المعلمين مباشرة بعد انتهاء اليوم الدراسي؛ وقد يرجع السبب في ذلك أيضاً إلى عدم توافر الميزانية المناسبة لسد احتياجات المعلمين من وسائل تعليمية ومعينات مناسبة لتحسين مستوياتهم الأكاديمية والمهنية.

وتتفق تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة عبد الجليل (٢٠١٨) التي أكدت على وجود قصور في دور الإشراف التربوي في عملية التنمية المهنية وتطوير الأداء المهني لدى المعلمين.

نتائج التطبيق البعدي، الذي تم من خلال تطبيق بطاقة الملاحظة على هؤلاء المعلمين - الذين طبق عليهم المشرفون البرنامج - في أثناء قيامهم بالتدريس داخل الفصل في حصص مختلفة للغة العربية حيث قام المشرفون أنفسهم بتطبيق الاستبانة على المعلمين و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٢)

يوضح نتائج التطبيق البعدي على معلمي اللغة العربية بالنسبة لمعايير الأداء المهني ومعايير الأداء الأكاديمي

م	المجاور و المعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
المحور الأول: معايير الأداء المهني					
١	معايير التفكير الناقد وحل المشكلات	4.16	1.05	3	عالية
٢	معايير الإبداع والابتكار	4.24	.604	2	عالية جدا
٣	معايير التعاون والعمل في فريق	4.02	.852	4	عالية
٤	معايير الحوسبة ونقل المعلومات	3.81	.876	5	عالية
٥	معايير التعلم المعتمد على	4.24	.602	1	عالية جدا

الذات			
عالية	---	.483	4.09
الدرجة الكلية للمحور الأول			
المحور الثاني: معايير الأداء الأكاديمي			
عالية	3	.575	3.43
متوسطة	4	.663	3.18
عالية	2	.648	3.60
عالية	1	.741	3.68
عالية	---	.421	3.49
الدرجة الكلية للمحور الثاني معايير الأداء الأكاديمي			

يتبين من الجدول رقم (٢) أن "معايير الأداء المهني" جاءت بدرجة (عالية) لدى معلمي أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الأول (4.09) بانحراف معياري بلغ (4.83)؛ وبلغت الانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول بين (602-876). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك الأبعاد.

بينما بلغ الانحراف المعياري لبعد معايير التفكير الناقد وحل المشكلات (1.05) وهي قيمة مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد العينة حول هذا البعد.

وجاء في الترتيب الأول بعد: "معايير التعلم المعتمد على الذات" بمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وانحراف معياري بلغ (602)، يليه في الترتيب الثاني بعد: "معايير الإبداع والابتكار" بمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وانحراف معياري بلغ (604)، يليه في الترتيب الثالث بعد: "معايير التفكير الناقد وحل المشكلات" بمتوسط حسابي بلغ (4.16)، وانحراف معياري بلغ (1.05)، يليه في الترتيب الرابع بعد: "معايير التعاون والعمل في فريق" بمتوسط حسابي بلغ (4.02)، وانحراف معياري بلغ (852)؛ بينما جاء في الترتيب الأخير بعد: "معايير الحوسبة ونقل المعلومات" بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وانحراف معياري بلغ (876).

كما يتبين من الجدول رقم (٢) أن "معايير الأداء الأكاديمي" جاءت بدرجة (مرتفعة) من وجهة نظر معلمي اللغة العربية أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمحور الثاني (3.49) بانحراف معياري بلغ (421)؛ وبلغت الانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الثاني بين (575-741). وهي قيم منخفضة؛ مما يوضح تجانس آراء أفراد العينة حول تلك الأبعاد.

وجاء في الترتيب الأول بعد: "معايير فن الكتابة" بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، وانحراف معياري بلغ (741)، يليه في الترتيب الثاني بعد: "معايير فن القراءة" بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري بلغ (648)، يليه في الترتيب الثالث بعد: "معايير فن الاستماع" بمتوسط حسابي بلغ (3.43)، وانحراف معياري بلغ (575)، بينما جاء في الترتيب الأخير بعد: "معايير فن الكلام" بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وانحراف معياري بلغ (663).

ويرى الباحث أن تلك النتيجة ربما ترجع إلى فاعلية البرنامج المقدم لتنمية الأداء المهني والأكاديمي لمعلمي اللغة العربية في مراحل التعليم العام بمكاتب الاشراف محل الدراسة والذي

ساعدتهم في تحسين كفاياتهم المهنية والعمل على صقلها بالشكل المناسب من خلال استفادتهم من الجلسات التي قدمها لهم البرنامج إلى حد كبير وبالتالي زاد من مستوياتهم الأدائية والأكاديمية بشكل ملحوظ.

وتختلف تلك النتيجة مع ما أشارت إليه نتيجة دراسة الفريحات والقضاة (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين أفراد عينة الدراسة كان متوسطاً.

ملخص نتائج البحث

أن "معايير الأداء المهني" جاءت بدرجة (ضعيفة) لدى أفراد عينة الدراسة في التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة.

أن "معايير الأداء الأكاديمي" جاءت بدرجة (ضعيفة) لدى أفراد عينة الدراسة في التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة.

أن "معايير الأداء المهني" جاءت بدرجة (عالية) لدى أفراد عينة الدراسة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة.

أن "معايير الأداء الأكاديمي" جاءت بدرجة (عالية) لدى أفراد عينة الدراسة في التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة.

فاعلية البرنامج المقدم بالدراسة الحالية لتنمية الأداء المهني والأكاديمي لمعلمي اللغة العربية في مراحل التعليم العام بمحافظات (النهائية وعقلة الصقور والفوارة) عينة الدراسة. توصيات البحث:

ضرورة تعزيز التوجيه والإرشاد في مجال الحوسبة واستخدام التقنيات في تنمية كفايات المعلمين المهنية على نحو أفضل.

ضرورة اهتمام الموجهين بعملية تدريب المعلمين على استخدام وسائل وطرائق التدريس المتنوعة.

ضرورة المتابعة والتقييم من الموجهين (المشرفين) لدرجة التزام المعلمين باتباع استراتيجيات التدريس العلمية الحديثة لمعرفة كيفية تنمية مستوياتهم المهنية والأكاديمية.

ضرورة توفير الدورات التدريبية وورش العامل التي تساهم في رفع مستويات المعلمين المهنية والأكاديمية وتزيد من مهاراتهم التدريسية بصفة دورية وتعزيزها.

ضرورة توفير بيئة صافية مناسبة تساعد المعلمين على تحسين أدائهم المهني والأكاديمي. الدراسات المستقبلية والمقترحة:

إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على معوقات مساهمة الموجهين (المشرفين) في تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى الطلاب المعلمين.

إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على أساليب التغلب على معوقات مساهمة الموجهين (المشرفين) في تنمية معايير الأداء المهني والأكاديمي لدى الطلاب المعلمين؛ مع

متغيرات غير متغيرات الدراسة الحالية

إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى تصميم برامج تدريبية وإرشادية للطلاب المعلمين من أجل تعزيز معايير الأداء المهني والأكاديمي لديهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، السعيد مبروك (٢٠١٢). تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، ط١، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- أبو الكاس، فاتن عبد الرازق (٢٠١٢). دور الإشراف المتنوع في تنمية أداء معلمي المرحلة الأساسية الدنيا من وجهة نظر المشرفين والمعلمين في مدارس محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر في غزة، فلسطين.
- أبو حميد، رنا علي (٢٠١٥). تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية رائدة، عالم التربية، مصر، ١٦(٥٢): ١-٣٧.
- احمد، فريحة؛ بن زاف، جميلة (٢٠١٥). تدريب المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي، بحث مقدم إلى "أعمال الملتقى الثالث حول: الرهانات الأساسية لتفعيل الإصلاح التربوي في الجزائر"، الجزائر، (٣): ٤٣٩-٤٥٢.
- إسماعيل، مجدي رجب؛ أبوزيد، انعام عبد الوكيل؛ عفيفي، أميمة محمد (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، العلوم التربوية، السعودية، ٣(٣): ٧١-٢١٢.
- آل درعان، علي بن محمد سالم (٢٠١٤). الإدارة المدرسية الفاعلة (تأصيل - مهارات - إجراءات - اتجاهات جديدة)، ط٢، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة.
- البحراوي، فتحي مبروك (٢٠١٥). معايير الأداء المهني للطلاب المعلمين في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٢(٦٣): ٤٣٥-٤٨٤.
- بن هوميل، ابتسام ناصر؛ العنادي، عبير مبارك (٢٠١٥). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٤(٢): ٣٢-٥٠.
- التميمي، رائد حسين (٢٠١٧). المهارات التعليمية اللازمة لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٢(٣): ٣٩٥-٤١٢.
- الجعفرية، عبد السلام فالح (٢٠١٦). درجة ممارسة معلمي اللغة العربية ومعلماتها للاتجاهات الحديثة في تعليم اللغة العربية من وجهة نظرهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤(١٣): ٢٥٥-٢٨٤.
- الجمال، سمير سليمان؛ جعلود، مروان سعيد (٢٠١٣). دور الإشراف التربوي المقيم في رفع كفايات المعلمين في مدارس مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر مدراء المدارس، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، الولايات المتحدة الأمريكية، ٤(٩): ٨٧-١٠٢.
- حافظ، أمل الشحات (٢٠١٧). " فعالية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعلم مدى الحياة في تحسين الأداءات التدريسية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية وتقدير مجتمع التعليم المهني لهم وأثره على تحصيل طلابهم ومهارات التعليم مدى الحياة لهم، مجلة تربويات الرياضيات، ٢٠(٩)، ٥٩-١٠٧.
- حسب النبي، احمد محمد نبوي (٢٠١٧). التعليم والتنافسية في ماليزيا والإفادة منها في مصر، العلوم التربوية، السعودية، ١١(١): ١٢١-٢١٩.
- حسنين، عبير عبد المنعم فيصل (٢٠١٤). برنامج تدريبي مقترح لمعلمي الاجتماع قائم على توظيف شبكة الإنترنت لتنمية كفاياتهم التدريسية ومهارات استخدامها، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس - مصر، (٦٥): ١٣٣-١٩٢.
- الخيري، ابتسام ياسف (٢٠١٦). تطوير نظام إعداد المعلم والمشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٤(١٧١): ٤٥٠-٤٧٩.

الذبياني، منى سليمان (٢٠١٤). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الإفادة منها في المملكة العربية السعودية، دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالرفيق)، مصر، ٢(٨٥): ١٠٣-١٥٩.

السعود، راتب سلامة؛ حسنين، إبراهيم علي (٢٠١٦). التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية "اتجاهات معاصرة"، ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

شاهين، عبد الرحمن بن يوسف (٢٠١٤). مطالب التنمية المهنية المتوقعة من المشرفين التربويين من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، مصر، ٢(١٥٧): ٣٣٣-٣٧٤.

عبد الجليل، رباح رمزي (٢٠١٨). تصور مقترح لدور الإشراف التربوي المتنوع في تطوير أداء المعلم في ضوء خبرات بعض الدول، المجلة التربوية، مصر، ٥١: ٢٤٤-٣٢٠.

عثمان، إبراهيم عثمان حسن؛ علي، عبد الغفار محمد؛ سنادة، محمد حسن احمد (٢٠١٧). الرؤية العلمية لكليات التربية في تدريب المعلمين، بحث مقدم إلى "مؤتمر كلية التربية جامعة الخرطوم"، السودان، (١): ١-٢٦.

غانيم، مهني محمد إبراهيم؛ الزهراني، عبد الله بن محمد علي (٢٠١٥). تطوير الأداء المهني لمعلم المعلم بكليات التربية (مؤشر لضمان الجودة والاعتماد)، مجلة بحوث التربية النوعية، مصر، (٣٨): ٢-١٩. الفراء، ميسون نصر (٢٠١٥). الاحتياجات المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين، مجلة القراءة والمعرفة، (١٦٤): ٢٣٩-٢٧٦.

الفريجات، هناء محمود؛ القضاة عمرو عبد الرحمن احمد (٢٠١٧). دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس من وجهة نظر المعلمين فيها، المجلة الليبية العالية - كلية التربية بالمرج - جامعة بنغازي، ليبيا، (٢٢): ١-٢٦.

كامل، مصطفى محمد (٢٠٠١). فعالية برامج الإعداد التربوي والأكاديمي في أكساب الطلاب المعلمين مهارات الأداء التدريسي للمواد الاجتماعية دراسة على عينة من طلاب كلية التربية - بأنها، مجلة الدراسات في المناهج وطرق التدريس، (٦٨)، ١٧٦-٢١١.

الكلباني، يونس بن حمدان بن عبدالله (٢٠١٦). مدى ممارسة المشرفين التربويين لبعض أنماط الإشراف التربوي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الوسطى بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوي.

الماخذي، محمد هاشم علي (٢٠١٦). دور الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلم بالجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان. محمد، احمد نبيه إبراهيم؛ موسى، جمال رمضان (٢٠١٣). بناء مقياس لأداء المهني للمدرّب الرياضي، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية، مصر، (٦٧): ٣٣-١١٦.

مزرارة، نعيمة؛ شعباني، مليكة؛ سيد، نوال (٢٠١٧). برنامج أعداد معلم اللغة العربية قبل الالتحاق بالخدمة في المدارس العليا للأساتذة بالجزائر في ضوء متطلبات التنمية المهنية للمعلمين: دراسة تقييمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة المعلمين، بحث مقدم إلى "المؤتمر الدولي الثالث لكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب بعنوان: مستقبل أعداد المعلم وتنميته في الوطن العربي"، مصر، (٣): ١٥٨٩-١٦١٦.

المصري، إيهاب عبد الرحمن؛ محمد طارق عبد الرؤوف (٢٠١٢). الكفايات المهنية والمهارات التدريبية والتدريب، ط١، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.

مصطفى، عزة جلال (٢٠١٢). آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

النجار، فائق فؤاد أحمد (٢٠١٦). دور قادة المدارس في تنمية المهارات الصفية للمعلمين في ضوء الإدارة الذاتية الحديثة، ط١، الدار العالمية لتقنية المعلومات، القاهرة.

نصار، سامي محمد عبد المقصود؛ نتو، هوزان محمد أحمد؛ عبد الشافي، دينا حسن محمد (٢٠١٦). إعداد معلم التربية الخاصة بالمملكة العربية السعودية، العلوم التربوية، مصر، ٢٤(١): ٥٩٥-٦٢٥. ياسين، حمدي محمد؛ شحود، عبد الرحمن احمد؛ يوسف، ماجي وليم (٢٠١٠). إدارة الوقت وفاعلية الأداء المهني لدى العمال، دراسات الطفولة، مصر، ١٣(٤٧): ١٢٥-١٤٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Mekhlafi, M. A. (2011). The relationship between writing self-efficacy beliefs and final examination scores in a writing course among a group of Arab EFL trainee-teachers, *International Journal for Research in Education (IJRE)*, 29(1): pp 16-33.
- Arias Macías, C. M.; Arriazu Navarro, R.; Casanova Arias, J. L.; Fernández Arias, J.; Cárdenas Rebollo, J. M., & Rey-Stolle, M. F. (2014). Use of Blackboard Collaborate platform as a higher education teaching aid, *International Journal on Advances in Education Research*, 1(2): 109-124.
- Christensen, W. H. (2013). A Descriptive-Comparative Study of Teacher Performance Evaluation on Student Achievement in a Public School District, Unpublished PhD, Grand Canyon University, USA.
- Cořlu, Mehmet Ali & Cořlu, M. Sencer (2012). Scientific Inquiry Based Professional Development Models in Education, *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(1): 514-521.
- Killian, B. R. (2010). Administrators' and Teachers' Perceptions of the Efficacy of the Missouri Performance-Based Teacher Evaluation Model, Unpublished PhD, Saint Louis University, USA.
- Mahmood, Muhammad Khalid; Kalsoom, Qudsia; Dilshad, Muhammad & Butt, Intzar Hussain (2014). Professional Development Portfolio: A Tool for Student Teachers' Development, *Journal of Educational Research*, 17(1): 60-76.
- Marks, A. (2016). Teacher Perceptions of Performance Evaluation and Teacher Self-efficacy in Illinois Public Elementary And Middle Schools, Unpublished PhD, Northern Illinois University, USA.
- Mishra, M.; Garg, K., & Nagpal, T. (2016). Relationship Between Creativity Traits And Academic Performance Of Management Students, *Man in India*, 96(5): pp 1-9.