

الإرشاد الأكاديمي كمدخل من مداخل التنمية
المهنية للمعلم المبتدئ

بحث مقدم إلى

المؤتمر العلمي الثامن لكلية التربية – جامعة الفيوم

إعداد

د. / سميحة مخلوف
كلية التربية – جامعة الفيوم

مقدمة

نظرا لأهمية دور المعلم تصبح الحاجة ملحة إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم حتى يواكب العصر وخاصة المعلمين المبتدئين (الجدد) فعلى الرغم من ان برامج إعداد المعلم جيدة ومستمرة فى تأهيلها للمعلمين المبتدئين الذين لديهم الدافعية والثقة فى قدراتهم للدخول فى مهنة التعليم، ومع ذلك فهناك دراسة تؤكد أنه بعد سنة واحدة من ممارسة التعليم سريعا ما يتحطم هذا الوهم عن الإعداد الجيد.

قليل من هؤلاء المبتدئين يفكرون فيما يحصلون عليه من برامج من حيث دلالتها على الإسهام فى فهم عملية التدريس، أو فهم أنفسهم كمعلمين، أو فهم أدوارهم، ويؤكدون على أن الطريقة التى تعلموا بها التدريس لا تناسب الواقع الفعلى.

وهذا يدل على أنه بالرغم من الاهتمام بالإعداد الجيد للمعلمين إلا أن كليات التربية مستمرة فى تخريج معلمين مبتدئين يفشلون فى فهم دورهم كمعلمين ولا تنتقل الخبرات التى حصلوا عليها أثناء إعدادهم قبل الدخول فى الخدمة إلى عملهم خلال السنة الأولى من الخدمة^(٩)، ولذلك فإن التنمية المهنية أصبحت ضرورة لتجويد التعليم ورفع مستوى المعلم التدريسى وخاصة المعلم المبتدئ وتشير أهم ملامح التنمية المهنية للمعلمين فى اليابان إلى تبنى أسلوب التدريب داخل المدرسة والتدريب المستمر للمعلم من خلال حياته الوظيفية مع توظيف التكنولوجيا الحديثة فى التدريب وإقامة وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق ونظرا لأهمية التنمية المهنية للمعلمين أصدرت وزارة التربية والتعليم قرار رقم (٩٠) سنة ٢٠٠١ لإنشاء وحدات تدريب داخل كل المدارس بجميع مراحل التعليم، إلا أن هذه الوحدات التدريبية فى كثير من المدارس شكلية وتحتاج إلى تفعيلها وخاصة للمعلمين المبتدئين، وأساليب التنمية المهنية متعددة ومنها أسلوب الإرشاد الذى يتم داخل المدرسة أى فى موقع العمل.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة فى التساؤلات الآتية:

١- من المعلم المبتدئ؟ وما أهم خصائصه، وأدواره، واحتياجاته التدريبية؟ وما مبررات

الاهتمام بتنميته وإرشاده مهنياً؟

٢- ما مفهوم التنمية المهنية؟ وما أهم أهدافها وأساليبها؟

٣- ماذا يقصد بالإرشاد؟ وما أهم أهدافه؟

٤- ما عناصر ومكونات برنامج الإرشاد الفعال؟

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفى التحليلى من خلال الخطوات التالية:

- ١- تحديد من المعلم المبتدئ وتحليل أدواره واحتياجاته.
 - ٢- تحليل مفهوم التنمية المهنية وتحديد أهم أساليبها.
 - ٣- تحليل مفهوم الارشاد وتحديد أهدافه وعرض بعض النماذج له.
 - ٤- وضع تصور لعناصر ومكونات برنامج الارشاد الفعال.
- خطة الدراسة:**

تتضمن الدراسة المحاور الآتية:

المحور الأول: يتضمن:

- تحديد من المعلم المبتدئ؟
- مبررات تنمية وإرشاد المعلم المبتدئ مهنيًا.
- أدوار المعلم فى القرن الحادى والعشرين.
- احتياجات المعلم المبتدئ التدريبية.

المحور الثانى: يتناول:

- مفهوم التنمية المهنية.
- أهداف التنمية المهنية.
- أساليب واستراتيجيات التنمية المهنية.

المحور الثالث: ويتناول:

- مفهوم الإرشاد.
- وظائف الإرشاد.
- المعلم المرشد وأهم أدواره.
- تجارب بعض الدول فى مجال الإرشاد.

المحور الرابع: يتضمن:

- عناصر ومكونات برنامج الارشاد الفعال.

ومن خلال الاطار النظري تم تصميم لبرنامج ارشاد اكاديمي للمعلم المبتدئ أهم عناصره ومكوناته كما يلي :

أولاً: الهدف من هذا البرنامج:

- ١- تفعيل وحدات التدريب بالمدارس.
- ٢- الاستفادة من خبرات المدرسين المتنوعة.
- ٣- برامج تدريب للمعلمين المبتدئين قليلة التكلفة.
- ٤- زيادة جودة التعليم بالمدارس.
- ٥- بناء كوادر تدريبيية داخل المدرسة قادرة على تقديم الدعم الفنى للمدرسين.
- ٦- ضمان الاستمرارية فى الجهود المبذولة لتجويد العملية التعليمية وتحقيق مستويات متميزة من الجودة.
- ٧- تنمية اتجاهات ايجابية لدى المعلم المبتدئ نحو تقدير عمله وأهمية دوره فى زيادة الاستقرار التنظيمى.
- ٨- التنمية المهنية عندما تكون مستمرة متضمنة فى الممارسات المدرسية تكون دعماً قوياً لفكر المعلم وتساعده على إحداث التغيير فى المدرسة.

ثانياً: أدوار المعلم المرشد:

- ١- معلم وموجه ومرشد: يوجه ويبصر المعلم المبتدئ بكيفية أداء المهام والأنشطة التدريسية بطرق فعالة وناجحة.
- ٢- مدرب وملاحظ: يلاحظ أداء المعلم المبتدئ ويديره على الأداء الجيد وعلى تأمل ممارساته التدريسية وتعديلها بما يحقق تحسين نواتج العملية التعليمية.
- ٣- مستشار وصيديق: لا يتردد فى تقديم العون والنصح والمساعدة لحل أى مشكلة يواجهها المعلم المبتدئ.

ثالثاً: معايير اختيار المعلم المرشد:

- ١- لديه عدد كاف من سنوات الخبرة.
- ٢- متقن لمهارات التدريس وكفاياته.
- ٣- يتمتع بمهارات القيادة الناجحة ومهارات التواصل الفعال.
- ٤- على وعى بالمصادر والامكانات المتاحة فى المجتمع المدرسى.
- ٥- عملى ومتعاون ومحترم للغير.
- ٦- ينوع طرق التدريس لمراعاة أساليب التعلم المختلفة.

رابعاً: معايير المزاوجة بين المعلم المرشد والمبتدئ:

- ١- مراعاة طبيعة التخصص والمرحلة التدريسية.

٢- فاعلية المعلم المرشد وتميزه فى الأدوار والجوانب التى يحتاج المعلم المبتدئ للدعم فيها.

٣- توافر القدر الكافى من التقبل والتفاهم والاحترام المتبادل.

٤- مراعاة التقارب المكانى والزمانى بينهما فى محيط العمل.

٥- التأكيد على أن الخلاف فى الرأى يثرى عملية التعلم ويساعد على نمو ونجاح طرفى عملية الارشاد.

خامسا: مكونات برنامج الارشاد وتدريب المعلم المبتدئ:

١- توعية المعلم المبتدئ بأدواره ومسئوليته.

٢- توعية بثقافة المدرسة والإدارة وسبل التعاون والتواصل مع المجتمع المدرسى.

٣- التدريب على الممارسات التأملية.

٤- توعية بالمصادر والجهات التى يمكن ان تساعده فى حل المشكلات.

٥- التدريب على تصميم أدوات التقويم واستخدام نتائجه فى تحسين العملية التعليمية.

٦- تتضمن مكونات هذا البرنامج التدريب على ما يحتاجه المعلم المبتدئ وفقا للاحتياجات التى تم تحديدها من قبل.

سادسا: التقييم والمتابعة:

يتم التقييم لفاعلية برنامج الارشاد من خلال المستويات الآتية:

المستوى الأول: رد الفعل: ما هو رد فعل المتدربين، وما أوجه التغيير التى يخططون لها نتيجة التدريب؟

المستوى الثانى: التعلم: ما المعارف والمهارات والقيم التى اكتسبها المتدرب نتيجة التدريب؟

المستوى الثالث: السلوك: هل استطاع المشاركون تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة فى مجال عملهم؟

المستوى الرابع: الأثر على المؤسسة: هل كان لتطبيق المعارف والمهارات أثر ايجابى على النتائج المرجوة من المؤسسة؟

