

التصوير التربوي

السنة العاشرة - العدد الرابع والستون - سبتمبر ٢٠١١ م
دورية تربوية تهدف إلى النهوض بتجارب الحقل التربوي

مناقشة وثيقة
التقويم التربوي

التعليم
العالى



سوق
العمل

تطوير العملية التعليمية

برنامج آفاق المعرفة

الواقع والمأمول

استخدام دورة التعلم

لاستكشاف مفهوم الاسموزية

حلول تقنية للدروس

الالكترونية

المعلم الافتراضي

يتجسد في الفراغ



المهارات الإشرافية + المهارات الإدارية

التطوير التربوي

التطوير التربوي للمعلم وتمهينه وتطويره



سلسلة كتاب
التطوير التربوي
إضافة جديدة
إلى الحقل التربوي

الإشراف العام

سميرة بنت محمد أمين بن عبد الله

مستشارة الوزير للتقويم التربوي
ورئيسة لجنة النشر والتوثيق

رئيسة التحرير

طاهرة بنت عبد الخالق اللواتية

نائب رئيس التحرير

خالد بن سليم الشقصي

منسق التحرير

صالح بن سعيد العبري

هيئة التحرير

محمود بن عبدالله العبري
أحمد بن مبارك الدرمني
يونس بن علي العنقودي
هلال بن ناصر الحسني
مديحة بنت سالم الكليبية

التدقيق اللغوي

خليفة بن حارب العيوي

الرسوم

فتحية المخينية

تصوير

سيف بن حميد السعدي

المتابعة الفنية

عزت عبد الحميد

إدخال بيانات

خلفان بن محمد الخروصي

الإخراج

فوزي رمضان

التنفيذ

طارق عبد الخالق

يوسف الشيباني

التوزيع

ليلى بنت مبارك العميرية

مجالات النشر:

- عرض رؤى تربوية تطور العمل التربوي ، مناقشة تجارب المعلمين والتربويين المبدعة ، عرض تجارب المدارس والمناطق المبتكرة في النشاط التربوي، متابعة التطور التربوي العالمي من خلال المقالات التعليمية والنقدية والمترجمة، عرض الدراسات والبحوث التربوية .

قواعد النشر:

- أن تكون المادة العلمية حديثة ذات صلة بالحقل التربوي وغير منشورة سابقاً، ترسل المادة مطبوعة وبلغة عربية سليمة مرفقة مع قرص مرن وتعريف موجز بالكاتب ، أما المقالات المقتبسة فيرجى فيها مراعاة حقوق الملكية الفكرية .
- يراعى في المقال المترجم دقة الترجمة وذكر المصدر الأصلي بالتفصيل ، وألا تزيد المادة مهما كان نوعها عن أربع أوراق بنط الخط (١٦) .
- أولوية النشر تخضع لاعتبارات فنية ولا تعاد المادة غير المنشورة لصاحبها ولا يبلغ عن عدم نشرها .
- حقوق النشر:
- يسمح بالاقتباس من الموضوعات الواردة في أعداد الدورية مع ضرورة الإشارة إلى ذلك من خلال التوثيق .

إلى المعلمين كافة:

- إلى كل من يعمل في الحقل التربوي:
- هل ترغب في تقاسم خبراتك الصفية وغير الصفية التي تؤدي إلى تطوير عملك؟
- هل تود طرح رأي أو وجهة نظر متميزة ترغب في مشاركة الآخرين حولها؟
- هل تملك رؤية حديثة حول الأمور التربوية تود المشاركة بها عبر هذه الدورية؟

« الآراء المنشورة لا تعبر بالضرورة عن رأي الوزارة »

المراسلات:

وزارة التربية والتعليم - مديرة دائرة الإعلام التربوي - رئيسة تحرير دورية التطوير التربوي - ص.ب ٢ - الرمز البريدي ١٠٠ مسقط -

هاتف: ٢٤٧٨٦٨٨٦ - فاكس: ٢٤٧٠٥٦٥٩ البريد الإلكتروني: tatweer.tarbawi@moe.om

شاركونا في تبادل الحديث حول دورية التطوير التربوي في منتدى الوزارة التربوي

كلمة معالي الدكتورة / مديحة بنت أحمد الشيبانية وزيرة التربية والتعليم

بسم الله الرحمن الرحيم

أخواني وأخواتي المعلمين والمعلمات
أولياء الأمور الأكارم
الأفاضل أعضاء الأسرة التربوية
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

بداية أحمد الله العلي القدير أن أتم علينا عامنا الدراسي الماضي ونحن نرفل في ثوب العزة والرخاء، ونستقبل عامنا الدراسي الجديد وكلنا أمل بأن يكون عاما مليئا بالجد والإنجاز والنجاح تحت ظل القيادة الحكيمة لمولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه. وبهذه المناسبة السعيدة يطيب لي أن أغتنم الفرصة لتهنئة أبنائي الطلاب والطالبات الذين اجتازوا العام الدراسي الماضي بنجاح وتفوق، وأن أتقدم بالشكر الجزيل إلى معلمهم ومعلماتهم وكافة التربويين على ما بذلوه من جهود مخلصة في تعليمهم والارتقاء بمستوياتهم التحصيلية، والشكر موصول كذلك للآباء والأمهات الذين كان لهم الدور الأكبر في نجاح هؤلاء الأبناء وتفوقهم الدراسي كما لا يفوتني أن أقدم تقديري للقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني على جهودهم الملموسة في تحقيق أهداف الوزارة وتطلعاتها.

أيها الأخوة والأخوات

لا يخفى على أحد منا الجهود الطيبة التي اضطلع بها المعلمون والمعلمات لخدمة المسيرة التعليمية في البلاد خلال السنوات الماضية من عمر النهضة المباركة لهذا البلد المعطاء، إذ كان لعطاءهم المخلص، وتفانيهم في أداء المسؤولية الملقاة على عاتقهم، وجدهم واجتهادهم في تعليم أبنائهم الطلاب والطالبات الدور الأكبر في تحقيق السلطنة للكثير من المنجزات التربوية، الأمر الذي جعل السلطنة في نظر بعض المنظمات والمؤسسات الدولية والإقليمية بيت خبرة يمكن الاستفادة من تجاربه الناجحة وخبراته الثرية.

أيها المعلمون والمعلمات

إن من بين ما تفخر به وزارة التربية والتعليم أن ينضم إلى منظومة العمل التربوي مع مطلع هذا العام الدراسي أكثر من (ستة آلاف) معلم ومعلمة. ويسرني أن أرحب بهم بيننا ترحيبا بالغا وأؤكد لهم أن المجتمع ينتظر منهم التعاون في مواصلة مسيرة العطاء المخلص. فهو ينتظر منهم أولا وقبل كل



شيء الحفاظ على المنجزات التي حققتها النهضة التعليمية في بلادنا خلال مسيرة أربعة عقود من الزمن، كما ينتظر منهم أن يعطوا عطاء متفانيا، ويتحملوا المسؤولية الملقاة على عاتقهم في تربية الأبناء وتعليمهم والارتقاء بمستوياتهم التحصيلية وإعدادهم الإعداد الجيد الذي يؤهلهم للتنافس على الساحة الدولية، والمساهمة في بناء مجتمع المعرفة، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال الحرص على تطوير القدرات، وتنمية المهارات المهنية والمعرفية، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص العلمي وفي مجال المناهج وطرائق التدريس المختلفة. وتتوقع الوزارة من المنتسبين الجدد إليها - كما يتوقع المجتمع بأسره - أن يلتزموا بأخلاقيات مهنتهم ويجددوا العملية التعليمية ويطوروها بما ينسجم والتوجهات الحديثة ويتوافق مع ظروفنا الاجتماعية والثقافية المختلفة، وأن يمتلكوا زمام المبادرة للتجويد والعمل الجاد بما يحقق الأهداف والغايات المرجوة.

الأفاضل أعضاء الأسرة التربوية

لقد دأبت الوزارة دوماً إلى بناء شراكة حقيقية مع المعنيين بالعملية التربوية من معلمين وأولياء أمور ومؤسسات، من أجل الإسهام بما لديهم من اهتمامات وتطلعات تخدم تطوير المسيرة التعليمية في البلاد. وتأكيداً لهذا النهج الحميد شارك الكثير من المعلمين والمعلمات، وغيرهم من العاملين في الحقل التربوي برؤاهم ومقترحاتهم في الحلقات النقاشية والندوات التربوية التي نظمتها الوزارة العام المنصرم، وقد كان لأفكارهم الهادفة الأثر الواضح في تجويد العمل وتطويره بما يتلاءم والمستجدات الحديثة. وعليه فإنني أدعوهم إلى استمرار تواصلهم، ومد الوزارة بتغذية راجعة عما أفرزه التطبيق العملي لتلك المستجدات من نتائج واقعية وعلمية.

الجدير بالذكر أيضاً أن الوزارة قد شاركت العام الدراسي الماضي في الدراستين الدوليتين (تيمز) و (بيرلز): للوقوف على مستويات الطلبة في مواد الرياضيات والعلوم واللغة العربية، وتأمل من مشاركتها هذه التوصل إلى مؤشرات ومقارنتها بالمؤشرات على المستويين الإقليمي والدولي ليس فقط فيما يتعلق بتحصيل الطلبة وأدائهم الدراسي، وإنما أيضاً الحصول على مؤشرات واضحة ذات صلة بمجالات المناهج وطرائق التدريس وأساليب التقويم، لتطويرها بما يتفق والمستجدات التربوية الحديثة، وتطورات العصر.

أيها الأخوة والأخوات:

بما أن عملية تطوير التعليم مستمرة لا تتوقف، فإن الوزارة كذلك مستمرة في مراجعة المناهج الدراسية بهدف تطويرها وفق الأسس المعمول بها في بناء المناهج، وفي الإطار ذاته يتم حالياً مناقشة تبني الوزارة لنظام المعايير التربوية في المناهج وأداء المعلمين والمتعلمين وأساليب

التقويم، لتحديد ما ينبغي تحقيقه بدقة في كل مجال من تلك المجالات، وما يجب على كل فرد أن يضطلع به، تحديداً للمسؤولية، وتوثيقاً للأدوار والمهام المنوطة بكل عنصر من عناصر المنظومة التعليمية.

الأفاضل الآباء والأمهات:

لا يخفى عليكم إن جهود الوزارة وهيئتها التدريسية لتعزيز حب القراءة، وغرس ثقافة المطالعة منذ الصغر، وتخريج متعلمين مدى الحياة لن تتحقق إلا بتعاونكم في توجيه أبنائكم الوجهة الصحيحة، وتهيئة الجو المناسب لهم للعطاء والتحصيل الدراسي.

إننا نعول على الأسرة - مثلما نعول على المدرسة - أن تزرع في نفوس الأبناء القيم والأخلاق الحميدة وحب العلم والتعلم، والمثابرة في التحصيل والانتظام المدرسي، فجهود الوزارة لإطالة أيام العام الدراسي بما يتفق وعدد الأيام المعتمدة في الكثير من النظم التربوية يقتضي بالإضافة إلى جهود المعلمين والمعلمات تعاوناً ودعمًا من أولياء الأمور. فأفضل الأنظمة التعليمية أداء هي التي تحافظ على الأيام الدراسية الفعلية وهذا بطبيعة الحال يقتضي انتظام الطلبة، ومواظبتهم اليومية في الحضور إلى المدرسة، والالتزام بمواعيد الحصص الدراسية، وعدم التغيب إلا وفقاً للظروف أو الضوابط المحددة.

أبنائي الطلبة والطالبات

من حقكم أن تفخروا بما تحقّق على أرض هذا الوطن الغالي من تطورات، وما أتيحت لكم من مجالات متعددة من أجل مواصلة مسيرتكم العلمية، لذا عليكم أن تغتنموا كل تلك الفرص، وتتحلوا بالجد والمثابرة والحرص على الالتزام بالدوام المدرسي، والانتظام فيه، والسعي بكل عزيمة وإصرار للتعلم الذاتي، واستغلال الوسائل التكنولوجية الاستغلال الأمثل فيما يعود عليكم بالنفع. فما نراه جلياً على أرض الواقع من تميز العقول العمانية الشابة الطموحة، القادرة على مواكبة متطلبات العصر ليجعلنا نقول وبكل فخر أن الشباب العماني قادر على أن يحقق ما يطمح إليه، وجدير بما وصل إليه، فكونوا كما عهدناكم دائماً شعلة من الهمة والنشاط والعزم، وفّقكم الله.

أخواني... أخواتي:

في هذه المناسبة لا يسعني إلا أن أستشهد بالمقولة السامية لمولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان المعظم - حفظه الله ورعاه - التي يؤكد فيها على اهتمامه الخاص وعنايته البالغة بتطوير التعليم في السلطنة، حيث قال "إننا نولي التعليم جل اهتمامنا ونسعى لتطويره وتحسينه ورفع مستواه وتحديث المعارف وتعميقها وإثرائها وتكييفها مع عالم دائم التغيير انطلاقاً من الأهمية التي توليها السلطنة لتنمية الموارد البشرية وترسيخ منهج التفكير العلمي وتكوين أجيال متعلمة تشارك في عملية التنمية وتتعامل مع المتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية بكل كفاءة واقتدار.

في ختام كلمتي أتمنى أن يكون هذا العام الدراسي عاماً فياضاً بالحماس لجميع أبنائنا الطلبة والطالبات. داعين الله عز وجل أن يوفق الجميع لخدمة هذا البلد المعطاء في ظل باني نهضته الشامخة ومسيرته الظاهرة مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان المعظم حفظه الله ورعاه. وكل عام وأنتم بخير

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

العدد

٩	اتباع نظام التخصص في تدريس اللغة العربية حقيبة معلم	٨	أهلا مع العام العاشر رسالة مفتوحة	٢	كلمة معالي الدكتورة وزيرة التربية والتعليم بمناسبة العام الدراسي الجديد
١٨	برنامج آفاق المعرفة الواقع والمأمول على مائدة النقاش	٧	أشعل الجذوة وابقها نيرة مقال	١٤	الأمة التي لا تعرف تاريخها لا تحسن صياغة مستقبلها يوم مع معلم
٥٢	حلول تقنية للدروس الالكترونية حاسوب المعلم	٤٩	استخدام دورة التعلم لاستكشاف مفهوم الاسموزية مقال مترجم	٤٨	أهمية الوقت أردكم
٦٣	المعلم الافتراضي يتجسد في الفراغ جديد التربية	٦٠	تدريس قواعد اللغة العربية بأسلوب الخرائط المفاهيمية إصدارات	٥٦	مناقشة وثيقة التقويم التربوي تحقيق
٦٨	القراءة ذلك الكنز المفقود آخر صفحة	٦٦	من هو المعلم الذي نريد؟؟ بريد التطوير	٦٤	التعلم الإلكتروني جديد التربية

ملف العدد

٤١	تطوير مهارات الإشراف ، رؤية مستقبلية	٢٨	المهارات الإدارية والإشرافية لدى مدير المدرسة
٤٤	تجارب دول العالم في مهارات الإدارة والإشراف	٣٢	المهارات الإشرافية للمشرف التربوي
		٣٦	تطوير مهارات الإدارة ، رؤية مستقبلية

أهلا مع العام العاشر

الإخوة والأخوات المعلمون والمعلمات
أهلا بكم في عام دراسي جديد مفعم بالنشاط والجد والمثابرة والعطاء ، العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ م.
وها هي التطوير التربوي تحتفل بعامها العاشر ، فقد أصبحت شابة يافعة بفضل وبفضل كتاباتكم ومساهماتكم ومتابعاتكم لها .
ولقد أصبحت رقما صعبا في عالم الإصدارات المتخصصة في العالم .
ومع نهاية العام الدراسي السابق كان لنا لقاء موسع مع رؤساء أقسام العلاقات والإعلام في المحافظات والمناطق التعليمية للاستماع إليهم وإلى مرئياتهم حول التطوير التربوي وبعد اللقاء تم توجيه رسالة إلى مناطقهم التعليمية لموافاتنا بمقترحاتهم .
ويبقى أننا نسعى إلى المزيد من تفعيل تفاعل المعلمين معها ، من حيث القراءة والمتابعة ، وبعد الاستقصاء لاحظنا أن شعبيتها في أوساط معلمي ومعلمات المدارس جدا كبيرة وهناك متابعة مستمرة لها .
ولكن يبقى الاقتراح أن يكون للمنسق الإعلامي في المدارس دور في توجيه المعلمين نحو قراءتها، فهي عندما تصل إلى المدرسة ، فقد توضع في غرفة المصادر أو مكتب مدير المدرسة دون أن يكون المعلم على علم بوصولها أحيانا .
لذا نقترح على المنسقين الإعلاميين في المدارس الإعلان عن وصولها للمعلمين ، وكذلك فإن بعض المدارس تقوم بتصوير بعض المقالات المهمة وتوزيعها على المعلمين على اعتبار أن العدد الذي يصل إلي كل مدرسة لا يتجاوز العشرة أعداد للمدارس الكبيرة ، فإذا كان عدد المعلمين يقارب الثمانين معلما فلا شك أن النسخ لا تكفي لهذا العدد ، وفكرة تصوير المعلم للمقال المهم فكرة جيدة وعملية جدا، كي يحتفظ المعلم بالمقال لديه بعد قراءته .
إن القراءة جزء من مهام المعلم ، لكن عندما يختار المعلم قراءته ، ويجعل القراءات التخصصية واحدة من أهدافه، فإن هذا المعلم يصنع مجده وخلوده بيديه . إننا كبشر لا نستطيع أن نجد أفكارنا إلا بالقراءة والتفاعل مع ما نقرأه ، ومن ثم نرى آلية التداعي تعمل لدينا بكل انسيابية ؛ فمن خلال القراءة والإطلاع على تجارب الآخرين تتداعى إلى أذهاننا أفكار جديدة وأساليب وطرق تعتبر فتحة في عالم العلم . فلا يوجد ما يثير الدماغ الإنساني أكثر من الإطلاع والقراءة .
وترينا الأبحاث العلمية الأخيرة أن بقاء فاعلية الدماغ إلى أرذل العمر ، والوقاية من مرض الزهايمر مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى وسعة استخدام أدمغتنا وتفاعلها مع القراءة والإطلاع والتجريب .
كل عام وأنتم بخير في العام الدراسي الجديد ، وجميع الأسرة التربوية.

رئيسة التحرير

اتباع نظام التخصص في تدريس اللغة العربية



إعداد / سلطان بن علي بن صالح العلوي
معلم / لغة عربية
مدرسة / العلاء بن الحضرمي (١١ - ١٢)

تمتاز اللغة العربية بأنها لغة واسعة المجال ، متعددة القواعد ، حتى وصفت بأنها البحر ، لغزارة ما بها من قواعد ومفردات ، وما تمتاز به من خصائص ، كالسعة ، والمرونة ، والتطور .
وبالتالي كان من الطبيعي أن يتم تقسيمها إلى فروع وأقسام ، وذلك بقصد تسهيل دراستها والإلمام بقواعدها ، وسهولة استيعابها .
ونحن نعلم بأن الأدب العربي تم تقسيمه إلى عصور زمنية مختلفة ، نظرًا لاختلاف الفترات الزمنية التي مر بها الأدب العربي على مر العصور والأزمان ، وتباين ظروفها المختلفة السياسية منها ، والاقتصادية والاجتماعية ، والفكرية ، وكان هذا التقسيم الذي عمد إليه مؤرخو الأدب يهدف بالدرجة الأولى إلى تسهيل دراسته ، والتعامل معه .

- ٧- تكاتف الجهود في سبيل الرقي بمستوى الطلاب في مادة اللغة العربية .
- ٨- التركيز على فئة ضعاف المستوى في مهارتي القراءة والكتابة .
- ٩- سهولة التعامل مع الطلاب متدنيي المستوى في المادة .
- ١٠- التنوع في أساليب وطرائق التدريس .
- ١١- الاستفادة القصوى من الخبرات المتعددة من قبل معلمي اللغة العربية
- ١٢- الموضوعية في تقويم الطلاب في مهارات الطالب في المادة .
- ١٣- سهولة تحضير الدروس .
- ١٤- النظام قد يساعد على تساوي توزيع حصص المادة بين معلمي اللغة العربية ، إلى حد ما .

آلية التنفيذ

كما ذكرنا في المقدمة بأن المشروع يهدف إلى تسهيل وتبسيط المادة أثناء تدريسها ، وآلية ذلك هي بأن يتخصص كل معلم من معلمي اللغة العربية في فرع أو أكثر من فروع اللغة العربية ، بحيث يهتم بهذا الفرع ويقوم بتدريسه ، ويكون ذلك متفاوتا من مدرسة إلى أخرى نظرا إلى كثافة الطلاب فيها وكذلك عدد المعلمين في المدرسة الواحدة .

وحيثما يهتم معلم بفرع معين ، فإنه سيبدع فيه ، ويهتم بهذا الفرع بالاطلاع والمتابعة والبحث ، لأن التخصص في فرع معين قد يسهل كثيرا على المعلم مشقة الاهتمام بفروع متعددة .

حيث يمكن للمعلم أن يختار أي فرع من فروع اللغة العربية ، وفق ميوله واستعداده ، ومقدرته على الإنتاج والإبداع فيه .

ويقوم المعلم الأول بالمدرسة بمتابعة تنفيذ تطبيق هذا البرنامج أثناء تدريس اللغة العربية ، وهذا المشروع يمكن أن يطبق بنجاح في المدارس ذات الكثافة الطلابية العالية .

والمشروع في حقيقته يركز بالدرجة الأولى على الصفين الحادي عشر والثاني عشر من التعليم ما بعد الأساسي ، ويمكن تطبيق هذا البرنامج على بقية الصفوف الدراسية من التعليم الأساسي وما بعد الأساسي .

ويتم تقسيم جدول الحصص بين معلمي المادة في المدرسة الواحدة بطريقة متساوية ، وهذه الطريقة تتميز بإمكانية توزيع حصص اللغة العربية بطريقة متساوية بين معلمي اللغة العربية .

ومن ناحية أخرى ، نرى بأن مناهج اللغة العربية لدينا مفرعة إلى فروع ، وأقسام ، نظرا للمتشابه منها ، فهناك فرع النحو والصرف ، وفرع البلاغة والعروض ، والأدب والنصوص ، وغيرها من الأفرع الأخرى التي يدرسها الطالب ضمن المنهج الواحد .

فكان من الطبيعي بأن تظهر بعض الآراء المتباينة التي تنادي بفكرة تربوية جديدة ، تهدف إلى تطبيق نظام التخصص في تدريس مادة اللغة العربية .

والمشروع الذي بين يدينا ، يهدف إلى تفريع مادة اللغة العربية إلى فروع أثناء تدريسها ، بحيث يتخصص كل معلم من معلمي اللغة العربية في فرع محدد ، ويقوم بتدريس هذا الفرع لكل الفصول الدراسية بالمدرسة ، بطريقة قد تختلف في تطبيقها ، من مدرسة إلى أخرى؛ تبعا للكثافة الطلابية فيها وعدد المعلمين بالمدرسة .

بحيث يهتم كل معلم بفرع واحد أو حتى فرعين ، في تدريسه ، ويكون مرجعا في هذا الفرع المناط إليه ، ولهذا المشروع أو الفكرة المطروحة أهداف عديدة لعل من أبرزها ، سهولة التعامل مع المادة ، وبالتالي التميز فيها وإتقانها .

وهذا لا يعني بأن معلم اللغة العربية ينفرد بفرع واحد ويترك بقية فروع المادة الأخرى ، لأن اللغة العربية وحدة واحدة متكاملة ، والتفرع الناشئ عنها دليل بأن اللغة العربية بحر واسع من المعارف والقواعد والمعلومات .

آملين من العلي القدير أن يكون هذا العمل منطلقا لمشروع تربوي يتم تجريبه ومن ثم تنفيذه ، وتطبيقه وذلك فيما لا يتعارض مع سياسات تطبيق المناهج الدراسية .

الأهداف العامة للمشروع

- ١- من أهم أهداف هذا المشروع ما يأتي :
- ١- تسهيل تدريس مادة اللغة العربية .
- ٢- التمكن من فرع المادة المتخصص فيها ، والتفرغ لها .
- ٣- تمكين المعلم من تدريس مستويات متعددة ، من الطلاب .
- ٤- تخفيف العبء الناتج من تدريس فروع متعددة في فصل واحد .
- ٥- التركيز على مجال معين والاهتمام به .
- ٦- التعاون بين معلمي مادة اللغة العربية .

وفي هذه الحالة يمكن للمعلم أن يقوم بتدريس الفروع القريبة من نفس المجال حسب ظروف وإمكانات المدرسة، كأن يدرس المعلم فرع الأدب والنصوص أو النحو والصرف أو المطالعة والتعبير أو البلاغة والعروض مثلاً.

وبطريقة أخرى يمكن أن يكون التخصص في فرعين في الصفين الحادي عشر والثاني عشر من التعليم ما بعد الأساسي، الفرع الأول يكون في الأدب والنصوص، والمطالعة والتعبير، والفرع الثاني في النحو والصرف والبلاغة والعروض.

أما بالنسبة لصفوف التعليم الأساسي فيمكن أن يطبق عليها النظام نفسه فيقسم تدريس المادة بين معلمي المدرسة الواحدة إلى فروع المادة المختلفة، كالقراءة والتعبير والإملاء والخط، والأنشطة النحوية والصرفية، وهكذا.

التقويم :

إن التقويم في هذا النظام قد لا يختلف عما هو موجود حالياً من اتباع نظام التقويم التكويني المستمر والذي يقيس مستويات الطلاب في مهارات اللغة العربية المختلفة.

وتعد استمارة التقويم في هذا النظام بحيث تكون استمارة واحدة تقاس فيها مستويات الطلاب في جميع فروع اللغة العربية، ويقوم كل معلم بتقويم طلابه في الفرع المتخصص في تدريسه، فمثلاً معلم الأدب والنصوص يقوم بتقويم الطلاب في الجوانب المتعلقة بهذا الفرع وهكذا.

وفي نهاية التقويم يوكل لكل معلم من معلمي اللغة العربية فصل يشرف عليه ويتابع مستوياته التحصيلية وهكذا.

ويمكن أن تكون لكل فرع استمارة خاصة، تقيس مستوى الطالب في ذلك الفرع، وفي النهاية يوكل لكل معلم مهمة متابعة مستوى الطلاب في فصل ما.

أما اختبار نهاية الفصل سيكون موحداً في كل فروع المادة، بحيث يكون اختبار واحد يقيس مستويات الطلاب في فروع المادة المختلفة من نحو وصرف وبلاغة وعروض وأدب ونصوص ومطالعة وتعبير وهكذا. وهذا ينطبق على كل الصفوف الدراسية من التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي. وفي نهاية هذا المشروع ملحق، نموذج لاستمارتين مقترحتين للتقويم

الصعوبات التي تواجه تطبيق هذا المشروع

كما ذكرنا سابقاً خلال الحديث عن آلية تنفيذ هذا المشروع، بأن ثمة صعوبات قد تواجه تطبيق هذا المشروع لعل من أبرزها تلك المتعلقة بالمدارس الصغيرة، والتي يقل فيها أعداد الطلبة وبالتالي عدد المعلمين يكون فيها قليلاً.

ويمكن أن نجمل أهم تلك الصعوبات في النقاط الآتية:

أ- صعوبة تطبيقه في المدارس ذات الكثافة الطلابية القليلة.

ب- صعوبات تتعلق بنظام التقويم الموزع على المعلمين.

ج- صعوبات قد تتعلق بالطلاب وتشتت مادة اللغة العربية لديهم.

ولكن في النهاية تبقى هذه الصعوبات مسألة نسبية تتفاوت في درجاتها بين مختلف المدارس، ويبقى نجاح هذا المشروع مرهون بموافقة المعلمين والطلاب، ومدى تقبلهم لفكرة التخصص في تدريس اللغة العربية.

ويمكن للمختصين معرفة مدى تقبلهم للفكرة وذلك من خلال اللقاءات والاستبانات الخاصة بأخذ آراء المعلمين والطلاب، وأخذ اقتراحاتهم وآرائهم حول هذا الموضوع.

وسائل تفعيل تطبيق المشروع

في البداية وقبل تنفيذ برنامج ما في العادة يوجه السؤال أولاً إلى المختصين والخبراء وذوي الاختصاص من المعلمين والمشرفين والطلاب والتربويين.

لأخذ آرائهم حول الموضوع، وإمكانية تطبيقه من عدمه، كون تلك الفئة هي الأقرب إلى الموضوع، وأدرى بما يناسب الواقع، وما يتلاءم مع الظروف الحقيقية، وواقع الميدان.

وحول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى ذوي الاختصاص من معلمين وطلاب وأخذ آرائهم واقتراحاتهم حول الموضوع، وذلك من خلال وسائل متعددة لعل من أبرزها مثلاً الاستبانات البحثية أو اللقاءات المباشرة معهم.

ويمكن أن تعد استبانات متعددة بحيث تكون بعضها للطلاب وأخرى للمعلمين.

ويجب أن تحوي الاستبانة على مختلف المحاور المراد تنفيذها في البرنامج لمعرفة رأيهم في إمكانية تطبيق هذا البرنامج من عدمه.

أولاً: نموذج استبانة حول مدى إمكانية تطبيق هذا المشروع .

استبانة حول نظام تدريس اللغة العربية بالتخصص

اسم المدرسة : ----- . معلم () . معلمة ()

ضع إشارة (✓) أمام كل عنصر بالموافقة ، أو عدمها .

م	العناصر	أوافق	لا أوافق
١	يمكن تطبيق هذا النظام في تدريس اللغة العربية في جميع المراحل الدراسية .		
٢	النظام المطروح يسهل كثيراً عملية تدريس اللغة العربية للمعلمين .		
٣	النظام يساعد المعلم على التمكن والتميز في الفرع المتخصص فيه .		
٤	تكتاف الجهود بين المعلمين في سبيل الرقي بمستوى الطلاب في المادة		
٥	التنوع في أساليب وطرائق التدريس		
٦	استفادة الطلاب من الخبرات المتعددة من قبل معلمي اللغة العربية .		
٧	سهولة تحضير الدروس .		
٨	موضوعية ، ومصداقية التقويم .		
٩	تخفيف العبء على المعلم من تدريس مستويات متعددة .		
١٠	النظام قد يساعد على تشتيت تفكير الطلاب في المادة		
١١	صعوبة تطبيقه في المدارس قليلة الكثافة .		
١٢	صعوبة تقويم الطلاب في المادة .		
١٣	سهولة استيعاب المادة لدى الطلاب .		
١٤	سهولة التعامل مع الطلاب متدني المستوى .		

ثانياً :

س ١ / ما رأيك في فكرة تطبيق نظام التخصص في تدريس اللغة العربية ؟

س ٢ / هل من اقتراحات حول هذا النظام ؟

نموذج مقترح رقم (٢)

- نموذج مقترح لاستمارة تقويم ، بنظام الفرع الواحد في نظام التدريس بالتخصص .

م	اسم الطالب	تسميع النصوص (٢)	أسئلة شفوية	اختبار قصير	الواجبات
		٢	٣	٣	٢

هذه الاستمارة نموذج لتقويم الطلاب في فرع الأدب والنصوص ، وبقية فروع المادة تكون بالطريقة نفسها، وفي النهاية تجمع درجات التقويم في استمارة واحدة .

الخاتمة

التخصصات ، وخاصة في مهارتي القراءة والكتابة والمهارات المرتبطة بهما ، وخاصة بالنسبة للحلقة الثانية من التعليم الأساسي .
كما أن المشروع يحمل الكثير من التسهيلات في طياته بالنسبة للمعلمين والطلبة على حد سواء ، أكانت تلك المتعلقة بتوزيع الحصص ، أو التقويم ، وسهولة تحضير الدروس ، وكذلك مساعدة المعلم من التميز أو بالتميز في الفرع المتخصص فيه .

وفي الختام نأمل بأن يكون هذا المشروع منطلق لفكرة قد تطبق في المدارس في حال كان ذلك يتلاءم مع روى المعلمين والمختصين في هذا المجال ، وذلك فيما يتناسب مع توجهات الوزارة وسياساتها التعليمية .

(١) هذه الاستمارة مقترحة للصف (١١ - ١٢) ، من التعليم ما بعد الأساسي .

(٢) عناصر التقويم مقترحة ويمكن أن يتم استبدالها بعناصر أخرى ، ويمكن أن تختلف من طالب إلى آخر .

وهكذا فإن هذا النظام كما رأينا قد يؤدي إلى نقلة نوعية في طرائق التدريس في منهاج اللغة العربية ، ويخلق نموذجاً جديداً ، قد يسهل ، ويذلل الكثير من الصعوبات والإشكالات التي تتعلق بالمادة العلمية ، وفهمها ، أو تلك الصعوبات التي تواجه المعلمين ، أو الطلاب ، فيما يتعلق بتعدد فروع المادة ، وكثرة ما بها من أقسام ، وتعدد قواعدها ، ومجالاتها الأدبية .
والمشروع أيضا يساعد على عملية تجزئة المادة ، والتعاون في سبيل تسهيلها ، ومساعدة الطلاب على استيعابها ، وكذلك الاستفادة القصوى من الخبرات المتعددة من قبل معلمي مادة اللغة العربية في المدرسة ، كون كل معلم يقوم بتدريس فرع واحد أو أكثر وذلك حسب ظروف وإمكانات المدرسة ، وما تسمح به .

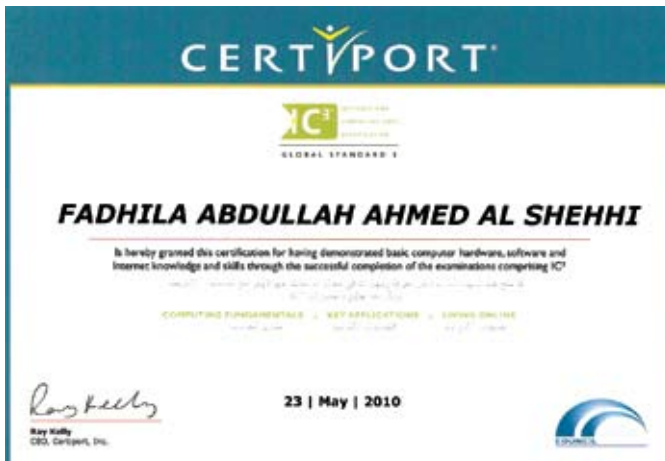
وفي المجال المتعلق بالمستوى التحصيلي بالطلاب ضعاف المستوى ، فيمكن أثناء تطبيق هذا المشروع ، التعامل معهم بكل يسر وسهولة ، والتعاون في سبيل ذلك يقوم كل معلم بجزء من المهمة ، وذلك في مختلف

المعلمة: فضيلة بنت عبدالله بن أحمد الشحية
المنطقة التعليمية : مسندم
المدرسة: ليما للتعليم الأساسي
المؤهل: بكالوريوس تربوية
التخصص: تاريخ
مكان الحصول عليه: جامعة السلطان قابوس
تاريخ التعيين: ٢٠٠٥/٩/٤ م

الأمة التي لا تعرف تاريخها لا تحسن صياغة مستقبلها

في مجال الذات

ما أجمل أن يستمر عطاء الفرد منا وحماسه لسنوات عديدة، بحيث يزداد الفتيل اشتعالاً، والنور وهجاً سنة عقب أخرى، وهذا هو الحاصل تماماً لدى ضيفتنا لهذا العدد من مجلة التطوير التربوي. المعلمة فضيلة بنت عبدالله الشحية، والتي ما فتئت تجتهد في مجال عملها كمعلمة لمادة التاريخ بالمدرسة، ومشرفة على جماعة الصحة المدرسية، ومشرفة على مشروع المواطنة للصف العاشر، بحيث كانت حاصلة الست سنوات من عمر وظيفتها، العديد من المشاغل والبرامج والأنشطة التي زاولتها ولا تزال تزاولها المعلمة، إيماناً بأهمية الدور الذي لا بد وأن يقوم به المعلم في خدمة العملية التعليمية، وحباً في هذه المهنة التي تمارسها المعلمة من قبيل الرغبة والمتعة والاستمتاع، لا من قبيل الإكراه والاضطرار لجلب المال، وهذا هو المحك الرئيس الذي يفرض في نهاية المطاف بكل معلم إما إلى جنة التعليم التي تحفها الخيرات من كل حدب وصوب، وإما إلى ناره التي تأكل كل شيء مثمر يحيط بها. وحين بحثت بيني وبين نفسي عن الأسباب التي دفعت بالمعلمة إلى تعلقها الشديد بمهنة التدريس عموماً، وبمواد الدراسات الاجتماعية خصوصاً، وجدت أن سبب هذه الدافعية يعود إلى حبها لموطنها الذي تعيش فيه، "نيابة ليما" نظراً لتنوع التضاريس الجغرافية وتعددتها، إضافة إلى أن خالها كان معلماً لنفس المادة، وكان ولا يزال يحفزها ويرفع من روحها المعنوية رغم انخراطه في العمل الإداري في الوقت الحالي، مما أثمر ذلك كله عن معلمة ليس لها هم إلا التدريس، ولا يفتر من نشاطها ولا يزوي من عزيمتها تقادم السنين وتعاقبها. تقول المعلمة: "أحببت مهنة التدريس حباً جماً منذ طفولتي، ولم أسع إلى أي مهنة عداها، مما ساهم ذلك كثيراً في تذكية الروح المعنوية لدي، والوصول إلى قدر من النجاح الوظيفي، الذي لا زلت أحاول جاهدة في



المحافظة عليه بل وزيادة قدره. ومما ساعدني في تعدد أنشطتي، وتقديمي للعديد من البرامج والمشاكل داخل المدرسة وخارجها إليّ بمهارات الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية، وهاتان المهارتان قد أصبحتا من الأهمية بحيث لا غنى عنهما لكل معلم، كيف لا؟ وقد فاقت المكتبات الإلكترونية الآن في العديد من البلدان المكتبات العادية، وأصبح الكتاب الإلكتروني والمواقع العلمية الإلكترونية أسهل وصولاً وأسهل بحثاً وأقل سعراً، إلا أن جُلّ هذه المكتبات والكتب باللغة الإنجليزية، مما يستدعي تعلم هذه اللغة لجميع المعلمين بلا استثناء".

ونذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر من برامج الحاسب الآلي التي تجيدها المعلمة: Microsoft office- Photoshop- spss front page- وكذلك برامج إعداد الأسئلة الإلكترونية مثل: hot potatoes- quiz: faber- quiz cerator. وإلى جانب هاتين المهارتين فإن معلمتنا فضيلة الشحية لديها كذلك مهارتان لا تقلان أهمية عن سابقتيهما لمن أراد التميز في مجال إعداد المشاغل والدورات التدريبية وتقديمها، وهما: مهارة إعداد البحوث الإجرائية، ومهارة تقديم المحاضرات والدورات التدريبية، وهاتان المهارتان يمكن اكتسابهما عن طريق التعلم أولاً ثم الممارسة والتدريب يوماً بعد يوم. ومن حيث القراءة فإن لدى فضيلة نهم القراءة الذي يمتاز به المجيدون، فهي كثيراً ما تقرأ في تاريخ الأمم والملوك للطبري مثلاً، أو غيرها من أمهات كتب التاريخ التي تزرعها مكتبتها المنزلية، إلى جانب الأشرطة والأقراص الإلكترونية التي تحوي كثيراً من كتب التربية والتعليم وغيرها.

التطوير على نطاق المدرسة

من البديهي أن تؤدي الملكات الذاتية الإبداعية لدى الفرد إلى تفوقه المهني، ونجاحه على المستوى الوظيفي، إذا ما أحسن استغلالها، وأدار ثرواتها بالطريقة التي يجب أن تكون. وبما أن معلمتنا فضيلة بنت عبدالله الشحية اختطت لنفسها طريقاً توعوياً إرشادياً إلى جانب اختيارها لمهنة التدريس، فلقد دأبت على تقديم كل ما يمكنها تقديمه من محاضرات ومشاغل وبحوث وإصدارات، قد تساهم في إثراء الساحة المدرسية بالجديد، وتؤدي إلى صقل مواهب الطلبة ومهارات المعلمين، وتقديم كل ما هو ممتع ومفيد. ولقد تنوعت الأنشطة المدرسية لدى معلمتنا الفاضلة وبرامجها التي قامت بتنفيذها منفردة أو بالتعاون مع زميلات المادة، بحيث اشتملت على العديد من الجوانب التربوية من دورات ومشاريع وبحوث إجرائية وغيرها، ولعلنا نذكر هنا بعضاً من كل ذلك.

برامج الإنماء المهني والملقيات:

هنالك عدد كبير من الملقيات والبرامج التدريبية التي حضرتها معلمتنا الفاضلة أو شاركت بها نذكر

منها: تدريب المعلمين الجدد للعام الدراسي ٢٠٠٥-٢٠٠٦م، وذلك بمركز التدريب ببخا خلال الفترة ١٧-١٩/٩/٢٠٠٥م، وشرح وثيقة تقويم الطلبة في الدراسات الاجتماعية، بمركز التدريب وذلك يوم ١٠/٩/٢٠٠٥م، واللقاء التربوي لمعلمي ومعلمات الدراسات الاجتماعية بمركز التدريب وذلك يوم ١٨/٢/٢٠٠٦م، وتوظيف الوسائط المتعددة في تدريس الدراسات الاجتماعية بمدرسة سكيانة بنت الحسين بدا ذلك خلال الفترة ١٨-٢٠/٣/٢٠٠٦م، ومهارات التفكير الناقد في تدريس التاريخ، وذلك بدائرة تنمية الموارد البشرية بمسقط، يوم ٢٥/٣/٢٠٠٦م، والملتقى السنوي الخامس للمعلمين، بمركز التدريب، وذلك خلال الفترة ١٣-١٤/٥/٢٠٠٧م، وتوظيف الجدول المدرسي اليومي والآلي معاً للصف الحادي عشر، بمدرسة أمانة بنت وهب ببخا، وذلك خلال الفترة ٢٦-٢٩/٨/٢٠٠٧م، ومشغل حول مادة منهج البحث، بمدرسة تامضر بنت عمرو في مدحا خلال الفترة ٢٢-٢٣/٩/٢٠٠٧م، وآخر حول حوسبة المناهج الدراسية بمدرسة سكيانة بنت الحسين في دبا خلال الفترة ٢١-٢٣/١/٢٠٠٨م، والملتقى السنوي السادس للمعلمين بمركز التدريب خلال الفترة ١٩-٤/٢٠٠٨م، وتقويم منهج البحث بمركز التدريب وذلك يوم ٨/١١/٢٠٠٨م، وورشة تدريب فريق المواطنة بدائرة تنمية الموارد البشرية بمسقط خلال الفترة ٩-١١/١١/٢٠٠٨م، وكذلك حضور ورشة عمل حول مرض HIV بمدرسة سكيانة بنت الحسين في دبا يوم ١٥/٩/٢٠٠٩م، وأخرى حول كتاب "من أجل الوطن تفاعل إيجابي وشعور بالمسؤولية" بمدرسة ليما للتعليم الأساسي يوم ١٨/١٢/٢٠١٠م، ومشغل آخر حول كيفية إعداد البحوث الإجرائية بنفس المدرسة خلال الفترة ١٧-١٨/١/٢٠١١م.

البحوث الإجرائية:

بالإضافة إلى البرامج التدريبية والملقيات التي حضرتها المعلمة وشاركت بها، نذكر هنا كذلك البحثين الإجراءيين اللذين قامت بهما المعلمة وحصلتا على مراكز متقدمة على مستوى المحافظة أو السلطنة. البحث الأول حمل عنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات محافظة مسندم"، حيث شاركت به في الملتقى السنوي لعام ٢٠٠٧م وحصلت على المركز الأول على مستوى المحافظة. والآخر بعنوان "مدى وعي طلبة نيابة ليما بكيفية إسعاف المصابين في أثناء الحوادث المرورية"، حيث شاركت به في جائزة شل للسلامة على الطريق ٢٠٠٧م، وحصد المركز الخامس على مستوى السلطنة، مما يدلنا ذلك دلالة قاطعة على أن ضيفتنا فضيلة الشحية تمتلك من المواهب والقدرات البحثية ما يمكنها من المنافسة لنيل ألقاب عدة، ويساهم بلا شك في صقل مداركها ومعارفها التربوية والعلمية.

الدورات التدريبية:

أما الدورات التدريبية فهي كذلك لها نصيبٌ في سجل ذاكرة معلمتنا المهنية، وقد تعددت مواضيعها واختلفت مسمياتها، إلا أن جميعها يتصل من قريب أو بعيد بمهنتها التدريسية ومادتها العلمية. فخلال الفترة ٨-١١/٣/٢٠٠٥م مثلاً انخرطت المعلمة في دورة تدريبية حول المهارات البحثية. وفي نفس العام خلال الفترة ٢٦/٢ - ٨/٣/٢٠٠٥م شاركت المعلمة في الدورة التدريبية الأساسية في مجال لغة الإشارة العربية الموحدة. وخلال الفترة ٢٧-٢٩/١٠/٢٠٠٨م التحقت المعلمة بالدورة التدريبية لإعداد مثقفى الأقران حول مرض نقص المناعة البشري الإيدز، والعام الفئات وبالتحديد يوم ٢٣/٥/٢٠١٠م شاركت المعلمة في دورة الـ IC3.

◆ أحببت مادتي كثيراً
ولو أعدت النظر لقيمت
بالاختيار نفسه

المشاريع والبحوث المدرسية :

من أبرز المشاريع التي قامت بها المعلمة مشروع مكتبة الفيديو الرقمية في العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦م : عبارة عن تحويل أشرطة الفيديو إلى أشرطة dvd رقمية وذلك لاختصار الوقت والجهد المبذول في التعامل مع أشرطة الفيديو العادية والتي قد يحتوي الواحد منها على ١٠ أفلام تتطلب وقتاً للوصول للفيلم المراد استعماله. وإلى جانب ذلك فقد أشرفت معلمتنا فضيلة على عدة بحوث طلابية مشاركة في مسابقات التنمية المعرفية ومسابقة "حقائق للحياة" وقد حققت تلك البحوث الطلابية مراكز متقدمة كالمركز الثالث في مشاريع العلوم والجغرافيا البيئية في مسابقة "التنمية المعرفية" على مستوى السلطنة في العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨م، والمركز الثاني في مشاريع الجغرافيا البيئية في مسابقة "التنمية المعرفية" على مستوى السلطنة في العام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩م، والمركز الأول على مستوى المحافظة في مسابقة "حقائق للحياة" للعام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩م، والمركز الأول والثاني على مستوى المحافظة في مسابقة "حقائق للحياة" للعام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠م.

وبعد

في ختام زيارتي للمعلمة فضيلة بنت عبدالله الشحية، همست المعلمة بالعديد من كلمات الثناء والشكر والتقدير لمن لهم فضلٌ عليها ، وساهموا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في نجاحها ، قائلةً : " حقيقة أود أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى المسؤولين بوزارة التربية والتعليم على جهودهم المبذولة لخدمة وتطوير التعليم بالسلطنة، وعلى رأسهم معالي الوزيرة الموقرة، متمنية لها كل التوفيق والنجاح في أداء أعمالها الملقاة على كاهلها ، كما أتقدم بالشكر إلى إدارة المدرسة ومعلماتها اللاتي يساندنني دائماً في تقديم الأجود والأرقى ، وطالباتي المبدعات، وكذلك إلى أهلي عموماً وخالي رئيس قسم العلوم الإنسانية بالمنطقة على تشجيعه المتواصل ودعمه المعنوي الذي كان له عظيم الأثر في نجاحاتي المستمرة".

◆ إلمامي بمهارات
الحاسوب واللغة
الإنجليزية ساعدني كثيراً
في أداء مهامي
التدريسية على أكمل وجه

أشعل الجذوة و ابقها نيرة

ببداية العام الدراسي يحمل المعلم جذوة من الحماس لإنجازات يخطط لها و رؤى حول تطوير الذات و تحسين عملية التعليم و التعلم، ومع مرور الأيام و دخول المعلم في روتين اليوم الدراسي المتكرر تبدأ تلك الجذوة بالخفوت شيئاً فشيئاً عند بعض المعلمين ليفقدوا كثيراً من الלהفة التي شعروا بها مع بداية العام الدراسي فتتخسر الرؤية في التخطيط لما بعد العام الدراسي، منتظرين نهاية العام بكل صبر، لذلك فإن السؤال حول استراتيجيات فعّالة للمحافظة على شعلة الحماس يظل هو السؤال الأكثر إلحاحاً في الحياة المهنية للمعلم .

من الواضح أن امتلاك الرؤية دون حماس لا يكفي ، فالعقل الذي صمم تلك الرؤية مرتبط بالمشاعر الذاتية و هي عامل حاسم في الحالة الذهنية للفرد، ومثل ما يحتاج أي نور إلى وقود لإبقائه مضيئاً فإن الرؤية التي يكونها العقل تتطلب شعوراً دائماً باللهفة لإنجاز تلك الرؤية و تحقيقها، ومن دون استمرارية لمشاعر الלהفة فإن رغبتنا الداخلية لتحقيق الهدف تتلاشى شيئاً فشيئاً حتى ننسى في يوم ما رؤيتنا التي شيدناها و عقدناها عليها الأمل، هنا بعض النقاط التي تساعدك في إبقاء الجذوة نيرة طوال العام الدراسي:

لا تنس رؤيتك : كلما كنت أقرب لرؤيتك و كلما كانت الحالة الذهنية التي تعيشها متصلة بتلك الرؤية كلما كانت جذوة الحماس متقدة و المشاعر جياشة، وهناك الكثير من الأفكار التي تبيك على اتصال دائم بحلمك، ومن أهم هذه الأفكار كتابتك لرؤيتك وللإنجازات التي تود تحقيقها، و لا يكفي أن تكتبها في مذكرة ورقية، لأن استغلال وسائل التقنية الحديثة عامل مهم لمساعدتك على ذلك، خاصة وأن بعض هذه الوسائل معدة لتذكيرك بالرؤية و بتخطيطك لتلك الرؤية بشكل يومي.

أخبر الآخرين عنها: يحتاج كل واحد منا إلى عامل مساعد لمزيد من الدفع تجاه تحقيق الرؤية و الأهداف المتضمنة بها، ومن أفضل الطرق و أنجعها للدفع بالذات تجاه رؤيتها مشاركة الآخرين في تلك الرؤية بإخبارهم عما نعتزم فعله و عن أهدافنا المرحلية، هذا بحد ذاته سيشكل ضغطاً إيجابياً هو بمثابة وقود لشعلتك، وسواء أكان ذلك من خلال الزملاء في العمل أو بعض أفراد الأسرة أو الأصدقاء، فإن سؤالهم المتكرر عن الرؤية التي ينتظرون منا تحقيقها سيساعد حتماً على حثنا للعمل على ذلك.

احتفل بوصولك لكل مرحلة : الرؤية التي تود أن تلتزم بتحقيقها من المؤكد أنها قابلة لكي تجدد في مراحل زمنية معقولة، عند انتهائك من مرحلة من المراحل احتفل مباشرة بإنجازك، وليس المقصود بكل تأكيد احتفالاً يخرجك عن مسار رؤيتك أو يشكل ضغطاً سلبياً على بقية المراحل، كل ما تحتاجه هو إحساس بالإنجاز و التزام بتقدير الذات، وهذا الإحساس يقطع مرحلة والانتهاء منها يجعل من الرؤية أقرب للتحقيق و يبقى على جذوة الحماس متقدة، وفي المقابل فإن تأخرك عن الإنجاز أو عدم وصولك في الوقت المناسب لنهاية مرحلة ما ينبغي أن يكون مناسبة لتقييم الذات و وضع عقوبات بسيطة ولكنها صارمة مما يؤهلك أكثر لتحقيق مستوى عال من التحكم بالذات.

صالح الفلاحي

برنامج آفاق المعرفة

الواقع والمأمول



المقدمة:

يُعد برنامج آفاق المعرفة أحد البرامج التي ترمي الوزارة من خلال تنفيذها إلى تسهيل عملية التعلم وتوفير كل ما من شأنه الرقي بالعملية التعليمية التعليمية، ويهدف هذا البرنامج إلى ربط مراكز مصادر التعلم بمختلف المؤسسات التعليمية بالسلطنة ما ينتج عنه تيسير عملية تداول الكتب ومصادر المعلومات بين مختلف شرائح المنظومة التربوية. باب على مائدة النقاش خلق إلى محافظة مسندم وحط رحاله في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظة لرصد رؤى المختصين هناك ويخرج بحلقة نقاشية إليكم ما دار فيها:

أدار الحلقة - يونس بن علي العنقودي
تصوير: قسم العلاقات والإعلام التربوي
بالمديرية العامة للتربية والتعليم
بمحافظة مسندم

المشاركون في الحلقة

- ♦ يونس بن سعيد بن محمد الهوتي - مشرف مصادر التعلم
- ♦ عبدالله بن علي بن سعيد السعدي - مشرف مصادر التعلم
- ♦ عادل بن علي بن محمد الشحي - مدير مدرسة المحمدية للتعليم الأساسي
- ♦ ابتسام بنت محفوظ بن محمد الحميدية - مديرة مدرسة أمانة بنت وهب للتعليم الأساسي
- ♦ بدرية بنت محمد بن سليمان الشحية - أخصائية مصادر التعلم
- ♦ صفية بنت إبراهيم بن علي الشحية - أخصائية مصادر تعلم
- ♦ خديجة بنت محمد بن خميس الظهورية - معلمة تقنية المعلومات
- ♦ طارق بن أحمد بن سليمان الشحي - أخصائي مركز مصادر التعلم
- ♦ وليد بن أحمد بن محمد الشحي - أخصائي مركز مصادر التعلم
- ♦ إبراهيم بن حسن بن عبدالله الشحي - أخصائي مصادر التعلم



◆ آفاق المعرفة نظام متطور صمم لينقل عمل أخصائي مصادر التعلم من التقليدية إلى الإلكترونية

بداية الحديث

بداية الحديث كانت مع يونس بن سعيد الهوتي - مشرف مصادر تعلم بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط وحول سؤالنا عن أهمية البرنامج تحدث قائلاً:- البرنامج نظام متطور لإدارة مراكز مصادر التعلم صمم لجعل العمليات التي يقوم بها أخصائيو مصادر التعلم من عمليات تقليدية كانت تعتمد على سجلات ورقية إلى عمليات آلية إلكترونية تختصر الوقت والجهد وتتسم بالدقة والتفصيل .

بدأ تنفيذ البرنامج في العام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١ م بنسخة محلية في مراكز مصادر التعلم، ثم نسخة مركزية عبر بوابة سلطنة عمان التعليمية، وبدأ تنفيذه في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط ثم توسع ليشمل المديرية العامة للتربية والتعليم بكل من محافظة البريمي، ومنطقة الباطنة جنوب، ومدرستين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسندم.

ويضيف يونس الهوتي: الهدف المرجو من تنفيذ البرنامج هو التحول في تنفيذ الأعمال الإدارية الفنية التي تتم في مركز مصادر التعلم من الطريقة التقليدية إلى الاستخدامات الإلكترونية، كذلك رفع مستوى أداء أخصائي مراكز مصادر التعلم من خلال توظيف التقنية وسرعة الإنجاز والدقة في العمل، وربط مراكز مصادر التعلم بقاعدة موحدة تتيح مجال تبادل البيانات والمعلومات، إضافة إلى ربط البرنامج بجميع المؤسسات التعليمية.

ويوضح يونس الهوتي إن المقصود بالنسخة المحلية هو أن كل مدرسة لها نسخة مستقلة عن المدرسة الأخرى، بحيث يتم تنصيب النسخة في جهاز المدرسة دون وجود اتصال بينها وبين المدارس الأخرى، كذلك لا يمكن للمشرف الدخول إلى هذه النسخة لمتابعة البيانات الموجودة بها عكس نسخة البوابة التعليمية التي يوجد بها مشرف عام ومشرف منطقة وهؤلاء يمكنهم الدخول إلى مراكز مصادر التعلم والتأكد من البيانات الموجودة بها ومتابعة أخصائي مراكز مصادر التعلم وهم في مواقعهم.

أما عن تجربة البرنامج قبل تطبيقه في بعض المناطق فيواصل يونس الهوتي مشرف مصادر التعلم بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط قائلاً:- تجربة النسخة المحلية قبل التعميم أخذت عدة مراحل بدأت بتطبيقها في محافظة مسقط وتم متابعتها ومعالجة الإشكالات التي تعترضها، وبعد ذلك تم تعميمها على بقية المناطق التعليمية، وقبل الانتقال إلى النسخة المركزية عبر شبكة الإنترنت تم تجربة البرنامج واختباره من قبل مجموعتين لمدة شهر كامل لمعرفة الإيجابيات ومعالجة السلبيات، والنسخة التي يتم استخدامها حالياً مرت بتطورات كثيرة، حيث يتم كل عام تطوير البرنامج بشكل مستمر حسب المتطلبات.

وحول الهدف من تطبيق البرنامج يتساءل عادل بن علي الشحي - مدير مدرسة المحمدية لتعليم الأساسي -: برنامج آفاق المعرفة هل هو برنامج إداري لإدارة الكتب ومصادر التعلم في المدرسة وتصنيفها أم هو برنامج يضمن آفاق المعرفة لمستخدميه؟

ويرد يونس الهوتي على سؤال علي الشحي: البرنامج ذو شقين إداري وفني، ولكن كمعلومة يمكن لمستخدم البرنامج أن يأخذها من البرنامج كمتصفح، فحالياً لا يوجد هذا الخيار إلا عن طريق البحث، أما الشق الثاني فهو الجانب الإداري الذي يتيح للمستخدمين تصنيف الكتب وترتيبها بطريقة منظمة.



عادل الشحي



عبدالله السعدي

◆ قبل الانتقال إلى النسخة المركزية تم تجربة البرنامج واختباره لمدة شهر كامل لمعرفة الإيجابيات ومعالجة السلبيات

لتسهيل عملية البحث عن الكتاب أو إدراج ملخص لمحتويات الكتاب وهذا يتطلب جهداً من أخصائي مراكز مصادر التعلم لتسهيل عملية الوصول للمعلومة لمستخدمي البرنامج وقد قام أحد أخصائيي مراكز المصادر بهذه العملية كجهد فردي.

ويعرض وليد بن أحمد الشحي أخصائي مركز مصادر تعلم تجربته قائلاً: نحن نتحدث عن برنامج آفاق المعرفة وهو برنامج قد يكون لأخصائيي مراكز مصادر التعلم معرفة تامة به وهو برنامج سهل أمور كثيرة على الأخصائيين والطلبة والمعلمين وقد قمت بالكثير من الأعمال لمساعدة هذه الفئات المستفيدة من البرنامج وكمثال قمت بوضع جهاز حاسب آلي خاص كفهرس آلي للطلبة إضافة إلى وجود ملخصات ودراسات قمت بفهرستها فهرسة وصفية تتناسب مع الموضوعات وأيضاً وجود قائمة ببلوغرافية تقدم مادة منهج البحث العلمي من خلال إعطائها رقماً عاماً يمكن من خلاله الوصول إلى الكتب والمصادر التي يحتاجها المستفيدون من طلبة ومعلمين، وبإمكان أخصائي مركز مصادر التعلم بذل جهد بكل بساطة لتقديم هذه الخدمة بكل سلاسة وسهولة، وبرنامج آفاق المعرفة برنامج جميل وفر وقتاً كبيراً وجهداً أكبر.

استيراد البيانات

أما صفية بنت إبراهيم الشحية أخصائية مركز مصادر تعلم عرضت الصعوبات التي واجهتها في استخدام برنامج آفاق المعرفة قائلة: - استخدمت برنامج آفاق المعرفة وقمت بعمل ملخصات للكتب والمصادر ولكن واجهتني صعوبة في عملية استيراد هذه الملخصات لرفعها للبرنامج، كذلك عملية إدراج فهرس المحتويات والملخصات تستغرق وقتاً كبيراً من أخصائي مركز المصادر إضافة للجهد الذي يبذله خاصة في المدارس الكبيرة وكمثال فإن عملية الاستعارة قد تأخذ اليوم الدراسي بأكمله.

ويعقب عبدالله السعدي قائلاً: بالنسبة لرفع الملخصات وفهارس الكتب فأرى أنه من المناسب أن يتم بطريقة مركزية تكاملية من المناطق التعليمية وهذا يمكن تطبيقه في حال كان تزويد مراكز مصادر

كما تتساءل ابتسام بنت محفوظ الحميدية - مديرة مدرسة أمّنة بنت وهب للتعليم الأساسي - قائلة: - بالنسبة للكتب الموجودة في مراكز مصادر التعلم في مدرسة معينة فيمكن للطلاب من خلال نافذة البحث الاطلاع على هذه الكتب، ولكن هل يمكن لمستخدم برنامج آفاق المعرفة الاستفادة من الكتب المتوفرة في مركز مصادر تعلم آخر؟

ويوضح يونس الهوتي قائلاً: إن البرنامج حالياً لا يوفر هذه الخدمة ولكن يمكن أن تكون ضمن الخطوات التطويرية للبرنامج.

ويشير عبدالله بن علي السعدي، مشرف مصادر تعلم قائلاً: بالنسبة لتبادل الإعارة بين مراكز مصادر التعلم فيمكن الاتصال بين المدرستين لاستعارة الكتب الموجودة بينهما ويتم عن طريق إدارة المدرسة.

ومن جانبها تطرح ابتسام الشحية تساؤلاً عن دور المكتبات الرقمية الموجودة حالياً في البوابة التعليمية، بما هي استخداماتها؟

ويبين يونس الهوتي قائلاً: المكتبة الرقمية حالياً خاصة بالدوريات التي تصدرها الوزارة وبعض الكتب التي لا توجد بها حقوق حصرية للنشر وهذه يتم إدراجها من قبل المشرف العام للبرنامج.

ويقترح يونس الهوتي بإضافة خدمة حجز الكتب إضافة إلى مقترح المشاركين في الحلقة النقاشية في إيجاد خدمة الإعارة بين مراكز مصادر التعلم، وهذه الخدمة تتطلب عملية تزويد الكتب بحيث تكون مركزية.

وتعرض ابتسام الشحية مرة أخرى فكرة استفادة طلبة التعليم ما بعد الأساسي من مراكز مصادر التعلم في مادة منهج البحث، لكون كثير من الكتب المتوفرة في مراكز مصادر التعلم تخصصية وقد لا تخدم الطالب، فكيف يمكن لبرنامج آفاق المعرفة خدمة هذه الفئة من الطلبة؟

وفي هذا الإطار يقول يونس الهوتي: - برنامج آفاق المعرفة يدير ما هو موجود في مراكز مصادر التعلم أما عملية البحوث فهذا يفتح مجالاً آخر هو عملية تزويد مراكز مصادر التعلم بالمصادر التي يحتاجها الطلبة في مادة منهج البحث وغيرها من المواد التي يدرسونها، ولكن يمكن أن يتم إدراج فهرس محتويات الكتب الموجودة في المراكز ضمن عناوين الكتب

◆ توجد صعوبة في عملية استيراد الملخصات لرفعها للبرنامج

◆ البرنامج يحرم مدير المدرسة من صلاحياته للإشراف على أخصائي مركز المصادر

الإشرافية فإنه في النسخة المركزية تكون الزيارات افتراضية بحيث يقوم المشرف من خلال وجوده في مكتبه وعبر شبكة الإنترنت بزيارة لمراكز مصادر التعلم ومعرفة الأنشطة التي يقوم بها أخصائيو مراكز مصادر التعلم، والنقطة المهمة هي أن البرنامج لا يتيح لمدير المدرسة الدخول للبرنامج في النسخة المركزية. وهذا الأمر يحرم مدير المدرسة من صلاحياته للإشراف على أخصائي مركز المصادر سوى الإشراف من خلال الزيارة التقليدية.

ويضيف يونس الهوتي عن موضوع تدريب مدير المدرسة على استخدام البرنامج قائلاً: - من مهام أخصائي مركز مصادر التعلم تدريب مدير المدرسة والطاقم الإداري على استخدام البرنامج.

صلاحيات إشرافية

ويؤكد عبدالله الشحي قائلاً: مع بداية العام الدراسي يتم تدريب الكادر التدريبي والإداري على استخدام برنامج آفاق المعرفة وهذه من ضمن برامج الإنماء المهني المستمرة، والحقيقة أن المخطط لبرنامج آفاق المعرفة هو وجود صلاحيات لمدير المدرسة والمشرف لمتابعة عمل أخصائي مركز المصادر والمشرف على أن يقوم بمتابعة ما أقوم به وهكذا تترقى عملية المتابعة إلى أن تصل إلى قمة الهرم التربوي ولكن هل هذا المخطط مفعّل أم لا فهذا الأمر إلى الآن غير مفعّل، موضحاً أن مدير المدرسة ينبغي عليه أن يقوم بزيارات لأخصائي مركز مصادر التعلم.

وتشير ابتسام الحميدية: ما يوجد في المدارس هو جهود فردية حيث يقوم بعض أخصائيي مراكز مصادر التعلم بإعطاء صلاحية لمدير المدرسة لدخول برنامج آفاق المعرفة ولكن بشكل عام لا توجد صلاحيات لمدير المدرسة لدخول البرنامج وهذا يحد من عملية الإشراف الافتراضي للمدير على الأخصائي ويلزمه بالقيام بزيارات تقليدية، ومن خلال هذا المنبر أرجو أن يتم إعطاء مدير المدرسة صلاحية الدخول للبرنامج والإشراف على أخصائي مركز مصادر التعلم.

ويوضح عبدالله السعدي قائلاً: الموجود حالياً هو صلاحية دخول المشرف بالمنطقة والمشرف العام للإشراف على أخصائي مركز المصادر وهذه الصلاحية تتيح للمشرف العام معرفة عدد زيارات المشرف بالمنطقة

التعلم موحداً، ولكن في الوضع الحالي فإن التزويد غير موحّد فتوجد كتب في مركز معين قد لا توجد في مركز آخر والعكس، أما بشأن رفض البرنامج استيراد الملخصات فيجب معرفة سبب المشكلة أولاً لإيجاد حل لهذه المشكلة. ويتساءل عادل الشحي: هل برنامج آفاق المعرفة وصل متكامل أم يتطلب جهداً من أخصائي مركز مصادر التعلم؟ فبالمقارنة مع برنامج الإدارة المدرسية تجد أن برنامج الإدارة المدرسية يحتاج لتزويده بالبيانات فقط ويقوم هو بتنظيم العمل أما ما نلاحظه في آفاق المعرفة فهو أن البرنامج يحتاج لبذل جهد كبير من قبل أخصائي مركز المصادر لتزويد البرنامج وتغذيته فإما حبذا لو كان هناك إمكانية لتقديم البرنامج جاهزاً للحقل التربوي.

ويعقب يونس الهوتي حول هذه الملاحظة قائلاً: - ما يحدث هو أن بيانات مصادر مراكز التعلم متباينة وليست موحدة فما يوجد في مراكز (أ) قد لا يوجد في مركز (ب) وقد تتشابه الكتب الموجودة في مركز (ج) مع ما يوجد في مركزي (أ و ب) وهذه هي نقطة الإشكال، إضافة إلى اختلاف الرقم العام بين المراكز حتى لو تشابه وجود الكتب، ولمعالجة هذه الإشكالية تم توقيع اتفاقية لتطبيق نظام التقييم الآلي (الباركود) وسيتم توزيعه على مراكز مصادر التعلم، وهذا سيسهل عملية الإعارة والجرد لأخصائي مركز مصادر التعلم.

الدورات التدريبية

عن الدورات التدريبية تحدثت بدرية بنت محمد الشحية أخصائية مركز مصادر تعلم قائلة: قبل بدء تنفيذ البرنامج حضرنا دورات تدريبية تتعلق بالتعامل مع البرنامج والنوافذ الموجودة فيه مع التصنيف العملي وهو يعتمد على جهد أخصائي مركز التعلم لكننا بحاجة لمواصلة البرامج التدريبية فيما يخص الجوانب التطويرية التي يشهدها البرنامج كإنشاء المدونات الإلكترونية.

أما طارق بن أحمد الشحي أخصائي مركز مصادر تعلم فتحدث عن موضوع الزيارات الإشرافية بقوله: فيما يتعلق بالزيارات الإشرافية لمتابعة البرنامج فإن الإخوة في المديرية على تواصل دائم معنا ويرفدوننا بكل ما هو جديد ويساعدوننا في التغلب على الصعوبات التي نواجهها في استخدام البرنامج.

ويشير يونس الهوتي قائلاً: - فيما يتعلق بالزيارات

◆ ضعف شبكة الإنترنت يعطل عملية الجرد ويستنزف الوقت والجهد



طارق الشحي



وليد الشحي

للمراكز والتواصل معهم عبر إرسال ملاحظات مباشرة عبر الموقع، وهذه الخاصية لو وجدت لمدير المدرسة فإنها تتيح لي كمشرف معرفة عدد زيارات مدير المدرسة لأخصائي مركز المصادر والاطلاع على الملاحظات التي أعطاها له وهكذا. وفي هذا الاطار يقول يونس الهوتي: أنه لا توجد إشكالية في توفير هذه الصلاحية وكل ما يحتاجه الأمر هو إصدار تعميم من قبل دائرة تقنيات التعليم بالوزارة لإعطاء صلاحية لمدير المدرسة بدخول البرنامج، وهذه الصلاحية يتم منحها لمدير المدرسة من قبل أخصائي مركز مصادر التعلم أو المشرف العام ولكن هذه الصلاحية تكون للقراءة فقط لأن إعطاء الصلاحية مرتبط بموضوع أمن المعلومة، لأنه في حال إعطاء مدير المدرسة صلاحية الحذف والإضافة قد يسبب مشاكل لأخصائي مركز مصادر التعلم لأنه هو المسؤول عن المركز.

ويضيف عبدالله السعدي قائلاً: أرى أنه من الضرورة أيضاً منح هذه الصلاحية لمشرفي المواد الدراسية بحيث أنه وقبل زيارتهم لمركز مصادر التعلم يطلبون على مركز المصادر من خلال الموقع، إضافة لتوظيف مركز المصادر في الحصة الدراسية فلو كانت لديهم هذه الصلاحية يمكنهم الاطلاع على مدى تفعيل الحصص في مركز مصادر التعلم، كذلك المعلمين الأوائل أرى أنه ينبغي أن تشملهم هذه الصلاحيات.

عمل مزدوج

من ناحيتها تقول خديجة بنت محمد الظهورية معلمة تقنية معلومات:— أنا معلمة تقنية معلومات ولكني أقوم بمهام أخصائية مركز مصادر تعلم وهذا الأمر يحول ببني وبين أدائي لمهام عملي الأساسية كمعلمة تقنية معلومات في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

ويعقب عبدالله الشحي قائلاً: إن هذا الأمر هو المعتمد من قبل التخطيط في الوزارة بحيث تقوم معلمة تقنية المعلومات في الحلقة الأولى بمهام أخصائية مصادر تعلم وحقيقة أن هذا الأمر يخلق ازدواجية في العمل إضافة إلى صعوبة متابعة أخصائي مركز المصادر من قبل المشرفين لعدم تفرغه وانشغاله في كثير من الأحيان بمهام عمله الأساسية كمعلم تقنية معلومات. وتؤيد ابتسام الحميدية كلام زميلها قائلة عبدالله ومندهشة من بعض المدارس قد تم تحويل معلمي الرياضيات إلى معلمي تقنية معلومات وأضيف إليهم مهام أخصائي مركز مصادر تعلم !!

صعوبات آفاق المعرفة

عن الصعوبات التي تواجه برنامج آفاق المعرفة تقول صفية الشحية: ما نواجهه من صعوبات يتمثل في عملية الجرد وضعف شبكة الإنترنت في المنطقة يعطل عملية الجرد ويستنزف الوقت والجهد.

ويعقب عليها يونس الهوتي قائلاً: فعلاً ضعف الشبكة موجود ولإيجاد حل لهذه المشكلة أقترح زيادة عدد أجهزة تزويد خدمة الإنترنت (السيرفرات) بحيث

◆ معلمة تقنية المعلومات في الحلقة الأولى تقوم بمهام أخصائية مركز مصادر تعلم إضافة لعملها

تكون في كل منطقة عدد اثنين غرود خدمة على الأقل.

ويضيف إبراهيم بن حسن الشحي أخصائي مركز مصادر تعلم قائلاً: حالياً كثير من المدارس تعمل على النسخة المحلية، وفي حال انتقلنا إلى النسخة المركزية عبر الإنترنت فإنني أتوقع أن أخصائي مركز مصادر التعلم سيظل طوال يومه يعاني من مشكلة انقطاع الإنترنت وبالتالي سيكون الحل هو العودة إلى النظام اليدوي لعدم جدوى النظام الإلكتروني.

عبدالله السعدي أشار إلى أنه من بين الصعوبات عدم وجود ميزانية خاصة لاستخدام الإنترنت في المدارس واقترح إيجاد ميزانية لدعم الإنترنت في المدارس وتفعيل البرامج التربوية التي تحتاج للشبكة وإيجاد شبكة خاصة لمركز مصادر التعلم لتفعيل برنامج آفاق المعرفة.

وتؤيد ابتسام الحميدية كلام زميلها عبدالله قائلة: كما أن الإنترنت في المدارس له ساعات معينة ولا توجد ميزانية محددة في المدارس لهذا البند وأقترح إعطاء صلاحيات للمدارس للتصرف في مثل هذه الحالات.

عادل الشحي عرض رأيه في هذا الإطار قائلاً: أتمنى أن تكون شبكة الإنترنت متوفرة بشكل مستمر وليست على ما هي عليه الآن بشكل يومي من خلال إدخال الرصيد.

توقف البرنامج

صفية الشحية عرضت مشكلة توقف برنامج آفاق المعرفة قائلة: - أحياناً يتوقف البرنامج للتحديثات أو الإصلاحات وفي هذه الحالة نلجأ إلى العودة إلى النسخة المحلية أو النسخة الورقية وعليه فإنني أمل أن تكون هذه التحديثات في فترات الإجازة حتى لا يحدث تعطيل للعمل.

من جهتها تعرض بدرية الشحية قائلة: - في نظام الجرد الحالي لا يتم خصم الفاقد والتالف وبالتالي يضطر الأخصائي إلى جرده في العام التالي مرة أخرى. ويرد عليها يونس الهوتي قائلاً: حالياً تم تطوير نظام الجرد لفصل الفاقد والتالف وتزويد البرنامج بالبلوغرافيا وهو ما يسهل عمل أخصائي مركز المصادر في عملية الجرد.

وتداخل خديجة الظهورية قائلة: في أيقونة الإستعارات الخارجية لا يوجد تجديد للإعارة وعليه فيجب على المستعير إعادة الكتاب المعار واستعارته مرة أخرى وأرى أن هذه نقطة يجب معالجتها.

وتضيف بدرية الشحية قائلة: كذلك لا يقوم البرنامج بتحديد الفترة الخاصة بالإعارات حيث توجد الأيقونة لكنها غير مفعلة في البرنامج.

وعقب يونس الهوتي على هذه الملاحظات قائلاً: إلى الآن تطوير البرنامج يتم من خلال الميدان لأن الشركة المكلفة بالمشروع لا تقوم بالتطوير الذاتي ولكنها تنفذ ما يتم طلبه من قبل الوزارة وهذا يأتي من الرغد الميداني، ويوجد منتدى خاص في المنتدى التربوي تحت مسمى (منتدى آفاق المعرفة) يطرح فيه كل ما يتصل بالبرنامج.

وتضيف بدرية الشحية: من ضمن الملاحظات أيضاً إنه عند عمل البحث المتقدم



يونس الهوتي



إبراهيم الشحي

◆ النسخة المطورة للبرنامج ستتضمن مخططاً للدروس مربوطاً بالمراجع المتوفرة في مراكز مصادر التعلم

المقترحات

عرض المشاركون في الحلقة النقاشية مقترحاتهم لتطوير برنامج آفاق المعرفة حيث اقترح عادل الشحي قائلاً: أتمنى مراعاة كثافة الطلبة في المدارس بحيث يكون هناك توازن في توزيع أخصائيي مراكز مصادر التعلم فلا يمكن أن تساوي مدرسة بها ألف طالب ومدرسة أخرى بها أربعمئة طالب ويكون في كل منهما أخصائي مركز مصادر تعلم واحد، كما أتمنى تطعيم مراكز مصادر التعلم بأكثر من كادر فالمركز محتاج إلى مدخل بيانات مثلاً، كذلك إيجاد جهاز إنذار أمني ممغنط ينذر أخصائي مركز المصادر في حال خروج كتاب بدون إذن. من جهته يقترح طارق الشحي إيجاد خيارات أكثر للنسخة الاحتياطية بحيث يمكن حفظها بأكثر من طريقة، كذلك اقترح أن تتاح للبرنامج أخذ نسخة من العروض التقديمية التي تتم في قاعة مركز مصادر التعلم لأن الإجراء الحالي هو أن ترفع النسخة الأصلية للبرنامج وفي هذه الحالة قد تفقد البيانات الأصلية إذا لم توجد نسخة أخرى. أما وليد الشحي فاقترح إيجاد فهرس آلي يتبع برنامج آفاق المعرفة ويعمم على جميع أجهزة الحاسب الآلي الموجود في المدرسة حتى يتيح للمتصفح معرفة الكتب الموجودة في مركز المصادر. ويعرض عبدالله السعدي مقترح إيجاد حاسب آلي خاص بمركز مصادر التعلم في الحلقة الأولى لأن الأجهزة الحالية أجهزة مشتركة مع الإدارة وبها بيانات أخرى غير بيانات برنامج آفاق المعرفة.

حسب الرقم العام لا يظهر اسم الكتاب ولكن إذا بحث عن الموضوع يظهر عنوان الكتاب. ويطلب عبدالله السعدي عقد اجتماعات مع أخصائي مراكز مصادر التعلم لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم والمعوقات التي تعترض سير عملهم والمقترحات التي يريدون إيصالها للمسؤولين في الوزارة.

مكتبات الوزارة

أما عن مناسبة برنامج آفاق المعرفة للمكتبات الموجودة في المديرية أو ديوان عام الوزارة أشار يونس الهوتي: إن البرنامج لا يتناسب مع المكتبات الخاصة بالمديرية إلا من الناحية الفنية كإدخال الكتب والجرد ولكن من ناحية الخدمات فإنه يحتاج للتغيير لأن النسخة الحالية نسخة خاصة لمراكز مصادر التعلم وتقدم للطلبة والمعلمين فقط. ويضيف يونس الهوتي: إن النسخة المطورة للبرنامج ستتضمن مخططاً للدروس مربوطاً بالمراجع المتوفرة في مراكز مصادر التعلم وكمثال على ذلك ستوجد خانة خاصة بالصف الدراسي فنختار الصف ثم نختار المادة الدراسية وبها جميع الوحدات الموجودة في المادة هذه تتوفر بها جميع الدروس التي تتناولها المادة ويوجد ببعض هذه الدروس ملاحظة تحت مسمى (إحالة) إلى مركز مصادر التعلم، فإذا وجدت هذه الإحالة تظهر جميع المواد التي تتناول الموضوع سواء كانت صوتية أو مرئية أو مقروءة وهذا سيساهم في تعريف الطالب بالمراجع المتوفرة في مركز المصادر والرجوع إليها في أي وقت.

التوصيات:

- خرجت الحلقة النقاشية بعدد من التوصيات أبرزها:
- تقوية خدمة الانترنت في مراكز مصادر التعلم.
- تطوير البرنامج بما يتوافق مع الأهداف المرجوة من تطبيقه.
- إضافة صلاحيات الإشراف المباشر لمدير المدرسة من خلال إصدار تعميم بذلك.
- فصل مهام عمل معلمة تقنية المعلومات عن مهام عمل أخصائية مركز المصادر في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.
- إجراء التحديثات الدورية على البرنامج في فترات الإجازات.
- زيادة جرعات الدورات التدريبية لأخصائيي مراكز مصادر التعلم لتعريفهم بالجديد.
- إضافة إيقونات خاصة تتيح إرفاق الملفات المرتبطة بالمصادر المتوفرة في المركز.
- إيجاد برنامج آخر لمكتبات ديوان عام الوزارة والمديرية التعليمية بالمناطق حتى يسهل عمل المختصين بها.

المهارات الإدارية والإشرافية

تتقاطع العملية الإشرافية والإدارية عند تطوير العملية التعليمية ، فكل منهما يكمل الآخر ويتبادلان الأدوار من حين لآخر فبتقدم العمليتين وتطور أدائهما تتطور العملية التعليمية والعكس صحيح ، وفي ظل الاهتمام بتوحيد عناصر العملية التعليمية وإثرائها بالجديد والمفيد تنبثق رؤية هذا العدد الذي يبحث في (تطوير مهارات الإدارة والإشراف / تجارب وتطبيقات) عبر المحاور الآتية:

- ١- المهارات الإدارية والإشرافية لدى مدير المدرسة .
- ٢- المهارات الإشرافية لدى المشرف (مشرف المادة).
- ٣- تطوير مهارات الإدارة - رؤية مستقبلية .
- ٤- تطوير مهارات الإشراف - رؤية مستقبلية.
- ٥- تجارب دول العام في مهارات الإدارة والإشراف .



المهارات الإدارية والإشرافية لدى مدير المدرسة



تعد المدرسة إحدى المؤسسات الاجتماعية التي تسهم في بناء الإنسان وإعداده لمتطلبات الحياة. ونظرا للدور المهم والكبير الذي تلعبه المدرسة في المجتمع فكان لابد من وجود قائد تربوي يديرها ويتابع أعمالها، ويوجه العاملين فيها، ويشرف عليهم، وينسق جهودهم، ويعمل على تحسين أدائهم من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والتي من أهمها استمرارية تحسين جودة المخرجات التربوية. وبذلك تظل القاعدة الذهبية حقيقة ماثلة وهي: أن كفاءة أي مؤسسة تعتمد على مدى تحقيق الترابط بين عناصر إدارتها، وقيادتها الفعالة التي تدفع العاملين من خلال ابتداء سبل التأثير وابتكار نظم المشاركة مما يجعلهم كلا موحدا في تلك المؤسسة.

فمدير المدرسة بوصفه قائدا تربويا يجب أن تتوفر فيه المهارات الإدارية، وقدرات فكرية ابتكارية عالية، وبالتالي عليه أن يمتلك خليطا معينا من القدرات التي تميزه عن غيره. كما أن مدير المدرسة الفعال هو الذي يستخدم هذه المهارات والخبرة في تطبيق

الأساليب العلمية الحديثة للإدارة، بحيث تتناسب

مع طبيعة العمل الإداري الذي يمارسه، وبحيث تصبح كفاياته رهناً برويته الواضحة لحركة التعليم وبنظراته المتكاملة إلى العملية التربوية. ولقد اختلف الكتاب في توجهاتهم حول المهارات الإدارية التي يجب أن تتوفر في القائد الإداري حتى يستطيع القيام بعمله على أكمل وجه، إلا أنهم اتفقوا جميعاً على عدد من المهارات الموضحة في الشكل (١):

أمانى بنت صالح حسين اليافعية
معلمة لغة انجليزية بمدرسة المشارق للتعليم الاساسي
ماجستير ادارة تربوية - جامعة السلطان قابوس

شكل (١) المهارات الإدارية اللازمة لمدير المدرسة



◆ مدير المدرسة قائد تربوي يجب أن تتوافر فيه المهارات الإدارية

◆ الاجتماعات المدرسية من الوسائل الأساسية والضرورية للإشراف الإداري

◆ إدارة المعرفة تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة



وبما أن الإدارة تشتمل على عدد من العمليات الوظيفية التي من أهمها (التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، واتخاذ القرارات، والرقابة) فالزمن يرافق كل هذه العمليات، فهو يساهم في تيسير مدير المدرسة للنشاطات المختلفة في المدرسة حسب الخطة الزمنية، فيحدد المهام والأهداف، ويقسم العمل ويحدد الأولويات وما يمكن تفويضه، وبذلك فإنه يوفر مناخ عمل منظم ومشجع للإبداع والأداء الفعال.

وكما ذكرت في المثال السابق في إدارة الاجتماعات، فقد يتوفر الهدف الجيد والمكان والحضور المناسب لكن تقف مهارة إدارة الوقت حائلاً دون نجاح الاجتماع فمثلاً الأحاديث الجانبية المستمرة بين الحضور أثناء الاجتماع والمناقشة المطولة البعيدة عن أهداف الاجتماع عوامل سلبية على إدارة وقت الاجتماع بالصورة المنشودة.

مهارة إدارة التغيير (Change Management Skill)

إن إدارة التغيير كما يعرفها Susan Talley, 1998) & Hollinger هي "ذلك التغيير الهادف والمخطط الذي يهدف إلى إحداث إصلاح في جميع جوانب ومجالات المدرسة، لتحسين فعالية الإدارة المدرسية في مواجهة الأوضاع الجديدة والتغيرات الحاصلة في البيئة المدرسية، بما يعبر عن كيفية استخدام أفضل الوسائل فاعلية لإحداث التطوير لتحقيق الأهداف المنشودة".

فالتغيير المخطط والمدرّس في المدرسة أمراً ضرورياً، لكي تستطيع المدرسة أن تجدد نفسها بنفسها، ورغبة منها في إعادة التطوير في طريقة عملها. وهذا يتطلب من مدير المدرسة مهارة استخدام أفضل طرق التغيير بصورة أكثر فاعلية، أو تقليل عوامل التغيير السلبي، والقدرة على معرفة نوع التغيير المناسب الذي سيجعل المدرسة أكثر إبداعاً ومرونة واستجابة للتغيرات المحيطة بها، كما تتطلب توافر الرؤية الإستراتيجية المستقبلية، والتفكير الخلاق لدى مدير المدرسة، واستثماره كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة في البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة، وتوجيه ذلك نحو تحسين تعلم الطلبة وجودة الأداء والمخرجات. ولا يحدث التغيير إلا من خلال العاملين لذا يجب إعدادهم وتجهيزهم ودعمهم

مهارة إدارة الاجتماعات

(Management of meeting Skill)

الاجتماعات هي جميع أشكال اللقاءات التي تتم بين الأفراد لتبادل الأفكار والآراء والمعلومات، وتحقيق التفاهم بين المجموعة. كما أنها أداة من أدوات الإدارة لتحقيق أهداف وخطط المؤسسة. أما الاجتماعات المدرسية فهي من الوسائل الأساسية والضرورية للإشراف الإداري، ويعقدها مدير المدرسة مع المعلمين وأعضاء الإدارة لأثرها الفعال في التنظيم والتوجيه، وتحسين العمل المدرسي، حيث تتيح الفرصة للتفكير المشترك وتبادل الأفكار ووضع الخطط والبرامج، ويدلي فيها ذوو المعرفة بالآراء والأفكار المثمرة، ويتم اطلاع المعلمين على أحوال المدرسة وما يجري فيها.

وحتى تكون هذه الاجتماعات أكثر فاعلية فعلى مدير الاجتماع التغلب على مؤثرات الإدارة الفاعلة للاجتماع، ولعل من عوامل المساهمة في نجاح إدارة الاجتماعات وضوح الهدف من الاجتماع مثل إن يكون الهدف العام من هذا الاجتماع رفع مستوى التحصيل الدراسي، فيوضح اهم النقاط المرتبطة بهذا الهدف كالإبداع في استخدام أساليب مختلفة بالشرح من قبل المعلمين والتركيز على الأنشطة الصفية والغير صفية ومراعاة الفروق الفردية للطلاب، والاهتمام بتعزيز الطلاب المجيدين ومن تحسن مستواهم. ومثال آخر إتاحة الفرصة لإبداء الرأي حتى وإن كان هذا الرأي لا يتفق مع رأي المدير طالما أنه يتفق مع مصلحة العمل، وتحفيز المقترحات والأفكار التطويرية بعبارة الشكر والتقدير ويمكن أن تتضمن محاضر الاجتماع وترفع باسم المعلم المقترح.

مهارة إدارة الوقت

(Time-Management Skill)

إن إدارة الوقت هي عنصر أساسي من عناصر الإدارة الفعالة، وتعتبر إدارة الوقت من محددات النجاح، وتعني إدارة الذات، وإدارة الدقيقة الواحدة، وإتباع منهجية علمية في التفكير، والتوصل إلى الأهداف في الوقت المحدد، حيث إن كيفية إدارة الوقت واستثماره بطريقة فعالة وحسن توجيهه من أجل تحقيق أهداف المدرسة هي من أهم المهارات التي يجب غرسها وتنميتها والحفاظ عليها لدى مدير المدرسة.

يساعد العاملين بالمدرسة على العمل كوحدة واحدة، ويعزز الروح المعنوية، والثقة، والتواصل. ويشير Gorton كما ورد في (Howe, 2001) إلى أن "دور مدير المدرسة الناجح يتحدد في عملية بناء فرق العمل والحرص على انخراط أفراد المدرسة واشراكهم في جميع قراراتها". فهناك إدارات تقوم بمسابقات إبداعية بين التخصصات والمجالات المختلفة وتخلق تنافس مبدع بينها في إطار عمل جماعي، ومن الأمثلة المقترحة التي تستحضرني في مهارة إدارة فريق العمل تجربة تقوم على تقسيم جميع معلمات المدرسة إلى مجموعات عمل وفقاً للمهام المطلوبة (مجموعة القيم والأخلاق، مجموعة التفكير والإبداع، مجموعة التواصل المجتمعي، مجموعة الإدارة والإشراف والمناهج) ويتم تشكيل إدارة لتلك المجموعات ويعمل مدير المدرسة بالتعاون مع بعض الإداريين والمشرفين على تقييم وتكريم المجموعات المتميزة وذلك بصورة شبه شهرية من خلال استمارة للانجاز.

مهارة إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management Skill)

يعرف "رودس Rhodes" (مصطفى، ١٩٩٧) الجودة الشاملة في التربية بأنها "عملية إدارية تركز على مجموعة من القيم، وتستمد طاقة حركتها من المعلومات التي توظف مواهب العاملين وتستثمر قدراتهم الفكرية في مختلف مستويات التنظيم على نحو إبداعي لضمان تحقيق التحسن المستمر للمؤسسة". وبذلك يمكن القول أن إدارة الجودة هي شكل تعاوني لأداء الأعمال يعتمد على القدرات المشتركة لكل من مدير المدرسة والمعلمين بهدف النجاح على المدى البعيد وتحسين الجودة باستمرار من خلال فرق العمل. وهي طريقة فعالة للمدير في إدارة المدرسة، إذ ليس هنالك من مدرسة أحرزت تقدماً ضمن مفهوم إدارة الجودة الشاملة دون قيادة ذات قدرة إدارية عالية.

فمثلاً أن يعمل المدير على تشكيل فريق الجودة بالمدرسة ويضع خطط العمل وتشكيل الفرق للبدء في نشر ثقافة الجودة الشاملة بالمدرسة وبث روح إدارة الجودة على كل المستويات داخل المدرسة وخارجها. وبعد ذلك يتم صياغة رؤية المدرسة ورسالتها وقيمتها وأهدافها المتعددة والإستراتيجيات والسياسات بمشاركة جميع طاقم المدرسة وتحفيز الدافعية لديهم حتى يعملوا يد بيد لتحقيق أهدافهم المشتركة والتي تنصب في النهاية لرفع كفاءة وفعالية المدرسة.

مهارة إدارة الصراع (Conflict Management Skill)

ذكر (الجندبي، ١٩٩٨) أن إدارة الصراع هي "الطريقة أو الآلية التي يتبعها مدير المدرسة ويمكنه من خلالها التدخل بين أطراف الصراع، ومعالجته بطريقة تحقق الرضا للجميع بتحقيق أهدافهم دون الإضرار بأهداف المدرسة أو أهداف أحد الطرفين". لأن هدف مدير المدرسة من مواجهة الصراعات وإدارتها ليس القضاء عليها بل استغلالها للنمو والتطوير والحث على التغيير الإيجابي، وتشجيع الابتكار وتنمية الموارد المادية والبشرية، والعمل بروح الفريق، والتواصل الفعال بين العاملين، والمشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات.

ومشاركتهم في اتخاذ القرارات حتى يكملوا عملية التغيير بنجاح.

ومن أهم الأمثلة على إدارة التغيير تطبيق استخدام الحاسب الآلي في أغلب مهام المدرسة من قبل الإدارة والمعلمين والطلاب وأولياء الأمور، فهذا التغيير مر بعدة مراحل وجب التهيئة والإعداد له ثم التطبيق بمرحلة لمواكبة التقنية الحديثة للوصول لعمان رقمية، والتي توجت بالبوابة التعليمية التي تضمنت كل ما يحتاج إليه كل العاملين بالوزارة والمجتمع. والمدرسة كإدارة تنفيذية عملت على الاهتمام بمتطلبات هذا التغيير وسعت لتنفيذه كحث وتدريب المعلمين والإشراف عليهم في إدخال درجات الطلبة وبياناتهم الخاصة، وبيانات المعلمين، وأنشطة المدرسة، وحتى مراسلات الإدارة من الإدارات والمدارس الأخرى.

مهارة إدارة المواقف الطارئة (Crisis Management Skill)

وتعرف بإدارة الأزمات وهي كما وصفها (أبو عايد، ٢٠٠٦) "عملية إدارية مقصودة تقوم على البحث والحصول على المعلومات، وهي التي تمكن مدير المدرسة من التنبؤ بآماكن واتجاهات الموقف الطارئ المتوقع سواء (أنساني، إداري، اقتصادي، أوجغرافي...الخ)، وتهيئة المناخ المناسب للتعامل معه، عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة للتحكم فيه والقضاء عليه أو تغيير مساره لصالح المدرسة".

ومن خلال ما سبق، يتضح إن مدير المدرسة يجب أن يكون دائم الاستعداد لمواجهة المواقف الطارئة، وأن يعد خطط ونظام اتصال يتميز بالفاعلية والكفاءة، وأن يستثمر الوقت بفاعلية، وأن يوفر قاعدة شاملة ودقيقة من المعلومات الخاصة بكافة المواقف الطارئة التي قد تتعرض لها المدرسة، وأن يوفر نظام إنذار مبكر يتسم بالدقة والقدرة على رصد مظاهر الخطر، كما يهيئ الموارد البشرية والمادية المناسبة من أجل مواجهة الأزمة قبل حدوثها.

إن مواجهة الأزمات والحالات الطارئة سواء بالاستعداد أو التحضير لها، أمر لا بد منه، فمثلاً في حالة تعرض المدرسة لاندلاع حريق فعلى مدير المدرسة بالتعاون مع فرقة الحالات الطارئة التي يشكلها بداية العام الدراسي إن ينفذ خطة الإخلاء التي يجب الإعداد والاستعداد لها لسلامة الطلاب، وتتضمن تحديد نقاط التجمع الآمنة، والاهتمام بوضع اللوحات الإرشادية وحقيبة الإسعافات الأولية بالإضافة إلى أجهزة الإطفاء، والعمل على السيطرة على الخطر ومنع انتشار الحريق، نقل الوثائق والأشياء ذات القيمة لمكان آمن، وقطع التيار الكهربائي عن المكان...الخ.

مهارة إدارة فريق العمل

(Team work Management Skill)

يعرف (William, 1995) إدارة فريق العمل على أنها "قدرة قائد الفريق على التأثير في أعضائه وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المنشودة وإيمانه بقدراتهم على قيادة أنفسهم تجاه تحقيق إنجازات عالية للمؤسسة، وذلك من خلال قيام العاملين بالمهام الموكلة إليهم". ويشير برايس (Bryce, 1982) إلى أن "فريق العمل أكثر المفاهيم اقترانا بديمقراطية الإدارة". ومدير المدرسة عندما يبني فريق عمل ويديره فإنه

◆ التغيير المخطط

والمدرّوس في المدرسة أمرٌ ضروري

◆ مدير المدرسة على

استعداد لمواجهة

المواقف الطارئة

◆ فريق العمل أكثر

المفاهيم اقترانا

"بديموقراطية الإدارة"

◆ إدارة الجودة هي

شكل تعاوني لأداء

الأعمال يعتمد على

القدرات المشتركة



مهاره إدارة ضغوط العمل (Managing work stress skills)

إن إدارة ضغوط العمل كما عرفها (حمادات، ٢٠٠٦) "هي العوامل والظروف المؤسسية التي ينتج عنها شعور المدير بعدم الراحة والاستقرار مما يؤدي إلى اضطرابه، حيث أن هذا الشعور بالاضطراب ناتج عن عدم قدرته على التكيف أو التغلب مع كثرة أو استمرار متطلبات العمل".

فالضغوط لازمة في حياة العاملين بالمدرسة وخاصة إدارتها، ولابد من إدارة هذه الضغوط ومواجهتها والتصدي لها، والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم، وذلك عن طريق زيادة الضغوط الايجابية والتي تتطلب طبيعة العمل، ويحتاج إليه مدير المدرسة للتأثير على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم ودافعيتهم، وفي الوقت نفسه للتغلب على أي تكاسل أو تخايل ينجم عنه رتابة العمل، وهي تدفع إدارة المدرسة إلى النمو والإزدهار. إضافة إلى التقليل من الضغوط السلبية التي تؤثر على سلوك كل من المدير والعاملين معه بشكل سيء وضار، فقد يفقدون الرغبة في العمل ويتنامى لديهم الإحساس بالإحباط، والعزوف عن المبادرات وهذا يعرض المؤسسة التعليمية للمخاطر.

ومن أمثلة الضغوط التي قد يتعرض لها مدير المدرسة الضغوط المعنوية كدخول أولياء أمور الطلاب في العملية التعليمية دون وعي وإدراك منهم، واعتقاد ولي الأمر أنه من حقه متابعة المعلم داخل الفصل. وهناك ضغوط سلوكية ككثرة تأخر مدير المدرسة مما يؤدي إلى عدم قدرته على اتخاذ إجراءات إزاء المعلمين كثيري التأخر. وخلاصة القول: أنه نظرا للتحديات التي تواجه مدير المدرسة، والتي تتمثل في إيجاد بيئة عمل توازن بين العمل والعاملين، وتهتم بالمدرسة والمجتمع على حد سواء، فإن هذا يتطلب من مدير المدرسة أن يمتلك المهارات الإدارية التي تشجع وتدعم الإبداع والابتكار عند العاملين، وأن يكون قادرا على تكوين إستراتيجية مستقبلية للمدرسة من خلال التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الوقت، واستثمار الموارد البشرية، وإدارة فرق العمل وتحفيز العاملين ورفع روحهم المعنوية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة التعليمية.

ومن أبرز الأمثلة على أسباب الصراعات المدرسية الإنكالية في انجاز الأعمال والمهام بين العاملين بالمدرسة فبالعاملون يرغبون من الإدارة أن تقوم بكل العمل وفي المقابل تريد الإدارة من العاملين القيام بكامل العمل، ويرجع ذلك إلى عدم تحديد الأدوار والمسؤوليات للعاملين. وكذلك ضعف فعالية أجهزة الاتصال والعلاقات الإنسانية بين العاملين، وقد تعود الأسباب إلى التباين في الصفات الشخصية بين العاملين وكذلك أساليب التنشئة والعادات والتقاليد أو التباين في المستوى الثقافي والعلمي بين العاملين، أو عدم الشعور بالرضا الوظيفي. وهنا يظهر دور مدير المدرسة من خلال التعامل مع هذه الصراعات بكل شفافية ووضوح وعدل، وتعزيز أسلوب التعاون وثقافة التنافس الإيجابي، وإشراك جميع أفراد المدرسة في وضع الأهداف والخطة، ووضع خطة للنمو المهني للعاملين وكل ذلك بهدف تقليل الصراع لزيادة فاعلية المدرسة.

مهاره إدارة المعرفة (Knowledge Management Skill)

يعرف (السلمي، ٢٠٠٢) إدارة المعرفة على أنها "التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المؤسسة وخارجها، وتحليلها وتفسيرها واستنتاج دلالات ومؤشرات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المؤسسة، وتحقيق تطوير الأداء، والارتفاع إلى مستويات أعلى من الإنجاز سواء بالنسبة لإنجازات المؤسسة ذاتها في فترات سابقة، أو قياسا إلى إنجازات المنافسين". لذا فإن إدارة المعرفة تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات، والتعلم، والتفكير والتخطيط الاستراتيجي.

وبناء على ذلك، فمن الواضح أنه لو امتلك مدير المدرسة مهارة إدارة المعرفة فإنه يستطيع أن يساهم في إرساء أسس المجتمع المعلوماتي في المدرسة من خلال تبادل أفضل للأفكار والخبرات، مما يتيح استفادة أكبر من الموارد الذهنية المتاحة وتوفير إمكانيات أفضل للابتكار والتطوير.

المراجع:

- مصطفى، أحمد سيد (١٩٩٧). إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين. مؤتمر الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، كلية التجارة بنها ١١-١٢ مايو، ص ٣٦٧.
- السلمي، علي (٢٠٠٢). إدارة التميز. القاهرة، دار الغريب، ص ٢٠٨.
- عماد الدين، منى (٢٠٠٣). إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير. عمان: مركز الكتب الأردني.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٦). القيادة التربوية في القرن الجديد. عمان: دار ومكتبة الحامد.
- ابو عايد، محمود محمد (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في القيادة التربوية الفاعلة. اريد: دار الأمل للنشر والتوزيع.
- الجندي، عادل (١٩٩٨). استراتيجية إدارة الصراع التنظيمي ودورها في أحداث التغيير والتطوير داخل النظام المدرسي. مجلة كلية التربية، العدد ٢٢، ج ٢، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

- Susan Talley and D. Hollinger (1998). Tools for schools : school reform models supported by the National Institute on the Education of At-risk Students. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, Washington, DC.
- Howe, Therese (2001). A comparison of perceptions of team management practices in public school and private sector environments. A PH.D. Dissertation, Indiana state university, U.S.A.
- Bryce, G. (1982). Administrative Team Management: Four Essential Components. Clearing House, vol.56, No.1.
- William G. (1995). Team building: current issue, and new alternatives. 3rd.ed. Massachusetts, Addison Wesley publishing co.

المهارات الإشرافية للمشرف التربوي



يعد الإشراف التربوي أحد وسائل تحسين أساليب التعليم من خلال تقويم أداء المعلمين وتدريبهم، وهو يشارك بحظ وافر في نجاح وتطوير العمل التربوي وتجويد مخرجاته، ويلخص سرجيوفاني (sergiovanni, 1990:204) أهداف الإشراف التربوي بقوله "نحن نقوم بعملية الإشراف لأسباب وجيهة، فنحن نريد للمدارس أن تكون أفضل، وللمعلمين ليواصلوا نموهم المهني، وللطلاب ليحصلوا على تعليم يمتاز بالجودة وتحصيل معرفي عالٍ"، لذا على كل من يمارس العمل الإشرافي سواء كان مشرفاً تربوياً أو معلماً أول أن يدرك بأن الهدف من العملية الإشرافية هو تقديم المساعدة للمعلم والأخذ بيده لتحسين فاعليته في العملية التعليمية، كما عليه أن يدرك أن العملية لإشرافية عملية تعاونية تشاركية بين المعلم والمشرف تغلب عليها الروح الديمقراطية وبعيدة عن التسلط وفرض الآراء.



د. سالم بن حمود الجابري
عضو دراسات ومتابعة (أ)
المديرية العامة للتربية والتعليم
بالظاهرة - مكتب المدير العام

◆ يهدف الإشراف
إلى مدارس أفضل
إنتاجاً ، ومعلمين
يواصلون النمو
المهني ، وطلاباً
يتميزون بالجودة في
تلقي العلم .

◆ نجاح المشرف
التربوي يعتمد بشكل
كبير على ما يتمتع به
من مهارات إشرافية



لتكون لهم إسهامات جادة في النشاط الثقافي والعلمي في المجتمع والإسهام في تقدمه وتطوره.

المهارات الإشرافية:

إن نجاح المشرف التربوي يعتمد بشكل كبير على ما يتمتع به من مهارات إشرافية تؤهله للقيام بمهامه على أكمل وجه، وتعرف المهارة (Skill) بأنها أداء العمل بسرعة ودقة مع الاقتصاد في الجهد المبذول، وتتميز المهارة بأنها مكتسبة ونامية (السعود، ٢٠٠٧)، أي أن الإنسان يكتسبها من خلال ممارساته وتجارب، ويعرف المحبوب (١٩٩٧) المهارات الإشرافية بأنها الخصائص والصفات والقدرات التي يمتلكها المشرف والتي عن طريقها يمكنه التفاعل والتأثير على المعلمين من أجل تحسين أو انجاز المهام التدريسية بفعالية، لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وحدد خضر (٢٠١١) المجالات التي ينبغي أن تشملها مهارات الإشراف التربوي منها: مجالات القيادة الوظيفية التي تركز على الأساليب التنظيمية والتي يتم عن طريقها تحقيق أهداف العملية التعليمية: المجالات البرنامجية من أجل تغطية مجال البرامج التعليمية والتكنولوجيا الأساسية للتعليم والخدمات المساعدة والدعم والأنشطة التنموية: والمجالات الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص من أجل تحقيق الأهداف المهنية والتنظيمية: والمجالات البيئية المرتبطة بالمناخ التنظيمي التي تعالج المؤثرات الفكرية والأخلاقية والثقافية، وبناء على ذلك فإنه يمكن تحديد المهارات الإشرافية للمشرف التربوي والتي تعتبر ضرورة لنجاح العملية الإشرافية على النحو التالي:

١- المهارات الفكرية (النظرة الشاملة والتصور الواضح)

ويقصد بالمهارات الفكرية (التصورية) تصور المشرف ونظرته إلى التربية في إطارها العام الذي يتم فيه ربط النظام التعليمي بالمجتمع الكبير الذي تدور فيه العملية التعليمية، فالمشرف التربوي الذي يتمتع بمهارات فكرية جيدة هو الذي يحتفظ في ذهنه دائماً بالصورة الكلية للعملية التعليمية حيث يربط بين أي إجراء يتخذ

ويطلب الإشراف الفعال مشرفين على مستوى عال من الكفاءة العلمية والمهنية، وأن يكونوا مروا بإعداد جيد في مجال تخصصهم، وعندهم القدرة على التكيف مع المواقف المختلفة التي تواجههم (Enaigbe, 2009)، وجاء الأدب التربوي في هذا المجال ساردا للعديد من السمات الشخصية والمهنية التي ينبغي توافرها في المشرف التربوي وقد أورد خضر (٢٠١١: ٤٥) بعضاً من هذه السمات والتي يمكن إيجازها على النحو التالي:

المرونة وحسن المعاملة، بحيث يتمتع المشرف التربوي بسمات الشخصية الجاذبة ممتلئاً للمهارات والخبرات التي تأهله للتعاون مع الذين يعملون في محيط عمله، فمن الأهمية بمكان أن يلقى المشرف قبولا وترحيبا من قبل المعلمين عند زيارته للمدرسة، وهذا لن يتأتى إلا إذا كان يتمتع بقدرة على جذب المعلمين بمعاملته الحسنة والتواصل معهم بشكل فاعل.

الخبرة العملية المتجددة، من خلال حرصه على تطوير نفسه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، فلا يعقل أن يكون المشرف أقل إلماماً من المعلم بالتطورات والمستجدات المتعلقة بتخصصه من المادة العلمية والأساليب التربوية التي تعين المعلم في التدريس، وإن وجدت مثل هذه الحالة فإن ذلك سيؤثر سلباً على نظرة المعلم لمشرفه.

الإلمام الجيد بالأهداف التربوية، ومعرفة الخصائص النفسية والتعليمية للطلاب في مراحلهم المختلفة، ويعتبر هذا من الأسس التي ينبغي على المشرف أن يلم بها لكي يتمكن من تقديم المساعدة للمعلم وإعانتته على تحقيق أهدافه.

القدرة على تكوين علاقات طيبة مع المعلمين، مما يمكنه من مساعدتهم لفهم أنفسهم وتحديد مواطن القوة لديهم وتعزيزها ومواطن الضعف وعلاجها، ومساعدتهم في حل مشكلاتهم التعليمية وتحسين طرق تدريسهم.

الإيجابية في التعامل مع الأفراد الذين يعملون في المحيط الذي يعمل فيه، بتركيزه على الجوانب الإيجابية عند هؤلاء الأفراد والعمل على استنهاض هممهم ودفعهم

◆ لنجاح العملية الإشرافية لا بد من إجادة المهارات الفكرية والمهارات الفنية والمهارات الإنسانية

◆ المهارات الإنسانية تتطلب أن يكون هناك احترام متبادل وتقدير لآراء الآخرين، وقدرة على بناء علاقات طيبة.

◆ ثلاثة أنواع من السلوك الإشرافي للمشرف التربوي السلوك المباشر ، السلوك التعاوني السلوك غير المباشر



وبين الأهداف المنشودة من العملية التربوية سواء كان هذا الإجراء متعلقاً بالإدارة أو التنظيم أو تطوير المناهج أو المعلمين أو غيرها، وهذه المهارات تجعل المشرف التربوي يمتلك الصورة الذهنية الواضحة لمدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية، وتوجهه لربط كل ما يدور في العملية التعليمية بأهدافها وهذا النظرة الشاملة تعطيه تصور واضح إلى ما ينبغي أن تكون عليه المخرجات وأولويات العمل في الوقت الراهن الذي يعيشه، فالمشرف الذي يمتلك هذه المهارة عندما يمارس عمله (سواء كان داخل المدرسة أو خارجها) يستحضر في ذهنه الأهداف النهائية التي يسعى لتحقيقها؛ فهدفه ليس كتابة تقرير يصف فيه أداء المعلم أو يقوم فيه وإنما الهدف هو تجويد العملية التدريسية ورفع المستوى التحصيلي للطلاب وصولاً إلى إيجاد جيل يتصف بالمواطنة الصالحة.

وتتعلق المهارات الفكرية لدى المشرف التربوي بمدى كفاءته في الإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول والتواصل إلى الآراء وابتكار الأفكار، والمهارات الفكرية ضرورية لمساعدة المشرف التربوي على النجاح في تخطيط العمل وتوجيهه وترتيب الأولويات وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث باستشراف المستقبل وترقب الأحداث وما يترتب على ذلك من تقليل الخطر أو الخسارة أو تحقيق الفائدة المرجوة، ومن أهمية هذه المهارات بالنسبة للمشرف التربوي اعتماده عليها عند استخدامه للمهارات الإشراف الأخرى التي لا تقل أهمية عن هذه المهارة كالمهارة الفنية والإنسانية، فبدون هذه المهارة تتبدد المهارة الإنسانية؛ لأن القدرة والتمكن من إدراك أي موضوع ووضع التصور الصحيح له هو المفتاح لاتخاذ القرار المناسب والناجح بشكل مباشر أو غير مباشر، كما أن امتلاك المشرف للمهارة الفكرية واستخدامها تدفع المعلمين للإبداع وإيجاد بيئة يسودها التعاون وحب العمل وتوجه الجميع للسير بخطى ثابتة نحو تحقيق الأهداف المنشودة للعملية التعليمية.

٢- المهارات الفنية (رصد للواقع وتخطيط للأفضل)

تتعلق المهارات الفنية بالأساليب والطرق التي يستخدمها المشرف التربوي في ممارسته لعمله ومعالجته للمواقف التدريسية التي يصادفها، وتتطلب المهارات الفنية قدر وافر من المعلومات والأسس العملية والعلمية التي يتطلبها نجاح العمل الإشرافي.

وترتبط المهارات الفنية بالجانب العلمي في الإشراف، وما يستند إليه من حقائق ومفاهيم وأصول علمية، فالمشرف يرصد أداء كلا من المعلم والمتعلم من خلال أدوات المتابعة الفنية التي يستخدمها، ويرصد فيها نتائج زيارته حول الأداء ثم يقوم بتحليل مستوى الأداء ومناقشته مع المعلم ووضع خطة عمل لتحسين مستوى الأداء بناء على ملاحظات ونتائج المتابعة (عطاري وآخرون، ٢٠٠٥)، والمهارة الفنية تعني كذلك القدرة على تحمل المسؤولية وثقة المشرف التربوي في نفسه والعزم على تحقيق ما خطط له وما كلف به من عمل، والفهم العميق للأمور والإلمام بالعلوم والمعارف في مجال التخصص مع سعة الاطلاع على العلوم والمعارف الأخرى، ومحاولة الاطلاع على كل جديد، والقدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، وبطبيعة الحال المعلم ينظر إلى المشرف على أنه الشخص الأقدر على مساعدته وأنه المرجع لكل إشكالية يتعرض لها فيما يتعلق بالمحتوى الدراسي وطرق التدريس وأساليب التقويم، ولن يكون المشرف قادراً على القيام بهذا الدور إلا إذا تمتع بهذه المهارات.

٣- المهارات الإنسانية (اتصال فاعل وتعامل ناجح مثمر)

تتعلق المهارات الإنسانية بالطريقة التي يستطيع بها المشرف الاتصال والتعامل بنجاح مع الآخرين وفي مقدمتهم المعلمون ويجعلهم يتعاونون معه ويخلصون في العمل ويزيدون من قدراتهم على الإنتاج والعطاء، وتعنى المهارات الإنسانية بمدى كفاءة المشرف في التعرف على متطلبات العمل مع الأفراد والجماعات (السعود، ٢٠٠٧)، وتعد المهارات الإنسانية مهمة لتحقيق الجودة في العمل وعلى كل المستويات إلا أنها تبرز بصورة ملحّة لدى المشرف التربوي نظراً للتنوع الكبير في الأفراد الذين يتعامل معهم، وما يرتبط بذلك من طبيعة العلاقات التي تجمع بينهم، والمهارات الإنسانية الجيدة تقوم على احترام شخصية الآخرين ودفعهم إلى العمل بحماس وقوة دون قهر أو إكراه، وهي بالتالي تستطيع أن تبني الروح المعنوية للجماعات على أساس قوي، وتحقق لهم الرضا النفسي، وتولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل، وتوحد بينهم جميعاً في أسرة واحدة متحابّة متعاظفة، فالمهارات الإنسانية تتطلب أن يكون هناك احترام متبادل وتقدير لآراء الآخرين، وقدرة على بناء علاقات طيبة وأن يكون هناك إدراك ووعي لميول واتجاهات الآخرين، وقد أورد

البابطين (١٤١٤هـ) نقلا عن ماركس وستوبس عدا من مهارات الاتصال الفعالة التي ينبغي أن يمتلكها المشرف التربوي منها:

- التفكير قبل الحديث.
- التحدث بلغة واضحة ورسينة.
- إظهار الحماسة والاهتمام بالموضوع المطروح.
- تركيز الانتباه على الرسالة المراد توصيلها للمعلم.
- حسن الإصغاء للمتحدث.
- محاولة فهم وجهة نظر المعلم.
- البعد عن تصيد الأخطاء وتجنب تثبيط الآخرين عن طريق البحث عن عيوبهم وسلبياتهم.
- عدم الإطالة في الحديث بقدر الإمكان.
- استخدام لغة الجسد بشكل صحيح كحركة الرأس، واليدين، والكففين، وتعابير الوجه، وارتفاع الصوت وانخفاضه، وحركة العيون ... الخ
- وأثبتت الدراسات بأن هناك ثلاثة أنواع من السلوك الإشرافي للمشرف التربوي عند تعامله مع المعلمين الذين يشرف عليهم وهي: السلوك المباشر (المشرف يفرض سلطته على المعلم، والتواصل بين المشرف والمعلم يكون على شكل أوامر تأتي من الأعلى إلى الأسفل)، السلوك التعاوني (المشرف يشرك المعلم في العملية الإشرافية، وشكل التواصل يأخذ شكلا أفقيا وذو اتجاهات متبادلة)، السلوك غير المباشر (المشرف لا يستخدم سلطاته، ويشجع المعلم ليدبر العملية التعليمية بنفسه) (Aljabri, 2009).
- وعموما لا يمكن القول بأن للسلوك الإشرافي وطريقة

تعامل المشرف مع المعلم قوالب جامدة بعضها صالح والآخر غير ذلك، بل على المشرف أن يمتاز بالمرونة ويتعامل مع المواقف التي يتعرض لها بما يناسبها وأن يقدر الأمور بقدرها وأن يكون لكل مقام مقال، فما قد يناسب المعلم الجديد وقليل الخبرة أو المعلم المهزون غير الواثق من نفسه من سلوك مباشر حيث المشرف يصدر الأوامر فيما ينبغي على المعلم القيام به، ومتى يقوم به، وكيف يقوم به، قد لا يناسب المعلم صاحب الخبرة الطويلة وصاحب الفكر والرأي في أمور التدريس، فربما هذا النوع من المعلمين يحبذ السلوك التعاوني حيث المشاركة الفاعلة والمشرف والمعلم يعملان معا وفي مستوى واحد، أو ربما يحبذ السلوك غير المباشر حيث يعمل المشرف على تمكين المعلم وتفويضه في إدارة العملية التعليمية على أساس أنه الأقدر على تحديد متطلبات العملية التعليمية وما يناسبها من قرارات.

تقديم وتجدد

وفي عالم متغير ومتطور تنمو فيه المعرفة بشكل مذهل وتتراكم فيه الخبرات والتجارب التي ترتقي بالعمل التربوي كان لزاما على المشرف أن يواكب هذا التطور وأن يمتلك المهارات التي تعينه لتحقيق أهدافه، وإن لم يفعل ذلك فسيقتدمه الآخرون وسيصبح غير قادر على العطاء والإفادة لأنه يتعامل مع أفراد تقدموه بخطوات مهاريا ومعرفيا، والقاعدة تقول "إن لم تتقدم ستتقدم، وإن لم تتجدد ستتبدد".

المراجع

- البابطين، عبدالعزيز بن عبد الوهاب (١٤١٤هـ). واقع المهارات الإشرافية الفنية الممارسة في المدارس الثانوية بمدينة الرياض وسبل تطويره في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مركز البحوث التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- السعود، راتب (٢٠٠٧). الإشراف التربوي مفهومه ونظرياته وأساليبه، عمان: مركز طارق.
- المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم (١٩٩٧). مهارات الموجه التربوي كما يدركها معلمو ومعلمات المرحلة الابتدائية بمنطقة الإحساء التعليمية، المجلة التربوية، ١١ (٤٣)، ٢٤٧-٢٩٥.
- خضر، رائد يوسف (٢٠١١). الإشراف التربوي الحديث أساليب ومفاهيم، ط١، عمان: دار غيداء.
- عطاري، عارف توفيق؛ وعيسان، صالحة عبد الله؛ ومحمود، ناريمان. (٢٠٠٥). الإشراف التربوي اتجاهاته النظرية وتطبيقاته العملية، ط١، الكويت: مكتبة الفلاح.
- Aljabri, S. (2009). Supervisory Behaviour and its Relationship with Teachers' teaching performance, work motivation and job satisfaction: A Proposed Model for Oman. Unpublished Ph.D thesis, Universiti Sains Malaysia.
- Enaigbe, A. (2009). Strategies For Improving Supervisory Skills For Effective Primary Education In Nigeria, Edo Journal of Counseling, Vol. 2, No.2, 235- 244
- Sergiovanni, T. (1992). Moral authority and regeneration of supervision. New York: McGraw-Hill.

تطوير مهارات الإدارة

رؤية مستقبلية



"الإدارة" الناجحة تستوجب توفر الكثير من المهارات، منها ما يتعلق بالموظفين والمروّسين، ومنها ما يتعلق بالمعلمين والطلاب، ومنها ما يتعلق بالمكان والزمان، ومنها ما ترتبط ببناء المجتمع داخل المؤسسة وخارجها" (الصعدي، ٢٠١٠)

يشهد العالم اليوم مجموعة من التحديات في كافة مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد نتج عن هذه التحديات بأبعادها المختلفة ضرورة إصلاح النظام التربوي بجميع عناصره واركانه. لذلك تسعى جميع المؤسسات وعلى رأسها المؤسسات التربوية لمواكبة ذلك بوضع الخطط التطويرية المناسبة من خلال قيام المدرسة بالإعداد لعملية التطوير التربوي المنشود وإعادة النظر في الأدوار والوظائف المطلوبة في عناصر النظام التربوي، وهذا يفرض على المدرسة القيام بعملية توائم وتوازن بين متطلبات عملية التعليم والتعلم التي تتم داخل أروقة المدرسة وبين متطلبات واحتياجات المجتمع الذي تتواجد فيه ومتطلبات العولمة والابداع.



اعداد: د/ سالم بن محمد بن عامر الحجري
المديرية العامة للتربية والتعليم
بشمال الشرقية - عضو فني تقييم
ومتابعة أداء مدرسة

الاعداد الجيد للادارات المدرسية

لا تستطيع المدرسة القيام بهذا الدور المنشود إلا من خلال الإدارة المدرسية الفعالة بحيث تكون مهياً ومعدة الإعداد الجيد للقيام بهذا الدور بكفاءة وفعالية. وهذا يستدعي في قيادة المدرسة اكتساب مهارات محددة للتعامل مع هذه المستجدات والاستفادة منها. وتشير معظم الدراسات المستقبلية في مجال الإدارة التربوية إلى ضرورة تطوير الإدارة المدرسية وتنوع وسائل الاعداد والتأهيل والتدريب بما يتماشى مع معطيات العصر وخاصة في مجال المعلومات وتوظيف التكنولوجيا ومنح صلاحيات أكبر لمديري المدارس حيث أن الإدارة التربوية تمثل بيئة إدارية مفتوحة على ما حولها، وتمتاز بديناميكية التي تجعلها تواكب التغييرات الادارية الماموله، وتحاول أن توائم وتوازن ما بين متطلباتها واحتياجات المجتمع الذي تعيش فيه وفق خطة واضحة محددة الاهداف وقابلة للتحقيق للوصول للنتائج المرجوة.

إن تحقيق الإدارة الجيدة للمدرسة بحاجة إلى دراسة جادة وموضوعية لما عليه العمل في مدرسة اليوم، وذلك للوقوف على جوانب القوة والضعف الذي تواجهه من ذلك اجل رسم صورة للادارة المدرسية الذي يجب أن تكون عليه في مستقبل، كما وتحتاج عملية تطوير الادارة الى الانفتاح على تجارب الآخرين والاستفادة منها، وتفادي الأخطاء والصعوبات أو العقبات في عملية إحداث التطوير التربوي المنشود. وتتعدد الطرق والأساليب التي يمكن اتخاذها بالمدرسة لتحديد الموصفات والخصائص والمهارات اللازمة لادارات المدارس الحديثة لإحداث التغيير أو التطوير التربوي المطلوب. لذا يعتبر من الضرورات الملحة لادارات المدارس إحداث التغير المرغوب فيها كي تحقق الاهداف بكل كفاءة واقتدار وفقاً للمعطيات التكنولوجية والمعرفية الحديثة، وهذا يحتم عليها تأهيل وتدريب قياداتها، بحيث يكونوا قادرين على حل المشكلات التي تواجههم، وان يمتلكوا المعارف والمهارات المطلوبة كي يكونوا مؤهلين و قادرين على مسايرة متطلبات العصر الحديث.

فاللتدريب الجيد لقيادات المدرسة من خلال برامج ملائمة ناتجة عن واقع فعلي تستطيع القيادات الادرية الاستفادة منها والتفاعل من خلالها حتما سيؤدي ذلك الى جودة العمل ونجاحة. فمثلا التدريب على ادارة الازمات وكيفية التعامل معها وايجاد الحلول لكل ازمة مع متناسب معها، كذلك التدريب على ادارة الصراعات داخل المدرسة وكيف التعامل مع العاملين جميعا، ولا ننسى ادارة الاجتماعات بشكل يحقق تحقيق فاعلية متكاملة وعدم تضيق الوقت بنقاشات عقيمة لا تحقق الاهداف.

وضوح الثقافة التنظيمية

ولكي تتمكن المدرسة من توفير البيئة التعليمية الايجابية لا بد ان يكون هناك وجود ثقافة تنظيمية واضحة لتحقيق طموحات التطوير الذي تسعى اليه المدرسة. ومن هنا يجب تحديد الموصفات الواجب توافرها في الادرة المدرسية الناجحة حتى تتمكن من إحداث التغيير المرجو في المدرسة التي تديرها بحيث تتمتع بالخصائص الادارية التالية مثل: وضوح الاهداف والرؤية، والاهتمام بمشاركة جميع العاملين معه في المدرسة في عملية اتخاذ القرارات، والمشاركة الفاعلة في عملية التعليم والتعلم والقدرة على إحداث التغيير المرغوب فيه، وكذلك القدرة على الانتقال بالمدرسة من الوضع الحالي إلى وضع أفضل مستقبلا، ولا يقتصر هنا دور الادارة المدرسية على طرح المبادرات التي تتعلق بالتغيير الإداري فحسب بل لا بد وان تكون لديها القدرة والجرأة في إحداث التغيير المطلوب داخل المدرسة.

ان القيادة المدرسية الواعية بكل عناصرها تلعب دوراً بارزاً في تحديث الثقافة التنظيمية داخل المدرسة حيث تتمثل في توجيه العاملين نحو تفهم التحديات التي تواجه العمل داخل المدرسة وتدريبهم عليها ليسلكوا السلوك الريادي في العمل وتعزيز الثقة فيهم واساعة الثقافة

التنظيمية الواضحة التي تسمح بالعمل حتى لو أخطأوا وان يتعلموا من أخطائهم وأن يبنوا مقاييس اتخاذ القرار والمشاركة في الرؤى المستقبلية وبالتالي اتخاذ القرارات الادبائية المتميزة.

لذا فان اهمية اختيار القيادات الادارية ووضع الخطط اللازمة لتنميتهم وتطوير ادائهم الاداري يعد في غاية الاهمية، اذ ان برامج التنمية المهنية وتطوير الادارات المدرسية سيسهم بفعالية في ايجاد راسمال بشري مؤهل بالمعارف والمهارات والقدرات واجراء التغيير المرغوب في اتجاهاتهم وسلوكياتهم. وهذا سيساهم في الاكتشاف المبكر من قبل الادارة العليا للذين لديهم مواهب وطاقات كامنة وقدرات تمكنهم من ان يكونوا مديرين قادرين على تحمل تبعات المستقبل. اذ ان مستوى أداء اي نظام مؤسسي تعليمي يتأثر بمستوى أداء ودرجة كفاءة العاملين فيه، وهكذا نجد ان عمليات التطوير التربوي وزيادة الانتاجية وتحسين مستويات الاداء دائما تهتم في المقام الاول بالعنصر البشري والرفع من كفاءته، وان التخطيط لهذه البرامج وتنفيذها سيتيح وبالتأكيد للمؤسسة التربوية إعداد مواردها البشرية وتكوينها وتأهيلها لمناصب قيادية مستقبلا .

إن أهداف المدرسة في العصر الحديث تتجه نحو تربية الطالب تربية متكاملة الاعداد ليسهم في بناء مجتمعه وتقدمه، ويكون ذا قدرات عالية تمكنه من مواجهة تحديات العصر، ودراسة احتياجات مجتمعه ومتطلباته والعمل على تلبيتها، والإسهام في حل مشكلاته وتحقيق أهدافه، ولذا أصبحت أهداف الإدارة المدرسية تهيئة كافة الظروف والإمكانات المادية والبشرية التي تساعد على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية التي ارتضاها المجتمع فلم يعد عمل مدير المدرسة مقصوراً على النواحي الإدارية وما تتطلبه من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة ورقابة وتقويم؛ بل أصبح يعنى إلى جانب ذلك بالنواحي الفنية والاجتماعية والثقافية وبكل ما يتصل بالطلاب والعاملين في المدرسة والمناهج الدراسية وأساليب الإشراف التربوي وأنواع التقويم؛ بل والبيئة المدرسية بكاملها، غايته في ذلك تحسين العملية التعليمية والتربوية في المدرسة بجعلها رائدة في الجودة والانتاجية.

فعلى سبيل المثال هنا يجب ان تكون رؤية المدرسة ورسالتها واضحة للجميع ويشترك في اختيارها الجميع من خلال مثلهم ومعرفة كيفية تحديد ملامحها وتطبيقها على ارض الواقع حتى يتسنى لكل فرد بالمدرسة القيام بدوره كاملا وفق رؤية المدرسة ورسالتها ومنطلقاتها حتى تحقق المدرسة النتائج الموضوعية والمخطط لها.

اهمية العمل الجماعي كفريق

إن الإدارة المدرسية لها دور كبير في تغيير وتطوير المجتمع المدرسي لذلك تواجه مدير المدرسة أهم المشكلات الإنسانية التي تتعلق بطبيعتها نحو السلوك وأنماط التفاعل والعلاقات بين المعلمين في ضوء الأهداف والدوافع والاتجاهات الحاكمة للسلوك الإنساني لهذا يتطلب من مدير المدرسة إن يتقن المهارات الأساسية اللازمة لنجاح عمله الإداري وهي الذاتية والإنسانية والإدراكية والفنية واستخدام الأسلوب الجماعي في اتخاذ القرارات ليتكيف مع المتغيرات والتخطيط لها قبل حدوثها مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية العاملين ودورهم الوظيفي وزيادة رضاهم ولولائهم وانتمائهم للمدرسة التي يعملون فيها وتنظيم جهودهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة .

وحيث إن التعليم داخل المدرسة يتأثر إلى حد كبير بقدر ما يحدثه مدير المدرسة من تطور في أداء العاملين معه وكذلك في النواحي الإدارية التي يمارسها يوميا، لذا فإن نجاح مدير المدرسة في أداء رسالته يتوقف على مدى تهيئة العوامل التي تساعد على تنمية الإبداع الإداري وتشجيع الابتكارات والقضاء على كل ما من شأنه أن يعيق الإبداع بأي شكل من الأشكال . لذا يجب أن تنطلق الجهود سواء كانت من الأفراد أو المنظمات

◆ الإدارة التربوية تمتاز بديناميكياتها لتواكب التغيرات الإدارية المأمولة

◆ مشاركة جميع العاملين في المدرسة في عملية اتخاذ القرارات من سمات الإدارة المدرسية الناجحة

◆ الإبداع الإداري التربوي أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي



العامة والخاصة لتنمية مهارات الإبداع والتفكير الإبداعي في الأفراد ، لأنهم هم الأداة التي تسهم في تطور المجتمعات التي ينتمون إليها وتساعد على رقيها ومواكبتها للتغيرات السريعة التي يشهدها العصر الحالي بكل تجلياته المعرفية .

وقد أكد السلمي (٢٠٠٨) على أهمية الإدارة المدرسية باعتبارها إحدى العوامل الحاسمة في نجاح الإصلاح التعليمي، كما أنها المتغير الأقوى في كفاءة وفاعلية وإنتاجية المدرسة، لأنها المسؤولة دون غيرها عن حشد الإمكانات المادية والبشرية، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في تسيير العملية التعليمية ، والإشراف عليها من أجل إنجاز الأهداف التربوية الواضحة والمتفق عليها.

فعلا سبيل المثال على إدارة المدرسة إدارة توزيع العمل على العاملين سواء كأفراد أو من خلال فرق يتم تشكيلها فحسب اختيار المدير للفرق وتكليفها بالأعمال داخل المدرسة وتوزيع هذه المهام لهي مهارة عالية حيث يستطيع وضع الإنسان المناسب بالمكان المناسب حتى يحقق نجاح العمل المنوط به وتحقق المدرسة الجودة والتجويد بالعمل. فعلى سبيل المثال فرقة لعمل الجدول المدرسي وتوزيعاته على المعلمين وخاصة المدارس الكبيرة، وتوزيع الكتب وإدارة الشؤون المالية وإدارة مشاكل الطلاب الخ.

التواصل مع المجتمع المحلي

إن المدرسة لم تعد بفردا قادرة على تحقيق أهدافها المنشودة بمفردها لذلك نجد المدارس المنفتحة على مجتمعيها المحلي استطاعت تحقيق أهدافها بتنسيق مع أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي حيث يستطيع مدير المدرسة توظيف خبراتهم لانجاز بعض المشروعات في المدرسة من خلال إشراكهم في جميع مراحل العملية التربوية حيث تلعب المدرسة دورا في تقديم الخدمات العامة من خلال الحملات التي تنظمها لذلك مثل النظافة، والمشاركات في خدمة المجتمع مما يكسب الطلبة خبرات وتوطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع والعمل على تنمية المجتمع وتوعيته والنهوض بمستواه ليوافق التطور المعرفي والتكنولوجي وهذا سبيل لتوفير الاطمئنان النفسي والروحي للطلاب الذين سيشعرون بصلتهم الوثيقة بمجتمعهم وبالتالي يزيد من عطائهم.

فعلى سبيل المثال التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال شهر البلديات وشهري الزراعة والاعياء الوطنية حتى تكون المدرسة مشاركة بفاعلية وليست بعيدة عن البيئة المحلية كما بإمكانها الاستفادة من خبرات اولياء الامور في مناسبات متعددة كتكريم الطلاب وعمل حلقات تواصل بين المدرسة والبيت من خلال برامج محددة تخدم الجميع وتوجد تفاعل جيد بين الطرفين، كما يمكن ان يستفاد من خبرات اولياء الامور من خلال برنامج تواصل في ائراء الطلاب ببعض المهارات المختلفة التي يمتلكها الاباء بحيث تبقى تلك المهارات والمهن متناقلة جيلا بعد جيل.

مواجهة التحديات المستقبلية

إن طبيعة العصر فرضت نفسها على الإدارة المدرسية في أهمية الإعداد الناجح لمدير المدرسة الحديثة ليوافق التقدم التكنولوجي والمعرفي، ويكون قادرا على القيام بدور إيجابي في الخطط التنموية التربوية. فالقيادة المدرسية الحديثة تواجه تحديات مختلفة ومتنوعة في عصر تكنولوجي سريع التغير، ولقد أشار نوفل (٢٠٠٣: ٤٥) الى اهم العوامل التي

ساهمت في ذلك وهي :

- الانفجار المعرفي والذي يطالب بتحديث الادارة المدرسية لتكون أكثر ملاءمة مع احتياجات عصر العولمة.
 - عدم التناسب في الإعداد المهاري للطلبة الخريجين مع المهارات الحديثة المطلوبة في الإداري التربوي.
 - تنوع المهارات المطلوبة للادارات المدرسية المستقبلية والتي تركز على تنوع الخبرات العلمية وذلك ما تفرضه العولمة، ومتطلبات المدرسة الحديثة وهذا بحاجة إلى قوى عاملة قادرة على التكيف معه ووفق مهارات محددة .
 - الثورة العلمية تجبر الادارة المدرسية على تجديد معلوماتها وتنوع التخصصات واكتساب العديد من المهارات والقدرات.
 - زيادة عدد الطلاب، والقوى البشرية العاملة في المدرسة.
 - قيود اللوائح والأنظمة التربوية
 - وجود حلقة مفقودة ما بين المخططين التربويين والمشرفين وبين المستوى التنفيذي الذي تمثله المدرسة .
- فعلى سبيل المثال ذلك يتطلب من القيادة الإدارية التربوية بحسب ما ذكره السلمي (٢٠٠١: ٣٤٣) ما يلي:
- إدراك أبعاد الثورة التقنية، والاستيعاب المستمر للتطورات العلمية المتنوعة وتطويعها في المجال التربوي والمدرسي سواء في طرق التدريس أو مجال الأعمال الإدارية.
 - العمل على تعميق استخدام الحاسوب، وإملاك التقنية الجديدة في ضوء التحليل التقني والاقتصادي وتقدير التكلفة والعائد للتعليم.
 - تطوير نظم الموارد البشرية للتعامل الإيجابي مع التقنيات، من خلال تطوير نظم الاختيار، نظم إدارة الأداء، نظم الحوافز والمكافآت والدعم .
 - دمج التقنيات الحديثة في نظم الأداء القائمة بالتعليم.
 - الإشراف بفعالية والمتابعة الدقيقة لمستويات الأداء التقني والوظيفي للعاملين بالدارس.
 - تشجيع المبتكرين والمجدين من أفراد المؤسسة التعليمية.
 - تنمية الاتجاهات الايجابية نحو التطوير التقني لدى العاملين، والتخلص من المفاهيم التقليدية التي لا تتفهم الدور الحاسم للتقنيات الحديثة في التعليم لتحقيق مردودية عالية وإنتاجية أفضل من خلال اعطاء دورات متخصصة تناسب كل محل واحتياجاته مع التمهيد بنشر ثقافة التقنية بشكل افضل حتى يقبل عليها الجميع.

تطوير الأنظمة الإدارية المدرسية

- إن تطوير الإدارة المدرسية الحديثة كي تواكب التطوير العالمي الحاصل والعولمة، وحتى تتمكن من تحقيق النجاح المأمول ينبغي أن تسيّر وفق آليات محددة وواضحة الأهداف والمعالم فانه لا بد لها من جوانب كثيرة فعلى سبيل المثال :
- توظيف تقنيات حفظ المعلومات والحواسيب في تسيير العمل الإداري ، وربط الإدارات التعليمية والمدارس بشبكات إدارية متخصصة.
- تصميم وتطوير برامج تدريبية قصيرة، بحيث تواكب التقدم التكنولوجي ، وتركز كل منها على بناء مهارة واحدة محددة، وهذا يمكن قائد المدرسة الحديثة من اكتساب مهارات متطورة تمكنه من الترقى في عمله وتوسيع مهاراته ومداركه العلمية والعملية .

- ترشيح مديري المدارس للبرامج التدريبية المتنوعة مع الاهتمام ببرامج السلوك الإداري .
- تحفيز مديري المدارس على حضور الندوات وورش العمل.
- تشجيع مديري المدارس على اقتناء واستخدام التكنولوجيا المتقدمة في المدارس.
- تصميم قاعدة بيانات مركزية مشتركة بين المدارس (الجهة التنفيذية) والجهة المشرفة عليها ، تمكّنها من تبادل المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات التربوية.
- الإدارة الإلكترونية التي تستخدم في تصميم الخطط التربوية، وتوزيع الخدمات التربوية، البريد الإلكتروني، والصوتي، تخطيط وتوزيع القوى البشرية وفق التخصصات ومعطيات محددة، الأعمال الإلكترونية، الشبكات الداخلية والخارجية، تنظيم وتوزيع الأعمال، الرد على الاستفسارات، صنع القرارات التربوية، بنك المعلومات عن الخدمات التعليمية ومؤسساتها، بنك معلومات عن المناهج التعليمية، بنك معلومات عن الأسئلة السنوية وفق السنة الدراسية والتخصص (السنبلي، الخطيب، متولي وعبد الجواد ، ٢٠٠٤ : ٣٣٧ - ٣٣٨).

الإبداع الإداري والمدرسة

يعد الإبداع والابتكار من الضرورات والعناصر المهمة، والسمات الأساسية التي ينبغي توفرها في مدير المدرسة الحديثة، نتيجة لتزايد الطموحات المأمولة، وتعدد الحاجات، وتنوعها، وتشكل ظاهرة العولمة وما تفرضه من تحديات في نواحي الحياة ومجالاتها جميعاً نقطة جوهرية أساسية في ضرورة الأخذ بالإبداع والابتكار في إدارة العملية التعليمية والمدرسية، وقيادة مدرسة العصر. وهي بلا شك أحوج ما تكون إلى أسلوب رائد يحمل بين طياته الإبداع والابتكار، والتجديد، والديناميكية في مناحي العمل الإداري كلها وبالأخص داخل المدرسة. لذا يتوجب على مدير المدرسة العصري أن لا يقف عند حد معين من الكفاءة والفعالية، ولا أن يقنع بما وصل إليه من أدائه لعمله بإخلاص، إذ لا بد أن يكون لديه الطموح والتجويد والدافعية القوية والابتكار، وذلك ليكون على استعداد تام للتكيف مع متطلبات العصر والعولمة، من خلال تفجيرهِ للطاقات الإبداعية الكامنة في النفس، وحفز القدرات الابتكارية في العاملين معه، بحيث يصبح الإبداع والابتكار والتجديد والمرونة المحك الأساسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته، وفي تحركاته في المجتمع المدرسي.

إن المدرسة في العصر الحديث تتطلب من مدير المدرسة جهداً إضافياً، كي يتخذ لإدارته المدرسية مسارات إيجابية مبدعة، من خلال التخطيط للأهداف ومتابعة تنفيذها أو تحديد الإجراءات المناسبة للتنفيذ والمتابعة، ويكون ذلك من خلال المشاركة والمناقشة واللقاءات المتنوعة والمختلفة داخل المدرسة وخارجها، كل هذا يهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة التربوية التي يرأسها، وتفويض الصلاحيات للعاملين معه في المدرسة ليشاركوه في المسؤولية، والقيام بأعباء المدرسة، والإشراف عليها، كي يكون هناك إلزام بتنفيذ هذه الأهداف.

ويعتبر الإبداع الإداري التربوي أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي، فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة منها ما هو نفسي ومنها ما هو تكنولوجي واقتصادي واجتماعي، لذلك كان من المحتم على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات ويكون هذه الاستجابة لا تتم إلا عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المدارس من مواجهة التحديات والمشكلات وإيجاد الحلول الناجعة والبدائل المناسبة لتحقيق أفضل سبل النجاح .

لذا يجب على المنظمات التي ترغب الوصول إلى مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة للإبداع داخل المدرسة لكي تساعد على استغلال

القدرات الإبداعية لدى العاملين لأن غياب مثل هذه الثقافة الداعمة للإبداع ينعكس سلباً على التفكير الإبداعي لدى هؤلاء العاملين.

ولما كان الإبداع الإداري سمة من سمات التميز والتقدم التي يقاس بها رقي الأمم، لذا وجب على المسؤولين عن التربية والتعليم كل في مجال تخصصه الأخذ بزمام المبادرة في إعادة هيكلة البناء التعليمي بدءاً بمديري المدارس المؤهلين ذوي الكفاءات القادرة على الإبداع والابتكار والتجديد والتطوير بما يتوافق وتقاليد وأعراق المجتمع المسلم والتقدم العلمي في جميع المجالات حيث أن مدير المدرسة المثقف والواعي لمجريات الأمور من حوله تقع عليه المسؤولية الكبرى في نجاح أو فشل العملية التعليمية في المدرسة التي يعمل بها وذلك بثقافته التنظيمية التي تؤهله لإدارة فريق العمل الذي يعمل معه باكتشاف المواهب وإظهار الطاقات الكامنة من حوله وتوظيفها للتوظيف الأمثل، فقول البشر آلات معقدة لا تبلى ولا تتقادم وبشيء من الصيانة تصبح ذات فاعلية وإنتاج فتبتكر وتبدع، فالثقافة التنظيمية الجيدة داخل المدرسة هي التي ترسم سياسة المدرسة فيعبر كل موظف عما بداخله من خلال المعتقدات والأفكار والقيم التي اكتسبها من تلك الثقافة فيظهر ذلك في حل المشكلات والتعامل مع القرارات وتحقيق الأهداف بطرق أكثر إبداعية ومجيدة .

فالمدير المبدع يكون قادراً على إيجاد البدائل والحلول لكل قضية أو مشكلة طارئة بما يتناسب مع الوضع ويؤدي إلى علاجه بأسهل الطرق وأقل التكاليف من خلال أساليب إبداعية تتناسب مع العصر والواقع فمثلاً الإبداع في إدارة شؤون الموظفين والإبداع في إدارة غياب الطلاب وكيفية التعامل مع جميع الحالات، وإدارة التعامل مع أولياء الأمور وكيفية زيادة تواصلهم مع المدرسة واستثمار المناسبات لذلك، بالإضافة إلى التعامل مع مستويات الطلاب وكيفية تنميتها والاستفادة من مهاراتهم وتشجيعها على كافة المستويات.

التحفيز

التحفيز يعني وصول العاملين في المؤسسة إلى حالة الارتياح والسرور بأعمالهم، أي تحريك العاملين لأداء العمل ذاتياً، والتحفيز يأتي من أعماق النفس، وعملية التحفيز من أهم أركان صناعة الإداري الناجح، وعلى قدر نجاحه في تحفيز الآخرين على قدر اكتسابه احترام، وثقة، وحب ولاء وإنتاجية هؤلاء الآخرين.

ويختلف التحفيز من عامل إلى آخر حسب طبيعة الأفراد من حيث استجاباتهم إلى العوامل التي تؤثر على حافزيتهم، أو دافعيتهم للعمل من فرد لآخر، فالبعض يمكن تحفيزه عن طريق الألقاب المهنية، والآخر يلهب حماسه بالرؤيا المستقبلية والإداري الفعال يحسن عملية التحريك باستعمال المفتاح المناسب للمرويين، وتساهم عملية التحفيز في أنها ترفع الهمم وتجدد الطاقات وتلهب المشاعر وتفجر الطاقات الكامنة، وتعطي صورة للمستقبل تستقر في القلب فتكون باعثاً ومحركاً يستحق والإسراع إلى العمل وتحقيق أفضل الإنجازات لأن التحفيز والثناء مفتاح الإنجازات، التحفيز والثناء عنصران لا غنى عنهما لعلاقة ناجحة بين الإدارة والموظفين؛ فتقديم الشكر للموظف على الأداء الجيد سواء بشكل مباشر في المكتب أو عن طريق البريد من خلال رسالة شكر هي مستند على التحفيز والاهتمام البالغ به ولشخصه، كما يمكن تحفيز الموظف من خلال مجموعة من البطاقات الشخصية وعند رؤية عمل يستحق التقدير بالإضافة إلى إخبار الموظف فوراً بما قام به من عمل بشكل صحيح ومحدد، وكيف أن هذا يساعد المؤسسة وباقي زملائه على التقدم، وعندما يتم الثناء على الإنجازات الفردية لا بد من ذكر أسماء العاملين سواء في التقارير المكتوبة أو علناً أمام الآخرين، كما ينبغي الاهتمام والتركيز على تقدير العاملين المتفوقين بالمدرسة وهذا من أهم عناصر الإدارة الناجحة .

ولهذا التحفيز والتقدير شروط كفيلة بإحداث التأثير المطلوب، ومنها: التأكيد على النجاح أكثر من التأكيد على الفشل، والاعتراف

♦ التعليم داخل المدرسة يتأثر إلى حد كبير بقدر ما يحدثه مدير المدرسة من تطور في أداء العاملين معه

♦ دمج التقنيات الحديثة في نظم الأداء القائمة بالتعليم

بالجميل ومنح المكافآت على الملأ وبين الناس، وكذلك الاعتراف بفضل العاملين بأسلوب شخصي وأمين والبعد عن التكلف ومن أن يرتبط تقدير المتفوقين بالتمكين وتحرير الفعل بمنح المتفوقين الحرية الحقيقية في التصرفات والأفعال واتخاذ القرارات المناسبة في ضوء سياسات مساعدة له .

فمثلاً تعتبر إدارة التحفيز وحسن التعامل معه بما يتوافق واحتياجات العاملين سواء المادية او المعنوية لهي مهارة عالية من مهارات الادارة حيث يستطيع المدير ان يختار التحفيز الملائم وفي الوقت الملائم حتى تتحقق النتيجة الطيبة ويؤدي الى الرضا عند العامل مما يزيد من انتاجيته وحماسه للعمل. فعندما يختار المدير نوع التحفيز (مادي، معنوي) ووقته المناسب من خلال مناسبات المدرسة المختلفة ليوذي الاثر الطيب عند جميع العاملين بالمدرسة وكذلك الطلاب ويزيد من روحهم المعنوية ودافعيتهم للعمل.

ادارات المدارس رؤية مستقبلية

اشارت كثير من البحوث الدراسات في مجال الإدارة التربوية إلى ضرورة تطوير الإدارة المدرسية لمواجهة تطورات المستقبل والعولمة وذلك من خلال تنوع وسائل الاعداد والتاهيل والتدريب بما يتمشى مع معطيات العصر وخاصة في مجال المعلومات وتوظيف التكنولوجيا ومنح صلاحيات أكبر لمديري المدارس مع وجود ثقافة تنظيمية واضحة لتحقيق طموحات المستقبل، كما أن الإدارة التربوية الحديثة تمثل بيئة إدارية مفتوحة على

ما حولها، وتمتاز بديناميكيته التي تجعلها تواكب التغييرات الادارية الماموله ، وتحاول أن توازن ما بين متطلباتها واحتياجات المجتمع الذي تعيش فيه وفق خطة واضحة محددة الاهداف وقابلة للتحقيق للوصول للنتائج المرجوة وتضمن التفاعل بي جميع اطراف العملية التعليمية التعلمية.

تحديث الادارة المدرسية من المطالب الملحة لعصر العولمة والانفجار المعرفي لتكون أكثر ملاءمة مع احتياجات العصر والاستيعاب المستمر للتطورات العلمية المتنوعة وتطويرها في المجال التربوي والمدرسي. وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو التطوير التقني والعمل على تعميق استخدام الحاسوب، وامتلاك التقنية الجديدة في ضوء التحليل التقني. وتطوير نظم الموارد البشرية للتعامل الإيجابي مع التقنيات، من خلال تطوير نظم الاختيار، نظم إدارة الأداء، نظم الحوافز والمكافآت والدعم. تشجيع المبتكرين والمجدين من أفراد المؤسسة التعليمية.

فمدير المدرسة في عصر العولمة لا بد أن يكون لديه الطموح والتجويد والدافعية القوية والابتكار والتجديد، وذلك ليكون على استعداد تام للتكيف مع متطلبات العصر والعولمة، من خلال تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة في النفس، وحفز القدرات الابتكارية في العاملين معه، بحيث يصبح الإبداع والابتكار والتجديد والمرونة وتفويض الصلاحيات المحك الأساسي الذي يدير به العملية التعليمية بمدرسته، وفي تحركاته في المجتمع المدرسي من خلال تواصل تام وتفاعل ايجابي يخدم العمل التربوي.

المراجع

- الجهني، غازي محمد (٢٠١١). دور الإدارة المدرسية في تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية. <http://www.moudir.com/vb/showthread.php?t=284548>
- الخوaja، عبدالفتاح (٢٠٠٤). تطوير الإدارة المدرسية، دار الثقافة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- السلمي، علي. (٢٠٠١). (خواطر في الإدارة المعاصرة، القاهرة: دار غريب.
- السلمي، فهد عوض (٢٠٠٨). ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية ومديري المدارس والمعلمين بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- السنبل، عبدالعزيز بن عبدالله (٢٠٠٤) التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، الرياض: دار المريخ للنشر.
- الصعدي، احمد (٢٠١٠) مهارات الإدارة الناجحة في المؤسسات التعليمية .
- <http://ei4eg.yoo7.com/t537-topic>
- الطيب، احمد محمد (١٩٩٩). الادارة التعليمية اصولها وتطبيقاتها المعاصرة، مصر الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الطويل، هاني عبدالرحمن (١٩٩٩). الادارة التعليمية مفاهيم وافاق، عمان الاردن، دار وائل للطباعة والنشر.
- العجمي، محمد حسين (٢٠٠٠). الادارة المدرسية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- القريوتي، محمد قاسم، (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني والفرد في المنظمات المختلفة، عمان الاردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الليثي محمد بن علي بن حسن (٢٠٠٨). الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة أم القرى - مكة.
- المعاني، ايمن عودة (١٩٩٦). الولاء التنظيمي سلوك منضبط وانجاز مبدع، عمان - الاردن، مركز احمد ياسن للطباعة.
- النمر، سعود محمد (١٩٩٢). (الإبداع الإداري، دراسة سلوكية، المدير العربي، ع ١١٧.
- شقور، محمد حسن (٢٠٠٢) الادارة المدرسية في عصر العولمة، ط ٣، دار المسيرة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية
- نوفل، محمد حسن (٢٠٠٣) (الحكومة الإلكترونية بالمدينة العربية بين الطموحات والمحاذير"، سلطنة عمان: مؤتمر الحكومة الإلكترونية: الواقع والتحديات - المنعقد في مسقط، في الفترة ما بين ١٠-١٢ مايو ٢٠٠٣ م.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد (١٩٩٩). (معوقات الإبداع الإداري في المنظمات السعودية، مجلة الإدارة العامة، السعودية، (١) ٣٩: ٧٧ - ١٠٠ .

تطوير مهارات الإشراف

رؤية مستقبلية



إعداد/ أحمد بن مبارك الدرهمي
مشرف تربوي بدائرة التربية الخاصة
يحيى بن أفلاح الحضرمي
مشرف تربوي بدائرة التربية الخاصة

تطور الإشراف التربوي في عصرنا الحاضر تطوراً ملحوظاً ، نظراً لأهميته في تطوير العملية التعليمية إلا أنه لا يزال في واقع الممارسة التطبيقية يعاني الكثير من التحديات ، تحول دون قيامه بدوره المؤمل منه على أكمل وجه ، ويتناول هذا الطرح مهارات الإشراف برؤية مستقبلية تتلاءم مع معطيات الواقع وطموحات مستقبل المجتمع التربوي .

◆ الإشراف ممارسة قبل أن يكون علماً أو نظرية

◆ عملية الإشراف هي عملية إنسانية قائمة على العلاقة الإيجابية

◆ الإشراف الصفي يتم بوجود ثقة متبادلة بين المشرف (أو المدير) وبين المعلم

◆ التدريب بإشراف الزملاء هو أكثر صور النمو المهني التعاوني



الإشراف التربوي التقليدي

لقد كان الموجهون (المفتشون) يمارسون أعمالهم بالتفتيش على المعلمين، من خلال الزيارات المفاجئة إلى الصفوف لمعرفة مدى تقديمهم بالتعليمات والأوامر، التي تصدر إليهم ومعرفة عيوبهم وأخطائهم من أجل محاسبتهم عليها، وكان للمفتش سلطة قوية تمكنه من نقل المعلمين وترقيتهم من عدمه، والهدف الأساسي للتوجيه (التفتيش) كان مراقبة المدارس والمعلمين للتأكد من قيامهم بالتدريس الجيد، وكان المفتش غالباً ما يمارس عمله بكل عنجهية وتسلط، فكان مجيئه للمعلم عملية مزعجة، وأصبح المعلمون يتزلفون إليه ليس تقديرًا لدوره بل خوفاً من سلطته ..

فنتج عن ذلك ممارسات خاطئة كثيرة منها :

- ١- اهتمام المعلمين بإخفاء عيوبهم وأخطائهم خوفاً من محاسبة المفتش .
- ٢- تعطيل إبداع المعلمين حيث اهتموا بإتباع التعليمات وعدم الخروج عليها .
- ٣- وجود علاقات متوترة وسبئية بين المفتشين والمعلمين .
- ٤- تنامي الخوف وعدم الثقة لدى المعلم .

مفهوم الإشراف التربوي الحديث

إن التحول من مبدأ التفتيش، إلى مبدأ الإشراف التربوي، ومن دور المراقب إلى دور المشرف، هذا ما يدعوا إليه علماء التربية وخبراء التعليم، لتحقيق إنجازات على ساحات العمل التربوي .. إن المراجعة وإعادة ترتيب الأوراق والقناعات، لتحسين الأداء الإشرافي وتطويره، أمر مهم للغاية وللجميع، وإلا فإن عجلة التجديد لا تتوقف أبداً.

إن الإشراف التربوي يصبح مطلباً ملحاً وضرورياً لتطوير التعليم، باعتبار الإشراف ممارسة قبل أن يكون علماً أو نظرية، أساسه البحث عن الكفايات والاتجاهات التي يمكن بها تعديل المواقف التعليمية وتحسين مستوى الأداء، ولما كان الإشراف عملية تربوية ذات نشاطات تعاونية منظمة ومستمرة، صار التقدم في عمليات الإشراف التربوي مرتبهاً بالبحث عن اتجاهات ونماذج معاصرة أكثر انفتاحاً ومرونة وابتكاراً، لتوظيفها في الميدان توظيفاً فاعلاً بغية التحسين المتواصل لمهارات المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين من أجل تجويد عمليات التعليم والتعلم (الغتم، ٢٠٠٧). فالعملية الإشرافية الحديثة كما ينادي بها التربويون وتتطلبها مقتضيات الواقع المعاصر، تتجاوز تلك الممارسات التقليدية فالإشراف الحديث يرمي إلى تنمية المعلم وتفجير طاقاته وتطوير قدراته متوصلاً بذلك إلى تحسين تعلم الطلاب.

منهجية الإشراف التربوي الحديث

ترتكز الرؤية الإشرافية الحديثة على أسس ومنهجية قوامها الأسلوب العلمي في التفكير، والعمل على مواجهة المشكلات في مناخ تعاوني مشترك قائم على الديمقراطية والتشااور الجماعي، مما يضاعف القدرة على حل المشكلات ويجعل الحلول التي يتم الوصول إليها أكثر قبولاً وثباتاً.

فلو كان التنوع في استراتيجيات التدريس مثلاً من

أولويات التطوير عند المعلم، فمن المهم طرحها بأسلوب يدفع المعلم على تقبلها والتفاعل معها والمساهمة في حلها، عبر أساليب إشرافية متعددة كالقراءة الموجهة وتبادل الزيارات والمشاكل التدريسية وغيرها حتى يتمكن المعلم من تجاوز تلك المشكلة .

كما تتطلب عملية الإشراف التجديد والابتكار في التعاطي مع تلك المشكلات والمتغيرات التربوية، والمرونة وملاءمة الظروف المتغيرة من خلال خبرة المشرف ودراسته العلمية للماضي والحاضر، والقدرة على توقع المشكلات والصعوبات واتخاذ الإجراءات الوقائية التي تمكنه من تلافي المشكلات قبل وقوعها.

وبما أن عملية الإشراف هي عملية إنسانية قائمة على العلاقة الإيجابية، للمشرف مع المدير والمعلم والطالب والمجتمع، فمن المهم أن يجيد المشرف التربوي فن التواصل مع كل تلك الفئات، والتواصل بشقيه اللفظي وغير اللفظي فمهارات التواصل هي مفتاح التفاعل مع الآخر وسبر أغواره وتآلف معه؛ ونظراً لأن التواصل غير اللفظي يستحوذ على النصيب الأكبر، فهناك دراسات ترى بأن هذا التواصل تصل نسبته إلى ٧٠٪ وقد تزيد في دراسات أخرى، إلا أن فهم هذا التواصل وأساليبه يجهلها الكثير فمن خلال التواصل غير اللفظي مثلاً تستطيع معرفة تقبل المعلم لوجهة نظرك ومدى تفاعله، وتستطيع كذلك أن تكسب احترامه وثقته فيك وغيرها من الجوانب الخفية التي تعجز اللغة اللفظية من إيصالها، وإن كانت لا تقل هي الأخرى أهمية فاختيار الألفاظ الراقية المعبرة واستخدامها في الزمان والمكان المناسب، يساعد على تكوين علاقات متينة بين المشرف والفئات التي يتعامل معها، وهذه بلا شك سمة مهمة من سمات القيادة التربوية الناجحة.

كما يؤكد الإشراف الحديث على المادة العلمية التخصصية والعلوم والمعارف التربوية، فعملية الإشراف تتسم بشموليتها حيث أن المشرف يتصل بعناصر العملية التربوية والتعليمية، ويعمل على تطويرها وتحسينها فهو يساهم في تحسين أداء المعلمين والوسائل المعينة والأنشطة المصاحبة، وأدوات التقويم وتطوير المناهج والبيئة المدرسية، فضلاً عن دوره في إعداد التقارير ووضع التصورات ودراسة الظواهر ومناقشة المقترحات، والتفاعل مع المؤتمرات الندوات وتنفيذ برامج الإنماء المهني .

التفاعل مع الإشراف التربوي

الحديث واتجاهاته المختلفة

إن التفاعل مع الإشراف التربوي الحديث يتطلب التعرف على المستجدات التطويرية في مجالات الإشراف التربوي والمدرس، والوقوف معها للعمل على تأطيرها وفق خطوات عملية إجرائية قابلة للممارسة والتطبيق مما يدعم تحسين عملية التدريس، ويعتبر الإشراف الصفي (الإكلينيكي) واحداً من أنواع الإشراف الحديث الذي يستطيع المشرف التربوي أن يوظفه في تطوير عمله الإشرافي معتمداً على جمع المعلومات الدقيقة عن سير عملية التدريس في الصف (كوجان ١٩٧٣ ص ٣٦).

التربوية وتوجيههم نحو تفعيل تلك المستجدات وقيم العمل الناجح وغيرها من الجوانب التربوية ذات الصلة.

تطوير المنهج:

مع أن المنهج معد مسبقاً إلا أن تطبيق المعلمين له يتفاوت، ويبقى تطبيق المعلم للمنهج له أثر كبير في أن يؤتي المنهج ثماره، فيعمل المعلمون بشكل جماعي أو على شكل فرق؛ لوضع خطة لتطبيق المنهج وتعديل ما يمكن تعديله أو سد بعض الثغرات التي تكون في المنهج، كذلك البحث عن السبل الأنسب لتنفيذ المنهج وتطبيقه، وحل ما قد يعترض المعلمين من مشاكل في ذلك، أيضاً عمل تقويم للمنهج وما يتبع ذلك من اقتراحات للتطوير.

على سبيل المثال تجميع الملاحظات الفنية المتعلقة بالمنهج وتطبيقاته من قبل المعلمين ومناسبتها للمتعلمين من خلال ما تم تدريسه والأخذ بالاعتراحات لتطوير المنهج ليكون أكثر قابلية للتطبيق في الميدان.

البحوث الميدانية:

البحوث الميدانية هي البحوث التي يقوم بها المعلمون وتتعلق بأمر من الأمور التربوية العملية، وهذا النوع من البحوث يساهم في دعم العمل الجماعي بين المعلمين، ويساعد على تطوير التدريس ورفع مستوى المعلمين التربوي والعلمي والمهني ومن أمثلة ذلك أن يطلب المشرف من معلميه البحث الإجرائي في مشكلة تربوية تتعلق بالتحصيل الدراسي ومحاولة إيجاد اقتراحات عملية لحلها من خلال اتباع خطوات البحث العلمي، أو استخدام البحث الإجرائي في تنويع أساليب التدريس واستخدام المبتكر منها مع مراعاة التقانة الحديثة في ذلك.

الخلاصة

وفي ظل هذه الرؤية الحديثة القائمة على تغير الفكر والممارسة في التعاطي مع العملية الإشرافية، أصبح من الضروري دعم المعنيين لهذا الدور وتلك الممارسة سواء كانوا مؤسسات أو أفراد؛ وعليه لا بد من إزالة معوقات الإشراف التربوي الحديث، ومن بين التوصيات المقترحة: ضرورة إعادة ترتيب أولويات المشرف التربوي، ورفع مستوى الكفايات المهنية لديه، وإعادة النظر في جوانب التحفيز المعنوية والمادية المقدمة إليه، وتزويده بالمعينات الحديثة اللازمة لتأدية مهمته، وتوفير قاعة مخصصة للإشراف لعقد الاجتماعات والبرامج هذا بالإضافة إلى ما أوصى به المشاركون في ندوة الإشراف التربوي (تحديات الدور وفعالية الممارسة) من إجراء مقارنات تحليلية بين الإشراف التربوي بالسلطنة والإشراف التربوي في بعض الدول وضرورة الربط بين الإشراف العام وإشراف المدارس الخاصة ومدارس التربية الخاصة كذلك توظيف المستحدثات التكنولوجية في تطوير الإشراف التربوي.

المراجع:

- أبو عابد، محمود محمد (٢٠٠٤). المرجع في الإشراف والعملية الإشرافية، الأردن، دار الكتاب الثقافي.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج: نحو رؤية جديدة للإشراف التربوي، تاريخ النشر: ٢٠١٠-١١-٠٥
- محرك البحث <http://zaidabuzaid.jeeran.com/archive/2008/3/516940.html>
- محرك البحث <http://homeeconomics.mountada.biz/t510-topic>
- نورة أحمد الغنم (٢٠٠٧)، التعليم الإعدادي: تطوير وطموح من أجل المستقبل رؤية جديدة للإشراف التربوي في ضوء متطلبات تطوير المرحلة الإعدادية، وزارة التربية والتعليم المؤتمر التربوي السنوي الحادي والعشرون.

ويحتاج هذا النوع من الإشراف الصفي إلى وجود ثقة متبادلة بين المشرف (أو المدير) وبين المعلم، إذ أنه لا بد من المشاركة الفاعلة من المعلم، بحيث يتفق هو والمشرف على السلوك المراد ملاحظته، ويقومان بتحليل المعلومات الملاحظة ودراسة نتائجها.

كما يمكن للمشرف أن يتفاعل مع أنواع أخرى من الإشراف لتجويد عمله الإشرافي كاستخدام الإشراف التطويري والإشراف التنوعي حيث يتميز الأول بمراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، بحيث أنه لا يجب على كل المعلمين الخضوع لعملية إشراف واحدة، إلا أنه في الوقت نفسه يحتم على المشرف إلزام المعلم بأسلوب معين من الإشراف، بالإضافة إلى أن وضعه في فئة الأسلوب المباشر قد يجعله يظهر أمام بقية زملائه على أنه أقل ذكاءً أو نضجاً منهم فتفاوت القدرات ومراعاة الفروق الفردية والبيئة المحيطة للمعلمين الذين يشرف عليهم أمر ضروري ينبغي أن ينتبه إليه المشرف حتى يتسنى له تقديم الخدمات الإشرافية على الوجه الأكمل فعلاج ضغوطات العمل لدى معلم تجاوز العشرين عاماً في التدريس يختلف عن معلم يعاني من المشكلة نفسها وهو لم يتجاوز السنتين.

أما الثاني "الإشراف التنوعي" يقوم على فرضية بسيطة وهي أن المعلمين مختلفين فلا بد من تنوع الإشراف، فهو يعطي المعلم ثلاث أساليب إشرافية لتطوير قدراته وتنمية مهاراته ليختار منها ما يناسبه، وقد يكون هناك تشابه بينه وبين الإشراف التطويري، إلا أن الفارق بينهما هو أن الإشراف التنوعي يعطي المعلم الحرية في تقرير الأسلوب الذي يريده أو يراه مناسباً له، في حين أن الإشراف التطويري يعطي هذا الحق للمشرف.

نماذج النمو المهني القائم على التعاون بين المشرف والمعلم

هناك العديد من طرق الإنماء المهني الحديثة التي يستطيع المشرف تطبيقها مع معلميه وقد تم اختيار هذه النماذج القائمة على التعاون بين المشرف والمعلم وهي:

التدريب بإشراف الزملاء (تدريب الأقران).

وهو أكثر صور النمو المهني التعاوني، حيث يقوم مجموعة من الزملاء بملاحظة بعضهم بعضاً أثناء التدريس، ومناقشة الجوانب السلبية واقتراح حلول لها والتدريب على تطبيقها. وتتم في هذا الأسلوب تقريباً خطوات النمو المكثف نفسها، لكنها بين الزملاء دون تدخل مباشر من المشرف. وتشير كثير من الدراسات إلى أن هناك أثراً كبيراً لهذا النوع من التدريب على نمو المعلم واكتسابه لمهارات تدريسية جديدة. كما أنه يقوي الاتصال بين الزملاء ويشجعهم على التجريب وتحسين أساليب محددة في طرق التدريس مثال: يستطيع المشرف بالتنسيق مع المعلم الأول أو مدير المدرسة في إعداد برنامج الدروس التطبيقية بين معلمين المتميزين بالمدرسة ويحدد الهدف من كل معلم مزار وفقاً لتفوقه في جانب تعليمي معين كأن يجيد المعلم إدارة المجموعات بفاعلية فيكون هدف الزيارة التعرف على آلية تفعيل نظام المجموعات داخل الصف بما يعزز التعلم عن الطالب وبعد أن يسجل المعلمين الزائرين ملاحظاتهم يدير المعلم الأول نقاش الزيارة الصفية والمشرف يكون بمثابة مراقب لسير العملية النقاشية ومقدم للتغذية الراجعة والمداخلات الإثرائية.

اللقاءات التربوية

وهي نقاشات منظمة حول موضوعات مهنية وتربوية وعلمية لرفع المستوى العلمي للمعلمين، ويجب أن تكون هذه اللقاءات منظمة ومرتب لها حتى لا تتحول إلى كلمات لا هدف لها ومن أمثلة ذلك اللقاءات التربوية التي يعقدها المشرف التربوي مع بداية العام الدراسي حيث يتم خلالها الترحيب بالمعلمين وجمع بياناتهم وإطلاعهم بالمستجدات

تجارب دول العالم في مهارات الإدارة والإشراف



إن دول العالم المختلفة لديها تجارب وبرامج رائدة في تطوير مهارات الإدارة والإشراف التربوي والتي يطلق عليها في بعض الدول مهارات القيادة التربوية ، وهذه تختلف فكرتها من دولة إلى أخرى فبعض الدول تكون على هيئة مراكز متخصصة في تطوير مهارات الإدارة والإشراف، أو على هيئة برامج مختلفة لتطوير المهارات الإدارية والإشرافية ، والتي تشمل مختلف مستويات القيادة التربوية ، ومن ضمنهم مديري المدارس والمشرفين، وأهم التجارب والمشاريع العالمية التي سيتم التطرق لها كآتي :
تجربة المملكة العربية السعودية:
(وزارة التربية والتعليم : المملكة العربية السعودية: ١٤٣١ : ١٠)



راشد بن حمد بن سعيد العلوي .
" عضو فني أنظمة "
دائرة تطوير الأداء المدرسي .

◆ برنامج تطوير الأداء القيادي الإماراتي يأتي في إطار خطة تشمل ٧٠٠ مدير ومديرة مدرسة

◆ برنامج شهادة القيادة الإدارية بأستراليا يهتم بمهارات الإدارة، والعمل في بيئة المدرسة، وتنمية العاملين وتطويرها، وتطوير البيئة التعليمية



مجتمع معرفي منتج، والتفاعل مع معطيات الواقع وتحديات التعليم الحالية والمستقبلية وركز البرنامج على القيادات الناجحة في المؤسسات التعليمية والتحديات التي تواجه الأنظمة التعليمية في القرن الواحد والعشرين ، كما ناقش القضايا الأساسية التي يحتاجها القادة في تطوير التعليم ومعايير النظام التعليمي الناجح من خلال الإطلاع على التجارب العالمية ، إضافة للتنمية المهنية وأهميتها للقيادات المدرسية والمعلمين ، فضلاً عن التركيز على المتغيرات الاجتماعية ، والاقتصادية في النظام التعليمي.

ويتكون برنامج السعودية أكسفورد من ثلاث مراحل أساسية وتنفذ المرحلتين الأولى والثانية على مدى أسبوعين متواصلين في جامعة أكسفورد في المملكة المتحدة بينما يتم تنفيذ المرحلة الثالثة ولمدة خمسة أشهر في المملكة العربية السعودية ، وركز بشكل أساسي على استراتيجيات التطوير ، ويقوم المشاركون في البرنامج بإعداد مشاريع تربوية تطويرية إضافة إلى عملهم الأساسي ، بينما يتم تفرغهم في الأسبوع الأخير من المرحلة الثالثة لعرض المشاريع ، ويذكر أن البرنامج يقدم للمشاركين فرصاً مميزة ، ومكثفة لتعميق المعارف التي تندرج ضمن مشروع "تطوير" واستراتيجيات ابتكاره لتعزيز القدرة التنافسية لقطاع التعليم والموارد البشرية والاقتصاد المعرفي والقطاعات ذات العلاقة بقطاع التعليم ، وذات الأهمية الإستراتيجية للاقتصاد السعودي ، وعقد البرنامج بإشراف أساتذة من جامعة أكسفورد وخبراء دوليين ومسؤولين تنفيذيين سعوديين ذوي خبرات راسخة في تلك القطاعات المختارة .

تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة:

برنامج تطوير الأداء القيادي والذي نظمته كلية التربية بجامعة الإمارات بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم والشباب، والذي يأتي في إطار خطة تشمل ٧٠٠ مدير ومديرة على مستوى الدولة على مدار عامين موزع على ست فترات زمنية وبمعدل ثلاث دورات لكل عام دراسي تستغرق كل واحدة منها مدة شهرين، وتم تعيين هيئة استشارية ومدير للبرنامج، وإن تصميم البرنامج مر بعدة مراحل والاستعانة بخبرات عالمية مشهود لها ومن ثم تم تحكيم

يعد المركز الوطني للقيادات التربوية أول مؤسسة احترافية في العالم العربي متخصصة في تطوير القيادة التربوية ، وهو مركز حكومي استثماري يعمل تحت مظلة مشروع الملك عبد الله ابن عبد العزيز لتطوير التعليم العام "تطوير" ، ويدير المركز فريق مؤهل تأهيلاً عالياً، ويمتلك المركز شبكة من العلاقات الواسعة مع مجموعة من الشراكات المتخصصة والتحالفات العالمية، وغاية المركز تأسيس صناعة لمفاهيم نموذجية متطورة للقيادة الوطنية من مختلف الأبعاد من خلال توظيف استراتيجيات متنوعة في التدريب والتطوير ، والاستشارات ، والبحوث والاعتماد ، والجودة ، كما يتبنى المركز مبدأ التحول إلى مجتمع المعرفة من خلال تكوين ثقافة المجتمع المعرفي.

أهداف المركز

- وضع معايير للقيادة التربوية بمستوياتها المختلفة.
- تعزيز التنمية المهنية المستدامة للقيادات التربوية من خلال برامج تطوير متنوعة.
- منح الشهادات والتراخيص والاعتماد ذات الصلة بالقيادة التربوية ودعم نظم الجودة الخاصة بها.
- تقديم الاستشارات وإجراء الدراسات المتخصصة لتطوير القيادات التربوية.
- استقصاء المعارف المتجددة في مجال القيادة التربوية ونشرها.
- تأهيل النماذج القيادية الناجحة وتقديمها لتمثل صورا قيادية متميزة يمكن الاستفادة منها ومحاكاتها.
- دعم منظومة التطوير المهني في وزارة التربية بكامل أبعادها.
- ومن ضمن التجارب العديدة التي تقوم بها المملكة العربية السعودية "برنامج السعودية أكسفورد للقيادات التربوية" وهي من ضمن برامج مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام ، وشراكته مع جامعة أكسفورد ، والذي يعد أحد مسارات التطوير في برنامج تطوير القيادات التربوية الهادف إلى تأهيل وصقل القيادة على المستويات كافة، وشارك بالمشروع (٤٠) شخصية من القيادات التربوية ، ويهدف البرنامج إلى تأهيل قيادات تربوية فاعلة في النظام التعليمي ، قادرة على إحداث التغيير ، وإعادة ثقافة المجتمع التعليمية وقيادته لتقبل متطلبات التحول إلى

◆ المركز الوطني للقائدات التربوية بالسعودية أول مؤسسة احترافية في العالم العربي متخصصة في تطوير القيادة التربوية

◆ المركز يهتم بتأهيل النماذج القيادية الناجحة وتقديمها لتمثل صوراً قيادية متميزة يمكن الاستفادة منها

◆ برنامج السعودية أكسفورد للقيادات التربوية يركز بشكل أساسي على استراتيجيات التطوير



البرنامج أيضا من قبل خبراء دوليين متخصصين إلى جانب استقطاب متخصصين في الفروع المختلفة للبرنامج من داخل وخارج الدولة، وبما يضمن تقديم فرص النمو مهني للمديرين للتقدم إلى مصاف المعايير العالمية. الارتقاء بالأداء، وعن نظرة الجامعة ووزارة التربية لأهمية دور مديري المدارس لإثراء العملية التعليمية، وتم تنفيذ المشروع على شكل ورش عمل تستخدم أساليب مختلفة من أبرزها المناقشات الصفية ودراسة الحالات والتطبيقات الميدانية وتحليل الأمثلة الواقعية، وشمل البرنامج عدة نماذج هي:

(١) التعليم في القرن الواحد والعشرين ويهدف إلى اكتساب معرفة تمهيدية عن الاتجاهات الجديدة في التدريس ونظريات التعلم، وإدارة المدرسة، والرؤية الخاصة بالتعليم.

(٢) مدير المدرسة كقائد مؤسسي، ويهدف إلى اكتساب الكفايات الأساسية للقيادة المؤسسية.

(٣) مدير المدرسة كقائد تعليمي، ويهدف إلى اكتساب الكفايات الأساسية للقيادة التعليمية.

(٤) مدير المدرسة وديناميات الجماعة، ويهدف إلى اكتساب كفايات لإدارة الأفراد والجماعات بفعالية.

(٥) المهارات الشخصية لمدير المدرسة، اكتساب المهارات الشخصية الضرورية للقيادة الفعالة.

(٦) مدير المدرسة والتقييم المؤسسي، تعلم النماذج الحديثة للتقييم المؤسسي والأساليب الضرورية لإجراء تقييم داخلي للمؤسسة.

(٧) مدير المدرسة كعامل للتغيير المؤسسي، اكتساب الكفايات لتقديم وإدارة وتقويم التغيير في المدارس.

(٨) مدير المدرسة ونظام الحاسوب، اكتساب الكفايات الأساسية لتطبيق تكنولوجيا وتقنيات المعلومات في المدارس.

التجربة الاسترالية

يوجد بجمهورية أستراليا برنامج شهادة القيادة الإدارية، وهذا البرنامج يقوم على أربع حلقات تدريبية يقدم خلال فصل دراسي ويمنح المتدرب على إكمالها شهادة (CAL)، وهذه الحلقات تحتسب كذلك في الدراسات العليا، ويعتمد هذا البرنامج على الأنشطة الميدانية، والدراسات التطبيقية، وتدور موضوعاته حول مهارات الإدارة، وتنظيم

الوقت ومواجهة الضغوط، ومهارات الاتصال، والعمل في بيئة المدرسة، وتنمية العاملين وتطويرها، وتطوير البيئة التعليمية.

يقدم البرنامج العديد من البرامج في عدد من الميادين منها:

- تطوير المعلمين لتحسين الكفاءة النوعية، والكمية، وتعريفهم على تقنية التعلم والاتصالات، وعلى مصادرها، وكيفية استخدامها، والاستفادة منها.

- مديرو المدارس والقيادة التربويون: ويقدم في هذا المجال عدد من البرامج بالتعاون مع المركز الأسترالي لمديري المدارس وتركز على التطوير النوعي للقيادة التربويين في المدارس: مثل تطوير القيادة الجماعية في المدرسة، وبرنامج عن المصادر البشرية، وبرنامج عن تفعيل الخطة الإستراتيجية للمدرسة.

- المديرون التنفيذيون وموظفو التربية وذلك لتطوير المهارات القيادية والإدارية.

وتقدم هذه البرامج عن طريق:

- المؤتمرات، وورش العمل، والندوات على مستوى الولاية وعلى المستوى المحلي.

- المدارس الرائدة وفيها يتم تدريب معلمين من مدارس أخرى خاصة على استخدام التقنية الحديثة وتقنية الاتصالات في التعليم والتعلم.

- برامج التطوير المهني التي تحتسبها الجامعات كجزء من متطلبات الدراسة فوق الجامعية.

تجربة المملكة المتحدة

يوجد بانجلترا مركز (CEL) في جامعة مانشستر، والمتخصص في تصميم وتنفيذ برامج تطوير القيادة والتغيير التنظيمي للقطاع العام، والقطاع الخاص على حد سواء.

وقد نمت المركز في غضون ١٥ سنة ليصبح مركزاً هاماً من خلال تصميم العديد من برامج تنمية القيادة والمؤهلات المتاحة حالياً لتعليم المهنيين بالمدرسة.

وقد توسع نطاق عمل المركز في القطاعات الأخرى، وأبرزها في الرعاية الاجتماعية للأطفال، كما يساهم المركز في مساعدة الدول الأخرى على تحسين مهارات القيادة وإدارة الخدمات من خلال تعليمهم، وللمركز مكاتب، ومرافق التدريب في مانشستر وليفربول وكندال، ولديه موظفين على درجة عالية من الخبرات والمهارات، وفريق استشاري، وطني، وميداني مكنة من العمل في أي مكان في انكلترا.

ويعمل المركز على إجراء البحوث ، وتصميم وتنفيذ برامج تمكن القادة والمديرين لتحقيق تطوير المهارات التي تحتاجها داخل منظماتهم .
وأهم البرامج المقدمة لمهارات الإدارة والإشراف :
برنامج نفذته جامعة ليدز لتطوير المهارات القيادية والإشرافية الأساسية يحضره مديرون تربويون بمختلف مستوياتهم ومن ضمنهم مديري مدارس ومشرفين تربويين . ويهدف هذا البرنامج إلى :
- إكساب المشاركين المهارات الأساسية للقيادة والإشراف .
- التوصل لمعلومات ومعارف عن التغييرات والتطورات في مجال التعليم .
- التعرف على الممارسات والعمليات التي تؤثر في إدارة وقيادة المؤسسات التربوية .
- تبادل الخبرات بين المشاركين والاستفادة من وجهات نظرهم .
ويركز على :-
- القضايا الرئيسية للمديرين والمشرفين (الأدوار والمسؤوليات) .
- مهارات التأثير والاتصال .
- إدارة التغيير وقيادة الفريق من خلال تغيير بيئة الفريق .
- قضايا إدارة الأفراد ودراسات الحالة .
- إدارة فرق العمل .
- تطوير الذات وفرق العمل .

تجربة هونج كونج :

(سلامة عبد العظيم حسن : ٢٠٠٩ : ٣٤٥)

تعمل هونج كونج على تطوير المهارات الإدارية والإشرافية للمديرين من خلال مركز هونج كونج لتنمية القيادة التربوية (HKCDEL).

ويقع المركز في معهد هونغ كونغ للبحوث التربوية في حرم الجامعة الصينية في هونج كونج ، ومهمة المركز هي تعزيز الممارسة ، والفهم ، وتنمية القيادة في جميع مستويات التعليم ، وذلك من خلال العمل بشكل وثيق على ممارسة القيادات التربوية . وبالتعاون الوثيق مع إدارة شؤون الإدارة التعليمية ووضع السياسات ، ويهدف المركز إلى توفير جودة البحث ، والتطوير ، والأنشطة التدريبية للقادة التربويين في هونغ كونج ، والبر الصيني ، ومنطقة آسيا ، والمحيط الهادئ ، وعلى نطاق أوسع المجتمع الدولي ، كذلك يعمل مع قادة التعليم لتعزيز نوعية القيادة التربوية في كثير من أشكاله والسياقات .

حيث يرى المركز أن القيادة التربوية ينبغي أن يكون رعايتها ، وتطويرها على جميع المستويات التنظيمية في جميع المؤسسات التعليمية ، لذلك يهدف العمل عن كثب على رعاية قادة المدارس ، بما في ذلك مديري المدارس ، ونوابهم ، والمعلمين ، والمنظمات ذات الصلة ، فضلا عن القادة الآخرين في التعليم والتربية .

ومن ضمن البرامج التي تنفذ للمديرين في هونج كونج برنامج إدارة المديرين ويحضر البرنامج المديرين الذين أمضوا سبع سنوات في الخدمة ويركز البرنامج على :
١- إدارة التصميم التنظيمي (إدارة التحكم) ويتضمن :
- عناصر تنظيم التصميم .
- إدارة نظام المراقبة (إدارة نقاط القوة والضعف - إدارة التكاليف والجودة)
٢- الفوز في بيئة تنافسية (إدارة التنافس) .
- إدارة المنافسة .
- تنشيط الموظفين من خلال الأهداف والأداء .
- إدارة خدمة العملاء .
٣- إدارة وتمكين الأفراد والفرق (التعاون) .
- إدارة الفرق .
- إدارة العلاقات بين الأشخاص .
- إدارة تنمية الآخرين .
- إدارة قيم المنظمة .
- إدارة الاتصالات وخلق المعرفة .

الخاتمة

تختلف دول العالم في جهودها ، وبرامجها لتطوير مهارات الإدارة والإشراف ، جدير بنا الإطلاع عليها للاستفادة منها في تطوير المهارات الإدارية والإشرافية لمديرينا ومشرفينا التربويين سواء في مدارسنا ، أو مؤسساتنا التربوية حيث تتنوع المشاريع والخبرات والبرامج ومحاورها من دولة إلى أخرى .

المراجع :

- ١- سلامة عبد العظيم حسن اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي ، (القاهرة : دار الفكر للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩) .
- ٢- وزارة التربية والتعليم ، المملكة العربية السعودية ، وكالة التخطيط والتطوير ، الإطار المرجعي لمشروع قائد المدرسة مشرف مقيم ، ١٤٣١ هـ .
- ٣- مواقع الانترنت :

- <http://www.fed.cuhk.edu>.
- <http://www.albayan.aelacrosstheuae/0002>
- <http://www.eafra.org>.
- <http://www.neelwafurat.com>.
- www.cel.manchester.ac.uk.
- www.sddu.Leeds.ac.uk.
- <http://www.reewtat.edu.sa>.

أهمية الوقت

جوخة بنت سالم بن سعيد الخضورية
معلم أول مجال أول
مدرسة الحوقين للتعليم الأساسي



وبالدرس والمثابرة معارف نسيت وبالاعتدال والعلاج صحة اعتلت . أما الوقت فإذا ذهب فإنما يذهب إلى غير رجعة .
- لقد ضرب لنا عظماء الرجال أمثالا رائعة في المحافظة على الوقت واغتنام الفرص . فهذا ابن خلدون تقضي عليه الأحوال السياسية أن يهجر بلده بالمغرب إلى الصحراء الكبرى فيشغل وقته بتأليف مقدمته المشهورة .
- وهذا ياقوت الحموي وهو عبد رقيق _ يرسله مولاه للتجارة في المدن والأمصار فيأبى إلا أن يغتنم هذه الفرصة ، فيدون ما يشهده من بلاد وممالك ويصف أخلاق ساكنيها في دقة وأمانة . حتى أخرج لنا كتابه القيم معجم البلدان .
وهؤلاء عظماء الأرض كانوا بخلاء بأوقاتهم ضنينين بفرص فراغهم لأنها مادة حياتهم ، إن حياتكم المقبلة كامنة فيكم ، إن حياتكم الحاضرة هي الدعامة لمستقبلكم . إنها المادة الغفل التي تستطيعون أن تصنعوا منها ما شئتم وأن تكيّفوها كما أردتم . فلا تستمسكوا بالماضي . ولا تحلموا بالمستقبل . ولكن اقبضوا ناصية الفرص التي بين أيديكم . وخذوا درسكم عن الساعة التي تعيشونها .
أعيدوا النظر في نظام حياتكم وقدروا كم من الوقت يضيع سدى فكروا في العطلة الصيفية وحدها ثلاثة شهور كاملة في كل عام تضيع من أعماركم في غير جدوى فلو قضيناها في عمل ومطالعة لوسعت ثقافتنا ، وهذبت من أذواقنا ولغتنا ولأعدتنا لمستقبل زاهر.

المرجع:

منهج جديد في فن الكتابة والتعبير
د. عبد القادر شريف أبو شريف

الكثير من الناس يشكو من الوقت الذي أصبح المتهم الوحيد للإخفاقات في شتى الأعمال والواجبات والممارسات اليومية فإذا أخفق بعض الناس في القيام بواجب أو عمل ما يوجه فوراً الاتهام إلى الوقت (المتهم البريء) .
وهنا يتبادر إلى الذهن تساؤل مفاده هل الوقت هو الذي يتحكم بالإنسان أم أن العكس صحيح فالإنسان هو الذي يصير الوقت كيفما شاء ؟

إن رصيد الإنسان من الوقت لا يتضاعف بل ينقص عكس الأرصدة الأخرى كالمال والعلم والممتلكات وغيرها فإنه يمكن تمتيعها إلا الوقت فهو الرصيد الوحيد الذي لا يمكن تنميته ونصيب الإنسان منه محدد حيث كتب الله عز وجل فترة محدودة للإنسان يعيشها ويقضيها على هذه البسيطة فرصه من الوقت يصرف منه دون أن يعلم مقدار ما بقي منه ، لذلك يجب على الإنسان استغلال الفترة المحددة له من الوقت فيما يعود له وأهله ومجتمعه ووطنه بالنفع والمصلحة والتصرف بحكمة وتعقل في صرف هذا الرصيد لنجعل حياتنا ذات قيمة ومعنى .

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: ((لا تزولا قدما ابن آدم يوم القيامة حتى يسأل عن أربع : عن عمره فيما أفناه وعن علمه ماذا عمل فيه وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه وعن شبابه فيم أبلاه))

نصائح للشباب :

- هل تحبون الحياة أيها الشباب؟ إذا فاحرصوا على أوقاتكم ولا تضيعوها سدى فإن الوقت مادة الحياة . إن الأنفاس التي تردودنها محسوبة عليكم ، وأن الفترات القصيرة التي تهونون من شأنها مسجلة في صحف أعمالكم .
إنكم تستطيعون أن تستعيدوا بالمال والاقتصاد ثروة ضاعت،

استخدام دورة التعلم لاستكشاف مفهوم الأسموزية

A learning cycle to explore the concept of osmosis

المؤلف:
Brook Carlsen and Edmund Marek

المترجم:
حليمة بنت علي السعيدة
طالبة ماجستير مناهج وطرق تدريس العلوم
المراجع:
د. عبدالله بن خميس أمبوسعيد
أستاذ مشارك مناهج وطرق تدريس العلوم / كلية التربية
جامعة السلطان قابوس

لماذا يحتاج الرياضيون لشرب الماء بعد التدريب أو بعد ممارستهم للعبة شاقة؟ إن دورة التعلم التي ستعرض في هذا المقال ستساعد الطلبة للإجابة عن السؤال السابق. وقد صممت هذه الدورة لترشد الطلبة إلى مفاهيم معينة من خلال عملية الخبرة المباشرة (Mark, 2009). كما سيتعلم الطلبة خلال هذا المقال مفهوم الأسموزية، والتي يقصد بها حركة الماء إلى داخل الخلية وخارجها عبر غشاء شبه منفذ. وسيتم إتباع دورة التعلم ذات الخمس مراحل (الانشغال، الاستكشاف، التفسير، التوسع، التقويم) (Bybee, 1993). كما ستصف كيف يمكن أن يعرض المعلم موضوع الأسموزية في صفوف الأحياء في المدارس الثانوية.

ثانياً: مرحلة الاستكشاف

في هذه المرحلة يقسم الطلبة إلى مجموعات تتكون من ٣-٤ طلاب، عليهم أن يقوموا بوضع بيضتين بدون إزالة قشرتهما في محلول خل لمدة ٣-٤ أيام، وكل مجموعة ستكون بحاجة إلى الأدوات التالية:

نظارات واقية، ميزان، مناشف ورقية، ٣ كؤوس زجاجية سعة ٤٠٠ مل، ١٥٠ مل من شراب الذرة، ١٥٠ مل من الماء المقطر، ورق تغليف بلاستيكي، أربطة مطاطية (الاستيك)، آلة حاسبة

بعد نقع البيضتين المدة المحددة، يتبع الطلبة الخطوات التالية للقيام بالتجربة:

- ١- على كل مجموعة ترقيم الكؤوس باسم مجموعتها.
- ٢- القيام بإزالة قشرة البيض، وضع كل من البيضتين في المناشف الورقية وتسجل الملاحظات في جدول الملاحظات.
- ٣- وزن كتلة كلا البيضتين (بالجرام) وتسجيل النتيجة، ثم زن

مراحل دورة التعلم:

أولاً: مرحلة الانشغال

سيبدأ الدرس بدعوة الطلبة لتنبؤ ماذا سيحدث عند وضع قصبات نبات كرفس رخوة في كأس من الماء، بينما توضع قصبات كرفس أخرى نظرة في كأس من الماء الملون. (ومن المهم عمل قطع في قاعدة كلا الساقين ليساعد على امتصاص الماء بسهولة). ولا ينصح في هذه المرحلة بأن يسأل الطلبة وضع استنتاج أو نتيجة ثابتة سواء أكانت التجربة السابقة مألوفة لديهم أم لا.

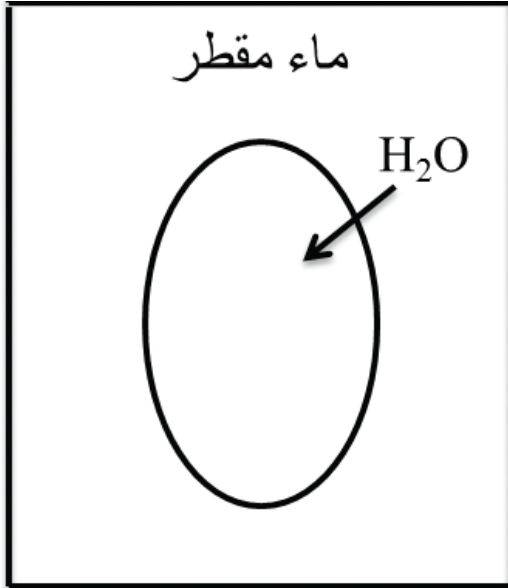
بعدها سيلاحظ الطلبة أن قصبات الكرفس الرخوة أصبحت نظرة، والصبغة الملونة بدأت بالصعود إلى أعلى الجهاز الوعائي في قصبات الكرفس النظرة ملونة عروق الساق. وهذا يمهد للجزء التالي من دورة التعلم.

ثالثاً: التفسير

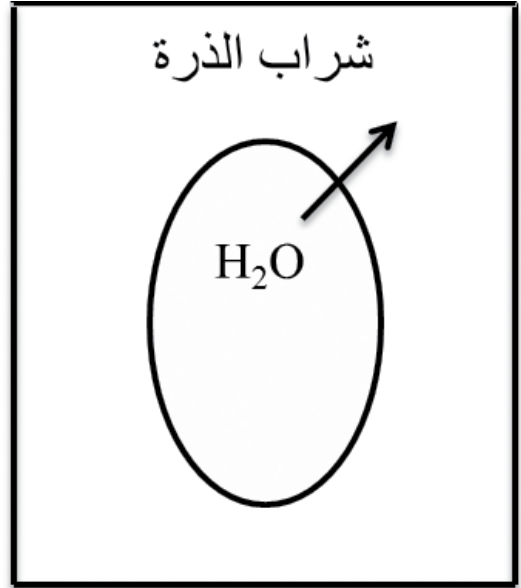
- في هذه المرحلة يقوم المعلم بجمع بيانات المجموعات، وتسجيلها في مخطط يوضح متوسط درجات الصف والمؤشرات العامة للنتائج، وبعدها يناقشها مع الصف. ومن المهم بمكان في هذه المرحلة أن يستنتج الطالب بنفسه مفهوم الأسموزية خلال عملية المناقشة، وتعتبر الأسئلة التالية معينا للمعلم في ذلك:
- لماذا تعتقد أن من المهم وزن البيضتين بعد إزالة القشرة عنهما (قبل وضعهما في السوائل)؟
- كيف كانت كتلة كل من البيضتين بالمقارنة بين ما قبل وبعد وضعهما في الكؤوس؟
- قارن الكتلة القبلية والبعديّة لمحلول الشراب الذرة، بكتلة البيضة بعد النقع في السائل.
- (يمكن للمعلم أن يربط هذا السؤال بمبدأ حفظ الكتلة في عملية المناقشة).
- ما وظيفة قشرة البيضة؟
- إذا قمنا بإعادة التجربة ولم نزيل قشرة البيضة، هل ستظهر لنا نفس النتائج السابقة؟
- ارسم أسهما توضح حركة الماء في كلا الكؤسين (الشكل ١).
- ما السبب وراء حركة السائل إلى داخل أو خارج الخلية؟

كتلة المناشف الورقية على حدة.

- ٤- تحديد كتلة البيضتين بطرح الكتلة الكلية من كتلة المناشف الورقية.
- ٥- إضافة ١٢٥ مل من شراب الذرة إلى الكأس الأول، و ١٢٥ مل من الماء المقطر إلى الكأس الثاني. ثم وضع كلا من البيضتين في الكؤسين.
- ٦- تغطية الكؤسين بورق التغليف البلاستيكي ثم إحكام الغطاء بالرباط المطاطي لمنع التبخر. ووضعهما هكذا طوال الليل (أحياناً قد تكون بحاجة لليلة أخرى لملاحظة الفرق).
- ٧- ملاحظة ما حدث لكلا البيضتين في كؤوس المجموعة.
- ٨- إزالة الرباط المطاطي، والغطاء البلاستيكي والبيضتين من الكؤوس ووضعهما في المناشف الورقية، بعدها وزن كتلة البيضتين مع المناشف الورقية (بالجرام) وتسجيل النتيجة. ثم وزن كتلة المناشف الورقية على حدة، وتحديد كتلة البيضتين بطرح الكتلة الكلية من كتلة المناشف وحدها.
- ٩- وزن كتلة ما تبقى من المحلولين وتدوين ذلك في جدول الملاحظات.



الكأس الثاني



الكأس الأول

الشكل (١) حركة الماء في الكؤسين

وفي هذه المرحلة من دورة التعلم سيكون الطلبة قادرين على تعريف الأسموزية بأنها: حركة الماء إلى داخل أو خارج البيضة خلال غشاء شبه منفذ.

رابعاً: التوسع

في هذه المرحلة ستنتم العودة إلى السؤال الرئيسي في الدرس وهو: لماذا يشرب الرياضيون المشروبات الرياضية بعد ممارستهم للرياضة؟ وبذلك تكون أنشطة مرحلة التوسع هي تطبيقات للأسموزية في واقع الحياة، ويبدأ الطلبة بجمع المعلومات من الإنترنت أو المصادر الأخرى عن أحد المشروبات الرياضية التي يقترحها المعلم مع طلابه (مثال: Gatorade).

ولربط مفهوم الأسموزية بالمشروبات الرياضية وتفعيل معلومات الطلبة التي توصلوا إليها، على المعلم الاستعانة بالأسئلة التالية في عملية المناقشة:

- ما هو الجفاف؟ وما هو العرق؟ ومما يتكون العرق؟
- إذا تم ضخ أيونات الصوديوم والبوتاسيوم من داخل الخلايا إلى خارج الجسم خلال عملية التعرق، كيف سيؤثر ذلك على عملية الأسموزية؟
- لماذا قد لا يكون شرب الماء كافياً لتخفيف الجفاف في هذه الحالة؟
- ماذا يوجد في المشروبات الرياضية التي يمكن بدوره أن يخفف من عملية الجفاف؟

خامساً: التقويم

يمكن أن يأخذ التقويم في هذه المرحلة عدة أشكال حسب ما يراه المعلم مناسباً. فالتقويم يأخذ مجراه خلال مراحل دورة التعلم ويكون شاملاً لتقييم المحتوى وعمليات العلم التي يكتسبها الطالب، وفيما يلي مثال على تقييم درس الأسموزية

- في الشكل المقابل (شكل ٢)، وضعت خلية ذات غشاء شبه منفذ في وعاء يحتوي على محلول، تمكنت جزيئات الماء فقط من المرور خلال غشاء الخلية، وتمثل النقاط السوداء الجزيئات الكبيرة العالقة في الماء.
- ١- كيف يتحرك الماء في الشكل السابق؟ (اختر الإجابة الصحيحة)

(أ) يتحرك الماء إلى خارج الخلية وذلك لأن الجزيئات الكبيرة تدفع الماء إلى خارج الخلية.

(ب) يتحرك الماء إلى خارج الخلية وذلك لأن جزيئات الماء تجذب بعضها البعض، كذلك توجد كمية أكبر من الماء خارج الخلية.

(ج) يتحرك الماء إلى داخل الخلية ليصل إلى مستوى الانزان للجزيئات مع معدل الماء داخل وخارج الخلية.

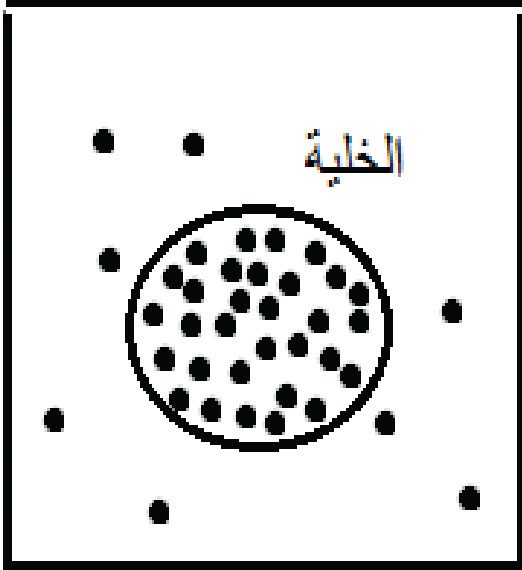
(د) لن يتحرك الماء لأنه لا يستطيع المرور عبر غشاء الخلية.

(٢) في الشكل السابق، كتلة المحلول خارج الخلية خلال الساعات الأولى بعدما توضع الخلية في المحلول:

(أ) تزداد

(ب) تقل

(ج) تظل كما هي



شكل (٢)

الخاتمة

يكتسب طلاب الأحياء المفاهيم العلمية بفاعلية أكبر خلال الخبرات المباشرة، فتزويد الطلبة بالخبرات المحسوسة المتعلقة بموضوع الأسموزية، وتعويدهم على عملية الاستقصاء، يجعلهم قادرين على فهم حركة الجزيئات عبر غشاء الخلية من خلال اختلاف كتلة وحجم البيضة، ويسهل لهم فهم المفهوم العلمي.

حلول تقنية للدروس الإلكترونية

اعداد/ هبة بنت محمد بن سيف التوبية
مديرة مشروع مدارسنا دوت نت

تشهد مسيرة التعليم في السلطنة تطورا كبيرا في أساليبها وأدواتها تماشيا مع التطور العلمي المتسارع الذي يعيشه العالم من حولنا اليوم .
وقد أطلقت بوابة المعرفة لتقنية المعلومات "موقع" www.madarisna.net ، كنموذج لدمج التقنية في التعليم ولخبرتها في التعليم الإلكتروني مساهمة منها في رفق المنظومة التعليمية إيماناً منها بأن لا يقتصر تمويل التعليم فقط على المؤسسات الحكومية بل على القطاع الخاص المساهمة فيه أيضا.
يعتبر التعليم أحد مقومات حياة المجتمعات المعاصرة، ودوره لا يقتصر على حشو وعرض المعلومات والمصادر للمتعلمين بل أيضا نوع هذه المعلومات وجودتها. وتقدم الحلول التقنية في التعليم الإلكتروني بيئة تعليمية وتعلمية منظمة في كل زمان ومكان وهي بذلك تتجاوز الأنظمة التقليدية للتعليم بحصرها في مكان وزمان محددين.
إن موقع مدارسنا دوت نت، قد استخدم تقنيات وتطبيقات متنوعة في التعليم التي تساعد في تحسين جودة التعليم والتعلم وجعلها أكثر كفاءة وقدرة على إحداث نتائج التعلم المستهدفة.



قسم الدروس الإلكترونية تم تنفيذه بالموقع عن طريق توظيف نظام المودل "Moodle" فيعد هذا النظام أنظمة إدارة التعلم الكترونيا ويعتبر من البرامج مفتوحة المصدر ويمتاز عن الأنظمة الأخرى لتوفر إمكانات عرض الدروس والتمارين والامتحانات والأنشطة والتقويم من قبل المعلمين للمتعلمين المشاركين فيه ويوظف المحادثة والمنتديات، ويعمل على الشبكات المحلية داخل المؤسسة التعليمية أو عبر شبكة الإنترنت.

لقد بدأ الموقع بتقديم ونشر دروس الصف الثاني عشر باستخدام نظام إدارة المحتوى التعليمي "المودل" حسب المنهج العماني ، مما يجعل الدروس الإلكترونية المنشورة على الموقع رديفا وموازيا لعملية التعليم والتعلم في مدارسنا العمانية ، وبديلا عن الدروس الخصوصية.

ويستطيع المعلم أن يستفيد من الموقع بشكل عام ومن قسم الدروس الإلكترونية بشكل خاص عن طريق الاطلاع على الدروس المحوسبة وأنشطتها العلاجية والإثرائية والاختبارات

نستعرض في هذه العجالة قسم الدروس الإلكترونية في الموقع وهو أحد أهم أقسام الموقع يقدم دروس إلكترونية للصفوف من الأول إلى الثاني عشر وفق المنهج العماني المعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم، فالدرس الإلكتروني في هذا القسم ليس هدفا قائما بحد ذاته بل هو لمساعدة المتعلم على التحصيل ومساعدة المعلم على إثراء المادة الدراسية بمختلف أنشطة التعليم والتعلم.





الفصلية مع إجاباتها كما أنه يستطيع تفعيل مركز مصادر التعلم عن طريق عرض امتحان للمادة وإتاحة الفرصة والوقت لكل طالب أن يجيب عن امتحانه وكأنه في قاعة امتحان ومن ثم يضيف على الحصة نوعا من التجديد ويستفيد من الحاسوب باحتساب النتيجة النهائية له وهنا يسهل للمعلم ويختصر له الوقت في إعداد الامتحان وتصحيحه.

كما أنه يزيل ملل وروتين الحصة حيث يستطيع المعلم أن يتفاعل مع أنشطة الدروس وإثرائها عن طريق الوسائط المتعددة التي يتيحها الموقع (مقاطع صوتية ، فيديو ، صور ،..... إلخ).

وتساهم الدروس بشكل فاعل في توصيل المعلومة للطلاب و تسهل فهمهم للنص. وكذلك يمكنهم الإستعانة بالمواقع الإثرائية التي يمكن أن يوجه المعلم الطالب إليها لإثراء محتوى الدرس من خلال المراجع

والمصادر المختلفة (كتب إلكترونية ومقاطع يوتيوب وعروض بوربوينت ومقالات وتحقيقات مختلفة و.... إلخ) ، كما يستطيع المعلم عن طريق صفحة الويب أن يحضر درسه تحضيراً مسبقاً، وكذلك تحديد مستوى طلابه ومدى فهمهم للدرس من خلال اختبار قصير بعد شرح الدرس مباشرة وظهور النتيجة الفورية داخل الصف مما يساعد المعلم على اكتشاف مواطن القوة والضعف في حصته والعمل على علاجها لتلافي الأخطاء في المرات القادمة، كما يوفر للمعلم تغذية راجعة من خلال التقويم المستمر.

ويساهم هذا القسم اسهاما كبيرا في دعم التعليم والمضي قدما للارتقاء بأهم عنصرى العملية التعليمية ألا وهما المعلم والمتعلم ، وإيماننا منا بمساوئ تفشي ظاهرة الدروس الخصوصية كان لا بد من توظيف التقنية للحد من هذه الظاهرة بإيجاد بديل متاح في كل زمان ومكان تتوفر فيه خدمة الانترنت حيث تدعم البنية التحتية للموودل العديد من أنواع البرامج المساعدة :

- واجهات رسومية سهلة الإستخدام.
- تنويع الأنشطة.
- أنماط مختلفة من الموارد.
- أنماط متنوعة للأسئلة.
- فلتر المحتوى.
- أساليب التوثيق.
- أساليب التسجيل .
- أنماط حقول قواعد البيانات.

إن نظام الموودل يجمع بين قوة التعليم الإلكتروني ونظام إدارة التعلم وقوة البرامج التي تساعد في بناء المقررات الإلكترونية وفقاً لأحدث المعايير العالمية.

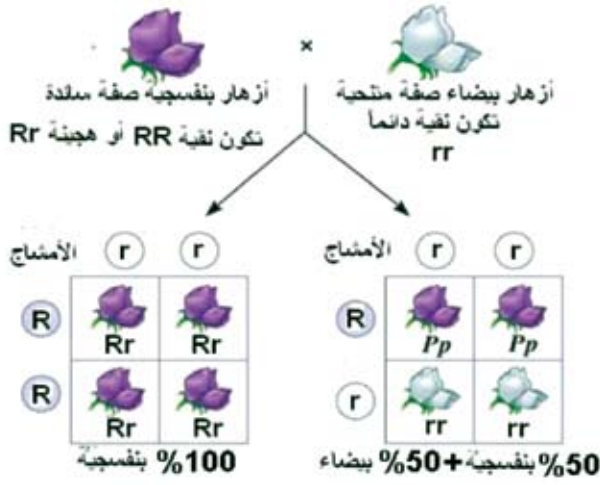
يقوم على تطوير الموودل عدد كبير من المبرمجين والمطورين حول العالم منذ أكثر من ١٠ سنوات لكي تصبح من المنتجات الفعالة والأكثر دقة في العالم.

يعمل على الويندوز - اليونيكس - لينوكس - نظام التشغيل ماكنتوش - Netware - أي نظام آخر يدعم php، ويقدم الدعم للعديد من قواعد البيانات مثل: Mysql - MySQL Server - oracle - sybase - postgres. يدعم الموودل أكثر من ٧٥ لغة عالمية، حتى الدعم الكامل للغة العربية. نموذج لدرس إلكتروني باستخدام نظام الموودل على موقع مدارسنا دوت نت

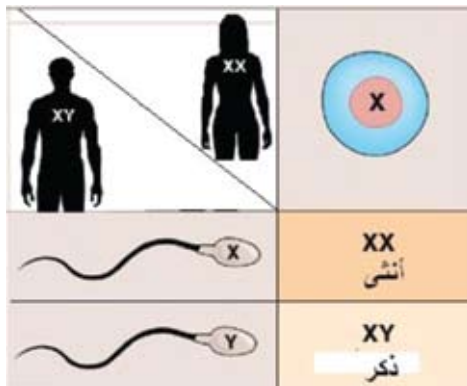
نستعرض في هذه العجالة دروس الفصل السابع لمادة الأحياء للصف الثاني عشر وهو يعالج الوراثة المنديلية إستخدام معلم المادة فيها موارد وأنشطة متنوعة في الشرح والتقييم كما يتضح عند إستعراض الفصل:



الفصل السابع: الوراثة المندلية



إجراء تلقيح بين فرد يملك صفة سائدة مع فرد يملك صفة متنحية لتحديد الطراز الجيني للفرد السائد إن كان نقياً أم هجيناً



- تجربة مندل و قانون الإنعزال ملف
- قانون التوزيع الحر (دراسة وراثة صفتين أو أكثر) ملف
- التلقيح الإختباري .مورد
- الاحتمالات في الوراثة مورد
- تحديد عدد و نوع الطرز الجينية في الأمشاج .درس
- النظرية الكروموسومية مورد
- تحديد الجنس عند الحيوانات .مورد
- إستكشاف : بعض الصفات الوراثية المندلية عند الإنسان .مورد
- دراسة الصفات الوراثية عند الإنسان .مورد
- المخطط الكروموسومي مورد
- السيادة غير التامة مورد
- الأليلات المتعددة و السيادة المشتركة .مورد
- وراثة العامل الريزيسي .مورد
- الصفات المرتبطة بالجنس مورد
- الصفات الوراثية المتأثرة بالجنس .مورد
- الوراثة ١٨ امتحان
- إرتباط الجينات .مورد
- خريطة الجيناتمورد
- الصفات الوراثية متعددة الجيناتمورد
- الجينات القاتلة مورد
- تأثير البيئة على توارث الصفاتمورد
- إختبار وراثة ٢ ملف

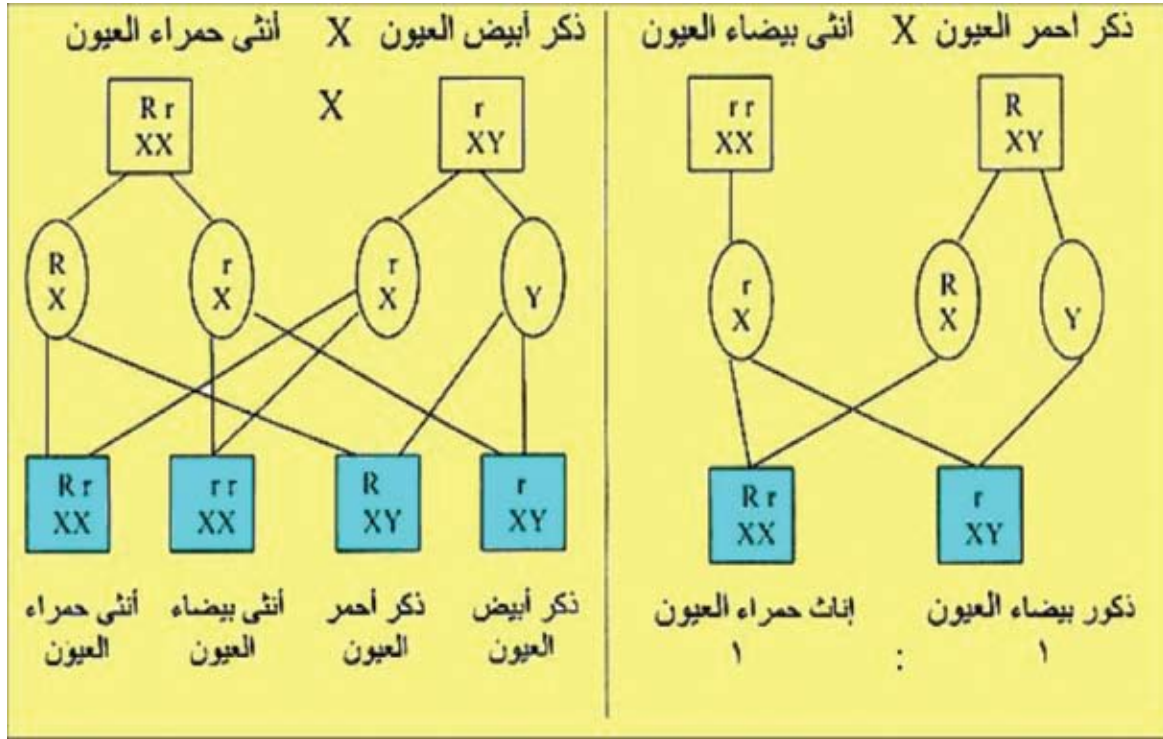
يلاحظ أن المعلم استخدم تقنية الفلاش للمساعدة على التعلم السريع ومنها:

- 0 تجربة المندل وقانون الانعزال.
- 0 قانون التوزيع الحر.
- 0 اختبار في الوراثة.
- 0 نشاط إثرائي حول تضاعف ال DNA.
- 0 مراحل الهندسة الوراثية.
- 0 واستخدم تقنية الدرس في الشرح:
- 0 تحديد عدد و نوع الطرز الجينية في الأمشاج .
- 0 تركيب جزئ ال DNA

تحديد الجنس بنوع الكروموسومات

					الصفة السائدة
كثرة أن مائية	كثرة على الملايات	كثرة اللثة	كثرة اللثة	كثرة اللثة	
					الصفة المتنحية
كثرة أن مائية	لا يوجد كثر على الملايات	كثرة اللثة (لا يوجد كثر)	كثرة اللثة	لا يوجد كثر	

درس العلماء وراثية الصفات الوراثية عند الإنسان لاحظوا أن بعضها يتبع لمبدأ السيادة الذي درسه مندل أثناء إنتقالها من الأباء إلى الأبناء و يوضح الجدول التالي صوراً لبعض الصفات الوراثية المندلية عند الإنسان



مثالان على طريقة إجراء التزاوج في الصفات المرتبطة بالجنس و هما مرتبطتان بلون العيون عند ذبابة الفاكهة

وختاماً نطمح أن يطبق هذا النظام التعليمي بكفاءة ويؤدي إلى تحسين مستوى وتحصيل المعرفة عند الطلاب. ويبقى الموقع جهداً مقدماً لخدمة المجتمع ولا يخلو من فجوات ونقص لذلك سنسعد كثيراً باقتراحاتكم التي سنرتقي من خلالها بقسم الدروس الإلكترونية عن طريق التواصل معنا عبر منتدى الموقع أو التواصل مع فريق مدارسنا دوت نت بالبريد الإلكتروني.

مناقشة وثيقة التقويم

صالح بن سعيد العبري

التقويم التربوي ركن أساسي من أركان العملية التربوية ، وقد أولت وزارة التربية والتعليم هذا الجانب اهتماما خاصا ، وتسعى الوزارة بصفة مستمرة إلى تطوير الوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة ، وبناء على ذلك فقد نظمت الوزارة العديد من الندوات والملتقيات التي تهدف إلى تطوير هذه الوثيقة ومن أهمها ندوة التقويم التربوي المنعقدة في أبريل (٢٠٠٣) ، والملتقى الأول للتقويم التربوي المنعقد في أبريل (٢٠٠٤)

وفي الفترة الأخيرة تم عقد اللقاء التربوي لمناقشة الوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة في الفترة (٧ - ٨ مايو ٢٠١١) . واستهدف هذا اللقاء مختلف الشرائح التربوية في الحقل التربوي والذين هم على صلة مباشرة بالتقويم التربوي ، ومن أهم تلكم الشرائح شريحة المعلمين .

إن الهدف الأساسي من عقد هذا اللقاء هو تطوير الوثيقة وفق ما يتواءم مع الأهداف المرسومة للعملية التعليمية والتربوية في السلطنة ، وقد خرج ذلك اللقاء بالعديد من التوصيات الهادفة والبناءة ، وتسعى الوزارة إلى ترجمة تلك التوصيات إلى واقع ملموس لتصبح عملية التقويم عملية تتسم بالتنوع وتهدف إلى تنمية التفكير لدى الطلبة والطالبات وصقل قدراتهم ومهاراتهم ليصبحوا مؤهلين للتفاعل بإيجابية مع متطلبات حياتهم المستقبلية .

حول موضوع اللقاء قمنا بإجراء هذا التحقيق الصحفي مع مجموعة من المعلمين ومديري ومديرات المدارس والمشرفين التربويين



رويم التربوي

خطط علاجية

في البداية قالت أدبية بنت سهيل بن سعيد المسهلية معلمة تقنية معلومات بمدرسة ثمريرت للتعليم الأساسي بنات للصفوف (٥ - ١٢) :
وزارة التربية والتعليم تبذل جهدا ملموسا في سبيل التطوير المستمر للوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة .

ومن وجهة نظرها حول النقل والإعادة لطلبة الصفوف (٥ - ١٢) قالت أدبية إذا حصل الطالب على مستوى " هـ " في ثلاث مواد أو أكثر فإنه من الأفضل أن يعيد الدراسة في نفس الصف في السنة التالية دون الرجوع إلى لجنة متابعة التحصيل الدراسي ، أما إذا حصل الطالب على المستوى " هـ " في مادتين فإنه يتم عرض حالته على لجنة التحصيل الدراسي .

وتقول أدبية المسهلية أرى من المهم وضع خطط علاجية للطلاب الذين هم دون المستوى ، وذلك بهدف الارتقاء بمستواهم والأخذ بأيديهم للتغلب على الصعوبات التي يواجهونها في المواد التي لم يحققوا الإنجاز المطلوب فيها .

وثيقة التقويم التربوي ركيزة أساسية

أما يوسف بن حميد البراشدي معلم أول كيمياء بمدرسة جابر بن سمرة العامري (٤ - ١٢) بالشرقية شمال فيقول : تعد وثيقة التقويم التربوي الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المعلم في عملية تقويم تعلم الطلبة ، وهي دليل يرشد المعلم إلى الأدوات التي يجب أن يستخدمها في عملية تقويم أداء الطلبة كما أنها تعتبر مرجعا للمعلم في عملية توزيع الدرجات .

ويؤيد يوسف البراشدي وجود اختبارات نهائية في كل فصل دراسي للصفوف (٥ - ٩) وأن تكون تلك الاختبارات على مستوى المنطقة ، أما بالنسبة لتوزيع الدرجات في هذه الصفوف فيقول أرى أن يتم تخصيص نسبة ٥٠ ٪ للامتحانات الفصلية و ٥٠ ٪ للأدوات التقييمية الأخرى .

تعد الوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة الركيزة الأساسية

التي يعتمد عليها المعلم عند تقويمه لأداء طلابه

الخطط العلاجية ضرورية للطلاب الذين هم دون المستوى



١. الإختبار التحريري وسيلة مهمة لتعويد الطالب على التعامل مع الأسئلة التحريرية

٢. ضرورة وضع توصيف مناسب للمشاريع والتقارير التي يكلف بها الطلبة

للطالب وتحديد نقاط الضعف والقوة لدى الطالب . كما أرى أنه من المهم أن يكون هناك نوع من التناسق والانسجام بين نظام التقويم المتبع في وزارة التربية والتعليم وبين نظام القبول في مؤسسات التعليم العالي .

من المعلمين الذين التقينا معهم يعقوب ابن خميس الكيومي معلم لغة عربية بمدرسة رأس مدركة بالوسطى ، وقال : أقترح إبقاء مكانة الدفتر المدرسي فهو من وجهة نظري كاف من أجل إعطاء مؤشر لمستوى الطالب، ومن وجهة نظري أرى بأن ملف أعمال الطالب يشكل عبئاً إضافياً على الطالب وعلى المعلم وأن هذا الملف لم يثبت جدواه في تحقيق أي فائدة للطالب .

ويكمل يعقوب الكيومي : من الضروري وجود اختبارات نهائية لكل مرحلة دراسية وذلك من أجل التأكد أن الطالب استوعب المهارات المطلوبة منه في المرحلة السابقة ومهيأ للانتقال إلى المرحلة التي تليها ، ويقول نأمل إلغاء عملية الترفيع التلقائي ولا بد من التركيز على مستوى الطالب وأنه فعلاً اكتسب المهارات التي من المفترض أن يكتسبها.

ضوابط الانتقال والإعادة

فاطمة بنت هلال بن محمد المحروقية مشرفة أولى جغرافيا بدائرة الإشراف التربوي التقينا معها فتحدثت عن مجموعة من المقترحات تتعلق بجانب ضوابط الانتقال والإعادة حيث قالت :

من وجهة نظري أحبذ إعداد اختبار تشخيصي لطلاب الصف الثالث من التعليم الأساسي وذلك بهدف الوقوف على المستوى الحقيقي للطلاب .

أما بالنسبة لطلاب الصف الرابع تقول فاطمة المحروقية : أفضل أن يتم إعداد اختبار في مواد اللغة العربية واللغة الإنجليزية والرياضيات فإذا اجتاز الطالب هذه المواد فإنه يرفع للصف الأعلى أما إذا أخفق في أي مادة من هذه المواد فتوضع له خطة علاجية ويحال موضوعه للجنة التحصيل الدراسي .

ويواصل يوسف البراشدي قائلاً : لا بد من وضع آلية لحفظ الملف ، وأقترح أن تخصص خزانة داخل الفصول الدراسية لحفظ الملفات خوفاً عليها من الضياع أو التلف .

درجات للاختبارات التحريرية

التقينا أيضاً مع فاطمة بنت سيف المنذرية مديرة مدرسة شاطئ القرم للبنات حيث تحدثت عن مجموعة من المقترحات لتطوير الوثيقة العامة لتعلم الطلبة ومن ضمن مقترحاتها تقول : أقترح أن يتم تخصيص درجات للاختبارات التحريرية لطلاب وطالبات الصف الثالث الأساسي وأقترح بأن تكون نسبة هذه الاختبارات ٢٠٪ من الدرجة الكلية و ٨٠٪ للأدوات الأخرى ، وتعلل فاطمة المنذرية أهمية الاختبار التحريري بأنه وسيلة مهمة لتعويد الطالب على كيفية التعامل مع الأسئلة التحريرية وتنمي مهارة التعبير لدى الطالب .

وبالنسبة للطلاب من الصف الرابع إلى السادس تقول فاطمة المنذرية أقترح تخصيص نسبة ٣٠٪ للامتحان التحريري و ٧٠٪ للأدوات الأخرى ، أما بالنسبة للصفوف من السابع إلى التاسع فتكون النسبة ٦٠٪ للامتحان التحريري و ٤٠٪ للأدوات الأخرى

ضرورة وضع توصيف

فاطمة المنذرية تواصل حديثها قائلة : أرى ضرورة وضع توصيف مناسب للمشاريع والتقارير التي يكلف بها الطلبة وأن تراعى المرحلة العمرية وكثافة المواد التي يدرسها الطالب عند وضع هذا التوصيف ، كما أكد على ضرورة التقليل من المشاريع والتقارير التي يكلف بها الطالب وذلك لتخفيف الأعباء عن الطالب وإعطائه فرصة أكبر على التركيز في محتوى المادة العلمية .

وتقول فاطمة أقترح أيضاً إجراء امتحانات مركزية سواء على مستوى الوزارة أو على مستوى المحافظات والمناطق التعليمية بالنسبة للصفوف الرابع والسابع والتاسع ، وذلك بهدف الوقوف على المستوى الحقيقي



يوسف البراشيدي



زكي الراشدي



زكية المهدي



غاية المنذرية

• الملف الشامل يجب أن يحظى بمزيد من الاهتمام والتطوير

• من المهم متابعة الطلاب الذين هم دون المستوى من قبل لجنة التحصيل الدراسي

حتى يتناسب مع مسماه ملفا شاملا .

أما بالنسبة لملف أعمال الطالب قال زكي الراشدي أرى أنه يكتفي بدفتر الطالب بالنسبة للصفوف من (٥ - ١١) مع بقاء ملف أعمال الطالب لطلاب الصف الثاني عشر وذلك كون هذا الصف يعتبر مرحلة مصيرية بالنسبة للطالب .

اختبارات فصلية

التقينا أيضا مع غاية المنذرية مديرة مدرسة خضراء البريمي للتعليم الأساسي (١ - ٤) بمحافضة البريمي حيث قالت : أرى من وجهة نظري كمديرة مدرسة بالحلقة الأولى أن يظل وضع النقل التلقائي كما هو عليه مع ضرورة المتابعة الجادة من قبل لجنة التحصيل الدراسي بالنسبة للطلاب دون المستوى .

وأما بالنسبة للصف الرابع من التعليم الأساسي - تقول غاية المنذرية : بما أن هذا الصف هو نهاية الحلقة الأولى فيجب أن تجرى اختبارات فصلية على مستوى المنطقة أو الوزارة وليس على مستوى المدرسة ، وتقتصر بأن تخصص نسبة ٣٠ ٪ للاختبارات و ٧٠ ٪ للأدوات الأخرى .

تواصل غاية المنذرية قائلة : إن الطالب في الصفوف من (١ - ٤) إذا أخفق في ثلاث مواد في اختبارات نهاية العام في مواد اللغة العربية والرياضيات واللغة الإنجليزية ، فإنه يطبق عليه الدور الثاني وإذا أخفق في الدور الثاني فإنه يبقى لإعادة ، وتقول بأن وضع اختبارات نهائية لطلاب الصف الرابع وتطبيق عملية الإعادة يعتبر دافعا لأولياء الأمور للاهتمام بأداء أولادهم ومتابعة تحصيلهم الدراسي .

ومن خلال استشفاف آراء الإخوة والأخوات المشاركين في التحقيق تتضح أن لهم مطالب فيما يخص الوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة ، وفي حقيقة الأمر فإن الهدف من تلك المطالب هو هدف إيجابي فمن المعلوم أن المعلم تهمة مصلحة طلابه .

إن وزارة التربية والتعليم تبذل قصارى جهدها لإشراك جميع الفئات التربوية من الحقل التربوي في جميع القضايا التربوية ذات الصلة بالحقل التربوي ، وما عقد اللقاء التربوي لمناقشة تقويم الوثيقة العامة لتعلم الطلبة إلا دليلا واضحا على مدى الشراكة بين الوزارة وبين الحقل التربوي ولقد أدلى المعلمون بأرائهم ومقترحاتهم وتصوراتهم حول مختلف جوانب الوثيقة ، ولا شك أن تلك الآراء والتصورات والمقترحات سيتم رفعها إلى المسؤولين في الوزارة ، ومما لا جدال فيه بأنه سيكون لها صدى واضحا في الحقل التربوي .

وواصلت فاطمة المحروقية حديثها عن ضوابط الانتقال والإعادة قائلة : من وجهة نظري أريد تطبيق الدور الثاني للصفوف من (٥ - ٩) ، فالطالب إذا لم يحقق المستوى المطلوب في مادتين أو ثلاث مواد من مواد التربية الإسلامية واللغة العربية والدراسات الاجتماعية واللغة الانجليزية والرياضيات والعلوم فإنه يخضع لاختبارات الدور الثاني فإذا أخفق في ثلاث مواد فإنه يبقى في صفه . وفي حالة رسوب الطالب في مادة واحدة في الدور الثاني يرفع مع وضع خطة علاجية له ، أما إذا رسب في مادتين أو أكثر فإنه يبقى للإعادة لمدة سنة واحدة فقط فإذا لم ينجح في السنة التالية ، فإنه يرفع للصف الذي يليه مع وضع خطة علاجية مكثفة له .

وبالنسبة للصفوف (١٠ - ١١) تقول فاطمة المحروقية أقترح أن يخضع الطالب للدور الثاني إذا أخفق في ثلاث مواد من بين مواد التربية الإسلامية واللغة العربية واللغة الانجليزية والعلوم والدراسات الاجتماعية والرياضيات وإذا اجتاز مادتين في الدور الثاني وأخفق في مادة واحدة فإنه يبقى للإعادة .

أما بالنسبة للصف الثاني عشر فتقول فاطمة المحروقية : من المهم جدا أن يخضع طلاب هذا الصف إلى اختبارات الدور الثاني نظرا لأن هذا الصف يمثل مرحلة حرجة جدا من جميع الجوانب خاصة وأنه سيخرج إلى سوق العمل ونحن نطمح أن يكون طلابنا على قدر كبير من المسؤولية . وتقتصر فاطمة المحروقية بأن الطالب في الصف الثاني عشر إذا أخفق في مادتين يعطى فرصة لدخول الدور الثاني فإذا لم يجتاز مادة من هاتين المادتين فإنه يبقى للإعادة .

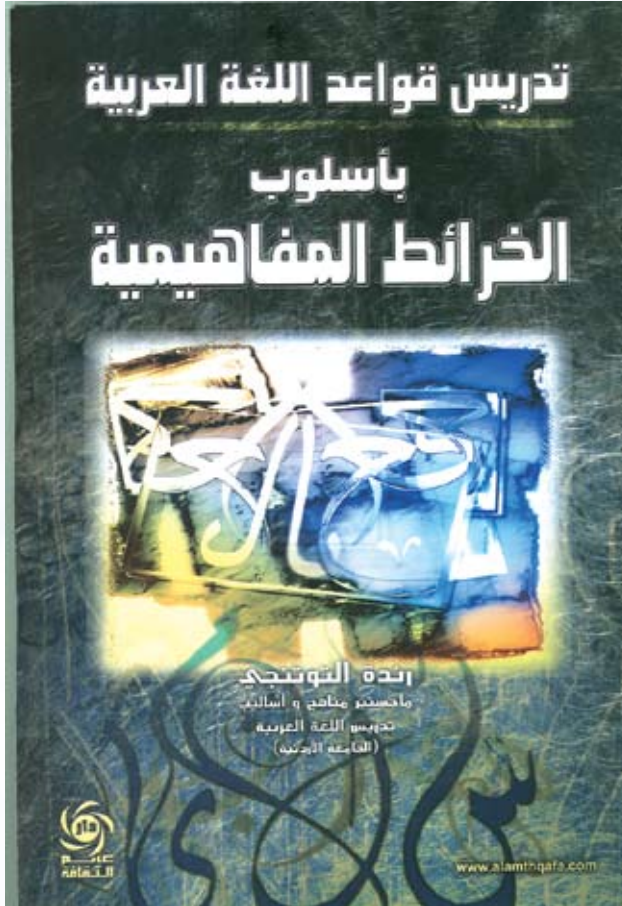
مناقشة دورية للوثيقة واختبارات فصلية

التقينا مع سيف بن محمد الرواحي معلم تربية إسلامية بمدرسة المهنا بن جيفر بمنطقة الشرقية شمال وقال : إن مناقشة الوثيقة العامة لتقويم تعلم الطلبة أمر لا بد منه بين فترة وأخرى وذلك لمواكبة المستجدات التربوية التي تحدث في الحقل التربوي ، وأقترح طرح استبانات على المعلمين وسائر الفئات التربوية الأخرى لأخذ آرائهم ومقترحاتهم فيما يخص الوثيقة .

زكي بن سليمان بن سالم الراشدي من مدرسة أوس بن ثابت للتعليم الأساسي (٥ - ١٢) يقول : بأن الملف الشامل للطالب يجب أن يحظى بمزيد من الاهتمام والتطوير ، وأقترح بأن يضم الملف ميول وهوايات الطالب وكذلك أبرز الأعمال والجوانب التي تميز الطالب ، وخلاصة القول يجب أن يحتوي الملف كل الخلفيات المتعلقة بالطالب وذلك

تدريس قواعد اللغة العربية بأسلوب الخرائط المفاهيمية

عرض : سأللة بنت سألل بن ملل الللللل
مدرسة فدا للصفوف (١-١٢)
المدرسة العامة للتربية والتعلل بالظاهرة



تدريس اللغة العربية بأسلوب الخرائط المفاهيمية كتاب متخصص في قواعد اللغة العربية، للمؤلفة رندة التوتنجي وهو من إصدارات دار علم الثقافة للنشر والتوزيع بالأردن، وهو من الكتب المؤلفة حديثا حيث صدرت الطبعة الأولى منه عام ٢٠١١ م، وعدد صفحات الكتاب ١٣٦ صفحة من الحجم المتوسط.

وهذا الكتاب يتميز بكونه يعرض قواعد اللغة العربية بأسلوب شيق ومبسط، حيث اتبعت مؤلفته طريقة الخرائط المفاهيمية في عرض المادة العلمية للكتاب.

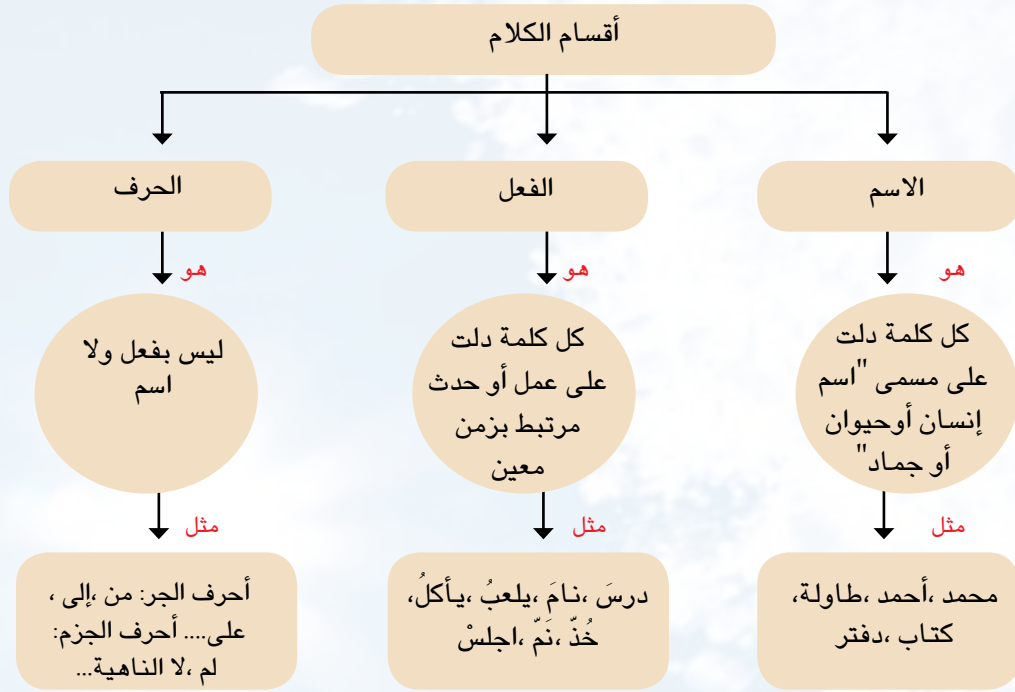
ومن المعروف أن أسلوب الخرائط المفاهيمية من الأساليب التدريسية الحديثة نسبيا إذا ما قورنت بطرائق التدريس الأخرى، وهو أسلوب يعتمد على عرض المفاهيم المعرفية بطريقة منظمة تساعد المتعلم على تنمية مهارات التفكير العلمي لديه مثل الملاحظة والتصنيف وإدراك العلاقات بين المفاهيم المختلفة.

وكما أشارت مؤلفة الكتاب بأن تنظيمها لمادته بأسلوب الخرائط المفاهيمية جاء انسجاما مع التوجهات التربوية الحديثة لتطوير طرائق تدريس مادة قواعد اللغة العربية، وتطوير أساليب هذه المادة، بحيث يقل اعتمادها على طريقة التلقين، وتصبح طرائقها أكثر تلبيه لمتطلبات العصر.

ومما يجعل هذا الكتاب جذابا للمعلم والمتعلم معا أنه عرض مفاهيم قواعد اللغة العربية بطريقة ميسرة، ولا يعتمد على الإسهاب في الشرح.

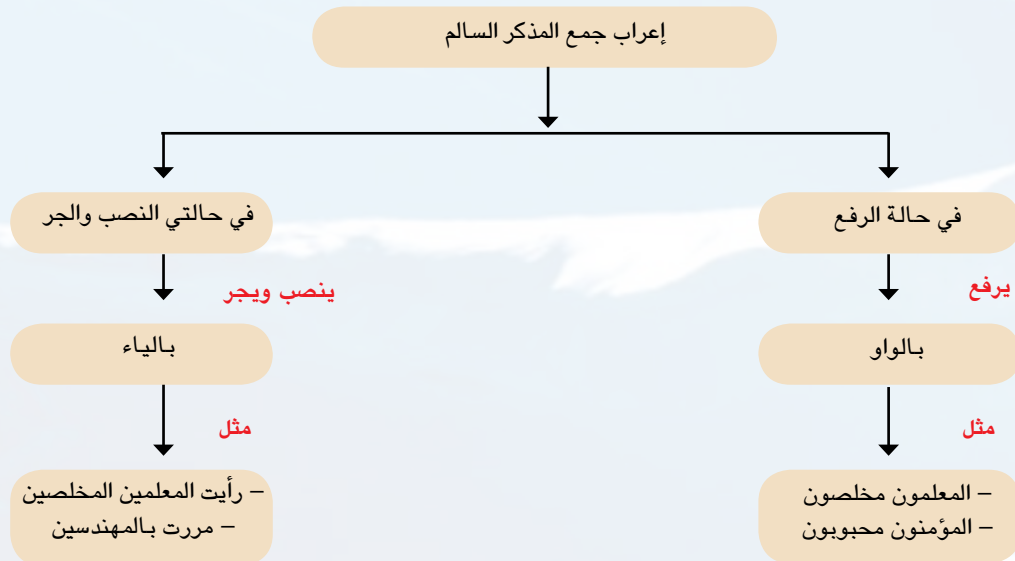
ولقد تدرجت المؤلفة في عرض المادة العلمية للكتاب بطريقة تبدأ من المفاهيم البسيطة ثم انتقلت إلى المفاهيم الأكثر صعوبة بطريقة تربوية وبأسلوب مبسط لكل مفهوم من المفاهيم اللغوية المرتبطة بقواعد اللغة العربية، وبعد توضيحها للمفهوم تعطي أمثلة مبسطة له بطريقة من السهل أن يستوعبها الطالب بكل سهولة.

وبدأت المؤلفة كتابها بعرض خريطة مفاهيمية لأقسام الكلام ،حيث وضعت لهذا المفهوم الخريطة التالية:

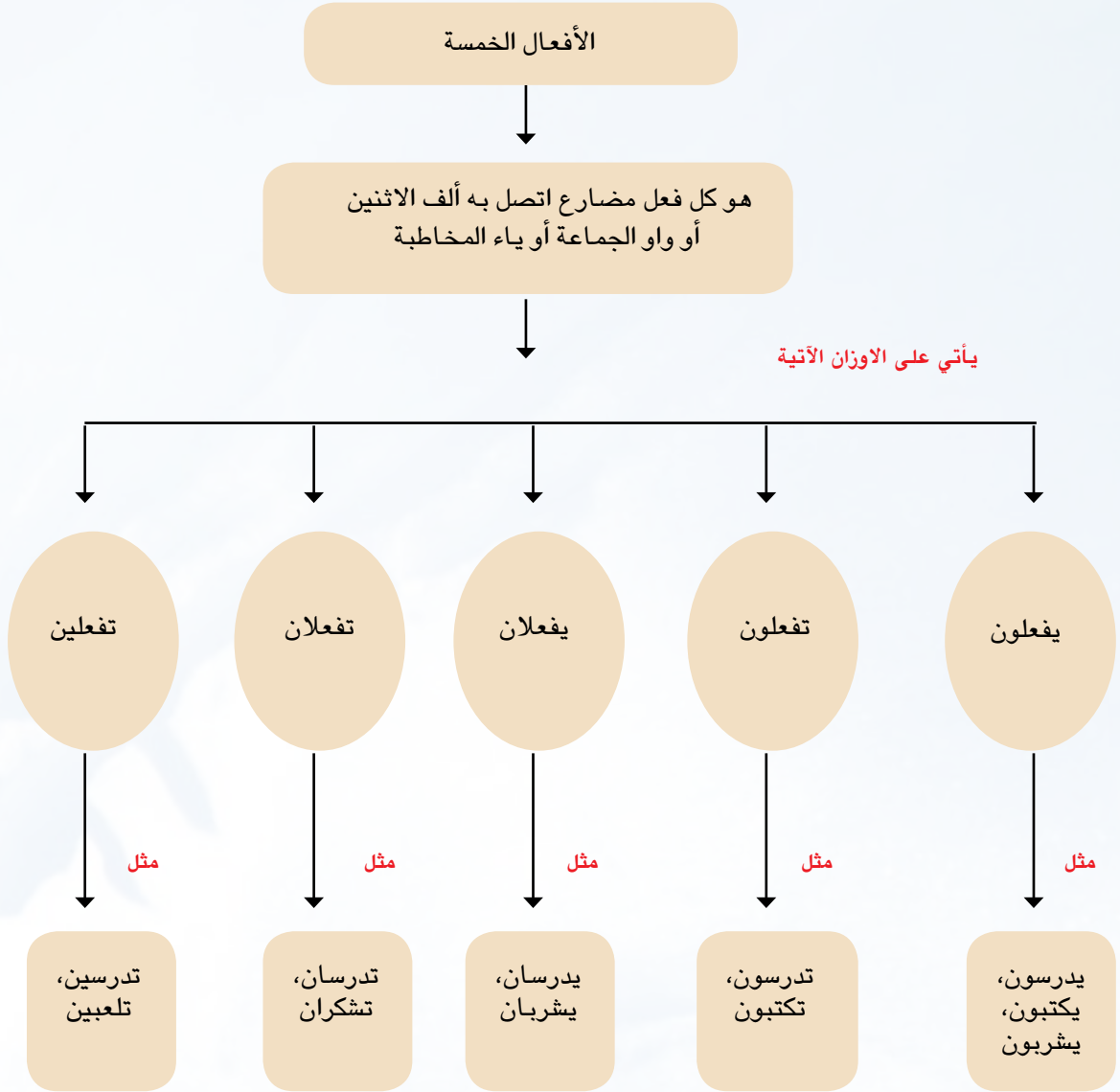


قسمت الجمع إلى جمع المؤنث السالم وجمع المذكر السالم وجمع التكسير وعرفت كل جمع من هذه المجموع ثم مثلت لكل منها بعدة أمثلة. وعند حديث المؤلفة عن إعراب جمع المذكر السالم - على سبيل المثال - عرضت الخريطة المفاهيمية التالية:

وبعد أن عرضت المؤلفة أقسام الكلام تطرقت إلى أنواع الفعل وبعدها إلى علامات الأفعال حيث وضعت خرائط مفاهيمية لعلامات الفعل المضارع وفعل الأمر. وعن أقسام الاسم من حيث العدد عرضته المؤلفة في خريطة مفاهيمية يسهل استيعابها، حيث أعطت تعريفا وأمثلة مبسطة لكل من الاسم المفرد والمثنى والجمع، ثم



ومما أوردته المؤلفة في كتابها خريطة مفاهيمية عن الأفعال الخمسة حيث وضعت لهذه الأفعال الخريطة المفاهيمية التالية:



مبسّط بعيد عن الأسهاب في التوضيح والشرح، وهو كذلك مهم للطالب حيث أن الطالب إذا استعان به سيجد المادة العلمية معروضة أمامه بكل وضوح وبساطة. ومن وجهة نظري شخصياً أرى أنه من الضروري لمعلمي اللغة العربية اقتناء هذا الكتاب، فسيجدون فيه ما يغنيهم عن الشرح المطول والإسهاب الممل.

وما يميز هذا الكتاب أن مؤلفته ضمنت كل مفهوم من المفاهيم تطبيقات تسهل على القارئ استيعاب المفهوم بسهولة ويسر، كما دعمت المؤلفة كتابها بتمارين وتدرّبات كثيرة. إن هذا الكتاب يعتبر معيناً للمعلم فمن خلاله يستطيع أن يوصل المعلومة للطالب بأسلوب تربوي

المعلم الافتراضي يتجسد في الفراغ



بتقدم العلوم والتكنولوجيا تزداد قصص العلوم و الخيال واقعية يوما بعد يوم. وسيتيح التقدم في التكنولوجيا الحديثة لطلاب المدارس التعلم على يد معلم افتراضي موجود على بعد عدة كيلومترات من المدرسة .

وتعتبر هذه العملية خطوة متقدمة للمؤتمرات التي تجري عبر الفيديو، حيث تجسد المعلم بحجمه الطبيعي فيما يعرف باسم الهولوجرام، داخل الصف، ليتحدث للطلاب مباشرة في مشهد أقرب إلى الخيال من الواقع . وقد عرضت شركة إيدكس البريطانية المتخصصة في مجال التعليم هذه التكنولوجيا الحديثة، التي استغرق تطويرها عشرين عاما، على زوار معرض بي تي تي للتكنولوجيا التعليمية الذي أقيم مؤخرا في لندن .

وقام الكمبيوتر في العرض التجريبي ببث صورة معلمة الرياضيات كاثريت دارنتون رقميا من مدرسة جرافني في جنوب لندن إلى مركز المعرض في منطقة أوليمبيا في غرب لندن

وبالرغم من أن المسافة التي قطعها الإرسال الرقمي لم تتعد بضعة أميال لكن كان من الممكن أن تكون المعلمة والزوار في أي مكان آخر يوجد فيه مدخل على الإنترنت، ولو كان على بعد آلاف الأميال .

ويرى المسؤولون في مجال التعليم في بريطانيا أن أهم فوائد هذه التكنولوجيا، ستكون في مجال تعليم المواد الدراسية النادرة التي لا يوجد عليها إقبال كبير، مثل اللغات اللاتينية واليونانية أو الرياضيات المتقدمة، التي يصعب على بعض المدارس تأمين تكاليف تعليمها، ولكن باستخدام تكنولوجيا المعلم الافتراضي سيكون باستطاعة معلم واحد تعليم عدة صفوف تتفرق في أماكن مختلفة .

ويقول دافل وايت المهندس الذي طور هذه التكنولوجيا "إن الفرق بين التكنولوجيا المستخدمة في إقامة المؤتمرات عبر الفيديو والمعلم الافتراضي ليس كبيرا ففي الأولى تلتقط الصورة بكاميرا فيديو ثم تحمل على بطاقة مشفرة وتقوم البطاقات المشفرة بتحويل الصورة إلى أشكال رقمية، تبث بمساعدة برنامج خاص، إلى كومبيوتر آخر عبر الإنترنت، ويقوم الكمبيوتر الذي يستلمها بعكس العملية وتحويل الصورة الرقمية إلى صورة عادية ."

وفي تكنولوجيا المعلم الافتراضي يتم أيضا نقل الصور عبر الفيديو لكن بدلا من عرضها على شاشة تعرض

الصورة بحجمها الطبيعي داخل الصف وكأنها حقيقية دون أن يشعر المشاهد بوجود شاشة أو كاميرا فيديو .

ومن أهم العناصر التي تساعد على إنجاح هذا البرنامج هو توفر خط هاتفي سريع ومتطور قادر على الربط السريع عبر الإنترنت .

وفي الوقت الحالي تتوفر هذه التكنولوجيا في بضعة مدارس بريطانية فقط ولكن يتوقع أن تنتشر إلى مدارس أخرى قريبا . وتطالب شركة إيدكس بربط المدارس البريطانية بخطوط هاتفية سريعة ومتطورة تساعد على تسهيل نشر هذه التكنولوجيا .

مصدر المقال:

<http://www.angelfire.com/mn/almoalem/iftradi.html>

مصدر الصورة:

<http://www.tuprofesovirtual.com/portal2/images/stories/delportal/fig2VirtualTeacher.jpg>



التعلم الإلكتروني

E-LEARNING

وقد أظهرت العديد من التجارب والدراسات التربوية جدوى التعليم الإلكتروني، ومن هذه التجارب والدراسات:

أجرت مجموعة من الباحثين عام ١٩٩٠، على مستوى السنة النهائية من الابتدائي، بحثاً لمدة سنة، حول استعمال أنظمة التواصل والمعلومات في دروس اللغة. وفي نهاية السنة، تم تقويم التجربة، وأظهرت النتيجة أن المجموعة المستهدفة من التلاميذ حققت قفزة ثلاث سنوات فيما يخص التحكم في قواعد اللغة، وستين بالنسبة للتعبير اللغوي، وسنة واحدة بالنسبة للقراءة والرياضيات.

وأجريت تجربة أخرى في نفس المستوى التعليمي (السنة النهائية ابتدائي)، حول مشروع ندوة إلكترونية حول مواضيع علمية واجتماعية، حيث تمكن التلاميذ خلال سنة واحدة، من مكتبة أساتذة وطلبة جامعيين، ومدرسي وتلاميذ التعليم الثانوي، ومدرسيهم.

وتم تقويم التجربة في آخر السنة، حيث خضع التلاميذ المستهدفين لاختبارات في القراءة والكتابة. وكانت النتيجة هي أن هؤلاء التلاميذ، تجاوزوا فيما يخص فهم النصوص، ما يمكن تحقيقه خلال سنتين تعليميتين، وسنة ونصف بالنسبة لمعرفة شرح المفردات والتعبير الكتابي، وأقل من سنة في القواعد. ذلك أنهم بذلوا مجهودات كبيرة في قراءة وفهم المراسلات الإلكترونية التي توصلوا إليها.

نستخلص من النموذجين أهمية استعمال التكنولوجيا الحديثة في المجال التربوي قصد تحقيق أهداف وقدرات محددة حسب مشاريع تعليمية محددة، وفي وقت أقل مما يتطلبه تحقيقها بالوسائل التقليدية.

وفي تقرير نشره " مكتب تقويم التكنولوجيا " Office of Technology Assessment سنة ١٩٩٥، يتم التأكيد على أهمية التحفيز التي يحدثها استعمال التكنولوجيا وسط التلاميذ من مختلف الأعمار.

ومن أهم العوامل المحفزة للتلاميذ: المحيط والوسائل

أدى التقدم التكنولوجي إلى ظهور أساليب وطرق جديدة للتعليم غير المباشر، تعتمد على توظيف مستحدثات تكنولوجية لتحقيق التعلم المطلوب، منها استخدام الكمبيوتر ومستحدثاته، والأقمار الصناعية والقنوات الفضائية، وشبكة المعلومات الدولية، بغرض إتاحة التعلم على مدار اليوم والليلة لمن يريده وفي المكان الذي يناسبه، بواسطة أساليب وطرق متنوعة تدعمها تكنولوجيا الوسائل المتعددة بمكوناتها المختلفة، لتقدم المحتوى التعليمي من خلال تركيبة من لغة مكتوبة ومنطوقة، وعناصر مرئية ثابتة ومتحركة، وتأثيرات وخلفيات متنوعة سمعية وبصرية، يتم عرضها للمتعلم من خلال الكمبيوتر، مما يجعل التعلم شيق وممتع، ويتحقق بأعلى كفاءة، وبأقل مجهود، وفي أقل وقت، مما يحقق إلى جودة التعليم. مع مستحدثات الفكر التربوي المعاصر، وكذلك تشجيع التواصل بين عناصر منظومة العملية التعليمية، كالتواصل بين كل من البيت والمدرسة والبيئة المحيطة، ونمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية، فالدروس تقدم في صورة نموذجية، كما يمكن إعادة تكرار الممارسات التعليمية المتميزة، كما ساعد في وجود بنوك الأسئلة النموذجية، وخطط للدروس النموذجية، والاستخدام الأمثل لتكنولوجيا الوسائط المتعددة، بما تتضمنه من النصوص المكتوبة واللغة المنطوقة والمؤثرات الصوتية، والصور الثابتة والمتحركة، والرسومات بمواصفاتها المختلفة.

ويحقق التعلم الإلكتروني سهولة وسرعة انتقال الخبرات التربوية من خلال توفير قنوات اتصال عالية الجودة، تمكن المعلمين والمدرسين والمشرفين وجميع المهتمين بالشأن التربوي، من المناقشة وتبادل الآراء، والتجارب عبر موقع محدد يجمعهم جميعاً في غرفة افتراضية، رغم بعد المسافات في كثير من الأحيان. كما أنه بذلك يساهم في إعداد جيل من المسؤولين التربويين والمعلمين والمتعلمين قادرين على التعامل مع المستحدثات التكنولوجية التعليمية، ومهارات العصر والتطورات الهائلة التي يشهدها العالم، ونشرها في المجتمع مما يجعله مثقفاً إلكترونياً، وموأكباً لما يدور على وجه الكرة الأرضية.



الصفوف الافتراضية

استفادة من التقدم التكنولوجي الهائل الذي يشهده العالم في الآونة الأخيرة وتطويراً لهذه التكنولوجيا المتطورة قدمت شركة أستاذ أون لاين المتخصصة في برامج التعليم الإلكتروني على شبكة الإنترنت خدمة هي الأولى من نوعها في مصر تخدم جميع أطراف منظومة التعليم في مصر .

ويهدف مشروع أستاذ أون لاين بصفة عامة إلى تحقيق طفرة في عملية التعليم بالتركيز على رفع المستوى التعليمي للطالب ، مع توفير حل بديل لمشكلة الدروس الخصوصية التي تمثل عبء على الكثير من الأسرة المصرية

وقال إيهاب العجروني، المدير العام لشركة أستاذ أون لاين " يقدم مشروع أستاذ أون لاين فكرة ثورية للانتقال إلى عصر جديد من التعليم في مصر، حيث يقوم نخبة من أفضل الأساتذة بشرح المواد العلمية لمختلف مراحل التعليم ما قبل الجامعي، باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً لمناهج وزارة التربية والتعليم وذلك عبر شبكة الإنترنت وتعتمد فكرة الخدمة على التفاعل الحي بين المعلم والطالب، مما يتيح فرصة السؤال والرد لكليهما "

وأضاف العجروني "يعتمد نظام أستاذ أون لاين على برنامج مباشر وفعال ، يتم خلاله السير وفقاً لجدول ثابت يضمن حضور الطالب لحصة يومية مدتها ساعة ونصف للمرحلة الابتدائية وساعتين للمرحلة الإعدادية والثانوية، فيحضر الطالب الحصة التي تبت مباشرة والتي تحتوي على سبورة يستعين بها الأستاذ في الشرح، وبذلك يكون الشرح مسموعاً ومرئياً لضمان جذب انتباه الطالب ". وأضاف أن الطالب يستطيع أن "يرفع يده" للسؤال خلال الصف بالضغط على أحد الأزرار الموجودة أمامه ، كما يخضع كل طالب لاختبار في نهاية كل حصة للتأكد من استيعاب الطالب لما تم شرحه، ذلك بالإضافة إلى امتحان شهري لقياس مدى تقدم مستوى الطلاب العلمي.

وقد أعلنت شركة أستاذ أون لاين المتخصصة في برامج التعليم الإلكتروني على شبكة الإنترنت أن هناك ألفي أسرة قد استفادت من الخدمات التعليمية المتميزة التي يقدمها الموقع لطلبة المدارس المصرية حيث تقوم فكرة أستاذ أون لاين على توفير خدمة التعليم الإلكتروني للطلبة في مختلف مراحل التعليم ما قبل الجامعي (من الصف الرابع الابتدائي حتى الصف الثالث الثانوي). ويوفر أستاذ أون لاين لأولياء الأمور إمكانية متابعة مستوى تقدم أبنائهم، بالإضافة إلى مراقبة عملية الحضور والغياب ، حيث قام بتوفير خط ساخن يعمل ستة أيام في الأسبوع ومتاح لتلقي أسئلة وملاحظات أولياء الأمور عن الخدمة، ويمكنهم من معرفة مستوى تقدم أبنائهم وكيفية تفاعلهم وطريقة استخدامها .

التكنولوجية والمضمون الذي تقدمه بشكل يثير اندفاع التلاميذ مباشرة إلى المشاركة، الشيء الذي تفتقده الكراسات والوسائل التعليمية التقليدية.

إن الوسائل التكنولوجية لها قدرة تفاعلية، تسمح للتلاميذ بالانخراط والمساهمة في أنشطة تدفعهم إلى الإبداع ومشاركة الغير. ويزداد تركيزهم على نشاط تعليمي بنسبة ٢٠٪، عند استعمال " نظام تعليمي مدمج "

(Système d'Apprentissage Intégré). بحث أجراه: Western Institute for Research and Evaluation سنة ١٩٩٥.

وفي دراسة أجريت بنيوزيلاندا من طرف مجموعة من الباحثين، سنة ١٩٩٦، تبين أن: استعمال الحاسوب بشكل مستمر، لم يكسب التلاميذ " كفايات تكنولوجية " فحسب، بل كذلك مؤهلات ليصبحوا " منتجين للمعارف " Producteurs de connaissances. وكل مشروع أنجز من طرفهم، يعتبرونه مشروعاً جماعياً، يمكن عرضه على العموم، قابل لتعليق وتقويم الأساتذة ونظرائهم، وهم على استعداد للمساهمة الفعالة لبلورة وتقويم معارفهم.

وأجريت تجربة أخرى بالولايات المتحدة حول مشروع: (ACOT - Apple Classrooms of Tomorrow)

المشروع الذي أنتجته و تبنته شركة Apple للمعلومات، تمت تجربته لمدة ١٠ سنوات، ما بين ١٩٨٥ - ١٩٩٥، بمؤسسات ابتدائية وثانوية، تؤكد نتائجه على تنمية علاقات العمل الجماعي بين التلاميذ. وتبرز هذه التجربة اهتمام شركات إنتاج البرنام Logiciels بالجودة وتتبع النتائج، لأهداف اقتصادية. وتجدر الإشارة إلى أن أغلب البرامج التعليمية " Logiciels Educatifs " تصمم للاستعمال الفردي. لكن داخل المؤسسات، لا يمكن إيجاد حاسوب لكل تلميذ، فعلى الأقل يشغل تلميذان أو أكثر بحاسوب واحد. وفي هذا الإطار تحدث التفاعلات بين التلاميذ أنفسهم، وبينهم والمحيط التعليمي الذي يوضع رهن إشارتهم (أساسا الحاسوب وأوراق العمل والتوجيهات).

وبالنسبة للتعليم الذاتي أو الفردي، باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة، استخلصت إحدى المدرسات النتيجة التالية: " يحب التلاميذ أن يتباروا مع أنفسهم، سعداء لطرح ومناقشة مواضيع جديدة، في بيئة لا تهددهم ولا تحاكمهم، رغم أن النظام يصحح الأخطاء ويفرض عقوبات. لكنه لا يهينهم، مثلما يحدث دائماً داخل القسم... "

المصدر:

<http://boudina.voila.net/mak3.htm>

المصدر:

<http://forum.stop55.com/34026.html>

من هو المعلم الذي نريد؟؟

في الحرب السبعينية : لقد انتصر معلم المدرسة الألمانية ، وقال قاتل فرنسا لما انهزمت في الحرب الثانية : إن التربية الفرنسية متخلفة وقال قائد الأمريكان لما غزا الروس الفضاء : ماذا دهي نظامنا التعليمي؟

(٣) إذن فالمعلم هو الذي يصنع النصر وهو الذي يكون سبباً في الهزيمة.

يقول أحد الباحثين : يترك المعلمون أثراً واضحة على المجتمع كله وليس على أفراد منه فحسب ، كما هو الحال مع الأطباء مثلاً ، فالمعلم في الفصل لا يُدرّس لطالب واحد فقط ، وإنما للعشرات وهو بهذا يمر على مئات التلاميذ خلال يوم واحد من أيام عمله ، الطبيب عندما يعالج مريضاً إنما يعالج الجزء المعتل في بدنه وليس البدن كله • وهو لا يؤثر على المريض ذلك التأثير الذي يتركه المعلم على عقول طلبته وعلى شخصياتهم وكيفية نموها وتفتحها على حقائق الحياة ، وأحياناً على مسارات حياتهم ما بقي فيهم عرق ينبض.

(٤) وبناءً على ما تقدم نجد أن علماء التربية والمهتمين بالتعليم عكفوا على دراسة الأمور التي تخص المعلم فمن الباحثين من درس صفات المعلم النفسية ، وخصائصه المعرفية ، ومنهم من درس سلوكه وأثره على المتعلمين

المعلم هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم نعم إنه قائد تربوي ميداني يخوض معركته ضد الجهل والتخلف ببسالة فائقة سلاحه الإيمان بالله تعالى ، ونور العلم الذي يتحلى يحقق الانتصار تلو الانتصار في الصباح وفي المساء.

المعلم قائد تربوي فعّال يقول الإمام الغزالي : على المعلم أن يجري المتعلمين مجرى بنه ، بأن يقصد إنقاذهم من نار الآخرة ، وهو أهم من إنقاذ الوالدين ولدهما من نار الدنيا ، لذلك صار حق المعلم أعظم من حق الوالدين ، فإن الوالدين سبب الوجود الحاضر والحياة الفانية ، والمعلم سبب الحياة الباقية.

(١) المعلم هو محور الرسالة التربوية والركيزة الأهم في نجاحها ، فمهما كان الكتاب المدرسي جيد العبارة ، رفيع الأسلوب وافي الفكرة ، وأنه مهما روعي في وضعه من القواعد والأسس فإنه لن يحقق الهدف المنشود إذ لم يرقم على تدريسه معلم يتمتع بالكفاءة والقدرة والوعي والإخلاص والتقوى.

(٢) إن دور المعلم في بناء الإنسان وقيام الحضارة لا يستطيع أن يتجاهله أحد ، بل إن نجاح النظام التعليمي يعني نجاح الحضارة وتميزها . قال قاتل الألمان لما انتصرت ألمانيا

أخاطر بأن يقول الآخرون إنهم كانوا يفضلون الطريقة القديمة قبل التطوير ، فالتطوير الذي تقوم به يجعل الآخرين يغيرون علاقتهم معك - غياب الدعم والتشجيع اللازم من إدارة المدرسة والزملاء - وجود رضا تام عن الوضع الحالي

وبالتالي فهناك مجموعة من الحلول ومنها: - وعي المعلمين بالتطوير والافتقار بضرورته : وذلك عن طريق إحاطة المعلمين بما يراود عمله وأهدافه ودوافعه مما يجعلهم يشعرون بضرورته والمساهمة في اتخاذ قراره حتى يكونوا على استعداد تام لنقله والدفاع عنه - العمل على إلهام المعلمين بمضامين التطوير ودوافعه ودوافعه وأسبابه : بحيث يدركون الأسباب الحقيقية من وراءه مما يقطع دابر الشكوك والقلق . - إشعار المعلمين بالأرباح والمكاسب التي يمكن أن

لقد صار التطوير أمراً حتمياً ، فكل يوم يكتسب الإنسان معارف ومعلومات وتظهر له حقائق واكتشافات وبالتالي تزداد قدراته وتنمو كفاءاته ويتغير نظام حياته حيث لا يستطيع الإنسان أن يبقى جامداً ساكناً أمام كل تلك التطورات إلا بالتطوير ولذلك فهناك العديد من العقبات التي تقف وتعوق المعلم عن القيام بعملية التطوير ومنها :

- الخوف من المجهول : وهي رسالة ضمنية من المجتمع تصرح بأنه عندما يحدث التطوير فإنك تفقد القدرة على السيطرة والتحكم - الخوف من الفشل : فلو تم التطوير فهناك احتمالية وجود الفشل - الخوف من الالتزام : فالالتزام يلزم الإجابة عن أسئلة أخرى مثل " ما ذا أريد في الحقيقة ؟ " فالالتزام بخيار معين يقضي على باقي الخيارات - الخوف من الاستهجان : فلو قمت بعملية التطوير فإنني

**أهمية
التطوير**

أقوال تربوية

ترتيب الأولويات
يساعدك على إحداث
التوازن في حياتك
(كتاب: نحو مؤسسة
غير ربحية ناجحة ،
Rleslier Crutctfclceln)

الأزمة أفضل وسيلة
لهزّ عرش الرضى الذاتي
(كتاب: كن مستعداً،
جون كوتر).

تأكد من أنك تستطيع
فعل الكثير، فقط كل ما
تحتاجه هو المحاولة
(كتاب: النملة التي
حركت الفيل ،
Vence Poscente).

ومنهم من درس كيفية تعامله مع الطلاب ومنهم من بحث في أساليب
التدريس السليمة الخ.

وقد تحدث (ايرل بولياس ، جيمس يونغ) في كتابهما عن المعلم والذي كان
عنوانه: - (A Teacher is Many Things) عن صفات وخصائص يتصف بها
المعلم زادت عن عشرين صفة أهمها

١. المعلم مرشد فهو مرشد في رحلة المعرفة ، يعتمد على تجاربه وخبرته
لأنه يعرف الطريق والمسافرين ويهتم اهتماماً بالغاً بتعليمهم *
٢. المعلم مربّ - يعلم وفقاً للمفهوم القديم للتعليم فهو يساعد الطالب على
التعلم .

٣. المعلم مجدد وهو جسر بين الأجيال.

٤. المعلم قدوة ومثل ، في المواقف ، في الكلام ، في العادات ، اللباس .

٥. المعلم باحث يطلب المزيد من المعرفة.

٦. المعلم ناصح أمين وصديق حميم ومبدع وحافظ على البداع.

٧. المعلم خبير وإنسان يعرف ، ويعرف أنه يعرف ان عليه ان يكون واسع
المعرفة.

٨. المعلم رجل متنقل ، قصّاص ، ممثل، مناظر ، باني مجتمع .

٩. المعلم يواجه الحقيقة ، طالب علم ومعرفة ، مقوّم ، مخلص ، المعلم
إنسان.

محمد بن علي بن سالم الشيعلي

أخصائي مصادر التعلم بمدرسة النهضة للتعليم الأساسي
mohammed.shueli@moe.om

تتحقق لهم من جراء التطوير على اعتبار أنه عمل يراود منه الوصول
بالجميع في المدرسة إلى الأفضل
- إشراك جميع المعلمين في كافة مراحل التطوير : فمن المعروف أن
الإنسان بطبيعته يتقبل أكثر ما يستشار فيه أو يوضع في صورته
من أمور فضلاً مما يشترك فيه من تخطيط وتنفيذ
- وضع خطة واضحة لتولي التطوير ومراقبة ومتابعة مدى تقدم هذه
الخطة
- الاستعانة بأفراد لهم تأثيرهم الفاعل على الآخرين لشرح التطوير
وبيان دوافعه وأسبابه فإن ذلك قد يكون في بعض الحالات أبعد
للكشوك والظنون السيئة

ناصر بن محمد بن صالح البطاشي

أخصائي أنشطة مدرسية

المديرية العامة للتربية والتعليم بمسقط

مدرسة حي الظاهر للبنين (١١-١٢)

nms2008@moe.om

القراءة ذلك الكنز المفقود

نحن كما نصف أنفسنا بأننا "أمة إقرأ"، نردد ذلك في الخطب والمحاضرات، وفي المجالس والمنتديات، ونحن نعي ونذكر تماماً بأننا بعيدون كل البعد عما تحمله هذه العبارة من مضمون.

الكثير فسر الأمر بالقراءة الذي أول ما نزل من القرآن الكريم بالمقدرة على فك الخط من أجل الوصول إلى مرحلة القراءة في نهاية المطاف فحسب، ولا نشغل تفكيرنا بما بعد فك الخط. يتعلم الطالب مبادئ فك الخط منذ نعومة أظافره، وتجتهد المعلمة اجتهداً عظيماً من أجل تعليم فلذات أكبادنا أصول القراءة والكتابة، ويتجاوب معها الطلاب في الفصل تجاوباً منقطع النظير، وينجز الطلاب أنشطتهم المدرسية وفروضهم المنزلية على أتم وجه، وفي نهاية المطاف يحصلون على أفضل تقدير، ولكن للأسف سنكتشف بعد حين بأن هذا الطالب المتميز يتعثّر في قراءته، ويصعب علينا فك شفرات كتابته، على الرغم من وجود المعلمات المجيدات، والمناهج المطورة، والوسائل المعينة في التدريس. وتشكل اللجان للبحث عن الخلل، وتعقد المشاغل والدورات، وتعمل الأبحاث والدراسات للبحث في الخلفيات، فتارة نبحت في أداء المعلم، وتارة في مستوى المناهج، وتارة أخرى في الوسائل المستخدمة والطرائق التدريسية، ويستمر البحث والنقاش في مجمل جوانب العملية التعليمية التعلمية. والنقاش في هذا الأمر تعدى عتبات وزارة التربية والتعليم إلى مؤسسات أخرى، والجدل حوله أصبح على مختلف المستويات الوطنية. مؤسسات التعليم العالي تشتكي من طلبة لا يحسنون القراءة والكتابة، وأعضاء مجلس الشورى يناقشون أداء وزارة التربية والتعليم، ووسائل الإعلام تثير موضوع الضعف القرائي لدى الطالب بين الفينة والأخرى، ومؤسسات التوظيف في القطاعين العام والخاص تستنكر مستوى القراءة والكتابة عند طالبي الوظائف لديها، وكذلك ولي الأمر أصبح غير مقتنع بمستوى أبنائه في القراءة والكتابة.

الكل يبحث القضية مثار الجدل من محاور المنهج والمعلم والطالب فقط، حتى وزارة التربية والتعليم لم تخرج نفسها من هذا الإطار في محاولات بحثها لهذا الموضوع. فإذا كانت الوزارة تثق في مستوى تأهيل معلميها، ومستوى أدائهم داخل غرفة الصف، وتثق بمنهجها المطورة التي أعدها خبراء ومختصون وبنيت على تجارب دولية ناجحة بنفس تفتتها في قدرات الطالب العماني ومهاراته، مع أن الوزارة لم تدخر جهداً في تقديم ما يعين المعلم والطالب على أداء مهمتهما التعليمية التعلمية من بيئة ميسرة، ووسائل معينة، فلماذا يبدأ مسار طلبتنا متميزاً - وليس في شك من ذلك - لينتهي متعثراً مع نسبة غير قليلة منهم؟

لنسأل أنفسنا نحن كمجتمع يضم أعضاء مجلس شورى وصحفيين ونقاد ومسؤولين ومثقفين، وكلنا في نهاية الأمر أولياء أمور لنسأل أنفسنا ما هو دورنا في إعانة أبنائنا على إجادة القراءة، ولنتساءل أكثر من ذلك هل نحن أنفسنا نحيد القراءة قبل أن نسأل عن الآخرين؟!!!

إذا قصرنا مفهوم القراءة على المقدرة على فك الخط فستكون إجابتنا جميعاً نعم نحن نقرأ، وأكثر من ذلك أيضاً نستطيع أن نكتب، ولكن هذا ليس بيت القصيد، ولا هذه القراءة التي ننشدها. إذا كنا بحق أمة "أقرأ" فلا بد لنا أن نتخذ مقدرتنا على فك الخط للإبحار في مختلف العلوم والمعارف. يكاد لا يخلو بيت من ركن إلا والمكتبة في إحدى أركانها أو زواياها، ولكن هل نمارس مهمة القراءة في البيت مع أبنائنا، هل نقرأ نحن معهم، هل يجدوننا قدوة لهم في القراءة، هل تتضمن هدايانا لهم ما يعينهم على القراءة، هل نشجعهم، هل يدعمهم مجتمعهم وبيئتهم لممارسة القراءة، ما جدوى جهود المعلم إذا لم تكمل نحن مسيرته، فعضلات القراءة - إن صح التعبير - التي حرص على تنميتها في عقول طلابه طوال العام الدراسي سيجدها ضمرت أو تبخرت تماماً بعد إجازة صيفية حارة، أهمل فيها المهندس والطبيب والمثقف والناقد وعضو مجلس الشورى وكل من يخطر على البال من أولياء الأمور (آباء وأمهات) الكل أهمل قراءة ابنه، لتبدأ حلقة جديدة من حلقات المعاناة مع بداية العام الدراسي الجديد في مدارسنا، وأول من يستشعرها المعلم، وهو أول من ينتقد عليها أيضاً، والمشكلة هي ضмор القدرة القرائية لدى طلابه.

يجب أن تتصدى كل مؤسسات المجتمع لقضية غرس ثقافة القراءة، فعلى كل مؤسسة يجب أن تطلب من موظفيها ممارسة القراءة سواءً بالإطلاع على كل جديد، أو بالبحث فيما هو مفيد. وعلى ولي الأمر ممارسة القراءة أمام أبنائه ومعهم. وعلى المعلم نفسه ممارسة القراءة لنفسه ولطلابه، فحتى المعلمين هناك الكثير منهم من لا يمارس القراءة، وبلا تحديد أو تخصيص معظم طبقات المجتمع وفتاته لا تمارس القراءة، والخوف الأكبر من ضмор عضلات القراءة لدينا جميعاً لنجد أنفسنا بعد زمن غير قادرين على فك الخط!!!


ممكن المشكلة بأن "أمة إقرأ" لا تقرأ، ولن يجيد أبنائنا القراءة إذا لم نقرأ أمامهم في البيت، ولم نقرأ معهم. ولن نستطيع ممارسة القراءة كعادة وسلوك بعد انقطاع طويل عنها، سنحتاج ما يشجعنا أو يجبرنا نحن كأولياء أمور على القراءة حتى نستطيع دعم أبنائنا. كل ما نحتاجه إلى حملة وطنية مكثفة للتشجيع على القراءة. القراءة في البيت، القراءة في أوقات الانتظار عند الطبيب أو الحلاق أو عند مغسلة السيارات. نحتاج أن نجد الكتب في تناول الجميع وبالقرب منهم. كما أنه من المهم عند محاولة معالجة القضية الخروج بها من قضية معلم وطالب إلى قضية مجتمع ومواطن، ولا بد للجميع المساهمة في الحل، بدءاً بأنفسنا وانطلاقاً نحو الآخرين... فليست القضية قضية المدرسة في تعليم الطلاب فك الخط، فكل الطلاب يتعلمون القراءة ويجيدونها، ولكن مجموعة منهم ينسونها بعد حين.

نائب رئيس التحرير

RISALAT AL TARBIA

رسالۃ التاربیہ
RISALAT AL TARBIA





أن تعيش حياتك شيئاً وان تحلم شيئاً آخر
ولكنهما لا يفترقان

(مالكوم فوبرس - ناشر صحفي)