



# دليل الموجه (الجزء الأول) الملاحظة الصفية الفعالة

دليل المدرب

برنامج التعليم من أجل الغد



دليل الموجه (الجزء الأول)  
الملاحظة الصفية الفعالة  
اليوم الأول  
دليل المدرب

برنامج التعليم من أجل الغد

## الفهرس

|     |   |
|-----|---|
| ٣   | مقدمة البرنامج التدريبي   |
| ٣   | لمحة عن إطار التنمية المهنية للمعلمين ومعايير معلم الغد                         |
| ٥   | كيفية استخدام هذه المادة التدريبية  |
| ٧   | أجندة البرنامج التدريبي   |
| ٨   | المصطلحات   |
| ٩   | اليوم الأول   |
| ١٠  | جدول أعمال اليوم الأول  |
| ١٢  | النشاط رقم (١) : ترحيب وتعارف   |
| ١٤  | النشاط رقم (٢): لمحة عن الورشة  |
| ١٧  | النشاط رقم (٣): مقدمة للملاحظة الصفية   |
| ٢٠  | النشاط رقم (٤): دورة الملاحظة الصفية  |
| ٢٣  | النشاط رقم (٥): مقياس تقدير الملاحظة الصفية                                     |
| ٢٤  | النشاط رقم (٦): أداة الملاحظة الصفية  |
| ٢٥  | النشاط رقم (٧): الإعداد للملاحظة الصفية   |
| ٣٢  | النشاط رقم (٨): إجراء الملاحظة الصفية   |
| ٥١  | اليوم الثاني  |
| ٥٢  | جدول أعمال اليوم الثاني   |
| ٥٤  | النشاط رقم (١): مراجعة وإحماء   |
| ٥٥  | النشاط رقم (٢): تقييم المعلمين باستخدام أداة الملاحظة الصفية                    |
| ٥٦  | النشاط رقم (٣): معايرة درجات الملاحظة   |
| ٦٨  | النشاط رقم (٤): تحليل بيانات الملاحظة الصفية                                    |
| ٧٣  | النشاط رقم (٥): ما بعد التقييم، تقديم تغذية راجعة فعالة                         |
| ٨١  | النشاط رقم (٦): تقييم دورة الملاحظة الصفية كاستراتيجية للتنمية المهنية المستمرة |
| ٨٥  | النشاط رقم (٧): تفكير تأملي والاختبار البعدي                                    |
| ٨٧  | مواد مرجعية للقراءة   |
| ٨٩  | الموضوع الأول: بناء القدرات المهنية   |
| ١٠١ | الموضوع الثاني: الملاحظة من الأقران   |
| ١٠٥ | الموضوع الثالث: التغذية الراجعة عن الملاحظة                                     |
| ١٠٧ | الموضوع الرابع: الملاحظة للمعلم القائمة على الأدلة:                             |
| ١١٥ | الموضوع الخامس: التنمية المهنية الفعالة للمعلم                                  |

قائمة المصادر

الملحقات

## مقدمة البرنامج التدريبي

كقادة تعليميين، لدينا مسؤولية أساسية لضمان تزويد معلمينا بالمهارات اللازمة والدعم لتعزيز نجاح الطلاب. لقد أظهرت الأبحاث باستمرار أن جودة التدريس هي العامل الأكثر أهمية داخل المدرسة الذي يؤثر على تحصيل الطلاب (Darling-Hammond, ٢٠١٣) ، ولذلك، فمن الأهمية بمكان أن نعطي الأولوية للتطوير المهني وتقييم أعضاء هيئة التدريس لدينا.

وتعد دورة الملاحظة الصفية واحدة من أكثر الأدوات فعالية لتحسين التعليم والتعلم هي دورة الملاحظة الصفية. توفر الملاحظات الصفية القائمة على المعايير المهنية بيانات ورؤية قيمة يمكن الاسترشاد بها في تقييم المعلمين والتنمية المهنية. ومن خلال الملاحظة المنتظمة للمعلمين في فصولهم الدراسية، يمكننا الحصول على فهم أعمق لممارساتهم التعليمية، وتحديد مجالات النمو، وتقديم التعليقات والدعم المستهدفين. تعتمد الأنظمة المدرسية في جميع أنحاء العالم على الملاحظات الصفية كعنصر نوعي في إطار تقييم المعلمين الخاصة بها (Schaaf, ٢٠١٦ & Martinez, Taut).

مع ذلك يتخطى أثر الملاحظة الصفية مجرد التقييم، فكما يسلط تقرير TNTP الذي يحمل عنوان "السراب" الضوء على أن عادة ما تقشل جهود التنمية المهنية التقليدية في تحسين فعالية المعلم، في المقابل أظهرت دورة الملاحظة الصفية أثرها الواضح على تنمية المعلم ونتائج تعلم الطلاب (Hamre, Partee, & Mulcahy, ٢٠١٧)، فإن تم تطبيق دورة الملاحظة الصفية بفعالية يمكن أن تعزز الحوار المفيد وممارسات التفكير التأملي، وتمكن المعلمين من التحسن المستمر في مهنتهم.

ولهذا قامت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني بتقيح إجراءات الملاحظة الصفية، وتوسعت في دورها في إطار التنمية المهنية الجديد. وتم تخصيص ورشة العمل هذه؛ لإعداد الموجهين لتطبيق دورة الملاحظة الصفية باستخدام أداة الملاحظة الصفية القائمة على المعايير. يؤكد Darling-Hammond (٢٠١٣) على أن الملاحظة الصفية الفعالة ينبغي أن تقوم على إطار واضح قائم على البحوث ويجب أن يجربها ملاحظون أكفاء ومدربون، مما يضمن أن البيانات التي تم جمعها أثناء الملاحظة الصفية يمكن الاعتماد عليها وسليمة ويمكن اتخاذ الإجراءات بناء عليها، ومن خلال المواءمة بين ممارسات الملاحظة الصفية وأفضل الممارسات والاستفادة من خبرات القيادات المدرسية وهذا يمكننا من تأسيس ثقافة التحسين المستمر، ودعم المعلمين.

وفيما ننتقل في هذه الرحلة لتعزيز التدريس والتعلم من خلال دورة الملاحظة الصفية دعونا نتذكر الإمكانيات القوية الخاصة بهذا النهج، فمن خلال تبني دورة الملاحظة الصفية كحجر أساس للتنمية المهنية ونظام التقييم، يمكننا إطلاق الإمكانيات الكاملة لفريق التدريس وبالتأكيد تغيير خبرات طلابنا.

### لمحة عن إطار التنمية المهنية للمعلمين ومعايير معلم الغد

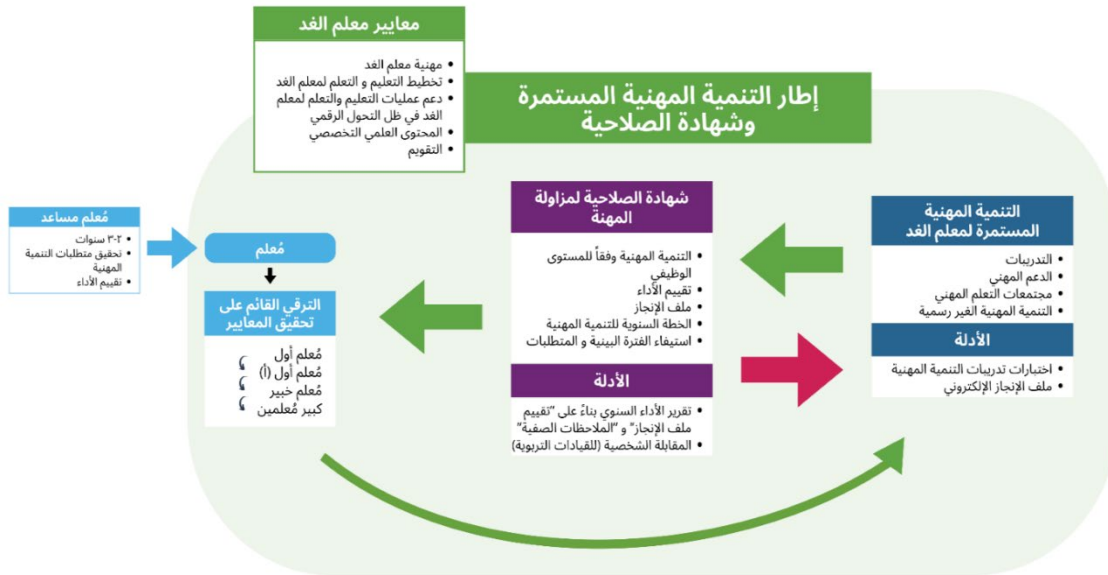
وانطلاقاً من جهود الدولة في دعم وإصلاح التعليم، وتحقيق جودته بما يسهم في تحقيق أهداف المجتمع المصري من أجل غدٍ مشرقٍ ومستقبلٍ أفضل لجميع أبنائه وبما يحقق أعلى معدلات للتنمية، كان الاهتمام بالمعلم الذي يمثل عصب العملية التعليمية والاهتمام بتحقيق التنمية المهنية له؛ لذا كانت وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني في سباق مع الزمن بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية - مشروع التعليم من أجل الغد، لإطلاق معايير جديدة لوثيقة التنمية المهنية (CPD) لأول مرة في مصر؛ لدعم وتنفيذ أنشطة المشروع الخاصة بالتنمية المهنية والتي تعكس معايير أداء المعلم المصري والموجه، والقيادات المدرسية بما في ذلك العناصر والسمات الرئيسية لعملية التدريس الجيد والقيادة المدرسية الناجحة والإدارة التعليمية الفعالة، وتفعيل التوجيه الفني بالشكل الذي يدعم التحول الرقمي والجودة في المنظومة التعليمية.

يهدف إطار التنمية المهنية المستمرة إلى تحسين التعليم والتعلم في مصر بناء على المعايير الجديدة للمعلم والموجه والقيادات التعليمية مع توفير نظام يركز على أهمية التنمية المهنية الفعالة داخل المدارس ، والإعداد الجيد للموجهين لضمان التدريس الجيد. ويحدد إطار التنمية المهنية المستمرة للمعلمين وشهادة الصلاحية السبيل نحو تحقيق رؤية نظام التعليم الجديد. وقد تم وضع إطار التنمية المهنية المستمرة وشهادة الصلاحية المقترح بناء على أفضل الممارسات الدولية مع أخذ التشريعات والاستراتيجيات والخطة الاستراتيجية الخاصة بقطاع التعليم في الاعتبار وذلك بالتعاون مع كل من وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والأكاديمية المهنية للمعلمين.

### الغرض من استخدام الإطار

يسلط إطار التنمية المهنية المستمرة الضوء على المعايير التي ينبغي أن يحققها كل من المعلمين والموجهين والقيادات المدرسية لضمان كفاءة العمل والحفاظ على المصداقية المهنية وضمان استمرارية التعلم ودعم السلوك المهني. فضلا عن ذلك يقدم الإطار الأدوات الخاصة بتقييم أداء المعلم والوسائل؛ لتقديم الدعم اللازم بما في ذلك دور الموجهين في دعم وتنفيذ جلسات تعلم الأقران ، وتعزيز جو العلاقات الإنسانية الإيجابية. فضلا عن توجيه المعلمين الجدد وتقديم الدعم المهني لهم. هذا بالإضافة إلى أنه يتم تعريف مديري المدارس والإداريين والقيادات التعليمية بالإجراءات الخاصة بنظام التنمية المهنية المستمرة، مما يساهم في إعدادهم لدعم هذه الإجراءات داخل المدرسة، وتطبيقها، ومتابعتها، وتقييمها.

### استعراض الإطار:



الشكل التوضيحي رقم (١):

رسم تخطيطي لإطار التنمية المهنية المستمرة للمعلم وشهادة الصلاحية

يستعرض الشكل التوضيحي رقم (١) نظام التنمية المهنية المستمرة للمعلم، وشهادة الصلاحية الذي تم تحديثه مؤخراً، مع تسليط الضوء على أنه نموذج قائم على المعايير، ينطوي على التنمية المهنية المستمرة من خلال التدريبات التي تقدم عبر الإنترنت ووجها لوجه، وتعلم الأقران والتدريبات داخل المدرسة، ويُبرز التصميم الذي يستخدم مربعات في الرسم التخطيطي لإطار التنمية المهنية باعتبارها مكوناً أصيلاً في حياة المعلم المهنية، ويُشترط استكمالها عند كافة مستويات السلم الوظيفي.

وتعد ورشة العمل هذه واحدة من عدة ورش عمل تعد المدربين ؛ لإعداد المعلمين والموجهين والقيادات المدرسية بالتنمية المهنية المستمرة ذات الصلة والقائمة على المعايير .

### كيفية استخدام هذه المادة التدريبية

صمم هذا الدليل للمدربين المسؤولين عن قيادة ورشة العمل التدريبية للجزء الأول من دليل الموجه - دورة الملاحظة الصفية. ويتضمن دليل المدرب تعليمات عن الأنشطة المختلفة بالإضافة إلى المصادر وأوراق العمل والقراءات التي سيستخدمها المتدرب أثناء ورشة العمل.

وبما أن الموجهين سيرغبون في الرجوع مرة أخرى لمعظم الأنشطة والمصادر المستخدمة في هذه الورشة، من الممكن أن يحتفظ المدربون بنسختهم من كتيب الموجهين التي تم إعدادها مسبقاً ، والإشارة لها أثناء ورش العمل، مما سيمكن المدربين من رؤية ملاحظات التدريب في الدليل والأنشطة والمصادر/الملفات

من الأهمية أن تشعر أن هذا الدليل ملك لك. فمع انتهاء ورشة العمل ينبغي ألا يكون هناك دليلان متشابهان. أثناء ورشة العمل سجل كل الملاحظات التي ترغب في تسجيلها في الهوامش حتى تضمن تذكر ما تعلمته. وقم بربط ممارساتك مع معلمين معينين، وسجل أسئلتك حتى تطرحها على زملائك والمدربين مع الإشارة إلى الصفحات ذات الصلة. إن لم يتوفر لديك المساحة الكافية لتسجيل ملاحظاتك، قم بإضافة بطاقات لاصقة أو نسخة من الكتيب الرقمي ؛ حتى يمكنك إضافة المزيد من الملاحظات والروابط. فكلما تعاملت مع الدليل والكتيب بصورة شخصية كلما تذكرت ورشة العمل بصورة أفضل. ستضمن نمذجة استراتيجية التعلم النشط هذه للمشاركين استخدام الموجهين لعادة إضافة ملاحظاتهم ونقلها للمعلمين، وسيقوم المعلمون بدورهم بنقل عادة القراءة الفعالة والاستماع لطلابهم.

## الهدف العام:

الهدف العام للبرنامج هو دعم وتقييم النمو المهني للمعلمين من خلال دورة الملاحظة الصفية و تحديد التوقعات الشخصية للمعلمين على النحو المبين في المعايير المهنية الجديدة.

## نواتج التعلم:

بانتهاج البرنامج التدريبي سيكون المشارك قادراً على أن:

### اليوم الأول:

- يصيغ قواعد العمل داخل المجموعة.
- يستخدم دليل المشارك أثناء التدريب.
- يشارك خبراته السابقة في الملاحظات الصفية.
- يشرح لماذا يجد كل من الموجهين والمعلمين الملاحظة الصفية مفيدة.
- يقارن كيف يلعب الأقران والموجه أدواراً منفصلة في الملاحظة الصفية الفعالة.
- يوضح كيف يدعم مقياس التقدير المعلمين في تلبية معايير أداء الموجهين في تقديم تقييمات موضوعية.
- يحدد دور أداة الملاحظة الصفية والطبيعة الداعمة لمقياس التقدير المقابل له.
- يستكمل الجزء الخاص بما قبل الملاحظة الصفية من أداة الملاحظة الصفية.
- يشرح أهمية المرحلة الخاصة بما قبل الملاحظة الصفية.
- يحدد أفضل ٤ ممارسات في الملاحظة الصفية.
- يسجل ملاحظات منخفضة الاستدلال أثناء الملاحظة الصفية.

### اليوم الثاني:

- يشارك في ورشة العمل وفقاً لقواعد العمل في المجموعة.
- يحول ملاحظاته التي دونها خلال الملاحظة الصفية إلى تقييم للمجال.
- يستخدم معايرة درجات ملاحظته مع الملاحظين الآخرين.
- يستخدم بروتوكول "النظر إلى البيانات" للاستعداد للاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.
- يستخدم مقياس التفكير التأملية الذاتي لتحديد قدرة المعلمة فيما يتعلق باستقبال التغذية الراجعة.
- يستخدم نموذج التغذية الراجعة المكون من ٦ خطوات للإعداد لاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.
- يقيم ما إذا كانت الملاحظة الصفية هي بمثابة تنمية مهنية مستمرة فعالة.

## الفئة المستهدفة

الفئة المستهدفة لهذه الدورة التدريبية هم الموجهين والموجهين العموم.

مدة البرنامج التدريبي: ١٦ ساعة

## أجندة البرنامج التدريبي

| اليوم الأول        |   |            |                               |
|--------------------|---|------------|-------------------------------|
| الوقت              | الموضوع   | رقم النشاط |                               |
| ٤٥ دقيقة           | ترحيب وتعارف  | ١          | الجلسة الأولى<br>(١٢٠ دقيقة)  |
| ١٥ دقيقة           | لمحة عن ورشة العمل  | ٢          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | مقدمة للملاحظة الصفية   | ٣          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | دورة الملاحظة الصفية  | ٤          |                               |
| استراحة (١٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ٦٠ دقيقة           | مقياس تقدير الملاحظة الصفية                                     | ٥          | الجلسة الثانية<br>(١٢٠ دقيقة) |
| ٣٠ دقيقة           | أداة الملاحظة الصفية  | ٦          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | الإعداد للملاحظة الصفية   | ٧          |                               |
| استراحة (٢٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ١٢٠ دقيقة          | إجراء الملاحظة الصفية   | ٨          | الجلسة الثالثة<br>(١٢٠ دقيقة) |
| اليوم الثاني       |   |            |                               |
| ١٥ دقيقة           | مراجعة وإحماء   | ١          | الجلسة الأولى<br>(١٣٥ دقيقة)  |
| ٣٠ دقيقة           | تقييم المعلم باستخدام أداة الملاحظة الصفية                      | ٢          |                               |
| ٩٠ دقيقة           | معايرة تقديرات الملاحظة الصفية                                  | ٣          |                               |
| استراحة (١٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ٦٠ دقيقة           | تحليل بيانات الملاحظة الصفية                                    | ٤          | الجلسة الثانية<br>(١٨٠ دقيقة) |
| ١٢٠ دقيقة          | ما بعد التقييم: تقديم تغذية راجعة فعالة                         | ٥          |                               |
| استراحة (٢٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ٩٠ دقيقة           | تقييم دورة الملاحظة الصفية كاستراتيجية للتنمية المهنية المستمرة | ٦          | الجلسة الثالثة<br>(١٢٠ دقيقة) |
| ٣٠ دقيقة           | تأملات والتقييم البعدي  | ٧          |                               |



| المصطلحات                          |   |
|------------------------------------|---|
| قواعد المجموعة                     | الإرشادات أو التوقعات التي تم الاتفاق عليها لتحكم السلوكيات والتفاعل داخل المجموعة.                             |
| دورة الملاحظة الصفية               | إجراءات التخطيط للملاحظة الصفية ، وكيفية إجرائها، وتقديم التغذية الراجعة عنها.                                  |
| مقياس تقدير الملاحظة الصفية        | أداة تستخدم في تقييم أداء المعلمين بناء على المعايير .  |
| أداة الملاحظة الصفية               | استمارة ملاحظة منظمة تستخدم في تجميع وتنظيم الأدلة والشواهد التي يتم رصدها أثناء إجراء الملاحظة الصفية.         |
| قبل الملاحظة الصفية                | المرحلة التي يتعاون فيها كل من الموجه والمعلم لوضع الأهداف وتحديد التوقعات من الملاحظة الصفية.                  |
| الملاحظة                           | المرحلة التي يقوم فيها الموجه بجمع البيانات الموضوعية عن ممارسات المعلم التدريسية وتعلم الطالب.                 |
| ما بعد الملاحظة الصفية             | المرحلة التي يشارك فيها المعلم والموجه في مناقشة تتسم بالتفكير التأملي وتقدم التغذية الراجعة بناء على الملاحظة. |
| سلم الاستدلال                      | نموذج يوضح المعتقدات والافتراضات التي يمكن أن تؤثر على تفسير الأفراد لما يرونه وحكمهم عليه.                     |
| التحيز                             | الأفكار المسبقة أو الخبرات الشخصية التي يمكن أن تؤثر على موضوعية الملاحظة.                                      |
| تدوين ملاحظات منخفضة الاستدلال     | أسلوب تسجيل الدليل الفعلي الذي يتم ملاحظته أثناء الملاحظة الصفية دون أي تفسيرات ذاتية.                          |
| تدوين الملاحظات مرتفعة الاستدلال   | أسلوب التسجيل والحكم والتفسير الشخصي أثناء الملاحظة الصفية.   |
| التعليم المتميز                    | ممارسة مواءمة التعليم والتعلم ؛ لتلبية احتياجات الطلاب المختلفة داخل نفس الفصل.                                 |
| التقويم التكويني                   | إجراءات جمع الأدلة على تعلم الطلاب أثناء عملية التعلم للاستفادة منها في اتخاذ القرارات التعليمية.               |
| موثوقية المقيمين                   | الاتساق في احتساب الدرجات أو التقديرات بين العديد من القائمين بالملاحظة أو القائمين بالتقييم.                   |
| المعايرة                           | إجراءات المواءمة وتوحيد الدرجات والتقديرات للسلوكيات التي يتم ملاحظتها بين الملاحظين.                           |
| ما يتم ملاحظته                     | محدد، وقابل للقياس، وسلوكيات المعلم التي يمكن ملاحظتها أو أفعال الطلاب التي يمكن توثيقها أثناء الملاحظة الصفية. |
| مقياس الملاحظة الصفية المُتَدَرِّج | أداة قائمة على معايير معتمدة تُحدد مقاييس ومستويات أداء التدريس.  |
| سلم الاستدلال                      | نموذج يوضح كيف يمكن لمعتقدات الأفراد وافتراضاتهم أن تؤثر على تفسيرهم وحكمهم.                                    |
| ماذا؟ ماذا بعد؟ ماذا الآن؟         | إجراءات منظمة لتحليل البيانات التي يتم ملاحظتها وتفسير معناها وتحديد الخطوات القادمة.                           |
| مقياس التفكير التأملي              | أداة تساعد المعلم والموجه على تحديد مستواهم الحالي من الوعي الذاتي واستعدادهم للتغذية الراجعة.                  |
| تغذية راجعة فعالة                  | إجراءات داعمة وبناءة ومنظمة لتوفر للمعلمين المعلومات التي تحسن من أدائهم التدريسي.                              |



EDC.ORG

دليل الموجه (الجزء الأول)  
الملاحظة الصفية الفعالة  
اليوم الأول  
دليل المدرب  
برنامج التعليم من أجل الغد

## جدول أعمال اليوم الأول

| الوقت              | الموضوع                     | رقم النشاط |                               |
|--------------------|-----------------------------|------------|-------------------------------|
| ٤٥ دقيقة           | ترحيب وتعارف                | ١          | الجلسة الأولى<br>(١٢٠ دقيقة)  |
| ١٥ دقيقة           | لمحة عن ورشة العمل          | ٢          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | مقدمة للملاحظة الصفية       | ٣          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | دورة الملاحظة الصفية        | ٤          |                               |
| استراحة (١٥ دقيقة) |                             |            |                               |
| ٦٠ دقيقة           | مقياس تقدير الملاحظة الصفية | ٥          | الجلسة الثانية<br>(١٢٠ دقيقة) |
| ٣٠ دقيقة           | أداة الملاحظة الصفية        | ٦          |                               |
| ٣٠ دقيقة           | الإعداد للملاحظة الصفية     | ٧          |                               |
| استراحة (٢٥ دقيقة) |                             |            |                               |
| ١٢٠ دقيقة          | إجراء الملاحظة الصفية       | ٨          | الجلسة الثالثة<br>(١٢٠ دقيقة) |

## أهداف اليوم التدريبي الأول:

### بانتهاؤ ورشة العمل في اليوم الأول سيكون المشاركون قادرين على أن:

- يصيغ قواعد العمل داخل المجموعة.
- يستخدم دليل المشاركون أثناء التدريب.
- يشارك خبراته السابقة في الملاحظات الصفية.
- يشرح لماذا يجد كل من الموجهين والمعلمين الملاحظة الصفية مفيدة.
- يشرح كيف يلعب الأقران والموجه أدواراً منفصلة في الملاحظة الصفية الفعالة.
- يوضح كيف يدعم مقياس التقدير المعلمين في تلبية معايير أداء الموجهين في تقديم تقييمات موضوعية.
- يحدد دور أداة الملاحظة الصفية والطبيعة الداعمة لمقياس التقدير المقابل له.
- يستكمل الجزء الخاص بما قبل الملاحظة الصفية من أداة الملاحظة الصفية.
- يشرح أهمية المرحلة الخاصة بما قبل الملاحظة الصفية.
- يحدد أفضل 4 ممارسات في الملاحظة الصفية.
- يسجل ملاحظات منخفضة الاستدلال أثناء الملاحظة الصفية.

## أدوات اليوم التدريبي الأول

.١

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| أقلام للكتابة على صبورة ورقية      |  |
| دفتر لوحات ورقية قابلة (Flipchart) |  |
| حامل اللوحات الورقية القلاب        |  |
| أقلام صبورة                        |  |
| بلو تاك (مربعات لاصقة)             |  |
| شرائط ورقية                        |  |
| لاصق                               |  |

**النشاط رقم (١) : ترحيب وتعارف**

المدة الزمنية : ٤٥ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:

يصيغ قواعد العمل الجماعي في الورشة.

**الاستراتيجيات المستخدمة:** نشاط للمجموعة

**الأدوات المطلوبة:**

- عرض الشرائح التقديمية.
- شرائط ورقية لقواعد المجموعة (قاعدة واحدة لكل مجموعة).
- أوراق قلابية.
- أقلام ماركر.
- لاصق.

| ملاحظات للمدرب  | خطوات تنفيذ النشاط:  |
|---|--|
| <p>ملحوظة: التقط صوراً للرسوم البيانية لتشاركها مع الحضور من خلال مجموعة WhatsApp</p> | <p><b>ترحيب وتعارف</b></p> <p>أ. نشاط للمجموعة كلها: من نحن؟</p> <p><b>فكرة ١: خط الأعداد البشرية</b></p> <p>بدون تحدث أو كتابة، سيرتب المشاركون أنفسهم في صف من الأقل مسافة (أو وقت) حتى الوصول إلى مكان عقد ورشة العمل. يمكن للمشاركين التوصل إلى طرق إبداعية لفعل هذا، ولكن لا تقدم اقتراحات إلا إذا نضبت أفكارهم. على سبيل المثال: الإشارة بالأصبع أو الإشارات باستخدام اليد.</p> <p><b>فكرة ٢: إنشاء رسوم بيانية على شكل شريط باستخدام الحضور</b></p> <p>١. ضع علامات بطول الحائط للفئات المختلفة واطلب من المشاركين أن يصطفوا وفقاً للتصنيفات المحتملة:</p> <p>أ. المواد الدراسية</p> <p>ب. النوع الاجتماعي</p> <p>ج. المديرية، الإدارة.</p> <p>د. فريق كرة القدم المفضل لهم</p> <p>هـ. عدد العقود التي قضاها في التعليم (مثلاً ١٠ سنوات، ٢٠ سنة... الخ)</p> <p><b>فكرة ٣: مقابلة للتعرف على بعضهم البعض (للمجموعات التي لا تعرف بعضها)</b></p> <p>١. يجتمع كل اثنين من الحضور معا ويتعرفا على أسماء بعضهما البعض، وحققتان مهمتان (على سبيل المثال خبرات، هوايات، أطفال، لغات)</p> <p>٢. تقف المجموعة في دائرة ويقدم كل شخص نفسه لشريكه.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>ب. حدد وقتا في حالة استغرق هذا النشاط وقتا طويلا.</p> <p>بدائل: بدلا من الرسم ربما ترغب في أن تقوم المجموعات بعمل هذا من خلال نشاط التمثيل الصامت. وعلى كل مجموعة أن تقرر كيف ستمثل القاعدة وستخمن باقية المجموعات ما هي القاعدة.</p> | <p><b>ب. للمجموعة كلها: اتفاقات المجتمع المصورة (أنظر التدريب رقم ١)</b></p> <p>١. عرف "اتفاقات المجتمع"، وشرح الهدف منها (على سبيل المثال، تأكد من التعاون المثمر والإيجابي)</p> <p>٢. يحصل شخص واحد فقط من كل منضدة على بطاقة بها أحد اتفاقات المجتمع ليرسمها على ورقة قلابة بينما يحاول زملاؤه تخمين هذا الاتفاق. باقي المجموعات ستراقب في صمت.</p> <p>٣. الصق على الحائط البطاقة التي تحمل الكلمات التي تعبر عن هذه القاعدة على العمود الأيسر والصق الرسم على العمود الأيمن.</p> <p>٤. اسأل الحضور إن كان هناك مزيد من الاتفاقات التي ينبغي إضافتها لضمان التعاون المثمر والإيجابي خلال الثلاثة أيام القادمة.</p> <p>-أضف هذه الاتفاقات، إن كان هناك تصويت من الأغلبية أو تم رفع الإبهام لأعلى/أسفل.</p> <p>٥. وضح أننا مسئولون جميعا عن اتباع هذه الاتفاقات وتذكير الجميع بما في ذلك المدرب بتطبيقها عند الضرورة.</p> <p>سيتم الرجوع مرة أخرى لهذه الاتفاقات في بداية كل يوم، ويمكن إضافة قواعد أو تعديلها في حالة وجدت المجموعة ضرورة لذلك.</p> |
|--|---|

|   |
|---|
| <p><b>ملاحظات</b></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
|---|

**النشاط رقم (٢): لمحة عن الورشة**

المدة الزمنية : ١٥ دقيقة

**الهدف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:**

يستخدم دليل المتدرب أثناء التدريب

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض للمجموعة كلها

**الأدوات المطلوبة:**

- عرض الشرائح التقديمية
- كتيب الموجه (واحد لكل مشارك)

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط:   |
|----------------|---|
|                | <p><b>لمحة عن تدريب أداة الملاحظة الصفية للموجهين الذي سيتم تقديمه على مدار يومين</b></p> <p><b>أ- عرض للمجموعة كلها: أخير الحضور بمخرجات الورشة</b></p> <p>١. تلخيص الهدف العام للتدريب و الذي يتلخص في:<br/><u>أن الموجه سيكون قادراً على أن:</u></p> <p>(١) يحدد التوقعات المهنية للمعلمين في ظل المعايير المهنية الجديدة.<br/>(٢) يدعم النمو المهني للمعلمين وتقييمهم من خلال دورة الملاحظة الصفية.</p> <p><b>ب- عرض للمجموعة كلها: مقدمة لدليل ورشة العمل (مع المفكرة المهنية للتعلم)</b></p> <p>سيناريو مقترح: "حصل كل واحد منا على دليل المدرب. وفيه ستجد المصادر التي سيتم تقديمها في هذه الورشة، وكذلك مساحة لتدون فيها الملاحظات وللتفكير التأملي وتحديد الأهداف كموجه للمعلم".</p> <p>١. اطلب من المشاركين أن يفتحوا دليل المدرب، افتح الكتيب على أي صفحة وقم بالإشارة إلى العمود الجانبي المخصص لتدوين الملاحظات؛ لتسجيل أفكارهم وأسئلتهم. شجع المشاركين على تدوين الملاحظات دائماً، ولا يوجد هناك حاجة للانتظار لتحفيز المدرب.</p> <p>٢. اذكر باختصار أنه سيكون هناك فرص موجهة ومحددة للتفكير التأملي في تعلمهم ولإنهاء الأنشطة، وسيتم وضعها في الجزء الخاص "المفكرة المهنية للتعلم" من الكتيب.</p> <p>٣. افتح الرسم الموجود في المفكرة المهنية؛ ليتمكن المشاركون من تتبع تعلمهم وتحديد الأهداف، لاحظ أنهم قد يرغبون في نقل هذا الأسلوب المتمركز حول المتعلم للمعلمين ليستخدموه مع طلابهم.</p> <p>٤. قدم الجزء الخاص بالقراءات المكتوبة والتكميلية، ووضح دور القراءات في ورشة العمل وما بعدها.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>يمكن أن تستخدم هذا البروتوكول الذي يقدم في الملحق في تحليل المعلومات أو الموقف ثم حل المشكلات.</p> | <p>٥. وأخيراً، سيتم تناول عدد من المعايير المهنية الجديدة للمعلم والموجه أثناء هذه الأيام الأربعة، اطلب من الحضور الرجوع إلى الملحق في الجزء الخاص بالملحقات من هذا الدليل للتعرف على مكان هذه الوثائق وغيرها من الوثائق والمصادر المفيدة لاستخدامها أثناء ورشة العمل وبعدها.</p> |
|---|---|

### ملاحظات

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## ورقة عمل النشاط (٢)

### المفكرة المهنية: التفكير التأملي في أهداف التعلم

استخدم روتين التفكير التالي لكي تلاحظ تعلمك وأسئلتك التي تتعلق ببعض أهداف التعلم التي تم تحقيقها أثناء تدريب اليوم (ملحوظة: سيتم تناول بقية الأهداف في ورشة العمل التالية)

- ماذا؟ = تلخيص للهدف باستخدام كلماتك الخاصة.
- ماذا بعد ؟ = الإجابة: كيف سيؤثر هذا التعلم على دوري كموجه؟
- ماذا بعد الآن ؟ = قائمة: خطواتي التالية لتطبيق ما تعلمته أو لتعلم المزيد.
- لا زال لدي أسئلة = قائمة: الأسئلة التي لا زلت بحاجة للإجابة عنها.

| الأهداف   | ماذا؟ | ماذا بعد؟ | ماذا بعد الآن؟ | لا زال لدي أسئلة |
|---|-------|-----------|----------------|------------------|
| ١. حدد توقعات المعلمين والموجهين المهنية كما هي مذكورة في المعايير المهنية الجديدة. |       |           |                |                  |
| ٢. دعم النمو المهني للمعلمين وتقييمه من خلال دورة الملاحظة الصفية.                  |       |           |                |                  |
| ٤. تعزيز نمو الموجهين والمعلمين المهني من خلال التفكير التأملي كتابة.               |       |           |                |                  |
| يستخدم الإدارة التكنولوجية كدليل على النمو المهني للمعلمين القائم على المعايير.     |       |           |                |                  |
| يستخدم مهارات الإدارة الإلكترونية لتوجيه النمو المهني القائم على المعايير وتوثيقه.  |       |           |                |                  |

**النشاط رقم (٣): مقدمة للملاحظة الصفية**

المدة الزمنية : ٣٠ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:

يشارك خبراته السابقة في الملاحظات الصفية.

**الاستراتيجيات المستخدمة:** الاستبيانات ومناقشات المجموعة الصغيرة

**الأدوات المطلوبة:**

- أوراق قلابة
- أقلام للكتابة على السبورة الورقية
- لاصق

| ملاحظات للمدرب | خطوات التنفيذ  |
|----------------|--|
|                | <p><b>مقدمة للملاحظة الصفية :</b></p> <p>(١) عرض للمجموعة كلها: اعرض التعريف الأساسي والصورة التي توضح دورة الملاحظة الصفية (ورقة عمل النشاط الثالث).</p> <p>(٢) نشاط للمجموعة كلها: اجمع بيانات عن خبرات الموجهين مع الملاحظة الصفية ووجهة نظرهم فيها.</p> <p><b>النشاط الرقمي:</b></p> <p>أ. اعرض نشاط الاستبيان الرقمي وكود QR .</p> <p>ب. اطلب من المشاركين الإجابة عن الأسئلة باستخدام هواتفهم المحمولة.</p> <p>ج. نتائج هذا الاستبيان تكون مجهولة المصدر والغرض منها جمع البيانات فقط.</p> <p><b>البديل غير الرقمي:</b></p> <p>أ. ضع كل سؤال وإجابته المحتملة على ورقة قلابة منفصلة.</p> <p>ب. علق الأوراق القلابة على حوائط الحجرة.</p> <p>ج. يتجول المشاركون في الحجرة وكل يضع علامة على الإجابة التي يختارها.</p> <p>(٣) مناقشات في مجموعات صغيرة: هل تعتبر الملاحظة الصفية أحد أشكال التنمية المهنية الجديرة بالاهتمام؟</p> <p>أ. اعرض نتائج الاستبيان ووضح أن هذه البيانات تستخدم ليسترشد بها المدربون ومشروع التعليم من أجل الغد، إلا أن هذه الأسئلة حسست للجميع للمشاركة في المناقشة.</p> <p>ب. سيكون لدى المجموعات الصغيرة الفرصة للمشاركة ببعض أفكارها من خلال مناقشة السؤال التالي: هل الملاحظة الصفية أحد أشكال التنمية المهنية الجديرة بالاهتمام؟</p> <p>ذكر الجميع بالقواعد المتعلقة بالمناقشات</p> |



## ورقة عمل النشاط الثالث

### دورة الملاحظة الصفية

#### دورة الملاحظة الصفية

الملاحظة الصفية هي ملاحظة التدريس داخل الفصل بصورة رسمية أو غير رسمية، وقد تم تصميم دورة الملاحظة الصفية لتقديم تغذية راجعة بناءة قائمة على المعايير؛ تهدف إلى تحسين النمو المهني للمعلمين وجودة التدريس داخل الفصل، وتعد الملاحظة الصفية الرسمية أحد مكونات تقييم المعلم وعادة ما تتكون الملاحظة الصفية من ثلاث مراحل ألا وهي ما قبل الملاحظة الصفية، والملاحظة الصفية وما بعد الملاحظة الصفية.



## النشاط رقم (٤): دورة الملاحظة الصفية

المدة الزمنية : ٣٠ دقيقة

الأهداف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادرين على أن:

- يشرح لماذا يجد كل من الموجهين والمعلمين الملاحظة الصفية مفيدة.
- يشرح كيف يلعب الأقران والموجه أدواراً منفصلة في الملاحظة الصفية الفعالة.

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض للمجموعة كلها

### الأدوات المطلوبة:

- شرائح العرض التقديمي (PowerPoint)
- فيديو رفع الوعي بأداة الملاحظة الصفية ١
- فيديو رفع الوعي بأداة الملاحظة الصفية ٢

| ملاحظات | خطوات التنفيذ  |
|---------|--|
|         | <p>دورة الملاحظة الصفية</p> <p>١) عرض للمجموعة كلها: مقدمة لدورة الملاحظة الصفية</p> <p>أ. الانتقال لهذا الجزء الذي يقدم دورة الملاحظة الصفية، ومقياس التقدير وأداة التقييم.</p> <p>ب. شاهد الفيديو الذي يحمل عنوان "أهمية الملاحظات الصفية للمعلمين والموجهين"</p> <p>ج. وجه المشاركين لدورة الملاحظة الصفية التي تم تناولها في (ورقة عمل النشاط الثالث) و عرض الشريحة التي تحمل عنوان دورة الملاحظة الصفية.</p> <p>د. شاهد الفيديو الذي يقوم المعلم والموجه فيه بتلخيص الدورة ومشاركة كل منهم. و اطلب من المشاركين إضافة ملاحظاتهم وأسئلتهم على الرسم في دليل المتدرب (ورقة عمل النشاط الثالث) وهم يستمعون للمعلم والموجه يشرحون أدوارهم في الفيديو.</p> <p>هـ. عرض الجدول الذي يظهر فيه أدوار الموجهين كملاحظين مقابل أدوار الأقران (ورقة عمل النشاط الرابع- رقم ١).</p> <p>و. اطلب من المشاركين أن يفتحوا ( ورقة عمل النشاط الرابع- رقم ٢) للحصول على قائمة تحقق مفيدة عن دور الموجه قبل الملاحظة الصفية وأثناءها وبعدها. ووضح لهم أنه سيتم تناول كل من هذه المراحل بالتفصيل فيما بعد في الورشة.</p> |

## ورقة عمل النشاط الرابع - رقم (1)

جدول: أدوار الموجهين كملاحظين مقابل أدوار الأقران

## مسئوليات مختلف أنواع الملاحظين

| الموجهون  | ملاحظة الأقران  |   |
|---|---|---|
| يقيم ممارسات المعلم التدريسية و يقدم التغذية الراجعة لتحسينها | يدعم دورة استفسار الزميل أو الأهداف المهنية   | • الغرض                                       |
| X   | X   | • عرض خطة الدرس                               |
| X   | لا ينطبق  | • يملأ الجزء الأول من استمارة الملاحظة الصفية |
| X   | لا ينطبق  | • اجتماع ما قبل الملاحظة الصفية               |
| X   | X   | • الملاحظة                                    |
| X   | ربما : قد يقوم العلم بتحليله الخاص بمجرد حصوله على الملاحظات بعد إجراء الملاحظة الصفية                    | • التحليل                                     |
| X   | ربما : قد يستخدم المعلم المعلومات بطريقته أو يفضل مناقشة الخطوات التالية مع المعلم الأول أو المعلم الداعم | • اجتماع ما بعد الملاحظة                      |
| X   | لا ينطبق  | • خطة التحسين                                 |
| X   | لا ينطبق  | • المتابعة                                    |

## ورقة عمل النشاط الرابع - رقم (٢)

## قائمة التحقق: مسئوليات المعلم والموجه

| بعد   | أثناء  | قبل   |
|---|--|---|
| <p><b>الخلاصة:</b> اشكر المعلم على القيام بالملاحظة الصفية، ودعه يعرف أنك ستحدد موعداً لعقد اجتماع ما بعد الملاحظة الصفية خلال الأسبوع التالي.</p> <p>اترك الفصل واذهب إلى مكان يمكنك فيه الإضافة على ملاحظاتك وتنظيمها؛ حتى يساعدك هذا في التقييم باستخدام أداة الملاحظة الصفية.</p> <p>اكتب الدرجة على أداة الملاحظة الصفية بناء على ملاحظاتك منخفضة الاستدلال.</p> | <p><b>الإعداد:</b> أجلس في مؤخرة الفصل حتى يمكنك رؤية الفصل كله، تأكد من أن وجودك لا يعوق رؤية أي طالب للدرس.</p> <p>تأكد من أن المحمول في وضع الصامت وامتنع عن القيام بإرسال وتلقي أي رسائل نصية أو مكالمات تليفونية، أو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، أو أي أنشطة أخرى قد تشتت الانتباه.</p> <p>يمكنك النقاط الصور فقط في حالة الاتفاق المسبق مع المعلم على النقاط الصور.</p> | <p><b>الأدوات اللازمة:</b> تأكد من وجود ورقة وقلم لتدوين الملاحظات، وتأكد من وجود مقياس التقدير وأداة الملاحظة الصفية قبل إجراء الملاحظة الصفية مع ملء المعلومات الخاصة بخطة الدرس، قلم رصاص/ قلم جاف، ساعة/ محمول.</p>                         |
| <p>ما بعد الملاحظة الصفية حدد موعداً لاجتماع المتابعة مع المعلم.</p> <p>قم بالإعداد لاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية وذلك باستخدام بروتوكولي للنظر في البيانات وخطوات التغذية الراجعة.</p>  | <p><b>الملاحظة:</b> ركز على تدوين الملاحظات فقط، لا تستخدم أداة الملاحظة الصفية أو مقياس التقدير.</p> <p>ابدأ الملاحظة مع بداية الحصة: إذا تأخر المعلم، انتظر حتى يصل/ تصل ثم اكتب ملاحظاتك عن التوقيت الذي وصل/ وصلت فيه للفصل.</p> <p>لاحظ عندما يحدث أي تغيير في الدرس.</p> <p>استخدم علامات "تلي" وأساليب منخفضة الاستدلال لجمع البيانات التي ستشارك بها المعلم لاحقاً.</p>    | <p><b>الوصول:</b> اسأل المعلم عن أفضل مكان يمكنك الجلوس فيه داخل الفصل، وخطط للوصول والجلوس داخل الفصل قبل بدء الحصة.</p>   |
|   | <p><b>البحث عن التعلم:</b> عندما يقوم الطلاب بالعمل على الأنشطة تجول لتسمع ما يقوله الطلاب لبعضهم البعض وما يفعلونه، ولكن تجنب التفاعل معهم بطريقة تغير من أداء المعلم أو الطلاب أثناء الدرس.</p>  | <p><b>أداة الملاحظة الصفية:</b> باستكمال المعلومات الخاصة بخطة الدرس قبل الملاحظة، ينبغي أن تكون مدركاً لأهداف التعلم الخاصة بالدرس، والزمن المحدد لكل الأنشطة.</p> <p>أضف انتقال المعلم من نشاط لآخر حسب الخطة الموضوعية لملاحظاتك مسبقاً.</p> |

النشاط رقم (٥): مقياس تقدير الملاحظة الصفية

المدة الزمنية : ٦٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:

- يوضح كيف يدعم مقياس التقدير المعلمين في تلبية معايير أداء الموجهين في تقديم تقييمات موضوعية

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض للمجموعة كلها

الأدوات المطلوبة:

- شرائح العرض التقديمي (PowerPoint)

توفير لكل مجموعة :

- ورق نشاط : بازل مقياس تقدير الملاحظة الصفية
- لاصق
- أقلام ماركر

| ملاحظات | خطوات التنفيذ   |
|---------|---|
|         | <p>مقياس تقدير الملاحظة الصفية</p> <p>نشاط للمجموعة صغيرة: التعرف على مقياس التقدير</p> <p>أ. قم بتقطيع الملحق رقم (٣) " مقياس تقدير الملاحظة الصفية" الى مجموعات من البازل.</p> <p>ب. وزع على كل طاولة مجموعة من الأجزاء التي تكون بازل مقياس تقدير الملاحظة الصفية.</p> <p>ج. اطلب من المشاركين أن يفتحوا الملحق رقم (١) معايير المعلم .</p> <p>د. اطلب من كل مجموعة أن يقوموا بتجميع أجزاء البازل معا.</p> <p>هـ. اطلب من المشاركين استخدام الملحق رقم (٣) من دليل المتدرب للتحقق مما إذا كانوا قد أكملوا مقياس التقدير بطريقة سليمة وتعديله في حالة الضرورة.</p> <p>و. بمجرد الانتهاء من بازل مقياس التقدير، تبحث المجموعات المختلفة المعايير و تقرر أي منها تم تناوله في كل صف، وتضع عليها علامة باستخدام ورقة لاصقة أو من خلال الإشارة إليها في الهامش.</p> <p>ز. قم بإدارة مناقشة للمجموعة كلها. ا طرح الأسئلة التالية من خلال قيادتك للمناقشة:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ما المعايير التي لم يتناولها مقياس التقدير هذا للملاحظة الصفية؟ لماذا؟</li> <li>• كيف سيدعم مقياس التقدير المعلمين في تلبية معايير الأداء؟</li> </ul> |



النشاط رقم (٦): أداة الملاحظة الصفية

المدة الزمنية : ٣٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشارك قادراً على أن:

- يحدد دور أداة الملاحظة الصفية والطبيعة الداعمة لمقياس التقدير المقابل له.

الاستراتيجيات المستخدمة: التفكير التأملي، مناقشة في المجموعة الصغيرة

الأدوات المطلوبة:

- شرائح العرض التقديمي (PowerPoint)

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط  |
|----------------|---|
|                | <p><b><u>أداة الملاحظة الصفية</u></b></p> <p>داخل المجموعة الصغيرة: التعرف على ملحق (٤) - أداة الملاحظة الصفية</p> <p>أ. نشاط فردي: ماذا ألاحظ... ما أسألتي...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اطلب من المشاركين فتح ملحق (٤) ليجدوا أداة الملاحظة الصفية المستخدمة في تقييم أداء المعلم.</li> <li>• قدم ورقة عمل النشاط السادس: "ماذا ألاحظ.. ما أسألتي" على أنه روتين تفكير مرئي ومفيد لاستخدامه مع المعلمين والطلاب عند تقديم معلومات أو مهارات جديدة.</li> <li>• في الجزء سيقوم المشاركون في مفكرتهم المهنية باستكمال قائمة بالأشياء التي يلاحظونها وما يتساءلون بشأنه فيما يتعلق بأداة الملاحظة الصفية.</li> </ul> <p>ب. مناقشة في مجموعة صغيرة: اطلب من المشاركين مناقشة الأسئلة التالية في مجموعاتهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ما الأجزاء التي ينبغي استكمالها قبل الملاحظة؟ وأثناء الملاحظة؟ وبعد الملاحظة؟</li> <li>• إذا لم يكن هناك وقت للاجتماع مع المعلم قبل إجراء الملاحظة الصفية، ما الحل بالنسبة لكل من المعلم والموجه؟</li> <li>• كيف يمكن لمقياس التقدير أن يدعم استخدام أداة التقييم؟</li> <li>• اطلب من المشاركين إضافة ملاحظاتهم في المفكرة المهنية.</li> </ul> |

ورقة عمل النشاط السادس

المفكرة المهنية : ماذا ألاحظ؟ .. ما أسئلتني.. عن أداة الملاحظة الصفية؟

ماذا ألاحظ؟

ما أسئلتني؟

النشاط رقم (٧): الإعداد للملاحظة الصفية

المدة الزمنية : ٣٠ دقيقة

الأهداف: بنهاية النشاط يكون المشارك قادراً على أن:

- يستكمل الجزء الخاص بما قبل الملاحظة الصفية من أداة الملاحظة الصفية
- يشرح أهمية المرحلة الخاصة بما قبل الملاحظة الصفية
- الاستراتيجيات المستخدمة: نشاط في مجموعات صغيرة، ومناقشة مع كافة الحضور

الأدوات المطلوبة:

- شرائح العرض التقديمي (PowerPoint)

| ملاحظات للمدرب  | خطوات تنفيذ النشاط  |
|---|---|
|   | <p><u>الإعداد للملاحظة الصفية</u></p> <p><u>التطبيق في المجموعة الصغيرة</u></p> <p>أ. اطلب من المشاركين استخدام أداة الملاحظة الصفية فارغه و يقوموا بملئها في مفكرتهم المهنية خلال هذا النشاط (ملحق رقم ٥).</p> <p>ب. اعرض مثالا لخطة درس، واطلب من الحضور أن يلاحظوا أنه موجود في أدلتهم أيضا (ورقة عمل النشاط السابع - رقم ٢).</p> <p>ج. ستقوم كل مجموعة بمناقشة المعلومات التي ستكملها في أداة الملاحظة الصفية قبل إجراء الملاحظة الصفية الافتراضية. (ورقة عمل النشاط السابع - رقم ١)</p> <p><u>مناقشة مع المجموعة كلها</u></p> <p>أ. لخص المعلومات بعد نشاط أداة الملاحظة الصفية وشارك مثالا لما قد يبدو عليه هذا الجزء من أداة الملاحظة الصفية. (ورقة عمل النشاط السابع - رقم ٢)</p> <p>ب. قد المناقشات عن أهمية تخصيص الوقت الكافي كموجه لتوضيح أهداف المعلم والتوقعات الخاصة بالملاحظة الصفية.</p> <p>ج. ذكر الحضور بأن قائمة التحقق متاحة (ورقة عمل النشاط السابع - رقم ٣)</p> <p>د. شجع الحضور على المشاركة بطرق أخرى للاستعداد جيدا للملاحظة الصفية، وإن لم يذكر الحضور أهمية وقيمة مقياس التقدير الذي سيكون لهم فرصة ليستخدموه في النشاط القادم عليك أن تركز على هذه النقطة.</p> |
| <p>ب. يمكنك أن تقوم بهذا الآن أو قبل أن تعرض فيديو الدرس في الجزء ٨ .</p> <p>ساعد المشاركين أن يتذكروا أن الهدف هو المشاركة في مهارة الملاحظة الصفية فقط.</p> <p>ب. يذكر الجزء الخاص بما قبل الملاحظة الصفية الموجه بالقيام بهذا ويؤكد للمعلم أن الموجه قد قام به. فالمثالي أن يحدث هذا أثناء الاجتماع الذي يسبق الملاحظة الصفية بين الموجه والمعلم حتى يمكن للموجه أن يطرح أسئلة للاستيضاح في حالة الضرورة، ولكن ربما لا يكون هذا متاحا. ينبغي أن يتوقع المعلم أن يرسل للموجه خطة الدرس قبل الملاحظة الصفية المخططة بعدة أيام.</p> |   |

ورقة عمل النشاط السابع - رقم (١)

**المفكرة المهنية : استكمال الجزء الخاص بما قبل إجراء الملاحظة الصفية في أداة الملاحظة الصفية**

ملاحظات خطة الدرس (يقوم الموجه باستكمال هذا الجزء قبل إجراء الملاحظة الصفية)

١. ما الذي يتوقع المعلم أن يتعلمه الطلاب أو يتحسنون فيه؟ (المحتوى)

---

---

---

---

٢. ماذا سيفعل الطلاب حسب خطة المعلم؟ (نشاط)

---

---

---

---

٣. ما خطة المعلم للتحقق من فهم الطلاب أو التحقق من التقدم الذي يحرزونه أو كلاهما؟ (التقويم)

---

---

---

---

٤. كيف يخطط المعلم لتكييف الدرس مع الخبرات والقدرات المختلفة في فصله؟ (التمايز)

---

---

---

---

٥. اذكر أذناه أجزاء الملاحظة الصفية التي لا تنطبق على هذا الصف أو الدرس؟ ولماذا؟

---

---

---

---

## ورقة عمل النشاط السابع - رقم (٢)

### مثال على أداة ملاحظة صفية مكتملة (ما قبل الملاحظة الصفية)

|   |         |
|---|---------|
| المعلم:   | الموجه  |
| عنوان الدرس & رقم الصفحة  | التاريخ |
| نواتج التعلم بالنسبة للطلاب: يمكن الحصول على هذه القائمة من دليل المعلم |         |
| تركيز مؤشر الأداء: المجال الخامس: التقويم                               |         |

#### قبل الملاحظة الصفية

|  |
|--|
| <p><b>ملاحظات متعلقة بخطة الدرس (يقوم الموجه باستكمالها قبل الملاحظة)</b></p> <p>ماذا يتوقع المعلم من الطلاب أن يتعلموه أو يحسونه؟ (المحتوى) ؟ أن :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. يفهموا أهمية التعرف على وجهات النظر المتعددة للحصول على فهم أكثر دقة للتاريخ.</li> <li>2. يفهموا أثر صفات شخصية القائد على قدرته على القيادة وأثرها على الأفراد والأحداث.</li> <li>3. يعرفوا حقائق بشأن جورج واشنطن ودوره في الثورة الأمريكية.</li> <li>4. يعرفوا المفردات المتعلقة بتحليل الشخصية.</li> <li>5. يعرفوا استراتيجيات تحليل المصادر الأولية والثانوية</li> <li>6. يكتسبوا المهارات: التحليل والجمع والتعاون والتواصل الفعال.</li> </ol> |
| <p>ماذا سيفعل الطلاب حسب خطة المعلم؟ (نشاط)</p> <p>في مجموعات صغيرة، سيقوم الطلاب بتسجيل الملاحظات على المصادر الأولية والثانوية لجمع الأدلة على صفات جورج واشنطن السلبية والإيجابية والأدلة على القيادة.</p> <p>في المجموعة الكبيرة التي تضم كافة الطلاب، يشارك الطلاب بأرائهم ، والأسباب الداعمة لإجاباتهم عن السؤال: "هل جورج واشنطن كان قائداً جديراً أم لا؟"</p>  |
| <p>ما خطة المعلم للتحقق من فهم الطلاب أو التحقق من التقدم الذي يحرزونه أو كلاهما؟ (التقويم)</p> <p>ملاحظة ومناقشة مع المجموعات</p> <p>تحقق من فهم المجموعة كلها في منتصف الدرس (على سبيل المثال باستخدام التقويم التكويني)</p> <p>يفكر الطلاب تأملياً فيما تعلموه باستخدام جدول (أعرف، أريد أن أعرف، وتعلمت)</p>   |
| <p>كيف يخطط المعلم لمواءمة الدرس وفقاً للخبرات والقدرات المختلفة داخل الفصل؟ (التمايز)</p> <p>مستويات مختلفة من مواد القراءة، واختيار كيفية عرض المعلومات للتقييم المجمع، والتدرج مع الطلاب الذين يحتاجون للتدرج .</p>   |
| <p>اذكر أدناه أجزاء الملاحظة الصفية التي لا تنطبق على هذا الصف أو الدرس. لماذا؟</p>  |
| <p>كل مجالات الملاحظة ذات صلة بالدرس</p>   |

ورقة عمل النشاط السابع - رقم (٣)  
مثال لخطة الدرس

|   |   |
|---|---|
| عنوان الوحدة:   |   |
| عنوان الدرس:  |   |
| المادة:   |   |
| الصف:   |   |
| الوقت المطلوب: 50 دقيقة   | تقسيم الطلاب إلى مجموعات أثناء التدريس . هل تستخدم نظام المجموعة الواحدة الكاملة، أم المجموعات الصغيرة، أم شريكين، أو مجموعة من أربعة، أم مجموعة متجانسة أم مجموعة غير متجانسة؟ |
| المواد المطلوبة:  |   |
| ملخص من جملة واحدة: ما الهدف الأساسي من الدرس؟  |   |
| نتيجة لهذا الدرس/ الوحدة سيكون الطلاب قادرين على..  |   |
| يفهموا (الأفكار الكبيرة، المبادئ، الأفكار العامة، والقواعد والهدف من المادة أو الموضوع في هذه المادة الدراسية).                 |   |
| أعرف (حقائق، ومفردات، وكيف أقوم..، معلومات للحفظ)   | أفعل (مهارات) (مهارات التفكير، ومهارات المادة الدراسية والمهارات التي ستقيّمها)   |
| التقييم القبلي (كيف ستعرف ما فهمه طلابك من الدرس؟ هل كانوا مستعدين بالمهارات الأساسية والمعرفة المسبقة؟ ما شكل التقييم القبلي؟) |   |

خطوات الدرس: لخص باختصار المهام/ الأنشطة/ الاستراتيجيات التدريسية التي ستستخدمها؛ لتساعد الطلاب على تحقيق أهداف التعلم. (قائمة مرقمة)

كيف تفرق بين؟ المحتوى/ الإجراءات / الناتج

كيف سافرق؟ للاستعداد/ الاهتمام/ الملف التعليمي/ الأثر/ بيئة التعلم/ التوليفة

التقويم التكويني: كيف ستحقق من فهم طلابك؟ كيف ستستخدم هذه البيانات في تعديل التدريس أو تشكيل خبرة التعلم التالية؟

نشاط ختامي/ تلخيص: ربما يتخذ هذا النشاط الختامي أو التلخيص صورة ممارسة فردية، وهو فرصة للمشاركة أو يقوم كل طالب بالتفكير التأملي الذاتي في أهداف الدرس.

**ورقة عمل النشاط السابع - رقم (٣)**  
**. قائمة التحقق: مسئوليات المعلم والموجه**

| بعد  | أثناء   | قبل   |
|--|---|---|
| <p><b>الخلاصة:</b> اشكر المعلم على القيام بالملاحظة الصفية، ودعه يعرف أنك ستحدد موعدا لعقد اجتماع ما بعد الملاحظة الصفية خلال الأسبوع التالي.</p> <p>اترك الفصل واذهب إلى مكان يمكنك فيه الإضافة على ملاحظاتك وتنظيمها؛ حتى يساعدك هذا في التقييم باستخدام أداة الملاحظة الصفية.</p> <p>اكتب الدرجة على أداة الملاحظة الصفية بناء على ملاحظاتك منخفضة الاستدلال.</p> | <p><b>الإعداد:</b> أجلس في مؤخرة الفصل حتى يمكنك رؤية الفصل كله، تأكد من أن وجودك لا يعوق رؤية أي طالب للدرس.</p> <p>تأكد من أن المحمول في وضع الصامت وامتنع عن القيام بإرسال وتلقي أي رسائل نصية أو مكالمات تليفونية، أو استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، أو أي أنشطة أخرى قد تشتت الانتباه.</p> <p>يمكنك التقاط الصور فقط في حالة الاتفاق المسبق مع المعلم و مدير المدرسة على التقاط الصور.</p> | <p><b>الأدوات اللازمة:</b> تأكد من وجود ورقة وقلم لتدوين الملاحظات، وتأكد من وجود مقياس التقدير وأداة الملاحظة الصفية قبل إجراء الملاحظة الصفية مع ملء المعلومات الخاصة بخطة الدرس، قلم رصاص/ قلم جاف، ساعة/ محمول .</p>                      |
| <p>ما بعد الملاحظة الصفية حدد موعدا لاجتماع المتابعة مع المعلم.</p> <p>قم بالإعداد لاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية وذلك باستخدام بروتوكولي للنظر في البيانات وخطوات التغذية الراجعة.</p>  | <p><b>الملاحظة:</b> ركز على تدوين الملاحظات فقط، لا تستخدم أداة الملاحظة الصفية أو مقياس التقدير.</p> <p>ابدأ الملاحظة مع بداية الحصة: إذا تأخر المعلم، انتظر حتى يصل/ تصل ثم اكتب ملاحظاتك عن التوقيت الذي وصل/ وصلت فيه للفصل.</p> <p>لاحظ عندما يحدث أي تغيير في الدرس. استخدم علامات "تلي" وأساليب منخفضة الاستدلال لجمع البيانات التي ستشارك بها المعلم لاحقا.</p>                           | <p><b>الوصول:</b> اسأل المعلم عن أفضل مكان يمكنك الجلوس فيه داخل الفصل، وخطط للوصول والجلوس داخل الفصل قبل بدء الحصة.</p>   |
|  | <p><b>البحث عن التعلم:</b> عندما يقوم الطلاب بالعمل على الأنشطة تجول لتسمع ما يقوله الطلاب لبعضهم البعض وما يفعلونه، ولكن تجنب التفاعل معهم بطريقة تغير من أداء المعلم أو الطلاب أثناء الدرس.</p>   | <p><b>أداة الملاحظة الصفية:</b> باستكمال المعلومات الخاصة بخطة الدرس قبل الملاحظة، ينبغي أن تكون مدركا لأهداف التعلم الخاصة بالدرس، والزمن المحدد لكل الأنشطة.</p> <p>أضف انتقال المعلم من نشاط لآخر حسب الخطة الموضوعية لملاحظاتك مسبقا.</p> |



**النشاط رقم (٨) : إجراء الملاحظة الصفية**

المدة الزمنية : ١٢٠ دقيقة

**الأهداف: بنهاية النشاط يكون المشارك قادراً على أن:**

- يدرك المشارك أفضل أربع ممارسات في الملاحظة الصفية
- يدون ملاحظات منخفضة الاستدلال أثناء الملاحظة الصفية

الاستراتيجيات المستخدمة: عروض ومناقشات للمجموعة كلها، أنشطة مجموعات صغيرة، ممارسة على النطاق الشخصي وعلى نطاق المجموعات الصغيرة.

**الأدوات المطلوبة:**

- شرائح العرض التقديمي (PowerPoint)
- فيديو: سلم الاستدلال
- فيديو: ملاحظة الدرس

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط   |
|----------------|--|
|                | <p>إجراء الملاحظة الصفية</p> <p><b>أ. عرض للمجموعة كلها:</b></p> <p>سلم الاستدلال</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اعرض الشريحة وقدم الموضوع والفيديو.</li> <li>• السيناريو المقترح: "مفتاح الملاحظة الصفية الفعالة هو أن تبدأ من قاعدة سلم الاستدلال. دعونا نستمع للشرح من أستاذ بكلية التربية".</li> </ul> <p>اعرض الفيديو الذي يقدم سلم الاستدلال</p> <p><b>ب. عرض تفاعلي مع المجموعة كلها ومناقشة:</b></p> <p>أفضل أربع ممارسات في الملاحظة الصفية</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وضح أن هناك أربع أفضل ممارسات لتساعد الملاحظ على أن يظل في الأجزاء السفلية من سلم الاستدلال أثناء الملاحظة</li> <li>• اطلب من المشاركين استخدام ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (١)، واعرض الشريحة التي تحمل أربع أفضل ممارسات في الملاحظة الصفية. شجع المشاركين على تدوين الملاحظات أثناء المناقشة .</li> <li>• ارفع وعي المجموعات الذاتي بعاداتهم الحالية في الملاحظة الصفية والعادات المرغوبة من خلال دمج العرض مع المناقشة.</li> </ul> <p><b>تدريبات:</b></p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>لينك التعريف:<br/> <a href="https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/">https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/</a></p> <p>اشرح أن استراتيجية "الجولات السريعة" هي استراتيجية شاملة تضمن حصول الجميع على فرصة المشاركة. يمكن استخدامها في اجتماع أو درس كأداة لكسر الجمود أو التقييم التكويني أو العصف الذهني. بعد تقديم السؤال أو العبارة السريعة، يقول كل شخص في الدائرة كلمة أو جملة. قد يكون تزويد المشاركين بقول "تمرير" مناسباً في بعض الحالات.</p> <p>قدم هاتين النصيحتين الواضحتين مع أمثلة خلال هذا العرض التقديمي:</p> | <p><b>الملاحظة الصفية رقم (1):</b> إزالة آثار التحيز. ادخل الفصل دون حكم وليكن حكمك قائماً على الدليل</p> <p>١. ما هو "التحيز"؟<br/> اطلب إجابتين أو ثلاث ثم أعرض التعريف التالي من معجم المعاني:<br/> تَحَيَّرَ: فعل<br/> • تحَيَّرَ إلى / تحَيَّرَ لـ يَتَحَيَّرُ ، تحَيَّرًا ، فهو مُتَحَيِّرٌ ، والمفعول مُتَحَيَّرٌ إليه<br/> • فعل: خماسي لازم، متعد بحرف (تَحَيَّرَ، يَتَحَيَّرُ، مصدر تَحَيَّرٌ)<br/> • تَحَيَّرَ الحَكَمَ لِفَرِيْقٍ بِإِلَادِهِ : حَابَاهُ، سَانَدَهُ، تَشَبَّحَ لَهُ<br/> • تَحَيَّرَ لِرَأْيِ صَدِيقِهِ : أَيْ وَاقَفَهُ فِي الرَّأْيِ وَأَنْضَمَّ إِلَيْهِ</p> <p>٢. كيف يمكن للخبرات الشخصية أن تؤدي إلى التحيز؟<br/> <b>مناقشة مجموعات صغيرة:</b> اطلب من المجموعات أن تستخدم استراتيجية "الجولات السريعة" لمشاركة أمثلة حول كيف يمكن للتجربة الشخصية للموجه أن تسبب تحيزاً غير عادل أثناء الملاحظة. قد يكون لدى المشاركين تجارب عندما كانوا معلمين أو قد تكون الأمثلة افتراضية.</p> <p><b>توضيح للمجموعة كلها:</b> في بعض الحالات تؤثر الخبرات السابقة والخبرات الشخصية على كيفية قيام الملاحظ بتسجيل نقاط التقييم في مقياس التقدير. وهذا يمثل مشكلة خاصة بالنسبة للأشخاص الذين لديهم مفاهيم موجودة مسبقاً حول ما يشكل "التعليم الجيد". فالملاحظ الذي يعتبر أسلوبه في التدريس أفضل من الآخرين لديه إمكانية أكبر للتأثير على مصداقية تقديرات المعلم في أداة الملاحظة الصفية. وعلى الرغم من معرفتهم المسبقة إلا أنه من المهم أن نتذكر أن التقييمات يجب أن تعتمد فقط على المعايير وقواعد التقييم، بغض النظر عن الرأي أو الخبرة.</p> <p>٣. كيف يمكن للمعلومات الإضافية أن تسبب تحيزاً في الملاحظة الصفية؟<br/> <b>شرح للمجموعة كلها:</b> في بعض الحالات يعدل الملاحظ التقديرات بناء على المعلومات الإضافية أو الموجودة مسبقاً عن المعلم أو المدرسة أو الطلاب. في بعض الأحيان يفترض الموجه أيضاً بعض السلوكيات بسبب استدلال غير صحيح عن نوايا المعلم. فعلى سبيل المثال ربما يقول الموجه لنفسه: "سأعطي هذا المدرس أعلى درجة في البند ٢". "التفاعل داخل الفصل بين المعلم والطالب يتسم بالاحترام والاهتمام" لأن بالرغم من أنه غير صبور مع الطلاب إلا أنني أعرف أن هذا بسبب عمله اليوم فترتين متتاليتين". هذه المعلومة الإضافية يجب ألا تؤثر على التقدير في ملاحظاته، لأن التقدير يجب أن يعكس ما يحدث داخل الفصل أثناء الوقت المخصص للملاحظة فقط.</p> <p><b>مجموعات صغيرة:</b> اطلب من المجموعات المشاركة سريعاً بأمثلة واقعية أو افتراضية لهذا، أو تكون قد أثرت على تقييماتهم السابقة كمعلمين.</p> <p>٤. كيف يمكن للمقارنة مع الآخرين أن تسبب التحيز في ملاحظة الصف؟</p> |
|--|--|

|  |  |
|--|--|
| <p>• استبدال محددات الكمية الغامضة من خلال الحصول على أدلة أكثر تحديداً. على سبيل المثال: "رفع الكثير من الطلاب أيديهم" مقابل "٥ من ٤٠ طالباً لم يرفعوا أيديهم".</p> <p>• مبادلة المصطلحات المجردة التي تستخدم للأدلة. على سبيل المثال: بدلاً من قول "قد قمت بالتمييز من خلال الأسئلة الداعمة خلال الدرس المصغر"، حدد الأسئلة الفعلية التي طرحها المعلم، مثل "ما اسم هذا الشكل؟ كيف يختلف عن المربع أو المستطيل؟ أين رأيت هذا الشكل في الحياة الواقعية؟"</p> | <p>توضيح للمجموعة كلها: عادة يجري الملاحظون العديد من الملاحظات في إطار زمني قصير ولذلك فإن مقارنة أساليب التدريس وقدراتهم قد يعوق مصداقية الأداة. فعلى سبيل المثال ربما يعطى أحد الملاحظين تقدير أقل مما يستحق على السلوك لأنه في ملاحظة سابقة، رأى نفس المعلم، أو مدرساً مختلفاً، يستخدم استراتيجية أفضل لتوصيل نفس المعلومات. لهذا من الضروري أن نلاحظ كل قسم بصورة مستقلة ونتجنب مقارنة المواقف أو المعلمين الآخرين للحفاظ على المصداقية.</p> <p>مناقشة في المجموعات الصغيرة: اطلب من المجموعات الرجوع مرة أخرى إلى مقياس تقدير الملاحظة الصفية (الملحق رقم ٣) وناقش كيف سيساعد هذا المقياس الموجهين في التركيز على معلم واحد في المرة الواحدة وتجنب مقارنة معلم بآخر.</p> <p><b>الملاحظة الصفية رقم (٢):</b> قم بتدوين ملاحظات منخفضة الاستدلال، اكتب فقط ما يقوله المعلم والطلاب وما يفعلونه.</p> <p><b>عرض على المجموعة كلها:</b> مقدمة لتدوين الملاحظات منخفضة الاستدلال وجه المشاركين إلي ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٢) في دليل المتدرب. اعرض الشريحة التي تعرف باسم "الاستدلال المنخفض". اعرض الشريحة بأمثلة وأشرح الفرق بين الاستدلال المنخفض وملاحظات موضوعية واستدلال مرتفع، وتدوين ملاحظات الذاتية.</p> <p><b>عرض للمجموعة كلها:</b> نصائح تدوين الملاحظات منخفضة الاستدلال اطلب من المشاركين استمرار الرجوع لورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٢) في دليل المتدرب. اعرض الشرائح ووضح لهم أن الملاحظات يجب أن تكون موضوعية ووصفية بقدر الإمكان، استعرض باختصار كل الأساليب مع تقديم أمثلة سياقية من خبرتك أو أمثلة من المجموعة.</p> <p><b>نشاط في مجموعات صغيرة:</b> تقديم التغذية الراجعة عن الملاحظات الخاصة بالملاحظة الصفية التي أجراها الموجه</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تقرأ المجموعات أولاً مقتطفات من ملاحظات درس الرياضيات، ثم تحدد أين وضع الموجه رأيه، وكم بتظليل أو وضع خطأ تحت العبارات التي تحوي رأيه (ورقة عمل النشاط الثامن - رقم ٣).</li> <li>• اطلب من المشاركين استخدام المفكرة ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٤) في دليل المتدرب.</li> <li>• اطلب من المجموعات أن تعد نصائح لتقدمها لهذا الموجه مع مثال أو اثنين لشرح كيف يستبدل الكلمات التقييمية/ الآراء بحقائق منخفضة الاستدلال.</li> <li>• اطلب من كل مجموعة أن تشارك بنصائحها مع كافة الحضور.</li> </ul> <p><b>تدريب فردي/ مع شريك:</b> ملاحظة درس.</p> |
|--|--|

- اشرح أنك ستعرض فيديو لمعلم في حصة في المرحلة الابتدائية ، اطلب من الجميع أن يدونوا ملاحظاتهم عما يفعله الطلاب والمعلم وما يقولونه مع تذكر الأسلوب منخفض الاستدلال.
- اطلب من كل اثنين أن يشاركا بملاحظتهما ويحددا أي عبارات بها استدلال مرتفع ويستدلوها، يمكن للشركاء إضافة ملاحظات من بعضهم البعض باستخدام (ورقة عمل النشاط الثامن - رقم ٤).

**الملاحظة الصفية رقم (٣):** ابحث عن التعلم، اطلب النصيحة بشأن ما يعرفه الطلاب وما يستطيعون فعله.

#### مناقشات في مجموعات صغيرة.

- اطلب من المشاركين استخدام ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٥) بينما تعرض الشريحة ذات الصلة.
- امنحهم الوقت لقراءة النصائح من خلال قراءة "البحث عن التعلم" وكتابة الملاحظات في الدليل.

#### اطلب من المجموعات مناقشة الأسئلة التالية:

- عند ملاحظة أداء المعلم، ما ضرورة أن يأخذ الموجه وقتاً لملاحظة الحصة وتسجيل الأدلة على مشاركة الطلاب وفهمهم؟
- عند تحديد تقديرات أداة الملاحظة الصفية، ما هي العناصر التي يجب الإشارة لها كدليل للطالب فقط؟ وكدليل للطالب والمعلم على حد سواء؟

#### عرض مختصر للمجموعة كلها:

- اعرض أداة الملاحظة الصفية ومقتطفات من إجابات المجموعات الصغيرة.
- اطلب منهم ما يلي: "أنظر إلى ملاحظتك على الدرس، ما المعلومات الناقصة؟ ما الأسئلة التي ينبغي علينا الإجابة عنها للانتهاء من الملاحظة الفعالة لهذا المعلم؟"

**الملاحظة الصفية رقم (٤):** توقف، راجع، فكر تأملياً، توقف لتنظم الدليل قبل تقييمك للمعلم باستخدام أداة الملاحظة الصفية.

- نشاط موجه للمجموعة كلها:** يمكنك تنظيم الملاحظات بإضافة رقم البند كما هو مذكور في أداة الملاحظة الصفية، وهناك بعض الملاحظات التي ستكون مرتبطة بأكثر من مجال.
- ناقش وقدم نموذجاً لشرح "ملاحظات نموذجية" بها أرقام البنود، مع ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٦) و هو مثال محلول لمنظم المعلومات.
- اسأل: هل لديكم اقتراحات أخرى؟
- امنح المشاركين وقتاً لتنظيم ملاحظاتهم في منظم المعلومات الخاص بهم في دليل المتدرب.



ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٢)

## أساليب تدوين الملاحظات منخفضة الاستدلال



أمثلة للكلمات التقييمية وعالية الاستدلال لكي تتجنبها: مشتت، غير منظم، تفهم، وتركز على المهمة

| الدليل (= حقائق)  | رأي   |
|---|---|
| استدلال منخفض   | استدلال عالي  |
| ملاحظة  | تقييم   |
| يدون ملاحظات، ويجمع أدلة  | يستخدم الدليل، ومقياس التقدير لتحديد الدرجات، ويكتب التقييم ويقدم التغذية الراجعة .                                       |
| أثناء الدرس   | بعد الدرس   |
| يسجل ما يقوله المعلم والطلاب ويفعلونه.  | يشرح ما يقوله المعلم والطلاب ويفعلونه   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>لا كلمات تقييمية</li> <li>لا استنتاجات</li> <li>لا اعتماد على وجهات النظر/ الخبرة</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>كلمات تقييمية</li> <li>استنتاجات</li> <li>قائمة على وجهات النظر/ الخبرة</li> </ul> |

## لماذا تعد الملاحظات منخفضة الاستدلال هي الأفضل

(نصيحة من جاستين بيدر، مدير مدرسة وقائد ورشة عمل)

الملاحظات "منخفضة الاستدلال" هي الأسلوب المفضل لتوثيق ممارسات المعلم في الملاحظات الرسمية. وبدلاً من الخلط بين التوثيق والتعليقات، تدفعنا الملاحظات منخفضة الاستدلال إلى تأجيل إصدار الأحكام والاستمرار في استيعاب ما يحدث حولنا.

### نصائح لتدوين ملاحظات مفيدة:

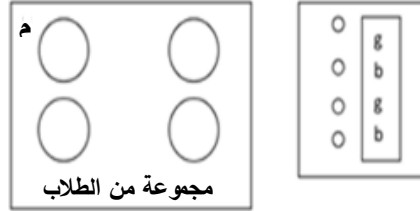
- ارصد اقتباسات حرفية من المعلم والطلاب.
  - لاحظ كل نشاط تدريسي والانتقال من نشاط لآخر.
  - ضمن التوقيت في ملاحظتك، حتى يمكنك إعادة ترتيب خط سير الدرس.
  - لاحظ ما يفعله الطلاب الذين لا يتكلمون أو لا يحظون بانتباه المعلم.
  - سجل أسئلة استيضاحيه لتسألها في اجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.
- كلما كانت ملاحظات واضحة، كلما كان حكمك صائباً

### أساليب وأمثلة

| الأسلوب   | ماذا ألاحظ  | ماذا أكتب   |
|---|---|---|
| الكلام المكتوب في الملاحظات: اقتباسات من المعلم أو الطلاب .     | بعد انتهاء درس تكوين جمل في زمن الماضي، يطلب المعلم من الطلاب ربط الدرس الحالي بالسابق فيما يتعلق بالأفعال الإجرائية من خلال تكوين جملة باستخدام كلا الاستراتيجيتين، فتسأل: "من يمكنه أن يأخذ فعلاً إجرائياً من درس أمس، ويأتي بصيغة الماضي من هذا الفعل في جملة؟" يرفع أحد الطلاب يده، ويجب "قفزت آمنة فوق البركة" | المعلم: من يمكنه أن يستخدم فعلاً إجرائياً من الأفعال التي درسناها في درس أمس، ويكوّن جملة في زمن الماضي؟<br>الطالب: قفزت آمنة فوق البركة. |
| تلي: اختصارات لتعبر عدد مرات تكرار استخدام الكلمات أو العبارات. | على مدار الدرس، قال المعلم "جيد جداً" ٨ مرات استجابة لمشاركة الطلاب وإجاباتهم .   | "جيد جداً" √√√√√√√√   |
| الكتابة المختزلة: رموز محددة أو حروف لتمثل تصرفات معينة         | تراجع المعلمة فقرة خاصة بالطالب وتقدم التغذية الراجعة بأن تقول: "أحسنتم الفقرة الأولى، التي استخدمت فيها قصة شخصية كانت جذابة للغاية."  | المعلم: الفقرة الافتتاحية جذابة للغاية بسبب القصة الشخصية .   |
| قصة: تلخيص لما رأيته أو سمعته                                   | في بداية النشاط سأل المعلم إن كان كل الطلاب قد أحضروا كتاب المدرسة، رفع ستة طلاب أيديهم إشارة إلى عدم وجود كتاب المدرسة معهم، استكمل المعلم الشرح على السبورة، وأثناء ذلك كان هناك ثلاثة طلاب يلعبون بكرة من الورق، ويشتمون انتباه الآخرين.   | ٦ طلاب بلا كتاب، المدرس كمل شرح على السبورة ٣ طلاب يلعبون (مشتتين)<br>(يمكن كتابة اختصارات ط :طلاب و م: مدرس لسرعة الكتابة)               |

كيف يمكنني رصد أكبر قدر من الأدلة؟

- ضع نظاما لاختصار الكلمات لسرعة الكتابة. مثلا : م = معلم، ط = طالب، ر = رفعوا أيديهم
- التحولات الزمنية و الانتقال من جزء لجزء في الدرس، ووقت العمل.
- انسخ الأهداف أو و قم بتدوين ملاحظة إذا لم يتم ملاحظتها.
- ارسم دوائر لتمثل مجموعات الطلاب أو تفاعل المعلم مع الطلاب.



- إذا لاحظت وجود اتجاه سائد، استخدم رسم آخر على جانب الصفحة، حتى يمكنك أن ترصد أي أدلة أخرى. ربما تحدث أثناء توثيق هذا الاتجاه، على سبيل المثال: ندى هي الوحيدة التي أجابت على أسئلة المعلم. ربما يمكنك رصد العديد من الاقتباسات الكلامية، ولكن يمكنك أيضا رصد عدد المرات التي حدثت فيها إن لم تتمكن من رصد كل الاقتباسات، ولكن يمكنك رصد كم عدد المرات التي تكررت فيها هذه الكلمات، إن لم تتمكن من رصد كل ما قالته ندى.
- استخدم الرسم أو الكتابة المختزلة مثل الجدول التالي :

|      |  |
|------|--|
| #### | نادى المعلم على ندى  |
|      | عدد المرات التي قدم فيها المعلم تغذية راجعة للمنضدة الأمامية |

ملاحظات "رأيت" أو "سمعت"

الجودة أهم من العدد: لذلك يجب اجمع التفاعل كله داخل الفصل في بعض الأحيان

عندما قام المعلم بـ \_\_\_\_\_ ، قام الطالب بـ \_\_\_\_\_  
عندما قال الطالب \_\_\_\_\_ ، أجاب المعلم \_\_\_\_\_

أمثلة على ملاحظات "رأيت" أو "سمعت"استراتيجيات تعليمية

- "تجول المعلم مرة أخرى لكي يتحقق مما تفعله المجموعة بعد دقيقتين"
- "قالت المعلمة للفصل : إنه لديهم ٥ دقائق أخرى للإجماع ، ثم عملت بصورة فردية مع الصبي الجالس في الركن الأيمن الأمامي، وأعلنت انتهاء وقت الإجماع بعد مضي ٧ دقائق.
- عندما سأل الطالب: "كيف تتم قسمة الكسور، لقد نسيت؟" وجهت المعلمة انتباهه إلى اللوحة المعلقة على الحائط والمكتوب عليها مثالا لقسمة الكسور، فنقل الطالب المثال، ورجع ليجلس مكانه واستمر في عمله".

أمثلة على مشاركة الطالب

- "استخدمت الفتاة الجالسة في الطاولة في الخلف على اليسار تليفونها تحت الطاولة ثلاث مرات أثناء النشاط".
- "بعد مضي دقيقتين عرضت المعلمة مثالا، وبدأت المجموعات عملها، عبرت إحدى المجموعات عن عدم تأكدها من فهمها للمثال، فقدمت المعلمة إشارتين للمجموعة، واستطاعت المجموعة أن تبدأ في مهمتها".



### ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٣)

## المفكرة المهنية: الملاحظات التي يتم تدوينها أثناء درس الرياضيات

### الإرشادات :

1. ضع خطأً تحت جميع الكلمات/العبارات عالية الاستدلال والقائمة على الرأي في ملاحظات الملاحظة التالية التي تم تدوينها أثناء إجراء الملاحظة الصفية.
2. قم بإعداد النصائح التي ستقدمها للشخص الذي يقوم بالملاحظة الصفية مع ذكر مثالاً أو مثالين محددين لشرح كيفية استبدال كلمات الرأي/التقييم بحقائق منخفضة الاستدلال .

### الصف: الرابع الابتدائي

### الدرس: مقدمة للكسور

### أهداف الدرس:

- يتمكن الطلاب من تحديد الكسور وتمثيل الكسور
- يتمكن الطلاب من مقارنة الكسور البسيطة وترتيبها.
- يبدأ الأستاذ/ تامر الحصة بأن يسأل الطلاب عما يعرفونه بالفعل عن الكسور، ويشجعهم على المشاركة بمعارفهم وخبراتهم السابقة عن الكسور.
- ثم يوضح أن الكسور هي أسلوب لعرض أجزاء من كل، ويقدم بعض الأمثلة الواقعية مثل تقسيم البيتزا إلى قطع أو توزيع باكو من الشكولاتة.
- يستخدم الأستاذ/ تامر مجموعة متنوعة من وسائل الإيضاح المرئية والأمثلة لتقديم الكسور، ويبدأ بنموذج البيتزا التي تتخذ شكل دائرة، ويوضح كيف يمكن تقسيمها إلى قطع متساوية، لتمثيل الكسور المختلفة.
- ثم يعطي للطلاب دوائر مصنوعة من الورق ويطلب منهم طيها إلى نصفين، ثم كل نصف منهما إلى نصفين آخرين، حتى يمكنهم أن يروا كيف يمكن تقسيم الكل إلى أجزاء متساوية.
- ثم يقدم الأستاذ/ تامر مفهوم الكسور على سبيل المثال  $\frac{1}{2}$  ويسمح للطلاب بتحديد هذه الكسور وتمثيلها.
- للتأكيد على هذا المفهوم يعمل الطلاب كل اثنين معا ؛ ليقارنا الكسور ويرتبوها، باستخدام شرائط الكسور وخطوط الأعداد.
- يشارك الطلاب بفعالية في الحصة.
- يتدرج الأستاذ/ تامر في تقديم الكسور. يبدو أن معظم الطلاب يفهمون الكسور، فيما عدا طالبة واحدة غير متأكدة من فهمها لهذا الموضوع، فيقضي الأستاذ/ تامر وقتاً إضافياً معها حتى تفهم.

### نص لتفاعل المعلم مع الطالبة التي تعاني من مشكلة في فهم الكسور

- الأستاذ/ تامر: "تمام، دعونا نلقي نظرة على نموذج البيتزا، هل يمكن لأحدكم أن يخبرني كم تمثل شريحة البيتزا (الكسر) الواحدة؟
- سارة (ترفع يدها): "آه أعتقد أن هذه هي الكسور، ولكنني غير متأكدة من كيف سأقولها".
- الأستاذ/ تامر: "سارة تعالي، ودعيني أرى كيف ستعرضين ما تمثله شريحة البيتزا ككسر".
- سارة (تتجه نحو نموذج قطعة البيتزا مترددة): "حسناً ، البيتزا مقسمة إلى عدة قطع، إجمالي عدد القطع ٨ وبالتالي هذه قطعة من ٨ قطع.

- أستاذ/ تامر: تمام، ملاحظة جيدة، وبالتالي لو أنا عندي قطعة بيتزا كاملة قسمتها على ٨ قطع متساوية، فكم تمثل الشريحة الواحدة؟
- سارة (غير متأكدة): "آه لست متأكدة، هل ستمثل ثمن؟"
- أستاذ/ تامر: نعم، صح! شريحة واحدة من ثماني شرائح متساوية تمثل ثمن أو ٨/١، برافو يا سارة، دعونا نرى مثالا آخر، ماذا يحدث إذا تناولت نصف البيتزا؟"
- سارة (تعض على شفيتها) "نصف البيتزا؟ آه، لست متأكدة كيف سيكون شكل هذا ككسر، هل ستكون ٢/ ٤؟"
- أستاذ/ تامر: "دعونا نجيب عن هذا السؤال خطوة خطوة، قطعة البيتزا الكاملة تم تقسيمها إلى ثمان شرائح متساوية، فإن أكلنا نصفها، فكم عدد الشرائح المتبقية؟"
- سارة (متردة): "أربع شرائح؟"
- أستاذ/ تامر: "برافو، ستبقى أربع شرائح من البيتزا، وبما أننا قسمنا البيتزا إلى ثمان شرائح، فما مقدار الكسر الذي تمثله الأربعة شرائح المتبقية؟"
- سارة (غير متأكدة): "أعتقد أربعة أثمان؟"
- أستاذ/ تامر: "شاطرة يا سارة! أربعة من إجمالي ٨ شرائح ستكون ٨ / ٤ والتي تمثل النصف. يمكنني أن أرى أنك بدأت تتقنين الكسور، دعنا نفهم المزيد من الأمثلة لنعزز فهمك للكسور"

#### ملاحظات المدرب

|   |
|---|
| <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
|---|

## ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٤)

المفكرة المهنية : منظم المعلومات التي تم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

الملاحظات تتم عن طريق:

خط اليد: رَقم ملاحظتك واربطها ببنود أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة في الجدول التالي.  
رقميا : قم بنسخ ولصق الوصف أو وضع علامات العد في الصفوف الخاصة ببنود أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة.

منظم معلومات الملاحظات التي يتم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم<br>الغد في ظل التحول الرقمي<br>(الإدارة الصفية)                                     |
|------------------------------------|---|
|                                    | ٢. أ - تتسم التفاعلات الصفية بين المعلم والطلاب بالاحترام والاهتمام.  |
|                                    | ٢. ب - المعايير السلوكية واضحة للجميع، وتعكس معايير كل من أداة تعليم المهارات الحياتية والمواطنة (LSCE)                             |
|                                    | ٢. ج - مراقبة المعلم لسلوك الطلاب دقيقة ووقائية، وكثيرًا ما تقدر السلوك الإيجابي مع التأكيد على السلوك المتوقع .                    |
|                                    | ٢. د - يتبع المعلم والطلاب الممارسات السليمة بيئيًا.  |
|                                    | ٢. هـ - يدعم المعلم ويحتفي بتعلم الطلاب من خلال عرض المواد المطبوعة ذات الصلة وأعمال الطلاب.  |
|                                    | ٢. و - تُرتب الوسائل التقنية وغيرها من الموارد المادية عند توافرها ترتيبًا هادفًا ؛ لتساعد بفعالية في تحقيق أهداف التدريس والتعلم . |
|                                    | يساهم الطلاب إسهامًا فعالًا في أعمال الصف الاعتيادية وقواعده، والانتقال بين أنشطته.   |

|   |  |
|---|--|
|   | يربط المعلم بنجاح المادة الدراسية بالمهارات الحياتية والمواطنة والمهارات المهنية المستقبلية.   |
|   | يمارس الطلاب عن قصد مهاراتهم الحياتية من خلال التعاون واحترام التنوع والتفكير النقدي وحل المشكلات والانتهاه من المشروعات.                              |
|   | يشرك المعلم جميع الطلاب في أنشطة التعلم، بغض النظر عن النوع الاجتماعي ومستوى التحصيل والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والطلاب الموهوبين وغيرها من الفروق. |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم الغد في ظل التحول الرقمي (أساليب التدريس والتعلم)</b>   |
|   | يضمن إعداد المعلم ووتيرته إتمام دورة التعلم وفقاً للخطة الموضوعية.   |
|   | يضع المعلم أهداف التعلم ضمن سياق يفهمه الطلاب، إلى جانب الربط بينها وبين أمور أخرى مثل : المحتوى المعرفي والمهارات الحياتية والحياة اليومية للطلاب.    |
|   | يستجيب المعلم لاحتياجات الطلاب واهتماماتهم وأسئلتهم الفردية، ويدخل تعديلات على الدرس بحسب الضرورة لتحقيق الأهداف التعليمية.                            |
|   | يشرك المعلم الطلاب في أنشطة هادفة تركز على الطالب.   |
|   | يشرك المعلم الطلاب في خبرات تعلم جماعية منظمة تنظيماً جيداً.   |
|   | يوفر المعلم للطلاب فرصاً؛ لممارسة مهارات الترتيب العليا والتفكير الناقد.   |
|   | يطرح المعلم أسئلة مفتوحة تتطلب ذكر الأسباب، أو التوضيح أو التعميم أو وجود أكثر من إجابة  |

|   |  |
|---|--|
|   | صحيحة.   |
|   | يحظى الطلاب بفرص وفيرة للقراءة أو للكتابة أو لكليهما معًا باستقلالية   |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الرابع: المحتوى العلمي التخصصي</b>   |
|   | ٤.أ. يستخدم المعلم مجموعة متنوعة من المصادر والاستراتيجيات لعرض المفاهيم والمهارات الخاصة بالمادة الدراسية وتوضيحها. |
|   | ٤.ب. تنتقل مهارات التحدث والكتابة لدى المعلم بوضوح المحتوى والتوقعات والتوجيهات والتغذية الراجعة إلى الطلاب.         |
|   | ٤.ج. يرحب المعلم بالأسئلة و/أو الأفكار أو الأساليب البديلة من الطلاب.  |
|   | ٤.د. يعرض المعلم بوضوح استراتيجيات خاصة بالمادة لأنشطة القراءة والكتابة والتحدث.                                     |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الخامس: التقويم</b>  |
|   | ٥.أ. يستخدم المعلم أنواعا مختلفة من التقييمات التكوينية في توجيه عملية التدريس.                                      |
|   | ٥.ب. يستخدم المعلم الأسئلة أو محفزات الاستجابة أو غيرها من استراتيجيات فعالة في تحديد مستوى فهم الطلاب.              |
|   | ٥.ج. كثيرًا ما يقدم المعلم تغذية راجعة شفوية محددة، ومفيدة، ومفصلة، وبناءة .   |
|   | ٥.د. يحظى الطلاب بوقت كافٍ إما لتقييم ما تعلموه، وتعلم الأقران.  |

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المهارات (المجالات ١ و ٣ و ٤):<br>الكفاءة والممارسة والمادة الدراسية)  |
|------------------------------------|--|
|                                    | <p>يتبع المعلم والطلاب ممارسات آمنة وقانونية وأخلاقية باستخدام الأدوات الرقمية.</p>  |
|                                    | <p>يستخدم المعلم الأدوات الرقمية؛ لتصميم وتعديل وتخصيص تجارب التعلم التي تشجع على التعلم المستقل وتراعي التفاوت بين الطلاب وتلبي احتياجاتهم.</p> |

## ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٥)

### البحث عن نصائح للتعلم

التطلع للتعلم: أسع للحصول على دليل عما يعرفه الطلاب وما يستطيعون القيام به

أين تجد البيانات الخاصة بنواتج تعلم الطلاب أثناء الملاحظة

- اجلس مع مجموعة من الطلاب، ودون الأسئلة التي تم طرحها والإجابات التي قدمها الطلاب في هذه المجموعة.
- انقل ما كتبه كل طالب حرفياً في ملاحظاتك (على سبيل المثال أجب عن السؤال الثاني في أوراق العمل، مع تدوين الإجابات سريعاً) يمكن للملاحظ أن يحصل على أوراق العمل من المعلم إن كانت متاحة ويسجل الإجابات مباشرة عليها.
- سجل الوقت وتداول في الفصل، وسجل الجزء الذي يعمل عليه كل الطلاب في هذه اللحظة، ثم تجول في الفصل مرة أخرى
- اختر مشكلة، وحدد الإجابة، استخدم تعداد تلي لكتابة عدد الطلاب الذين أجابوا إجابة صحيحة في أوراقهم.
- إن كنت تسجل الملاحظات باستخدام المحمول، استخدم المحمول لالتقاط صور للطلاب وهم يعملون فعلاً في الفصل أثناء الملاحظة.
- تجول في الفصل وحدد الطلاب ذوي الأداء المرتفع، والمتوسط والمنخفض، وقم برصد أعمال الطلاب بصورة استراتيجية.
- تابع الملاحظات؛ للتأكد أن الجانب الخاص بالطلاب غير مهم.
- اطلب من الطلاب أن يخبروك بما يتعلمونه/ يفعلونه، ولماذا يتعلمونه، وإن كانوا قد تعلموا أي شيء جديد في هذا اليوم.
- اجمع خطة الدرس / أو أعمال الطلاب قبل مغادرة الفصل.

### ملاحظات المدرب

## ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٦)

## مثال على منظم معلومات مكتمل

الطريقة ١: باستخدام بنود أداة الملاحظة الصفية من معايير المعلم مع الأدلة المقابلة في الملاحظات

| ملاحظات منخفضة الاستدلال  | أداة الملاحظة الصفية #  |
|---|---|
| <p>م: كيف نفرق بين الحقيقة والرأي؟<br/> ط: "الحقيقة يعرفها الجميع، ولكن كل شخص قد يكون له رأي مختلف"<br/> م: عندما أطلب منك أن تضيف ملاحظتك أثناء قراءتك لشيء فما المقصود؟<br/> ط: أظهر لك ما يدور في ذهني.<br/> ٣ ط: اكتب ملاحظاتي في الهامش</p> | <p>٣. يسأل المعلم أسئلة مفتوحة النهاية تتطلب ذكر الأسباب وشرح وتعميم أو لها أكثر من إجابة صحيحة.<br/> ٥. استخدام المعلم للأسئلة أو الاستيضاح أو غيرها من الاستراتيجيات لتحديد مستوى فهم الطلاب.</p>                         |
| <p>يجمع كل الطلاب كراساتهم بهدوء ويجلسون في مجموعات على المناضد المنتشرة في الفصل.</p>  | <p>يساهم الطلاب في التشغيل الفعال لروتين الفصل وإجراءاته.</p>   |
| <p>يستغرق الانتقال من الكتابة إلى القراءة المستقلة ١٠ - ١٥ ثانية بعدما يقول المعلم "لننتقل الآن إلى.. من فضلكم".</p>  | <p>يساهم الطلاب في التشغيل الفعال لروتين الفصل وإجراءاته.</p>   |
| <p>٥ طلاب لا يكتبون أثناء تمرين الهجاء بصورة مستقلة.</p>  | <p>يضمن المعلم مشاركة كافة الطلاب في أنشطة التعلم بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي، مستوى التحصيل، الاحتياجات الخاصة، المواهب وغيرها من الفروق<br/> يستغل المعلم الأنواع المختلفة من التقويم التكويني جيدا ؛ لتوجيه التدريس</p> |

## الطريقة ٢:

الملاحظات المكتوبة بخط اليد: رقم ملاحظتك واربطها ببند أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة في الجدول التالي. الملاحظات الرقمية: قم بنسخ ولصق الوصف، أو وضع علامات تلي في الصفوف الخاصة ببند أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة.



## منظم المعلومات الخاصة بمعلومات الملاحظة الصفية

| ملاحظات من الأدلة منخفضة الاستدلال   | المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم الغد في ظل التحول الرقمي (الإدارة الصفية)  |
|--|--|
|  | تتسم التفاعلات الصفية بين المعلم والطلاب بالاحترام والاهتمام.  |
|  | المعايير السلوكية واضحة للجميع، وتعكس معايير كل من أداة تعليم المهارات الحياتية والمواطنة (LSCE)   |
|  | مراقبة المعلم لسلوك الطلاب دقيقة ووقائية، مع التركيز على السلوكيات المتوقعة والتأكيد عليها.  |
|  | يتبع المعلم والطلاب الممارسات السليمة بيئيًا.  |
|  | يطبق المعلم مبادئ التصميم الفعالة لعرض المواد المطبوعة ذات الصلة وأعمال الطلاب على الجدران.  |
|  | رتب الوسائل التقنية وغيرها من الموارد المادية عند توافرها ترتيبًا هادفًا؛ لتساعد بفعالية في تحقيق أهداف التدريس والتعلم.                                     |
| يجمع كل الطلاب كراسياتهم بهدوء ويجلسون في مجموعات. الانتقال من الكتابة إلى القراءة المستقلة استغرق ١٠ - ١٥ ثانية بعدما قال المعلم: "لننتقل الآن من مهمة الكتابة إلى القراءة المستقلة من فضلكم" | يساهم الطلاب إسهامًا فعالًا في أعمال الصف الاعتيادية وقواعده، والانتقال بين أنشطته، والتعامل مع اللوازم، وأداء الواجبات غير التعليمية.                       |
|  | يربط المعلم بنجاح المادة الدراسية بالمهارات الحياتية والمواطنة والمهارات المهنية المستقبلية.   |
|  | يمارس الطلاب عن قصد مهاراتهم الحياتية من خلال التعاون واحترام التنوع والتفكير النقدي وحل المشكلات والانتهاج من المشروعات.                                    |
| ٥ طلاب لا يكتبون أثناء تمرين الاملاء بصورة مستقلة.   | يشرك المعلم جميع الطلاب في عملية التعلم، ويوفر فرصًا خطط لها بعناية؛ لدعم الطلاب ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، ويزود الطلاب الموهوبين بمهام تعليمية أصعب. |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>ويتيح تنظيم الدرس ووتيرته للطلاب أن يتأملوا فيما تعلموه وإنهاء الدرس نهاية مناسبة.</p>  |
|   | <p>يضع المعلم أهداف التعلم ضمن سياق يفهمه الطلاب، إلى جانب الربط بينها وبين أمور أخرى مثل المحتوى المعرفي والمهارات الحياتية والحياة اليومية للطلاب.</p> |
|   | <p>يستجيب المعلم سريعاً لاحتياجات الطلاب واهتماماتهم وأسئلتهم الفردية، ويدخل تعديلات على الدرس بحسب الضرورة لتحقيق الأهداف التعليمية.</p>                |
|   | <p>يشرك المعلم الطلاب في عمل هادف يركز على الطلاب.</p>   |
|   | <p>ويشارك الطلاب في تجارب تعلم منظمة جيداً بوضوح جميع مقومات التعلم التعاوني .</p>   |
|   | <p>يقدم المعلم للطلاب فرصاً لممارسة مهارات التفكير النقدي ومهارات التفكير العليا.</p>  |
| <p>م: كيف نفرق بين الحقيقة والرأي؟<br/> ط: "الحقيقة يعرفها الجميع، ولكن كل شخص قد يكون له رأي مختلف"<br/> م: عندما أطلب منك أن تضيف ملاحظتك أثناء قراءتك لشيء ما فما المقصود؟<br/> ط: أظهر لك ما يدور في ذهني<br/> ٣ ط: اكتب ملاحظاتي في الهامش</p> | <p>يسأل المعلم أسئلة مفتوحة النهاية تتطلب ذكر الأسباب وشرح وتعميم أو لها أكثر من إجابة صحيحة.</p>  |
|   | <p>يحظى الطلاب بفرص وفيرة للقراءة أو للكتابة أو لكلتيهما معاً باستقلالية.</p>  |
| <p><b>المجال الرابع: المحتوى العلمي التخصصي</b></p>   |  |
|   | <p>أدلة ذات استدلال منخفض من الملاحظات</p>   |
|   | <p>يستخدم المعلم مجموعة متنوعة من المصادر والاستراتيجيات ؛ لعرض المفاهيم والمهارات الخاصة بالمادة الدراسية وتوضيحها.</p>                                 |
|   | <p>تنقل مهارات التحدث والكتابة لدى المعلم بوضوح المحتوى والتوقعات والتوجيهات والتغذية الراجعة إلى الطلاب.</p>  |
|   | <p>يرحب المعلم بالأسئلة و/أو الأفكار أو الأساليب البديلة من الطلاب.</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | يعرض المعلم بوضوح استراتيجيات خاصة بالمادة لأنشطة القراءة والكتابة والتحدث.  |
| <b>المجال الخامس: التقويم</b>  | <b>أدلة ذات استدلال منخفض من الملاحظات</b>   |
| يستخدّم المعلم أنواع مختلفة من التقييمات التكوينية في توجيه عملية التدريس.   | ٥ طلاب لا يكتبون أثناء تمرين الهجاء بصورة مستقلة..   |
| يستخدّم المعلم الأسئلة أو محفزات الاستجابة أو غيرها من استراتيجيات فعالة في تحديد مستوى فهم الطلاب.  | م: كيف نفرق بين الحقيقة والرأي؟<br>ط: "الحقيقة يعرفها الجميع، ولكن كل شخص قد يكون له رأي مختلف"<br>م: عندما أطلب منك أن تضيف ملاحظتك أثناء قراءةك لشيء ما فما المقصود؟<br>ط: أظهر لك ما يدور في ذهني<br>٣ ط: اكتب ملاحظاتي في الهامش |
| كثيرًا ما يقدم المعلم تغذية راجعة شفوية محددة، ومفيدة، ومفصلة، وبناءة.   |  |
| يحظى الطلاب بوقت كافٍ إما لتقييم ما تعلموه، وتعلم الأقران.   |  |
| <b>المهارات: نصكيب (المجالات ١ و ٣ و ٤: الكفاءة والممارسة والمادة الدراسية)</b>  | <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b>  |
| يتبع المعلم والطلاب ممارسات آمنة وقانونية وأخلاقية باستخدام الأدوات الرقمية.   |  |
| يستخدّم المعلم الأدوات الرقمية؛ لتصميم وتعديل وتخصيص تجارب التعلم التي تشجع على التعلم المستقل وتراعي التفاوت بين الطلاب وتلبي احتياجاتهم. |  |



**EDC.ORG**

# دليل الموجه (الجزء الأول) الملاحظة الصفية الفعالة

## اليوم الثاني

### دليل المدرب

برنامج التعليم من أجل الغد

## جدول أعمال اليوم الثاني

| الوقت              | الموضوع   | رقم النشاط |                               |
|--------------------|---|------------|-------------------------------|
| ١٥ دقيقة           | مراجعة وإحماء   | ١          | الجلسة الأولى<br>(١٣٥ دقيقة)  |
| ٣٠ دقيقة           | تقييم المعلم باستخدام أداة الملاحظة الصفية                      | ٢          |                               |
| ٩٠ دقيقة           | معايرة تقديرات الملاحظة الصفية                                  | ٣          |                               |
| استراحة (١٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ٦٠ دقيقة           | تحليل بيانات الملاحظة الصفية                                    | ٤          | الجلسة الثانية<br>(١٨٠ دقيقة) |
| ١٢٠ دقيقة          | ما بعد التقييم: تقديم تغذية راجعة فعالة                         | ٥          |                               |
| استراحة (٢٥ دقيقة) |   |            |                               |
| ٩٠ دقيقة           | تقييم دورة الملاحظة الصفية كاستراتيجية للتنمية المهنية المستمرة | ٦          | الجلسة الثالثة<br>(١٢٠ دقيقة) |
| ٣٠ دقيقة           | تأملات والتقييم البعدي  | ٧          |                               |

## أهداف اليوم الثاني

بنهاية هذا اليوم، ينبغي أن يكون المشاركون قادرين على أن :

- يشارك في ورشة العمل وفقاً لقواعد العمل في المجموعة.
- يحول ملاحظاته التي دونها خلال الملاحظة الصفية إلى تقييم للمجال.
- يستخدم معايرة درجات ملاحظته مع الملاحظين الآخرين.
- يستخدم بروتوكول "النظر إلى البيانات" للاستعداد للاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.
- يستخدم مقياس التفكير التأملي الذاتي لتحديد قدرة المعلمة فيما يتعلق باستقبال التغذية الراجعة.
- يستخدم نموذج التغذية الراجعة المكون من 6 خطوات للإعداد للاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.
- يقيم ما إذا كانت الملاحظة الصفية هي بمثابة تنمية مهنية مستمرة فعالة.

## أدوات اليوم التدريبي الثاني

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| أقلام للكتابة على صبورة ورقية       |  |
| دفتر لوحات ورقية قلابية (Flipchart) |  |
| حامل اللوحات الورقية القلاب         |  |
| أقلام صبورة (ماركر)                 |  |
| بلو تاك (مربعات لاصقة)              |  |
| شرائط ورقية                         |  |
| لاصق                                |  |

## النشاط رقم (١): مراجعة وإحماء

المدة الزمنية : ١٥ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط يكون المشارك قادراً على أن:  
يشارك في ورشة العمل وفقاً لقواعد العمل في المجموعة.

**الاستراتيجيات المستخدمة:** مناقشة مع كافة الحضور

### الأدوات المطلوبة:

- قواعد العمل في المجموعة من اليوم الأول.
- قراءات ليقرأها المشارك في المنزل بعد انتهاء الورشة.

## النشاط رقم (٢): تقييم المعلمين باستخدام أداة الملاحظة الصفية

المدة الزمنية : ٣٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:

يحول ملاحظاته التي دونها خلال الملاحظة الصفية إلى تقييم للمجال.

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض تقديمي للمجموعة كلها، تمرين شخصي وتغذية راجعة .

### الأدوات المطلوبة:

- مثال لمنظم ملاحظات مكتمل من أحد المجموعات.
- نشاط أداة الاستطلاع survey

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط  |
|----------------|---|
|                | <p><b>تقييم المعلمين باستخدام أداة الملاحظة الصفية</b></p> <p>نشاط موجه للمجموعة كلها: ممارسة استخدام الأداة.</p> <p>اطلب من المشاركين:</p> <p>أ. فتح مقياس تقدير الملاحظة الصفية (ملحق رقم ٣) وأداة الملاحظة الصفية في دليل المتدرب (ملحق رقم ٤).</p> <p>ب. التطوع للمشاركة بمنظم الملاحظات المكتمل (ورقة عمل النشاط الثامن في اليوم الأول - رقم ٧).</p> <p>ج. أن يختاروا تقديراً لكل بند من بنود المجال الثالث: الممارسات المهنية التي لها دليل في منظم المعلومات.</p> <p>د. قدم نموذج كيفية تحديد التقدير النهائي الخاص بكل جزء.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قم بعرض التوجيهات المقدمة في أداة الملاحظة الصفية.</li> <li>• نموذج حساب التقدير الإجمالي باستخدام هذا المثال.</li> </ul> <p>هـ. قم بتوفير الرابط أو كود QR لأداة المسح عبر الإنترنت المقدمة على سبيل المثال: نموذج Google (حتى تكون النتائج مرئية على الفور للمناقشة).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• قم بإتاحة الوقت للمشاركين للانتهاء من احتساب درجات أداة الملاحظة الصفية.</li> <li>• اجمع النتائج من خلال أداة المسح.</li> </ul> |



**النشاط رقم (٣): معايرة درجات الملاحظة**

المدة الزمنية : ٩٠ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط يكون المشاركون قادراً على أن:  
يستخدم معايرة درجات ملاحظته مع الملاحظين الآخرين.

**الاستراتيجيات المستخدمة:** عروض تقديمية للمجموعة كلها ومناقشات، والتمرن على التطبيق في مجموعات صغيرة

**الأدوات المطلوبة:**

- عرض الشرائح التقديمية (PowerPoints)
- فيديو: درس لمدرس في المرحلة الابتدائية
- فيديو: أهمية مزاولة المعايرة بانتظام

| ملاحظات للمدرب   | خطوات تنفيذ النشاط   |
|--|--|
| <p>إذا حدث هذا رجاء حاول أن تحدد ما هي المعايير التي تحتاج لمزيد من الإيضاح في مقياس التقدير لتجنب مثل هذا الاختلاف، رجاء انقل هذه المعلومات إلى المدربين الأساسيين.</p> | <p><b>معايرة درجات البنود التي تم ملاحظتها</b></p> <p>١. <b>مناقشة مع المجموعة جميعاً:</b> مصداقية المقيمين: وضع درجات للبنود باستمرار مع الملاحظين.</p> <p>أ. ناقش التعريف وأمثلة من طلاب كلية التربية والطب (ورقة عمل النشاط الثالث - رقم ١)</p> <p>ب. ناقش الأهمية المماثلة لمعلمي الموجهين الذين يعملون على مصداقية المقيمين، فإن لم يذكرها أولاً وذكر الحضور بالمناقشات السابقة عن "أثار التحيز".</p> <p>٢. قم بتطبيق المعايرة باستخدام أداة الملاحظة الصفية (ملحق ٤).</p> <p><b>نشاط للمجموعة كلها:</b> معايرة نتائج أداة الملاحظة الصفية للمعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وضح الإجراءات الخاصة بمعايرة التقديرات. (ورقة عمل النشاط الثالث - رقم ١).</li> <li>• بالإشارة إلى نشاط وضع تقديرات أداة الملاحظة الصفية في درس القراءة، اذكر كل بند بصوت مرتفع ثم على المشاركين أن يرفعوا إما أصبع واحد أو اثنين أو ثلاثة للإشارة للدرجة التي وضعها عن هذا البند.</li> <li>• يشارك الحضور بالأدلة لإقناع بعضهم البعض بتغيير الدرجات، عادة ما سيتفق الجميع على درجة واحدة، ولكن إن لم يحدث هذا حدد إطاراً زمنياً و"اتفقوا على ألا تتفقوا" إن كان عليك المضي قدماً في التدريب.</li> </ul> <p>٣. <b>مجموعات عمل صغيرة:</b> معايرة للمعلم</p> <p>أ. يشاهد الحضور كلهم ويدونون ملاحظاتهم عن ثاني جزء من الفيديو.</p> <p>ب. تشير المجموعات لمقياس تقدير وأداة الملاحظة الصفية وتقرر بشأن الدرجات التي سيتم إعطاؤها عن كل بند.</p> <p>ج. لتجمع المجموعات معا لمعايرة درجاتها.</p> |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>٤. <u>الأفراد: معايير المعلم</u></p> <p>أ. يشاهد الحضور كلهم ويدونون ملاحظاتهم عن ثالث جزء من الفيديو</p> <p>ب. تشير المجموعات لمقياس تقدير وأداة الملاحظة الصفية وتقرر بشأن الدرجات التي سيتم إعطاؤها عن كل بند.</p> <p>ج. لتجمع المجموعات معا لمعايير درجاتها.</p> <p>٥. <u>عرض للمجموعة كلها: لإنهاء هذه الجلسة بشأن معايير الدرجات، ستشاهد المجموعة كلها فيديو يوضح أهمية الاجتماع بانتظام لممارسة المعايير معا.</u></p> <p>٦. <u>مناقشة مع المجموعة كلها: ناقش كيف يمكن أن تحدث فرص المعايير المنتظمة في سياق الموجهين، هل ينبغي إشراك آخرين في المعايير؟ معلمين، قيادات؟</u></p> |
|--|---|





### ورقة عمل النشاط الثالث - رقم (٣)

#### (للجزء الثاني من الفيديو)

#### المفكرة المهنية : منظم المعلومات التي تم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

الملاحظات تتم عن طريق:

خط اليد: رَقم ملاحظتك واربطها بينود أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة في الجدول التالي.  
رقميا : قم بنسخ ولصق الوصف أو وضع علامات العد في الصفوف الخاصة بينود أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة.

#### منظم معلومات الملاحظات التي يتم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم الغد في ظل التحول الرقمي (الإدارة الصفية)  |
|------------------------------------|--|
|                                    | ٢. أ - تتسم التفاعلات الصفية بين المعلم والطلاب بالاحترام والاهتمام.   |
|                                    | ٢. ب - المعايير السلوكية واضحة للجميع، وتعكس معايير كل من أداة تعليم المهارات الحياتية والمواطنة (LSCE)                            |
|                                    | ٢. ج - مراقبة المعلم لسلوك الطلاب دقيقة ووقائية، وكثيرًا ما تقدر السلوك الإيجابي مع التأكيد على السلوك المتوقع.                    |
|                                    | ٢. د - يتبع المعلم والطلاب الممارسات السليمة بيئيًا.   |
|                                    | ٢. هـ - يدعم المعلم ويحتفي بتعلم الطلاب من خلال عرض المواد المطبوعة ذات الصلة وأعمال الطلاب.                                       |
|                                    | ٢. و - تُرتب الوسائل التقنية وغيرها من الموارد المادية عند توافرها ترتيبًا هادفًا ؛ لتساعد بفعالية في تحقيق أهداف التدريس والتعلم. |
|                                    | يساهم الطلاب إسهامًا فعالًا في أعمال الصف الاعتيادية وقواعده، والانتقال بين أنشطته.  |

|   |  |
|---|--|
|   | يربط المعلم بنجاح المادة الدراسية بالمهارات الحياتية والمواطنة والمهارات المهنية المستقبلية.   |
|   | يمارس الطلاب عن قصد مهاراتهم الحياتية من خلال التعاون واحترام التنوع والتفكير النقدي وحل المشكلات والانتها من المشروعات.                               |
|   | يشرك المعلم جميع الطلاب في أنشطة التعلم، بغض النظر عن النوع الاجتماعي ومستوى التحصيل والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والطلاب الموهوبين وغيرها من الفروق. |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم الغد في ظل التحول الرقمي (أساليب التدريس والتعلم)</b>   |
|   | يضمن إعداد المعلم ووتيرته إتمام دورة التعلم وفقاً للخطة الموضوعية.   |
|   | يضع المعلم أهداف التعلم ضمن سياق يفهمه الطلاب، إلى جانب الربط بينها وبين أمور أخرى مثل : المحتوى المعرفي والمهارات الحياتية والحياة اليومية للطلاب.    |
|   | يستجيب المعلم لاحتياجات الطلاب واهتماماتهم وأسئلتهم الفردية، ويدخل تعديلات على الدرس بحسب الضرورة لتحقيق الأهداف التعليمية.                            |
|   | يشرك المعلم الطلاب في أنشطة هادفة تركز على الطالب.   |
|   | يشرك المعلم الطلاب في خبرات تعلم جماعية منظمة تنظيماً جيداً.   |
|   | يوفر المعلم للطلاب فرصاً؛ لممارسة مهارات الترتيب العليا والتفكير الناقد.   |
|   | يطرح المعلم أسئلة مفتوحة تتطلب ذكر الأسباب، أو التوضيح، أو التعميم أو وجود أكثر من إجابة   |

|   |  |
|---|--|
|   | صحيحة.   |
|   | يحظى الطلاب بفرص وفيرة للقراءة أو للكتابة أو لكليهما معاً باستقلالية   |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الرابع: المحتوى العلمي التخصصي</b>   |
|   | ٤.أ. يستخدم المعلم مجموعة متنوعة من المصادر والاستراتيجيات لعرض المفاهيم والمهارات الخاصة بالمادة الدراسية وتوضيحها. |
|   | ٤.ب. تنتقل مهارات التحدث والكتابة لدى المعلم بوضوح المحتوى والتوقعات والتوجيهات والتغذية الراجعة إلى الطلاب.         |
|   | ٤.ج. يرحب المعلم بالأسئلة و/أو الأفكار أو الأساليب البديلة من الطلاب.  |
|   | ٤.د. يعرض المعلم بوضوح استراتيجيات خاصة بالمادة لأنشطة القراءة والكتابة والتحدث.                                     |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الخامس: التقويم</b>  |
|   | ٥.أ. يستخدم المعلم أنواعاً مختلفة من التقييمات التكوينية في توجيه عملية التدريس.                                     |
|   | ٥.ب. يستخدم المعلم الأسئلة أو محفزات الاستجابة أو غيرها من استراتيجيات فعالة في تحديد مستوى فهم الطلاب.              |
|   | ٥.ج. كثيراً ما يقدم المعلم تغذية راجعة شفوية محددة، ومفيدة، ومفصلة، وبناءة.  |
|   | ٥.د. يحظى الطلاب بوقت كافٍ إما لتقييم ما تعلموه، وتعلم الأقران.  |

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المهارات: نصيب (المجالات ١ و ٣ و ٤ :<br>الكفاءة والممارسة والمادة الدراسية)   |
|------------------------------------|---|
|                                    | يتبع المعلم والطلاب ممارسات آمنة وقانونية وأخلاقية باستخدام الأدوات الرقمية.  |
|                                    | يستخدم المعلم الأدوات الرقمية؛ لتصميم وتعديل وتخصيص تجارب التعلم التي تشجع على التعلم المستقل وتراعي التفاوت بين الطلاب وتلبي احتياجاتهم. |



## ورقة عمل النشاط الثالث - رقم (٣)

## (للجزء الثالث من الفيديو)

المفكرة المهنية : منظم المعلومات التي تم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

الملاحظات تتم عن طريق:

خط اليد: رَقم ملاحظاتك واربطها ببند أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة في الجدول التالي.  
رقميا : قم بنسخ ولصق الوصف أو وضع علامات العد في الصفوف الخاصة ببند أداة الملاحظة الصفية ذات الصلة.

منظم معلومات الملاحظات التي يتم تدوينها أثناء الملاحظة الصفية

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم الغد في ظل التحول الرقمي (الإدارة الصفية)   |
|------------------------------------|---|
|                                    | ٢. أ - تتسم التفاعلات الصفية بين المعلم والطلاب بالاحترام والاهتمام.  |
|                                    | ٢. ب - المعايير السلوكية واضحة للجميع، وتعكس معايير كل من أداة تعليم المهارات الحياتية والمواطنة (LSCE)                           |
|                                    | ٢. ج - مراقبة المعلم لسلوك الطلاب دقيقة ووقائية، وكثيرًا ما تقدر السلوك الإيجابي مع التأكيد على السلوك المتوقع.                   |
|                                    | ٢. د - يتبع المعلم والطلاب الممارسات السليمة بيئيًا.  |
|                                    | ٢. هـ - يدعم المعلم ويحتفي بتعلم الطلاب من خلال عرض المواد المطبوعة ذات الصلة وأعمال الطلاب.                                      |
|                                    | ٢. و - تُرتب الوسائل التقنية وغيرها من الموارد المادية عند توافرها ترتيبًا هادفًا؛ لتساعد بفعالية في تحقيق أهداف التدريس والتعلم. |
|                                    | يساهم الطلاب إسهامًا فعالًا في أعمال الصف الاعتيادية وقواعده، والانتقال بين أنشطته.   |

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
|                                    | يربط المعلم بنجاح المادة الدراسية بالمهارات الحياتية والمواطنة والمهارات المهنية المستقبلية.   |
|                                    | يمارس الطلاب عن قصد مهاراتهم الحياتية من خلال التعاون واحترام التنوع والتفكير النقدي وحل المشكلات والانتها من المشروعات.                               |
|                                    | يشرك المعلم جميع الطلاب في أنشطة التعلم، بغض النظر عن النوع الاجتماعي ومستوى التحصيل والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة والطلاب الموهوبين وغيرها من الفروق. |
| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المجال الثالث: دعم عمليات التعليم والتعلم لمعلم<br>الغد في ظل التحول الرقمي<br>(أساليب التدريس والتعلم)  |
|                                    | يضمن إعداد المعلم ووتيرته إتمام دورة التعلم وفقاً للخطة الموضوعية.   |
|                                    | يضع المعلم أهداف التعلم ضمن سياق يفهمه الطلاب، إلى جانب الربط بينها وبين أمور أخرى مثل : المحتوى المعرفي والمهارات الحياتية والحياة اليومية للطلاب.    |
|                                    | يستجيب المعلم لاحتياجات الطلاب واهتماماتهم وأسئلتهم الفردية، ويدخل تعديلات على الدرس بحسب الضرورة لتحقيق الأهداف التعليمية.                            |
|                                    | يشرك المعلم الطلاب في أنشطة هادفة تركز على الطالب.   |
|                                    | يشرك المعلم الطلاب في خبرات تعلم جماعية منظمة تنظيماً جيداً.   |
|                                    | يوفر المعلم للطلاب فرصاً؛ لممارسة مهارات الترتيب العليا والتفكير الناقد.   |
|                                    | يطرح المعلم أسئلة مفتوحة تتطلب ذكر الأسباب، أو التوضيح أو التعميم أو وجود أكثر من إجابة  |

|   |  |
|---|--|
|   | صحيحة..  |
|   | يحظى الطلاب بفرص وفيرة للقراءة أو للكتابة أو لكتبيهما معًا باستقلالية  |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الرابع: المحتوى العلمي التخصصي</b>   |
|   | ٤.أ. يستخدم المعلم مجموعة متنوعة من المصادر والاستراتيجيات لعرض المفاهيم والمهارات الخاصة بالمادة الدراسية وتوضيحها. |
|   | ٤.ب. تنتقل مهارات التحدث والكتابة لدى المعلم بوضوح المحتوى والتوقعات والتوجيهات والتغذية الراجعة إلى الطلاب.         |
|   | ٤.ج. يرحب المعلم بالأسئلة و/أو الأفكار أو الأساليب البديلة من الطلاب.  |
|   | ٤.د. يعرض المعلم بوضوح استراتيجيات خاصة بالمادة لأنشطة القراءة والكتابة والتحدث.                                     |
| <b>أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات</b> | <b>المجال الخامس: التقويم</b>  |
|   | ٥.أ. يستخدم المعلم أنواعا مختلفة من التقييمات التكوينية في توجيه عملية التدريس.                                      |
|   | ٥.ب. يستخدم المعلم الأسئلة أو محفزات الاستجابة أو غيرها من استراتيجيات فعالة في تحديد مستوى فهم الطلاب.              |
|   | ٥.ج. كثيرًا ما يقدم المعلم تغذية راجعة شفوية محددة، ومفيدة، ومفصلة، وبناءة .   |
|   | ٥.د. يحظى الطلاب بوقت كافٍ إما لتقييم ما تعلموه، وتعلم الأقران.  |

| أدلة منخفضة الاستدلال من الملاحظات | المهارات (المجالات ١ و ٣ و ٤):<br>الكفاءة والممارسة والمادة الدراسية  |
|------------------------------------|---|
|                                    | يتبع المعلم والطلاب ممارسات آمنة وقانونية وأخلاقية باستخدام الأدوات الرقمية.  |
|                                    | يستخدم المعلم الأدوات الرقمية؛ لتصميم وتعديل وتخصيص تجارب التعلم التي تشجع على التعلم المستقل وتراعي التفاوت بين الطلاب وتلبي احتياجاتهم. |

**النشاط رقم (٤): تحليل بيانات الملاحظة الصفية**

المدة الزمنية: ٦٠ دقيقة

الهدف: بنهاية هذا النشاط، سيتمكن المشاركون من أن :

- يستخدم بروتوكول "النظر إلى البيانات" للاستعداد للاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية.

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض للمجموعة كلها ومناقشة، نشاط في مجموعات صغيرة

المواد اللازمة:

- أوراق قلبية
- أقلام ماركر
- بطاقات لاصقة
- فيديو: اجتماع ما بعد الملاحظة الصفية القائم على البيانات

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط  |
|----------------|---|
|                | <p><b>تحليل بيانات الملاحظة الصفية</b></p> <p>(١) المجموعة كلها: تعرف على أساليب لتحليل البيانات التي تم جمعها أثناء الملاحظة قبل الاجتماع مع المعلم بعد إجراء الملاحظة الصفية.</p> <p>أ. راجع صورة "سلم الاستدلال".</p> <p>ب. شاهد فيديو لموجه يقدم بعض المعلومات لمساعدة المعلم في التعرف على الأنماط.</p> <p>ج. ناقش كيف يمكن أن تتم هذه المحادثة مع المعلم فقط إذا خصص المشرف وقتاً أولاً للنظر في البيانات وإعدادها للبيانات و تحليلها قبل الاجتماع.</p> <p>د. قدم بروتوكول "النظر إلى البيانات" ليستخدمها الموجهون ورقة عمل النشاط الرابع بحب- رقم (١)</p> <p>(٢) <b>نشاط في مجموعة صغيرة: تطبيق بروتوكول "النظر إلى البيانات"</b>.</p> <p>أ. اطلب من المشاركين أن ينظروا إلى ورقة عمل النشاط الرابع - رقم ٢ في دليل المتدرب</p> <p>ب. ستستخدم المجموعات بيانات الملاحظة المقدمة لمناقشة الأسئلة المقدمة في بروتوكول النظر إلى البيانات والإجابة عليها.</p> <p>ج. وضح أن أسئلة البروتوكول ستوجه الموجهين في البداية لتفسير ما لاحظوه. ولكن الدورة الكاملة لأسئلة "ماذا؟ ولهذا؟ والآن؟" لا يمكن الرد عليها بالكامل حتى يحدث الاجتماع مع المعلم (وسيتناول هذا الأمر في الجزء التالي الخاص بتقديم التغذية الراجعة).</p> <p>أ. تكتب كل مجموعة إجاباتها على ورقة قلبية.</p> <p>ب. جولة في المعرض: اطلب من المشاركين مشاهدة إجابات المجموعات الأخرى وإضافة تعليقاتهم أو أسئلتهم باستخدام البطاقات اللاصقة</p> |

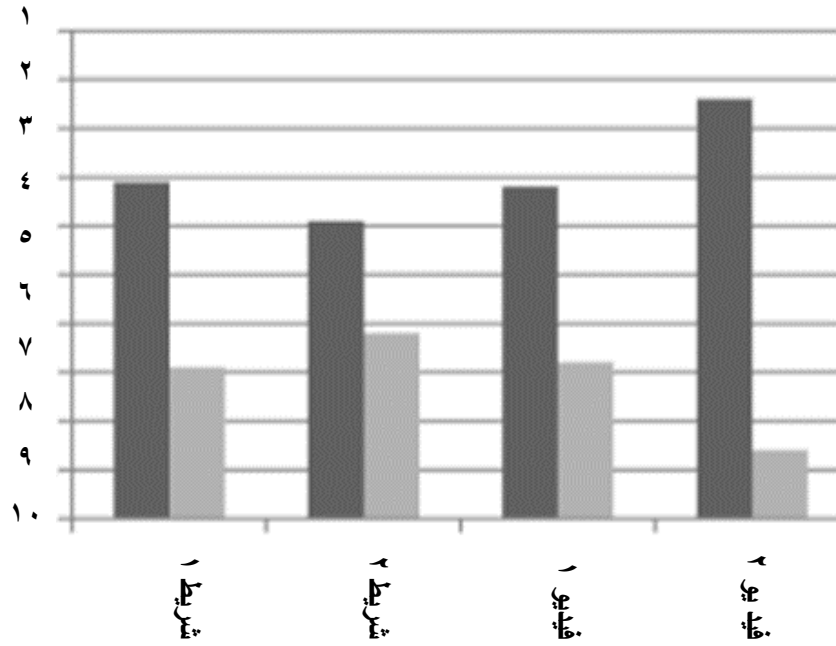




**ورقة عمل النشاط الثامن - رقم (٢)**  
**المفكرة المهنية : تطبيق بروتوكول البيانات**

عينة من بيانات الملاحظة  
**ملاحظة لأحد فصول الصف السادس**

**مفتاح الملاحظات**  
 اللون الغامق = % نسبة الوقت الذي تحدث فيه الأولاد أثناء الحصة  
 اللون الفاتح = % نسبة الوقت الذي تحدثت فيه الفتيات أثناء الحصة



**وقت التحدث**

درسان مسجلان صوت فقط، ودرسان مسجلان فيديو.  
 عدد المقاطعات أثناء الملاحظتين الأولى والثانية.





## الإحظ

- ما الفجوات بين النتائج الحالية و النتائج المرغوبة؟

---

---

---

---

- ما الأنماط التي تراها في البيانات؟

---

---

---

---

- ما أوجه عدم المساواة التي تراها في مجموعات الطلاب؟

---

---

---

---

- ماهي نقاط قوة المعلم و التحديات الواضحة؟

---

---

---

---

## أتساءل عما يلي:

- ما آثار هذه البيانات على الطلاب؟ المعلم؟ المدرسة؟

---

---

---

---

- ماهي الأسباب الجزرية الخارجة عن سيطرة المعلم فيما يتعلق بهذه البيانات؟ (على سبيل المثال المنهج، عوامل بيئية، و عوامل تتعلق بالمتعلم أو الطالب)

---

---

---

---

**النشاط رقم (٥): ما بعد التقييم، تقديم تغذية راجعة فعالة**

المدة الزمنية: ١٢٠ دقيقة

الأهداف: بنهاية هذا النشاط سيكون المشاركون قادرين على أن:

- يستخدم مقياس التفكير التأملي الذاتي لتحديد قدرة المعلمة فيما يتعلق باستقبال التغذية الراجعة.
- يستخدم نموذج التغذية الراجعة المكون من ٦ خطوات للإعداد لاجتماع ما بعد الملاحظة الصفية

الاستراتيجيات المستخدمة: عرض لكافة المشاركين ومناقشة، نشاط في مجموعات عمل صغيرة

**الأدوات اللازمة:**

- فيديو: مقياس التفكير التأملي الذاتي
- فيديو: تغذية راجعة من ٦ خطوات
- فيديو: اجتماع ما بعد الملاحظة الصفية القائم على البيانات

| ملاحظات للمدرب   | خطوات تنفيذ النشاط  |
|--|---|
|  | <p>ما بعد التقييم: تقديم تغذية راجعة فعالة</p> <p>السيناريو المقترح: كما وضح المعلم والموجه في مقدمة أداة الملاحظة الصفية اليوم، أن دور الموجه ينطوي على التنمية المهنية ولا يقتصر على التقييم فحسب. (عرض المعايير) والملاحظة الصفية هي الأداة الأمثل والأفضل لإنجاز المهمتين. وفي الجزء الأخير بدأنا بروتوكول الملاحظة الصفية: بماذا؟ وبناء عليه؟ وماذا عن الآن؟</p> <p>قبل الاجتماع مع المعلم ينبغي أن تخطط كموجه كيف ستدير هذه المحادثة، فالمعلم مثله مثل الطالب يحتاج إلى التوجيه والإرشاد والتعليمات المتميزة.</p> <p><b>الخطوة ١: حدد مستوى المعلم</b></p> <p>(١) اطلب من المشاركين أن يقرؤوا مقياس التفكير الذاتي التأملي ورقة عمل النشاط الخامس - رقم (١).</p> <p>(٢) اعرض الفيديو الذي يوضح مقياس التفكير الذاتي التأملي.</p> <p>(٣) اطلب من المشاركين أن يستحضروا في أذهانهم أحد المعلمين الذي يخضع لتوجيههم، وأسألهم: بالإشارة إلى هذا المقياس، ما مستوى هذا المعلم.</p> <p>(٤) اطلب من المشاركين أن يشارك كل منهم رأيه مع زميله الجالس بجواره</p> <p><b>الخطوة ٢: ٦ خطوات لتقديم التغذية الراجعة الفعالة بعد الملاحظة الصفية .</b></p> <p>(١) مناقشة للحضور جميعاً</p> <p>أ. يشاهد المشاركون الفيديو الخاص بالموجه التعليمي الذي يجري هذه المحادثة المتعلقة بدرس الفهم القرائي.</p> <p>ب. اطلب من المشاركين أن يستخدموا نموذج التغذية الراجعة ذا الست خطوات الموجود في دليل المتدرب ( ورقة عمل النشاط الخامس - رقم ٢ / رقم ٣).</p> <p>ج. ناقش متى يمكن للموجه أن يختار مناقشة البيانات التي تم جمعها وملاحظتها.</p> |
| ١. وجه أنظار المشاركين على أن المقالة الكاملة المترجمة عن هذا المقياس والمزيد متاح في الأدلة.                            |   |
| ٢. في أمريكا الملاحظ هو مدير المدرسة و ليس الموجه. لهذا يبدو وأنه يرضى المعلم أكثر من التدريب التوجيهي في الفيديو السابق |   |



## ورقة عمل النشاط الخامس - رقم (1)

## مقياس التفكير التأملي

سلسلة التأمل الذاتي: النموذج المزدوج - "بناء قدرات المعلم لتحقيق النجاح"

| دورك بصفقتك إداري   | دورك بصفقتك إرشادي   | الخصائص الصفية ذات الصلة   | الاتجاهات/ الميول التأملية  |
|---|--|--|---|
| <p><b>إدارة العملية التعليمية</b></p> <p>تقديم تغذية راجعة محددة بهدف:</p> <p>التحفيز على تكرار استخدام منهجية تعليمية فعالة في المستقبل .</p> <p>الإشادة بمحاولة استخدام استراتيجيات تعليمية فعالة (مع تقديم اقتراح محدد بغرض التحسين).</p> <p>إثناء المعلم عن استخدام منهجية تعليمية غير فعالة في المستقبل.</p> | <p><b>شريك بدون قيد أو شرط</b></p> <p>تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والاحتياجات.</p> <p>التعرف على الإمكانيات وتقديرها .</p> <p>بناء الثقة عبر العلاقات الشخصية .</p> <p>تبادل الخبرات الشخصية فيما يتعلق بالوعي بمختلف الاستراتيجيات التعليمية .</p> <p>تهيئة بيئة تعاونية .</p> | <p>دروس نصية/ وصفية - غياب/ محدودية النماذج التي يحتذي بها المعلم .</p> <p>التعلم السلبي (تلقي المتعلم) - غياب/ محدودية التفاعل بين الطلاب .</p> <p>اعتماد المعلم على أسلوب التدريس المباشر وإسناد التكاليفات .</p> <p>محدودية/ غياب دلائل/ شواهد على التحضير المنهجي القائم على المعايير .</p> <p>محدودية/ غياب أسلوب التدريس المتمايز (differentiation of instruction).</p> <p>محدودية/ غياب الوعي بالإدارة الفعالة للوقت .</p> <p>غياب الارتباط بين التدريس والتقييم .</p> <p>عدم ملائمة التعلم مع الطلاب .</p> | <p>اللاوعي</p> <p>غياب/ محدودية الوعي بشأن الواقع التعليمي داخل الفصل الدراسي.</p> <p>التركيز على المسائل الروتينية.</p> <p>إبداء أفضل النوايا .</p> <p>التعبير عن الارتباك بشأن الدور المُسند إليه في سياق التعلم .</p> <p>التعاون مع الزملاء على مستوى سطحي/ شكلي .</p> <p>عدم مراعاة الدقة في تعريف المشكلات .</p> <p>التركيز على الوظيفة ذاتها - أداء التدريس .</p> |
| <b>الهدف العام: بناء الوعي بشأن ضرورة التغيير وتعزيز الرغبة في التعلم .</b>   |  |  |   |
| <p><b>ربان/ ملاح</b></p> <p>تقديم تغذية راجعة محددة بهدف :</p> <p>التركيز على وضع الأهداف.</p>  | <p><b>مُحقِّز - خبير استراتيجي</b></p> <p>إغداق المديح والثناء .</p>   | <p>تصميم التدريس بما يتلاءم مع وضع المعلم .</p> <p>تخطيط قصير المدى، ولكن بمُعدلٍ غير مُتسق .</p>  | <p>التفاوت المستمر بين "المعرفة والممارسة" .</p> <p>القدرة على الاستشهاد بالأبحاث لدعم أساليب التدريس الحالية ولكن بشكلٍ مُبهم .</p>  |
| الإدراك   |  |  |   |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التماس الأعذار للمشكلات.</li> <li>▪ محدودية القدرة على تقييم المشكلات.</li> <li>▪ تشتت الانتباه والانصراف عن تحقيق الأهداف بسهولة.</li> <li>▪ التعاون مع الزملاء بشكل غير مُتسق.</li> <li>▪ تجاهل الأفكار الواردة من الآخرين.</li> <li>▪ التركيز على الذات.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ إقامة روابط بين التقييم والتدريس في بعض الأحيان.</li> <li>▪ ندرة مشاركة الطلاب في تعلم هادف ونشط.</li> <li>▪ محدودية حل المشكلات من الطلاب.</li> <li>▪ تطبيق التدريس المتمايز بشكل عرضي.</li> <li>▪ اجتياز المنهجيات التعليمية في "تقلبات" ملحوظة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التواصل مع المعلم للمشاركة في أنشطة تعاونية.</li> <li>▪ تقديم رؤية واضحة والحفاظ عليها.</li> <li>▪ بناء الثقة عن طريق وضع أهداف قصيرة المدى.</li> <li>▪ التركيز على تغييرات بسيطة.</li> <li>▪ إجراء اتصالات يومية وتقعد الوضع بشكل متكرر للتحدث عن الأهداف والتقدم المُحرز نحوها.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تشجيع الاتساق في تطبيق الممارسات التعليمية الفعالة.</li> <li>▪ إعادة توجيه سلوكيات التدريس نحو الاتجاه السليم .</li> <li>▪ التوسع في جهود التأمل الذاتي.</li> </ul> |
|---|--|---|--|

**الهدف العام: تحفيز وتوضيح كيفية تطبيق المعارف التربوية بصورة مُتسقة .**

| الإجراء |   |  | المعلم الداعم   | الموجه   |
|---------|---|--|---|--|
|         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تحمُّل المسؤولية تجاه نجاح كافة الطلاب وتحقيق النمو الشخصي.</li> <li>▪ تقييم القضايا والمواقف بشكل موضوعي.</li> <li>▪ السعي إلى دمج الاستراتيجيات والمفاهيم القائمة على الأبحاث في مجالس التدريس.</li> <li>▪ التأمل في التدريس فقط بعد انتهاء الموقف التعليمي.</li> <li>▪ الاقتناع بأسلوب "صحيح" وحيد فقط في إنجاز الأمور.</li> <li>▪ صعوبة تحديد حلول للمشكلات طويلة المدى.</li> <li>▪ استقبال التغذية الراجعة بشكل جيد، ثم الدخول في حلقة حرجة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الانتظام في إجراء التقييم لمتابعة تقدم الطلاب.</li> <li>▪ اتساق تطبيق الاستراتيجيات التعليمية القائمة على أفضل الممارسات.</li> <li>▪ الربط بين الطلاب والدروس الجاري تدريسها.</li> <li>▪ محدودية استخدام خطط طويلة المدى.</li> <li>▪ أداء فعال في نظرة سريعة، ولكن مع رصد فجوات.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التحقق من صحة الأفكار والإجراءات والقرارات التعليمية.</li> <li>▪ إسناد المسؤولية وتشجيع الاستقلالية.</li> <li>▪ توفير الأبحاث التي يمكن من خلالها استخلاص المعاني.</li> <li>▪ تجسيد نموذج "الانفتاح الذهني" (open-mindedness) تجاه تعدد المنهجيات ووجهات النظر.</li> <li>▪ الانخراط في التشخيص والتخطيط</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقديم تغذية راجعة محددة بهدف : التشجيع على التأمل لدعم الخيارات التعليمية الفعالة.</li> <li>▪ الاستفسار عن التأثير المترتب عن استراتيجيات تعليمية محددة.</li> <li>▪ مراعاة المنهجيات أو وجهات النظر البديلة.</li> <li>▪ اقتراح فرص التعلم المهني المستمر .</li> </ul> |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التعاون على أساس محدود مع الزملاء.</li> <li>▪ التركيز على علم التدريس.</li> </ul>   |  | <p>الإجرائي بشكل تعاوني.</p>   |   |
| <b>الهدف العام: الاستفادة من التجارب والمساهمة في تعزيز الخبرات.</b>   |  |  |  |   |
| <b>الصقل</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ إجراء التأمل قبل وأثناء وبعد اتخاذ إجراء.</li> <li>▪ إدراك تعدد مسارات العمل "الصحيحة".</li> <li>▪ الاحتفاظ بحزمة واسعة من الاستراتيجيات التعليمية.</li> <li>▪ الانخراط في البحث الإجرائي (البحث التطبيقي) كممارسة مشتركة.</li> <li>▪ تعديل الدروس والخطط لتلبية احتياجات الطلاب.</li> <li>▪ اغتنام الفرص المتاحة للعمل والتعلم مع الزملاء.</li> <li>▪ التفكير على نطاق واسع - بما يتجاوز إطار الفصل الدراسي.</li> <li>▪ التركيز على فن التدريس.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الاسترشاد بالتقييم في التدريس على أساس يومي.</li> <li>▪ تحمُّل الطلاب المسؤولية بشكل كبير تجاه تعلمهم الشخصي.</li> <li>▪ تعدد الاستراتيجيات التعليمية قيد الاستخدام.</li> </ul> | <p><b>المتعاون</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإشادة بالإبداع والأصالة .</li> <li>▪ توجيه الانتباه إلى أهمية العمل الجاد .</li> <li>▪ تحفيز المناقشات بشأن الرؤى الشخصية والفلسفة التعليمية .</li> <li>▪ ممارسة تقنية "مرآة الاستماع" (mirror-listening).</li> <li>▪ طرح الأسئلة بهدف تحفيز التأمل الشخصي وتحقيق النمو الذاتي.</li> </ul> | <p><b>المعارض</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقديم تغذية راجعة محددة بهدف :</li> <li>▪ تحفيز التأمل الشخصي.</li> <li>▪ تقديم أفكار جديدة.</li> <li>▪ أداء دور "محامي الشيطان".</li> <li>▪ التشجيع على المشاركة في القيادة.</li> </ul> |
| <b>الهدف العام: تشجيع النمو على المدى الطويل ودعم التأمل المستمر .</b> |  |  |  |   |

## ورقة عمل النشاط الخامس - رقم (٢)

### التغذية الراجعة المكونة من ٦ خطوات

إرشادات التغذية الراجعة المكونة من ست خطوات للتدريب والتوجيه على مرحلة ما بعد إجراء الملاحظة الصفية :

مأخوذة من "الاستفادة من القيادة" المدارس غير التقليدية. (بول بامبريك سانتيو)

اسم المعلم: \_\_\_\_\_ الصف: \_\_\_\_\_ المادة الدراسية: \_\_\_\_\_  
الملاحظ/الميسر: \_\_\_\_\_ التاريخ، والوقت: \_\_\_\_\_

|  |  |
|--|--|
| <p><b>ينبغي على المعلم أن يجلب معه:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الكمبيوتر المحمول، خطة الدرس، المواد اللازمة للدرس،</li> <li>بيانات/ أعمال الطلاب (إن لزم)</li> </ul> | <p><b>ينبغي على القائد أن يجلب معه:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• أداة تتبع التدريب والتوجيه (إكسل)</li> <li>• نص مخطط مسبقا للاجتماع (على غرار نموذج الإرشادات الخاصة بالمحادثة).</li> </ul> |
|--|--|

|   |   |
|---|---|
| الخطوة الأول<br>المدح<br>١ - ٢ دقيقة  | <b>المدح - يذكر الموجه النقاط الإيجابية</b>   |
| الخطوة ٢<br>الاستقصاء<br>١ - ٢ دقيقة  | <b>الاستقصاء - البدء بالسؤال المستهدف</b>   |
| الخطوة ٣<br>الجوانب التي تحتاج<br>إلى مزيد من الصقل<br>الخطوات الإجرائية ٣<br>٥ - دقائق | <b>الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الصقل من الخطوات الإجرائية - خطوات إجرائية صغيرة والمستوى الأعلى الذي يجب الوصول له (أضف التدرج إن لزم)</b> |
| الخطوة ٤<br>الممارسة ٥ - ٨<br>دقائق   | <b>الممارسة (التطبيق) / لعب أدوار / حفز المعلم على تحسين الدرس الحالي أو الدرس المستقبلي / التدريس</b>  |
| الخطوة ٥<br>خطط مسبقا<br>٣ - ٥ دقائق  | <b>خطط مسبق - صمم/ راجع خطط الدرس القادم لتطبيق هذا الإجراء</b>   |
| الخطوة ٦<br>الإعداد للمراجعة<br>١ - ٢ دقيقة   | <b>الإعداد للمراجعة - حدد إطارا زمنيا؛ للمتابعة لمراجعة التطبيق</b>   |

**ورقة عمل النشاط الخامس - رقم (٣)**  
**مثال: التغذية الراجعة المكونة من ٦ خطوات**

|   |   |
|---|---|
| <p><b>ينبغي على القائد أن يجلب معه:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• أداة تتبع التدريب والتوجيه (إكسل)</li> <li>• نص مخطط مسبقا للاجتماع (على غرار نموذج الإرشادات الخاصة بالمحادثة)</li> </ul> | <p><b>ينبغي على المعلم أن يجلب معه:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الكمبيوتر المحمول، خطة الدرس، المواد اللازمة للدرس، بيانات/ أعمال الطلاب (إن لزم)</li> </ul>   |
| <p>الخطوة الأول<br/>المدح<br/>١ - ٢ دقيقة</p>   | <p><b>المدح - يذكر الموجه النقاط الإيجابية للمعلم</b><br/>ماذا تقول:<br/>في الاجتماع السابق حددنا هدفاً وهو ----- وقد لاحظت في آخر ملاحظة صافية أجريتها كيف أنك حققت هذا الهدف من خلال (اذكر إجراءات إيجابية محددة اتخذها المعلم)، كيف نجحت في تحقيق هدفك؟ كيف تشعر؟</p>  |
| <p>الخطوة ٢<br/>الاستقصاء<br/>١ - ٢ دقيقة</p>   | <p><b>الاستقصاء - البدء بالسؤال المستهدف</b><br/>ماذا تقول؟<br/>أختر مجالاً محدداً ؛ لتركز عليه من مقياس الأداء/ الأهداف/ الملاحظات السابقة . كيف استخدمت..... لزيادة فهم الطلاب، وإتقان الدرس؟</p>   |
| <p>الخطوة ٣<br/>الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الصقل<br/>الخطوات الإجرائية ٣<br/>٥ - دقائق</p>  | <p><b>الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من الصقل الخاطئة الإجرائية - خطوات إجرائية صغيرة والمستوى الأعلى الذي يجب الوصول له (أضف التدرج إن لزم)</b><br/>ماذا تقول؟<br/>المستوى ١ : (موجه للمعلم) المجالات/ المشكلات التي حددها المعلم بنفسه . نعم، ما أفضل خطوة إجرائية لمعالجة هذه المشكلة؟<br/>المستوى ٢ : (مزيد من الدعم) - اطرح أسئلة متدرجة كيف حاولت إجرائها.... (اختر هدف مجال التركيز، السؤال، التغذية الراجعة<br/>المستوى ٣ : (إرشادات أكثر للقائد) - اعرض بيانات الفصل . هل تتذكر ما حدث في الفصل عندما.....؟ (يحدد المعلم ما حدث) ما نتيجة هذا على الفصل/ التعلم؟؟ [اعرض فيديو لفصل به هذه المشكلة إن أمكن؟ ماذا حدث في هذه اللحظة؟ (أو السؤال المناسب ليناسب الفيديو؟<br/>المستوى ٤ : (موجه نحو القائد: فقط إن فضلت في المستويات الأخرى) اذكر مجال التحسين/ المشكلة بصورة مباشرة<br/>[عبر عما لاحظته وما هي الخطوة الإجرائية التي ينبغي اتخاذها لحل المشكلة] (لو أنك قمت بعمل نموذج في الفصل) عندما تدخلت ماذا فعلت؟ (اعرض فيديو لممارسة فعالة؟ ماذا لاحظت؟ كيف صنع هذا فرقاً فيما فعله في الفصل؟</p> |



|  |   |
|--|---|
| <p>الخطوة ٤<br/>الممارسة ٥ - ٨<br/>دقائق</p>         | <p><b>الممارسة (التطبيق) / لعب أدوار / حفز المعلم على تحسين الدرس الحالي أو الدرس المستقبلي /</b><br/><b>التدريس</b><br/>ماذا تقول<br/>المستوى ١: دعنا نطبق معا هل تريدني أن ألعب دور المعلم أم الطالب؟<br/>المستويات ٢ - ٤ دعنا نجرب هذا (أبدأ لعب الأدوار) دعنا نعيد هذا الدرس مرة أخرى ونطبق هذا، أنا الطالب، أقول/ أفعل... كيف سيكون رد فعلك؟<br/>المستوى ٤ (نموذج للمعلم، ثم دعه يقوم بالأمر بنفسه)</p>  |
| <p>الخطوة ٥<br/>خطط مسبقا<br/>٣ - ٥ دقائق</p>        | <p><b>خطط مسبقا - صمم/ راجع خطط الدرس القادم لتطبيق هذا الإجراء</b><br/>ماذا تقول؟<br/>ما المكان الذي يمكنك فيه تطبيق هذا في الدروس التالية؟<br/>دعنا نكتب الخطوات في (خطة الدرس، ورقة العمل، النشاط)</p>   |
| <p>الخطوة ٦<br/>الإعداد للمراجعة<br/>١ - ٢ دقيقة</p> | <p><b>الإعداد للمراجعة - حدد إطارا زمنيا للمتابعة ؛ لمراجعة التطبيق</b><br/>ماذا تقول؟<br/>متى سيكون أفضل وقت لملاحظة تطبيقك لهذا؟<br/>المستويات ٣ - ٤: سأمر عليك غدا ؛ لأرى هذا الأسلوب.<br/><br/>ماذا تفعل - ضع إطارا زمنيا لـ<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>● لاستكمال المواد: متى سيقوم المعلم بالانتهاء من خطة الدرس المعدلة/ المواد</li> <li>● ملاحظة القائد: متى ستقوم بملاحظة المعلم ؟</li> <li>● (متى لزم الأمر) يلاحظ المعلم متى سيلاحظون معلم يطبق هذه الخطة الإجرائية جيداً</li> <li>● فيديو (إن لزم): متى ستعرض فيديو لمعلم لعرضه في الاجتماع القادم</li> </ul> </p> |

## النشاط (٦) : تقييم دورة الملاحظة الصفية كاستراتيجية للتنمية المهنية المستمرة

المدة الزمنية: ٩٠ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط سيكون المشارك قادرا على أن:

يقيم ما إذا كانت الملاحظة الصفية هي بمثابة تنمية مهنية مستمرة فعالة.

**الاستراتيجيات المستخدمة:** عروض تقديمية للمجموعة كلها ومناقشات، نشاط في مجموعات عمل صغيرة.

### المواد اللازمة

- صورة كبيرة بها جدول يشبه ورقة عمل النشاط السادس
- أقلام ماركر
- لاصق

| ملاحظات للمدرب   | خطوات تنفيذ النشاط   |
|--|--|
|  | <p><b>الخلاصة:</b> هل الملاحظة الصفية تمثل أحد أشكال التنمية المهنية المستمرة الفعالة؟</p> <p><b>السيناريو المقترح:</b> كما نتذكرون في بداية هذه الورشة شاركنا بأرائنا في السؤال التالي: "هل الملاحظة الصفية شكل جدير بالاهتمام من التنمية المهنية؟" والآن بعدما أنهينا التدريب على إجراء الملاحظة الصفية، دعونا نتعمق أكثر في هذا السؤال: "هل الملاحظة الصفية شكل فعال من أشكال التنمية المهنية؟"</p> <p>لاحظ أن هناك تغييرا في الكلمات التي استخدمت في السؤال.</p> <p>لنحدد الفعالية دعونا أولا ننظر إلى الخصائص الثمانية التي حددتها البحوث للتنمية المهنية الفعالة .</p> <p><b>١ . مناقشة للمجموعة كلها:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اعرض الشريحة وراجع باختصار الخصائص الثمانية ورقة عمل النشاط السادس - رقم (١)</li> <li>• وضح أنه لأغراض هذه المناقشة، علينا أن نضيف المعايير الثمانية بما أن هذا نتيجة متوقعة لجودة التنمية المهنية.</li> </ul> <p><b>٢ . نشاط في مجموعات عمل صغيرة:</b> قيم فعالية الملاحظة الصفية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• اطلب من المشاركين نسخة منظم المعلومات الموجودة في نسخهم في ورقة عمل النشاط السادس - رقم (٢)</li> <li>• حدد معيار واحد لكل مجموعة.</li> <li>• السيناريو المقترح: "لكل من المعايير الثمانية، ناقش وقرر كيف تجيب، بعد إدخال هذه الإجابة، قدم بعض الأدلة أو الأسباب وراء إجابة مجموعتك".</li> <li>• قم بإتاحة الوقت لجولة المعرض</li> </ul> |
| <p>٢ . البديل الرقمي: يقوم شخص واحد في كل مجموعة بمسح QR للحصول على المنظم الذي تم المشاركة به على جوجل، ثم يقوم هذا الشخص بدور الكاتب ويملأ الجزء الذي ينبغي أن تملأه المجموعة البديل الورقي: قم بإعداد لوحة كبيرة لتبدو وكأنها مصدر ١٦، وستقرر المجموعة إجاباتها وتضيف الأسباب أو أمثلة على اللوحة</p> |  |

|   |  |
|---|--|
| ٢ | <p>٣. <u>نشاط موجة تقوم به المجموعة كلها</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• اختر أحد أعضاء المجموعة ليقوم بالكتابة على الورق القلاب أو السبورة أو الكمبيوتر/ جهاز العرض</li><li>• وجه المجموعة لتكوين بيان لتشارك به المعلمين وتؤسس لفكرة أن الملاحظة الصفية شكل فعال للغاية من أشكال التنمية المهنية.</li><li>• ابدأ هذه الجملة بشيء مثل: الملاحظة الصفية شكل فعال للغاية من أشكال التنمية المهنية للمعلمين لما يلي:</li><li>• حدد لكل مجموعة معايير لتكون مسؤولة عن إضافته للتعريف.</li></ul> |
|---|--|

|                |  |
|----------------|--|
| <u>ملاحظات</u> |  |
| —              |  |

ورقة عمل النشاط السادس - رقم (١)

٨ خصائص للتنمية المهنية الفعالة

## 8 خصائص للتنمية المهنية الفعالة

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p><b>يستخدم نماذج من الممارسات الفعالة</b></p> <p>يقدم رؤية واضحة لأفضل الممارسات من خلال المنهج ونماذج التدريس</p> | <p><b>يدعم التعاون</b></p> <p>يتيح مساحة للمعلمين للمشاركة بأفكارهم والتعاون داخل مكان العمل مما له تأثير إيجابي على الثقافة والتدريس</p> | <p><b>يدمج التعلم النشط</b></p> <p>يشرك المعلمين بصورة مباشرة في تصميم استراتيجيات التعلم وتطبيقها، والابتعاد عن التعلم القائم على المحاضرات.</p>        | <p><b>يركز على المحتوى</b></p> <p>يركز على استراتيجيات محددة لتدريس منهج معين مثل الرياضيات، أو العلوم، أو القراءة والكتابة.</p>  |
| <p><b>له أثر إيجابي على تعلم</b></p> <p>ينتج عنه تحسن ملحوظ في مخرجات تعلم الطالب</p>                                | <p><b>يتسم بالاستمرارية</b></p> <p>يوفر وقتاً كافياً لتعلم استراتيجيات جديدة وممارستها والتفكير فيها</p>                                  | <p><b>يقدم تغذية راجعة ويتيح وقتاً للتفكير التأملي</b></p> <p>يتيح وقتاً كافياً للتعلم والممارسة والتطبيق والتفكير التأملي في الاستراتيجيات الجديدة.</p> | <p><b>يدعم التوجيه والدعم المهني من خلال الخبراء</b></p> <p>يتضمن وقتاً للتفكير التأملي وجمع التغذية الراجعة ودعم المعلمين للمضي قدماً نحو رؤية ثقافية في مجال الممارسة</p> |

ملاحظات

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## ورقة عمل النشاط السادس - رقم (٢)

## هل تُعد ممارسة الملاحظات الصفية شكلاً فعالاً من أشكال التنمية المهنية؟

| معايير التنمية المهنية الفعالة      | الشرح   | الإجابة                           | الأدلة الداعمة ١ | الأدلة الداعمة ٢ |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|------------------|------------------|
| ١. الاهتمام بالمحتوى                | تركز على استراتيجيات التدريس المرتبطة بمحتوى مناهج محددة مثل الرياضيات أو العلوم أو محو الأمية.                                       | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٢. دمج التعلم النشط                 | تشرك المعلمين مباشرة في تصميم استراتيجيات التدريس وتجربتها، والابتعاد عن نهج التدريس التقليدي.  | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٣. دعم التعاون                      | توفر مساحة للمعلمين لتبادل الأفكار والتعاون في السياقات المرتبطة بالعمل، مما ينعكس إيجابًا على الثقافة وأساليب التدريس.               | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٤. استخدام نماذج الممارسة الفعالة   | تقدم رؤية واضحة لأفضل الممارسات من خلال النماذج المنهجية والمحاكاة العملية لأساليب التدريس.   | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٥. إتاحة التدريب والدعم من الخبراء  | تتطوي على تبادل للخبرات بشكل فردي حول المحتوى والممارسات القائمة على الأدلة، مع التركيز على احتياجات كل معلم على حدة.                 | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٦. إتاحة التغذية الراجعة والتأمل    | توفر وقتًا مخصصًا للتفكير المتأمل وتجميع التغذية الراجعة، مما يساهم في توجيه المعلمين نحو تبني رؤى أكثر تخصصًا وخبرة في مجال التدريس. | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٧. ذات مدة زمنية طويلة              | توفر الوقت الكافي للتعلم والممارسة والتنفيذ والتفكير في الاستراتيجيات الجديدة.  | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |
| ٨. التأثير الإيجابي على تعلم الطلاب | تؤدي إلى تحسن كبير في نتائج تعلم الطلاب.  | دائمًا/ أحيانًا/<br>نادرًا/ أبدًا |                  |                  |

## النشاط (٧): تفكير تأملي والاختبار البعدي

المدة الزمنية: ١٥ دقيقة

**الهدف:** بنهاية النشاط سيكون المشاركون قادرين على أن:

يشارك ما تعلمه ، ويخطط لتطبيق استراتيجيات الملاحظة الصفية.

الاستراتيجيات المستخدمة: نشاط فردي، وتقييم

| ملاحظات للمدرب | خطوات تنفيذ النشاط   |
|----------------|--|
|                | <p><b>التفكير تأملي و التقييم البعدي</b></p> <p><b>نشاط فردي</b></p> <p>أ. وجه المشاركين للنشاط الأخير في المفكرة المهنية ١٠ - تفكير تأملي في أهداف الورشة.</p> <p>ب. امنح المشاركين ١٥ دقيقة للتفكير الصامت والكتابة.</p> <p>ج. شجع الحضور على المشاركة بأسئلتهم والخطوات التالية على مجموعة WhatsApp بعد انتهاء ورشة العمل.</p> <p><b>التقييم البعدي</b></p> <p>هنا يستكمل المشاركون التقييم البعدي وتقييم ورشة العمل.</p> |

## ورقة عمل النشاط السابع

### المفكرة المهنية : التفكير التأملي في أهداف التعلم

استخدم روتين التفكير التالي لكي تلاحظ تعلمك وأسئلتك التي تتعلق ببعض أهداف التعلم التي تم تحقيقها أثناء تدريب اليوم .  
(ملحوظة: سيتم تناول بقية الأهداف في ورشة العمل التالية)

ماذا؟ = تلخيص للهدف باستخدام كلماتك الخاصة.

ماذا بعد ؟ = الإجابة: كيف سيؤثر هذا التعلم على دوري كموجه؟

ماذا بعد الآن ؟ = قائمة: خطواتي التالية لتطبيق ما تعلمته أو لتعلم المزيد.

لا زال لدي أسئلة ... قائمة: الأسئلة التي لا زلت بحاجة للإجابة عنها.

| الأهداف   | ماذا؟ | ماذا بعد؟ | ماذا بعد الآن؟ | لا زال لدي أسئلة |
|---|-------|-----------|----------------|------------------|
| ١. حدد توقعات المعلمين والموجهين المهنية كما هي مذكورة في المعايير المهنية الجديدة. |       |           |                |                  |
| ٢. دعم النمو المهني للمعلمين وتقييمه من خلال دورة الملاحظة الصفية.                  |       |           |                |                  |
| ٤. تعزيز نمو الموجهين والمعلمين المهني من خلال التفكير التأملي كتابة.               |       |           |                |                  |
| يستخدم الإدارة التكنولوجية كدليل على النمو المهني للمعلمين القائم على المعايير.     |       |           |                |                  |
| يستخدم مهارات الإدارة الإلكترونية لتوجيه النمو المهني القائم على المعايير وتوثيقه.  |       |           |                |                  |



EDC.ORG

## مواد مرجعية للقراءة

برنامج التعليم من أجل الغد



## الأهداف:

### بانتهاة قراءة الموضوعات سيكون المشارك قادرا على أن:

- يشجع المعلمين على تقييم مدى استعدادهم للتقييم الذاتي وطلب الدعم المهني المصمم خصيصًا لتلبية احتياجاتهم.
- يقيم مستويات المعلمين من خلال ثلاثة أمثلة مختلفة.
- يقدم الملاحظات الإدارية واستراتيجيات التدريب التي تمكن المعلمين من اتباع نهج أكثر تخصيصًا للتطوير المهني.
- يحول دورة الملاحظة الصفية في الفصل الدراسي إلى فرصة التعلم.
- يساعد المعلمين على التعرف على كيف يمكن لملاحظات الملاحظات أن تثبطهم في بعض الأحيان.
- يستكشف طرقًا لتوصيل الملاحظات بشكل إيجابي.
- يتعرف على طرق لتشجيع المعلمين من خلال أسئلة مصاغة بشكل داعم لإشراك المعلم بشكل مباشر في تحديد الحلول الممكنة ومتابعتها.

## محتوى القراءة:

- الموضوع الأول: بناء القدرات المهنية
- الموضوع الثاني: الملاحظة من الأقران
- الموضوع الثالث: التغذية الراجعة عن الملاحظة
- الموضوع الرابع: الملاحظة للمعلم القائمة على الأدلة: كيفية تدوين ملاحظات موضوعية تتوافق مع معايير التقييم
- الموضوع الخامس: التنمية المهنية الفعالة للمعلم

## الموضوع الأول: بناء القدرات المهنية

### بناء قدرة المعلم على تحقيق النجاح

#### نهج تعاوني يدعم الموجهين والقيادات المدرسية

أسرار ليست بالغة السرية

ما هي النتائج التي تبرزها الأبحاث بشأن الممارسات المُعتمدة من جانب المدارس والإدارات التعليمية الناجحة والفعالة والتي تؤمّن لها إحراز المكاسب التي تستهدفها؟ إذا أردنا التركيز على تحقيق النمو التعليمي (educational growth) وتطوير طلابنا، فما هي نقطة الانطلاق؟ أين نستثمر إمكاناتنا وطاقتنا؛ بهَدَفِ معالجة مجالات المسألة الثلاث الأولى التي تتدرج ضمن نطاق اختصاص الإدارة التعليمية العامة (المدخلات والفعالية والمخرجات). الجواب بسيط بشكلٍ مُذهلٍ: يتعين علينا الارتقاء بجودة المعلم كفاءة المعلم (teacher quality).

بالرغم من تناول العوامل المتعلقة بجودة المعلم (كفاءة المعلم) بمعدلٍ متكرر في إطار الحوارات الفكرية الجارية بشأن تحسين مستوى تحصيل الطالب، (student achievement) ولكن يتم تغافلها على نحو يدعو إلى العجب في الغالبية العظمى من المبادرات الشاملة المعنية بتطوير المدارس، والتي تنطلق نحو البحث عن الإنقاذ (البحث عن الخلاص) في متجر الكرتوني قائم على الإنترنت أو دار نشر أو صالة عرض. وفي الوضع المثالي، ينبغي أن ينصب تركيز المساعي الأولية الرامية إلى إيجاد حلول على الداخل. ويتعين على مدراء الإدارات التعليمية وفرق القيادة المدرسية والمسؤولين الحكوميين وأي أطراف أخرى مهتمة بالنهوض بمعدل تحصيل الطالب توجيه بؤرة التركيز نحو أبرز عنصر أساسي في مجال التعليم: المعلمين أنفسهم.

وطالما أيدت الأبحاث فرضية مُفادها أن الارتقاء بأداء المعلم يؤدي إلى النهوض بمعدل تحصيل الطالب. وأشارت دراسة بحثية أُجريت في هذا السياق إلى تفوق الأطفال الذين يتم تدريسهم عبر معلمين أكفاء على مدى ثلاثة أعوام متتالية بمعدل (٤٩) نقطة مئوية في التقييمات القياسية وذلك بالمقارنة مع الأطفال الذين يتم تدريسهم عبر معلمين متواضعي الأداء على مدى ثلاثة أعوام متتالية (جوردان، وميندرو، وويرسينغ، ١٩٩٧). (Jordan, Mendro, & Weersinghe, ١٩٩٧) (وقد خلصت دراسة أخرى أُجريت في "سينسيناتي"، بولاية "أوهايو"، إلى إحراز طلاب المعلمين الحائزين على تقديرات أدائية مرتفعة أعلى معدل إنجاز في اختبارات الكفاءة، والعكس صحيح بالنسبة إلى طلاب المعلمين الحاصلين على تقديرات أدائية متدنية (مينر، ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦) - (Miner, ٢٠٠٥) / ٢٠٠٦)

وقد شاركت نخبة من الخبراء التربويين المرموقين في هذا النقاش. ويُصرح كل من "ريك دوفور (Rick DuFour) و"بوب إيكير" (Bob Eaker) واللذين اشتركا في هندسة مفهوم مجتمعات التعلم المهني، (professional learning communities) بشكل قاطع بما يلي: "تتميز المدارس بفعاليتها بفضل معلمها" (١٩٩٨، ص. ٢٠٦). وتردد "شارلوت دانيلسون"، والتي قامت بتصميم إطار الممارسات المهنية (Framework for Professional Practice) وهو بمثابة ركيزة هامة، هذا الرأي، قائلة: "إن حصول الطالب على تعلّم رفيع المستوى يعتمد على توفير تعليم رفيع المستوى من قبل معلمهم." (٢٠٠٧، ص. ١٥). ويخلص الباحث التربوي البارز، "روبرت ج. مارزانو، (Robert J. Marzano) إلى النتيجة التالية: "بغض النظر عن القاعدة البحثية، يتضح التأثير العميق الناتج عن كفاءة أداء المعلم على مستوى تحصيل الطلاب، بينما ينعلم تأثير المعلمين غير الأكفاء على الطلاب. وفي الواقع، ربما يُعرقل المعلمون غير الأكفاء مسار تعلّم طلابهم" (٢٠٠٣، ص. ٧٥). ويخوض "مايك شموكر (Mike Schmoker) بشكل مباشر في هذا الموضوع على النحو التالي: "لا تتمثل أبرز محددات التعلّم في العوامل الاجتماعية والاقتصادية أو في معدلات التمويل، وإنما في عنصر التدريس." (٢٠٠٦، ص. ٧).

## العامل المحوري الاستثنائي (The X Factor)

تَحَيَّل، إن جاز التعبير، فصلا دراسيا متنوع الطلاب، على غرار حديقة تضم تشكيلة متنوعة من الزهور والنباتات. وربما يقع هذا الفصل الدراسي داخل مدرسة ابتدائية أو مدرسة ثانوية؛ وربما تنتسب هذه المدرسة إلى القطاع العام أو القطاع الخاص؛ وربما تُصنّف هذه المدرسة باعتبارها مستقلة أو متخصصة؛ وربما تكون هذه المدرسة جديدة أو قائمة بالفعل؛ وربما تنتمي هذه المدرسة إلى مجتمع فقير أو مجتمع ثري. أولا : قم بإيقاف تشغيل الكهرباء والتخلص من كافة أشكال التكنولوجيا - بدون حواسيب الكترونية (أجهزة كمبيوتر) وبدون أقراص الفيديو الرقمية (DVDs) والآن، تخلص من الكتب، وقم بإزالة المكاتب والأوراق والكراسي والأقلام من الفصل الدراسي. والآن، تَحَيَّل هذه الغرفة الخاوية بعد تجريدها من قطع الأثاث والمواد التعليمية. كيف يمكن أن يتعلم الطلاب؟ كيف يمكن أن ينمو ويتطور الطلاب باعتبارهم مفكرين، وكيف يمكنهم استيعاب مفهوم "المقاطع البادئة" و"المقاطع الخاتمة"، وكيف يمكنهم استنباط أهمية الطريقة العلمية، وكيف يمكنهم إجادة عملية الكتابة واستيعاب نظرية فيثاغورس والتعرف على دور الكلوروفيل في عملية التمثيل الضوئي؟

وعلى الأرجح، ربما لديك إجابة بسيطة وموجزة عن هذا السؤال المطروح بشأن كيفية تعلّم الطلاب: سوف يعثر الطلاب بالتعاون مع المعلم على وسيلة تؤمّن لهم مواصلة التعلّم عن طريق العمل المشترك. ويفضل الشغف والولع الفطري بالتعلّم الذي وهبنا الخالق إياه لحظة ولادتنا، فإن بمقدورنا تخطي التحديات التي تطرحها ندرة الموارد التعليمية، والتي لا تشكل عقبة شاقة أو عسيرة تعترض مسار التعلّم. وسوف يواصل الطلاب التعلّم، في حالة الرغبة في ذلك .

والآن، وفي إطار الخطوة الأخيرة من هذا التمرين، يُرجى إمعان التفكير في نفس الفصل الدراسي. وفي هذه الجولة، يتم إبعاد المعلم عن الفصل الدراسي .

لا معلم؟

لا مزيد من التعلّم!

سارع بإعادة المعلم مرة أخرى إلى الفصل الدراسي - عندما يغيب المعلم عن الفصل الدراسي يتحول إلى مكان ينعدم فيه التعلّم، وهو ما يُشكل خطورة .

سؤال ساذج، أليس كذلك، وذلك من منطلق وضوح وبساطة وبداهة الجواب. وليس من قبيل المبالغة أن نشدد على أهمية المعلم. ويُشكل المعلمون الأكفاء أهمية بالغة. وتُعتبر جودة المعلم (كفاءة المعلم) بمثابة "العامل المحوري الاستثنائي"، الذي تركز عليه كافة عناصر العملية التعليمية.

ونحن ندرك أن هذه الحُجة ليست جديدة أو حديثة العهد. ويُرجى الاطلاع على الاقتباس التالي الصادر عام (١٩٠٩) عن "الجمعية الأمريكية للنهوض بالعلوم" (American Association for the Advancement of Science): "إذا توافرت في المعلم معايير الكفاءة، وإن كان يزاول العمل داخل قبو أو عليّة أو حظيرة، فسوف يُشقق الطلاب المتميزين في المؤسسة التعليمية طريقهم إليه ويهرعون للدق على أبوابه. وإذا عانى المعلم من تواضع الأداء، مع تزويده بتشكيلة متميزة من أجود الأجهزة والمعدات التي يمكن أن يشتريها المال، ولكن مع إفساح مجال الاختيار أمام الطلاب، كما هو الحال مع المقررات الدراسية الاختيارية، وسوف يتردد صدق الفراغ بين جدران الفصل الدراسي الخاوي" ص ٧٨٧.

سلسلة التأمل الذاتي: النموذج المزدوج - "بيت هول" و"أليسا سيميرال"، بناء قدرات المعلم لتحقيق النجاح" (جمعية الإشراف وتطوير المناهج الدراسية"، ٢٠٠٨، ASCD، ٢٠٠٨) .

| دورك بصفتك كادر إداري  | دورك بصفتك كادر إرشادي   | الخصائص الصفية ذات الصلة  | الاتجاهات/ الميول التأملية  |
|--|--|---|---|
| <p><b>البيد</b></p> <p>تقديم تغذية راجعة محددة بهدف:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التحفيز على تكرار</li> <li>استخدام منهجية تعليمية فعالة في المستقبل.</li> <li>الإشادة بمحاولة</li> <li>استخدام استراتيجية تعليمية فعالة (مع تقديم اقتراح محدد بغرض التحسين).</li> <li>إثناء المعلم عن استخدام منهجية تعليمية غير فعالة في المستقبل.</li> </ul> | <p><b>سنة</b></p> <p>تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والاحتياجات.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التعرف على الإمكانيات وتقديرها.</li> <li>بناء الثقة عبر العلاقات الشخصية.</li> <li>تبادل الخبرات الشخصية فيما يتعلق بالوعي بمختلف الاستراتيجيات التعليمية.</li> <li>تهيئة بيئة تعاونية.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>دروس نصية/ وصفية - غياب/ محدودية النماذج التي يحتذي بها المعلم.</li> <li>التعلم السلبي (تلقي المتعلم) - غياب/ محدودية التفاعل بين الطلاب.</li> <li>اعتماد المعلم على أسلوب التدريس المباشر وإسناد التكاليفات.</li> <li>محدودية/ غياب دلائل/ شواهد على التحضير المنهجي القائم على المعايير.</li> <li>محدودية/ غياب أسلوب التدريس المتميز (differentiation of instruction).</li> <li>محدودية/ غياب الوعي بالإدارة الفعالة للوقت.</li> <li>غياب الارتباط بين التدريس والتقييم.</li> <li>عدم ملائمة التعلم مع الطلاب.</li> </ul> | <p><b>اللاوعي</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>غياب/ محدودية الوعي بشأن الواقع التعليمي داخل الفصل الدراسي.</li> <li>التركيز على المسائل الروتينية. إبداء أفضل النوايا.</li> <li>التعبير عن الارتباك بشأن الدور المُسند إليه في سياق التعلم.</li> <li>التعاون مع الزملاء على مستوى سطحي/ شكلي.</li> <li>عدم مراعاة الدقة في تعريف المشكلات.</li> <li>التركيز على الوظيفة ذاتها - أداء التدريس.</li> </ul> |

الهدف العام: بناء الوعي بشأن ضرورة التغيير وتعزيز الرغبة في التعلم .

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>ربان/ ملاح</b></p> <p>تقديم تغذية راجعة محددة بهدف:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التركيز على وضع الأهداف.</li> <li>تشجيع الاتساق في تطبيق الممارسات التعليمية الفعالة.</li> </ul> | <p><b>مُحفِّز - خبير استراتيجي</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>إغداق المديح والثناء.</li> <li>التواصل مع المعلم للمشاركة في أنشطة تعاونية.</li> <li>تقديم رؤية واضحة والحفاظ عليها.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>تصميم التدريس بما يتلاءم مع وضع المعلم.</li> <li>تخطيط قصير المدى، ولكن بمُعدّل غير مُتسق.</li> <li>إقامة روابط بين التقييم والتدريس في بعض الأحيان .</li> <li>ندرة مشاركة الطلاب في تعلم هادف ونشط.</li> </ul> | <p><b>الإدراك</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التفاوت المستمر بين "المعرفة والممارسة".</li> <li>القدرة على الاستشهاد بالأبحاث لدعم أساليب التدريس الحالية ولكن بشكلٍ مبهمٍ.</li> <li>التماس الأعذار للمشكلات.</li> <li>محدودية القدرة على تقييم المشكلات.</li> </ul> |
|---|---|--|---|

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>تشنت الانتباه والانصراف عن تحقيق الأهداف بسهولة.</li> <li>التعاون مع الزملاء بشكل غير مُتسق.</li> <li>تجاهل الأفكار الواردة من الآخرين .</li> <li>التركيز على الذات.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>محدودية حل المشكلات من الطلاب.</li> <li>تطبيق التدريس المتميز بشكل عرضي.</li> <li>اجتياز المنهجيات التعليمية في "تقلبات" ملحوظة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>بناء الثقة عن طريق وضع أهداف قصيرة المدى.</li> <li>التركيز على تغييرات بسيطة.</li> <li>إجراء اتصالات يومية وتفقد الوضع بشكل متكرر للتحديث عن الأهداف والتقدم المُحرز نحوها.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>إعادة توجيه سلوكيات التدريس نحو الاتجاه السليم.</li> <li>التوسع في جهود التأمل الذاتي.</li> </ul> |
|--|--|--|---|--|

**الهدف العام: تحفيز وتوضيح كيفية تطبيق المعارف التربوية بصورة مُتسقة .**

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>الإجراء</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحمل المسؤولية تجاه نجاح كافة الطلاب وتحقيق النمو الشخصي.</li> <li>تقييم القضايا والمواقف بشكل موضوعي.</li> <li>السعي إلى دمج الاستراتيجيات والمفاهيم القائمة على الأبحاث في مجالس التدريس.</li> <li>التأمل في التدريس فقط بعد انتهاء الموقف التعليمي.</li> <li>الاقتناع بأسلوب "صحيح" وحيد فقط في إنجاز الأمور.</li> <li>صعوبة تحديد حلول للمشكلات طويلة المدى.</li> <li>استقبال التغذية الراجعة بشكل جيد، ثم الدخول في حلقة حرجة.</li> <li>التعاون على أساس محدود مع الزملاء .</li> <li>التركيز على علم التدريس.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>الانتظام في إجراء التقييم لمتابعة تقدم الطلاب .</li> <li>اتساق تطبيق الاستراتيجيات التعليمية القائمة على أفضل الممارسات .</li> <li>الربط بين الطلاب والدروس الجاري تدريسها .</li> <li>محدودية استخدام خطط طويلة المدى.</li> <li>أداء فعال في نظرة سريعة، ولكن مع رصد فجوات.</li> </ul> | <p><b>المسح كالتالي على</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>التحقق من صحة الأفكار والإجراءات والقرارات التعليمية.</li> <li>إسناد المسؤولية وتشجيع الاستقلالية.</li> <li>توفير الأبحاث التي يمكن من خلالها استخلاص المعاني.</li> <li>تجسيد نموذج "الانفتاح الذهني" (open-mindedness)</li> <li>تجاه تعدد المنهجيات ووجهات النظر.</li> <li>الانخراط في التشخيص والتخطيط الإجرائي بشكل تعاوني.</li> </ul> | <p><b>المسح نـ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تقديم تغذية راجعة محددة بهدف :</li> <li>التشجيع على التأمل لدعم الخيارات التعليمية الفعالة.</li> <li>الاستفسار عن التأثير المترتب عن استراتيجيات تعليمية محددة.</li> <li>مراعاة المنهجيات أو وجهات النظر البديلة.</li> <li>اقتراح فرص التعلّم المهني المستمر.</li> </ul> |  |
|--|---|--|--|--|

**الهدف العام: الاستفادة من التجارب والمساهمة في تعزيز الخبرات.**

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>الصل</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ إجراء التأمل قبل وأثناء وبعد اتخاذ إجراء .</li> <li>▪ إدراك تعدد مسارات العمل "الصحيحة" .</li> <li>▪ الاحتفاظ بحزمة واسعة من الاستراتيجيات التعليمية.</li> <li>▪ الانخراط في البحث الإجرائي (البحث التطبيقي) كممارسة مشتركة.</li> <li>▪ تعديل الدروس والخطط لتلبية احتياجات الطلاب.</li> <li>▪ اغتنام الفرص المتاحة للعمل والتعلم مع الزملاء .</li> <li>▪ التفكير على نطاق واسع - بما يتجاوز إطار الفصل الدراسي.</li> <li>▪ التركيز على فن التدريس.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الاسترشاد بالتقييم في التدريس على أساس يومي.</li> <li>▪ تحمّل الطلاب المسؤولية بشكل كبير تجاه تعلمهم الشخصي.</li> <li>▪ تعدد الاستراتيجيات التعليمية قيد الاستخدام.</li> </ul> | <p><b>تلميح للمعلم</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الإشادة بالإبداع والأصالة.</li> <li>▪ توجيه الانتباه إلى أهمية العمل الجاد.</li> <li>▪ تحفيز المناقشات بشأن الرؤى الشخصية والفلسفة التعليمية.</li> <li>▪ ممارسة تقنية "مرآة الاستماع-mirror) (listening).</li> <li>▪ طرح الأسئلة بهدف تحفيز التأمل الشخصي وتحقيق النمو الذاتي.</li> </ul> | <p><b>تلميح لنص</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقديم تغذية راجعة محددة بهدف :</li> <li>▪ تحفيز التأمل الشخصي.</li> <li>▪ تقديم أفكار جديدة.</li> <li>▪ أداء دور "محامي الشيطان" .</li> <li>▪ التشجيع على المشاركة في القيادة.</li> </ul> |
| <p><b>الهدف العام: تشجيع النمو على المدى الطويل ودعم التأمل المستمر .</b></p>  |   |   |  |

### ملف توصيف المعلم

السيدة (جيم)

في مطلع هذا العام، تبادلنا توقعاتك مع فريق العمل بشأن أهمية مفهوم تمايز التدريس ودمج استراتيجيات القراءة في كل مادة دراسية. وقد أبدت السيدة (جيم)، والتي تقوم بتدريس تاريخ الولايات المتحدة، اهتمامها ورغبتها في ممارسة هذه الاستراتيجيات، وذلك عقب حضور ورشة عمل حول مفهوم التدريس المتميز خلال فصل الصيف، وأعربت عن اهتمامها بإنشاء بنك يحتوي على استراتيجيات القراءة.

وتشير محادثاتك المبدئية مع السيدة (جيم) بالإضافة إلى فرص مشاركتك في بعض الاجتماعات الجماعية مع فريق العمل إلى تقدمها بخطى ثابتة نحو تحقيق هدفها. وتتحدث السيدة (جيم) عن حرصها على تنويع أساليب التدريس وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات الطلاب على اختلاف قدراتهم القرائية. وعند زيارتك فصلها لإجراء بعض الملاحظات غير الرسمية، استرعى انتباهك تقديمها غالبية دروسها عبر طريقة المحاضرة. وبينهمك الطلاب في العمل في مجموعات ثنائية عند اسناد مهام إليهم ويستغرقون في الإجابة عن الأسئلة الواردة في الكتاب المدرسي.

وقد أخبرتك السيدة (جيم) أنها تعمدت توزيع الطلاب إلى مجموعات ثنائية بشكل مقصود، ولكن دون تطبيق الاستراتيجيات الأخرى التي تعرفت عليها نظراً لأنها لا تتناسب مع الحصص الدراسية التي قمت بملاحظتها بسبب طبيعة المحتوى الذي يتصف بالتعقيد والتركيب بالإضافة إلى بعض المشكلات السلوكية التي واجهتها هذا العام، وتجاوباً منها مع وتيرة تغطية المنهج الدراسي التي يتعين عليها مجاراتها. وعند شروعك في تقديم بعض المقترحات لدعم ممارساتها التعليمية، تُخبرك قائلة: "أنا أقوم بهذا الإجراء هنا وهناك، ولكنه لم ينجح بالقدر الكافي هذا العام، لكننا نُحرز بعض التقدم."

- عند أية مرحلة من مراحل سلسلة التأمل الذاتي يمكنك تصنيف أداء السيدة (جيم)، وفق اعتقادك؟
- ما الأدلة والشواهد التي تستند إليها لدعم تلك الفرضية؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك بهدف بناء قدرتها على ممارسة التأمل (reflective capacity) ؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك بهدف بناء خبراتها الفنية (technical expertise) ؟
- ما الاستراتيجيات الإرشادية (coaching strategies) التي يمكنك توظيفها بهدف تحقيق هذا الهدف المزدوج؟
- ما التغذية الراجعة الإدارية (admin feedback) التي ربما تدعم تحقيق هذا الهدف المزدوج؟

### السيدة (دبليو)

خلال صيف هذا العام، شاركت السيدة (دبليو) في ورشة عمل مدتها (٣) أيام حول أبحاث الدماغ والاستراتيجيات ذات الصلة بهدف تحسين معدل تعلم الطلاب. وقد عادت السيدة (دبليو) من ورشة العمل وهي تشعر بحماس بالغ، ودعت أفراد قسمها إلى اجتماع في منزلها، حيث ناقش فريق العمل علم المسارات العصبية والتصوير الحسيّ وذلك أثناء التشارك في شواء "أضلاع اللحم" في الهواء الطلق.

ومع انطلاق العام الدراسي، حرصت السيدة (دبليو) على الاحتفاظ بهذا المستوى من الزخم عن طريق استضافة ورش العمل والحلقات النقاشية بعد انتهاء اليوم الدراسي حول هذا الموضوع. وعلى الرغم من ذلك، تلاشى الحضور بشكل تدريجي بسبب المطالب الأخرى التي تستهلك وقت فريق العمل. وقد شعرت السيدة (دبليو) بالإحباط وانسحبت إلى فصلها وانصب تركيزها على التحقق من تلبية كل درس من دروسها متطلبات التصميم الصديق للدماغ (brain-friendly design).

وأثناء زيارة فصلها لإجراء الملاحظة الصفية، أثار أعجابك الأفكار التي تناولتها السيدة (دبليو)، وتنوع الدروس التي تقدمها ومثابرتها في تدريس فصلها. والتمست السيدة (دبليو) منك بعض التعليقات، وطلبت منك تقديم بعض الأفكار لتمكينها من دعم بعض الطلاب الذين تعذر عليهم تحقيق معدل النمو المتوقع من جانبها. ومع تقدم العام الدراسي، بدأت تتشكك وتتساءل عن مدى فاعلية ممارساتها التعليمية على أرض الواقع، وأعربت عن أسفها مرارا وتكرارا؛ بسبب عدم انضمام زملائها في فريق العمل إلى هذه الرحلة. وواصلت السيدة (دبليو) توفير مقالات تتناول الاستراتيجيات التعليمية القائمة على أبحاث الدماغ لدعم زملائها، من خلال إيداعها في صناديق البريد الخاصة بهم بمعدل شهري أو ما يقارب ذلك.

- عند أية مرحلة من مراحل سلسلة التأمل الذاتي يمكنك تصنيف أداء السيدة (دبليو)، وفق اعتقادك؟
- ما الأدلة والشواهد التي تستند إليها لدعم تلك الفرضية؟

- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك ؛ بهدف بناء قدرتها على ممارسة التأمل (reflective capacity) ؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك ؛ بهدف بناء خبراتها الفنية (technical expertise) ؟
- ما الاستراتيجيات الإرشادية (coaching strategies) التي يمكنك توظيفها ؛ بهدف تحقيق هذا الهدف المزدوج؟
- ما التغذية الراجعة الإدارية (admin feedback) التي ربما تدعم تحقيق هذا الهدف المزدوج؟

### السيد (دال)

بمجرد وصولك إلى مقر عملك كل صباح، تجد السيد (دال) وهو يتناول بالفعل فنجان القهوة الثاني وقد حضر إلى غرفة العاملين منذ ساعة مضت. وعلى الأرجح، يُعتبر السيد (دال) أكثر الأعضاء اجتهادا في فريق العمل، حيث يقضي ساعات طويلة في المدرسة ويتطوع في عضوية العديد من اللجان. وعلى ما يبدو، يتمتع السيد (دال) بعلاقات رائعة مع الطلاب - حيث يتواجد الطلاب طوال الوقت داخل غرفته ، ويقومون بتزيينها احتفالاً بأعياد الميلاد، مع إقبالهم على الالتحاق بالفصول التي يقوم بتدريسها، وتبادل المزاح معه في طرقات المدرسة. والسيد (دال) هو مُعلم قديم، ويوصف من قبل الزملاء على النحو التالي: "نعم، هذا هو السيد (دال)".

ويُشارك السيد (دال) في اجتماعات فريق العمل، ويعتاد إحضار الكعك إلى تلك اللقاءات، وينهض بدور "أمين" أو "سكرتير" المجموعة، حيث ينكب على تسجيل الملاحظات الوفيرة مع إرسالها على الفور عبر البريد الإلكتروني. وعند الاجتماع مع السيد (دال) لوضع هدف تعليمي، يقوم بتغيير مسار الحوار، ويبدأ في التحدث عن الأنشطة التي يقودها ، والفصل الاستشاري الخاص به. وفي نهاية المطاف، يقترح السيد (دال) هدفاً يتمثل في "تعزيز فعّاليتنا في تحميل درجات الاختبارات على جهاز الكمبيوتر. "

وداخل الفصل الدراسي، يلتزم السيد (دال) بدليل المعلم بدقة عسكرية بالغة. ويقوم بإسناد المهام إلى الطلاب ويحتفظ بسجل يحتوي على التكاليفات غير المنجزة مع إلزام الطلاب بالحضور إلى قاعة الدراسة وقت الغداء لاستكمالها. ويُحرز طلاب السيد (دال) درجات متدنية في الاختبارات بالمقارنة مع الدرجات التي يحرزها طلاب زملائه داخل المدرسة، ولكنه يتجاهل هذا الأمر ويهزّ كتفيه قائلاً : "لقد قمت بتدريس هذا المحتوى، وقام الطلاب بإنجاز المهام. لا يمكنني تفسير السبب وراء تواضع مستوى أدائهم في الاختبار. أنهم أطفال جيدين. "

- عند أية مرحلة من مراحل سلسلة التأمل الذاتي يمكنك تصنيف أداء السيد (دال)، وفق اعتقادك؟
- ما الأدلة والشواهد التي تستند إليها لدعم تلك الفرضية؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك ؛ بهدف بناء قدرته على ممارسة التأمل (reflective capacity) ؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك ؛ بهدف بناء خبرته الفنية (technical expertise) ؟
- ما الاستراتيجيات الإرشادية (coaching strategies) التي يمكنك توظيفها ؛ بهدف تحقيق هذا الهدف المزدوج؟
- ما التغذية الراجعة الإدارية (admin feedback) التي ربما تدعم تحقيق هذا الهدف المزدوج؟

### السيد (ميم)

في إطار اجتماعات فريق العمل والجلسات التعاونية، يشتهر السيد (ميم) بالقدرة على التعبير عن مساهماته باستخدام لغة متمركزة حول الطالب. ويُعزي السيد (ميم) قسطاً كبيراً من النجاح المُحرز من قبل الطلاب في التقييمات الحكومية التي يتم إجراؤها على مستوى الولاية وفي الاختبارات المحددة في نهاية المقررات الدراسية إلى التزام الطلاب بأخلاقيات العمل، وإلى تفانيهم واجتهادهم، وإلى



تمتعهم بالقدرة على حل المشكلات بشكل تعاوني. وفي بعض الأحيان، يتساءل الزملاء عما إذا كان السيد (ميم) لا يحصل فقط سوى على "مجموعات طلابية متميزة".

ويتعامل السيد (ميم) مع المبادرات المدرسية بعناية فائقة. ويسعى إلى تحقيق التوازن بين ضغوط الإدارة من ناحية واحتياجات الطلاب من ناحية أخرى. ويؤدي السيد (ميم) الاستعداد للنهوض بمسؤوليات إضافية، ولكن دون أن يؤثر ذلك على الفصل الدراسي الخاص به أو على المجتمع المدرسي في المجمع. وقد تتساءل في بعض الأحيان عما إذا كان السيد (ميم) لا يفرط في التفكير في بعض القضايا وهو يسعى إلى بلوغ الكمال في مجال التعليم.

والسيد (ميم) هو رجل كبير الحجم، ولكنه يحرص على استخدام أسلوب لطيف ، وعلى التحدث بنبرة هادئة داخل الفصل الدراسي. وفي منتصف العام الدراسي، أشارت الملاحظات التي أجريتها إلى استخدام السيد (ميم) مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التعليمية، حيث يقضي الكثير من الوقت في الالتقاء مع مجموعات صغيرة من الطلاب ، والحديث مع الطلاب بشكل فردي ، بينما ينهمك بقية الطلاب داخل الفصل الدراسي في أداء مهام هادفة. وعندما يجتذب السيد (ميم) انتباه الطلاب، فهو يلجأ إلى هذا الإجراء في المعتاد بهدف التذكير بإرشادات هامة أو تسليط الضوء على مفهوم خاطئ شائع بين العديد منهم – مع تشجيع الطلاب على البحث عن تفسير يدعم المفاهيم الصحيحة. وفي واقع الأمر، يعتمد فصل السيد (ميم) على الإدارة الذاتية.

- عند أية مرحلة من مراحل سلسلة التأمل الذاتي يمكنك تصنيف أداء السيد (ميم)، وفق اعتقادك؟
- ما الأدلة والشواهد التي تستند إليها لدعم تلك الفرضية؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك؛ بهدف بناء قدرته على ممارسة التأمل (reflective capacity) ؟
- ما الهدف التعاوني (المشترك) المقترح من جانبك؛ بهدف بناء خبراته الفنية (technical expertise) ؟
- ما الاستراتيجيات الإرشادية (coaching strategies) التي يمكنك توظيفها؛ بهدف تحقيق هذا الهدف المزدوج؟
- ما التغذية الراجعة الإدارية (admin feedback) التي ربما تدعم تحقيق هذا الهدف المزدوج؟

لتغذية الراجعة الإدارية وفقا لمراحل سلسلة التأمل الذاتي: "بناء قدرات المعلمين على تحقيق النجاح" ("هول"/ "سيميرال"، "جمعية الإشراف وتطوير المناهج الدراسية"، ٢٠٠٨) (ASCD، ٢٠٠٨)

|                |   |
|----------------|---|
| <p>اللاوعي</p> | <p><b>الهدف العام:</b> بناء الوعي بشأن ضرورة التغيير وتعزيز الرغبة في التعلم.</p> <p>لقد لاحظت أنك لجأت إلى تطبيق استراتيجية (س)، وقد أثبتت بفعاليتها. احرص على تطبيقها كلما أردت أن يصل طلابك إلى (س س).</p> <p>لقد بذلت مجهودا رائعا في تجريب استراتيجية "توفير وقت انتظار أطول". في المرة القادمة، احرص على العد حتى رقم خمسة في ذهنك قبل المناداة على الطلاب .</p> <p>لقد لاحظت انشغال أربعة طلاب في أحاديث جانبية. احرص على مطالبتهم بالعودة إلى العمل في المجموعات الثنائية لاستعادة تركيزهم .</p> <p>لديك موهبة حقيقة في مديح الطلاب. احرص على توظيفها في الإشادة بأفكارهم وليس فقط في الثناء على أسلوب خط اليد .</p> <p>لقد اقترحت في هذا الدرس استراتيجيات قرائية متميزة. وبالرغم من ذلك، توقف عدد قليل من الطلاب عن العمل للاستماع إليك. يمكنك تجريب هذه الطريقة: مطالبة جميع الطلاب بالتوقف عن أداء أية مهام ، والتخلي عن كل ما يحملون في أيديهم عندما تدق الجرس داخل الفصل الدراسي.</p> <p>إذا حكمنا من النظرة التي تعلق وجهك، فلقد تعذر عليك تيسير هذا النشاط الانتقالي بشكل سلس وفقا لما هو مخطط. يمكنك زيارتي في مكتبي عندما يتوافر لديك بعض الوقت وسوف نتحدث معا عن بعض الاستراتيجيات التي يمكنك استخدامها.</p> <p>يعاني بعض الطلاب في هذا الفصل الدراسي من الكثير من الصعوبات في أداء المهام المُسندة إليهم. لقد حان الوقت أن تبدأ في استكشاف الطرق التي يمكنك من خلالها تلبية الاحتياجات الفردية لدى طلابك.</p> |
| <p>الإدراك</p> | <p><b>الهدف العام:</b> تحفيز وتوضيح كيفية تطبيق المعارف التربوية بصورة مُتسقة.</p> <p>لاحظت أنك لجأت إلى تطبيق استراتيجية (ض)، وقد أثبتت فاعليتها. لماذا تعتقد أنها كانت فعالة؟ دعنا نتحدث عن تحديد الأهداف. على ما يبدو، أنت تعمل على مسألة الإدارة الصفية. وربما هذا هو المجال المناسب لنبدأ حديثنا معا.</p> <p>لاحظت أنك تقوم بتجريب الاستراتيجية (ذ). ما هو الدعم الذي يمكنني تقديمه لك لمساعدتك على الاستمرار في التركيز على ذلك الأمر .</p> <p>لاحظت أمس استغراق طلابك في أداء المهام بشكل تعاوني. واليوم، هم يعملون بشكل فردي مستقل. كيف تقوم بتحديد هيكل الدرس المناسب لكل حصّة دراسية؟</p> <p>يتمثل أحد الأهداف الفردية التي تسعى إلى تحقيقها في زيادة معدلات المشاركة الفعالة بين الطلاب. وأثناء الفترة التي قضيتها في زيارة فصلك اليوم، لاحظت استخدامك طريقة المحاضرة على مدى (١٥) دقيقة. كيف يمكنك العودة مجدداً إلى استراتيجياتك الناجحة؟</p> <p>لقد استمتعت بملاحظة الدرس الذي قدمته. هل تمكن الطلاب من استيعاب أهداف التعلم؟ كيف يمكنك التحقق من ذلك؟</p> <p>لقد تميز أسلوب تفاعلك مع الطلاب بالطابع الإيجابي والتحفيزي اليوم. واصل هذا الأداء! وسوف ترى المكاسب المحرزة من ذلك.</p>   |

|                       |   |
|-----------------------|---|
|                       | <p>لقد بدت ملامح الحيرة على وجوه ثلاثة طلاب بسبب السؤال الذي طُرح عليهم. لماذا تظن أن ذلك قد حدث؟ ما الذي يمكنك القيام به؟</p>  |
| <p><b>الإجراء</b></p> | <p><b>الهدف العام: الاستفادة من التجارب والمساهمة في تعزيز الخبرات.</b></p> <p>لقد لاحظت أنك لجأت إلى تطبيق استراتيجية (ل)، هل أثبتت فاعليتها وجدواها؟ كيف يمكنك التحقق من ذلك؟ لقد أجدت طرح أسئلة تخاطب مهارات التفكير العليا، هل ساهم ذلك في تعميق استيعاب المادة الدراسية لدى الطلاب؟ كيف يمكنك التحقق من ذلك، ما دلالة ذلك على استراتيجيات طرح الأسئلة التي تستخدمها؟ متى تحدد الأسئلة التي ترغب في طرحها على الطلاب؟ وكيف؟</p> <p>ما بعض الاستراتيجيات التي يمكنك استخدامها بغرض إشراك الطلاب العازفين عن الكتابة؟ أعلم أنك أجريت تقييم مُسبق قبل تدريس وحدة الرياضيات هذه. إلى أي مدى يرتبط هذا الدرس بنتائج ذلك التقييم البنائي (التكويني)؟</p> <p>لقد انهمك طلابك اليوم في أداء الكثير من المهام الواردة في ورقة العمل. لقد أخبرتني أنك تؤمن بأهمية الأنشطة القائمة على استخدام الورقة والقلم. كيف يمكنك المزج بين ذلك الهدف وهدف طلابك المتمثل في تحقيق نتائج التعلم؟</p> <p>لقد أبلغت طلابك بضرورة الامتناع عن الحديث أثناء نشاط المراجعة. ماذا يمكن أن يحدث في حالة السماح لهم بالبحث عن الأجوبة معاً؟ هل يمكن أن ينقص ذلك من مدى جاهزيتهم للاختبار النهائي؟</p> <p>تلقي الكثير من طلابك أوراقاً منك تحتوي على تعليقات قمت بتدوينها. هل تفكر ملياً في التغذية الراجعة التي تقدمها لطلابك؟ ربما يصح تناول هذا الموضوع في إطار نادي الكتاب - هل تُبدي اهتماماً بهذا الأمر؟</p> |
| <p><b>الصقل</b></p>   | <p><b>الهدف العام: تشجيع النمو على المدى الطويل ودعم التأمل المستمر.</b></p> <p>في درس اليوم، طرحت أسئلة متابغة رائعة: هل قمت بتحضيرها بشكل مُسبق، أم أنها مُرتجلة بشكل عفوي؟ لقد قرأت مقالة رائعة بعنوان القيادة التربوية والتي تناولت هذه المسألة. سوف أضع نسخة منها في صندوق بريدك - وأود أن أتعرف على انطباعك عليها بعد قراءتها.</p> <p>خلال هذا الدرس، ساهم أسلوبك في التدريس في إشراك الطلاب في العديد من الأشكال التعليمية. وعلى الرغم من ذلك، لم يتفاعل طالبان اثنان طوال الدرس. ما هو تفسيرك لهذا الأمر؟ وما هي الإجراءات المختلفة التي يمكنك اتخاذها لجذب انتباههما؟</p> <p>لا أعتقد أنني أفهم الطريقة التي اتبعتها في توزيع الطلاب على مجموعات في هذا التكليف. هل يمكنك توضيح فكرتك لي؟</p> <p>لقد أجريت زيارة أمس إلى فصل السيدة (جيم) ولاحظتها أثناء تدريس نفس هذا الدرس فعلياً، وقد قامت بذلك باتباع طريقة مختلفة. وربما تكون فكرة جيدة أن تشترك مع معلمين آخرين في اجتماع حول "بحث الدروس" أو "دراسة الدروس (lesson study)" بغرض مقارنة الأساليب المُتبعة والنتائج المترتبة عنها. هل تريدني أن أقوم بتيسير تلك الجلسة النقاشية؟</p> <p>تُعتبر هذه الطريقة مثالا جيدا على كيفية إضفاء الحيوية على الدروس التعليمية. هل ترغب في عرضها (والنتائج المترتبة عنها) على زملائك المعنيين بتدريس نفس الصف الدراسي؟</p>  |

الاستراتيجيات الإرشادية وفقاً لمرحلة سلسلة التأمل الذاتي: "بناء قدرات المعلمين على تحقيق النجاح" - "هول" / "سيميرال"،  
"جمعية الإشراف وتطوير المناهج الدراسية"، ٢٠٠٨ (ASCD، ٢٠٠٨)

|                |  |
|----------------|--|
| <p>اللاوعي</p> | <p><b>الهدف العام:</b> بناء الوعي بشأن ضرورة التغيير وتعزيز الرغبة في التعلم.<br/>تحديد مشكلة تعليمية معينة بهدف بناء الوعي حولها.<br/>تحديد المبررات المنطقية - لماذا نحتاج إلى التصرف على هذا النحو؟ يتم طرح أسئلة محددة.<br/>استخدام الاستبانات المعنوية بتقييم المعتقدات الشخصية واستبانات التأمل الذاتي.<br/>المطالبة بالاحتفاظ بدفتر يوميات (مفكرة يوميات).<br/>إتاحة الفرصة أمام المعلم لزيارة فصول أخرى بغرض ملاحظتها.<br/>زيارة الفصل الدراسي.<br/>البحث عن فرص إضافية لقضاء وقت مع المعلم؛ بهدف بناء علاقة طيبة.<br/>تيسير الفرص اللازمة لتبادل الأفكار مع الآخرين خلال الاجتماعات الموجهة (guided meetings).</p>  |
| <p>الإدراك</p> | <p><b>الهدف العام:</b> تحفيز وتوضيح كيفية تطبيق المعارف التربوية بصورة مُتسقة.<br/>توفير تغذية راجعة يومية مع إبراز نقاط القوة التعليمية.<br/>دراسة بيانات الطلاب ومناقشتها.<br/>إعداد خطة إجرائية تفصيلية.<br/>التركيز على الأهداف قصيرة المدى والقابلة للتحقيق والتي يترتب عليها تأثير طويل المدى.<br/>توفير الدعم لتحقيق الأهداف التعليمية وتطبيق الاستراتيجيات القائمة على أفضل الممارسات.<br/>الاجتماع بمعدل أسبوعي؛ بهدف تحضير الدروس مع المعلم - التحضير/ التخطيط الموجه.<br/>تقديم نماذج ونماذج حول تطبيق تقنيات محددة وتوفير الوقت الكافي للنقاش.<br/>تصميم اجتماعات تتناول موضوعا تعليميا محددًا.</p>  |
| <p>الإجراء</p> | <p><b>الهدف العام:</b> الاستفادة من التجارب والمساهمة في تعزيز الخبرات.<br/>توجيه الدعوة إلى المعلمين للاشتراك في مناقشات جماعية صغيرة.<br/>تطبيق نموذج التلمذة المهنية. (Apprenticeship Model)<br/>إجراء الملاحظة الصفية وتوفير تغذية راجعة محددة.<br/>تصوير مقاطع فيديو وتحليلها بشكل مشترك.<br/>تعزيز تبادل الأفكار عن طريق الملاحظات الصفية الجماعية بين الزملاء.<br/>طرح الأسئلة التأملية.<br/>إنشاء مفكرة حوارية (دفتر حوار) - (dialogue journals) (مفكرة مشتركة (دفتر مشترك) بين المرشد والمعلم أو على مستوى الفريق.<br/>تشجيع المشاركة في نادي الكتاب المهني. (Professional Book Club)<br/>تشجيع المعلمين على حضور ورش العمل وتبادل المعارف.<br/>تحليل بيانات الطلاب الفردية بشكل مشترك.<br/>الإقرار/ الإشادة بالخبرات التي يتمتع بها المعلم بشكل علني.<br/>مساعدة المعلم في إعداد نظام لتخزين وتنظيم المعلومات.</p> |
| <p>الصقل</p>   | <p><b>الهدف العام:</b> تشجيع النمو على المدى الطويل ودعم التأمل المستمر.<br/>توفير تشكيلة واسعة من الموارد التي يمكن من خلالها الحصول على أفكار.<br/>تشجيع المعلم على تيسير أو إطلاق "نادي كتاب".</p>  |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ تحليل بيانات المجموعة بشكل مُشترك.</li><li>■ وضع مشروع بحثي إجرائي جماعي (على مستوى الفريق).</li><li>■ تشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات والإصدارات.</li><li>■ ترتيب استضافة المعلم لمعلم متدرب.</li><li>■ تعزيز تنمية المواهب.</li><li>■ تشجيع الروح القيادية (في حالة إن كانت هذه هي إحدى نقاط القوة التي يتمتع بها المعلم).</li></ul> |
|--|---|

## الموضوع الثاني: الملاحظة من الأقران

### خبير في الجوار

إجراء الملاحظات الصفية وتبادل التغذية الراجعة مع الأقران

إعداد: "كاثلين شيهي (Kathleen Sheehy) و"ليزلي هيرش سيبالوس (Leslie Hirsh Ceballos) "

يحصد المعلمون الكثير من المكاسب عند توجيه الدعوة إلى زملائهم لإجراء الملاحظة الصفية (observations) وتقديم التغذية الراجعة (feedback). وتستثمر ممارسة تعلم الأقران (peer learning practice) في الخبرات القائمة داخل المدرسة وتوسع نطاقها ، وتسهم في تطوير مهارات التأمل الذاتي (self-reflection) بين الكوادر التعليمية في بيئة تخلو من الطابع التقييمي (non-evaluative environment) وبالإضافة إلى ذلك، تسهم هذه الممارسة في توفير منظورٍ آخرٍ على مجال التدريس بدون التعرض إلى ضغطٍ إضافيٍ ناجمٍ عن زيارة كوادر توجيهية أو إشرافية إلى الفصل الدراسي. ويؤدي مثل هذا التبادل الفكري المنفتح إلى تمكين المعلمين من التعاون والتفاعل داخل مجتمع التعلم المدرسي. وأخيراً، يتمكن الزملاء من تجسيد نموذج المعلم المتعلم بشكلٍ واقعي على مرأى من الطلاب، وذلك عند الإقدام على التخلي عن الحصانة وتقبُّل المخاطرة وفتح أبواب الفصول الدراسية أمام بعضهم البعض.

ويمكن أن يسهم التعاون الجماعي وتناوب أدوار المعلم القائم بالملاحظة والمعلم الخاضع للملاحظة في الارتقاء بالمهارات والنهوض بالاستراتيجيات لدى كافة الكوادر التعليمية المعنية. ويحدد المعلم الخاضع للملاحظة مجال نمو معينٍ ويتلقى التغذية الراجعة من معلم نظير مؤتمن. ويتقاسم المعلم القائم بالملاحظة الخبرات والموارد ، وينهض بدور الشريك الفكري بهدف معالجة المناطق الشائكة القائمة في سياق التدريس. وفي المقابل، يقوم المعلم القائم بالملاحظة بزيارة فصل دراسي آخر أثناء العمل. ويُرود هذا الإجراء البسيط والمنفرد، والذي يُعد بمثابة فرصة نادرة قلما أُتيحت أمام الغالبية العظمى من المعلمين، القائمين بالملاحظة بأفكار ورؤى جديدة تدعم طلابهم وتثرى مجال التدريس. وفضلاً عن ذلك، يمارس القائمون بالملاحظة عملية تدوين الملاحظات الدقيقة وتقديم التغذية الراجعة، وهي خبرات يمكنها إثراء مجال العمل مع الطلاب وممارسات هامة يمكن أن يسترشد بها الطامحون في الارتقاء إلى دور قيادي رسمي .

وفي ذات الوقت، فإن أداء دور المعلم الخاضع للملاحظة في يومٍ واحدٍ وأداء دور المعلم القائم بالملاحظة في يومٍ آخرٍ يمكن أن يطرح بعض التحديات. ومن الضروري أن يتواصل المعلمان المشاركان في هذه الممارسة بشكلٍ صريحٍ ومنفتحٍ بشأن توقعات كل طرفٍ منهما - والمكاسب التي يأملان في إحرازها من خلال الملاحظات الصفية، بالإضافة إلى أي أمورٍ لا يرغبون في حدوثها. وبالإضافة إلى ذلك، وللوهلة الأولى، قد لا تتميز الجداول الدراسية في بعض المدارس بالمرونة الكافية التي تكفل إمكانية إجراء ملاحظات الأقران. وقد يتطلب الوضع من الزملاء التنسيق مع الكوادر الإدارية أو المعلمين المتخصصين أو الطرفين معاً بهدف اتخاذ الترتيبات اللازمة التي تكفل لهم المشاركة في عملية ملاحظة الأقران أو إيجاد البدائل اللازمة لتغطية الفصول الدراسية أو تعديل الجداول الزمنية المدرسية. ويمكن أن تدعم الأدوات والخطوات الواردة أدناه أي معلم يرغب في العمل جنباً إلى جنب مع الزملاء بغرض الارتقاء بالممارسات التعليمية. وقد تم إعداد هذه الحزمة من الأدوات والإجراءات في إطار مشروع يستهدف المعلمين الداعمين (mentor teachers) وتم تطويرها في إطار هذه الوثيقة بما يتناسب مع سياقات تعلم الأقران غير الرسمية.

### الخطوة الأولى (1): التخطيط

في البداية، يتم تحديد المعلم القائم بالملاحظة ، والمعلم الخاضع للملاحظة في إطار الجولة الأولى، مع التنويه إلى تناوب كلا المعلمين أداء الدورين المُشار إليهما. وسعياً إلى إنجاح عملية الملاحظة وتقديم التغذية الراجعة، يشترك المعلمان المعنيان في تحديد توقعاتهما من هذه العملية. وتتعدد العناصر الرئيسية التي تسهم في تيسير عملية الملاحظة الصفية وإجراء التعقيب الختامي بشكلٍ سلسٍ. وفي مستهل هذه العملية يتم تأكيد تاريخ وتوقيت الملاحظة الصفية، بما في ذلك الفترة الزمنية التي يقضيها المعلم القائم

بالملاحظة داخل الفصل الدراسي. وبالإضافة إلى ذلك، يجدر في وقتٍ مُبكرٍ تحديد موقع جلوس المعلم القائم بالملاحظة أثناء زيارة الفصل الدراسي. ويجدر تعيين موقع المعلم القائم بالملاحظة على مقربة كافية من الأنشطة الجارية داخل الفصل الدراسي بحيث يتمكن من رؤية وسماع كافة ما يحدث مع إمكانية التفاعل مع الطلاب، عند الاقتضاء، ولكن بدون أن يتسبب المعلم القائم بالملاحظة في تشتيت انتباه الطلاب. وينبغي أن يتمتع المعلم القائم بالملاحظة بدراية بمحتوى الدرس قيد الملاحظة مع الإلمام بالهدف التعليمي المستهدف من الدرس.

وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على المعلم الخاضع للملاحظة تحديد مهارة أو ممارسة تعليمية معينة يأمل في تحسينها، وهو ما يُساعد المعلم القائم بالملاحظة في التركيز على أبرز الجوانب ذات الأهمية من منظور المعلم الخاضع للملاحظة. وعلى سبيل المثال، قد يرغب المعلم الخاضع للملاحظة في الحصول على بعض التغذية الراجعة بشأن تطبيق استراتيجيات توفير وقت الانتظار (wait time) بعد طرح الأسئلة. ويُسهّم هذا الإجراء في تضييق نطاق تركيز الملاحظة الصفية وتمكين المعلم القائم بالملاحظة من إعداد قائمة "مؤشرات مرجعية" بشكل مُسبق. وربما يتعين على القائم بالملاحظة إجراء بعض الأبحاث حول مجال التركيز (focus area) قبل إجراء الملاحظة الصفية بهدف التعرف على أبرز المحاور الهامة المتعلقة بنطاق التركيز وتحديد الجوانب التي يجب أن يبحث عنها .

وفضلاً عن ذلك، ينبغي أن يتحقق المعلم القائم بالملاحظة من المعلم الخاضع للملاحظة بشأن طبيعة البيانات المُراد تجميعها أثناء الملاحظة الصفية، ومنها على سبيل المثال أعمال الطلاب والملاحظات التي تتناول مناقشات الطلاب ومقاطع الفيديو وما إلى ذلك. وتُدعّم المعلومات المقرر تجميعها أثناء الملاحظة الصفية التعقيب الختامي (debrief) عن طريق توفير أدلة وشواهد ملموسة يتم طرحها للدراسة والمناقشة. وينبغي مناقشة أهمية عوامل الثقة في إطار علاقة الشراكة المُشار إليها مع تحديد المعلومات المُراد الحفاظ على سريتها، إن وجدت، بما يُسهّم في تحقيق النمو الفعلي. وبشكل مُشترك، يتم تأكيد تاريخ وتوقيت إجراء التعقيب الختامي. وفي الوضع المثالي، ينبغي إجراء التعقيب الختامي في غضون فترة تتراوح بين (٤٨) إلى (٧٢) ساعة بعد الانتهاء من إجراء الملاحظة الصفية بما يضمن أن الدرس لا يزال ماثلاً في ذهن المعلمين على حدٍ سواء، وبما يكفل صلاحية الملاحظات التي تم رصدها وجدوى التغذية الراجعة المقرر تقديمها، وبما يُتيح إمكانية توفير الدعم في أقرب وقتٍ ممكن .

### الخطوة الثانية (٢): إجراء الملاحظة الصفية

في المرحلة التالية، يشاهد المعلم القائم بالملاحظة أداء المعلم الخاضع للملاحظة أثناء العمل مع الطلاب مع تدوين الملاحظات. وقبل إجراء الملاحظة الصفية، يلتزم المعلم القائم بالملاحظة باستيفاء البيانات المطلوبة في قسم "مجال التركيز" وقسم "المؤشرات المرجعية" الواردين في أداة الملاحظة بناءً على المحادثة التحضيرية المشتركة بينهما. ويسترشد المعلم القائم بالملاحظة بالمؤشرات المرجعية التي تم إعدادها بشكل مُسبق في البحث عن دلائل وشواهد وبيانات تُسهّم في تحديد نقاط القوة التي يتميز بها المعلم الخاضع للملاحظة والوقوف على مجالات النمو والتطور في إطار مجال التركيز. ويحتكم المعلم القائم بالملاحظة إلى المعارف الشخصية المتوفرة لديه والأبحاث المتاحة في تحديد عدد يتراوح بين (٣) إلى (٥) ممارسات مثلى (best practices) يتم البحث عنها في إطار مجال التركيز أثناء الملاحظة الصفية عن طريق الإجابة عن السؤال التالي: "ما ملامح التدريس الفعال في إطار مجال التركيز؟".

وعلى سبيل المثال، وفي حالة رغبة المعلم الخاضع للملاحظة في التمرّن على تطبيق استراتيجيات توفير وقت الانتظار بعد طرح الأسئلة، ربما يقوم المعلم القائم بالملاحظة بتدوين بعض "المؤشرات المرجعية" من قبيل "ينتظر المعلم العديد من الثواني قبل تكرار السؤال أو إعادة صياغته، ويتوقف بعد إجابة أحد الطلاب على السؤال المطروح من أجل تمكين الطلاب الآخرين من معالجة الإجابة وإضافة المزيد من المعلومات أو طرح أسئلتهم الخاصة، وينتظر فترة أطول عند طرح أسئلة قائمة على مهارات التفكير العليا مع الحصول عن أجوبة على الأسئلة التي يطرحها من مجموعة متنوعة من الطلاب".

وأثناء تقديم الدرس، يدوّن المعلم القائم بالملاحظة الملاحظات في ضوء "المؤشرات المرجعية" في قسم "سلوكيات المعلم" وقسم "سلوكيات الطالب" الواردين في أداة الملاحظة. وفي إطار عملية الملاحظة، يتعين على المعلم القائم بالملاحظة توخي الدقة في تسجيل ما يرى وما يسمع من المعلم والطلاب، مع مراعاة تجرّد الملاحظات من الاستدلالات أو الأحكام. وربما يحتاج القائم بالملاحظة إلى نسخ متعددة من هذه الأداة وهو ما يتوقف على فترة الملاحظة وكمية الملاحظات. ويتعين على القائم بالملاحظة البقاء على مقربة من العمل الجاري داخل الفصل الدراسي بما يكفل المشاهدة المتأنية ويُتيح إمكانية طرح الأسئلة على الطلاب أثناء استغراقهم في العمل، عند الاقتضاء. ولا ينبغي أن يغفل المعلم القائم بالملاحظة أهمية البحث بشكل محدد عن مدى توافر أو غياب الدلائل والشواهد في إطار نطاق التركيز .

وعلاوة على ذلك، سوف تتبلّور لدى المعلم القائم بالملاحظة رؤية شاملة ومتممقة حول نقاط القوة التي يتميز بها المعلم الخاضع للملاحظة وكذلك مجالات النمو والتطور إذا تمكن من استعارة بعض من أعمال الطلاب من الدرس المعني بهدف تحليلها جنباً إلى جنب مع الملاحظات الصفية التي تم رصدها .

### الخطوة الثالثة (٣): التحليل

بعد تقديم الدرس، يستعرض المعلم القائم بالملاحظة الملاحظات التي تم رصدها وأعمال الطلاب التي تم تجميعها بهدف تحديد أبرز التعليقات المُجدية والفعالة المقرر تزويد المعلم الخاضع للملاحظة بها في إطار عملية التغذية الراجعة. ويلتزم القائم بالملاحظة بتدوين الملاحظات الإضافية وتمييزها بلونٍ مختلفٍ بحيث يسهل الاطلاع عليها والرجوع إليها. وينبغي أن ينصب تركيز التغذية الراجعة بشكلٍ صارمٍ على مجال التركيز المتفق عليه، بما في ذلك مدى توافر أو غياب الأدلة والشواهد في ضوء "المؤشرات المرجعية" المقررة في نطاق مجال التركيز. وربما يكتشف المعلم القائم بالملاحظة مجالات أخرى جديرة بالمناقشة. وعلى الرغم من ذلك، فإن التزام المعلم القائم بالملاحظة بالتركيز على المجالات المقررة سوف يُسهّم في تعزيز فعالية عملية الملاحظة وتيسير إجراءاتها مع ضرورة التقيد بالخطط المشتركة التي تم الاتفاق عليها قبل تقديم الدرس. ويجوز أن يدوّن المعلم القائم بالملاحظة ملحوظة شخصية يعود بموجبها إلى المجالات الأخرى في وقتٍ لاحقٍ، وفق الاقتضاء.

وعند استعراض الملاحظات الصفية، يتعين على المعلم القائم بالملاحظة في البداية البحث عن مجالات القوة التي يتمتع بها المعلم الخاضع للملاحظة عن طريق طرح الأسئلة التالية: ما الجوانب الفعالة التي تميز بها هذا الدرس بالعلاقة بمجال التركيز؟ ما "المؤشرات المرجعية" التي تفوق فيها المعلم الخاضع للملاحظة؟ ما الإجراءات المحددة التي اتخذها المعلم الخاضع للملاحظة والتي تمكن من تحقيقها من تحقيق النجاح بالعلاقة بمجال التركيز؟ ما النتائج التي تمكن الطلاب من تحقيقها بشكلٍ محددٍ بفضل تلك الإجراءات؟

وفي مرحلة تالية، يبحث المعلم القائم بالملاحظة عن مجالات النمو والتطور عن طريق طرح الأسئلة التالية: ما جوانب القصور التي شابته هذا الدرس بالعلاقة بمجال التركيز؟ ما "المؤشرات المرجعية" التي يحاول المعلم الخاضع للملاحظة تحقيقها؟ ما "المؤشرات المرجعية" التي يسعى المعلم الخاضع للملاحظة إلى تجربتها في أعقاب ذلك؟ ما هي الفرص الضائعة؟

بعد الانتهاء من حصر العديد من مجالات القوة والعديد من مجالات النمو والتطور، يتعين على المعلم القائم بالملاحظة اتخاذ قرارٍ مناسبٍ بشأن أبرز مجال النمو والتطور لتوفير التغذية الراجعة. ويُرجى الاستعانة بالأسئلة التالية بهدف تحديد ما يلي: ما مجال النمو والتطور الذي يمكن أن يُحدِث أكبر تأثير على المعلم القائم بالملاحظة وعلى الطلاب؟ ما الإجراءات التي يمكن تغييرها أو تعديلها من قبل المعلم الخاضع للملاحظة في ضوء الملاحظات التي رصدها المعلم القائم بالملاحظة؟ ما أبرز الرسائل الهامة والمجدية التي يجدر توجيهها إلى المعلم الخاضع للملاحظة؟



#### الخطوة الرابعة (٤): التعقيب الختامي

في الختام، يشترك المعلم القائم بالملاحظة في اجتماع التعقيب الختامي؛ بهدف عرض التغذية الراجعة المحددة والقابلة للتطبيق. ويمكن تعظيم جدوى التعقيب الختامي من خلال التخطيط الدقيق - ما التغذية الراجعة التي يتعين على المعلم القائم بالملاحظة عرضها؟ وما الطرق المثلى لتقديمها؟ ما أهم الأسئلة الفعالة التي يتعين على المعلم الخاضع للملاحظة الإجابة عنها أثناء التعقيب الختامي؟

وتحتوي أداة تخطيط التعقيب الختامي على حيزٍ مُخصصٍ؛ لغرض تخطيط اجتماع التعقيب الختامي، بالإضافة إلى تدوين الملاحظات خلال إجراء الحوار. ويتعين على المعلم القائم بالملاحظة الاحتفاظ باستمارة الملاحظة الصفية وكذلك أي أعمال ينتجها الطلاب أثناء الدرس والإبقاء عليها في متناول اليد لتيسير الرجوع إليها أثناء التعقيب الختامي.

وتؤمّنُ الأسئلة الفعالة العديد من الفوائد. وتؤدّي هذه النوعية من الأسئلة إلى حوار مفتوح وحديث صريح، وتحت المعلم الخاضع للملاحظة على التفكير. وتُتيح الأسئلة مفتوحة النهاية إمكانية تقديم العديد من الإجابات المحتملة، وتُسهم في ترسيخ ثقافة التفكير العميق في الممارسات المهنية، وتتطلب من المعلم الخاضع للملاحظة التَّمَعُن في الأحداث من زوايا متعددة.

ويتعين على المعلم القائم بالملاحظة اختيار بضعة أسئلة وطرحها بهدف إطلاق الحوار مع المعلم الخاضع للملاحظة وذلك بدلاً من الاجتياز عبر قائمة الأسئلة الكاملة. وإذا أمكن، يُرجى إضافة أسئلة من شأنها إشراك المعلم الخاضع للملاحظة في ممارسة تأملية عند التعقيب على الدرس. وفي مرحلة تالية، يُرجى طرح سؤال واحد أو ما يتجاوز ذلك من أسئلة التغذية الراجعة بهدف تقديم مدخلات محددة، ودعم المعلم في التأمل في الدرس في إطار مجال التركيز. ويتعين على المعلم القائم بالملاحظة الإصغاء والبحث عن المواضيع الملائمة في إطار الحوار والتي يصلح فيها تقديم التغذية الراجعة. ويُسهم الأسلوب المباشر والمحدد، قدر الإمكان، في تمكين المعلم الخاضع للملاحظة من استيعاب التغذية الراجعة ووضعها قيد التطبيق. ويُرجى الإشارة بشكلٍ محددٍ إلى الإجراءات التي قام بها المعلم وإبراز التأثير الناتج عن كل منها على تعلّم الطلاب مع تقديم مقترحات في أعقاب ذلك. وبعد الانتهاء من تقديم التغذية الراجعة، يُرجى طرح أسئلة ختامية؛ بهدف التحقق من قدرة المعلم الخاضع للملاحظة على اتخاذ إجراءات وإحداث تغييرات في الممارسة العملية.

وفي ختام هذه العملية، سوف يشعر المعلم الخاضع للملاحظة بالدعم والتأهب لاتخاذ الخطوات التالية، مع التّطعُّع إلى أداء دور المعلم القائم بالملاحظة في الجولة الثانية من الملاحظة الصفية. وفي نهاية المطاف، سوف يستفيد المعلمان الشريكان في عملية الملاحظة الصفية من التغذية الراجعة العملية والقابلة للتطبيق مع مواصلة اكتساب المزيد من الخبرات في إطار علاقة الشراكة الفكرية الجماعية.

## الموضوع الثالث: التغذية الراجعة عن الملاحظة

مقتبس من <https://www.irisconnect.com/us/blog/how-classroom-observation-supports-great-teaching/>

### الملاحظة الصفية والتغذية الراجعة: كيفية التحول من النقد التعجيزي إلى الحوار التعاوني

ما مصدر هذا الشعور وكيف يؤثر على التدريس؟

يمكن أن تتسبب المشاعر التي تصاحب عملية الملاحظة الصفية في تقييد إبداع المعلم، ويمكنها أن تتسبب بشكل خاص في الإضرار بمعدل نمو وتطور المعلمين غير المتمرسين. وينحصر تركيز الملاحظة في لحظة زمنية وجيزة تضطر خلالها إما اللجوء إلى استخدام جميع الحيل التي تجيدها أو تسميع (ترديد) معارفك ومعلوماتك، حرفياً، بالعلاقة بالموضوع المعني. وفي المعتاد، تنزلق التغذية الراجعة إلى عبارة مألوفاً مفادها: "ربما كنت لأقدم على أداء ذلك الأمر باتباع هذا الأسلوب!"، وهي عبارة - على الرغم من حسن نيتها - لا تتعدى مجرد كونها "حلا ارتجالياً" يعالج لحظة منفردة ومنعزلة عن سياقها.

ويتسبب هذا الوضع في تحجيم نطاق الاستقلالية ويؤدي إلى إثناء المعلمين عن استكشاف الطرق المثلث التي تتوافق معهم. وينطبق هذا الوضع بشكل خاص عندما تطرح التغذية الراجعة حلولاً تتوافق مع نمط عمل المعلم القائم بإسداء النصيحة، وليس المعلم الخاضع للملاحظة، مع التنويه إلى اتصاف مجال التدريس بطابع إنساني عميق، وبالتالي طابع فردي متميز. ويمكن أن يتسبب تقديم التغذية الراجعة بهذه الطريقة في طمس النمط الفردي المميز وتقليص الممارسات النقدية والتأملية، ويمكن أن يؤدي بالمعلم المتلقي للتغذية الراجعة إلى الاعتقاد بالتشكيك في الحكمة التي يتمتع بها، وهو ما يمكن أن يؤخذ على محمل شخصي من منطلق مزاولتنا مهنة من المهن القلائل التي تتشابك فيها قيمنا الشخصية بشكل وثيق مع قيمنا المهنية.

وقد ساهم إدراك التأثير الناتج عن أسلوب تقديم التغذية الراجعة في تطوير ممارساتي المهنية إلى جانب تعزيز ثقتي ورغبتني في تحسين ممارساتي المهنية. إننا جميعاً نتمتع بخبرات، وكذلك يتمتع القائمون بالملاحظة بخبرات من شأنها الإسهام في تشكيلنا وتمكيننا من تطوير ممارساتنا بأفضل شكل ممكن. ويمكن بلوغ هذا المستوى من خلال الملاحظة والتغذية الراجعة.

### وعلى الرغم من ذلك، كيف يمكن أن تتحول هذه العملية من الطابع النقدي إلى الطابع التعاوني؟

لا ينبغي أن تؤدي التغذية الراجعة بالمعلمين إلى الاعتقاد "بتدني" أو "تواضع" الممارسات المتبعة من جانبهم، وإنما ينبغي أن تُثير لديهم الدافعية وذلك من منطلق أنها تُتيح أمامهم آفاق النمو والتطور. ولا ينبغي النظر إلى التغذية الراجعة باعتبارها مقياس أداء يحتكم إليه الطرف الأول بهدف إدانة الطرف الثاني، وإنما يجدر التعامل معها باعتبارها إجراءً داعمٍ يلجأ إليه الطرف الأول بهدف بناء جسور التعاون مع الطرف الثاني.

وقد يظن البعض أن التمييز بين هذين المفهومين يأتي من باب التخلُّق أو التعلُّف، بينما أؤمن أنا بوجود تفاوت هائل بينهما وذلك انطلاقاً من المشاعر التي تُثيرها داخلي تلك النوعية من التغذية الراجعة الفعالة وكيفية تجاوبي معها تباعاً. وبعد إجراء محادثات

تراكمية وتعاونية، تحوّل محور التركيز من "الممارسات التي يتعين عليك الاستمرار في اتباعها والممارسات التي يتعين عليك التوقف عنها!" إلى "كيفية الاستمرار في تطوير ممارساتك بهدف التأقلم مع المشهد التعليمي الدائم التغير والمحفوف بالتحديات".!

وقد قامت نخبة من الكوادر الخبيرة في مجال الملاحظة الصفية بصياغة مجموعة من الأسئلة الداعمة في ضوء الملاحظات الصفية التي أجرتها. وساهمت العبارات الاستهلالية التي يتم إلّاؤها في بداية المحادثات ونقاط المناقشة في تحويل الملاحظة الصفية إلى عملية تشاركية ومتوازنة. وقد ساهم عاملان رئيسيان على وجه التحديد في تحفيز قدرة المعلم على التجاوب مع تلك الأسئلة، على النحو التالي :

**أولا : إشراك المعلمين بشكل مباشر في إيجاد الحلول .**

- "أي جزء من هذا النشاط يمكنك تعديله بهدف تعزيز التفاعل؟"
- عند أية مرحلة في الدرس يمكنك دمج (\*يتم إدخال استراتيجية محددة\*) بما يحقق المزيد من الفعالية؟ لماذا؟ "
- "كيف يمكنك إعادة صياغة هذا النشاط/ الدرس بشكل طفيف بحيث يتسق بشكل أكبر مع أهداف المدرسة؟"

**ثانيا: تحديد مجال التطوير المستهدف والاستفادة من خبراتك الشخصية، ولكن دون التقييد بها .**

- "في الماضي، اكتشفت فائدة استراتيجية (س)، كيف يمكنك تطويعها/ تجربتها باتباع أسلوبك الخاص؟"
- "تُشير الأبحاث إلى جدوى استراتيجية "س" مع (\*يتم إدخال المجموعة/ الفئة ذات الأولوية\*)، كيف يمكنك تطبيقها على إدارة السلوكيات في المستقبل؟"
- "هذه فكرة جيدة، ولكن ربما يصعب تنفيذها مع مرور الوقت. لقد وجدت أن استراتيجية "س" تصلح بشكل أفضل مع مرور الوقت – كيف يمكنك تطويع فكرتك واعتمادها كممارسة منتظمة مع مراعاة محدودية المجهود المبذول فيها وارتفاع المردود الناتج عنها .

تتصف هذه الأمثلة التوضيحية بالعمومية إلى حدٍ ما، ولكنها تُعتبر أمثلة نموذجية تتناول أهمية احترام وتقدير المعلم المستفيد من التغذية الراجعة وكيفية تبيين الإسهامات التي يقدمها في إطار هذه المهنة.

## الموضوع الرابع: الملاحظة للمعلم القائمة على الأدلة: كيفية تدوين ملاحظات موضوعية تتوافق مع معايير التقويم

تمثل الملاحظات الموضوعية الأساس الذي يستند إليه تقويم المعلم القائم على الأدلة. إليكم كيفية رصد ما تحتاجونه أثناء عملية الملاحظة.

بقلم دكتور جاستن بايدر

### لماذا تُعد الملاحظات الموضوعية هي الأفضل

لطالما كانت الملاحظات "الموضوعية" الأسلوب المفضل لتوثيق أداء المعلم خلال جلسات الملاحظة الرسمية. فبدلاً من الجمع بين التوثيق والتعليق، تدفعنا الملاحظات الموضوعية إلى تأجيل إصدار الأحكام ومواصلة استيعاب ما يحدث من حولنا.

### وفيما يلي بعض النصائح لتدوين ملاحظات فعالة:

١. تسجيل مقتطفات حرفية من أقوال وعبارات المعلم والطلاب
٢. توثيق كل نشاط تعليمي والانتقال ما بين الأنشطة
٣. تسجيل التوقيتات الزمنية ضمن ملاحظتك، لكي تتمكن من إعادة تصور مسار الحصة.
٤. تسجيل ما يفعله الطلاب غير المشاركين في الحديث أو الذين لا يحظون باهتمام المعلم
٥. تدوين أسئلة استيضاحيه ل طرحها في الاجتماع اللاحق

وكلما كانت ملاحظتك أفضل، كانت أحكامك أكثر موضوعية عند إصدارها في نهاية المطاف.  
لماذا يُعد هذا النهج فعالاً للغاية؟

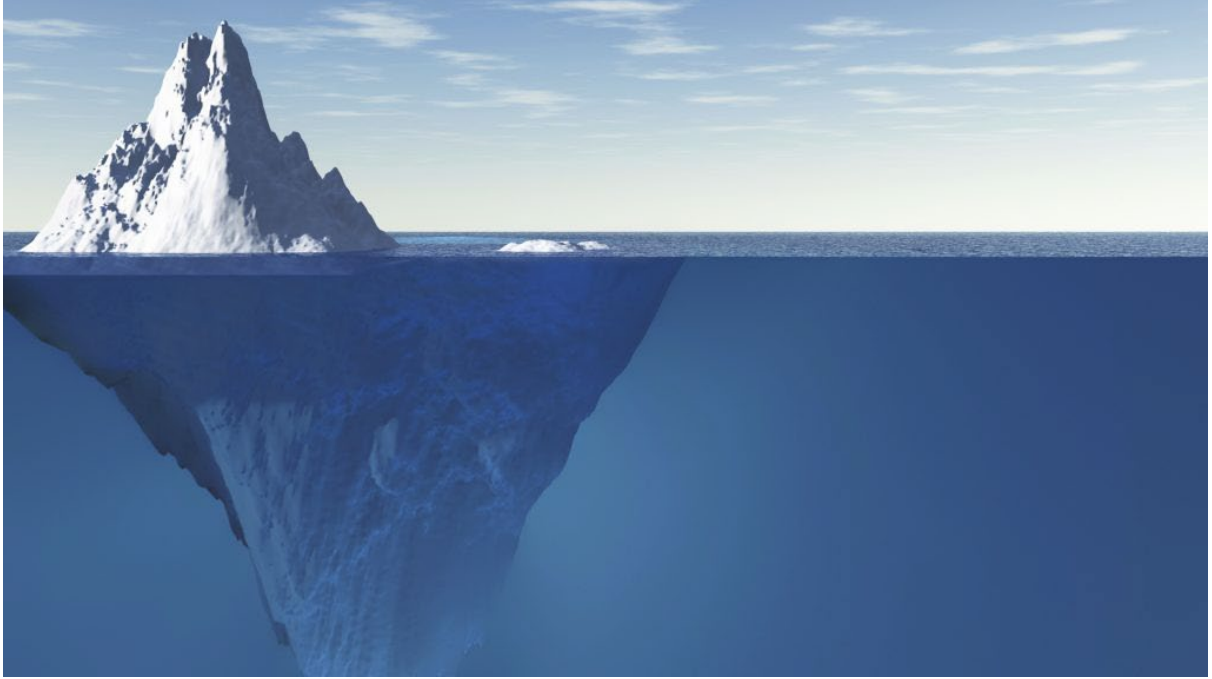
إذا كان التقويم هدفنا النهائي، فعلينا أن نبدأ من قاعدة تصنيف بلوم، ثم التحرك صعودًا بالتدرج عبر مستوياته:



تعد الملاحظة الدقيقة من العمليات التي تتطلب جهدًا ذهنيًا كبيرًا؛ فإننا أثناء استيعابنا للمعلومات الجديدة، نستخلص باستمرار المعاني، ونلاحظ العلاقات، ونحدد النقاط التي يتعين علينا التركيز عليها لاحقاً.

ولا يمكننا الاكتفاء بالمكوث عند المستوى السفلي من تصنيف بلوم وعدم التركيز إلا على المجال المعرفي؛ فقدرتنا على استيعاب ما نشاهده هي ما يميزنا عن آلات التسجيل، كالكاميرا مثلاً.

غير أن الوصول إلى قمة الهرم قد ينطوي على بعض المخاطر. فعلى الرغم من أنه من الطبيعي أن نسعى لفهم ما نلاحظه من خلال التحليل والتركيب والتقييم أثناء عملية الملاحظة، فإننا في الواقع لن نحصل على جميع المعلومات التي نحتاجها حتى نتحدث مباشرة إلى المعلم؛ إذ يمكن تشبيه أداء المعلم بالجبل الجليدي - حيث أن ما نراه على السطح لا يمثل سوى جزء بسيط من الصورة الكاملة.



وأما فيما يخص الجزء المتبقي، فيتمثل في التفكير الخفي للمعلم، وتحضيره للدرس، وخبراته التدريسية السابقة، وعلاقاته، ومعلوماته المهنية، وغير ذلك الكثير. فلا يمكننا تقييم أداء المعلم تقييمًا حقيقيًا دون الإلمام بهذه الجوانب غير المرئية التي تشكل ٩٠٪ من عمله. ولهذا السبب، فمن الأهمية بمكان تدوين أي أسئلة استيضاحية لطرحها على المعلم بعد جلسة الملاحظة الصفية. ولكن إذا ما تسرعنا في إصدار الأحكام التقييمية - بناءً على انطباعات لحظية - فإننا بذلك نخالف "قَسَم أبقراط" الخاص بالقيادة التربويين.

### قَسَم أبقراط الخاص بالقيادة التربويين

إن التحرك صعودًا عبر مستويات تصنيف بلوم يساعدنا على ضمان أن تكون أحكامنا مبنية على أساس متين من المعرفة والفهم. وفيما يلي ما أطلق عليه "قَسَم أبقراط للقيادة التربويين":

قَسَم أبقراط للقيادة التربويين: أسع أولاً للفهم، ثم إلى أن يفهمك الآخرون.

(قد تجد هذا المبدأ مألوفًا لك كونه العادة الخامسة من كتاب ستيفن كوفي "العادة السبع للأشخاص الأكثر فعالية" (the ٧ Habits of Highly Effective People)).

بدون أساس من الأدلة، ستكون أحكامنا في قمة الهرم - حرفياً - واهية وبلا أساس. ولذلك فمن الضروري، عند إجراء الملاحظات الرسمية، تدوين ملاحظات شاملة وموضوعية قدر الإمكان.

يمكننا توظيف مهارات التفكير العليا لتحديد الجوانب المهمة وتوجيه انتباهنا إليها. ومع ذلك، فمن الضروري العودة باستمرار إلى تسجيل الأدلة الملموسة، وتأجيل إصدار الأحكام حتى الاجتماع الذي يلي عملية الملاحظة.

### هل يمكننا حقاً تأجيل إصدار الأحكام؟

كلما كانت ملاحظتك أكثر موضوعية وأقل استدلالاً، كانت أحكامك أكثر سلامة ودقة عندما تصدرها في النهاية، غير أنه، برغم ما ذكرته، أعتقد أن تأجيل إصدار الأحكام ليس إلا ضرباً من المبالغة.

علينا أن نسعى لتحقيق ذلك من منطلق الأمانة الفكرية والفضول.

بيد أن إصدار الأحكام جزء لا يتجزأ من تفكيرنا لدرجة أننا لا نستطيع إيقافه ببساطة.

ولو استطعنا، هل ستكون ملاحظتنا أفضل؟

ماذا لو سجلنا فيديو لحصة ما، ثم فرغنا كتاباً، وطلبنا من (شات جي بي تي) كتابة ملخص لها؟

لا أعتقد أنه سينفذ ذلك بالجودة نفسها التي سيقدمها شخص ما يتمتع بالخبرة.

لماذا؟

لأن الأسلوب الأساسي لاستخدام حكمنا المهني أثناء عملية الملاحظة وتدوين الملاحظات الموضوعية يكمن في انتقاء ما يستحق الانتباه إليه بعناية.



### توظيف الخبرة المهنية لتركيز الانتباه

لخبرتك دور محوري في تحديد ما هو جدير بالملاحظة والتدوين؛ فعلى الرغم من أن الكاميرا تلتقط كل ما يقع في مجال رؤيتها، تبقى الفصول الدراسية بيانات معقدة ودائمة التغير. فالأمر يتطلب استثمار كامل قدراتك وحنكك المهنية كقائد تربوي لتوجيه تركيزك نحو الموضوع الصحيح. لذا، عوضاً عن محاولة تجاهل حكمك المهني، وجه طاقتك الذهنية نحو تحديد ما هو مهم، ووثقه بأكبر قدر ممكن من الموضوعية.

(وبالمناسبة، هذا هو السبب وراء عدم تفضيلي للاستمارات الجاهزة؛ لأنها تحدد مسبقاً ما يجب توثيقه، دون مراعاة لما يجري فعلياً أثناء الحصة وما هو الأكثر صلة بالموقف).

### أهمية الاجتماعات القبلية والبعديّة: التغذية الراجعة في صورة حوار

لفهم الحصة فهماً حقيقياً، فمن الضروري التحدث إلى المعلم، دون الاكتفاء بالملاحظة. فلرؤية "الجبل الجليدي" الكامل للأداء التعليمي، نحتاج إلى الجمع بين الملاحظة المباشرة والحوار الهادف لاستخلاص المعنى.

إن الأسلوب الذي ثبتت فعاليته عبر الزمن والمتمثل في عقد اجتماعات مع المعلم قبل الملاحظة الصفية وبعده يهدف إلى تحقيق ما يلي:

- تزويدك برؤية عامة حول الحصة، بما في ذلك أهدافها وأنشطة التعلم الرئيسية
- إتاحة الفرصة للمعلم لوضع الحصة في سياق الوحدة التعليمية الأكبر.
- الكشف عن أسلوب تفكير المعلم وقراراته التدريسية، والتي قد لا تتضح من خلال الملاحظة وحدها.
- تجنب تقديم ملاحظات غير ذات صلة (مثل اقتراح نشاط تم تنفيذه بالفعل).

وسواء كانت هذه الاجتماعات القبلية والبعديّة إلزامية في مؤسستك أم لا، فمن الضروري تخصيص وقت كافٍ للتحدث إلى المعلم للحصول على رؤية أعمق حول تفكيره وأسلوبه في صنع القرار اللذين لا يمكن ملاحظتهما بشكل مباشر.

### إشكالية الأهمية: ما الذي يستحق التوثيق؟

يكن التحدي الأساسي في تدوين الملاحظات الموضوعية في تحديد ما هو مهم؛ إذ إنه من السهل توثيق أمور لا تحمل أهمية حقيقية، وإغفال أمور أخرى ذات قيمة.

لنفترض أن طالبين كانا يتهامسان أثناء إلقاء المعلم للتعليمات. فهل يستحق هذا الأمر التدوين؟ إنه قرار يعتمد على الحكم الشخصي. إن توجيه الانتباه هو في حد ذاته مهمة تتطلب مهارات تفكير عليا، حتى عندما يكون الهدف هو الوصف الموضوعي. قد تتمكن كاميرا الفيديو من التقاط كل شيء دون اعتبار للأهمية - وباستخدام عدد كافٍ من الكاميرات، يمكننا تسجيل كل عنصر ملحوظ خلال الحصة بدقة، بداية من الواجب المدرسي الموجود على مكتب كل طالب ووصولاً إلى تعبيرات وجوههم.

بيد أن مجرد تسجيل المزيد من الأدلة لا يحل المشكلة؛ إذ سنظل بحاجة إلى تحديد ما هو مهم، ولن يكون هناك وقت كافٍ خلال اليوم لمراجعة زوايا الكاميرات المتعددة. إن الوقت الأمثل لتحديد ما هو مهم - وبالتالي ما يستحق التوثيق - هو في اللحظة ذاتها، أي أثناء الملاحظة. فلا بديل عن شخص ماهر ليتولى عملية الملاحظة لكي يدون ملاحظات موضوعية بناءً على حدسه اللحظي تجاه الأمور الأكثر أهمية.

لكن كيف يمكننا تحديد ما هو مهم؟ هل هي مجرد مسألة رأي شخصي؟

الإجابة أمامنا مباشرة: معايير تقييم المعلم.

## استحضار معايير التقويم أثناء الملاحظة

تمثل معايير تقويم المعلم الأساس القانوني والتعاقدية والمهني لقرارات تقويمه. فإذا كنا سنستخدم هذه المعايير في تقويماتنا النهائية، فلماذا لا نستعين بها لتحديد ما يجب أن نركز عليه أثناء الملاحظة؟

يمكن للصياغة الدقيقة لمعايير التقويم أن تمنحنا منظوراً أكثر تفصيلاً ودقة للملاحظة، مما يمكننا من تدوين ملاحظات موضوعية تصف الأدلة ذات الصلة.

ففي حين أنه قد يكون لدينا، على سبيل المثال، حساً بديهياً تجاه الشكل الذي يفترض أن تبدو عليه الحصّة جيدة التخطيط، إلا أن معايير التقويم، مثل المجال الأول لشارلوت دانيلسون، وهو التخطيط والتحضير، والمكوّن (هـ) المتمثل في تصميم التعليم المترابط، قد تساعدنا في أن نصبح أكثر دقة:

---

ممكن: تتوافق معظم أنشطة التعلم مع النتائج التربوية المستهدفة، وتتبع ترتيباً منهجياً يتناسب مع مجموعات الطلاب. وتتميز أنشطة التعلم بتخصيص وقت معقول؛ وتمثل تحدياً معرفياً كبيراً، مع بعض التمايز لمجموعات الطلاب المختلفة واستخدام متنوع للمجموعات التربوية.

© ٢٠١٣ مجموعة دانيلسون. جميع الحقوق محفوظة.

---

إن مثل هذه التوقعات التفصيلية تلفت انتباهنا إلى جوانب من الممارسة قد نغفل عنها مثل التمايز أو التنوع في المجموعات التربوية.

ومع ذلك، فإن كم التفاصيل الموجودة في معايير التقويم يقودونا إلى مشكلة أخرى تتعلق بالأهمية: فمثلما يصعب تحديد الأدلة الجديدة بالتوثيق في البيئة الصفية المتغيرة، كذلك يصعب اختيار المعايير التي تستحق التركيز عليها.

وقد تحتوي أداة تقويم المعلم على عشرات المعايير - فنموذج دانيلسون يحتوي على ٢٢ معياراً تقريباً، بينما يحتوي نموذج مارزانو على ما يقرب من ٦٧ معياراً؛ وهو عدد أكبر بكثير مما يمكننا استحضاره في أذهاننا دفعة واحدة.

إن الإجابة على سؤال الأهمية هذا تكمن، مرة أخرى، في الحكم المهني؛ إذ يتعين على الملاحظ الماهر أن يقرر أي المعايير أكثر صلة بما يجري في الصف الدراسي.

يشير تصنيف بلوم مرة أخرى إلى أهمية المعرفة؛ إذ يجب أن نكون على دراية بمعايير التقويم، وأن نفهمها جيداً بالقدر الذي يكفي لتنفيذ العمل الأكثر تعقيداً المتمثل في تطبيقها على الأداء الذي نلاحظه.

تتطور هذه المهارة مع تراكم الخبرة، وتتعرّز بالتنظيم المنهجي للمعايير، مثلما نرى في نموذج دانيلسون الذي يقسمها إلى مجالات ومكونات محددة. وهذا التنظيم هو ما يسهل علينا تحديد المجال الذي يجب أن نركز عليه - سواء أكان التخطيط، أو الإدارة الصفية، أو التدريس - ومن ثم الانتقال بسلاسة إلى المعايير التفصيلية ذات الصلة.



وهنا أجد نفسي منجذبًا انجذابًا خاصًا إلى إصدار ٢٠١٣ من إطار دانيلسون الذي يتميز بتصميمه الفعال؛ إذ نراه يستعرض كل مجال في صفحة واحدة. وينقسم كل مجال بدوره إلى خمسة أو ستة مكونات مقسمة إلى أربعة مستويات من الكفاءة؛ هي غير مرضٍ، وتقليدي، وكفاء، ومتميز.

بيد أنه حتى في أوجز أشكاله - ويُعد إطار دانيلسون من أكثر الأطر اختصارًا - فقد أفرد على أربع صفحات كاملة كتبت بخط صغير.

جميعنا مر بتجربة تصفح الوثائق الإلكترونية الطويلة أو التنقل بين أكوام الأوراق بحثًا عن المعايير ذات الصلة. فكيف يمكننا تحديد المعايير الأكثر أهمية والتركيز عليها سريعًا دون الشعور بالإرهاق والضغط؟

في إحدى المكالمات الهاتفية التي أجريتها مؤخرًا مع أحد مستخدمي (Repertoire)، خطرت لي فكرة: ماذا لو أمكنك "تثبيت" المعايير ذات الصلة على الشاشة أثناء تدوين الملاحظات؟

بعد أيام قليلة، أطلقت ميزة القصاصات المثبتة. وفيما يلي شرح لكيفية عملها، وكيف يمكنك تنفيذ شيء مماثل إذا لم يكن بمقدورك استخدام (Repertoire).

### تحديد وتثبيت المصطلحات المهنية الدقيقة باستخدام برنامج (Repertoire) أو الوثائق الإلكترونية

نستورد معايير التقييم الخاصة بكل مستخدم في صورة قصاصات قابلة للبحث وذلك كجزء من عملية الإعداد القياسية.

فعلى سبيل المثال، إذا كتبت كلمة "هدف" في مربع القصاصات، ستحصل على اقتراحات بكل المعايير التي تحتوي على هذه الكلمة.

ما عليك سوى النقر على أيقونة الدبوس لتثبيت القصاصات في العمود الأيمن. ويمكنك تثبيت أي عدد من القصاصات، وإلغاء تثبيتها أو سحبها وإفلاتها لإعادة ترتيبها حسب الحاجة.

وأما إذا كنت لا تستخدم (Repertoire)، فيمكنك إجراء البحث بكلمة مفتاحية في الوثيقة التي تحتوي على معاييرك التقييمية:



### Domain 3: Instruction

| Component                       | Unsatisfactory   | Basic   | Proficient  | Distinguished   |
|---------------------------------|--|---|---|---|
| 3a: Communicating with Students | The instructional purpose of the lesson is unclear to students, and the directions and procedures are confusing. The teacher's explanation of the content contains major errors and does not include any explanation of strategies students might use. The teacher's spoken or written language contains errors of grammar or syntax. The teacher's academic vocabulary is inappropriate, vague, or used incorrectly, leaving students confused. | The teacher's attempt to explain the instructional purpose has only limited success, and/or directions and procedures must be clarified after initial student confusion. The teacher's explanation of the content may contain minor errors; some portions are clear, others difficult to follow. The teacher's explanation does not invite students to engage intellectually or to understand strategies they might use when working independently. The teacher's spoken language is correct but uses vocabulary that is either limited or not fully appropriate to the students' ages or backgrounds. The teacher rarely takes opportunities to explain academic vocabulary. | The instructional purpose of the lesson is clearly communicated to students, including where it is situated within broader learning; directions and procedures are explained clearly and may be modeled. The teacher's explanation of content is scaffolded, clear, and accurate and connects with students' knowledge and experience. During the explanation of content, the teacher focuses, as appropriate, on strategies students can use when working independently and invites student intellectual engagement. The teacher's spoken and written language is clear and correct and is suitable to students' ages and interests. The teacher's use of academic vocabulary is precise and serves to extend student understanding. | The teacher links the instructional purpose of the lesson to the larger curriculum; the directions and procedures are clear and anticipate possible student misunderstanding. The teacher's explanation of content is thorough and clear, developing conceptual understanding through clear scaffolding and connecting with students' interests. Students contribute to extending the content by explaining concepts to their classmates and suggesting strategies that might be used. The teacher's spoken and written language is expressive, and the teacher finds opportunities to extend students' vocabularies, both within the discipline and for more general use. Students contribute to the correct use of academic vocabulary. |

© ٢٠١٣ مجموعة دانييلسون. جميع الحقوق محفوظة

وإذا لم يفلح هذا، فربما يرجع السبب في ذلك إلى استخدامك لوثيقة ممسوحة ضوئياً تضم صوراً وليس نصوصاً. وثمة فرصة جيدة أن تتمكن من العثور بسهولة على نسخة تحتوي على نص فعلي من خلال الإنترنت أو الحصول عليها من مؤسستك.

إن الرجوع إلى معايير التقويم أثناء الملاحظة له عدة فوائد، نذكر منها ما يلي:

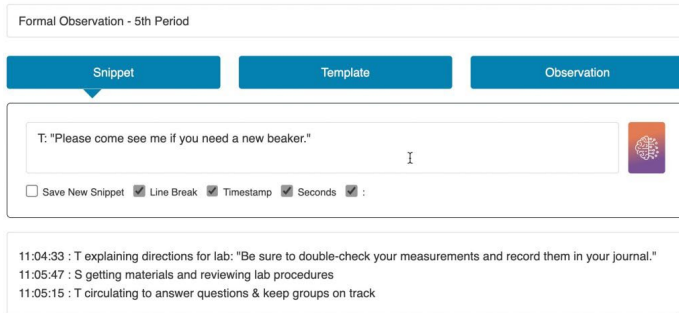
- التذكير بالتفاصيل التي قد تنساها
- المساعدة على رؤية العلاقة بين المعايير
- تيسير استخدام مصطلحات محددة من تلك الواردة في المعايير ضمن وثائقك

كلما دوّنت ملاحظاتك مع وضع معايير التقويم في الاعتبار، كانت أدلتك أكثر ثراءً لاتخاذ قرارات التقويم المتوافقة مع المعايير. ما الذي يمكننا فعله أيضاً لتدوين ملاحظات أكثر موضوعية وفعالية؟

إن تسجيل البُعد الرابع - الوقت - يُعد وسيلة رائعة لتدوين ملاحظات أفضل. ففي الماضي، كان هذا عبئاً إضافياً أثناء الملاحظة، ولكن اليوم، يسرت التكنولوجيا عملية إضافة التوقيات الزمنية.

استخدام التوقيات الزمنية لإعادة تصور مسار الدرس

تُعدّ التوقيات الزمنية علامات دقيقة - قد تصل دقتها إلى الثانية - تُرفق بكل سطر من النص، ويتم إدراجها غالباً تلقائياً عبر برامج مثل (Repertoire)، أو (TextExpander).



وهكذا يمكنك، بوضع توقيت زمني لكل مقولة أو وصف لما يجري داخل الصف، إنشاء سجل تلقائي لمسار الحصة يوضح ما حدث، وبأي ترتيب، والمدة التي استغرقتها كل جزء، الأمر الذي يساعد على إيجاد الفرص لتوفير الوقت أو تعديل إيقاع الحصة عند الحاجة.

فلو سجلت، على سبيل المثال، مقولة يشير فيها الطلاب إلى إنهاء واجباتهم المدرسية، ثم مقولة لاحقة ينتقل فيه المعلم بالصف إلى النشاط التالي، ستتيح لك التوقيتات الزمنية مناقشة وتيرة الحصّة دون الحاجة إلى تدوين ذلك صراحة أثناء الملاحظة.

ما الأسئلة الجديرة بالطرح في اجتماع ما بعد الملاحظة بهدف فهم أعمق للدرس وتفكير المعلم؟ أنصح باتباع أسلوب يجمع بين الأدلة المحددة والأسئلة المفتوحة.

### طرح أسئلة قائمة إلى الأدلة

عند إجراء محادثات التغذية الراجعة، هناك أولويتان مهمتان يجب مراعاتهما في الأسئلة التي تطرحها:

١. التركيز على أدلة محددة

٢. تشجيع المعلم على الحديث

وبدلاً من طرح أسئلة موجهة نحو إجابة ما مثل "هل فكرت في...؟"، فمن الأفضل طرح أسئلة مفتوحة تحفز المعلم على الحديث، مع البدء بأدلة ملموسة من زيارتك الصفية.

إليك عشرة أسئلة يمكنك استخدامها - ما عليك سوى ذكر [شيء لاحظته] عندما ترى القوسين التاليين [ ]:

١. السياق: لاحظت أنك [ ] ... هل يمكنك أن تحدثني عن كيفية ارتباط ذلك بهذا الدرس أو الوحدة؟
٢. الإدراك: رأيت الطلاب [ ] ... ما الذي اعتقدت أنه يحدث في تلك اللحظة؟
٣. التفسير: في مرحلة ما من الحصّة، بدت وكأن [ ] ... ما تصورك لما حدث؟
٤. القرار: حدثني عن اللحظة التي قمت فيها بـ [ ] ... ما العوامل التي أثرت في هذا الاختيار؟
٥. المقارنة: لاحظت أن الطلاب [ ] ... ما الفارق بين هذا وما توقعته حدوثه عند تخطيطك للدرس؟
٦. السوابق: لاحظت أن [ ] ... هل يمكنك إخباري ما الذي أدى إلى ذلك، ربما في حصّة سابقة؟
٧. التعديل: رأيت أن [ ] ... ما رأيك في ذلك، وما الذي تخطط لفعله غداً؟
٨. الحدس: لاحظت أن [ ] ... ما شعورك حيال كيفية سير الأمور؟
٩. المواءمة: لاحظت أن [ ] ... ما الصلات التي تراها بإطارنا التدريسي؟
١٠. الأثر: ما التأثير الذي تعتقد أنه حدث عندما قمت بـ [ ] ...؟

## الموضوع الخامس: التنمية المهنية الفعالة للمعلم

ليندا دارلينغ-هاموند، ماريا إي. هايلر، وماديلين غاردنر، بمساعدة داني إسبينوزا

### ملخص

يحظى التعلم المهني للمعلم باهتمام متزايد كونه إحدى وسائل تعزيز المهارات التي تتسم بتعقيد متنامي، والتي يحتاجها الطالب للنجاح في القرن الحادي والعشرين. بيد أن العديد من مبادرات التنمية المعنية للمعلم بدت غير فعالة في دعم التغيير في ممارسات المعلم وتعلم الطلاب. وللوقوف على سمات التنمية المهنية الفعالة، تستعرض هذه الورقة البحثية ٣٥ دراسة منهجية دقيقة أثبتت وجود صلة إيجابية بين التنمية المهنية للمعلم وممارسات التدريس ونتائج الطلاب، إلى جانب تحديدها لسمات هذه النُهُج ووصفها لهذه النماذج لإفادة أولئك الذين يسعون لفهم كيفية تعزيز الاستراتيجيات الناجحة.

ويمكن الاطلاع على التقرير الكامل عبر الإنترنت من خلال الرابط التالي :

<https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev>

### المراجعون الخارجيون

يزخر هذا التقرير بإسهامات قيّمة بفضل الرؤى الثاقبة والخبرات العميقة للمراجعين الخارجيين البارزين؛ لورا ديسيموني، الأستاذ المشارك في سياسات التعليم بكلية الدراسات العليا للتربية بجامعة بنسلفانيا؛ والبروفيسور مايكل فولان، العميد السابق لمعهد أونتاريو للدراسات التربوية بجامعة تورونتو. نتوجه إليهما بوافر الشكر والامتنان على ما أولياهما للتقرير من عناية فائقة واهتمام بالغ. وإن كان ثمة قصور، فهو من صنعنا وحدنا، ولا يُنسب إلا إلينا.

قدمت مؤسسة إس. دي. بيشتيل جونيور ومؤسسة ساندر الداعم التشغيلي لعمل معهد سياسات التعلم في هذا المجال.

### مقدمة

يحظى التعلم المهني للمعلم باهتمام متزايد كونه ركيزة أساسية لتعزيز المهارات التي تتسم بتعقيد متنامي، والتي يحتاجها الطالب للنجاح في القرن الحادي والعشرين. فثمة حاجة إلى إيجاد أساليب متطورة من التدريس لتعزيز قدرات الطلاب مثل الإلمام التام بالمحتوى الصعب والمعقد، والتفكير النقدي، وحل المشكلات المعقدة، والتواصل والتعاون الفعالين، والتوجيه الذاتي. وبالتالي، فثمة حاجة إلى وجود تنمية مهنية فعالة لمساعدة المعلم على تعلم وصقل استراتيجيات التدريس اللازمة لتدريس هذه المهارات.

ومع ذلك، فقد أشارت الأبحاث إلى أن العديد من مبادرات التنمية المهنية بدت غير فعالة في دعم التغيير في ممارسات المعلمين وتعلم الطلاب، وعليه فقد سعينا لاكتشاف سمات التنمية المهنية الفعالة. نُعرّف التنمية المهنية الفعالة بأنها التعلم المهني المنهجي الذي يؤدي إلى تغيير في ممارسات المعلمين وتحسن نتائج تعلم الطلاب.

تستعرض الورقة التي يستند إليها هذا الملخص دراسات منهجية دقيقة أثبتت وجود صلة إيجابية بين التنمية المهنية للمعلم وممارسات التدريس ونتائج الطلاب. ولتحديد ملامح التنمية المهنية الفعالة، فقد راجعنا ٣٥ دراسة أُجريت خلال العقود الثلاثة الماضية، تضمنت تصميمًا تجريبيًا دقيقًا أو تصميمًا قائمًا على المقارنة بين المجموعات، أو حلت نتائج الطلاب مع مراعاة الضوابط الإحصائية لمتغيرات السياق وسمات الطلاب. وقد حللنا كل دراسة لمعرفة عناصر نماذج التنمية المهنية الفعالة.

## عناصر التنمية المهنية الفعالة

توصلنا، من خلال هذه المنهجية، إلى سبع سمات للتنمية المهنية الفعالة تتسم بشيوع واسع. فهذه التنمية المهنية:

### ١. تركيز على المحتوى

٢. تستعين بالتعلم النشط استناداً إلى نظرية تعلم الكبار

٣. تعزز التعاون، ولا سيما في السياقات المرتبطة بالعمل

٤. تستخدم نماذج للممارسات الفعالة وأمثلة عليها

٥. توفر التدريب والدعم من الخبراء

٦. تتيح فرصاً للتغذية الراجعة والتأمل

٧. تستمر لمدة زمنية طويلة

يُظهر بحثنا أن تجارب التعلم المهني الفعالة عادة ما تشتمل على معظم هذه العناصر أو جميعها، مثلما سيتضح في الأمثلة التالية. وقد كان كل عنصر من هذه العناصر جزءاً من التنمية المهنية التي تناولتها ما لا يقل عن ثلاثين دراسة من الدراسات الخمس والثلاثين التي راجعناها، بل إن بعضها قد ورد في جميع الدراسات الخمس والثلاثين.

## التركيز على المحتوى

إن التنمية المهنية، التي تجعل من استراتيجيات التدريس المرتبطة بمحتوى منهج معين محوراً لاهتمامها، تعزز عملية تعلم المعلم في سياق صفه الدراسي. ولنأخذ مثلاً على ذلك، برنامج "تعلم مدرسي العلوم من تحليل الدرس" (STELLA)، الذي يسعى إلى تعزيز فهم المعلم لكيفية تدريس مادة العلوم بفعالية. وتتمثل أولى أهداف هذا البرنامج في تعزيز فهم المعلم لتفكير الطلاب العلمي، مما يساعده على توقع أفكار الطلاب وتفسيراتهم الخاطئة والاستجابة لها استجابة بناءة. وأما فيما يخص هدفه الثاني، فيتمثل في مساعدة المعلم على تعلم ترتيب الأفكار العلمية ترتيباً متسلسلاً لمساعدة الطلاب على تكوين "قصة" مترابطة تناسب فهمهم.

فكف معلمو البرنامج، لأكثر من ١٠٠ ساعة، على دراسة أمثلة أو حالات تدريس مسجلة فيديو مثل واجبات الطلاب ومقابلات المعلمين. وقاموا كذلك بتدريس دروس نموذجية بأنفسهم وتحليل أدائهم التدريسي بالتعاون مع زملائهم، فقيموا التجربة وواجبات الطلاب بهدف تنقيح الدروس، ثم قام زملاؤهم بتدريس هذه الدروس المنقحة في إطار ما يعرف بـ "دراسة الدرس". وقد حقق طلاب هؤلاء المعلمين تحصيلاً أكبر بكثير في اختبارات العلوم القبلية والبعديّة مقارنة بالطلاب الذين تلقى معلومهم تدريباً على المحتوى فقط. وقد أكدت هذه النتيجة مرة أخرى بعد عدة سنوات من خلال إجراء دراسة عشوائية ثانية للبرنامج.

## التعلم النشط

يُتيح التعلم النشط للمعلمين فرصاً للحصول على خبرة عملية في تصميم استراتيجيات التدريس الجديدة وممارستها. ففي نماذج التنمية المهنية التي تتميز بالتعلم النشط، غالباً ما يشارك المعلمون في أسلوب التعلم نفسه الذي يصممونه لطلابهم، مستخدمين أمثلة واقعية من المناهج الدراسية وواجبات الطلاب والتدريس. ومثلاً على ذلك، برنامج "التدرب على القراءة"، الذي يعد أحد نماذج التنمية المهنية القائمة على الاستقصاء، والتي تهدف إلى مساعدة معلمي مادة الأحياء في المدارس الثانوية على الدمج ما بين تعلم القراءة والكتابة وتدريس مادة الأحياء في صفوفهم الدراسية. وقد صُممت كل جلسة من جلسات البرنامج العشر، والتي يستغرق كل منها يوماً كاملاً، لتكسب المعلمين معرفة مكثفة ومتعمقة بمختلف أنواع أنشطة التعلم وبيئاته، والتي سيعودونها لاحقاً لطلابهم. ويتعاون المعلمون في هذه الجلسات على مراجعة واجبات الطلاب، وتصوير الدروس الصفية بالفيديو لتحليلها، ودراسة النصوص بدقة لاكتشاف صعوبات تعلم القراءة والكتابة التي قد يواجهها الطلاب.

ويمارس المعلمون في هذا البرنامج الأنشطة الصفية الروتينية التي تساعد في تعزيز مشاركة الطلاب وتقوية روح التعاون بينهم مثل نشاط "فكر، زوج، شارك" <sup>١</sup>، و"الجيكسو" <sup>٢</sup>، وتدوين الملاحظات على النصوص <sup>٣</sup>. ويُستخدَم في جلسات التنمية المهنية كذلك التفكير التأملي وغيره من الأنشطة الروتينية الفوق معرفية مثل التفكير بصوت عالٍ وقراءة السجلات الخاصة بالتجارب العلمية. وفي إحدى الدراسات المنضبطة المنفذة على عينة عشوائية بمجموعة من المدارس التي يعاني طلابها من نسب فقر مرتفعة، أدى تطبيق هذا النموذج للتنمية المهنية القائمة على التعلم النشط إلى نتائج ملموسة؛ إذ أحرز الطلاب تقدماً في مهارات القراءة يعادل نمواً إضافياً لمدة عام كامل مقارنة بطلاب المجموعة الضابطة. وأظهر الطلاب كذلك تفوقاً ملحوظاً في الاختبارات الحكومية في مادة اللغة الإنجليزية بمهاراتها الأربعة (القراءة، والكتابة، والتحدث، والاستماع) ومادة الأحياء.

## التعاون

تتيح التنمية المهنية رفيعة المستوى للمعلمين مساحة لتبادل الأفكار والتعاون في مسيرتهم التعليمية، وغالباً ما يتم ذلك ضمن إطار عملهم اليومي، مما يتيح الربط ما بين استراتيجيات التدريس الحديثة وواقع الطلاب في فصولهم الدراسية. فيمكن للمعلمين، من خلال العمل التعاوني، تكوين مجتمعات قادرة على إحداث تغيير إيجابي في ثقافة وأساليب التدريس على مستوى الصف الدراسي بأكمله، أو القسم، أو المدرسة، أو حتى المنطقة التعليمية. وقد يتخذ "التعاون" أشكالاً وصوراً متنوعة، بدءاً من التعاون الفردي أو ضمن مجموعات صغيرة، مروراً بالتعاون على نطاق المدرسة، ووصولاً إلى التعاون مع مختصين آخرين من خارج المدرسة. ففي أحد البرامج المنفذة بواحدة من المناطق التعليمية بمدينة تكساس، شارك المعلمون في برنامج للتنمية المهنية ضمن مجموعات صغيرة داخل المدرسة بهدف تعزيز التدريس القائم على الاستقصاء والدمج مع مهارات القراءة والكتابة في صفوف العلوم، وذلك لتحسين تحصيل طلاب اللغة الإنجليزية في مادتي العلوم والقراءة. شارك المعلمون والمساعدون التربويون في ورش عمل تعاونية نصف شهرية، راجعوا معاً من خلالها الدروس المقبلة، وناقشوا المفاهيم العلمية مع زملائهم، وتفحصوا تعلم طلابهم، وانخرطوا كمتعلمين في الأنشطة العلمية القائمة على الاستقصاء التي سيطبقونها لاحقاً مع طلابهم. وتلقوا كذلك تدريباً على استراتيجيات التدريس لمعلمي اللغة الإنجليزية. فأظهر الطلاب الذين استفادوا من الأنشطة التعليمية المطورة، والذين تلقى معلومهم دورات في التنمية المهنية، تحصيلاً أعلى بشكل ملحوظ في مادة العلوم والقراءة مقارنة بأقرانهم الذين خضعوا لأساليب التدريس التقليدية. إن التركيز على تطوير ممارسات معلمي اللغة الإنجليزية من خلال هذا النوع من التنمية المهنية التعاونية على مستوى المنطقة التعليمية قد يكون له نتائج مهمة في تعزيز عدالة النظام التعليمي ككل.

## استخدام نماذج الممارسة الفعالة والأمثلة عليها

تقدم النماذج المنهجية وأمثلة التدريس الفعال للمعلمين رؤية واضحة لأفضل الممارسات التعليمية. ويمكن للمعلمين الاطلاع على نماذج تشتمل على خطط للدروس، والوحدات الدراسية، وعينات من واجبات الطلاب، وملاحظات لزملائهم المعلمين، بالإضافة إلى حالات مصورة أو مكتوبة لأساليب التدريس المتميزة.

ومثالاً على ذلك أنه في أحد البرامج التي نُفذت في عدة ولايات، نجد أن التنمية المهنية قد ركزت على أنماط المعرفة التربوية بالمحتوى الذي يحتاجه المعلم لتدريس مادة العلوم بفعالية في المرحلة الابتدائية. واستُخدمت النماذج المنهجية والتدريسية بعدة طرق لدعم تعلم المعلمين. فقامت مجموعة من المعلمين بتحليل حالات تدريس واقعية كتبها معلمون بناء على تجاربهم الفعلية. وعملت مجموعة ثانية

<sup>١</sup> وقد يُعرف النشاط أحياناً باسم "فكر وحدك، فكر مع زميلك، شارك الجميع" (think-pair-share)، وفيه يُمنَح الطالب وقتاً للتفكير بمفرده بعد أن يقوم المعلم بطرح السؤال (فكر)، ثم يفكر في السؤال نفسه مع أحد زملائه (زوج)، ثم يقوم المعلم بدعوة المجموعة ككل لمشاركة الحل مع زملائهم الآخرين (شارك).

<sup>٢</sup> وتُعرف أحياناً باستراتيجية "مجموعة الخبراء" وهي أحد أنماط التعلم التعاوني، وفيها يتعين على طلاب المجموعة الواحدة أن يكملوا بعضهم البعض في أداء المهام المنوطة بهم وأن يتشاركوا بفعاليتها.

<sup>٣</sup> استراتيجية تعليمية يتفاعل فيها الطالب مع النص من خلال إضافة ملاحظات، أو تظليل أجزاء معينة، أو كتابة تعليقات مباشرة على المادة التي يقرأها.

ضمن فرق تعاونية اختيرت بعناية لتحليل عينات من الواجبات التي أنجزها الطلاب خلال دراستهم لوحدة دراسية نُوزِست لهم جميعاً في صفوفهم الدراسية. وأما المجموعة الثالثة، فاستخدمت استراتيجيات فوق معرفية للتأمل في أساليب تدريسهم ونتائجها. وأتيح كذلك للمعلمين إمكانية الوصول إلى "بنك للمهام" يحتوي على نماذج للتقييم التكويني لاستخدامها مع طلابهم أثناء البرنامج. تدعم هذه الأنواع من النماذج قدرة المعلم على "فهم" شكل الممارسات الجيدة وتنفيذ استراتيجيات جديدة في صفه. وفي إحدى الدراسات التجريبية العشوائية، أظهر طلاب المعلمين الذين شاركوا في أي من مبادرات التنمية المهنية تلك تحسناً ملحوظاً في نتائج اختبارات مادة العلوم مقارنة بطلاب المعلمين الذين لم يشاركوا، واستمرت هذه الآثار الإيجابية لمدة عام كامل بعد انتهاء البرنامج.

### التدريب والدعم من الخبراء

ينطوي التدريب والدعم من الخبراء على تبادل الخبرات حول المحتوى والممارسات التعليمية، مع التركيز مباشرة على الاحتياجات الفردية للمعلمين. ويمكن للخبراء مشاركة معارفهم المتخصصة كمدرسين فرديين في الصفوف الدراسية، أو كمنسقين لورش العمل الجماعية، أو كموجهين عن بُعد باستخدام التكنولوجيا للتواصل مع المعلمين. وقد يكون من بين هؤلاء الخبراء معلمين متميزين أو مدربين من الجامعات أو مؤسسات التنمية المهنية.

وفي إحدى مبادرات التدريب التي تهدف إلى تحسين عملية تدريس القراءة والكتابة المبكرة بين معلمي برنامج "هد ستارت"، شارك المعلمون في جلسات نصف شهرية مع مدرب متخصص في مجال محو الأمية من العاملين بإحدى الجامعات، وذلك بعد دورة توجيه لمدة يومين عزّفهم خلالها بمفاهيم القراءة والكتابة. فكان قبل كل جلسة (والتي يمكن إجراؤها شخصياً أو عن بُعد)، يتعاون المدربون والمعلمون في اختيار إحدى الممارسات التدريسية المحددة لتكون محور تركيزهم خلال الوقت الذي يقضونه معاً. وبعد ذلك، يقوم المدربون بملاحظة المعلمين في صفوفهم الدراسية، ويقدمون لهم ملاحظات شفهية وكتابية داعمة وبناءة حول أدائهم في التدريس، مما يسهل تطبيق الممارسات التدريسية المنشودة.

وأما فيما يخص التدريب عن بُعد، فقد تبادل المعلمون مقاطع فيديو مدتها ١٥ دقيقة، وقدم المدربون ملاحظات كتابية تفصيلية، مدعومة بروابط لأمثلة من مقاطع فيديو ومواد أخرى يتيحها البرنامج. اشتمل البرنامج الذي استمر لفصل دراسي كامل على ١٦ ساعة من ورش العمل وسبع جلسات تدريبية.

كشفت إحدى التجارب المنضبطة والمنفذة على عينة عشوائية، والتي أجريت على مدار عامين، أن الصفوف الدراسية التي يقودها هؤلاء المعلمون أظهرت تحسناً أكبر وأداءً أفضل بناء على إحدى أدوات تقييم جودة الصفوف الدراسية للطفولة المبكرة المستخدمة في العديد من المدارس أو البرامج التعليمية، كما حقق طلابهم تحسناً أكبر في عدد من مهارات اللغة والقراءة والكتابة المبكرة مقارنة بالمجموعة القياسية أو الضابطة.

### التغذية الراجعة والتأمل

غالباً ما تتيح التنمية المهنية رفيعة المستوى للمعلمين وقتاً مخصصاً للتفكير في ممارساتهم التدريسية، وتلقي الآراء والملاحظات حولها، وإجراء التعديلات اللازمة عليها، وذلك من خلال إتاحة التأمل الذاتي وطلب التغذية الراجعة. ويمكن تقديم هذه التغذية الراجعة أثناء تحليل المعلمين لخطط الدروس، أو مشاهدة الدروس التوضيحية، أو مراجعة تسجيلات الفيديو لعملية التدريس. وتتيح هذه الأنشطة أيضاً فرصاً للتفكير فيما يمكن تحسينه أو الحفاظ عليه وتعزيزه من الممارسات التدريسية. وعادةً ما تُجرى هذه الأنشطة في إطار جلسات التدريب أو ورش العمل، ولكن يمكن أن تتم أيضاً بين الزملاء أنفسهم.

ومثالاً على ذلك أنه في أحد البرامج التي تستهدف تعزيز قدرة معلمي الطفولة المبكرة على تنمية مهارات اللغة والقراءة والكتابة لدى الأطفال، التحق المعلمون بدورة يديرها منسقون عبر الإنترنت تسمى (eCIRCL). وقد اشتملت هذه الدورة على مقاطع فيديو تعرض أمثلة لدروس نموذجية، وتكليفات عبر الإنترنت، وتقييمات لمستوى تحصيلهم لمحتوى الدورة، إضافة إلى إتاحة الفرصة لهم لعمل خطط للدروس وممارسة المهارات ضمن مجموعات صغيرة وفي الصفوف الدراسية الخاصة بالمعلمين. ووفرت الدورة كذلك منتديات تفاعلية

للنقاش يشرف عليها منسقون متخصصون. وشارك المعلمون في أنشطة هذه الدورة لمدة أربع ساعات شهرياً على مدار العام الدراسي، وتلقوا منهجاً تكملياً حول مهارات اللغة والقراءة والكتابة لمرحلة ما قبل المدرسة، وقد طُلب منهم متابعة التقدم الذي يحرزه الأطفال في هذه المجالات باستخدام أداة موحدة ومعتمدة.

هذا بالإضافة إلى مشاركة بعض المعلمين في جلسات نصف شهرية للدعم المهني في أماكن عملهم مع منسقين متخصصين؛ إذ يتولى هؤلاء المنسقين ملاحظة أداء المعلم، ثم إدارة وتوجيه عملية المتابعة التأملية وتقديم تغذية راجعة إيجابية وبناءة. وقد وجد الباحثون، من خلال الدراسة المنضبطة والمنفذة على عينة عشوائية، أن طلاب المعلمين الذين كانوا قد حصلوا على دعم مهني متخصص وتغذية راجعة من الخبراء قد وصلوا إلى مستوى أكبر من التحسن في مجموعة متنوعة من جوانب اللغة والقراءة والكتابة.

### الاستمرار لمدة زمنية طويلة

تتيح التنمية المهنية الفعالة للمعلمين الوقت الكافي للتعلم والتدريب والتطبيق والتأمل في الاستراتيجيات الجديدة التي تساعدهم على إحداث تغييرات في ممارساتهم التعليمية. ونتيجة لذلك، فإنه عادة ما تشرك مبادرات التنمية المهنية الفعالة المعلمين في عمليات للتعلم تمتد لأسابيع أو شهور أو حتى أعوام دراسية كاملة، بدلاً من ورش العمل القصيرة التي لا تعقد إلا لمرة واحدة.

فبرنامج التنمية المهنية التحويلي، على سبيل المثال، يمتد لعامين لتعزيز تدريس مادة العلوم لطلاب المدارس الابتدائية الناطقين باللغة الإسبانية. فيبدأ البرنامج بورشة عمل صيفية تستغرق أسبوعين، وتشتمل على محتوى أكاديمي متقدم يعادل ما يتم تدريسه في الدراسات العليا حول تدريس مادة العلوم في المرحلة الابتدائية. ويحظى المعلمون بفرصة تعزيز ما اكتسبوه من معارف ومعلومات أثناء هذه الورشة المكثفة من خلال حصولهم على أيام تفرغ من حين لآخر وورش عمل شهرية تركز على صفوف دراسية محددة، وذلك بالتعاون مع مجتمعات التعلم المهني. وتهدف هذه الجلسات الإضافية إلى مساعدة المعلمين على ترسيخ معارفهم وتعميقها، بالإضافة إلى أنها توفر لهم متسع للدعم المستمر أثناء تطبيق المنهج الجديد. ويتميز هذا النموذج بأنه لا يكفي بمنح المعلم فرصة للرجوع لمواد التنمية المهنية متى يشاء طوال الفصل الدراسي فحسب، بل يتيح له أيضاً تطبيق ما اكتسبه من معارف في صفه الدراسي خلال الفترات الفاصلة بين ورش العمل. ويُعاد تطبيق هذا النمط في السنة الثانية، مع إضافة ورشة عمل صيفية وتخصيص المزيد من أيام التفرغ على مدار العام.

وقد كشفت إحدى الدراسات المقارنة أن طلاب المعلمين المشاركين في البرنامج حققوا تقدماً ملحوظاً في تحصيلهم في مادة العلوم مع مرور الوقت، متفوقين بذلك على أقرانهم ممن تلقى معلومهم التطوير المهني التقليدي. إن تعزيز التعلم على المدى الطويل، سواء أثناء الجلسات أو في الفترات البينية، قد يجعل التنمية المهنية المستدامة قادرة على توفير فرص تعليمية تتجاوز بكثير ما يمكن قياسه بمجرد ساعات الحضور الفعلي.

### دمج جميع العناصر

يكشف بحثنا أن التعلم المهني الفعال يجمع بين معظم العناصر السابقة أو جميعها. فعلى سبيل المثال، تستطيع مجتمعات التعلم المهني متقنة الإعداد، كتلك التي أنشأها المشروع الوطني للكتابة (National Writing Project)، أن تدمج هذه العناصر لتعزيز كفاءة المعلمين، مما ينعكس إيجاباً على أداء الطلاب.

### تهيئة الظروف المواتية للتنمية المهنية الفعالة

تؤدي جودة تنفيذ برامج التنمية المهنية دوراً محورياً في تحديد مدى فعاليتها في الارتقاء بأداء المعلم وتعزيز تحصيل الطلاب. فقد كشفت الباحثون أن حماس المعلم وحده قد لا يكفي لتطبيق ممارسات التنمية المهنية، إذ قد تعترضه عقبات لا يملك القدرة على السيطرة عليها، بل إن أكثر برامج التنمية المهنية إتقاناً في تصميمها قد تخفق في بلوغ أهدافها المنشودة إذا ما واجهت عراقيل أثناء تنفيذها، ومن أبرز هذه العراقيل ما يلي:



- نقص الموارد مثل المواد الضرورية الخاصة بالمناهج.
- غياب الرؤية المشتركة حول ماهية التدريس رفيع المستوى.
- قلة الوقت المخصص لتطبيق أساليب التدريس الجديدة خلال اليوم أو العام الدراسي.
- انعدام التنسيق بين السياسات المحلية والحكومية مما أدى إلى غياب نهج تدريسي مترابط.
- الثقافات المدرسية غير الفعالة.
- عدم القدرة على متابعة جودة التنمية المهنية وتقييمها.

يستلزم التطبيق الناجح لبرامج التنمية المهنية مراعاة الاحتياجات الخاصة بكل من المعلمين والطلاب، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف السائدة في المدارس والمناطق التعليمية التي تجري فيها العملية التربوية. ومن الضروري استشراف تلك العوائق المعتادة التي قد تعترض مسار التنمية المهنية والتخطيط لمواجهتها خلال مرحلتها إعدادها وتنفيذها.

### الانعكاسات على صعيد السياسات والتطبيق العملي

يمكن للسياسات أن تؤدي دورًا أساسيًا في دعم وتحفيز التنمية المهنية القائمة على الأدلة كما هو موضح في هذا السياق. فعلى سبيل المثال:

١. يمكن لصناع القرار تبني معايير للتنمية المهنية يمكن الاسترشاد بها في عمليات التصميم والتقييم والتمويل للبرامج التعليمية المقدمة للمعلمين. ويجب أن تعكس هذه المعايير سمات التعلم المهني الفعال المبينة في هذا التقرير، إضافة إلى المعايير اللازمة للتطبيق.
٢. على صناع السياسات والإداريين إعادة النظر في استغلال الوقت وتنظيم الجداول المدرسية بهدف إتاحة المزيد من فرص التعلم المهني والتعاون. ويشمل ذلك تعزيز المشاركة في مجتمعات التعلم المهني، وتفعيل التدريب بين الأقران، والملاحظات الصفية المتبادلة، ودعم التخطيط التشاركي.
٣. يتعين على الولايات والمناطق التعليمية والمدارس إجراء تقييمات دورية للاحتياجات، معتمدة على بيانات استطلاعات آراء الكوادر التعليمية بهدف تحديد مجالات التعلم المهني الأكثر إلحاحًا وطلبًا من قبل المعلمين؛ إذ يمكن لهذه البيانات أن تساعد في ضمان ارتباط التعلم المهني بالواقع العملي، وتعزيزه للمجالات المعرفية والمهارات التي يسعى المعلمون لتنميتها.
٤. على المسؤولين في الولايات والمناطق التعليمية العمل على اكتشاف المعلمين ذوي الخبرة المتميزة وتنميتهم، وتأهيلهم ليصبحوا موجهين ومدربين لكي يدعموا عملية التعلم في مجالات تخصصهم لزملائهم من المعلمين.
٥. يمكن للولايات والمناطق إدماج التعلم المهني ضمن مبادرات تطوير المدارس المنبثقة عن "قانون حق كل طالب في النجاح" (ESSA). وتشمل هذه المبادرات جهوداً متنوعة مثل تطبيق معايير التعلم الحديثة، والاستفادة من بيانات الطلاب في تحسين أساليب التدريس، والارتقاء بمهارات القراءة والكتابة، وإعطاء الطلاب فرصة أكبر للحصول على دورات متقدمة، وتهيئة بيئة تعلم إيجابية وشاملة.
٦. يمكن للولايات والمناطق التعليمية الاستفادة من التمويل متاح بموجب البابين الثاني والرابع من "قانون حق كل طالب في النجاح" لتوفير فرص التعلم المهني والتدريب عبر الوسائل التكنولوجية، مما يساعد في تلبية احتياجات المجتمعات الريفية ويعزز التعاون داخل المناطق والمدارس.
٧. على صناع السياسات توفير تمويل مرن ووحدات تعليم مستمر لدعم فرص التعلم التي تشمل المشاركة المستدامة في أنشطة التعاون والدعم الفني والتدريب، إضافة إلى المعاهد وورش العمل والندوات.

وفي النهاية يجب النظر إلى التنمية المهنية المتقنة في تصميمها وتنفيذها بوصفها عنصرًا جوهريًا ضمن منظومة تعليمية متكاملة، تهدف إلى تمكين الطلاب من اكتساب المعارف والمهارات والقدرات اللازمة للنجاح في القرن الحادي والعشرين.

ولضمان نظام مترابط يدعم المعلمين طوال مسيرتهم المهنية، فينبغي دمج التعلم المهني في مرحلتي إعدادهم وتعريفهم بالعمل، وأن يرتبط بمعايير التدريس وآليات التقويم. ويجب كذلك أن يمتد ليشمل فرص القيادة، مما يضمن نظامًا شاملاً يركز على النمو المستمر وتنمية قدرات المعلمين.

## قائمة المصادر

- Roth, K. J., Garnier, H. E., Chen, C., Lemmens, M., Schwille, K., & Wickler, N. I. Z. (٢٠١١). Video-based lesson analysis: Effective science PD for teacher and student learning. *Journal on Research in Science Teaching*, ٤٨(٢), ١١٧-١٤٨.
- Taylor, J. A., Roth, K., Wilson, C. D., Stuhlsatz, M. A., & Tipton, E. (٢٠١٧). The effect of an analysis-of-practice, video case-based, teacher professional development program on elementary students' science achievement. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, ١٠(٢), ٢٤١-٢٧١.
- Greenleaf, C. L., Hanson, T. L., Rosen, R., Boscardin, D. K., Herman, J., Schneider, S. A., Madden, S., & Jones, B. (٢٠١١). Integrating literacy and science in biology: Teaching and learning impacts of reading apprenticeship professional development. *American Educational Research Journal*, ٤٨(٣), ٦٤٧-٧١٧.
- Lara-Alecio, R., Tong, F., Irby, B. J., Guerrero, C., Huerta, M., & Fan, Y. (٢٠١٢). The effect of an instructional intervention on middle school English learners' science and English reading achievement. *Journal of Research in Science Teaching*, ٤٩(٨), ٩٨٧-١٠١١.
- Heller, J. I., Daehler, K. R., Wong, N., Shinohara, M., & Miratrix, L. W. (٢٠١٢). Differential effects of three professional development models on teacher knowledge and student achievement in elementary science. *Journal of Research in Science Teaching*, ٤٩(٣), ٣٣٣-٣٦٢.
- Powell, D. R., Diamond, K. E., Burchinal, M. R., & Koehler, M. J. (٢٠١٠). Effects of an early literacy professional development intervention on Head Start teachers and children. *Journal of Educational Psychology*, ١٠٢(٢), ٢٩٩-٣١٢.
- Landry, S. H., Anthony, J. L., Swank, P. R., & Monseque-Bailey, P. (٢٠٠٩). Effectiveness of comprehensive professional development for teachers of at-risk preschoolers. *Journal of Educational Psychology*, ١٠١(٢), ٤٤٨-٤٦٥.
- Darling-Hammond, L., Wei, R. C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (٢٠٠٩). Professional learning in the learning profession. Washington, DC: National Staff Development Council; Desimone, L. M. (٢٠٠٩). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, ٣٨(٣), ١٨١-١٩٩.
- Johnson, C. C. & Fargo, J. D. (٢٠١٤). A study of the impact of transformative professional development on Hispanic student performance on state mandated assessments of science in elementary school. *Journal of Elementary Science Teacher Education*, ٢٥(٧), ٨٤٥-٨٥٩.
- Lieberman, A. & Wood, D. (٢٠٠٢). From network learning to classroom teaching. *Journal of Educational Change*, ٣, ٣١٥-٣٣٧; McDonald, J. P., Buchanan, J., & Sterling, R. (٢٠٠٤). The National Writing Project: Scaling up and scaling down. Expanding the reach of education reforms: Perspectives from leaders in the scale-up of educational interventions, ٨١-١٠٦.

Gallagher, H. A., Woodworth, K. R., & Arshan, N. L. (٢٠١٧). Impact of the National Writing Project's College-Ready Writers Program in high-need rural districts. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, online, ٣٧.

Buczynski, S. & Hansen, C. B. (٢٠١٠). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, ٢٦(٣), ٦٠٦.

Tooley, M. & Connally, K. (٢٠١٦). No panacea: Diagnosing what ails teacher professional development before reaching for remedies. Washington, DC: New America.



EDC.ORG

# شُكْرًا

لقد تمكنا من إصدار هذا الدليل التدريبي بفضل الدعم السخي الذي قدمه الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. مركز تطوير التعليم هو المسؤول عن محتوى الدليل التدريبي، ولا يعكس بالضرورة وجهات نظر الوكالة أو الحكومة الأمريكية.



**EDC.ORG**