



جمعية أمسيا مصر (التربية عن طريق الفن)
المشهرة برقم (٥٣٢٠) سنة ٢٠١٤
مديرية الشؤون الإجتماعية بالجيزة

نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية

بحث مقدم من

فايزة عبد العاطي نور محمد

الدارسة بقسم علوم التربية الفنية تخصص مناهج وطرق التدريس

(شعبة التربية الفنية)

مقدمة :

تعد التنمية المهنية مدخلاً مهماً وأساسياً من مدخلات العملية التعليمية حيث تهتم بتحسين أداء كل من المعلمين بما يجعلهم قادرين علي القيام بأدوارهم التعليمية. ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية، حيث أنها عملية طويلة المدى فإذا كانت التنمية المهنية للأفراد المهنيين بصفة عامة ذات أهمية كبيرة حيث تساهم في تحقيق الدراية المتكاملة بمهنتهم وتحقيق الدور المطلوب منهم بفاعلية.

ومن هنا برزت قضية التنمية المهنية للمعلم كقضية عامة تتطلب تكاتف جهود الباحثين في مجال التربية والتعليم لأنها تعد أحد العوامل في رفع إنتاجية المعلمين باعتبارهم العامل الرئيسي في نجاح العملية التعليمية ويتوقف عليهم نجاح التعليم في تحقيق غاياته التي ينشدها المجتمع. وتتطلب عملية التنمية المهنية جهداً كبيراً ووقتاً كافياً ومساعدة مستمرة في تعلم أى سلوك تعليمي جديد يعدل او يضيف او يحل محل السلوك التعليمي شبه الثابت الموجود عند المعلم ، وهذا بدوره يتطلب مجموعة من المعايير التي يجب على المعلم أن يكتسبها لتغيير سلوكه وإنمائه مهنيًا ، ويستطيع الاختيار بين الأساليب والطرائق الملائمة التي تتطلبها المواقف التعليمية المختلفة ، لكي يكون مؤهلاً لأداء الأدوار المستقبلية الملائمة لإعداده وتكوينه والتي تناط به من قبل المجتمع . كما أن زيادة كفاءة المعلم الثقافية والمهنية ترفع من مكانته الاجتماعية ويرتفع شأنه بإرتفاع مؤهلاته ويزداد أحرمامه لنفسه وتقديره لها وبالتالي أحرمام الناس له فيطلبون مشورته ويستعينون به على حل مشكلاتهم كما أنه يشعر بالأمن في الوظيفة هذا وإن رفع مستوى المعلمين يؤدي إلى تخفيض نفقات التعليم ويعمل على زيادة إنتاج التربية ويرفع من مستواها، وهكذا نرى أن مهنة التعليم مهنة دائمة التطور والنمو، لأن المعلم عنصر فعال في عمله.

ولذلك فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في فهم العملية التربوية وأهدافها المتجددة نظراً للتطورات الهائلة، والتغيرات السريعة، التي تطرأ على طرائق وأساليب التعليم والتعلم، ومن هنا تظهر أهمية التأهيل والتدريب التربوي الأكثر التصاقاً بالنمو المهني للمعلمين لتطوير كفاياتهم الأدائية التعليمية والإدارية، وفي تطوير المناهج التربوية والمواد التعليمية وأساليب وطرق التدريس والتقويم والاختبارات.

ولقد أكدت جميع الدراسات التربوية على أهمية التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بحيث تصبح برامج إعداد المعلمين وتدريبهم هي الهدف المنشود دائماً للفقائمين على العملية التربوية وداخل المؤسسات التربوية.

"ويمكن إرجاع ظهور مصطلح التنمية المهنية المستدامة إلى مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية ، والمعروف أيضا بأسم (قمة الأرض) الذي عقد في (Rio de Janeiro in 1992. ريو دي جانيرو) في عام ١٩٩٢ ، والذي أسفر عن تأثير التنمية في منشور المعلم : جدول الأعمال البند ٢١ والذي ينص على (خطة شاملة من الإجراءات التي يتعين إتخاذها على الصعيد العالمي ، وطنياً ومحلياً من قبل المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة ، والحكومات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والشبكات) للحد من تأثير الإنسان على البيئة.

(<http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/english/agenda21toc.htm>)

ويرجع مفهوم التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة به إلى فلسفة ومبادئ التربية المستمرة والتربية الذاتية وتستند التربية المستمرة إلى معنى التغيير وما يتضمنه من جوانب سياسية وإقتصادية وإجتماعية وثقافية للمجتمع وتنطلق النظرة الفلسفية للتنمية المهنية من مسلمة أساسية تؤكد أن التغيير عملية مستمرة ومتسارعة ومبنية على مبادئ وأسس تركز على أن التعليم عملية مستمرة مدى الحياة بما يحقق للتربية والتعليم المرونة والتكامل والوظيفية وتحقق التنمية المهنية بدافع داخلي وحرص من المعلم لتطوير ذاته عن طريق القراءة والاستعانة بالمكتبة كمرجع أساسى للتنمية المهنية مع الحرص على الإطلاع على أحدث النظريات التربوية لتنمية الجانب الشخصى لديه.

وتشير الكتابات التربوية إلى أهمية أثير الأبعاد المختلفة لبناء معايير إعداد المعلم بما يسهم فى تلبية متطلبات العمل فى مدارس المستقبل وحتى تتلائم مع أدوار ومسئوليات معلم المستقبل فى القرن الحادى والعشرين. حيث أن الإمكانيات العادية وحدها لا تكفى لخلق موقف تعليمي مناسب ولكن يجب أن يكون لدى المعلم الأدوات والقدرات التي تجعله أهم جزء فى البيئة التعليمية فإليه يعزى النجاح فى عبور الفجوة من المنزل إلى المدرسة أنه مفتاح نجاح مناهج التعليم التي لا يصلح لها الدور النمطي من التعلم وعندما تتوافر لديه تلك القدرات والأدوات يكون المعلم كالممثل يتقمص الدور الملائم عندما يعمل مع التلاميذ وتلك الأدوار يلعبها بتلقائية وينقيها وفق ما يراه يناسب الموقف .

ويؤكد "إبراهيم الفار" أن " أدوار معلم المستقبل سوف تتغير من ملقن إلى :

مدرّب: يدرب تلاميذه على استخدام التقنيات الحديثة في تعلمهم وتهيئة بيئة تعليمية جيدة لهم.
نموذج : بمعنى أن يكون مخطط جيد.

متخذ قرار: قادر على إتخاذ قرار ولديه القدرة على الإتصال بالآخرين بهدف تسهيل عملية التعليم.

خبير: في طرق البحث عن المعلومة وليس خبير في المعلومة نفسها، فيتحول من خبير يعلم كل شئ إلى مرشد في عالم يمتلئ ويزخر بالمعلومات :

يستطيع إنجاز مهامه الإجتماعية والتربوية ويسهم في تنظيم العمليات التربوية بإتجاهاتها الحديثة ، وتحسين إستثمار التقنيات التربوية ومستحدثاتها ، ومهارة التعلم المبرمج والذاتي.

يمتلك روح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجريد ، ويمتلك من المهارات والقدرات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً وتربوياً يسهم في حل المشكلات وأتخاذ القرار.

ممارساً : مفكراً متأملاً يقوم على نحو نشط ويبحث عن الفرص لنموه مهنيًا.(ابراهيم الفار - ١٩٩٨-١٢١)

وقد أكد كل من(مجدى عزيز-٢٠٠١-٢٠٠) ، (على مذكور-٢٠٠٠-٥١) ، (فايز مراد مينا-٢٠٠١-٥١) ، (محمد على الامير-٢٠٠٢-٩٦:١٣٢) (محمد عوض محمد-٢٠٠٣-٣٥:١١) ، (نازم محمود ملكاوى- عبد السلام نجادات-٢٠٠٩-١٥٨،١٤٣) على أن إعداد المعلم بصفة عامة ومعلم الفن بصفة خاصة يتطلب تحديد الخصائص والكفايات الفردية للمعلم للإضطلاع بمسؤولياته في هذا العصر، ولا يتطلب الإعداد توافر ثقافة واسعة وقدرات عقلية عليا لدى المعلم فحسب، بل توافر:

- الاستقلالية في اتخاذ القرار والحرية في الاختيار .
- المعرفة المتمكنة بمنجزات الثورة العلمية والتكنولوجية والقدرة على متابعة مستجداتها .
- الثقة بالنفس، والالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي.
- الأقبال على المعرفة العلمية والاساليب الحديثة في التدريس.
- أكتساب القدرة على التعليم المستمر .
- القدرة على التفكير والتعبير.
- الإيمان بمفهوم العلم كضرورة لمواجهة التحديات .
- اكتساب القيم التي تؤكد على العلم المنتج والمبدع.
- القدرة على الأختيار والانتقاء الجيد بين المعارف.
- يستوعب الانفجار المعرفى .

- التمكن من التعامل مع المعلومات.
- القدرة على حل المشكلات والتفكير الناقد وإتخاذ القرار.
- إمتلاك روح المبادرة والخاطرة المحسوبة.

وتقدم منظمة Origami-educational المهتمة بالتعليم القائم على دمج المعرفة بالتكنولوجيا

والتواصل (ITC) Technologies Communication and Information تحديدًا لأهم خصائص معلم القرن الحادي والعشرين وذلك فيما يلي:

- **مُتفادي المخاطر taker Risk :**

الذي يتفادي مصادر المخاطر المتمثلة في فقد المتعلمين لمعنى التعلم ، أو عدم مراعاة تباين قدرات المتعلمين ، أو عدم تناسب الخبرات التعليمية التي يقدمها المعلم مع الأهداف المقصودة.

- **المتضامن Collaborator :**

الذي يتحمل المسؤولية التضامنية مع المتعلمين ومؤسسة العمل كاملة، في تحقيق الأهداف دون النظرة شديدة الجزئية لأداء مهام العمل الروتينية التي تكفيه شر العقوبات.

- **النموذجي Model :**

الذي يمثل قدوة لزملائه في العمل المخلص لتقديم تعليم يتميز بالجودة، كما يمثل المعلم نموذجًا لطلابه في القيم الخلقية والمثابرة العلمية.

- **القائد Leader :**

الذي يمثل قائدًا يدير طلابه من حيث قدراتهم، وأنماطهم المختلفة، ومكوناتهم الثقافية المتباينة إلى الدرجة التي تجعل الطالب متحدًا مع معلمه (قائده).

- **المستبصر Visionary :**

الذي يمتلك رؤيا تطويرية لذاته المهنية ولمؤسسة العمل ككل، وهو قادر على توضيح تلك الرؤيا والعمل على تحقيقها قدر المستطاع دون الاكتفاء بتنفيذ الأوامر أو الاعتراض عليها جزئيًا أو كليًا.

- **المتعلم Learner :**

الذي يعمل علي تطوير كفاياته المهنية والأكاديمية بصورة ذاتية أو نظامية حسب البدائل الممكنة، وكذلك الالتحاق بالبرامج التدريبية المختلفة.

- المحاور Communicator :

الذي يهيئ البيئة التعليمية الحرة ليناقدش طلابه ويحاورهم ويشجع روح المبادرة والتلقائية.

- المهني Adaptor :

الذي يعمل علي تهيئة بيئة التعلم ، والمتعلمين ، والخبرات التعليمية ، وأدوات التقييم بصورة نظامية قابلة للانسجام التلقائي بين عناصرها لتحقيق الأهداف المقصودة.

http://www.almarefh.net/show_content_sub.php

وتمثل معايير التنمية المهنية للمعلم بصفة عامة ومعلم التربية الفنية بصفة خاصة احدي الآليات التي يتم من خلالها التأكد من فعالية وجودة العمليات التدريبية وادراك مدي تأثير تلك العمليات علي المستوي العام لجودة وفعالية المعلم ، ومعايير التنمية المهنية للمعلم تكون عاملاً مساعداً من عوامل تحقيق الانجاز في برامج التنمية المهنية من حيث انها تزود المعلم بالمرونة والدقة مما يزيد من امكانية بلوغه ارقى مستويات الاداء الاكاديمي والاداري في ظل نظام الإصلاح المدرسي.

وتتعلق معظم معايير التنمية المهنية من ان " المعلم هو المسئول الاول عن تنمية مهاراته وقدراته المهنية، بمعنى المسؤولية الذاتية للمعلم والتوجيه الذاتي له ، واستمرارية التطوير في مستويات الطلاب الاكاديمية والاجتماعية والسلوكية من حيث انه الميسر الاول للعملية التعليمية داخل الفصل. من هنا اتجهت العديد من الدراسات والبحوث الي تصميم العديد من معايير التنمية المهنية التي تستخدم كمرجعية يحتكم اليها المعلم في التقويم الذاتي لادائه والسعي المستمر نحو التنمية الذاتية المستمرة ، وتوفير رؤية اكثر وضوحاً لدوره والماماً اكثر بمهامه ومسئوليته، وتقييم انجازاته ، وترسيخ قيم الشفافية والتنافسية ، وتطبيق مبادئ المسؤولية والمحاسبة ، والتخطيط للتدريس ، وادارة الوقت ، والابداع في العمل التربوي".(الهام علي احمد-٢٠١٠-٥) وبناء علي ماسبق تري الباحثة ان هناك ضرورة لوضع تصور مقترح لنموذج مبني علي معايير التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية.

مشكلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في التساؤلات التالي:

- ١- ما هي نواتج التعلم المستهدفه والأداءات السلوكية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية؟
- ٢- ما هو التصور المقترح لنموذج بناء المعايير اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية ؟

أهداف البحث:

١. تحديد نواتج التعلم المستهدفه والأداءات السلوكية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية .
٢. وضع تصور لنموذج مقترح لبناء المعايير اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية.

فروض البحث :

١. يمكن تحديد نواتج التعلم المستهدفه والأداءات السلوكية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية .
٢. هناك امكانية لوضع تصور لنموذج مقترح لبناء المعايير اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية

أهمية البحث:

- بناء معايير الجودة المهنية التي تستخدم كمرجعية يحتكم اليها معلم التربية الفنية في التقويم الذاتي لادائه ، والسعي المستمر نحو التنمية الذاتية المستمرة ، وتوفير رؤية اكثر وضوحاً لدوره والمأمأ أكثر بمهامه ومسئولياته، وتقييم انجازاته ، وترسيخ قيم الشفافية والتنافسية ، وتطبيق مبادئ المسؤولية والمحاسبة ، والتخطيط للتدريس ، وادارة الوقت ، والابداع في الحقل التربوي والفني .
- إلقاء الضوء على المهارات والمعارف والممارسات الأساسية اللازمة لتحقيق تنمية مهنية شاملة لمعلم التربية الفنية يجب أن يمارسها لتمكنه من التعامل بطريقة سليمة في حياته الشخصية والمهنية والمجتمعية.
- تأكيد توصيات المجالس القومية المتخصصة، والتي تستهدف رفع مستوى المعلم لتحقيق الجودة الشاملة.
- مواكبة الخبرات العالمية للدول المتقدمة في مجال تحديد المستويات المعيارية للتنمية المهنية للمعلم وفقاً لظروف وإمكانات المجتمع المصري.

حدود البحث:

تقتصر الدراسة على:

- وضع تصور لنموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية.

- تحديد المهارات والمعارف والممارسات الأساسية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية ، وصياغتها فى شكل نواتج تعلم واداءات سلوكية يمكن قياسها، كما هو متبع فى المعايير الأكاديمية الدولية المتقدمة والمعايير الأكاديمية القياسية المطبقة فى الكليات المناظرة.
- وضع مجموعة من المعايير، ويتضمن كل معيار **Standard** مجموعة من المؤشرات **Indicators** والتي يتم صياغتها فى صورة سلوكية / أداءات، وذلك دون التطرق إلى استخدام المستوى المرتبط بوضع العلامات المرجعية **Benchmarks** لعدم شمول المعايير الأكاديمية الدولية المتقدمة والمعايير الأكاديمية القياسية المطبقة فى الكليات المناظرة على صياغة هذا المستوى بالنسبة لمعايير التنمية المهنية للمعلم.
- الاسترشاد بمعايير التنمية المهنية بولاية نيو – جيرسي (٢٠١٤) **New Jersey Standards For Professional Development** ، ومعايير التنمية المهنية بولاية "اوهايو" (٢٠١٥) **Ohio Standards For Professional Development** وذلك عند بناء نموذج المعايير المقترح .
- تصميم استبانة لاستطلاع آراء الخبراء والمتخصصين فى التربية الفنية حول مدى مناسبة النموذج المقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية.

منهجية البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفى التحليلي.

خطوات البحث:

تشتمل الدراسة النظرية للبحث على محورين رئيسيين لتوضيح المفاهيم الأساسية التى تدور حولها محتويات البحث؛ وهى كالتالى:

المحور الأول: ويتضمن الإطار الفلسفى للبحث:

اولاً: ماهية التنمية المهنية :

تشير الأدبيات التربوية المعاصرة إلى وجود العديد من المفاهيم التى توضح مفهوم التنمية المهنية للمعلمين وتتداخل هذه المفاهيم أو تستخدم كمترادفات لهذه العملية. ومن هذه المفاهيم "التدريب أثناء الخدمة للمعلمين" (In-Service Teachers' Training) او "التربية المستمرة للمعلمين" (Teachers 'Continuous Education) او "التربية أثناء الخدمة" (In-Service

(Teachers' Education) أو "النمو المهني للمعلمين" (Teachers' Professional Growth) أو "التنمية المهنية للمعلمين" (Teachers' Professional Development).

ويقصد بالتنمية المهنية المستدامة "الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنيًا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم . أو كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في سلوكهم بما يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ،لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالعاملين إلي مستوى أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة لدي المعلمين" .(هنادي مختار - ٢٠١٠ - ١٠٥:١٠٦)

وقد اعتبرت منظمة اليونسكو أن إعداد المعلم يعد إستراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في عالمنا المعاصر؛ لذلك فإن تعميق مهنة التعليم وتطويرها لصالحه تتوجب إعداده إعداداً متكاملًا، أكاديمياً ومهنيًا وثقافياً كما تستلزم تنميته تربوياً لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية.

فالتنمية المهنية هي "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية". (بيومي محمد ضحاوي - ٢٠٠٩ - ٣٦)

وقد تمت ترجمة هذا المفهوم في المنظومة التعليمية إلي أهداف علي النحو التالي:

- تنمية ثقافة التمهين في المؤسسة التربوية.
- الارتقاء بمستوي أداء المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
- تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي للمتعلمين.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التربوية.
- إحداث تغييرات إيجابية في سلوك واتجاهات المعلمين وسائر العاملين في العملية التعليمية في الحقل التربوي.
- إتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدريب والترقي الوظيفي.
- تجويد العملية التعليمية التعليمية.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر.
- تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
- تعميق الإحساس بالانتماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.

- بناء القدرات الوطنية القادرة علي تلبية التنمية الشاملة في الدولة.
- تنمية الزمالة المهنية.

وتشير " ثناء منصور " الي "أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هي(مفهوم التدريب أثناء الخدمة) ، والتي تتم وفق برنامج منظم ومخطط لتزويد المعلمين بخبرات تتعلق بالجوانب الاكاديمية التي تخصصوا في تدريسها والجوانب التربوية التي تتعلق بطرق التدريس ومهارات التواصل والتفاعل مع الطلاب وتقويم التعلم، لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة للمعلمين يتطلبها أداءهم الفعال للمسئوليات المدرسية أو تجويد ما يتوافر لديهم لرفع مستواهم وتحسين فعالية المعلمين وتحقيق مزيد من النمو للمتعلمين". (ثناء منصور - ٢٠١٣ - ٢٣٠)

وتضيف "ثناء منصور" ان التنمية المهنية هي "عمليات مؤسسية منظمة لتدريب المعلمين وإعدادهم عن طريق أنشطة مثل (التعلم أثناء الخدمة - حضور المؤتمرات - الندوات - الزيارات الميدانية - ورش العمل - المنح الدراسية وغيرها وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع و إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوعة لها صفة الشمول والتكامل والاستمرارية والمرونة والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته. بما يحقق له التوافق النفسي والإجتماعي من جهة وبما يضمن تطوير المجتمع وتحقيق رؤاه المستقبلية بما يضطلع المعلم من أدوار من جهة أخرى". (ثناء منصور - ٢٠١٣ - ١٢٧)

وتعرف الباحثة التنمية المهنية المستدامة لمعلم التربية الفنية اجرائياً بأنها "عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين، من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم، وتهيئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد. ويمكن القول أن النمو المهني هو زيادة فعالية عمل المعلمين عن طريق تحسين كفاياتهم الإنتاجية، ورفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وإنعاش معلوماتهم وتجديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية واستغلال كل ما حولهم لتحقيق الأهداف المرجوة".

ثانياً : اهداف التنمية المهنية :

يشير "بيومي محمد " الي أن "برامج التنمية المهنية في البداية تهدف إلي تغيير معتقدات المعلمين حول جوانب محددة من التدريس أو الرغبة في منهج دراسي معين أو إبداع تعليمي، حيث يفترض قادة برامج التنمية المهنية أن مثل تلك التغيرات في اتجاهات ومعتقدات المعلمين

سوف تقودهم إلى تغييرات محددة في سلوكيات وممارسات الفصول الدراسية التي بدورها سوف تؤدي إلى تحسن في مخرجات الطلاب". (بيومي محمد - ٢٠٠٩ - ٤٣)

ويضيف "بيومي محمد" ان برامج التنمية المهنية تحقق للمعلم مجموعة من الأهداف أهمها:

* مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.

* مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.

* ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والإعتماد علي اساليب التعلم الذاتي.

* تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم .

* الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية .

* تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.

* تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.

* المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع .

* المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بإسلوب علمي ومتطور.

* تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصا مهارات التقييم الذاتي.

* تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين لتحقيق مستويات راقية من الأداء الأكاديمي اعتماداً علي العديد من المعايير الحديثة التي تسهم في بلوغ المدرسة للمستويات العالمية والمثالية للعمل الأكاديمي.

* تطوير الثقافة المهنية والأكاديمية لكل الأفراد داخل المدرسة من خلال تدريبهم علي متطلبات النظم الحديثة للإصلاح المدرسي، وتدريبهم علي أدوارهم الجديدة التي تفرضها عمليات الإصلاح، وبالتالي بناء وتطوير الإحساس بالمسئولية عن المدرسة مما يزيد الشعور بالرضا والانتماء الوظيفي للمدرسة.

* بناء وتشجيع العمل التعاوني من خلال تدريب الأفراد داخل المدرسة علي أن العمل الأكاديمي والإداري لم يعد قاصراً علي مجموعة دون أخرى، الأمر الذي يؤكد علي أن العمل الجماعي أصبح من أهم متطلبات العصر الحديث للمساهمة في بلوغ المدرسة لأعلى مستويات التميز والأداء الأكاديمي.

* تدريب كافة الأفراد داخل المدرسة علي القيام بالأدوار القيادية في ظل عملية الإصلاح المدرسي بمختلف أشكالها ومداخلها.

* بناء وتطوير قدرة الأفراد علي التفكير الإبداعي وغير التقليدي في التعامل مع الأمور، لبناء قدرة الإدارة المدرسية علي النظر إلي الأمور من الجهة التي تسهم ليس فقط في احتواء المشكلات وحلها، ولكن أيضاً في جعل تلك المشكلات نقطة انطلاق لتطوير وتحديث آليات العمل الأكاديمي والإداري داخل المدرسة.

* تمكين المعلمين من :

- التبصير بالرؤية المستقبلية للتعليم في مصر والدور المتوقع لكل منهم في تحقيقها.
- التخطيط الإستراتيجي.
- التعامل مع المصادر المتعددة والمتنوعة للمعرفة من خلال الاعتماد علي التكنولوجيا الحديثة.
- تحقيق شراكة فعالة بين المدرسة ومجتمعها المحلي.
- متابعة الفكر التربوي المعاصر لتعزيز الممارسات الجديدة.
- زيادة المعرفة في مجال التقنيات الحديثة ونظم المعلومات والاتصال.
- تنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محلياً وعالمياً.
- تنمية مهاراتهم في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمعلومات الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصول وخارجها.
- تطوير أداء القيادات في ضوء خبراتهم وتعزيز قيم المشاركة وتكافؤ الفرص.
- تجديد التدريب وتعزيز الممارسات الجيدة وتحسين مهارات الاتصال مع الآخرين.

- إكسابهم نظاماً من القيم يلائم طبيعة مهنة التدريس وخصائصها.
 - إعادة تأهيلهم أثناء الخدمة كي يظلوا واقفين علي الاتجاهات والتطورات التربوية.
 - تنمية استعدادهم للاضطلاع بأدوار جديدة، وتحمل مسئولية إضافية (المشاركة الإيجابية في عملية تطوير التعليم / القدرة علي المبادرة واتخاذ القرار/ المسئولية عن جودة التعليم المدرسي).
 - إتاحة فرصة رفع المستوي العلمي أمام هؤلاء المعلمين من خلال الدراسات العليا.
 - الارتقاء بممارسات المهنة، وإيجاد روح التعاون بين المعلمين وتشجيعهم علي القراءات الحرة والتأمل في الطرائق المختلفة حول التدريس والتعلم والتعليم.
 - تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير حول ممارساتهم التربوية.
 - تطوير عمليات التقويم التحصيلي والتقويم البنائي، التقويم العلاجي، والتقويم الختامي، وإجراء التغذية الراجعة. (بيومي محمد - ٢٠٠٩ - ٤٥:٤٤)
- وقد بينت دراسة المجلس القومي للتعليم والتكنولوجيا والبحث العلمي ٢٠٠٢ أن عمليات التنمية المهنية تستهدف رفع مستوى الكفاءة وأكتساب خبرات ومهارات لازمة لتطوير الأداء إلى الأفضل من خلال مجموعة برامج وأنشطة ووسائل وسياسات وممارسات مثل النمو الذاتي ، التربية المستمرة ، التدريب أثناء الخدمة ، التعاون مع الزملاء ، مجموعة المناقشة ، وقيادة وتدريب الأقران . والتنمية المهنية عملية طويلة المدى تبدأ بعد التعيين في الوظيفة عقب التخرج وتستمر طوال سنوات العمل بالمهنة وتتضافر فيها كافة الجهود البشرية والإمكانات المادية بهدف تحسين أداء الممارس من خلال تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتنمية مهاراته وقدراته على إدارة الفصل والمدرسة بأسلوب ديمقراطي وتربوي مناسب وغير ذلك من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله وتتضمن التنمية المهنية المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للمدراء وغيرهم لكي يصبحوا أكثر فعالية في أدائهم للأعمال الوظيفية .

وتؤكد "ثناء منصور" ان التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية هي بمثابة "عملية نمو مستمرة تتيح الفرصة لأن يكون المعلم قائداً متجدداً ومتطوراً في مهنته ومتوافقاً مع مجموعة المتغيرات المحيطة به وتختلف برامج التنمية المهنية باختلاف الأهداف وفيما يلي عرض لأهداف النمو المهني والتي تتمثل في (التأهيل - العلاج - التجديد - الترقى).

- أهداف على مستوى الفرد :

وتتمثل في تشجيع المعلم على الأهتمام بالعمل ، ومساعدته على تطوير مهنته وتنمية معارفه ومهاراته وخبراته، زيادة الثقة في النفس، والمحافظة على رضاه الذاتي عن عمله وتحسينه ، وتنمية إمكانات كل أعضاء المدرسة .

- أهداف على المستوى الجماعي :

وتتمثل في الحث على العمل الجماعي التعاوني ، وتنمية روح الفريق ، التعلم عن طريق نقل الخبرات ، العمل على حل المشكلات التي تعوق الجماعة ، التوصل إلى أفضل الأفكار والحلول والقرارات ، جودة التعليم والتعلم داخل المدرسة ، تحسين إدارة المدرسة ، تكوين ثقافة مدرسية سوية، وتنمية الإيجابية والعلاقات الإنسانية في المدرسة، ومساعدة أعضاء المدرسة على تحقيق التغيرات والتجديدات المدرسية.

ويرتبط بهذه الأهداف البرامج التالية :

- برامج التأهيل :

يوجد في مهنة التعليم كثير من الأفراد غير المؤهلين وهم ما يسمون معلموا الضرورة وهم عادة لا يحملون مؤهلات تربوية أو مؤهلات دون المستوى لذا تعقد البرامج لهذه الفئة من المعلمين لأستكمال تأهيلهم والوصول بهم إلى المستوى العلمي والتربوي الذي يتناسب مع وضعهم كمعلمين وتتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية فتعقد لهم برامج أو دورات لتساعدهم على الأطلاع على أساليب وطرائق التدريس والإبداع في أستخدام الوسائل التعليمية وفن توصيل المعلومات للطلاب .

- برامج العلاج :

فى كثير من الأحيان يلاحظ وجود قصور معين فى أداء المعلمين سواء من الناحية التخصصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية أو الشخصية وتعقد هذه البرامج للتركيز على جوانب القصور المكتشفة من خلال التقارير التى يرفعها الموجهون للإدارات التعليمية .

- برامج التجديد :

تعقد بشكل دورى لتعريف المعلم أحدث النظريات التربوية والمعرفية الجديدة فى مجال تخصصهم فى التربية والتعليم أو عند الشروع فى تطبيق مقررات أو نظم إدارية جديدة لتعريف المعلمين بأدوارهم ومسئولياتهم .

- برامج الترقى :

وتعقد غالباً للمعلمين المتوقع ترقيةهم إلى مناصب إدارية أعلى وذلك لتعريفهم بمتطلبات العمل الجديد بشكل يسمح لهم بممارسة المهام التى سيقومون بها مستقبلاً . (ثناء منصور ٢٠١٣ - ١٢٨)

وبذلك تتمثل الأهداف الجوهرية فى برامج التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية فى التغيير فى ممارسات الفصول الدراسية الخاصة بالمعلمين، وتغيير مخرجات التعلم الخاصة بالطلاب، والتغيير فى الاتجاهات والمعتقدات. ومن الأشياء ذات الدلالة الخاصة بتيسير عملية التغيير هي عملية التسلسل التى تحدث من خلالها تلك المخرجات بصورة متكررة.

ثالثاً: مبادئ التنمية المهنية فى مجال التربية الفنية:

اتجه الباحثون التعليميون وصناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية المهنية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون والتي من شأنها أن تساعدهم فى تعزيز معارفهم ومهاراتهم، شريطة أن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ أكد عليها دراسات كل من "محمد بيومي" ٢٠٠٩ ، "هنادي مختار" ٢٠١٠ ، "ثناء منصور" ٢٠١٣ والتي تتمثل فيما يلي:

١- الشمولية :

* لأدوار المعلم المختلفة: كقدوة ونموذج لطلابه، كحافز علي التعلم ، ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائد تربوي مسئول عن توجيه طلابه وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

* للعوامل المساهمة في رفع كفاية المعلم: وتشمل:

- العوامل الشخصية (اتجاهات المعلم ومشاعره، التنمية المهنية المستمرة للمعلم، معرفة تراث المجتمع، مواكبة التجديد).

- العوامل الفنية المهنية (برامج التدريب، الدراسات العليا والتكميلية، البحث العلمي وحلقات المناقشة، الندوات والاجتماعات والمؤتمرات، إسهامات المعلم في تطور المناهج).

- العوامل التشجيعية في المناخ المدرسي والبيئة الاجتماعية (الحرية الأكاديمية، تغيير النظرة لمهنة التعليم، الرحلات والزيارات).

٢- التنوع في:

- برامج التنمية المهنية (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).

- أنماط التدريب (تدريب مباشر، تدريب عن بعد، مؤتمرات فيديو V.C، داخل المدرسة).

- أساليب التدريب: فالمعلمين مثلهم مثل التلاميذ متفاوتين في درجة إتقانهم لمهارات محددة. ولذلك يجب أن يشتمل البرنامج الناجح للتنمية المهنية علي مجموعة متنوعة من الأساليب حتى يقوم كل أسلوب بسد احتياجات المعلمين المختلفين كما يحقق مخرجات مختلفة.

٣- التكامل بين:

- الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).

- الكفايات الأساسية للمعلم (الكفايات الأكاديمية، الكفايات المهنية، الكفايات الثقافية).

- مدخلات التنمية المهنية وعملياتها ومخرجاتها.

٤- المرونة في:

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.

- الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.

- توقيتات البرامج: لكي تصبح التنمية المهنية فعالة، يجب أن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن

٥- التجديد والاستمرارية:

فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد من أن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.

٦- المشاركة:

بمعنى مشاركة المعلمين في رسم سياسات التنمية المهنية، في ضوء احتياجاتهم الفعلية أكاديمياً ومهنياً وثقافياً، وتحديد التوقيتات المناسبة لبرامج التنمية المهنية، ونمط البرنامج ومحتواه والأساليب المستخدمة في تنفيذه، وأساليب تقويمه، حيث إنه من الممكن أن يساهم التآزر الجماعي إلي بناء الثقافة المهنية المشتركة التي يقوم المعلمون من خلالها ببناء نفس القيم والأهداف، فالمشاركة تحث من تأمل المعلمين وتزيد من وجهة نظرهم وهي موصلة أكثر إلي التنمية المهنية حيث يقع علي عاتق كل فريق وفرد إتاحة كل المواد التي تعلموها للآخرين. وهذا يعني اتخاذ المسؤولية كمعلمين أو كفريق للتشارك في المعرفة، وكذلك محاسبتهم.

٧- المحاسبية:

وتعني محاسبة المعلمين علي أساس مستوي الأداء ومؤشرات الكفاية الإنتاجية، والتقديم المهني.

٨- الدافعية:

بمعنى أن تستند علي نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها والتميز في إنجاز متطلباتها وأنشطتها من أجل المحافظة علي الإصرار من جانب المعلم لإنجاز المهام المعضلة الفعلية لجميع جهود التغيير والتنمية.

٩- الإنسانية:

بمعني أن تخطط برامجها وتدار فعاليتها علي أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين وما لديهم من خبرات ميدانية من ناحية، مع ضرورة مراعاة طاقاتهم وقدراتهم، وخصائصهم النفسية وظروفهم الاجتماعية والعملية من ناحية ثانية.

١٠- الاختيارية:

بمعني أن تركز علي المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم التلاميذ وتعلمهم، وأن تشمل جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

١١- الواقعية:

أي الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين علي أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لحاجاتهم التدريبية الفعلية الحالية والمستقبلية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.

وكذلك الانطلاق من السياق المحدد في الفصل الدراسي والذي يشتمل علي خلفية المعلمين في المدرسة المحددة والمادة القائمين بتدريسها بالإضافة إلي المعتقدات الشخصية والقيم. حيث يحدث تعلم المعلمين بصفة عامة عندما تهتم التنمية المهنية بالاحتياجات المتنوعة للتلاميذ في السياق المحدد في الفصل الدراسي.

١٢- الغرضية:

بمعني توجيه أغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة وما تميله من تغيرات في أدوار المعلم مسؤولياته التعليمية.

١٣- التكامل:

أي مراعاة التتابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين علي حدة من ناحية، إلي جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.

١٤ - التعاونية:

بمعني أن يتم تخطيطها تعاونياً بواسطة هؤلاء الذين يستفيدون من فعاليتها أو يقومون بتسييرها وتنفيذها، وأن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

١٥ - تمكين الأداء:

بمعني أن تركز بشكل أساسي علي مهنية المعلم وتستهدف الوصول بمهاراته إلي مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني ومتطلبات الترخيص وإعادة الترخيص لمزاولة المهنة بما يضمن قدراً محدداً من تمكين الأداء المهني للمعلمين بوجههم نحو تنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم في مجال التخصص وفي استراتيجيات التعليم والتعلم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلوغ أعلى معايير الأداء.

١٦ - الدعم الإداري:

لكي تصبح برامج التنمية المهنية فعالة لابد من دعم الإدارة لها ويتم ذلك من خلال: مشاركة المديرين في التنمية المهنية والتي قد تكون مقتصرة علي الدور الداعم وكذلك مشاركة المديرين في برامج التنمية المستمرة. وأيضاً الالتزام الشعوري من قبل المعلمين بالبرامج، بالإضافة إلي تمكينهم من الحصول علي الملكية للبرامج حيث إن هذه الملكية للمعلمين تعد مكوناً جوهرياً لفاعلية التنمية المهنية.

١٧ - الدمج :

بمعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في برامج التنمية المهنية كوسائل تدريبيه من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعليم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية، ورفع كفايتهم في استخدام المصادر المتعددة والمتنوعة التي تتيحها هذه التكنولوجيا كروافد فاعلة للتنمية المهنية الذاتية من ناحية ثالثة.

١٨ - التدرج :

يتطلب تعلم المهارة أو اكتساب طريقة جديدة في أداء الأشياء، كلا من الوقت والجهد، فأني تغير مبشر بزيادة في كفاءة المعلمين وتعزيز تعلم التلاميذ من المحتمل أن يتطلب عمل

إضافي وخصوصاً في البداية، مع العلم بأن متطلبات الطاقة الإضافية والوقت الإضافي تضاف إلى المهام الأصلية للمعلمين حتى عند تزويدهم بوقت إضافي آخر.

١٩- الوضوح :

بمعني توافر الإرشادات العامة التي تصوغ برامج التنمية المهنية الجيدة والتي يجب أن يتم فيها الإعداد الجيد للمعلمين كما يجب أن تكون المخرجات واضحة للجميع ويجب تحديد الأساليب التعليمية قبل بدء البرنامج وكذلك تحديد البنية والتنظيم والمساعدات والتدريسية المختلفة التي يجب استخدامها.

٢٠- توافر تغذية راجعة:

بمعني أن الأفراد المشاركون في برامج التنمية يحتاجون إلى الحصول علي تغذية راجعة خاصة بآثار جهودهم المبذولة، وتقدم التغذية الراجعة أيضاً للمعلمين تقييمات محددة حول فعالية استخدامهم لعملية التعلم المتقن، فهي تمد المعلمين بدليل مباشر لنتائج جهودهم وتوضح التطورات التي ظهرت علي تعلم الطلاب، كما أنه من الممكن استخدام التقييمات الشكلية لتوجيه عملية المراجعة التعليمية وذلك عند الضرورة من أجل زيادة فعالية المعلمين.

٢١- المتابعة والتقييم:

بمعني متابعة أداء المعلمين في الميدان ليتم تقويم برامجها علي أساس مدى تأثيرها علي فعالية أداء المعلمين وتطوير ممارستها وارتفاع مستوي تعلم التلاميذ وبحيث تستخدم نتائج هذا التقويم وهذه المتابعة في ترشيد جهود وخطط التنمية المهنية التالية، إضافة إلي التعرف علي المتميزين من المتدربين للاستفادة منهم في تولي أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.

رابعاً: العوامل المؤثرة في التنمية المهنية للمعلمين في مجال التربية الفنية:

إن وظيفة المعلم بالمدرسة هي وظيفة معقدة بشكل كبير، فالمعلمين لا تنحصر واجباتهم ومسئولياتهم علي تلقين الطلاب المعارف والمعلومات بل إنهم مسئولون عن أمور كثيرة داخل المدرسة، فهو أيضاً الموجه والمرشد والقُدوة... وغير ذلك ، ولا شك أن المعلمين يتعلمون

بشكل كبير أثناء تأدية المهام والأدوار المطلوبة، إلا أنه من خلال برامج التنمية المهنية يصبح المعلم في تواصل مستمر مع المعرفة ولديه القدرة والإمكانية باستمرار للوصول إلي قمة الهرم المهني، كما تزيد المعلم من النمو في جميع الجوانب وتعززه وتقويه من الإعياء من أثر العمل، بالإضافة إلي أنها تستقطب اهتمام المعلم باستمرار صوب المهنة ، كما تفقد التنمية المهنية الموثقة باستمرار إلي تحسن في الوضع الوظيفي ولكن تتأثر كفاية أي برنامج للتنمية المهنية بعوامل كثيرة يحددها "بيومي محمد" ٢٠٠٩ ، والنشرة الصادرة عن المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية ٢٠٠٩ ، و"صلاح الناقة" ٢٠٠٩ ، و"الهام علي احمد " ٢٠١٠، و"ثناء منصور" ٢٠١٣ فيما يلي:

١- عوامل تتعلق بالمعلم:

ويندرج تحت هذا العامل العناصر التالية:

١-١- استعداد المعلم:

يعتبر استعداد المعلم وقابليته لمهنة التعليم من العوامل التي تؤثر في تنميته مهنيًا فقد توفر السلطات التعليمية كافة المصادر المادية والبشرية اللازمة لتنميته، ولكن كل هذا لا يؤثر في تنميته مهنيًا ذلك أن استعداد المعلم يعتمد علي عدة عوامل في المعلم نفسه مثل درجة ذكائه، خبراته السابقة ودوافعه، واتجاهاته.

١-٢- إيمان المعلم بمهنته واتجاهه نحوها:

إن إيمان المعلم بمهنته يجعله يحبها ويتحمس لها ولا يدخر وسعاً من أجل اكتساب المعلومات ودراسة النظريات التي تفسر عملية التعلم وطرائق التدريس الحديثة وكيفية الاستفادة منها في المواقف التعليمية المختلفة، بل ويجدد ويبتكر من الوسائل ما يناسب كل درس.

١-٣- وضع المعلم الاقتصادي:

يعتبر وضع المعلم الاقتصادي أحد العوامل التي تؤثر في تنميته مهنيًا، فالمعلم الذي تتوفر لديه فعاة بأنه محروم من الدخل الكافي الذي يوفر له حياة مقبولة إذا قورن بزملائه في

التخصصات الأخرى يشعر بالإحباط ويصبح معلماً روتينياً تقليدياً وينعدم الدافع لديه للاستفادة من برامج التنمية المهنية.

٤-١- أساليب تعلم المعلمين:

المعلمين هم أفراد ذوي احتياجات تعليمية محددة وأساليب تعليمية منفردة ، فالمعلمين الذين يتعلمون في برامج تلائم احتياجاتهم وكذلك استخدام الأساليب المناسبة معهم ، يصبحون متحفزين أكثر ويقومون باستخدام الأشياء التي تعلموها في الفصل الدراسي. وتشتمل أساليب التعلم علي عدد المتغيرات مثل الأفضليات البيئية والانفعالية والاجتماعية والنفسية والجسدية.

٥-١- نقص بعض المهارات الأساسية : اللازمة لعمل المعلمين (مثل القدرة علي التعلم الذاتي، التحليل الناقد، إعداد التقارير، ملاحظة المواقف التدريسية، وغيرها).

٦-١- اختلاف معايير الحكم :بالنسبة للمعلم "الجيد" وفقاً لعوامل ومتغيرات متباينة.

٧-١- عدم الالتزام بما يصاغ من توجهات: وما يتم إقراره من سياسات.

٨-١- اهتمام المعلم فقط بإعداد تلاميذه : لتحقيق أعلى الدرجات في الامتحانات (التي لا تقيس فقط في أغلب الأحيان إلا جانب التذكر والتطبيقات الآلية المباشرة) ولما كان المعلم عادةً يجيد هذا العمل، فهو بذلك لا يشعر بحاجة إلي برامج التنمية المهنية المتعددة.

٩-١- ضيق الوقت: فمهمة التدريس والواجبات والمسئوليات المطلوبة من المعلم تملأ ساعات العمل ولا يتوفر لديه وقت لحضور اجتماعات خلال العمل اليومي أو بعد قضاء ساعات العمل حيث يقع علي عاتق العديد منهم مسئوليات وأفضليات أخرى.

١٠-١- خوف المعلم من مناقشة أو عرض الخبرات المهنية السلبية: حتى لا تصبح كفاءته المهنية موضع شك، ويصبح عمله عرضة للخطر، فمسئولية خلق مناخ خلاق يسمح بالتعلم من جميع أشكال الخبرات تكمن في إدارة برامج التنمية المهنية، فعندما يشعر المعلمون بالثقة للتحدث حول المشاكل المهنية، وعندما يكون هناك فريق من الزملاء المعلمين، يوجد بالمثل فرص عالية لحدوث التنمية المهنية. فجودة القيادة التي تمكن المعلم من التعلم المستمر من جميع

أشكال الخبرات بدون الخوف من الخزي أو فقدان الوظيفة، يعد متطلباً أساسياً للتنمية المهنية الفعالة.

١١-١- خوف المعلم من التغيير: فالمعلمون الذين يشعرون بالراحة لا يجدوا مبرراً في تغييرها. وعندما يكون الأداء جيد فإنهم لا يجدون اختلالاً واضحاً يستدعي اهتماماً خاصاً من زملاء أو الطلاب أو المعلمين أنفسهم. وترجع خطورة هذا الأمر إلي أن المعلمين يكونون قد وصلوا إلي المرحلة التي أطلق عليها "هبرمان" مصطلح "مرحلة الاستقرار المهني النسبية" وذلك عندما لا يكونون مهتمين بالطرق الإبداعية أو في فرص الترقيات، وعلي الرغم من ذلك فعند فرض التغييرات في اتجاه تنازلي، فهناك خطورة أن التغييرات تصبح مؤقتة.

ولتجنب هذا العمل نجد أن المعلمين يحتاجون إلي الشعور بأن هناك حاجة إلي التغيير وأن تلك الحاجة يمكن أن تنشأ فقط عندما يكون هناك تغذية راجعة تثقيفية تبرز تلك الحاجة. وعلي الرغم من ذلك، إذا لم يشعر المعلم بأنه جزء من عملية التغيير وأنه مالك لعملية التنمية نفسها ونتيجة لها، فمن المحتمل أن ينشأ تغير ولكن بدون وجود تنمية مهنية حقيقية وتغير طفيف للتدريبات الحالية.

٢- عوامل تتعلق ببرامج التنمية المهنية ذاتها:

- غموض فلسفة البرامج وأهدافها بما يساير السياسة التعليمية والاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين والكوادر التعليمية الأخرى، الأمر الذي يؤثر سلباً علي تحقيق الأهداف المرجوة من التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.
- ضعف التنسيق بين اللجنة المسؤولة عن التخطيط للبرامج ووضع إستراتيجية علي المستوي القومي والأجهزة والهيئات المعنية بها وبين هذه الأجهزة والهيئات بعضها ببعض مما أدى إلي عدم وجود إستراتيجية قومية لبرامج التنمية المهنية وقلة الاهتمام بإعداد وتخطيط البرامج وفق خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى.
- قلة الوقت المتاح للبرامج بوجه عام بما يفي باحتياجات المعلمين، مما يقلل من فاعلية البرامج وكفاءتها ويضعف من اهتمام المعلمين بها والنظر إليها بجدية.
- ضعف قدرة برامج التنمية المهنية علي إحداث التغييرات المطلوبة في اتجاهات المعلمين ومهاراتهم.

- قلة توافر الموضوعية الكافية في عملية تقويم المعلمين وبرامج التنمية المهنية بسبب استخدام أساليب تقويم غير مناسبة وقلة الاهتمام بعملية تقويم المعلمين.
- غياب التحديد الدقيق للهدف من البرنامج وصعوبة تحديد المعارف والمهارات التي يحتاجها المعلمون والتي تساعدهم علي العمل بفاعلية.
- عدم تغطية محتوى أو منهج البرنامج لكل الاحتياجات الخاصة بالمعلمين.
- غياب برامج التنمية المهنية قبل الخدمة بشكل منتظم.
- الاقتصار علي التقويم البعدي فقط في عملية تقويم برامج التنمية المهنية.

٣-عوامل تتعلق بنظام المدرسة وواقعها:

- قلة الوعي لدي إدارة المدرسة بأهمية التنمية المهنية للمعلم.
- عدم تجانس نوعيات المعلمين في المدرسة من حيث إعدادهم الأساسية.
- عدم تمتع المعلم بقدر كافٍ من الاستقلالية.

خامساً : التربية الفنية ومنظومة الجودة:

يعد مدخل الجودة الشاملة أحد المداخل الهامة والحديثة لتحقيق الجودة المستهدفة في التعليم؛ وتأتي الجودة الشاملة كاتجاه تطويرى معاصر فى محاولة لتقييم الأداء الجامعي وتطويره؛ والتي تتطلب من تلك المؤسسات تغييراً وتطويراً للهياكل التنظيمية (البنية التحتية، القيادات الأكاديمية والإدارية بالمؤسسة) والبرامج التعليمية بشكل يحقق أكبر قدر من الفاعلية والكفاءة مما يسلترزم إعادة النظر فى قدرة المؤسسة وفعاليتها التعليمية بما يتناسب مع المنافسة العالمية وإعداد الخريجين والتخطيط للمستقبل لهم فى مواجهة متطلبات سوق العمل، فمدخل الجودة الشاملة هو المدخل الذى من خلاله تتمكن الأقسام والكليات والجامعات والمدارس من توفير المستويات والمؤشرات العامة الموضوعية التى يتم فى ضوئها إقامة برامج التقويم المستمر الذى ينهض بالعمل ويهدف إلى تحسينه باستمرار، حتى يمكن الوصول إلى أعلى مستويات الجودة سواء فى المدخلات، أو المخرجات، أو العمليات التربوية للجامعة.

ويعتبر معلم التربية الفنية أحد أهم عناصر المنظومة التعليمية الذي ينبغي الحرص علي الاستفادة من إمكانات مرجعية المعايير في تطوير ممارسته وتعظيم قدراته في قيادات الإصلاح

التعليمي، وذلك من خلال النظر للدور الذي يمكن أن تلعبه المعايير في هذا الصدد، فالمعايير تمثل مدخلاً أساسياً لضمان جودة العمل في النظام التعليمي لكون هذه المعايير:

- تمثل مرجعية يحتكم إليها معلم التربية الفنية في التقويم الذاتي لأدائه.
- تحفز معلم التربية الفنية نحو السعي المستمر للتنمية المهنية الذاتية.
- تقوده نحو تعظيم مبادراته الذاتية، وتدفعه نحو الإبداع في العمل التربوي.
- توفر له رؤية أكثر وضوحاً لدوره، وإماماً أكثر شمولاً بمهامه ومسئوليته.
- توضح له أهدافاً يسعى لتحقيقها، وتؤسس له مرجعية يحتكم إليها في تقييم إنجازاته.
- توفر أساساً موضوعياً تستند إليه القيادات التربوية في اختيار وانتقاء المعلمين، ومرجعياً تستند إليها القيادات التربوية في التقييم الموضوعي لأدائهم.
- ترسخ قيم الشفافية والتنافسية كأسس موضوعية وفاعلة للترقي في السلم الوظيفي.
- كما تؤسس قواعد راسخة لتطبيق مبادئ المسؤولية والمحاسبية، ومن ثم تحقيق الانضباط الإداري في النظام التعليمي.
- توفر أساساً موضوعية لإعادة بناء نظم التعليم، وإعادة توصيف وظائفه علي كافة مستوياتها.
- تساعد في التحديد الدقيق لحاجات معلم التربية الفنية التدريبية، ومن ثم تصميم وتنفيذ برامج وأنشطة التنمية المهنية المناسبة لتلبيتها.
- تساعد معلم التربية الفنية علي تخطيط عمله، والإدارة الفعالة لوقته، ومن ثم ترشيد جهده.
- تساعد معلم التربية الفنية علي التبصر بالأزمات التعليمية قبل وقوعها ومن ثم اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب لإدارتها ومواجهتها.

(مشيرة مطاوع - ٢٠١١ - ٢٤)

المحور الثاني: ويتضمن بناء النموذج المقترح.

أ- تحديد الهدف العام للنموذج:

يهدف هذا النموذج إلى بناء معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية وبناءً على ما سبق يشتمل النموذج على مجموعة من المجالات والمستويات المعيارية المرتبطة بالخصائص والسمات والمهارات العقلية والأدائية والحياتية التي يجب أن تتوفر في معلم التربية الفنية، وقد تمت صياغة هذه المستويات بأسلوب علمي وإجرائي قابل للقياس.

ب- تحديد المنطلقات الأساسية للنموذج:

١. الحفاظ على الهوية الثقافية للمجتمع المصري من خلال تمسك المعلم بالقيم الأصيلة المرتبطة بالإنتماء، واحترام التعددية الثقافية والثقافات الأخرى، والتعامل مع فكر العولمة، والتكامل بين الأصالة والتجديد.
٢. الاهتمام المتزايد بثقافة الجودة والانطلاق من أهمية إعداد أجيال من المعلمين المتمكنين من القدرات العلمية والعملية والقدرة على التنافسية المحلية والعالمية.

٣. الأخذ بتوصيات اليونسكو لتحديد الغايات الكبرى المرتبطة بنوعية مخرجات التعليم في القرن الحادى والعشرين.

٤. التنمية المتكاملة والشاملة للمعلم من كافة الجوانب العقلية، الخلقية، النفسية، العلمية، العملية، الاجتماعية، الثقافية، الإدراكية، الجمالية، الإبداعية؛ وتمكينه من الاعتماد على جهوده الذاتية.

٥. تقديم نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية والذي يتطلب تحديد معايير واضحة لأداء المعلم في تحقيق تنمية مهنية شاملة من خلال جهود التنمية الذاتية ولزملائه ، او من خلال البرامج التدريبية المخططة ، او تدعيم أنشطة تحسين الأداءات ، او الإستفادة من البحوث التربوية.

ج- منهجية العمل فى إعداد النموذج:

اعتمد العمل فى هذا النموذج على المنهجية المتبعة فى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ فى إعداد المستويات المعيارية وذلك على النحو التالى:

١. دراسة مسحية للأدبيات والمشروعات العالمية الخاصة بمعايير التنمية المهنية للمعلمين ، للتعرف على فلسفتها، وأهدافها، ومحتواها، ومنهجية العمل، للاسترشاد بها والوصول إلى المستوى العالمى مع الوضع فى الاعتبار متطلبات المرحلة والحفاظ على الهوية المصرية.

٢. إعداد معايير ومؤشرات الأداء المرتبطة بالتنمية المهنية اللازمة لمعلم التربية الفنية.

٣. عرض المعايير ومؤشراتها على لجنة من الخبراء والمحكمين للتحقق من صدق البنود ومدى ملائمتها لمعلم التربية الفنية (*).

د- المصطلحات والمفاهيم الأساسية:

يعتمد هذا النموذج على مجموعة من المفاهيم والمصطلحات الأساسية، والتي من أهمها:

(* لجنة الخبراء والمحكمين:

أ.د / مشيرة مطاوع بلبوش : استاذ المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

أ.د/ ايمن نبيه : استاذ المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

أ.م.د/ حنان دقماق : استاذ المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

م.د/ عيبر صفوت : مدرس المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

م.د/ محمد يحيى عبده : مدرس المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

م.د / محمد صالح : مدرس المناهج وطرق تدريس التربية الفنية - كلية التربية الفنية - جامعة حلوان.

- **المستويات المعيارية Standards:**
عبارات تشير إلى الحد الأدنى من مستوى الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين، ويعتبر هذا الحد الأدنى أقل مستوى أداء للكفايات الواجب توافرها لدى الخريج؛ ليصبح قادراً على أداء وظيفته كفرد وعضو فعال في مجتمعه؛ بما يسهم في النهوض بعملية التنمية الشاملة.
 - **المستويات المعيارية القياسية Levels of Normative Standard:**
هي المعايير التي تضعها هيئة الاعتماد - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - بمشاركة الجهات المعنية والمستفيدين من الخدمة التعليمية استرشاداً بالمعايير الدولية؛ وتمثل الحد الأدنى لمستوى معايير المؤسسات، أو البرامج التعليمية المطلوب تحقيقها للاعتماد.
 - **المجالات Domains:**
هي الفروع الرئيسة أو الموضوعات الكبرى التي تتضمنها منظومة المستويات المعيارية لخريج برامج الدراسات العليا.
 - **المؤشرات Indicators:**
هي عبارات تصف الأداء، أو السلوك المتوقع أن يؤديه الخريج للوفاء بمتطلبات تحقيق المعيار.
- دراسة للمعايير الأكاديمية الدولية المتقدمة والمعايير الأكاديمية القياسية؛ المطبقة في الكليات المناظرة، والمرتبطة بالتنمية المهنية للمعلم بصفة عامة ومعلم التربية الفنية بصفة خاصة ، لتحليل فلسفتها وأهدافها ومحتواها للاسترشاد بها والوصول إلي المستوى العالمي واطاعة في الاعتبار متطلبات المرحلة والحفاظ على الهوية المصرية؛ وهي كالاتي:
- وثيقة معايير خريج التعليم العالي - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩).
 - معايير التنمية المهنية بولاية كوين لاند - باستراليا (٢٠٠٩) .
- Queensland In Australian Standards For Professional Development.**
- معايير التنمية المهنية بولاية فلوريدا (٢٠١٠).
- Florida Standards For Professional Development.**
- معايير التنمية المهنية بولاية "ماساشوسيتس" (٢٠١٢) .
- Massachusetts Standards For Professional Development.**
- معايير التنمية المهنية بولاية نيو - جيرسي (٢٠١٤)
- New Jersey Standards For Professional Development.**

- معايير التنمية المهنية بولاية "اوهايو" (٢٠١٥).

Ohio Standards For Professional Development.

ويوضح ملحق رقم (١) استبيان لاستطلاع آراء الخبراء والمتخصصين في التربية الفنية حول مدى مناسبة وصلاحيّة النموذج المقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية كما يوضح ملحق (٢) النموذج المقترح في صورته النهائية

النتائج والتوصيات :

نتائج البحث :

للتحقق من صحة فروض البحث:

- قامت الباحثة بدراسة نظرية لماهية التنمية المهنية ، واهدافها ، ومبادئها ، والعوامل المؤثرة في التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية.
- قامت الباحثة بوضع تصور لنموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لمعلم التربية الفنية حيث ارتكزت الدراسة النظرية علي خمسة محاور اساسية ، تضمنت تحديد الهدف العام للنموذج ، والمنطلقات الاساسية ، ومنهجية العمل في اعداد النموذج ، والمصطلحات والمفاهيم الاساسية المرتبطة به، والتي تم تحديدها من خلال الدراسة المسحية التحليلية التي قامت بها الباحثة لأهم الوثائق المحلية والعالمية ذات الصلة بموضوع البحث ، وكذلك منهجية العمل والتي اعتمدت علي المنهجية المتبعة في الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في إعداد المستويات المعيارية حيث تم ما يلي :
- تحديد المجالات العامة لمعايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية.
- إعداد معايير ومؤشرات الأداء اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية.
- تضمن النموذج (٧) مجالات اساسية ، اشتملت علي (٢٤) معيار اساسي ، يندرج تحتها مجموعة من المؤشرات وعددها (٨٨) مؤشر .
- عرضت الباحثة النموذج المقترح في صورة استبانة علي لجنة من الخبراء والمتخصصين في التربية الفنية لاستطلاع آرائهم حول مدى مناسبة وصلاحيّة البنود ، وقد اتفق اعضاء اللجنة بالاجماع علي مدى مناسبة وصلاحيّة بنود ومحاور النموذج المقترح ، حيث يعكس مدى ارتباط المجالات بمعايير ومؤشرات الاداء الخاصة بالتنمية المهنية لمعلم التربية الفنية ، ويرتبط بالمعايير القياسية الدولية والمعايير القياسية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتصف ما يجب ان تحققه

برامج التنمية المهنية من معارف ومهارات عقلية وخلقية وأدائية وحياتية تتفق وطبيعة تلك البرامج المتخصصة ، وتتيح الحرية في تطوير تلك البرامج بما يتلاءم وطبيعتها ويحقق تميزها ويدعم تنافسها لتحقيق التطوير المهني في المجالات المختلفة مما يرجع بالفائدة على مستقبل التربية الفنية بشكل عام، وعلى القدرات المستقبلية التي تعين المعلم على مواجهة المستقبل بايجابية .

توصيات البحث :

- الوقوف بكل السبل على الاتجاهات العالمية المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال إعداد وتدريب معلم التربية الفنية و الاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وإمكانيات نظام التعليم في مصر .
- ضرورة تخطيط إعداد معلم التربية الفنية كما و نوعا على أسس علمية سليمة بدء من رسم إستراتيجية إعداده إلى التحليل الوصفي وإلى مستوى عملية الإعداد نفسها في النواحي الأكاديمية.
- فتح قنوات اتصال مباشر بين مصادر إعداد معلمي التربية الفنية ومراكز عملهم الوظيفي ، وذلك بهدف التعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم واستعداداتهم لتوجيهها التوجيه السليم.
- تطوير البحث العلمي في مجال إعداد وتدريب معلم التربية الفنية و تشجيعه و زيادة تمويله، وان تعتمد مؤسسات تدريب المعلم نتائج البحوث و الدراسات التربوية كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها و نشاطاتها ، وان تكون هذه البحوث و الدراسات إحدى المكونات الأساسية لبرنامج إعداد و تدريب المعلمين.

مراجع البحث :

- ١- الهام علي احمد (٢٠١٠) : " اثر ادارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين - تجربة وكالة الغوث الدولية" ، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٦) ، العدد (٤) ، كلية العلوم التربوية الجامعية ، عمان - الاردن.
- ٢- بيومي محمد (٢٠٠٩):التنمية المهنية للمعلمين- مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٣- ثناء منصور عبد العزيز(٢٠١٣):"نموذج مقترح لبناء معايير الجودة الاكاديمية المرجعية لاعداد الطالب المعلم بكليات التربية النوعية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الفنية، جامعة حلوان.
- ٤- صلاح احمد الناقدة (٢٠٠٩) : " إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية" ، المؤتمر التربوي " المعلم الفلسطيني - الواقع والمأمول " ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين ، غزة .
- ٥- على أحمد مدكور (٢٠٠٠): التعليم العالى فى الوطن العربى- دار الفكر العربى - القاهرة .
- ٦- فايز مراد مينا (٢٠٠١) : التعليم العالى فى مصر (التطور وبدائل المستقبل)- الأنجلو المصرية - القاهرة
- ٧- مجدى عزيز(٢٠٠١) : المنهج التربوى - القاهرة -الأنجلو المصرية.
- ٨- محمد الكتش (٢٠٠١) : فلسفة إعداد المعلم فى ضوء التحديات المعاصرة-مركز الكتاب الجامعى- القاهرة.
- ٩- محمد على الأمير (٢٠٠٢): الدور المستقبلى لكليات التربية فى تدريب معلم التعليم الابتدائى والأعدادى فى دولة قطر فى ضوء المتغيرات الجديدة -مجلة التربية - اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم العدد(١٤١).
- ١٠- محمد عوض محمد (٢٠٠٣) : كليات التربية جامعة عدن وكليتها ودورها فى إعداد معلم القرن الجديد - دراسة نظرية تحليلية - مجلة كليات التربية - جامعة عدن - العدد (٥).

- ١١- مشيرة مطاوع بلبوش (٢٠١١) : " نموذج مقترح لبناء المعايير الاكاديمية لخريج برامج الدراسات العليا في التربية الفنية " ، المجلة العربية لتكنولوجيا التربية" ، جامعة القاهرة.
- ١٢- نازم محمود ملكاوي عبد السلام نجادات (٢٠٠٩) :تحديات التربية العربية في القرن الحادي والعشرين وأثرها في تحديد دور معلم المستقبل .
- ١٣- هنادي مختار محمد(٢٠١٠): "برنامج مقترح لرفع الكفاءة الوظيفية للطالب المعلم (تحت الإعداد) في ضوء مفاهيم التنمية الشاملة" ، رسالة دكتوراه، كلية التربية ، قسم التربية الفنية ، جامعة عين شمس.
- ١٤- وثيقة معايير خريج التعليم العالي - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩).

مواقع الانترنت :

- 15- www.education.qld.gov.au/staff/development/pdfs/standards-for-pd2.pdf
- 16- www.doe.mass.edu/pd/standards.html
- 17- www.state.nj.us/education/profdev/
- 18- www.education.ohio.gov.
- 19- www.fldoe.org/teaching/professional-dev/professional-dev-standards.stml
- 20- www.almarefh.net/show_content_sub.php
www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/english/agenda21to21c.htm

ملحق رقم (١)

استبيان لاستطلاع الراي حول مدي صلاحية التصور المقترح
لنموذج بناء معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية

استمارة استطلاع رأي الخبراء والمتخصصين حول مدى صلاحية النموذج المقترح لبناء
معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية

الأستاذ الدكتور /

تحية طيبة وبعد ،،

تقوم الباحثة /فايزة عبد العاطي نور بإعداد بحث في تخصص مناهج وطرق تدريس التربية الفنية
وموضوعه : " نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية "

وقد هدف البحث إلى :

- وضع تصور لنموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية.
- تحديد نواتج التعلم المستهدفة والاداءات السلوكية اللازمة لدي معلم التربية الفنية.

وتعرض الباحثة علي سيادتكم مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدي معلم التربية الفنية ،
ويتضمن هذا المقترح (٧) مجالات تضمنت (٢٤) معيار اساسي يندرج تحتها مجموعة من
المؤشرات وعددها (٨٨) مؤشر.

والمرجو من سيادتكم تقدير مدى ملائمة وارتباط هذه المعايير؛ وذلك بوضع علامة في
إحدى ثلاث اختيارات هي (ملائم، ملائم إلى حد ما، غير ملائم) ، وكتابة أي إضافات أو
مقترحات ترونها سيادتكم .

وتفضلوا سيادتكم بقبول شكري لتعاونكم معي

الباحثة

فايزة عبد العاطي نور

مقترحات	غير مرتبط	مرتبط إلى حد ما	مرتبط	بنود المعيار
				المجال الأول : مجتمعات التعلم .
				المعيار الأول : الوعي بمفهوم مجتمع التعلم ونفعل أساليب تنميته
				١- يعكس في ممارساته وعيه بمفهوم مجتمع التعلم.
				٢- يحرص علي نشر ثقافة مجتمع التعلم بين المتعلمين.
				٣- يندمج في أنشطة وفعاليات مجتمع التعلم.
				٤- يشارك في تفعيل دور مجلس الأمناء والآباء والمعلمين في دعم مجتمع التعلم في المدارس.
				٥- يتعاون مع المدارس في ترسيخ دعائم مجتمع التعلم.
				المعيار الثاني : الحرص علي تنويع مصادر المعرفة والتعلم.
				١- يساعد المدارس في توظيف التكنولوجيا في تنويع مصادر التعلم.
				٢- يساعد المعلمين والطلاب علي تخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تعتمد علي تنويع مصادر المعرفة.
				٣- يستخدم وسائل وأساليب متنوعة في ممارساته الإشرافية.
				٤- يعمل علي تبادل مصادر التعلم المتنوعة بين أعضاء مجتمع التعلم.
				المعيار الثالث : تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين أعضاء مجتمع التعلم.
				١- يلتزم في ممارساته بدعم ثقافة التعلم الذاتي.
				٢- يشارك في تهيئة بيئة مدرسية مناسبة لتوفير فرص التعلم الذاتي.
				٣- يوجه زملائه لتخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تكسب المتعلمين مهارات التعلم الذاتي.
				المعيار الرابع : ترسيخ العلاقات الإنسانية وثقافة قبول الآخر في مجتمع التعليم.
				١- يساهم في دعم مناخ إيجابي من العلاقات الإنسانية بين أعضاء مجتمع التعلم.
				٢- يرسخ أسس الحوار وإبداء الرأي.
				٣- يتيح فرصاً مناسبة للآخرين للتعبير عن أفكارهم بحرية

				المجال الثاني : المشاركة في عملية التحسين المستمر
				المعيار الأول: تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه وزملائه
				١- يساعد في وضع خططاً لبرامج التنمية المهنية لتحسين الأداءات.
				٢- يوجه المعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
				٣- يشارك في فعاليات المؤتمرات والندوات العلمية والثقافية والفنية وورش العمل.
				٤- ينمي مهاراته عن طريق استخدام التكنولوجيا المعاصرة.
				٥- ينمي مهارات التقويم الذاتي.
				٦- ينمي مهارات التعلم الذاتي
				المعيار الثاني: المسؤولية الاجتماعية .
				١- يظهر الأداء الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في حياته الشخصية والمهنية والمجتمعية .
				٢- يظهر الاحترام والاعتراف لأفكار ومعارف الآخرين .
				٣- يعترف بالآثار الاجتماعية والأخلاقية لأفعاله .
				٤- يقدر أثر التغيير الاجتماعي .
				٥- يقدر أهمية التنمية المستدامة .
				٦- يحدد المخاطر المهنية ويطبق مبادئ الأمن والسلامة .
				المعيار الثالث: تدعيم أنشطة تحسين الأداءات.
				١- يشارك في تنفيذ برامج الإرشاد والرعاية للمعلمين الجدد.
				٢- يناقش ويسجل مع المعنيين الأنشطة المقترحة لرفع مستوى الأداءات
				المعيار الرابع: الاستفادة من البحوث التربوية.
				١- يعمل علي إيجاد قنوات اتصال مع مراكز البحوث والكلديات لرفع مستوي الأداءات.
				٢- يشارك في إجراء البحوث العلمية في مجال تخصصه وتوظيفها.
				٣- يساعد زملاءه علي حل المشكلات التربوية بالأسلوب العلمي.
				٤- يساعد علي الاستفادة من نتائج البحوث التربوية وتطبيقها في تحسين الأداءات.

				المجال الثالث : القيادة
				المعيار الاول : الاعتراز بالمهنة، والالتزام بمسئولياتها وأخلاقياتها.
				١- يعترف الخريج بمهنته، ويدرك أهميتها، ورسالتها.
				٢- يحترم أخلاقيات المهنة ويحافظ عليها.
				٣- يمارس باستقلالية أخلاقيات المهنة وسلوكياتها الفعالة.
				المعيار الثاني : اتقان المهنة والإسهام في تطويرها.
				١- يعظم الإفادة من زيارته المدرسية.
				٢- يلتزم في تقاريره بالدقة والموضوعية.
				٣- يلتزم بالقوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل.
				٤- يطبق مبدأ العلاقات الإنسانية في معاملته الآخرين.
				٥- يعمل علي ترسيخ مبادئ الشفافية والتشاورية وتبادل المعلومات
				المعيار الثالث : توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				١- يلم بالتوصيف الدقيق للمهام المنوطة بالعاملين معه.
				٢- يوزع المهام علي العاملين معه حسب القدرات الفعلية.
				٣- يفعل قدرات العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				٤- يتابع نمو قدرات ومهارات العاملين معه ويوظفها لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ
				المعيار الرابع: استخدام الأساليب العلمية في إدارة الصراعات.
				١- يعظم من مبادئ التنافس الإيجابي.
				٢- يرسخ مبدأ تقبل الرأي والرأي الآخر .
				٣- يوفر مناخاً مناسباً لتحقيق التواصل الإنساني.
				٤- يحدد أسباب مقاومة التغيير ومصادرها.
				٥- يستخدم أساليب مناسبة لإدارة المقاومة
				المعيار الخامس : انشاء هياكل لدعم نظم التنمية المهنية.

				١-ينشئ نظم فعالة للتنمية المهنية.
				٢-يساهم في تطوير الثقافة القائمة علي العمل التعاوني.
				٣-يستخدم افضل الممارسات البحثية ، ومعايير التعليم المهني في اتخاذ القرارات حول التنمية المهنية.
				المجال الرابع : تصميم التعلم
				. المعيار الأول : تطبيق نظريات التعلم ونماذج البحوث.
				١-يحدد المعرفة المرتبطة ب نظريات ونماذج تعليم الكبار .
				٢-يكتسب المعرفة الخاصة بتدريب الاقران ، والتعلم التعاوني مع المجتمعات المحلية.
				المعيار الثاني : يعد تصميمات لبيئة التعلم الفعال.
				١-ينفذ تصاميم لبيئة التعلم الفعال.
				٢-يوظف التكنولوجيا المعاصرة في تصميم بيئة التعلم الفعال
				المعيار الثالث : تعزيز المشاركة النشطة.
				١-يعزز التعلم ذو الصلة بعمل المعلمين ودعم ممارساتهم.
				٢-ينفذ استراتيجيات المشاركة لتحقيق اقصي قدر من التعلم
				المجال الخامس : استخدام البيانات في عملية التنمية المهنية
				المعيار الاول : يحلل بيانات الطلاب والمعلمين والنظام المدرسي لتقييم مدي التقدم.
				١-يحلل ويفسر مصادر متعددة من البيانات الكمية والكيفية لتحديد الاحتياجات التعليمية المهنية.
				٢-يستخدم تحليل البيانات في حل مشكلات التنمية المهنية ، وتغيير تصاميم بيانات التعلم والتدريب ونظم الدعم والانشطة والاطر الزمنية
				المعيار الثاني : تقييم التعلم المهني.

				١-يساهم في وضع خطة لتقييم التعلم المهني.
				٢-يستخدم مجموعة متنوعة من البيانات لتقييم فعالية التعلم واثرها علي اداء الطلاب والممارسة المهنية والثقافة المدرسية.
				٣-يستخدم نتائج التقييم لتحسين التعلم المهني
				المجال السادس : تفعيل المنهج وتطويره
				المعيار الأول : استخدام مداخل مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
				١-يتعاون مع المعلمين في رصد وتحليل خصائص واحتياجات البيئة المحلية وربطها بعناصر المنهج.
				٢-يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريسية مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
				٣-يتعاون مع المعلمين لاستثمار موارد وإمكانيات البيئة المحلية بما يخدم تحقيق أهداف المنهج.
				٤-يعمل علي تبادل الخبرات بين المدارس من أجل تفعيل المنهج وتطويره.
				المعيار الثاني : الحرص علي تحقيق التكامل بين مناهج المواد الدراسية الاخرى.
				٢-يحدد نقاط الالتقاء بين عناصر المنهج والمناهج الأخرى.
				٢-يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لتحقيق التكامل بين المناهج.
				٣-يخطط لتفعيل دور الأنشطة المصاحبة في تحقيق التكامل بين المناهج.
				المعيار الثالث : المشاركة في تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره.
				١-يشترك مع المعلمين والموجهين في تحديد الحاجات التطويرية لتفعيل المنهج.
				٢-يقترح مداخل واستراتيجيات لتفعيل المنهج وتطويره.
				٣- يطبق الأفكار والمقترحات الجديدة لتفعيل المنهج وتطويره.
				المجال السابع : التقييم
				المعيار الأول : المشاركة في تطوير نظام فعال للمتابعة والتقييم لتحسين الأدوات.

				١- يستخدم أدوات مناسبة للمتابعة والتقييم لجمع المعلومات اللازمة لتحسين الأداءات.
				٢- يشارك مع المعنيين الآخرين في وضع خطط دورية للمتابعة والتقييم.
				٣- يطبق مبادئ المساواة والمحاسبية.
				٤- يتبادل مع المعنيين التغذية الراجعة الملائمة لتحسين الأداءات.
				٥- يشارك المعنيين في استخدام التغذية الراجعة لتطوير نظام المتابعة والتقييم.
				المعيار الثاني : متابعة تنفيذ المنهج وتقييم نواتج التعلم
				١- يستخدم أساليب متنوعة لمتابعة تنفيذ المنهج.
				٢- يقترح أساليب مناسبة لمواجهة صعوبات تنفيذ المنهج في حال وجودها.
				٣- يتعاون مع المعلمين وغيرهم في تفعيل نظام التقييم الشامل لأداء التلاميذ.
				٤- يتعاون مع المعلمين في تحليل نتائج تقييم التلاميذ والاستفادة منها في تحسين فرص تعليمهم.
				٥- يتابع تخطيط وتنفيذ وتقييم الأنشطة الصفية واللاصفية.
				المعيار الثالث : تشجيع ممارسات التقييم الذاتي.
				١- ينشر ثقافة التقييم الذاتي.
				٢- يطور ويستخدم أدوات مناسبة لتقييم ممارساته في العمل.
				٣- يخطط للاستفادة من نتائج التقييم الذاتي لتطوير ممارساته.
				٤- يساعد المعلمين علي تصميم واستخدام أدوات مناسبة للتقييم الذاتي.
				٥- يتعاون مع المعلمين لتحقيق الاستفادة من نتائج التقييم الذاتي لتطوير أداءاتهم.

**ملحق رقم (٢) النموذج المقترح لبناء معايير التنمية
المهنية لدى معلم التربية الفنية بدون مرتبط**

بنود المعيار
المجال الأول : مجتمعات التعلم .
المعيار الأول : الوعي بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته
١- يعكس في ممارساته وعيه بمفهوم مجتمع التعلم.
٢- يحرص علي نشر ثقافة مجتمع التعلم بين المتعلمين.
٣- يندمج في أنشطة وفعاليات مجتمع التعلم.
٤- يشارك في تفعيل دور مجلس الأمناء والآباء والمعلمين في دعم مجتمع التعلم في المدارس.
٥- يتعاون مع المدارس في ترسيخ دعائم مجتمع التعلم.
المعيار الثاني : الحرص علي تنويع مصادر المعرفة والتعلم.
١- يساعد المدارس في توظيف التكنولوجيا في تنويع مصادر التعلم.
٢- يساعد المعلمين والطلاب علي تخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تعتمد علي تنويع مصادر المعرفة.
٣- يستخدم وسائل وأساليب متنوعة في ممارساته الإشرافية.
٤- يعمل علي تبادل مصادر التعلم المتنوعة بين أعضاء مجتمع التعلم.
المعيار الثالث : تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين أعضاء مجتمع التعلم.
١- يلتزم في ممارساته بدعم ثقافة التعلم الذاتي.
٢- يشارك في تهيئة بيئة مدرسية مناسبة لتوفير فرص التعلم الذاتي.
٣- يوجه زملائه لتخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تكسب المتعلمين مهارات التعلم الذاتي.
المعيار الرابع : ترسيخ العلاقات الإنسانية وثقافة قبول الآخر في مجتمع التعليم.
١- يساهم في دعم مناخ إيجابي من العلاقات الإنسانية بين أعضاء مجتمع التعلم.
٢- يرسخ أسس الحوار وإبداء الرأي.
٣- يتيح فرصاً مناسبة للآخرين للتعبير عن أفكارهم بحرية
المجال الثاني : المشاركة في عملية التحسين المستمر
المعيار الأول: تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه

١- يساعد في وضع خططاً لبرامج تنمية مهنية لتحسين الأداءات.
٢- يوجه المعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.
٣- يشارك في فعاليات المؤتمرات والندوات العلمية والثقافية والفنية وورش العمل.
٤- ينمي مهاراته عن طريق استخدام التكنولوجيا المعاصرة.
٥- ينمي مهارات التقويم الذاتي.
٦- ينمي مهارات التعلم الذاتي
المعيار الثاني: المسؤولية الاجتماعية .
١- يظهر الأداء الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في حياته الشخصية والمهنية والمجتمعية .
٢- يظهر الاحترام والاعتراف لأفكار ومعارف الآخرين .
٣- يعترف بالآثار الاجتماعية والأخلاقية لأفعاله .
٤- يقدر اثر التغيير الاجتماعي .
٥- يقدر أهمية التنمية المستدامة .
٦- يحدد المخاطر المهنية ويطبق مبادئ الأمن والسلامة .
المعيار الثالث: تدعيم أنشطة تحسين الأداءات.
١- يشارك في تنفيذ برامج الإرشاد والرعاية للمعلمين الجدد.
٢- يناقش ويسجل مع المعنيين الأنشطة المقترحة لرفع مستوي الأداءات
المعيار الرابع: الاستفادة من البحوث التربوية.
١- يعمل علي إيجاد قنوات اتصال مع مراكز البحوث والكلديات لرفع مستوي الأداء.
٢- يشارك في إجراء البحوث العلمية في مجال تخصصه وتوظيفها.
٣- يساعد زملاءه علي حل المشكلات التربوية بالأسلوب العلمي.
٤- يساعد علي الاستفادة من نتائج البحوث التربوية وتطبيقها في تحسين الأداءات.
المجال الثالث : القيادة
المعيار الاول : الاعتراز بالمهنة، والالتزام بمسئولياتها وأخلاقياتها.
١- يعتز الخريج بمهنته، ويدرك أهميتها، ورسالتها.
٢- يحترم أخلاقيات المهنة ويحافظ عليها.
٣- يمارس باستقلالية أخلاقيات المهنة وسلوكياتها الفعالة.

المعيار الثاني : اتقان المهنة والاسهام في تطويرها.
١- يعظم الإفادة من زيارته المدرسية.
٢- يلتزم في تقاريره بالدقة والموضوعية.
٣- يلتزم بالقوانين واللوائح والقرارات المنظمة للعمل.
٤- يطبق مبدأ العلاقات الإنسانية في معاملاته الآخرين.
٥- يعمل علي ترسيخ مبادئ الشفافية والتشاورية وتبادل المعلومات
المعيار الثالث : توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
١- يلم بالتوصيف الدقيق للمهام المنوطة بالعاملين معه.
٢- يوزع المهام علي العاملين معه حسب القدرات الفعلية.
٣- يفعل قدرات العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
٤- يتابع نمو قدرات ومهارات العاملين معه ويوظفها لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ
المعيار الرابع: استخدام الأساليب العلمية في إدارة الصراعات.
١- يعظم من مبادئ التنافس الإيجابي.
٢- يرسخ مبدأ تقبل الرأي والرأي الآخر.
٣- يوفر مناخاً مناسباً لتحقيق التواصل الإنساني.
٤- يحدد أسباب مقاومة التغيير ومصادرها.
٥- يستخدم أساليب مناسبة لإدارة المقاومة
المعيار الخامس : انشاء هياكل لدعم نظم التنمية المهنية.
١- ينشئ نظم فعالة للتنمية المهنية.
٢- يساهم في تطوير الثقافة القائمة علي العمل التعاوني.
٣- يستخدم افضل الممارسات البحثية ، ومعايير التعليم المهني في اتخاذ القرارات حول التنمية المهنية.
المجال الرابع : تصميم التعلم
المعيار الأول : تطبيق نظريات التعلم ونماذج البحوث.
١- يحدد المعرفة المرتبطة بـ نظريات ونماذج تعليم الكبار.

٢-يكتسب المعرفة الخاصة بتدريب الاقران ، والتعلم التعاوني مع المجتمعات المحلية.
المعيار الثاني : يعد تصميمات لبيئة التعلم الفعال.
١-ينفذ تصاميم لبيئة التعلم الفعال.
٢-يوظف التكنولوجيا المعاصرة في تصميم بيئة التعلم الفعال
المعيار الثالث : تعزيز المشاركة النشطة.
١-يعزز التعلم ذو الصلة بعمل المعلمين ودعم ممارساتهم.
٢-ينفذ استراتيجيات المشاركة لتحقيق اقصى قدر من التعلم
المجال الخامس : استخدام البيانات في عملية التنمية المهنية
المعيار الاول : يحلل بيانات الطلاب والمعلمين والنظام المدرسي لتقييم مدي التقدم.
١-يحلل ويفسر مصادر متعددة من البيانات الكمية والكيفية لتحديد الاحتياجات التعليمية المهنية.
٢-يستخدم تحليل البيانات في حل مشكلات التنمية المهنية ، وتغيير تصاميم بيئات التعلم والتدريب ونظم الدعم والانشطة والاطر الزمنية
المعيار الثاني : تقييم التعلم المهني.
١-يساهم في وضع خطة لتقييم التعلم المهني.
٢-يستخدم مجموعة متنوعة من البيانات لتقييم فعالية التعلم واثرها علي اداء الطلاب والممارسة المهنية والثقافة المدرسية.
٣-يستخدم نتائج التقييم لتحسين التعلم المهني
المجال السادس : تفعيل المنهج وتطويره
المعيار الأول : استخدام مداخل مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
١-يتعاون مع المعلمين في رصد وتحليل خصائص واحتياجات البيئة المحلية وربطها بعناصر المنهج.
٢-يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريسية مناسبة لربط المنهج بالبيئة.

٣- يتعاون مع المعلمين لاستثمار موارد وإمكانيات البيئة المحلية بما يخدم تحقيق أهداف المنهج.
٤- يعمل علي تبادل الخبرات بين المدارس من أجل تفعيل المنهج وتطويره.
المعيار الثاني : الحرص علي تحقيق التكامل بين مناهج المواد الدراسية الاخرى.
٢- يحدد نقاط الالتقاء بين عناصر المنهج والمناهج الأخرى.
٢- يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لتحقيق التكامل بين المناهج.
٣- يخطط لتفعيل دور الأنشطة المصاحبة في تحقيق التكامل بين المناهج.
المعيار الثالث : المشاركة في تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره.
١- يشترك مع المعلمين والموجهين في تحديد الحاجات التطويرية لتفعيل المنهج.
٢- يقترح مداخل واستراتيجيات لتفعيل المنهج وتطويره.
٣- يطبق الأفكار والمقترحات الجديدة لتفعيل المنهج وتطويره.
المجال السابع : التقويم
المعيار الأول : المشاركة في تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الأداءات.
١- يستخدم أدوات مناسبة للمتابعة والتقويم لجمع المعلومات اللازمة لتحسين الأداءات.
٢- يشارك مع المعنيين الآخرين في وضع خطط دورية للمتابعة والتقويم.
٣- يطبق مبادئ المساواة والمحاسبية.
٤- يتبادل مع المعنيين التغذية الراجعة الملائمة لتحسين الأداءات.
٥- يشارك المعنيين في استخدام التغذية الراجعة لتطوير نظام المتابعة والتقويم.
المعيار الثاني : متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم
١- يستخدم أساليب متنوعة لمتابعة تنفيذ المنهج.
٢- يقترح أساليب مناسبة لمواجهة صعوبات تنفيذ المنهج في حال وجودها.
٣- يتعاون مع المعلمين وغيرهم في تفعيل نظام التقويم الشامل لأداء التلاميذ.
٤- يتعاون مع المعلمين في تحليل نتائج تقويم التلاميذ والاستفادة منها في تحسين فرص تعليمهم.
٥- يتابع تخطيط وتنفيذ وتقويم الأنشطة الصفية واللاصفية.
المعيار الثالث : تشجيع ممارسات التقويم الذاتي.

١- ينشر ثقافة التقويم الذاتي.
٢- يطور ويستخدم أدوات مناسبة لتقييم ممارساته في العمل.
٣- يخطط للاستفادة من نتائج التقييم الذاتي لتطوير ممارساته.
٤- يساعد المعلمين علي تصميم واستخدام أدوات مناسبة للتقويم الذاتي.
٥- يتعاون مع المعلمين لتحقيق الاستفادة من نتائج التقويم الذاتي لتطوير أدائهم.