

ملف الإنجاز المهني للمعلمة بالمرحلة الثانوية نظام المقررات رؤية تطويرية

د. آسيا حامد محمد ياركندي

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك

جامعة أم القرى

الملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى :

- تحديد المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم.
- تحديد محتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية السابقة .
- وضع دليل عملي إرشادي لمساعدة المعلمات على إعداد ملف الإنجاز المهني في ضوء المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية.

وتوصلت إجراءات الدراسة إلى : تحديد المعايير المهنية اللازمة لمعلمة المرحلة الثانوية بنظام المقررات في إطار الخبرات المحلية والعالمية وتم التحقق من صدقه وثباته. كما أظهرت نتائج الاطلاع على الدراسات وأدبيات ملف الإنجاز المهني إلى أنه ليست هناك وصفة محددة للملف المهني للمعلم أثناء الخدمة، فكل ملف له صفة فريدة لتمثيل خبرات المعلم التعليمية. وكل ملف إنجاز هو إنتاج يعكس تفرد الشخص الذي أبدعه وأعدّه. ولكن عادة ما يشمل الملف معيارين أساسيين هما الانجازات والانطباعات الشخصية، وقد حددت الدراسة الحالية خمسة أقسام لمحتوى ملف الإنجاز المهني للمعلمة هي: (عينات من أعمال المعلمة، الوثائق التكنولوجية، التطور المهني، الإرشاد الأكاديمي، تحسين وتطوير

المدرسة). وفي ضوء الإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم إعداد دليل المعلمة لبناء ملف الإنجاز المهني بالمرحلة الثانوية نظام المقررات. (الكلمات المفتاحية: المعايير المهنية، ملف الإنجاز المهني، دليل إرشادي للمعلمة، المرحلة الثانوية بنظام المقررات)

خلفية الدراسة :

من الملاحظ والمرصود تنامي تناول قضايا التعليم وجهود إصلاحه عبر مواقف ووسائل متعددة. ويعكس الاهتمام بتناول قضايا التعليم على هذا النحو مناخاً فكرياً يشجع النقد البناء، تحتل الحرية والديمقراطية فيه مساحةً أرحب تتيح فرص طرح الرأي... والرأي الآخر، في هذا السياق النقدي تتعدد موضوعات التناول بتعدد مكونات منظومة التعليم، ويصبح طبيعياً أن يمثل المعلم أحد تلك الموضوعات باعتباره قلب هذه المنظومة، ومفتاحها وركيزة التعليم، وقائد العمل التربوي الذي يحدد نجاحه في الاضطلاع بأدواره مدى وفاء التعليم بالأهداف المعقودة عليه. فمع الإقرار بتعدد مدخلات التعليم والتعلم، كالمناهج الدراسية والإدارة المدرسية، والإمكانات الفيزيائية والإشراف الفني وغيرها، لا يزال المعلم عنصراً حاسماً في تحديد الكفاية الإنتاجية للتعليم (الخراسي، ٢٠٠٣)، باعتباره أكبر مدخلات العملية التربوية، وتحدد أهميته من حيث إنه مشارك رئيس في تحديد نوعية التعليم واتجاهه وبالتالي مستقبل الأجيال وحياة الأمة، من خلال الأدوار التي يتصدى لها من تعليم و تثقيف وتوجيه وإرشاد ونقل خبرات، والمساهمة في تهيئة أفراد البشرية للعيش الكريم في مجتمعات يسودها الأمن والسلام والحب والوئام والعدل والرحمة والفضائل الإسلامية الأخرى للتنشئة الاجتماعية بأبعادها المختلفة (عليان والشخشير، ٢٠٠٧).

وإذا كان أحد أهداف العملية التعليمية تنمية شخصية الفرد وإكسابه اتجاهات إيجابية نحو المجتمع وثقافته وتحقيق تكييفه الشخصي والاجتماعي وتزويده بالخبرات والمهارات التعليمية التي تمكنه من أداء دوره الوظيفي الذي يتوقعه المجتمع منه، فإن دور المعلم يرتبط بتلك الأهداف العامة، وأن مقدرة

المعلم على الوفاء بمسؤولياته تجاه المجتمع والتلميذ تتحدد بمدى استيعابه لأهداف العملية التعليمية ومتطلبات المجتمع وتوقعاته من دوره كمعلم ، كما أن أداءه لدوره التربوي والتعليمي يتأثر أيضاً بمدى إتقانه للمهارات والمعارف المرتبطة بتخصصه وقدرته على الانتقاء والاختيار من خبراته بما يؤثر به على خبرات ومهارات الآخرين واستجابته واستيعابه للمستحدثات التربوية ووسائل التعليم وظروف التغيير بالنسبة للمجتمع ومتطلباته وتوقعاته المتجددة من دوره كمعلم (شتا، ١٩٩٩).

وإذا كانت تنمية المجتمعات تعتمد اعتمادا كبيرا على وجود نظام تعليم راقى النوعية ، وإذا كانت المستويات المتميزة للتعليم ضرورة للازدهار الاقتصادي وخاصة من خلال تكوين قوة عمل ديناميكية ذات مرونة ومهارة عالية ، وإذا كانت الأمة التي ترغب في ضمان التماسك الاجتماعي لها والازدهار الاقتصادي لا ترضى بتعليم في مستوى أقل من المستوى العالمي المتقدم ، وإذا كان ” المعلم ” هو أبرز عناصر المنظومة التعليمية الذي يعلم النشء ويكونهم باعتبارهم الثروة البشرية المستقبلية للأمة، كان من الضروري تطوير برامج إعداد المعلم في كليات التربية، وتطوير البرامج التدريبية للمعلم وأساليب تقويمه أثناء الخدمة لرفع مستوى أدائه وزيادة فاعليته في أداء مهامه وذلك في ضوء معايير قومية لممارساته في مجالات التخطيط، والتدريس والتعلم، وإدارة الفصل، والتقويم، والمهنية (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٣). والابتعاد عن الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض تلك المعايير والانتقال من الاهتمام بالحد الأدنى من كفاءة المعايير إلى الحد الأفضل ، ويتبع ذلك الحاجة إلى أساليب نزيهة وموثوق بها يمكن الاعتماد عليها لتحديد إنجاز المعلم ونوعية ذلك الإنجاز في مجال عمله المهني . فالإتجاه العالمي المعاصر يؤكد على أن المعلم صاحب مهنة، والتعليم مهنة من حيث إنه نوع من الخدمة التي تقدم إلى جمهور معين (التلاميذ) .

وتتطوي المهنة على أربعة أبعاد هي: ” المعارف المتخصصة، ومهارات استخدام هذه المعارف في أداء تستند على معايير الجودة، ومسئولية والتزام خلقي يتمتع به المتخصص، وتلقى على عاتقه في شكل تقبله للمحاسبة والمساءلة

أمام أعضاء المهنة وأمام المجتمع بأسره“ (عليان والشخشير، ٢٠٠٧، ص٦). ولذلك تهتم وزارات التربية والتعليم في كل دولة بتوفير أساليب لقياس وتقويم أداء المعلم وإنجازاته في الأبعاد الثلاثة الأولى وتحقيق البعد المهني الرابع في تقبل المعلم للمحاسبة والمساءلة بهدف نمو وفعالية وتطور كفاءة ممارساته التعليمية. فنجاح المعلم له الأثر الكبير في رفع المستوى العلمي والتعليمي في الدولة ونجاح فاعلية المدرسة في المجتمع. وتتمثل تلك الأساليب التقويمية في توفير طاقات بشرية متخصصة في قياس وتقييم أداء المعلم وتوجيهه من خلال ملاحظة أداء المعلم في الصف الدراسي فقط .

وقد ناقش السلولي (٢٠٠٧) في ورقته الأساليب التقويمية وما فيها من خلل والتي تتم بسرية مما يبعد الفائدة الأساسية من ورائها وهو: تطوير أداء المعلم من خلال معرفته لنقاط القوة والضعف في أدائه، بالإضافة إلى حصول نسبة عالية جداً من المعلمين على تقدير لا يطابق واقع العملية التعليمية، ولتفادي هذه المشاكل يقترح آليات لتقويم الأداء الوظيفي للمعلم تقوم على سير واقع ما يقدمه المعلم في أثناء عملية التدريس من خلال ملفات خاصة تسمى ملفات الإنجاز المهني للمعلم . تلك الملفات المقترحة تعطي صورة واضحة بمثابة الرسم التوضيحي عن سير أداء المعلم ومستوى إنتاجه، فهي عبارة عن ملف شامل يقدمها المعلم مدعومة بأدلة وعينات لأدائه وكأنها دراسة طويلة تتبعية لأفضل أعمال المعلم ومهاراته وإنجازاته في مجال التعليم بصورة علمية وموضوعية. لذا يمكن اعتبارها أداة تقويمية موضوعية وفاعلة يمكن الاعتماد عليها في تقويم أداء المعلم وفقاً لمعايير محددة بدلاً من الطرق التقليدية . فالتقويم الجيد يؤدي دوراً مهماً في جودة النظام التربوي والتعليمي، فهو يقوم بدور المراقبة المستمرة لعمليات النظام، فالمستوى الذي تود المدرسة الوصول إليه أي كانت الطرق المؤدية إليه، يعد من القضايا المهمة التي يسعى التقويم إلى الوصول إليها بغية تحقيق التحسين المستمر، ولن يتحقق ذلك في العملية التعليمية دون تقويم مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها. ومن هنا ظهر الاهتمام بتقويم أداء المعلم باستخدام أساليب تقويم جديدة بالإضافة إلى تلك التي تعتمد على استخدام الملاحظة

والمشاهدة المطبقة في الميدان التربوي الآن لتصبح أداة مساعدة وليست رئيسية في التقويم. وتشير فلسفة التربية إلى أنه في الوقت الحالي أصبح سوق صناعة التدريس تنافسياً للغاية ولذا يحتاج المعلم إلى التميز في العمل عن غيره ، وملف الإنجاز المهني يتيح المجال للمعلم ليوثق خبراته ويصف الجوانب المختلفة لقدراته التدريسية وأنشطته المتنوعة في العملية التعليمية وحفظها لتحقيق المتابعة الشاملة للمعلم في جميع الجوانب وفي مواقف متعددة عند تقويمه (Davies,2008) .
وتؤكد دراسة بكار، البسام، وآل سعود (٢٠٠١) على المقدمة المنطقية القائلة: إن الخبرات تمر وتنتهي دون أن تتاح الفرص للرجوع إليها والاستفادة منها، وعلى العكس فإن ملف الإنجاز المهني يجعل الخبرات باقية مستمرة لأنه يمكن الرجوع إليها والاستفادة منها .

وإذا ما سلمنا بأهمية أداء المعلم وأدواره المتعددة وقررنا أن نرصد هذا الأداء ونحلله توطئة إلى نقده وتقويمه والحكم عليه، في عالم وعصر يتبنى المحاسبية سبيلاً إلى إدراك الجودة، فعلينا أن نلتزم بكامل الموضوعية ونتأكد من تحقق الاعتبارات المنهجية التي يستدعيها هذا الأمر ومن أوضاعها:

- الانطلاق من ثقافة نوعية وفهم تام لطبيعة عمل المعلم وأدواره وممارساته المختلفة، وما تتطلبه من قدرات ومهارات متنوعة من خلال وعي بالمعايير والمؤشرات التي نحتكم إليها في تقدير أداء المعلم.
- الاستناد إلى شواهد كافية ودقيقة، وموضوعية وأدلة موثقة عن أداء المعلم وممارساته.
- الاهتمام بفعل المعلم أي ماذا حدث؟ مع الاهتمام بنفس القدر بمتى وأين وكيف حدث؟ فذلك ضروري لنعرف الأهم وهو لماذا حدث؟ ولتأخذ في الحسبان أن الحكم على الفعل الواحد يتباين بتباين ظروف حدوثه.

وهذه الاعتبارات أو الضوابط هي متطلب ضروري في تحليل أداء المعلم والحكم عليه، توفر له ضمانات العدالة وتنقله من الرأي الشخصي والانطباع الذاتي المؤسس على حالة بعينها إلى رؤية نقدية بناءة تعتمد على الفهم والموثوقية والنظرة الشمولية إلى جميع العوامل والمتغيرات، وتحرص على الدعم والتحسين

وبذلك يخضع أداء المعلم إلى النقد الموضوعي البناء، ويتحرر من مصادرة غير عادلة بإدانة تلاحقه طول الوقت (الخراشي، ٢٠٠٣).

وقد سئل بيتر كارمل Peter Karmel مؤلف كتاب ” المدارس في استراليا ” والذي يعتبر من أكثر من كتب تقريراً عن التعليم في المدارس الاسترالية في نصف القرن الماضي: “ عن ماذا سيكون تركيزه إذا أنتج تقريراً آخر اليوم ”. أجاب بشكل صريح: “ رفع حالة التعليم لجعلها وظيفية جذابة، وتحسين نوعية هيئة التدريس ” (Bagnall, 2000, p. 43). وقد هدفت دراسة ماثيرس، أوليف، وسابرينا (Mathers, Olive, & Sabrina 2008) إلى تزويد صناع القرار على مستوى الولايات بأمريكا بفهم شامل للمقاييس التي تستخدم في تقييم المعلمين - جوانب قوتها وضعفها ، وموقعها الحالي من الاستخدام في النظام والممارسة - وأبرزت الدراسة جوانب أنظمة التقييم التي تتماشى مع أفضل الممارسات في الوقت الراهن ، وألقت الضوء على المجالات التي يمكن لصناع القرار تحسين قوانين التقييم وأنظمتها وتطبيقاتها والتي تؤدي بالتالي إلى تحسين تدريس المعلم وأداء الطالب. ومن تلك المقاييس : خطة الدرس، أسلوب الملاحظة في الفصل الدراسي، التقييم الذاتي، التقييم باستخدام ملف الإنجاز المهني، بيانات تحصيل الطالب، مراجعة نماذج أعمال الطالب.

وقد ارتبط استخدام ملف الإنجاز المهني بنظام تقييم المجلس القومي للمعايير المهنية (National Board for Professional Teaching Standard [NBPTS], 2002) للثبوت من كفاية المعلم تجاه معيار الأداء مباشرة وتدعيمه. حيث تقدم المعايير طريقة لتطوير المحكات لتقييم نمو وفعالية وكفاءة الممارسات التعليمية. فهي تحدد ما يجب أن يعرفه المعلمون، وما يجب أن يكونوا قادرين على القيام به، وإنشاء مقاييس دقيقة وصادقة لرؤية مدى تحقيق المعلم المرخص له بالشهادة لهذه المعايير. وأصبح الملف المهني للمعلم من وجهة نظر المجلس القومي الأمريكي لاعتماد برامج إعداد المعلمين شرطاً أساسياً لممارسة مهنة التدريس.

وقد تناولت دراسة أندرسون ودمول (Anderson & Demeulle, 1998) ما الذي يتعلمه المعلم من استخدام ملف الإنجاز المهني. وأكدت النتائج على أهمية ملف الإنجاز المهني كالاتي: -٦٩٪ من الاستجابات أكدت أنها تطور وتنمي تفكير المتعلمين.

- ٢٩٪ من الاستجابات أكدت أنها تشجع على التعلم الذاتي والتأمل الفكري للمعلم.
- ٨٨٪ من الاستجابات أشارت إلى أنها أداة وثائقية لنمو المعلم قبل الخدمة.
- ٤٩٪ من الاستجابات بينت أن لها تأثيراً على ممارسة التدريس في ثلاثة جوانب: زيادة الاهتمام بالمتعلم باعتباره محوراً للعملية التعليمية ، الاهتمام باستخدام المعايير الدولية للتقويم المهني في مهنة التدريس ، وتطور التأمل الفكري لإنجازات المعلم.

وبحثت دراسة جاكولين ودوجلاس (Jacqueline & Douglas, 2006) في نظام تقويم المعلم القائم على ملف الإنجاز المهني ، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين والإداريين يرون أن ملفات المعلمين المهنية كانت أكثر دقة وشمولاً من الملاحظة التقليدية . وعلى الرغم من ظهور بعض العيوب ؛ إلا أن الملفات المهنية أظهرت فاعلية بوصفها أداة لتقويم المعلم ونموه المهني .

وتوصلت دراسة الصغير، السميري، الأحمد، البسام، وعثمان (٢٠٠٥) إلى محتوى الحقيبة الوثائقية لعضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية ، والتي تتمثل في:

أولاً: تجميع الخبرات: الفهرس، المقدمة، البيانات الشخصية، العبد التدريسي، الإنتاج العلمي، النشاط العلمي والإداري ونشاطات أخرى داخل الجامعة وخارجها، التقويم، الأعمال التطوعية.

ثانياً: التأمل الفكري (أفضل الأعمال): الإنتاج العلمي، مهنة التدريس، التعاون والمشاركة، العمل الإداري.

وقامت الأحمد (٢٠٠٣) بدراسة تجريبية تمهيداً لإدخال أسلوب الحقيبة الوثائقية في برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية. تم خلالها تدريب عينة تكونت من ٢٢ طالبة من طالبات جامعة الملك سعود وقياس النتائج المترتبة على التدريب، ومقارنتها بنتائج عينة من ٣٠ طالبة من طالبات جامعة تورنتو بكندا، وجامعة كاليفورنيا فرعى بيركلى وإيرفاين بالولايات المتحدة. واعتمدت الدراسة على أسلوب تحليل المضمون، لتقويم محتوى الحقيبة الوثائقية التي قامت ببنائها الطالبات، وعلى استبيانة تتكون من سؤالين مفتوحين عما استفادته الطالبة المعلمة من إعداد الحقيبة الوثائقية، والصعوبات التي واجهتها أثناء بنائها. وأشارت النتائج إلى أن الطالبات المعلمات السعوديات نجحن في تجميع الخبرات اللازمة لبناء حقائبهن الوثائقية، وكانت اختياراتهن منطقية عند اختيار أفضل الأعمال، وارتبطت أعلى تقديراتها بعناصر مهنة التدريس. وفي قياس نمو الخبرات ظهرت تقديرات عالية ومتوسطة وضعيفة. وكانت النتيجة النهائية تحقق قدراً من النمو لدى أغليبتهن، وبهذا تحققت أغراض بناء الحقيبة. وبعد تحليل الاستجابات لسؤالى الاستبيان تم استخلاص ثمانية مجالات للاستفادة تضمنت اثنين وخمسين بنداً. وكانت الصعوبات التي ظهرت إما صعوبات عامة في بناء الحقيبة ككل، أو صعوبات مرحلية في بداية بنائها. وأوصت الدراسة باستخدام الحقيبة الوثائقية في برامج إعداد المعلم التربوية بالجامعات، وإجراء حوار منظم عن الحقيبة واستخداماتها، على أن يؤسس برنامج استخدام الحقيبة على منظور بنائى كي لا تزيد الصعوبات التي ذكرت في النتائج.

وهدفت دراسة فاوست وكيفر (Faust & Kieffer, 1995) إلى تقويم ملف الإنجاز المهني من وجهة نظر المعلمين الذين يستخدمونه لتقويم طلابهم، والمعلمين الذين يستخدمونه لتقويم تدریسهم. دعمت النتائج الاعتقاد القائل أن استخدام ملف الإنجاز المهني وتنفيذه يساعد المعلم على بناء مجمع صور عن عمله وجعلها مرئية أمامه.

مما سبق وما تقدم عرضه من خلفيات أدبية يتضح أن ملف الإنجاز المهني أداة تقويمية موضوعية وفاعلة يمكن الاعتماد عليها في تقويم أداء المعلم وفقاً لمعايير دولية ومحلية بدلاً من الطرق الذاتية الانطباعية التي تستخدم حالياً في تقويمه.

مشكلة الدراسة :

أكد اللقاء الوطني السادس للحوار الفكري (٢٠٠٦) في نقاشه لمحور الممارسات والتطبيقات التعليمية الدعوة إلى رخصة المعلم التي تجدد كل سنتين مع وضع اختبار كفايات واختبارات صحية ، ومراجعة شاملة لعملية ترقية المعلم بحسب السلم الوظيفي وربطها بالإنجازات حتى يشمل ذلك العلاوات، والدعوة إلى تحسين أداء المعلم ؛ لأن الشهادة بداية الطريق والمعلم بحاجة إلى تقويمه ومتابعته بصفة مستمرة أثناء الخدمة. وبالتالي ضرورة مراجعة أساليب تقويم المعلمين، نظراً لأن الأساليب المستخدمة حالياً غير كافية. وقد رافق الانتقادات الموجهة إلى أساليب التقويم المستخدمة حالياً ، وكذلك تغير النظرة إلى وظيفة التقويم الذي ينظر إليه على أنه الموجه الأول للعملية التعليمية ، استخدام أدوات متعددة للتقويم ، ومنها ظهور ملف الإنجاز المهني للمعلم والذي يعتبر وعاء يحفظ ما ينتجه المعلم من أعمال تربوية وأدائية لسهولة متابعتها بغرض الرجوع إليها لتقويم المعلم وذلك لتحقيق المتابعة الشاملة للمعلم في جميع الجوانب وفي مواقف متعددة .

وبناء على نتائج الأدبيات التي تناولت ملف الإنجاز المهني للمعلم ، فقد ازدادت أهمية استخدامها ازدياداً مطرداً في الميدان التربوي، وتعد المدارس اليوم بأنظمتها ومؤسسات إعداد المعلمين مسألة تطوير ملف الإنجاز عملية هامة لتوثيق الأداء التعليمي، وتعزيز النمو المهني وتسهيل التفكير التأملي، واعتبارها إحدى الطرائق العديدة التي يمكن أن تعتمد في تحديد أهلية المعلم وفعاليتته. وعند استخدامه بالتزامن مع بقية أشكال التقويم فإن ملف الإنجاز يقدم تصوراً واسعاً لنطاق كامل من الكفايات المهنية للمعلم (كوستانتينو وودي لورنزو، ٢٠٠٤).

وحيث إن المرحلة الثانوية تعتبر الحلقة الوسطى بين التعليم الأساسي والتعليم العالي وتتميز بجملة من الخصائص المهمة التي تتطلب من القائمين على النظام التعليمي ترجمتها إلى برامج علمية وتربوية تحقق الطموحات من جهة ، وتستوعب التجديدات العالمية الناجحة وتتفاعل معها من جهة أخرى . لذا تقوم الأنظمة التربوية بمحاولات واجتهادات عديدة لتعديل وتحسين مدخلاتها

وعملياتها، ولعل تعديل الخطط الدراسية والهيكلية التنظيمية يقع في هذا السياق، وهذه صفة إيجابية تتمتع بها النظم الديناميكية التي تحرص على النماء والتطور الإيجابي المتوازن.... وقد حرصت المملكة العربية السعودية على تحقيق أسباب نجاح التعليم فدعمته وأنفقت عليه بسخاء، وهيأت الإمكانيات لتطوير خطته واستراتيجياته، وتحسين نوعيته، وموافقة المقام السامي الكريم رقم ٧م ب/٧٠١ وتاريخ ١١/١٠/١٤٢٥هـ على تطبيق خطة التعليم الثانوي الجديد خير شاهد على ذلك، والذي يعرف بـ ” الثانوية بنظام المقررات الدراسية “. ويأتي هذا النموذج الخاص بالتعليم الثانوي وفق الخطة الدراسية الجديدة ليمثل رافداً أساسياً للتنمية في هذا الوطن المعطاء... ويعتمد فيه المنهج على مقررات جديدة ذات بعد تكاملي تهتم بالجوانب مهارية والإعداد للحياة والتهيئة لسوق العمل، وتعتني بالجوانب التطبيقية والوظيفية. ويتبع ذلك تطوير في أساليب التعليم والتعلم والتقويم (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥).

وتهدف أهداف الخطة الدراسية الجديدة للتعليم إلى إحداث نقلة نوعية في التعليم الثانوي بأهدافه وهياكله وأساليبه ومضامينه من أجل إعداد الطالب والطالبة للحياة. وتؤكد على أهداف التعليم المنبثقة من سياسة التعليم مثل: العمل المنتج، والمساهمة في تنمية المجتمع، استثمار المعارف الإنسانية النافعة، واستثمار العلم والتقنية لتحقيق التنمية بشتى أشكالها، ومواكبة التقدم العلمي والثقافي العالمي، والتأكيد على الدور الوظيفي التعليمي للتنمية الشاملة، كما تؤكد هذه الخطة على التفاعل الواعي مع التطورات الحضارية العالمية في إطار من الأصالة والمعاصرة.... ويقع عبء تحقيق هذه الأهداف للمعلم باعتباره الركيزة الأساسية الذي تقوم عليه جودة التعليم والتعلم، والذي يعمل على مساعدة الطالب على تحقيق الاستقلالية والتعلم الذاتي والاكتشاف، والبحث والتفكير والنمو الذاتي في إطار من تكافؤ الفرص وحرية الاختيار. ولذا فإن المعلم في الخطة الجديدة للتعليم الثانوي يتميز:

- بإعطائه مزيداً من الصلاحيات للقيام بالأدوار الجديدة للمدرسة الثانوية.
- المشاركة في مجلس إدارة المدرسة في تيسير الإمكانيات والوسائل المعينة في تطبيق الخطة الجديدة داخل المدرسة.

- الإشراف على الأنشطة الطلابية.
- القيام بدور المرشد الأكاديمي لمساعدة الطلاب على التسجيل والإشراف على إعداد الخطة الدراسية لكل طالب ، ومتابعة سيرهم.
- تقويم الطلاب في المقررات التي يدرسها وفق التنظيم المحدد لكل مقرر. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥).

ويتطلب ذلك توفر معلم يتميز بالكفاءة النوعية ليكون قادراً على تحقيق أهداف الخطة الدراسية الجديدة... وبالتالي يقوم نظام تقويم هذا المعلم على عدد من المعايير المهنية التي ترتبط بإنجازاته وإسهاماته في تحقيق ونجاح تطبيقات الخطة الجديدة. وهنا تُقدم المعايير المهنية القومية والتي تتضمن عناصر التدريس الفعال المتفق عليها الهيكل المطلوب لإطار عمل المعلم. وبدون هذه المعايير يختزل هذا الهيكل إلى مجرد شيء يدور في ذهن المعلم، المشرف التربوي، مدير المدرسة... الخ، ويصبح بالتالي مجرد إبراز لمرئيات ومعتقدات الفرد الشخصية عن التدريس، ومن ثم يحدث الاختلاف في الرأي، أو تشتت الجهود بين تلك المرئيات غير المحددة. أما في وجود معايير لعناصر التدريس الفعال، يتمكن المسئولون عن تحسين وتطوير التربية والتعليم من تحديد أين يجب تركيز الجهود التطويرية ضمن إطار وسياق من القيم والتعريفات المشتركة، وفي مناخ من الاحترام المهني (دانيلسون، ٢٠٠١). لذا تعتبر المعايير المهنية رؤى مشتركة في داخل المجتمع التربوي... وبالتالي توفر القاعدة النظرية الموثوقة لملف الإنجاز المهني للمعلم، فالملف المهني الذي يتم تجميع بنوده في سياق معايير الأداء المهني يستطيع أن يحقق مصداقية أكثر مما يحققه ملف تم بناؤه بدون الاستناد إلى إطار محدد.

وفي المملكة العربية السعودية لم يتم بناء البنية التحتية الأساسية الخاصة بمهنة التدريس لتحديد معايير تدريس عالية الجودة لتعزيز التنمية تجاه هذه المعايير وتقديم الاعتراف لأولئك الذين وصلوا إليها. بعبارة أخرى لم يبين التدريس نظاماً للنمو المهني مبنياً على معايير مهنية محددة في التعليم، ليتمكن وضع تلك المعايير في الاعتبار في برامج التدريب، وعند إعداد المعلم لملفه المهني،

وفي قوائم التقويم للمعلم أثناء الخدمة. ولذا هدفت الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال التالي:

١. ما المعايير المهنية التي يتم في ضوءها توجيه معلمات المرحلة الثانوية بنظام المقررات على إعداد ملف الإنجاز المهني كأداة للتقويم الشامل؟
٢. وللإجابة عن السؤال الرئيس تجيب الدراسة عن الأسئلة الفرعية التالية:
٣. ما المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم؟
٤. ما محتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية السابقة؟
٥. ما ملامح دليل عملي إرشادي لتدريب معلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية لإعداد ملف الإنجاز المهني للمعلمة في ضوء المعايير السابقة؟

أهداف الدراسة :

- تحديد المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم.
- تحديد محتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء أدبيات البحث في هذا المجال.
- وضع دليل عملي إرشادي لمساعدة المعلمات على إعداد ملف الإنجاز المهني للمعلمة في ضوء المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية.

أهمية الدراسة :

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية ملف الإنجاز المهني في التطوير المهني للمعلم أثناء الخدمة، ومدى نموه المعرفي والمهاري والمهني وقدرته على النمو العلمي، في عصر يدعو إلى التنمية المستدامة والمستمرّة.

- قد تفيد هذه الدراسة مراكز تطوير وتدريب المعلمات في إدارات الإشراف التربوي، وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم، على الاهتمام بمسألة ملف الإنجاز المهني للمعلمة باعتبارها عملية هامة لتوثيق الأداء التعليمي، وتعزيز النمو المهني وتسهيل التفكير التأملي. واستخدامها في تقييم المعلمة بالتزامن مع بقية أشكال التقييم .
- تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها في مجال توفير أداة أصيلة لتقييم أداء معلمات الثانوية المطورة في حدود علم الباحثة.

مصطلحات الدراسة :

- ملف الإنجاز المهني للمعلم: ” مجموعة منظمة من الوثائق التي تقدم الدليل والبرهان على كفاية المعلم في الجوانب المعرفية والاتجاهات والمهارات الموجودة في إطار فن التعليم. أي أنها عبارة عن مجموعة من أشكال عمل المعلم التي تبين جهوده ومهاراته وقدراته وإنجازاته وإسهاماته تجاه تلاميذه وزملائه والمؤسسة التي يعمل بها والنظام الأكاديمي أو المجتمع المحلي “ (جامعة المنوفية، ٢٠٠٧، ٢٤). وعليه تعرف الباحثة ملف الإنجاز المهني بأنه: ملف لتجميع عينات من أعمال المعلمة التي تقدم الدليل والبرهان على كفاية المعلمة بالمرحلة الثانوية نظام المقررات في ضوء المعايير المهنية اللازمة للمعلمات ، وتوثق جهودها ونموها المهني وقدراتها وإنجازاتها وإسهاماتها تجاه طالباتها ومدرستها ومجتمعها . وتعتبر أداة تقييم للمعلمة وترتبط بالتفكير التأملي لأعمالها.
- المرحلة الثانوية نظام المقررات: ” تعد المرحلة الثانوية المرحلة الثالثة في بنية التعليم العام ، والحلقة الوسطى بين التعليم الأساسي والتعليم العالي، وتمت موافقة المقام السامي برقم ٧ / م ب / ٧٠١ وتاريخ ١١ / ١٠ / ١٤٢٥ هـ على خطة التعليم الثانوي وفق الخطة الدراسية الجديدة بنظام المقررات، وهي هيكل جديد للتعليم الثانوي يتكون من برنامج مشترك يدرسه جميع الطلاب ومسارين تخصصيين أحدهما للعلوم الأدبية والأخرى للعلوم الطبيعية يتجه الطالب للدراسة في أحدهما، ويؤخذ فيها ب :

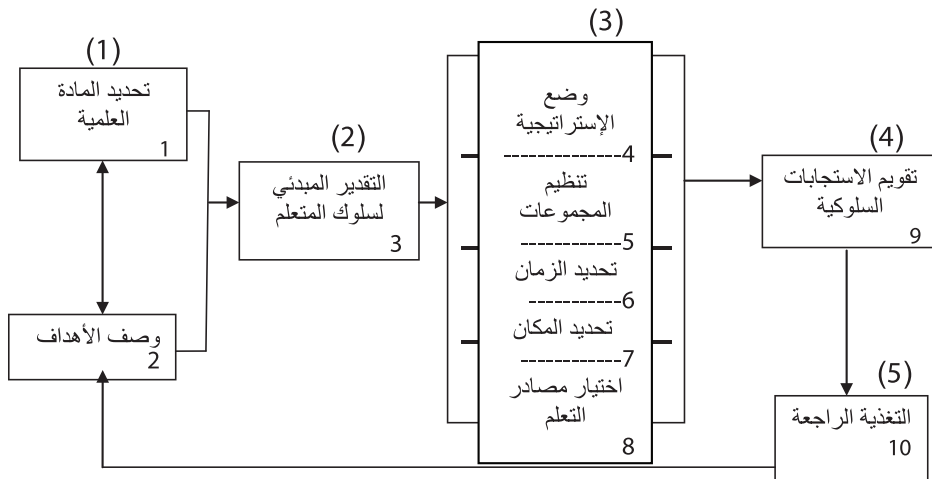
- نظام الساعات الدراسية المقننة التي يسجلها الطالب في كل فصل دراسي.
- ونظام المعدلات الفصلية والتراكمية.
- يعتمد المنهج فيها مقررات جديدة ذات بعد تكاملي تهتم بالجوانب المهنية والإعداد للحياة
- والتهيئة لسوق العمل، وتعنى جميع هذه المقررات بالجوانب التطبيقية والوظيفية، ويتبع ذلك تطوير في أساليب التعليم والتعلم والتقويم ” (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥، ٥). ويعتبر نظام المقررات شبيها بنظام الساعات حيث يركز على المهارات الحياتية وما يحتاجه سوق العمل .

منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية أسلوب النظم، وذلك باتباع خطوات نموذج التصميم التعليمي لجيرلاك وإيلي " Gerlach & Ely " شكل رقم (١)، وهذا المنهج تضمن المنهج الوصفي في تحديد المعايير المهنية اللازمة للمعلمة بنظام المقررات بالمرحلة الثانوية وأهم مؤشرات لجودة أداء المعلمة في المجال المهني، وبناء دليل المعلمة في ضوء المعايير المهنية بالاسترشاد بالخطوات الخمسة للنموذج (Grabowski,2003). (Gerlach & Ely, 1980).

شكل رقم (١)

نموذج جيرلاك وإيلي



إجراءات الدراسة ونتائجها

أولاً: بالنسبة للسؤال الأول ونصه: "ما المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم؟".

للإجابة عن السؤال الأول قامت الباحثة بالإجراءات التالية:

تم وضع المعايير وفق خطوات منهجية علمية محددة، متعددة المداخل والأدوات على ثلاث مراحل على النحو التالي:

المرحلة الأولى: تأصيل نظري للأدبيات العالمية والمحلية في مجال المعايير المهنية للمعلم والتي ستعرض فيما يلي مع إلقاء الضوء على مفهوم مهنية المعلم.

ما المقصود بمصطلح "مهنين"، أو تكوين معلمين مهنيين؟

عملية النمو المهني للمعلمين ليست حلبة أو جريا وراء مستحدثات ومسميات جديدة ولكنها عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء داخل المهنة وتلبية حاجات التغيير. وقد ناقش المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم (NBPTS, 2002) مصطلح "المهنية" بأنه شريف في المجتمع، ويدل على المهن التي تتسم بصفات معينة. ومن أهمها أنها هيئة متخصصة، لديها خبرة معرفية مع رموز أخلاقية تأكيدية لخدمة العملاء، ومن ضروريات عملها هو ثقة العملاء. وما يبرر هذه الثقة هو الالتزام والتأييد داخل المجتمع المحلي المهني لمتابعة أخلاقيات الخدمة، وتوظيف المعارف والخبرات الخاصة في صالح موكلهم. وينطبق ما سبق على مهنة التدريس ولكن مع فروق مهمة، فبينما يوظف المعلمون معارفهم ومهاراتهم لخدمة الطلاب، فإنهم يسعون إلى تمكينهم من تحقيق مواصلة الفهم والتعلم، لربما يؤدي ذلك إلى تفوق الطالب على المعلم يوماً ما، لذا فإن التعليم هو أكثر المهن ديمقراطية. فهو يهدف إلى أن يضع وسائل التعليم الذاتي في أيدي وعقل وقلب الطلاب. كما أن الأبعاد الأخلاقية للتدريس تميزه أيضاً عن غيرها من المهن. حيث تظهر أبعاداً فريدة بسبب أن

حضور العميل هو أمر إلزامي وهام جداً. ولهذا فإن معلمي المدارس ملزمون للوفاء بمعايير أخلاقية صارمة. كما تستمد مطالب أخرى من دور المعلم باعتباره نموذجاً للشخص المتعلم، حيث يعمل يومياً تحت نظر طلابه الذين يتعلمون في وقت مبكر قراءة واستخلاص الدروس من شخصية المعلمين، لذا يجب على المعلمين الالتزام بالسلوكيات التي يمكن للطلاب محاكاتها. وبالتالي ينبغي على المعايير المهنية للتدريس التأكيد على الطبيعة المهنية للمعلم.

كما يؤكد كل من إلتيس وكرمب (Eltis & Crump, 1997) في مناقشتها لأهمية رفع مستوى المعلمين والتعليم أن السمة المميزة للمهنة هي أن أولئك الذين ينتمون إليها وضعوا معايير عالية لهؤلاء الذين يسعون لدخول المهنة، مع ضمان استمرار تحقيق تلك المعايير، واتخاذ خطوات لضمان وضع معايير جديدة حتى لا يسمح لأعضاء المهنة بالركود.

وينظر إلى تطوير معايير الأداء كأحدى الطرائق لتسهيل عملية احتراف مهنة التعليم ولتحديد شكل ممارسة أولئك الذين يعدون المعلم، بهدف تحسين نوعية التعليم وزيادة إنجاز الطالب. وتشتمل كل مجموعة من المعايير على المعرفة والاتجاهات والمهارات الخاصة المتعلقة بالتعلم الفعال (كوستانتينو ودي لورنزو، ٢٠٠٤). وقد عرفت المعايير بأنها: "مجموعة من الإجراءات الشاملة التي يمكن من خلالها الحكم على الأداء من أجل ضبطه وجودته، عن طريق تحديد أهم المهارات والقدرات المراد تحقيقها" (فريق المعايير الوظيفية للمعلمين ورؤساء الأقسام والموجهين، ٢٠٠٨، ص ٣).

الفوائد المرجوة من وجود المعايير:

لا بد أن يركز العمل المنظم بطبيعته إلى مسألتين مهمتين: الأولى وجود أهداف يسعى لتحقيقها، والثانية وجود معايير تمكن القائمين على العمل من تحقيق الأهداف. وبذلك فالمعايير هنا حافز وفي الوقت نفسه أداة قياس وتقويم تمكن الفرد من معرفة مستوى الأداء الذي يقوم به. بناء على ذلك فإن للمعايير فوائد جمة في المجال التربوي على مستوى المنظومة التعليمية والأفراد

على حد سواء وذلك لمكانتها في الفعل التربوي ذاته فمن أهم فوائدها المعايير الوظيفية الآتي:

- تساعد في عمليات التخطيط والتطوير الخاصة بالنظام التعليمي بشكله العام أو جزئياته الخاصة المتمثلة بقطاعاته المختلفة.
- تساعد في تحسين جودة العمل التربوي من خلال السياق المنظم للعمل.
- تعد مرجعية تربوية ومعرفية ينطلق منها الفرد لتحقيق مستويات الأداء بشكل أفضل.
- تساعد الفرد في معرفة قدراته ومهاراته فيعزز الجيد وينمي ما يحتاج إلى تطوير وتنمية.
- إن معرفة الفرد للمعايير التي ينطلق منها ترفع من مستوى الدافعية للعمل وذلك لوضوح المستوى المراد تحقيقه.
- تساعد في تدعيم فرص وجود التعلم لجميع الطلبة
- توضح الصلة بين نوعية ممارسات التدريس وتعلم الطلبة (العواد، الحكمي، بن سلمة، الرومي، العامر، والعبد الكريم، ٢٠٠٣، ص ٣).

حيث ترتبط معايير أداء المعلمين مباشرة بمعايير أداء تعلم الطالب ويشكل ما يعرفه المعلمون وما هم قادرون على فعله التأثير الأكثر أهمية فيما يتعلمه الطلاب، وبناء على هذا يحتاج المعلمون إلى إظهار كفاءتهم الذاتية لإثبات مقدرتهم على تشجيع إنجازات الطلبة (كوستانتينو و دي لورنزو، ٢٠٠٤).

وقد أظهرت دراسة مسحية دولية لكلية التربية باستراليا (Australian College of Education, 2000). عن أهداف استخدام المعايير التعليمية المهنية في الممارسات الدولية ما يلي:

تستخدم المعايير:

١. لتعيين المرشحين في برامج إعداد المعلم.
٢. لتقويم المعلم الطالب.
٣. لإجازة برامج إعداد المعلم.

٤. منح الشهادة للمعلم المبتدئ عند إكمال متطلبات الاختبار.
٥. لتحديد معايير المساءلة التي تنص على دور ومسؤوليات المعلمين.
٦. لمنح الترخيص الجاري أو تقويم المعلمين من ذوي الخبرة في مراحل مختلفة من حياتهم الوظيفية.
٧. لمصادقة واعتماد الإنجاز في التعليم سواء بطريقة طوعية أو إلزامية.
٨. لتقويم المعلمين الباحثين عن الترقية.
٩. للتقويم المستمر للهيئة التنفيذية بالمدرسة، بمن فيهم المديرون.
١٠. لتكون بمثابة مبادئ توجيهية للتنمية المهنية للمعلم وتطوره.
١١. لتشديد التركيز على نوعية الحكم على النظم التعليمية، وعلى اعتماد التطوير المهني لبرامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وعلى تقويم المعايير.
١٢. لتوضيح المسائل المتعلقة بضمان الجودة في نظر المجتمع ككل.

لذا ازداد الاهتمام بالمعايير القومية لأداء المعلم وأصبح اليوم أكثر من مليون مدرسة في أمريكا تحت إشراف يومي للمجلس القومي لمنح الشهادة المهنية للمعلم. ومع وجود أكثر من ٥٥,٠٠٠ من المجالس القومية لمنح الشهادة المهنية للمعلم في البلاد ووصول تلك المجالس لمراحلها الحاسمة، وتطور دورها وتأثيرها في التدريس المنجز بإتقان، فإن المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم يواصل تطوره معها، و تعهد بما يلي للعشرين السنة القادمة :

١. التوسع في استخدام التكنولوجيا لتبسيط وترشيد عمليات التقويم .
٢. الاضطلاع بدور حاسم في المساعدة على تنفيذ الاتحادية الفيدرالية، بأن يكون جميع المعلمين مؤهلين تأهيلا عاليا في المدارس.
٣. المساعدة على تحديد ودعم أدوار جديدة للهيئة القومية للشهادة المهنية للمعلم، بما في ذلك توجيه المعلمين في حجراتهم الدراسية، والتحدث عن القضايا والخدمات النوعية للمعلمين كنموذج مثالي لإنجاز التدريس.
٤. مواصلة العمل مع الدول والمناطق لزيادة المكافآت للإنجازات التدريسية العالية الإتقان من خلال زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل وزيادة الفرص المهنية.

من خلال هذه الجهود فإن المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم سوف يلعب دوراً أكثر أهمية في بناء نظام تعليمي لا يكون فيها نوعية المعلمين هي القضية المطروحة، بل النسبة ذات الدلالة لعدد المعلمين الحاصلين على الاعتماد من المجلس القومي لمنح الشهادة المهنية للمعلم (NBPTS، 2008).

أمثلة للمعايير العالمية والمحلية:

نستعرض فيما يلي عينة ممثلة لمجموعة من المعايير التي وضعتها بعض المنظمات للتعرف على تلك المعايير والتي في ضوءها يمكن الوصول إلى تحديد المعايير المهنية المطلوبة من معلمات المدارس الثانوية الجديدة بنظام المقررات.

المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم (NBPTS، 2002):

لقد جاء النداء الرئيس الأول للدعوة إلى تأسيس المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم (NBPTS) عام 1985م، عندما اقترح رئيس الاتحاد الأمريكي للمعلمين كيفية تنظيم مثل هذا العمل لدراسة ما ينبغي أن يعرفه المعلم قبل منحه شهادة، وأفضل طريقة لقياس تلك المعرفة. متطلعاً إلى أن يسيطر على المجلس أصحاب المهنة نفسها. وبدأت هذه الرؤية تخطو وتقترب من الواقع عندما قامت مؤسسة كارنيجي في نيويورك (the Carnegie Corporation of New York) بتمويل تأسيس المجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم (NBPTS) في أعقاب توصيات من فريق العمل التربوي والاقتصادي بمنتدى كارنيجي بتمهين مهنة التعليم. وكان آخر تقرير لفريق العمل - إعداد الأمة : معلمون للقرن الحادي والعشرين - ظهر في 15 مايو عام 1986م، دعا إلى تأسيس مجلس يحدد ما يجب أن يعرفه المعلمون، وما يجب أن يكونوا قادرين على القيام به، ويدعم إنشاء مقاييس دقيقة وصادقة لرؤية مدى تحقيق المعلم المرخص له بالشهادة لهذه المعايير. وقد وضعت هذه السياسة رؤية لإنجاز التدريس من خلال خمسة مقترحات (The Five Core Propositions) تشكل الأساس والإطار الثري للمعارف والمهارات، والترتيبات والمعتقدات اللازمة للمعلم والتي في ضوءها يمنح المجلس القومي الشهادة المهنية للمعلم.

- المقترح (١) يلتزم المعلمون بالطلاب وتعلمهم .
 المقترح (٢) يعرف المعلمون الموضوعات التي يدرسونها ، وأساليب تدريسها للطلبة.
 المقترح (٣) يتحمل المعلمون مسؤولية إدارة ومراقبة تعلم الطالب.
 المقترح (٤) يفكر المعلمون بشكل منظم عن ممارساتهم ، ويتعلمون من الخبرات.
 المقترح (٥) المعلمون أعضاء في المجتمعات المحلية لتحسين التعلم.

ومن الملاحظ من خلال المقترحات الخمسة السابقة ، أن المتطلبات الأساسية لكفاءة التدريس تمثل قاعدة عريضة في معرفة المواضيع التي تُدرس والمهارات التي تُطور، المناهج الدراسية التي تُرتب، والمواد التي تُنظم، والمضمون الذي يُجسد. ومعرفة بطرق التدريس العامة وطرق التدريس الخاصة لمواضيع محددة، وتقويم تعلم الطالب. مع القدرة على ترتيب وتوظيف المعرفة لمصلحة الطالب.

المعايير المهنية في التعليم بكلية أونتاريو للمعلمين بكندا (Ontario College of Teachers, 1999):

إن المعايير المهنية في التعليم والتي طورتها كلية أونتاريو للمعلمين بكندا أدت إلى توضيح خصائص مشابهة جداً لتلك التي وردت في المقترحات الخمسة للمجلس القومي للمعايير المهنية في التعليم (NBPTS) بالولايات المتحدة الأمريكية. واعتمد مجلس كلية أونتاريو للمعلمين وثيقة المعايير في ١٩ نوفمبر ١٩٩٩م. وقد طورت تلك المعايير للإجابة عن السؤال : ماذا يعني أن تكون معلماً؟. وتعتبر معايير الممارسة (the Standards of Practice) توصيفاً يستخدم للإجابة عن هذا السؤال. ولهذا تشتمل على بيانات عن: الطلاب وتعلمهم، المعرفة المهنية، ممارسة التدريس، القيادة والمجتمع ، والتعليم المهني المستمر. أي أن معايير الممارسة هي توصيف لمهنة التدريس. كما أنها بمثابة حافز للحوار والنقاش والتحرك نحو التوصل إلى توافق في الآراء حول ما يعنيه أن يكون معلماً .

وقد حددت معايير كلية أونتاريو لممارسة مهنة التدريس ضمن خمس فئات مترابطة هي :

١. الالتزام بالطلاب وتعلمهم : تكريس جهود المعلم الرامية إلى دعم التعليم ودعم تعلم الطالب. ومعاملة الطلاب بإنصاف واحترام. وتشجيعهم على النمو كأفراد ، وكأعضاء في المجتمع، وليصبحوا متعلمين مدى الحياة.
٢. المعرفة المهنية : هي أساس ممارسة التدريس بمعرفة : المناهج الدراسية ، الموضوع ، الطالب ، التشريعات التعليمية ، أساليب الاتصال ، وأساليب التدريس في عالم متغير.
٣. ممارسة التدريس: تطبيق المعرفة وفهم الطلاب ، المناهج الدراسية، التعليم، والسياق المتغير لبيئة التعلم لتشجيع الطلاب على التعلم. وإجراء تقدير و تقويم مستمر لتقدم الطالب وتعديل وصقل ممارسة التدريس من خلال التفكير المستمر.
٤. القيادة والجماعة: المعلم قائد تربوي وهو يهييء المجتمع للتعلم في صفه ، وفي مدرسته، وفي مهنته.وهو يتعاون مع الزملاء وغيرهم من المهنيين، مع الوالدين ، ومع غيرهم من أفراد المجتمع لتعزيز برامج المدرسة وتعليم الطلاب.
٥. التعلم المهني المستمر: المعلم هو متعلم يقر بالارتباط المتبادل بين تعلم المعلم وتعلم الطالب ، والدخول في سلسلة متواصلة من النمو المهني لتحسين ممارساته.

المعايير المهنية للمعلم في استراليا :

أكدت اليونسكو على أن أية محاولة لوضع المعايير المهنية لإنجاز المعلمين يجب أن يكون على أساس راسخ وفهم دقيق وشامل لعمل المعلمين. وفي البيان الشامل الذي أصدرته حول مستقبل التعليم في العالم ”التعلم ذلك الكنز المكنون“ حددت أربعة أعمدة للتعلم : ”تعلم لتعرف، وتعلم لتعمل ، وتعلم لتعيش مع الآخرين ، وتعلم لتكون“ (Delors, Mufti, Amagi, Carniero, Chung, et al, 1996, p.97).

وفي هذا الصدد تذكر جمعية معلمي العلوم الاسترالية أنه بالنسبة للملايين من الناس في البلدان المتقدمة وفي الدول النامية ، هنالك ثمة عامود خامس وهو ”التعلم من أجل البقاء“ : في كل من الجوانب المادية والاجتماعية والاقتصادية

والثقافية والروحية والنفسية وغيرها من أبعاد هذه الكلمة. وجميع هذه الركائز الخمس ينبغي أخذها في الاعتبار عند النظر في مهنة التدريس (The Australian Science Teachers' Association, 2002).

وقد اقترح المجلس الأسترالي لعمداء التربية والتعليم (Australian Council of Deans of Education, 2000) أن يتمكن المعلم من إنجاز المعايير التالية في الصف ليكون قادراً على احتراف مهنة التعليم في أستراليا:

١. معرفة وفهم واسع وعميق وناقد، وحماسي عن المحتوى الفكري، والقيم المرتبطة بالأنظمة التي تستمد منها الموضوعات أو مجالات المناهج الدراسية التي تُدرس.
٢. المتعة في تدريس الطلاب من خلال توقعاته العالية بقدره كل طالب على التحصيل ، ومعرفة حاجاته الفردية.
٣. معاملة جميع الطلاب بصدق وعدل وإنصاف.
٤. التعاطف مع الطلاب.
٥. امتلاك روح الدعاية المناسبة.
٦. تمثيل الصفات والقيم التي يسعون إلى تثبيتها عند طلابهم.
٧. إبداء مهارة وتميز في الاستخدام المبدع والتقويم الناقد للمعلومات التكنولوجية المساعدة في دفع عجلة التعليم والتعلم للطلاب.
٨. تقديم تغذية راجعة منتظمة ودقيقة للطلبة ، ورصد نموهم في التعلم. ليس فقط باعتبارها أساساً للتعرف على تحصيل الطالب مقابل مخرجات التعلم المطلوبة، ولكن أيضاً كوسيلة للحكم على فعالية تدريسه .
٩. إظهار التفوق في مهنة التعليم كحرفة ، وفي مجال إدارة بيئة التعلم المثيرة للاهتمام والتحدي ، والبيئة الهادفة الآمنة الداعمة الإيجابية والمتعة التي تعزز التعاون ، والاستقلالية ، والمسؤولية ، والإبداع.
١٠. ممارسة مهارات عالية في الاتصال والتعامل.
١١. الالتزام بالتنمية المهنية الخاصة.
١٢. ممارسة القيادة التربوية.
١٣. مراعاة المضامين التربوية للتنوع الثقافي في المجتمع .

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للبحوث التربوية والابتكار (Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 1994).

تتبنى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للبحوث التربوية والابتكار (OECD) الجودة في التعليم، من خلال استقصائها لجهود عضوية إحدى عشرة دولة في هذا المجال (النمسا، أستراليا، فنلندا، فرنسا، إيطاليا، اليابان، نيوزيلندا، النرويج، السويد، والمملكة المتحدة، والولايات المتحدة) والتي اهتمت بتطوير نوعية المعلمين في الجوانب التالية:

- معرفة مجال أساسيات المناهج الدراسية ومحتواها.
- المهارات التربوية المتضمنة اكتساب المعرفة والقدرة على استخدام مجموعة من استراتيجيات التدريس.
- التأمل والقدرة على أن يكون ناقدًا للذات.
- التعاطف والالتزام بإقرار كرامة الآخرين.
- الكفاءة الإدارية حيث يفترض معرفة المعلمين لمجموعة من المسؤوليات الإدارية داخل وخارج الفصول الدراسية.

وفي وقت لاحق لوضع خرائط للتطورات في البلدان المشاركة مقابل هذه الجوانب النوعية من المعلمين، لاحظت منظمة التعاون والتنمية أمرين هما:

- إن صفة الالتزام عند المعلم تجعل بقية الصفات ميسرة.
- تحديد النشاط الجماعي والتعاوني في عدد من المجالات بوصفها عنصرا من عناصر جودة العمل لدى المعلم.

ونتيجة لذلك حددت المنظمة المعايير التالية للجودة العالية في نوعية المعلمين: إظهار الالتزام، معرفة بالموضوعات وما يرتبط بها من حرفة، حب الأطفال، قدوة في السلوك الأخلاقي، إدارة المجموعات بفعالية، دمج التكنولوجيا الجديدة، إتقان نماذج متعددة للتعليم والتعلم، تعديل وتطوير ممارساتهم، معرفة الطلاب كأفراد، تبادل الأفكار مع معلمين آخرين، التعبير عن ممارساتهم، التعاون مع سائر المعلمين، تقدم في مهنة التدريس، المساهمة في المجتمع ككل.

نموذج معايير المعلم في المملكة العربية السعودية :

حددت وثيقة مشروع المعايير التربوية لعناصر العملية التعليمية في المملكة العربية السعودية مجموعة معايير عامة تم تفصيلها بحيث شملت كل من الطالب والمعلم ومدير المدرسة والمشرف التربوي ومشرف المناهج ومشرف التدريب ومشرف تقنيات التعليم ، بهدف تطوير النمو المهني لعناصر العملية التعليمية مما سوف يؤثر بدرجة كبيرة على تعليم الطلاب وتعلمهم. و اشتملت معايير المعلم على أربع عشر معياراً رئيساً ، مع توضيح الدواعي والمبررات، المتطلبات المعرفية، المبادئ التربوية، والمعايير الأدائية لكل معيار من المعايير الأربعة عشر التالية:

١. يلم بالمعارف اللازمة لتخصصه العلمي ، شاملة خصائص العلم ومبادئه ومفاهيمه وقدراته وأدواته من معلوماته، ويتفهم المنهج الدراسي وأساسه وعناصره بما يمكنه من التعامل معه بصورة تحقق الأهداف التعليمية.
٢. يخطط المعلم لدروسه بطريقة علمية .
٣. يوظف المعلم أساليب وطرق تدريس متنوعة تتفق مع عناصر عملية التعلم وتحقق أهدافها.
٤. يستخدم المعلم مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية مما يسهل عملية التعلم ويحقق الأثر المطلوب.
٥. يشرك المعلم طلابه في عملية التعلم باستخدامه للمهارات والاستراتيجيات التي تساعد على إثارة الانتباه والدافعية.
٦. يبرز المعلم في تدريسه خصائص المجتمع ومبادئه وظروفه ومجريات أحداثه وغيرها من العناصر التي تعين على ربط المدرسة بالواقع وتحقيق غايات المجتمع وأهدافه
٧. يعمل المعلم على تنمية شخصية الطالب وتطوير تفكيره وإكسابه المهارات الاجتماعية اللازمة.
٨. يراعي المعلم الفروق الفردية بين طلابه بما يتناسب مع ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم وخصائصهم الأخرى.

٩. يدير المعلم الصف الدراسي وينظم ويرتب عناصره ويعالج الأخطاء فيه بطريقة تساعد على زيادة تحصيل الطلاب وتنمية شخصياتهم.
١٠. يعد المعلم الوسائل والتقنيات التعليمية ويستخدمها في دروسه بما يزيد من فاعلية التعليم.
١١. يقوم المعلم بتعلم الطلاب باستخدام الأساليب والأدوات المناسبة في القياس والتقييم التربوي.
١٢. يسهم المعلم بإيجابية في الأنشطة المتنوعة التي تنفذها المدرسة.
١٣. يتعاون المعلم مع المشرف التربوي والعاملين في المدرسة من مدير ووكلاء وزملاء ومرشدي طلاب بما يحقق روح الفريق.
١٤. يعمل المعلم على تطوير نفسه مهنيًا. (العواد وآخرون ، ٢٠٠٣)

المعايير القومية المصرية :

تأتي أهمية ما قامت به وزارة التربية والتعليم من وضع معايير قومية للتعليم المصري في إطار عالمي مقارن، كآلية مضمونة، قوية لتحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة التعليمية،. وتتمثل المكونات الأساسية، للمعايير القومية للتعليم المصري في خمسة مكونات رئيسية:

١. المدرسة الفعالة بما تتميز به من وحدة وتكامل، وتفاعل بين مختلف عناصرها لتحقيق الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
٢. المعلم، بمفهومه الشامل، والواسع لكل من يقوم بالعملية التعليمية، ومن يسهم في تفعيلها، وتحسينها، وتحقيق أهدافها.
٣. المنهج المدرسي ونواتج التعليم، فلسفة وأهدافا، محتوي وطرائق، أداء وتقويما، وما يرتبط بكل هذا من معارف ومعلومات ومصادر للتعلم الفعال.
٤. الإدارة التربوية المتميزة في مستوياتها المختلفة تخطيطا ومتابعة وتنفيذا، ابتداء بالقيادات التربوية العليا ومرورا بالإدارات والمديريات التعليمية، وانتهاء بالإدارة المدرسية.
٥. المشاركة المجتمعية، من خلال التواصل والتفاعل والتكامل بين المؤسسة التعليمية، وبين المجتمع المحلي الذي تعيش فيه، وتعمل من خلاله.

ولكل مكون من هذه المكونات مجالاته الخاصة به، والمحددة لمعايره ومؤشرات أدائه، وقياسه وتقويمه. مع وجود قواسم مشتركة بينها جميعا تتمثل في التأكيد على الأبعاد القومية، والرؤية الإستراتيجية، والمشاركة المجتمعية، والتنمية المهنية المستمرة، والإفادة من تكنولوجيا العصر. فضلا عن خصائص الإبداع، والشفافية، والمحاسبية، والمسئولية، والتقويم الشامل والمستمر. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣)

خلاصة: في ضوء استعراض أمثلة للمعايير العالمية والمحلية يمكن القول أن المعايير هي رؤى مشتركة في داخل المجتمع التربوي لما يشكله التعليم المحترف. صحيح أن المعايير يمكن أن تصاغ على نحو مختلف من قبل العديد من المنظمات أو المؤسسات القومية أو المحلية الحكومية. إلا أن نواتج الأداء متشابهة وبمقارنة معايير المنظمات المختلفة السابقة تبرز الموضوعات التالية:

« المعرفة في موضوع الاختصاص.

« التخطيط والتنفيذ وتقويم التعليم.

« الإدارة الصفية والتنظيم.

« العلاقات الإنسانية.

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة قامت الباحثة بما يلي:

في ضوء الأدبيات العالمية والمحلية في مجال المعايير المهنية للمعلم، تم تحليل محتوى تلك المعايير لتحديد نواتج التعلم الخاصة بكل معيار، بهدف تحديد مجالات ممارسة مهنة التدريس وتحديد مكونات الممارسة المهنية التي تشكل عملية التعليم، ووصف مكونات الممارسة المهنية وتبرير أهمية كل مكون، والمؤشرات التي تظهرها المعلمة في ممارسة كل أداء تدريسي. والإفادة من كل ذلك بما يتلاءم مع خصوصية وإمكانات وثقافة وتطلعات المجتمع السعودي على طريق التغيير والتطوير المستمر؛ للوصول إلى معايير مضمونة قادرة على تحقيق الجودة في التعليم الثانوي في إطار خبرات عالمية ومحلية.

- القيام بمقابلات مفتوحة مع بعض خبراء التعليم الثانوي، والإطلاع على نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلات الوظائف التعليمية بهدف التعرف على المحاور المقترحة لوضع منظومة متكاملة لمعايير الأداء المهني للمعلمة.
 - دراسة دليل التعليم الثانوي وفق الخطة الدراسية الجديدة ” نظام المقررات“ للتعرف على أهداف هذا النظام ، وأهم تطبيقاته، وماهية الخطط الدراسية في هذه المرحلة ، وأدوار الهيئة التعليمية بالمدرسة.
 - بناءً على ما سبق، تم وضع قائمة بالمعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية. وقد حرصت الباحثة عند تحديد المعايير على توفر مجموعة من الخصائص والصفات المستمدة من معايير الجودة من أهمها:
 - مراعاة مختلف جوانب العملية التعليمية السلوكية اللازمة لمهنة التعليم للمعلمة.
 - القابلية للقياس لتتمكن المعلمة من فهمها والحكم على أدائها المهني.
 - تحقيق مفهوم الوطنية والمواطنة .
 - القابلية للتطبيق والتنفيذ ، ليتمكن للمعلمة الاسترشاد بها في بناء ملف الإنجاز المهني.
- وتم عرض تلك القائمة على (٤) من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية وعلم النفس من جامعة أم القرى ومناقشتها معهم ، وتم إجراء بعض التعديلات البسيطة في ضوء الآراء المقترحة حيث تكونت القائمة من (٧) مجالات للمعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية، ويضم كل مجال مؤشرات ترتبط بالمعيار بلغت في مجموعها (٣٣) مؤشراً، كما يوضحها جدول رقم (١).

جدول رقم (١)

مكونات قائمة المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية

رقم المعيار	مجالات المعايير	عدد المؤشرات
١	التخطيط الفعال للتعليم	٧
٢	تصميم واستخدام أساليب تقويم متنوعة	٥
٣	تنفيذ التدريس	٦
٤	إدارة الصف	٤
٥	ممارسة الإرشاد الأكاديمي	٣
٦	التنمية المهنية	٥
٧	العلاقات داخل وخارج المدرسة	٣

المرحلة الثالثة : في هذه المرحلة تم التحقق من صدق وثبات قائمة المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية :

صدق قائمة المعايير المهنية :

١- **صدق المحكمين :** تم عرض القائمة على مجموعة من المحكمين المختصين، وذوي الخبرة في مجال التعليم الثانوي بنظام المقررات: من مشرفات فنيات ومديرات مدارس ومعلمات مشهود لهن بالكفاءة المهنية ، ومسؤولين من التطوير التربوي بوزارة التربية والتعليم ، بلغ عددهم (٤٦) . حيث تم الحكم على مناسبة المعايير للمتطلبات المهنية اللازمة لمعلمات التعليم الثانوي بنظام المقررات، ووضوح عبارات المعايير ودقتها، ومدى ملاءمة المؤشرات للمعيار الذي يقيسه. وفي ضوء اقتراحاتهم أجريت بعض التعديلات على المعايير، وأظهرت آراؤهم شمولية وواقعية وملاءمة المعايير لهدف الدراسة ، حيث جاءت نسبة الاتفاق ١٠٠٪ على جميع الفقرات.

٢- **الصدق الذاتي :** وهو ”نوع من أنواع الصدق الذي يشير إلى الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهذا النوع من الصدق يقوم على صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس ، وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي الميزان الذي ننسب إليه صدق الاختبار“

(السيد، ١٩٧٨، ص ٤٠٢). وتم حسابه بإيجاد الجذر التربيعي لقيم معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لقائمة المعايير في أبعادها والدرجة الكلية. كما هو في جدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

الصدق الذاتي لأبعاد قائمة المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية

الدرجة الكلية	المعيار (٧)	المعيار (٦)	المعيار (٥)	المعيار (٤)	المعيار (٣)	المعيار (٢)	المعيار (١)	المعايير
٠,٩٢٩	٠,٧٦٧	٠,٨٦٢	٠,٩٠٨	٠,٧١٩	٠,٨٦٦	٠,٨٢٣	٠,٨١١	معامل ألفا كرونباخ
٠,٩٦٤	٠,٨٧٦	٠,٩٢٩	٠,٩٥٣	٠,٨٤٨	٠,٩٣٠	٠,٩٠٧	٠,٩٠٠	الصدق الذاتي

يوضح جدول رقم (٢) أن قائمة المعايير تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق الذاتي.

٣ صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من ارتباط مجال كل معيار من قائمة المعايير بالدرجة الكلية للقائمة، تم حساب معامل الارتباط بين مجال كل معيار والدرجة الكلية لقائمة المعايير، ويوضح جدول رقم (٣) نتائج الاتساق الداخلي.

جدول رقم (٣)

الاتساق الداخلي لقائمة المعايير المهنية

المعايير	المعيار (١)	المعيار (٢)	المعيار (٣)	المعيار (٤)	المعيار (٥)	المعيار (٦)	المعيار (٧)
المعيار (١)	-						
المعيار (٢)	٠,٤٦٢	-					
المعيار (٣)	٠,٥٨٤	٠,٥٦٦	-				
المعيار (٤)	٠,٦٨١	٠,٣٩٣	٠,٤١٥	-			
المعيار (٥)	٠,٤٥٠	٠,٦٤٤	٠,٤٦٧	٠,٦٤٠	-		
المعيار (٦)	٠,٦٠٤	٠,٦٥١	٠,٦٠٩	٠,٤٧٣	٠,٤٨٥	-	
المعيار (٧)	٠,٥٩٣	٠,٤٣٩	٠,٦٣١	٠,٤٨٤	٠,٥١١	٠,٧٤٤	-
الدرجة الكلية	٠,٥٧٢	٠,٧٩٢	٠,٨٢٥	٠,٦٩٤	٠,٧٥١	٠,٧٤٢	٠,٥٧٢

يوضح جدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين مجالات المعايير المهنية بعضها مع بعض وبينها وبين الدرجة الكلية لقائمة المعايير دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ويدل ذلك على صدق قائمة المعايير المهنية بطريقة الاتساق الداخلي.

ثبات قائمة المعايير المهنية :

تم حساب ثبات القائمة كالتالي:

(١) التجزئة النصفية: بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجات نصفي عدد المعايير في القائمة الكلية وكذلك في مجالاتها ، وتعديل قيم معاملات الارتباط بمعادلة ” سبيرمان براون ” . أسفر التحليل عن النتائج كما يوضحها جدول رقم (٤) .

جدول رقم (٤)

معاملات ثبات قائمة لمعايير المهنية بالتجزئة النصفية

الدرجة الكلية	المعيار (٧)	المعيار (٦)	المعيار (٥)	المعيار (٤)	المعيار (٣)	المعيار (٢)	المعيار (١)	المعايير
٠,٨٨٩	٠,٦٤٥	٠,٨٠١	٠,٧١٩	٠,٦٨٥	٠,٧٩٢	٠,٩١١	٠,٦٨٤	الارتباط النصفى
٠,٨٠٢	٠,٦٩١	٠,٧١٩	٠,٧١٠	٠,٥٤٦	٠,٦٥٦	٠,٨٩١	٠,٥٢٥	الارتباط الكلي

يوضح جدول رقم (٤) ثبات قائمة المعايير المهنية بطريقة التجزئة النصفية في مجالاتها السبعة والدرجة الكلية ، لأن جميع القيم أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو (٠.٦٠)

(٢) ألفا كرونباخ: بحساب معامل ألفا كرونباخ لمجالات القائمة والدرجة الكلية ، أسفر التحليل عن النتائج كما يوضحها جدول رقم (٥) .

جدول (٥)

قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لقائمة المعايير المهنية

الدرجة الكلية	المعيار (٧)	المعيار (٦)	المعيار (٥)	المعيار (٤)	المعيار (٣)	المعيار (٢)	المعيار (١)	المعايير
٠,٨٦٠	٠,٨٨٤	٠,٨٠٥	٠,٩٥١	٠,٣٠٨	٠,٨٠٧	٠,٦٠٦	٠,٧٠٨	ألفا للنصف الأول
٠,٨٨٦	٠	٠,٧٣٠	٠	٠,٧٥٦	٠,٨٠٩	٠,٦٢٢	٠,٨١١	ألفا للنصف الثاني
٠,٩٢٩	٠,٧٦٧	٠,٨٦٢	٠,٩٠٨	٠,٧١٩	٠,٨٦٦	٠,٨٢٣	٠,٨١١	ألفا للعدد الكلي

يوضح جدول (٥) ثبات قائمة المعايير المهنية بطريقة ألفا كرونباخ في مجالاتها السبعة والدرجة الكلية.

وأصبحت القائمة في صورة صالحة لاعتمادها واستخدامها في بناء ملف الإنجاز المهني للمعلمة. حيث اشتملت على سبعة مجالات للمعايير الرئيسية، مع تفصيل المؤشرات الأدائية لكل معيار. (ملحق رقم ١).

ثانياً؛ بالنسبة للسؤال الثاني ونصه: ” ما محتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية السابقة؟ ”.

للإجابة عن السؤال الثاني قامت الباحثة بالإطلاع على الأدبيات العالمية والمحلية في مجال محتوى ملف الإنجاز المهني للمعلم (Paul,2008) (Tillema & Smith,2007) (Krische,2005) (Thomas & Watkins,) (Tucker, 2004) (Costantino & De Lorenzo,2002) (Painter,2001) (Wolf,1996) (Stronge & Gareis ,2001). كما تم الاطلاع على موقع يهدف إلى تزويد جمعية المعلمين الخريجين بدليل عملي للتأمل الذاتي لبناء ملف التدريس (Developing a Teaching Portfolio Website) وموقع بناء الملف المهني بجامعة ولاية واشنطن (Washington State University) و (السلولي، ٢٠٠٧) و (جامعة المنوفية، ٢٠٠٧). وقد أشارت جميعها إلى أن محتوى الملف المهني يستمد من تعريفه الذي يوضح أنه سجل يعرض إنجازات الفرد وأعماله الأصيلة التي جمعت على فترة زمنية معينة كما أنه طريقة موضوعية لعرض التقدم الذي حدث في أعمال الفرد موثقة بالأدلة على هذا التقدم. وتشير بكار وآخرون (٢٠٠١) أن ” أنصار مدرسة البورتفوليو (ملف الإنجاز المهني) ترى أن بناءه يقوم على ثلاثة أغراض تعد المحكات الرئيسية لبنائه وتقويمه وهي تجميع الخبرات، واختيار أفضل الأعمال، وإبراز التقدم الذي حدث في أداء العمل المختار“ (ص ١).

وتوصلت الباحثة نتيجة الاطلاع على الدراسات وأدبيات ملف الإنجاز المهني إلى أنه ليست هناك وصفة محددة للملف المهني للمعلم أثناء الخدمة،

فكل ملف له صفة فريدة لتمثيل خبرات المعلم التعليمية. ولا توجد طريقة خاطئة أو صحيحة لتقديم عمل المعلم، فكل ملف إنجاز هو إنتاج يعكس تفرد الشخص الذي أبدعه وأعدّه. ولكن عادة ما يشمل الملف على معيارين أساسيين هما الإنجازات والانطباعات الشخصية. وفي ضوء ما سبق، ومع الأخذ بالاعتبار المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية والتي تم التوصل إليها في مجالاتها السبعة (جدول رقم ١)، حددت الدراسة الحالية خمسة أقسام لمحتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية هي:

القسم الأول : عينات من أعمال المعلمة.

القسم الثاني: الوثائق التكنولوجية.

القسم الثالث: التطور المهني.

القسم الرابع: الإرشاد الأكاديمي.

القسم الخامس: تحسين وتطوير المدرسة.

على أن يكتب في بداية الملف السيرة الذاتية للمعلمة، وأسماء القائمات بتقويم الملف. قائمة بمحتوى الملف ليتمكن للقارئ سهولة الوصول لينود الملف.

وحيث إن محتوى الملف المهني هو توثيق لإطار ممارسة المعلمة لعناصر التعليم الفعال التي تمثل المعايير المهنية اللازمة لمعلمات المرحلة الثانوية بنظام المقررات، فإن الأقسام الخمسة المحددة تحتوي على المعلومات المتضمنة في المؤشرات الأدائية التي ترتبط بالمجالات السبعة لتلك المعايير (جدول رقم ١)، على النحو التالي:

- عينات من إنجازات المعلمة التعليمية المتميزة والمهام الإدارية ذات الصلة بالمعايير المهنية، وتسجيلها في الملف مؤرخة.
- ملخص لفلسفة المعلمة التربوية في التعليم، متضمنة خطة المدرسة في مجال التنمية المهنية للعملية التعليمية، ومجال تعلم الطالبات.

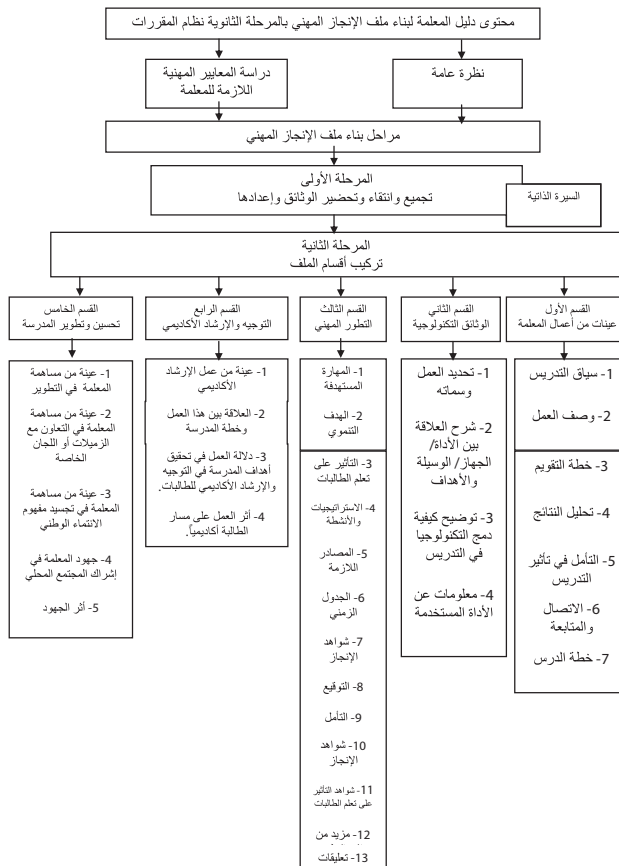
تأمل وتفكر في أنشطة المعلمة التعليمية وتأثيرها على الطالبات والمدرسة. ويمكن أن يتضمن وصفا للنهج المعتمد لنشاط معين ، بما في ذلك السياق والأساس المنطقي لهذا النهج. ويمكن التعليق على أي صعوبات أو نتائج غير متوقعة من النشاط ، ومناقشة الطالبات وتقييم الأقران ، وإضافة ملخص للتأمل والتفكير للجوانب الإيجابية الناجمة عن النشاط وأي تغيير سوف يتم في حالة تكرار النشاط. ويقصد بالتفكير والتأمل بأنه: عملية النظر في المعلومات أو الأحداث ، التفكير فيها وتحليلها ،ومن ثم استخدام النتائج لتحسين أو تغيير الأحداث المقبلة و الملف بدون تفكير وتأمل مجرد سجل لقصاصات ، ولذا يعتبر التأمل والتفكير جوهر الملف وموجه للقارئ.

- ملخص لأنشطة التطوير المهني.
 - ملخص للخطة المستقبلية للتطور المهني ،مع جدول زمني لتنفيذ تلك الخطة.
 - خطة عمل لإجراء تحسينات في التدريس.
 - حضور المؤتمرات، القراءات ، الجوائز والشهادات التي حصلت عليها المعلمة في مجال التعليم والتعلم.
 - ملاحق للأدلة الوثائقية لدعم البيانات المذكورة أعلاه.
- و ينبغي تدوين البيانات بوضوح وإيجاز في عدد صفحات مناسبة. وسيكون من المفيد إدراج قائمة بالمراجع للأدبيات التي استخدمت ، أو الإجراءات المتخذة نتيجة لعمليات التقييم والتأمل. ومن المناسب كتابة شرح في جمل بسيطة للوثائق المدرجة. مع ربط محتوى الملف بالمعايير المهنية للمعلمة بهدف:
- تنظيم تفكير المعلمة وجهودها.
 - توجيه جهد المعلمة نحو الأولويات.
 - توفير أداة موضوعية تعين المعلمة على التقويم الذاتي لأدائها.
- تقريب وجهات النظر بين المعلمة والمشرفة الفنية حيث تكون المعايير المهنية اللازمة مرجعا ل كليهما.

ثالثاً: بالنسبة للسؤال الثالث ونصه: " ما ملامح دليل عملي إرشادي لتدريب معلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية لإعداد ملف الإنجاز المهني للمعلمة في ضوء المعايير السابقة؟".

في ضوء الإجابة عن السؤال الأول والثاني تم إعداد دليل المعلمة لبناء ملف الإنجاز المهني بالمرحلة الثانوية نظام المقررات ، والذي تضمن إلقاء الضوء على أهم إنجازات المعلمة المهني في الأقسام الخمسة المحددة سابقاً لمحتوى الملف ، ويتناول كل قسم مجال من المجالات المهنية المطلوب من المعلمة أدائها في ضوء المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية ، كما يوضحه شكل رقم (٢).

شكل رقم (٢)



وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للدليل من خلال عرضه على مجموعة المحكمين السابقين الذين سبق أن تم عرض المعايير المهنية اللازمة لمعلمات الثانوية بنظام المقررات لهم، لارتباط محتوى الدليل بتلك المعايير، وطلب منهم إبداء رأيهم في وضوح الدليل ودقته، تكامل محتوى الدليل، مرونة محتوى الدليل، وإجراء أي تعديل يروونه ضرورياً من حذف وإضافة. وقد أشار المحكمون إلى صلاحية الدليل للهدف الذي وضع لأجله بنسبة اتفاق ١٠٠٪. وأصبح الدليل في صورته النهائية القابلة لاستخدامها من قبل المعلمات . (ملحق رقم ٢).

خلاصة النتائج:

توصلت إجراءات الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: تحديد قائمة بالمعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية، وتم التأكد من صدقها وثباتها. وقد حرصت الباحثة عند تحديد المعايير على توفر مجموعة من الخصائص والصفات المستمدة من معايير الجودة من أهمها:

- مراعاة مختلف جوانب العملية التعليمية السلوكية اللازمة لمهنة التعليم للمعلمة.
- القابلية للقياس حتى تتمكن المعلمة من فهمها والحكم على أدائها المهني.
- تحقيق مفهوم الوطنية والمواطنة .
- القابلية للتطبيق والتنفيذ ، حتى يمكن للمعلمة الاسترشاد بها في بناء ملف الإنجاز المهني.

وتقع قائمة المعايير في المجالات التالية:

١. التخطيط الفعال للتعليم.
٢. تصميم واستخدام أساليب تقييم متنوعة.
٣. تنفيذ التدريس.
٤. إدارة الصف.

٥. ممارسة الإرشاد الأكاديمي.

٦. التنمية المهنية.

٧. العلاقات داخل وخارج المدرسة.

ثانياً: أظهرت نتائج الاطلاع على الدراسات وأدبيات ملف الإنجاز المهني إلى أنه ليست هناك وصفة محددة للملف المهني للمعلم أثناء الخدمة، فكل ملف له صفة فريدة لتمثيل خبرات المعلم التعليمية. فكل ملف إنجاز هو إنتاج يعكس تفرد الشخص الذي أبدعه وأعدده. ولكن عادة ما يشمل الملف على معيارين أساسيين هما الإنجازات والانطباعات الشخصية. مع ربط محتوى الملف بالمعايير المهنية للمعلمة بهدف:

- تنظيم تفكير المعلمة وجهودها.
- توجيه جهد المعلمة نحو الأولويات.
- توفير أداة موضوعية تعين المعلمة على التقويم الذاتي لأدائها.
- تقريب وجهات النظر بين المعلمة والمشرفة الفنية حيث تكون المعايير المهنية اللازمة مرجعاً لكليهما.

وفي ضوء نتائج الاطلاع على الدراسات وأدبيات ملف الإنجاز المهني ، والأخذ بالاعتبار المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية والتي تم التوصل إليها في مجالاتها السبعة ، حددت الدراسة خمسة أقسام لمحتوى ملف الإنجاز المهني لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية هي :

القسم الأول : عينات من أعمال المعلمة.

القسم الثاني: الوثائق التكنولوجية.

القسم الثالث: التطور المهني.

القسم الرابع: الإرشاد الأكاديمي.

القسم الخامس: تحسين وتطوير المدرسة.

ثالثاً: في ضوء ما سبق تم إعداد دليل المعلمة لبناء ملف الإنجاز المهني بالمرحلة الثانوية نظام المقررات ، والذي تضمن إلقاء الضوء على أهم إنجازات المعلمة المهني في الأقسام الخمسة المحددة لمحتوى الملف ، يتناول كل قسم مجال من المجالات المهنية المطلوب من المعلمة أدائها في ضوء المعايير المهنية اللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية . وتم التحقق من الصدق الظاهري للدليل .

توصيات الدراسة :

في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من تحديد المعايير المهنية اللازمة لمعلمات الثانوية بنظام المقررات ، وإعداد دليل المعلمة لبناء ملف الإنجاز المهني ، توصي الباحثة بما يلي:

أولاً: إدارة الإشراف التربوي :

- تقادي اقتصار عملية تقويم المعلمة على الزيارات الصفية، واعتماد ملف الإنجاز المهني أداة تقويم مفيدة للسماح بمراجعة جوانب التدريس الصفية وغير الصفية للمعلمة، ورفع مستوى المشاركة النشطة لها في عمليات التقويم، ومساعدتها على تحسين وتطوير مستواها. مع الاستفادة من دليل المعلمة الإرشادي المقترح في هذه الدراسة .
- عقد ندوات ومحاضرات وورش عمل متعلقة بملف الإنجاز المهني لجميع العاملات في مجال التربية والتعليم من معلمات ومديرات مدارس ومشرفات تربويات .
- التغلب على سلبيات ملفات الإنجاز المهني والمتمثلة في عدم توفر معايير مهنية معتمدة موحدة تستند عليها المعلمة في إعدادها للملف، وذلك بتتويج جهود القيادات التربوية المسؤولة في مجال التربية والتعليم بوضع معايير معتمدة للتعليم، وشحن الهمم للمشاركة الفاعلة في تنمية هذه المعايير وتطويرها، والدعم والمساندة في تطبيقها وتنفيذها باعتبارها مقاييس علمية موضوعية للحكم على الأداء والإنجاز المهني للمعلمات. مع الاستفادة من المعايير المهنية التي تم تحديدها في هذه الدراسة واللازمة لمعلمات نظام المقررات بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم

ثانياً: إدارة المدرسة :

- إمام إدارة المدرسة بكافة متطلبات أساليب التنمية المهنية ، وأسسها التنظيمية والتربوية.
- تهيئة المناخ المناسب للمعلمة للنمو المهني، وإثارة دافعيته للإبداع في المجال العلمي والإداري. مع توثيق جهودها في ملف الإنجاز المهني لتقديم الدليل والبرهان على قدراتها وإنجازاتها وإسهاماتها تجاه طالباتها وزميلاتها والمؤسسة التي تعمل بها والمجتمع.

ثالثاً: المعلمة :

- مطالبة المعلمة على الاطلاع الدائم للوائح وأنظمة تقويم الأداء المهني والتعاميم الصادرة من إدارة المدرسة والإشراف التربوي وتفعيل ما جاء فيها من تعليمات لضمان تحقيق الأهداف المبتغاة منها لإثراء خبراتها ونموها المهني.

المراجع:

- الأحمّد، نضال شعبان (٢٠٠٣). تجريب الحقيقة الوثائقية (البورتوليو) في برنامج إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية ومقارنة فوائدها وصعوباتها بالبرامج المماثلة في الدولة المتقدمة. مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٧(٣)، ١٢٣ - ١٧٤.
- بكار، نادية أحمد، البسام، منيرة محمد، وآل سعود، سارة ثيان محمد (٢٠٠١). سجل خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز من خلال نهضة التعليم. المؤتمر العالم عن خادم الحرمين الشريفين الملك فهد بن عبد العزيز وإنجازاته بمناسبة مرور عشرين عاماً على توليه مقاليد الحكم، وزارة التعليم العالي، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، ١١-١٤ نوفمبر.
- جامعة المنوفية (٢٠٠٧). ملف الإنجاز المهني واستخدامه في تقييم الطالب المعلم ذاتياً. برنامج تدريبي لموجهي التعليم، كلية التربية.
- الخراشي، صلاح (٢٠٠٣، ١٩ يوليو). أشواق المعلم وأشواكه، قضايا وآراء. الأهرام، ٤٢٥٩٣، ١٢٧ (١٢)، ٩.
- دانيلسون، شارلوتي (٢٠٠١). مهنة التدريس ممارستها وتعزيزها "إطار نموذجي".
- (ترجمة، عبد العزيز سعود العمر). الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- السلولي، مسفر بن سعود (٢٠٠٧). جودة التدريس أم تدريس الجودة. ورقة عمل مقدمة في ملتقى الجودة في التعليم، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية (جستن)، التقويم ١٥-١٦ مايو.
- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٨). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. القاهرة: دار الفكر العربي.
- شتا، السيد علي (١٩٩٩). المدرس في مجتمع المستقبل. القاهرة: الإشعاع الفني.
- الصغير، حصة عبد الرحمن، السميري، لطيفة صالح، الأحمّد، نضال، البسام، منيرة، وعثمان، سلوى (٢٠٠٥). محتوى الحقيقة الوثائقية (البورتوليو) لعضو هيئة التدريس في جامعات المملكة العربية السعودية. مستمد في (١٢ أغسطس ٢٠٠٩) من: [www.ksu.edu.sa/sites/Colleges/Arabic Colleges/College Of Education/DocLib18/](http://www.ksu.edu.sa/sites/Colleges/Arabic%20Colleges/College%20Of%20Education/DocLib18/)
- عليان، محمد، والشخثير، خولة (٢٠٠٧). الآليات المستخدمة لمنح شهادة مزاولة المهنة للمعلم. برنامج تدريب وإعداد المعلمين، ورشة عمل حول العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي، وزارة التربية والتعليم العالي، فلسطين.
- العواد، خالد إبراهيم، الحكمي، علي صديق، بن سلمة، منصور عبد العزيز، الرومي، نايف هشال، العامر، عبد الرحمن صالح، والعبد الكريم، راشد حسين (٢٠٠٣). المعايير التربوية لعناصر العملية التعليمية. المملكة العربية السعودية: وزارة التربية والتعليم، الإدارة العامة للقياس والتقييم، مركز

التطوير التربوي. مستمد في (١٠ إبريل ٢٠٠٩) من:

http://www.moe.gov.sa/quality/taqweem_8.htm

- فريق المعايير الوظيفية للمعلمين ورؤساء الأقسام والموجهين (٢٠٠٨). التقرير الختامي لفريق المعايير الوظيفية للمعلمين ورؤساء الأقسام والموجهين. المؤتمر الوطني لتطوير التعليم، التعليم سبيل التنمية. الكويت: اللجنة العليا لتطوير التعليم ١٧-١٩ فبراير.
- كوستانتينو، باتريسيا، م. ودي لورنزو، ماري، ن. (٢٠٠٤). ملف الإنجاز المهني دليل المعلم للتميز (ترجمة، محمد طالب السيد سليمان). غزة، فلسطين: دار الكتاب الجامعي.
- اللقاء الوطني السادس للحوار الفكري (٢٠٠٦). التعليم... الواقع وسبيل التطوير. اللقاءات الحوارية بالمناطق. المملكة العربية السعودية، تبوك ١٣ مايو.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٢). مشروع المعايير القومية للتعليم في مصر. جمهورية مصر العربية. مستمد في (١٥ إبريل ٢٠٠٩) من:

<http://knowledge.moe.gov.eg/arabic/about/criterion>

- وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٥). دليل التعليم الثانوي وفق الخطة الدراسية الجديدة، ط٢. المملكة العربية السعودية: التطوير التربوي، إدارة التعليم الثانوي.

المراجع الأجنبية :

- Anderson. R. S. & Demeulle . L. D. (1988). Portfolio Use in Twenty-Four Teacher Education Programs. Teacher Education Quarterly. (25). 23-31.
- Australian Council of Deans of Education (1998). Preparing a Profession. Report of the National Standards and Guidelines for Initial Teacher Education Project. (ED419803). Retrieved (21 April 2009) from:
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/Data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/15/7f/50.pdf
- Australian College of Education (2000). Standards Of Professional Practice For Accomplished Teaching In Australian Classrooms. A National Discussion Paper. the journal Unicorn. 26 (1). 1-12 .
- The Australian Science Teachers' Association (2002). Professional Standards Project Briefing Paper No. 2. Retrieved (23 April 2009) From: <http://www.asta.edu.au> .
- Bagnall. D. (2000). Crisis in the Classroom. The Bulletin. 116(3). 38 - 43.

- Costantino. P. . M. & De Lorenzo. M. . N. (2002). Developing a Professional Teaching Portfolio: A Guide for Success. University of Maryland. College Park. Merrill.
- Davies. Canace (2008). Resumes for Teachers. Philosophy of Education 101 High School Teacher. keep your teaching portfolio up to date. Retrieved (20.July2009) from:
[http://resumes-for-teachers.com/ Teaching portfolio.htm](http://resumes-for-teachers.com/Teaching%20portfolio.htm).
- Developing a Teaching Portfolio Website. Retrieved (20.July2009) from : <http://ftad.osu.edu/portfolio/>
- Delors. J., Mufti. I., Amagi. I., Carniero. R. ,Chung. F., Geremek. B., Gorham. W., Kornhauser. A. et al (1996). Learning: The Treasures Within. Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-First Century. New York: UNESCO Publishing.
- Eltis. K.J.& Crump. S.J.(1997). The Image of Teachers and Teaching. Raising the Standing of Teachers and Teaching. MACQT. University of Sydney.
- Faust. M. A.. & Kieffer. R.(1995). Portfolio process: Teachers Exploring Assessment Alternatives. The University of Chicago. (ED392805).Retrieved(20.Sep. 2009) from :
http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage__01/0000019b/80/14/6a/1b.pdf
- Gerlach. V.S. & Ely. D. P.(1980). Teaching and Media: A Systematic Approach. 2nd ed. Boston. MA: Allyn and Bacon.
- Grabowski. S. (2003). Teaching & Media: A Systematic Approach – The Gerlach & Ely Model. (EDIT 6180). Retrieved (15July2009)From:
[http://sarah.lodick.com/e dit/edit6180/gerlach__ely.pdf](http://sarah.lodick.com/edit/edit6180/gerlach__ely.pdf)
- Jacqueline. R. & Douglas. L.(2006). The Value of Teacher Portfolios for Evaluation and Professional Growth. NASSP Bulletin. 90(2). 132-152.
- Krische. L. . M. (2005) . Stafford Secondary School Teacher Portfolio Presentation Evaluation Form. H.D. Stafford Secondary School. Langley. BC.
- Mathers. C. Olive. M. Sabrina. W. (2008). Improving Instruction Through Effective Teacher Evaluation . Options For States And Districts. National Comprehensive Center For Teacher Quality (www.nctq.org). Washington. DC.

- National Board for Professional Teaching Standard (NBPTS) (2002). What Teachers Should Know and Be Able to Do. Retrieved(11March2009)From: <http://www.nbpts.org>
- National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) (2008). About Us. The Next 20 Years. Retrieved (11March2009) From: <http://www.nbpts.org>
- Ontario College of Teachers(1999). Standards of Practice for the Teaching Profession. Retrieved(8April2009) From: http://www.oct.on.ca/english/professional__affairs/standards.htm.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)(1994). Quality in Teaching . Paris: Centre for Educational Research and Innovation.
- Painter. B. (2001). Using teacher portfolios. Educational Leadership. Association for Supervision and Curriculum Development. 58(5). 31-34.
- Paul. G. P.(2008). Louisiana New Teacher Portfolio Handbook. Louisiana Department of Education.
- Thomas. D., Watkins. JR.(2004).The Michigan Highly Qualified Teacher Content Area Portfolio Guidelines. Developed In Accordance With Criteria Provided By The No Child left Behind(NCLB). Act Of 2001.Michigan Department Of Education.
- Tillema. H. & Smith. K.(2007) . Portfolio appraisal: In search of criteria. Teaching and Teacher Education Journal . 23(4).442-456.
- Tucker. P. . D. , Stronge . J. . H. & Gareis . Ch. . R. (2001). Handbook on teacher portfolios for evaluation and professional development. Eye On Education.
- Washington State University. The Teaching Portfolio At Washington State University. Retrieved(8 April 2009) from: <http://www.wsu.edu/provost/teaching.htm>.
- Wolf. K. (1996). Developing an effective teaching portfolio. Educational Leadership. (53). 34-37.