جامعة الأميرة
نورة بنت عبدالرحمن

# المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية

## قائمة المحتويات

الموضوع الأول..... 4
مقدمة تعريفية للرخصة المهنية..... 4
الأهـــداف:..... 4
مقدمـــة..... 5
مفهوم الرخصة المهنية:..... 6
أهداف الرخصة المهنية:..... 6
مستويات الرخصة المهنية:..... 7
معايير الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية:..... 8
المعايير المهنية التربوية للرخصة المهنية:..... 8
اختبارات الرخصة المهنية:..... 12
الفئة المستهدفة لاختبار الرخصة المهنية:..... 13
خطوات الحصول على الرخصة المهنية:..... 13
مراحل إصدار الرخصة المهنية للمعلمين:..... 13
مدة سريان الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات:..... 13
مدة تجديد الرخصة المهنية:..... 13
خطوات التسجيل في اختبار الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات:..... 14
الموضوع الثاني..... 15
المعيار الأول: القيم الإسلامية الوسطية وأخلاقيات المهنة والهوية الوطنية..... 15
الأهـــداف:..... 15
مقدمـــة..... 16
المعيار الأول: القيم الإسلامية الوسطية وأخلاقيات المهنة وتعزيز الهوية الوطنية..... 16
المعيار الفرعي الأول: القيم الإسلامية الوسطية:..... 16
المعيار الفرعي الثاني: الهوية الوطنية والتنوع الثقافي:..... 21
المعيار الفرعي الثالث: الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية:..... 24
الموضوع الثالث..... 27
المعيار الثاني: التطوير المهني المستمر..... 27
الأهـــداف:..... 27
مفهوم التطوير المهني المستمر:..... 28
الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني:..... 30
الموضوع الرابع..... 40

المعيار الثالث: التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع..... 40
الأهـداف: ..... 40
التفاعل مع مجتمعات التعلم المهني:..... 41
التفاعل مع أولياء الأمور:..... 45
التفاعل مع المجتمع المحلي:..... 48
المصادر والمراجـع..... 51

## قائمة الأشكال

**شكل (1):** المعايير المهنية التربوية..... 9
**شكل (2):** نافذة جو هاري لتحليل الشخصية..... 33
**شكل (3):** أداة سوات swat ..... 36
**شكل (4):** نموذج تطبيق أداة سوات (swat)..... 36
**شكل (5):** نموذج تطبيق أداة سوات (swat)..... 37

# الموضوع الأول

## مقدمة تعريفية للرخصة المهنية

### الأهـــداف:

**يتوقع من المتدرب في نهاية الموضوع الأول أن يكون قادراً على أن:**

1. يوضح مفهوم الرخصة المهنية.
2. يذكر أهداف الرخصة المهنية.
3. يعدد مستويات الرخصة المهنية.
4. يوضح معايير الرخصة المهنية.
5. يعدد اختبارات الرخصة المهنية.
6. يحدد الفئة المستهدفة لاختبار الرخصة المهنية.
7. يوضح خطوات التسجيل في الرخصة المهنية.

## مقدمـــة

تُعد رسالة التعليم من أنبل وأشرف الرسائل التي عرفتها الأمم عبر التاريخ. كما أن التعليم هو أساس رُقي المجتمعات ونهضتها، حيث تقع على عاتق المؤسسات التعليمية مسؤولية كبيرة تتمثل في احتواء جميع الطلاب، وتمكينهم من الحصول على أفضل الفرص التعليمية، وتكييف المناخ التربوي والبيئة التعليمية الملائمة، وتقديم الخدمات المناسبة لهم، مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات الفردية لديهم واستثمارها بشكل سليم.

وما من شك في أن نجاح أية منظومة تعليمية في تحقيق أهدافها مرهون ذلك بكفاءة المعلمين القائمين على تنفيذ سياساتها في الميدان، فالمعلم من أهم مكونات العملية التعليمية، وهو العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاحها، فعلى الرغم من أهمية الكتب والمقررات الدراسية والوسائل التعليمية والأنشطة والمباني المدرسية؛ إلا أنها لن تحقق الأهداف التربوية المنشودة إلا إذا كان هناك معلماً ذا كفايات تعليمية، وسمات شخصية متميزة، يستطيع بها إكساب طلبته الخبرات المتنوعة. لذلك أصبح من الضروري تزويد المعلم بالمعارف والمهارات اللازمة، وتدريبه عليها بشكل دائم.

وتأسيساً على ذلك، أولت المملكة العربية السعودية جهوداً كبيرة لتطوير التعليم والاهتمام بالمعلم بهدف رفع كفاءته التعليمية والتخصصية، وتطوير قدراته المهنية؛ في ضوء مفهوم الكفايات والمهارات والمتغيرات المعاصرة، حيث تم عقد المؤتمر الأول لإعداد المعلمين، مروراً بمشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام في عام 2006م، منتهياً بمشروع تطوير المعايير والمسارات المهنية للمعلمين، وهو أحد المرتكزات التي تقوم عليها جهود التغيير والتطوير في مجال التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.

## مفهوم الرخصة المهنية:

يشير المعجم الوسيط إلى أن كلمة (ترخيص) في **اللغة:** مشتقة من الفعل (رَخَّصَ)، يقال: رَخَّصَ له في الأمر: سهله ويسره. ويقال: رخص له في كذا، ورخصه فيه: أذِنَ له فيه بعد النهي عنه.

**أما المعنى الاصطلاحي:**

"هي الآلية التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين الحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم".

**وتوضح هيئة تقويم التعليم والتدريب مفهوم الرخصة المهنية بأنها:** هي وثيقة تصدر من الهيئة وفق معايير وإجراءات محددة ويكون حاملها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم بحسب مستويات محددة ومدة زمنية محددة.

## أهداف الرخصة المهنية:

تهدف المعايير المهنية في المملكة العربية السعودية إلى عدد من الأمور التي تساعد في تعزيز دور المعلمين ورفع مستواهم ومتابعة تقدمهم، بالإضافة إلى تقديم الدعم المطلوب لهم لمتابعة تقدمهم الوظيفي والمهني، فهي تهدف إلى:

1. تحسين مهارات وقدرات المعلمين والرفع من جودة قدراتهم التعليمية.
2. التأكد من أن المعلمين يمتلكون الكفاءة المطلوبة من أجل ممارسة مهنة التعليم.
3. التأكد من قدرة المعلمين على أداء الأمانة والرسالة المهنية المرجوة على أكمل وجه.
4. تطوير لغة مهنية مشتركة تجمع بين المعلمين بعضهم ببعض، وتعبر عن المتطلبات المهنية المشتركة بين جميع المعلمين.
5. تزويد المجتمع ومؤسساته بأهم القواعد والأسس الواضحة لمهنة التدريس، والتي تساعد في تكوين فهم اجتماعي كامل.
6. مكانة التعليم ودوره الفعال في إعداد جيل قوي وقادر على تنمية الوطن واقتصاده.

## مستويات الرخصة المهنية:

**تشمل المسارات والمعايير المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية ثلاثة مستويات أساسية وهي:**

**المستوى الأول: المعلم الممارس:**

وهو المعلم المتمكن من المهارات الأساسية في مجال التعليم، وهو شخص ذو اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية، ويعمل على تطبيق هذه المهارات في المواقف التعليمية المختلفة لمساعدة الطلاب في تحسين العملية التعليمية.

ويلتزم المعلم الممارس بتطوير اتجاهاته ومهاراته تحت إشراف المعلمين الخبراء.

**المستوى الثاني: المعلم المتقدم:**

هو معلم يمتلك معرفة واسعة بالممارسات التربوية المختلفة ومجالات التدريس، ويعمل هذا المعلم على توظيف المعارف والمهارات بفاعلية في بيئة التعلم من أجل تحقيق النمو الشامل للطلاب والطالبات.

يعمل على:

1. تأسيس العلاقات المهنية بين الزملاء.
2. نشر الأساليب التعليمية الحديثة لدعم زملائه من المعلمين.
3. إضافة إلى تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو التدريس.
4. الالتزام بتقييم المهارات والاتجاهات وتطويرها بشكل ذاتي.

**المستوى الثالث: المعلم الخبير:**

هو المعلم المتميز الذي يمتلك قيمًا تربوية متأصلة، ومعرفة قوية وشاملة وخبرة تربوية واسعة في المجال التدريسي، كما أن له القدرة على إجراء البحوثات الإجرائية من أجل توظيف المعرفة في إبداع البيئة التعليمية، من أجل تحقيق النمو الشامل للطلاب.

يعمل المعلم الخبير علـــى: قيادة المبادرات التطويرية على مستوى المجتمع المحلي والبيئة المدرسية، من أجل تحسين البرامج التعليمية، وهو عبارة عن شخص محفز وداعم لزملائه من أجل قيادتهم نحو الإبداع.

## معايير الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية:

تمثل هذه المعايير النسخة الرابعة من المعايير المهنية للمعلمين، فقد أعدت وزارة التربية والتعليم النسخة الأولى للكفايات المهنية للمعلمين في عام 1421هـ، وطورت النسخة الثانية باسم (المعايير المهنية للمعلمين) في عام 1428هـ، وفي عام 1434هـ أطلقت النسخة الثالثة بدعم من مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم العام وبني عليها اختبارات المعلمين حتى عام 1441هـ.

وقد طورت هيئة التقويم والتدريب المعايير المهنية للمعلمين، استنادًا إلى الأبحاث العلمية وأفضل الممارسات المحلية والدولية في هذا المجال، التي كشفت عن أنجح الأساليب لتجويد التعليم وتحسين مخرجاته من خلال رفع جودة أداء المعلمين وكفايتهم؛ بصفتهم أصحاب الأثر الأكبر على تعلم الطالب.

كما استندت المعايير على الممارسات الصفية الواقعية التي أثبتت فعاليتها في تحسين نواتج التعلم، واستعانت بأحدث البرامج ومعايير التطوير المهني العالمية الموجهة للمعلمين.

تحدد المعايير والمسارات المهنية للمعلمين القِيم والمسؤوليات والمعارف والممارسات التي ينبغي على المعلم تمثلها ومعرفتهاُ وإتقانها، كما تعد المعايير المهنية المنطلق الأساس للمعلم للقيام بمهامه المهنية بكفاية واقتدار.

وتركز هذه المعايير على:

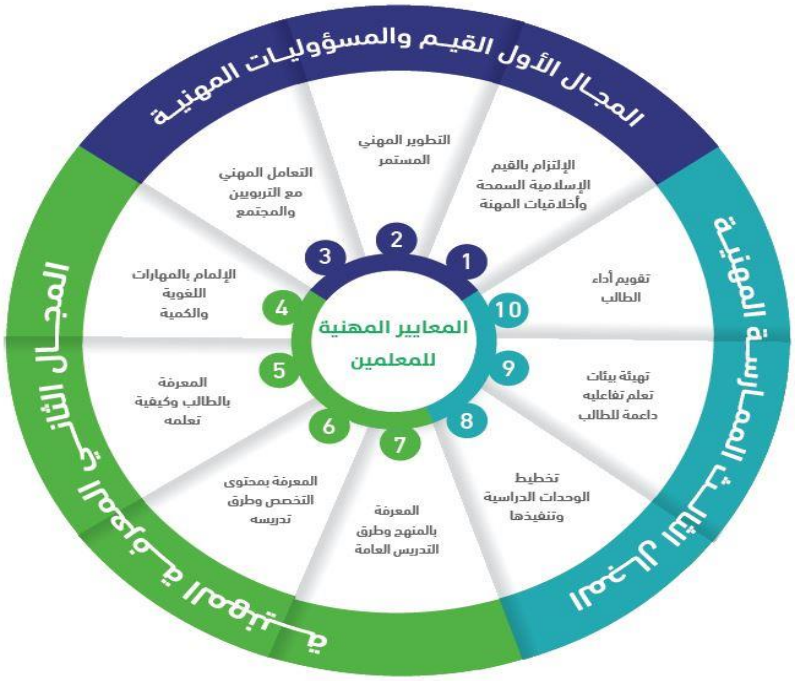
1. مهام أدائية ومخرجات يتوقّع أن يتقنها الخريجون المرشحون للانضمام إلى مهنة التعليم، والمعلمون على رأس العمل.
2. أن يكون الطالب محور العملية التعليمية.

## المعايير المهنية التربوية للرخصة المهنية:

تتكون المعايير التربوية للمعلمين والمعلمات في المملكة من ثلاث مجالات أساسية يعتمد كل مجال منها على الآخر وهذه المكونات هي:

1. المجال الأول: القيم والمسؤوليات المهنية.
2. المجال الثاني: المعرفة المهنية.
3. المجال الثالث: الممارسة المهنية.

يضم كل مجال من مجالات المعايير المهنية مجموعة من المعايير العامة والتي ينبثق منها عدد من المعايير الفرعية التي تقدم وصفًا تصاعديًا في المعرفة، واتساع نطاق مسؤوليات المعلمين ودائرة تأثيرهم على الطلاب في حياتهم المهنية، حتى تتمكن هذه المعايير من تغطية المسارات الثلاثة للأداء المهني، ويكون لكل رتبة من رتب المعلمين دورًا فعالًا في تحقيق هذه المعايير.




**شكل (1) المعايير المهنية التربوية**

## المجال الأول: (القيم والمسؤوليات المهنية):

**يضم ثلاثة معايير رئيسة وهي كما يلي:**

- **المعيار الأول (الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية والأخلاقيات المهنية، وتعزيز الهوية الوطنية):** حيث يجب أن يلتزم المعلمون بأن يكونوا نماذج للطلاب في الامتثال بالقيم الإسلامية الوسطية السّمحة، وتمثيل الهويّة الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني، واحترام الثقافات الأخرى، كما يطّلعون بعمق على ميثاق أخلاقيات المهنة والسياسات واللوائح التعليمية، ويلتزمون بها.
- **المعيار الثاني (التطوير المهني المستمر):** حيث يضع المعلمون أهدافاً واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم، في ضوء المعايير المهنية للمعلمين، ويضعون الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.

- **المعيار الثالث (التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع):** إذ يجب أن يبني المعلمون علاقات عمل فعّالة مع أولياء الأمور، ويتفاعلون مع الزملاء في مجتمعات التعلم المهنية، والمجتمع المحلي، ويشركونهم في المسؤولية التعليمية والتربوية.

**المجال الثاني: (المعرفة المهنية):**

**يضم أربعة معايير رئيسة وهي كما يلي:**

- **المعيار الأول (الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية):** حيث يجب أن يجيد المعلمون استخدام مهارات اللغة العربية والعناية بها في عملية التعليم والتعلم، ومعرفة بنية الأعداد والعمليات الحسابية، ومفاهيم وأساليب القياس، وجمع وتحليل البيانات، وتفسير نتائجها في العملية التعليمية.
- **المعيار الثاني (المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه):** فعلى المعلمين أن يفهموا خصائص نمو الطلاب وتأثيرها على التعلم، ويراعون الفروق الفردية، ويوفرون فرصاً تعليمية تلبي الاحتياجات المتنوعة للمتعلمين من الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة، وتدعم النمو المتكامل للطلاب بما فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يختلفون عن غيرهم من الطلاب في خصائصهم العقلية أو الجسدية مثل:( ذوي الإعاقة أو الموهوبين).
- **المعيار الثالث (المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه):** حيث يعرف المعلمون محتوى التخصص الذي يقومون بتدريسه، ويطّلعون باستمرار على مستجداته، وطرق التدريس الخاص به .
- **المعيار الرابع (المعرفة بطرق التدريس العامة):** إذ يجب أن يعرف المعلمون المداخل العامة للتدريس، والمناهج العامة وطرق تدريسها وتقويمها، كما يعرفون ويطّلعون على مستجدات تقنيات التعليم وطرق توظيفها في التدريس؛ بما يسهم في تحسين تعلم الطالب وتعزيز تفاعلهم.

**المجال الثالث: (الممارسة المهنية):**

**يتكون من ثلاثة معايير رئيسة وهي كما يلي:**

- **المعيار الأول (التخطيط للتدريس وتنفيذه):** فيجب أن يخطط المعلمون للوحدات الدراسية بما يراعي معايير المنهج وكيفية تعلم الطلاب، ويستخدمون مجموعة متنوّعة من طرق واستراتيجيات التدريس، ويوظفون مصادر التعلم وتقنيات التعليم لتعزيز التفاعل النشط للطلاب في عملية التعلم من خلال بيئة إيجابية تعزز الأبعاد المشتركة في المناهج التي تشمل الأولويات والقيم والمهارات.

- **المعيار الثاني (تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم):** حيث يضع المعلمون توقعات عالية لجميع الطلاب ويحفزونهم لتمكينهم من الوصول لأقصى قدراتهم، ويهيئون بيئات تعلم تفاعلية، ويطبّقون فهمهم لاستراتيجيات إدارة السلوك الإيجابي لوضع أنظمة الصف الدراسي التي تضمن الاستثمار الأمثل للوقت المخصص للتعلم، وتعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي، كما يتواصلون بفاعلية لبناء ثقافة داعمة للتعليم والتعلم.
- **المعيار الثالث (التقويم):** حيث يُعد المعلمون أدواتاً متنوّعة لتقويم أداء الطلاب ويطبقونها، ويرصدون مخرجات تعلمهم وتحسينها، ويشركونهم في ذلك، كما يوظف المعلمون نتائج التقويم لتحسين تعلم الطلاب من خلال التخطيط وتوفير التغذية الراجعة البناءة والدقيقة للطلاب وأولياء الأمور، ويُعِدّون التقارير الخاصة بالتقويم ويحفظونها في السجلات الخاصة بذلك.

مما سبق يلاحظ أن المعايير المهنية للمعلمين تتكون من ثلاث مجالات رئيسية مترابطة ومتداخلة يعتمد كل منها على الآخر، ويضم كل مجال معايير مهنية عامة، ينبثق منها مجموعة من المعايير الفرعية التي تقدم وصفاً متدرجاً تصاعدياً في الفهم والمعرفة، والتمكن من الممارسة واتساع نطاق مسؤوليات المعلمين ودائرة تأثيرهم خلال حياتهم المهنية، ليغطي مسارات ومستويات الأداء المهني الثلاثة للمعلمين على رأس العمل. كما أنها مرنة وقابلة للتطوير والتغيير وفق المتغيّرات والمتطلبات التي تستجدّ في الميدان التربوي؛ واستجابة لمتغيرات الحياة، وما تتطلبه من معارف ومهارات تواكب التوجهات الحديثة في التعليم. حيث تعد هذه المعايير مرجعاً لنظام الترخيص المهني للمعلمين وإعداد الاختبارات المهنية، وتقويم الأداء المهني للمعلمين. وتعد هذه المعايير خطوة كبيرة تسعى من خلالها المملكة للانضمام إلى المجتمع الدولي في مجال منح ترخيص مزاولة مهنة التعليم.

توفر اختبارات مهنية سارية الصلاحية الاختبار التربوي (العام/ التخصصي) وتحقيق الدرجة المطلوبة لكل مستوى الممارس من 50% إلى 69%، المتقدم من 70% إلى 79%، الخبير من 80% فأكثر.

توفر اختبارات مهنية سارية الصلاحية الاختبار التربوي (العام/ التخصصي) وتحقيق الدرجة المطلوبة لكل مستوى الممارس من 50% إلى 69%، المتقدم من 70% إلى 79%، الخبير من 80% فأكثر.

## اختبارات الرخصة المهنية:

تتكون اختبارات الرخصة المهنية من نوعيين من الاختبارات:

- **النوع الأول: اختبار التربوي العام.**
- **النوع الثاني: اختبار التخصص.**

**أولاً: الاختبار التربوي العام:**

هو أداة تقويمية مقننة لقياس مدى تحقق المعايير التربوية العامة للمتقدم على الرخصة المهنية، ويشترك فيه جميع المعلمين والمعلمات، ويغطي المجالات التربوية العامة التي تشترك فيها جميع التخصصات التدريسية وهي:

- **المجال الأول:** القيم والمسؤوليات المهنية.
- **المجال الثاني:** المعرفة المهنية.
- **المجال الثالث:** الممارسة المهنية.

**وتقاس هذه المجالات وفق لمعايير ونسب محددة تتكون من (10) معايير وهي:**

1. الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية، والأخلاقيات المهنية، وتعزيز الهوية الوطنية 8%.
2. التطوير المهني المستمر 5%.
3. التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع 8%.
4. الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية 17%.
5. المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه 15%.
6. المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه (اختبار مستقل).
7. المعرفة بطرق التدريس العامة 8%.
8. التخطيط للتدريس وتنفيذه 15%.
9. تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم 11%.
10. التقويم 13%.

**ثانياً: اختبار التخصص:**

هو أداة تقويمية مقننة لقياس مدى تحقق المعايير التخصصية للمتقدم على الرخصة المهنية. ويبلغ عدد التخصصات المعتمدة حاليا (36) تخصص.

## الفئة المستهدفة لاختبار الرخصة المهنية:

تُطبق ضوابط الرخصة المهنية على المعلمين وكذلك الراغبين في ممارسة مهنة التعليم في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية.

## خطوات الحصول على الرخصة المهنية:

**شروط الحصول على الرخصة المهنية:**

1. الحصول على المؤهل المناسب وفق اشتراطات الجهات ذات العلاقة.
2. استيفاء سنوات الخبرة اللازمة لكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية.
3. توفر اختبارات مهنية سارية الصلاحية الاختبار التربوي (العام/ التخصصي) وتحقيق الدرجة المطلوبة لكل مستوى الممارس من 50% إلى 69%، المتقدم من 70% إلى 79%، الخبير من 80% فأكثر.

## مراحل إصدار الرخصة المهنية للمعلمين:

1. **المرحلة الأولى:** دخول المتقدم للنظام الإلكتروني للرخص المهنية والتسجيل في الاختبارات المهنية، وتحقق الهيئة من صحة كافة بياناته الشخصية والمهنية
2. **المرحلة الثانية:** إجراء الاختبارات المهنية واجتيازها بنجاح.
3. **المرحلة الثالثة:** يقوم المتقدم بطلب إصدار رخصته وفق المستوى الذي تحققت فيه كافة الاشتراطات، وتقوم الهيئة بعد ذلك بإصدارها.

**إعادة الاختبار:** يمكن إعادة الاختبار في حالة عدم الاجتياز أو لتحسين المستوى بعد مرور عام من تاريخ آخر اختبار.

## مدة سريان الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات:

تكون مدة سريان الرخصة المهنية خمسة سنوات من تاريخ إصدارها أو ترقيتها أو تجديدها وليس من تاريخ الاختبار.

## مدة تجديد الرخصة المهنية:

- يجوز تقديم طلب تجديد الرخصة المهنية خلال السنة الأخيرة من مدة صلاحيتها.
- يتم إجراء تجديد الرخصة المهنية وفق ضوابط خاصة تحددها الهيئة لاحقاً.

## خطوات التسجيل في اختبار الرخصة المهنية للمعلمين والمعلمات:

من ضمن الشروط التي يجب توافرها عند التقديم في اختبار الرخصة المهنية نفاذ، أن يتم التسجيل من خلال رابط هيئة تقويم التعليم والتدريب النفاذ الوطني، واتباع الخطوات التالية:

1. اضغط على رابط هيئة تقويم التعليم والتدريب.
2. قم بتسجيل جميع بيانات المستخدم في أبشر، مثل: (اسم المستخدم، وكلمة المرور).
3. سوف تصلك رسالة بها كلمة المرور على الهاتف الجوال، قم بإدخالها.
4. انقر على الاختبارات، ثم انقر على خيار الاختبار التخصصي أو العام، واضغط سجل الآن.
5. قم باستكمال كافة البيانات الناقصة.
6. اضغط موافق على الإقرار، واضغط التالي.
7. انقر لتسجيل المؤهل الدراسي، ثم التالي.
8. اختر مدينتك.
9. انقر على أقرب مقر لمنطقتك لعقد الاختبار.
10. هناك أكثر من خيار لموعد الاختبار سواء مسائي أو صباحي، اختر ما يناسبك
11. الخطوة الأخيرة هي التأكيد والضغط على موافق في حالة البيانات صحيحة، والتي تظهر في صفحة بيانات الاختبار.
12. اضغط على خيار سداد رسوم الرخصة المهنية للمعلمين بالطريقة التي تناسبك. الرسوم (300) مقسمة الى ثلاث أجزاء (100) للاختبار التربوي العام، و(100) للاختبار التخصصي، و(100) لإصدار الرخصة المهنية.
13. يجب التسديد قبل مرور 48 ساعة من وقت التسجيل.

## الموضوع الثاني

## المعيار الأول: القيم الإسلامية الوسطية وأخلاقيات المهنة والهوية الوطنية

### الأهـــداف:

**يتوقع من المتدرب في نهاية الموضوع الثاني أن يكون قادراً على أن:**

1. يذكر مفهوم القيم الإسلامية.
2. يوضح خصائص القيم الإسلامية.
3. يعدد مجالات القيم الإسلامية.
4. يوضح أهمية القيم الإسلامية.
5. يعدد مصادر القيم الإسلامية.
6. يقارن القيم والاتجاهات.
7. يشرح أساليب تدريس القيم.
8. يوضح استراتيجيات تكوين القيم.
9. يعدد طرق تنمية القيم الإسلامية.
10. يذكر مفهوم الهوية الوطنية.
11. يعدد عناصر الهوية الوطنية.
12. يشرح دور المعلم في تعزيز الهوية الوطنية.
13. يذكر مفهوم المواطنة الرقمية.
14. يوضح أهمية المواطنة الرقمية.
15. يعدد عناصر المواطنة الرقمية.
16. يذكر مفهوم التنوع الثقافي.
17. يعدد أهداف التنوع الثقافي.
18. يوضح أهمية دمج أهداف التنوع الثقافي في المدرسة.
19. يوضح دور المعلم في دمج التنوع الثقافي.
20. يناقش ما نصت عليه مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية واللوائح والسياسات في الأداء المهني.

## مقدمـــة

يركز المعيار الأول على الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية وأخلاقيات المهنية، وتعزيز الهوية الوطنية: حيث يجب أن يلتزم المعلمون بأن يكونوا نموذجا للطلاب في الامتثال بالقيم الإسلامية الوسطية السّمحة، وتمثيل الهويّة الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني، واحترام الثقافات الأخرى، كما يطّلعون بعمق على ميثاق أخلاقيات المهنة والسياسات واللوائح التعليمية، ويلتزمون بها.

## المعيار الأول: القيم الإسلامية الوسطية وأخلاقيات المهنة وتعزيز الهوية الوطنية:

**وينبثق من المعيار الرئيسي عدد من المعايير الفرعية هي:**

- **المعيار الفرعي الأول:** القيم الإسلامية الوسطية.
- **المعيار الفرعي الثاني:** الهوية الوطنية والتنوع الثقافي.
- **المعيار الفرعي الثالث:** الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية.

### المعيار الفرعي الأول: القيم الإسلامية الوسطية:

"عنيت سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية ببناء وتعزيز القيم في نفوس الناشئة، والذي برز من خلال ما تضمنته من أهداف على كل المستويات. فكانت من أهم غايات التعليم في المملكة تنمية الاتجاهات السلوكية البناءة وتطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتهيئة الفرد ليكون عضواً نافعاً في بناء مجتمعه. ومن أهم الأهداف العامة تربية المواطن الصالح ومن الأهداف المرحلية يعتز بوطنه المملكة العربية السعودية والانتماء إليه ويحرص على أمنه واستقراره والدفاع عنه، ويعي ماله من حقوق وما عليه من واجبات تجاه أسرته ومجتمعه ووطنه"[1] .

**مفهوم القيم:**

القيم في اللغة: مُفرد: (قيمة)، وترتبط لغويّاً بمادة (قَوَمَ) والتي تمتلك عدّة دلالات منها قيمة الشّيء وثمنه، والثّبات والدّوام، والاستقامة والاعتدال، ونظام الأمر وعِماده. وأقربها لمعنى القيمة هو: الثّبات والدّوام والاستمرار على الشّيء.

**أمّا اصطلاحاً:**

فإنّ القيم فقد وردت في القاموس التربويّ بأنّها صفاتٌ ذات أهميّة لاعتبارات نفسيّة أو اجتماعيّة، وهي بشكل عامّ مُوجّهات للسّلوك والعمل. وتعرف بالمبادئ الأساسية والمعايير المرشدة لسلوك

---

8 (الحقيل، 2016م).

الفرد، والتي تساعده على تقويم معتقداته وأفعاله وصولاً إلى المثل العليا والسمو الخلقي للذات والمجتمع.

**وتعرف القيم الإسلامية بأنها:** " حكم يصدره الإنسان على شيء ما مهتديا بمجموعة من المبادئ والمعايير التي ارتضاها الشرع محددا المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك".

**خصائص القيم:**

- ترتبط بنفسيّة الإنسان ومشاعره، حيث تشمل بذلك الرّغبات والميول والعواطف التي تختلف من إنسان لآخر، ومن حضارة لأُخرى.
- مُتغيّرة وليست ثابتة؛ نتيجةَ تفاعل الإنسان مع بيئته وتغيُّرات الوسط المُحيط.
- غير وراثيّة ومُكتسبة من خلال البيئة.
- تفاوت أولويّة القيم وتفوّقها على بعضها، وتطبيق إحداها على حساب الأُخرى.
- تعدُّدها نتيجةَ اختلاف الحاجات الإنسانيّة بين حاجاتٍ اقتصاديّةٍ، وسياسيّةٍ، واجتماعيّةٍ، ونفسيّة.
- ذات منطق جَدَليّ؛ فهي تحتمل الحقّ والباطل، والخير والشرّ.
- صعوبة القياس بسبب تعقيد الظّواهر الإنسانيّة المُرتبطة بالقيم.
- ذاتيّة؛ حيث تظهر في مَشاعر الإنسان إمّا بالميل نحوها أو النّفور منها.
- نسبيّة؛ فهي تختلف من شخصٍ لآخر حسب الزّمان والمكان.
- إنسانيّة؛ فهي مُتعلّقة بالإنسان وليس أيّ كائن آخر.

**مجالات القيم:**

القيم النظريّة: هي رغبة الفرد بالتعلّم وسعيه نحو اكتشاف المعلومات والبحث عن مصادرها، ويتّصف صاحب القيم النظريّة بقدرته على النّقد والنّظر للأمور بموضوعيّة، ومن الأمثلة على القيم النظريّة: (الطّموح العلميّ، والتّجريب، والبحث العلميّ، والتّسامح الفكريّ).

القيم الاجتماعيّة: وتظهر من خلال رغبة الإنسان بتقديم العون لمن حوله، وتفاعله الاجتماعيّ مع الوسط المُحيط به، واتّخاذه إدخال السّرور على الآخرين هدفاً بذاته، ومن الأمثلة على هذه القيم: (العطف، والحنان، والإيثار).

القيم الدينيّة: تتضّح من خلال اطّلاع الإنسان المُستمرّ على أصل الوجود والكون، والتزامه بتعاليم الدّين، وحرصه على نيل الثّواب والبعد عن العقاب.

القيم الاقتصاديّة: تتمثّل في البحث الدّائم عن الإنتاج المُربِح، والاهتمام بالأموال والثّروات، وغالباً ما يَنظر أصحاب هذه القيم للأمور نظرةً ماديّةً قائمةً على حساب مِقدار الرّبح والخسارة، وقد يتعارض هذا النّوع من القيم مع الأنواع الأُخرى.

القيم الجماليّة: يُعبَّر عنها بالبحث عن الجمال في الأشياء وتقدير الفنّ، ومن أمثلتها: (التفوّق الفنيّ، وحبّ الفنون، وتقدير الجمال).

القيم السياسيّة: تظهر في حبّ القوّة والتحكّم، وفرض القوانين على الأشخاص والأفراد، ومن أمثلتها: (تقدير السُّلطة، وتحمُّل المسؤوليّة، والميل للقيادة).

### أهميّة القيم:

- بناءُ شخصيّةٍ قويّةٍ ناضجةٍ ومُتماسكةٍ صاحبةِ مبدأ ثابت.
- اكتساب الفرد القدرة على ضبط النّفس.
- التّحفيز على العمل وتنفيذ النّشاط بشكل مُتقن.
- حماية الفرد من الوقوع في الخطأ والانحراف؛ حيث تُشكّل القيم درعاً واقياً.
- إحساس الفرد بالسّلام الداخليّ.
- الاستقرار والتّوازن في الحياة الاجتماعيّة.
- إحساس الفرد بالمسؤوليّة.
- كسب ثقة النّاس ومَحبَّتِهم.
- إكساب الفرد القدرة على التّأقلم مع الظّروف برضا وقناعة.
- تشكيل نمطٍ عامٍّ للمُجتمع وقانون يُراقب تحرُّكاته.

### مصادر القيم:

1. **الدّين:** من خلال الشّرائع السماويّة التي أنزلها الله تعالى للنّاس، ومن خلال الكتب السّماويّة التي جاءت لهداية البشريّة وتوجيهها لما فيه صلاحها، فما وافق الشّريعة هو صالح وما خالفها فهو فاسد.
2. **العقل:** نتيجة قدرته على تحليل الأمور، والنّظر في عواقبها، واستنباط الخير والشّر.
3. **المُجتمع:** إذ يعتقد أصحاب هذا الرّأي بأنّ لكل مُجتمع ظروفه وخصوصيّاته وتطلّعاته ومُستقبله الخاصّ به، وبالتّالي فإنّ القيم التي تلُائمه قد لا تُلائم غيره من المُجتمعات.

**الفرق بين القيم والاتجاهات:**

- القيم أكثر عمومية وتجريداً وشمولاً من الاتجاهات: فهي لا تحدد بموضوعاتها على نحو مباشر، بل تحدد بمثل مجرد، تتجاوز الأوضاع أو الحالات الجزئية، فموقف الفرد من علم الفيزياء يحدد موضوعات هذا العلم بالذات، أما موقفه من العلم أثره في تطوير الحياة المجتمعة فيحدد القيمة العلمية التي يتبناها هذا الفرد.
- القيم أكثر ثباتاً من الاتجاهات وأقل قابلية للتغير منها: وقد يعود ذلك إلى مستوى عقيدة الفرد والمجتمع.
- تنطوي القيم عادة على جانب تفضيلي وأخلاقي: في حين يمكن أن تكون الاتجاهات سلبية، لذلك يتناول الباحثون عادة مسألة القيم من خلال بحثهم في السلوك الأخلاقي.

**أساليب تدريس وتعليم القيم:**

**تنقسم أساليب تعليم القيم إلى ثلاث تصنيفات مختلفة وهي:**

**أولاً: الأسلوب التلقيني:**

تلقين مباشر بث القيم في المناهج حيث إن الاعتقاد بضرورة تعليم القيم السائدة وتلقينها لطلاب المدارس هو قديم قدم المجتمعات الإنسانية. يرى أصحاب هذا الاتجاه أن القيم الأخلاقية يجب أن تحتل المكانة الأولى في المناهج الدراسية. وأنه يجب ألا تقتصر المناهج دور المدرسة على تزويد الطلاب ببعض المهارات المعرفية أو الحركية فقط. فالمؤسسات المجتمعة جميعها، والمدرسة واحدة منها، والذي يظهر دورها في تلقين الأنماط السلوكية المرغوب فيها عبر النشاط اليومي للطلاب.

**ثانياً: الأسلوب المعرفي:**

هو استراتيجية معرفية لتطوير القيم حيث يعترض بعض الباحثين والعلماء على الاتجاه التلقيني في تعليم القيم؛ لأنه يتجاهل خصائص الأطفال المعرفية. بل الأطفال يطورون مفاهيم خلقية ذات مستوى أعلى كلما ازدادوا في السن، ونتيجة تفاعلهم النشط والمستمر مع عناصر البيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها.

**ثالثاً: الأسلوب التوضيحي:**

استراتيجية توضيحية، يرى مؤيدو هذا الاتجاه أن تعليم القيم يجب أن يقوم على استثارة وعي المتعلمين. مفترضين أن عملية تطوير الوعي الذاتي بالقيم المختلفة، هو الهدف. وأن المربي الذي يأخذ بهذا الاتجاه لا يفرض وجهة نظر معينة، بل يتقبل وجهات النظر جميعها، ويتجنب إصدار أحكام تفصيلية أو

تقييمية على استجابات الطلاب أو أحكامهم الأخلاقية. ويعمل على معالجة وجهة نظر كل طالب بالاحترام ذاته، متيحاً فرصة حرية اختيار القيمة.

**إستراتيجيات لتكوين القيم:**

**أولاً: استراتيجيه المحاكاة والتقليد:**

تعرف المحاكاة والتقليد على أنها قيام المعلم ببعض الأفعال أو النشاطات، يرددها الطلاب من بعده، أو يقلدون ما يفعله المعلم، ويتطلب هذا الأسلوب من الطالب الانتباه والمشاهدة والمتابعة الدقيقة لأفعال المعلم ونشاطاته. حتى يتمكن من تقليدها بإتقان.

**ثانياً: استراتيجيه القصة:**

تعد القصة أو سرد الحكايات من التقاليد التدريسية القديمة، ومن أبسط الأساليب لنقل المحتوى التعليمي ذي الطبيعة النفسية والوجدانية. ويهدف بسرد القصص إلى تمكين الطلاب من تطوير تصورات واضحة حول الأحداث والوقائع والمعايشة الداخلية لها.

**ثالثاً: استراتيجية الحوار والمناقشة:**

هذه الاستراتيجية تعمل على غرس روح التعاون والانسجام والتفاهم، ففيها يتعاون الطلبة تعاوناً فكرياً ويتحملون المسؤوليات. فطبيعة الطريقة تتطلب المجهود التعاوني الجمعي وهذا يولد لديهم الحس الجمعي والعمل والإخلاص وتدرب الطلاب على روح القيادة الجماعية، وتنمي الجرأة والشجاعة على إبداء الرأي وذكر المعلومات واحترام آراء الطلبة ومشاعرهم.

**رابعاً: استراتيجية تقديم الأقوال المأثورة والقرآن كريم، والأحاديث، والشعر...:**

إذا كان موضوع الدرس عن الرحمة، وأراد المعلم أن يعزز هذه القيمة لدى الطلبة يأتي بآية قرآنية مثال: «قَالَ سَوْفَ أَسْتَغْفِرُ لَكُمْ رَبِّي ۖ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ» (يوسف: 98)

**خامساً: استراتيجيه القدوة الحسنة (الاستشهاد بشخصيات تاريخية) القدوة الحسنة:**

تعني نماذج بشرية متكاملة تقدم الأسلوب الواقعي للحياة في مجالاتها المختلفة السلوكية، والانفعالية، والعلمية، والاجتماعية. وبالتالي يكون المعلم قدوة حسنة لطلابه باتصافه بالصدق، الأمانة، العدل، المساواة.

**سادساً: ضرب المثل:**

ضرب الأمثلة يبرز المعنويات في المحسوسات، وبالتالي يعمل على تجسيدها وتشخيصها؛ وذلك لأن الصورة المحسوسة أقرب تصوراً وأسرع فهماً وأثبت بقاء لأنها تحدد الأبعاد وتبرز الإجراء. مثال: ترسيخ قيمة الجهاد في سبيل الله من خلال ذكر الآية الكريمة «مَّثَلُ الَّذِينَ يُنفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلَ فِي كُلِّ سُنبُلَةٍ مِّائَةُ حَبَّةٍ ۗ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَن يَشَاءُ ۗ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (البقرة:261).

**سابعاً: استراتيجية الترغيب والترهيب:**

تعمل هذه الاستراتيجية على تعزيز القيم الإيجابية باستخدام أسلوب الترغيب والتعزيز واستبعاد القيم السلبية باستخدام الترهيب.

**ثامناً: استراتيجية التعبير عن المشاعر أمام الآخرين للمشاركة في القضية:**

وفيها تطهير الذات جعل الآخرين يتعاطفون معك ويأخذون دورك ويشعرون بشعورك. مثال: لو كان معي فلوس لعملنا كذا وكذا إحدى الطالبات لصاحبتها بعد شرح لها صعوبة الأمور.

**تاسعاً: استراتيجية التعزيز:**

تعمل خبرات التعلم الممتعة على تقوية وتعزيز الكثير من الاتجاهات والقيم المرغوبة مثل: (المثابرة، التعاون، إنشاء صداقات). ولهذا يجب على كل المعلم توفير بيئة صفية ودية ومتسامحة بحيث تتيح للطلبة مشاعر عاطفية سعيدة تفيد في تعزيز اتجاهات إيجابية نحو التعلم والعملية التربوية ككل.

### طرق تنمية القيم الإسلامية لدى الطلاب:

يتم تنمية القيم الإسلامية الوسطية وتحويلها إلى سلوكيات لدى الطلاب عن طريق استغلال المعلم للمناسبات الوطنية والاجتماعية لتقديم القيم لطلابه من خلال: (الإذاعة المدرسية – المسابقات الثقافية – الملتقيات – الدورات – أنشطة اليوم لوطني – أنشطة يوم التأسيس – أنشطة يوم العلم – أنشطة المسرح المدرسي).

## المعيار الفرعي الثاني: الهوية الوطنية والتنوع الثقافي:

### مفهوم الهوية الوطنية:

هي الخصائص والسمات التي يتشارك فيها المجتمع السعودي، ويظهر فيها حب الوطن، والولاء لقيادته، وتقدير رموزه، والمحافظة على منجزاته وتحقيق العزة والمنفعة له.

### عناصر الهوية الوطنية:

- الموقع الجغرافي، حيث إنّ من يشتركون في موقع جغرافي محدد.
- التاريخ، وهو التاريخ المشترك الذي يربط من يشتركون في الهوية الوطنية الواحدة، وهو الأحداث التي مرت بآبائهم وأجدادهم وأجداد أجدادهم بصفتهم الجماعيّة على هذه الأرض.

- الاقتصاد، ويربطهم كذلك رباط اقتصاديّ واحد، ونظام مالي واحد، كنظام العملات الموحد، ونظام التسعيرة الموحد لبعض السلع الاستهلاكيّة.
- العلم الواحد، وهو الرمز المعنويّ الذي يجمع كل أبناء الشعب الواحد والقضيّة الواحدة، وهو شيء مادي ملموس، له رسم وشكل محدد بألوان محددة، ولكنه يرمز إلى قيمة معنويّة، وهي الهوية الوطنية والانتماء للوطن.
- الحقوق المشتركة، حيث يتمتع أبناء الهوية الوطنية الواحدة بالحقوق ذاتها، كحق التعليم، وحق التعبير عن الرأي، وحق الحياة بكرامة وعزة على أرضهم، وحق الملكية، وحق البناء فوق أرضهم، وحق العمل، وغير ذلك من الحقوق التي تجسد معاني الهويّة الوطنية.
- الواجبات، وهي الواجبات الفرديّة، والجماعية، التي يتعين القيام بها، إمّا بصفة الفردية، كالأفراد كل في مجال عمله وتخصصه ونشاطه، وبصفتهم الجماعية، وذلك مثل: (ما يتعين على المؤسسات القيام به نحو مواطنيها، وفق آليات محددة، كمؤسسات التربية والتعليم، ومؤسسات الصحة والبيئة، والاقتصاد).

**دور المعلم في تعزيز الهوية الوطنية:**

يتم ربط واستغلال المواقف والأنشطة التعليمية والموضوعات الدراسية لتعزيز رموز الهوية الوطنية السعودية مثل: (يوم العلم - النشيد الوطني - اليوم الوطني - يوم التأسيس - الريال السعودي).

**المواطنة الرقمية:**

"هي مجموعة من القواعد والضوابط والمعايير والأعراف والأفكار والمبادئ المتبعة في الاستخدام الأمثل والقويم للتكنولوجيا".

ولمفهوم المواطنة الرقمية علاقة قوية بمنظومة التعليم، لأنها الكفيلة بمساعدة المعلمين والتربويين عموما وأولياء الأمور لفهم ما يجب على الطلاب معرفته من أجل استخدام التكنولوجيا بشكل مناسب. فالمواطنة الرقمية هي أكثر من مجرد أداة تعليمية، بل هي وسيلة لإعداد الطلاب للانخراط الكامل في المجتمع والمشاركة الفاعلة في خدمة مصالح الوطن عموما وفي المجال الرقمي خصوصاً.

**أهمية المواطنة الرقمية:**

- مساعدة الطلاب في اتخاذ أفضل الخيارات عبر الانترنت، والتي يجب توجيههم لاستخدام التكنولوجيا بالشكل المناسب.
- قدرة الطلاب على الوصول إلى التكنولوجيا وموارد التعلم عبر الانترنت في وقت مبكر مثل: (المدرسة الابتدائية ) .

- القدرة على تعليم الطلاب وإرشادهم إلى ما يجب القيام به من عملية نشر المحتوى ومشاركة المعلومات والتفاعل مع الآخرين عبر الانترنت .
- العمل على تعليم الطلاب كيفية العمل والعيش والمشاركة في البيئات الرقمية بطريقة إيجابية.
- المشاركة الإيجابية والمختصة مع التقنيات الرقمية.

### عناصر المواطنة الرقمية:

**لأهمية استخدام التكنولوجيا داخل وخارج البيئة المدرسية فإن للمواطنة الرقمية تسعة عناصر مهمة وهي:**

1. **الوصول الرقمي:** على الرغم من أننا نعيش في عصر رقمي إلا أنه يصعب على الجميع الوصول إلى التكنولوجيا، إذ لا يستطيع جميع الطلاب شراء أجهزة الحاسوب والهواتف الذكية للوصول إلى عالم الانترنت، وبالتالي يتوجب على المعلمين توفير بدائل مناسبة لاحتياجات الطلاب.
2. **التجارة الإلكترونية:** تسلط التجارة الإلكترونية الضوء على أهمية الاستخدام الصحيح للمال في العالم الرقمي.
3. **الاتصال الرقمي:** عملية الاتصال والتواصل وتبادل المعلومات عبر الانترنت .
4. **محو الأمية الرقمية:** تهدف إلى القدرة على التمييز بين المحتوى الرقمي الحقيقي والمزيف.
5. **اللياقة الرقمية:** يشجع هذا المحور سلوك الطلاب عبر الانترنت للاستجابة بشكل إيجابي للمحتوى المقدم على الانترنت .
6. **القانون الرقمي:** يتعامل القانون الرقمي مع الحقوق والقيود القانونية (الجرائم المعلوماتية) التي تحكم استخدام التكنولوجيا.
7. **الحقوق والمسؤوليات الرقمية:** الحقوق والحريات التي يتمتع بها الشخص في العالم الرقمي.
8. **الصحة والسلامة الرقمية**: تتمثل في تعليم المستخدمين كيفية حماية أنفسهم في العالم الرقمي.
9. **الأمن الرقمي:** حماية الأجهزة من هجمات البرامج الضارة.

### التنوع الثقافي:

"هو عبارة عن مجموعة من المُعتقدات والسلوكيات التي يهدف وجودها للاعتراف بوجود كل الأطياف البشرية المتنوعة ضمن مجتمع معين. أي احترام الاختلاف والنظر إليه على أنه تنوع وتكامل بين الثقافات".

### أهمية التنوع الثقافي:

وذلك يكمن في التعرف على وجهات النظر المختلفة وحلول المشكلات وطرق المعيشة والأساليب العلمية في التفكير والابداع.

### أهداف دمج التنوع الثقافي في المدرسة:

1. توفير بيئة تعليمية آمنة.
2. تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية.
3. بناء مجتمع يحترم التنوع الثقافي.

### دور المعلم في دعم التنوع الثقافي:

1. مساعدة الطلاب على تقبل التنوع الثقافي داخل الصف والمدرسة.
2. تطوير قدرات الطلاب على التواصل الفعال.
3. تفعيل العمل التعاوني.
4. إيجاد بيئات تعليمية أمنة ومريحة للطلاب.
5. تنمية مهارات الصداقة بين الطلاب.

## المعيار الفرعي الثالث: الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية:

### ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

يوضح الميثاق اخلاقيات تعامل المعلم مع مهنته التعليم والتعامل مع زملائه، والطلاب، وأولياء الأمور، والمجتمع.

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ١ (1).pdf

### السياسات واللوائح التعليمية:

### وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية:

توضح الأسس العامة للتعليم وأهدافه وغاياته وأهداف كل مرحلة من مراحل التعليم العام، كما توضح الوثيقة عمل المعاهد ومدارس التحفيظ القران والتعليم الأهلي وتعليم الكبار ومحو الأمية والموهوبين وذوي الاحتياجات الخاصة.

وثيقة-سياسة-التعليم
-العربية-السعودية.pdf

### لائحة الوظائف التعليمية:

تضم اللائحة معايير ومسارات الرخصة المهنية والتعيينات والترقيات والرتب والنصاب التدريسي والنقل والتكليف وانهاء الخدمة والرواتب، والعلاوات، والبدلات، والمكافأة.

لائحة الوظائف
التعليمية - محدث.pdf

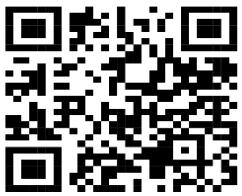
### الدليل الاجرائي لمدارس التعليم العام:

يوضح جميع العمليات الإدارية التي تتم داخل المدارس مثل: (القبول والتسجيل، والمقصف والصيانة، والنظافة، والأمن والسلامة، والإرشاد، والنشاط الطلابي، والقياس، والتقويم. ومصادر التعلم وغيرها).

الدليل الاجرائي.pdf

### الدليل التنظيمي:

يوضح الهيكل التنظيمي للمدرسة من خلال عرض خرائط تنظيمية لمدارس التعليم العام وتحديد المجالس واللجان ووصف المهام والادوار الوظيفية لكل عناصر العملية التعليمية في المدرسة: مثل: (المدير، والوكيل، والمعلم، والمرشد، والإداري، والحارس).



الدليل-التنظيمي-الإص
دار-الخامس.pdf

## الموضوع الثالث

## المعيار الثاني: التطوير المهني المستمر

### الأهـــداف:

**يتوقع من المتدرب في نهاية الموضوع الثالث أن يكون قادراً على أن:**

1. يوضح مفهوم التطوير المهني المستمر.
2. يذكر مبررات التطوير المهني للمعلم.
3. يعدد أهداف التطوير المهني المستمر.
4. يشرح مجالات التطوير المهني المستمر.
5. يعدد عناصر التطوير المهني.
6. يعدد أساليب التطوير المهني.
7. يوضح معوقات التطوير المهني.
8. يعدد بعض الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني.
9. يوضح خطوات بحث الدرس.
10. يشرح التدريس المصغر.
11. يوضح مفهوم التأمل الذاتي.
12. يشرح مراحل التأمل الذاتي.
13. يعدد خطوات التأمل الذاتي.
14. يعدد أدوات التأمل الذاتي.
15. يطبق نافذة جوهاري في أدائها المهني.
16. يطبيق أداة سوات في أدائها المهني.
17. يصف البحوث الإجرائية.
18. يصمم بطاقات التأمل الذاتي.
19. يوضح أهداف ملف الإنجاز.

## مقدمـــة

يندرج المعيار الثاني التطوير المهني المستمر تحت المجال الأول من المعايير المهنية للمعلمين (القيم والمسؤوليات المهنية) ويركز على أن يضع المعلمون أهدافاً واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم، في ضوء المعايير المهنية للمعلمين، ويضعون الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.

**ويتفرع هذا المعيار إلى معيارين فرعيين هما:**

- **المعيار الفرعي الأول:** وضع خطة لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية.
- **المعيار الفرعي الثاني:** تطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية.

### مفهوم التطوير المهني المستمر:

اختلف العلماء في تحديد مفهوم واحد للتطوير المهني حيث ورد خلط بين مفاهيم أخرى ومنها التدريب والنمو المهني أما التطوير المهني يعد عملية شاملة تتضمن التدريب وتنتج النمو المهني فهو "عبارة عن الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي يخضع لها المعلم أثناء الخدمة اختيارياً أو إلزامياً والتي تهدف إلى تطوير معارفه ومهاراته ومواقفه تجاه التدريس ليتمكن من أداء مهامه التدريسية بشكل أفضل".

#### أهم مبررات التطوير المهني للمعلم:

- الثورة المعرفية في جميع مجالات العلم والمعرفة.
- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات.
- تعددية أدوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي.
- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبة ذلك.
- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعلمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
- تعدد الأنظمة التعلمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي.

#### أهداف التطوير المهني المستمر:

1. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.

2. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
3. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
4. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
5. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
6. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فعال.
7. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
8. المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فعالة للمجتمع.
9. المساهمة في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
10. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.

**مجالات التطوير المهني المستمر:**

- المجال الأكاديمي التخصصي.
- مجال البحث العلمي والاشراف الأكاديمي.
- مجال العلاقات الإنسانية والتواصل الفعال.
- مجال استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات.
- مجال تحديث وتصميم المناهج التربوية.
- مجال طرق التدريس والأداء التدريسي.
- مجال التطوير والتقويم الذاتي والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم.

**عناصر التطوير المهني:**

- التدريب المستمر: تمكن المشاركين من الحصول على أفضل النتائج من خلال تبادل الأفكار والخبرات في مختلف الأنشطة الجماعية.
- المشاركة في التخطيط للدروس والأنشطة.
- التقويم المستمر لأداء المعلم.

**أساليب التطوير المهني:**

- الندوات والمؤتمرات.
- ورش العمل.

- جلسات العصف الذهني.
- البرامج التدريبية.
- المجلات العلمية.
- الأبحاث العلمية.
- المجتمعات المهنية.

### معوقات التطوير المهني:

- قلة المعلومات عن برامج التطوير المهني.
- ضعف مستوى برامج التطوير المهني.
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
- الخوف من التغيير ومعارضته.
- غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين.
- عدم الرغبة في العمل الجماعي.

## الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني:

### بحث الدرس:

هو عبارة عن ممارسة تطوير مهني، يتشارك فيها المعلمون على شكل فرق تعلم داخل المدرسة أو خارجها من أجل تحسين خطة الدرس، وتنفيذها، وملاحظة انعكاس تلك الخطة على تعلم الطلبة، وذلك من خلال جمع البيانات حول تعلمهم، واستخدامها من أجل تحسين الدرس مرة أخرى، وهو عملية مستمرة داخل المدرسة، وتتطلب من المعلمين وضع خطط العمل داخل المدرسة القصيرة والطويلة الأمد، لتحقيق أهداف رئيسية كبرى مثل: (تحسين التدريس، وتعلم المعلمين) من خلال انهماكهم في التعلم حول ممارسات أكثر فاعلية تؤدي إلى تحسين نتائج تعلم الطلبة.

### أهمية بحث الدرس:

- **تحسين عملية التدريس كاملة:** من خلال تركيز المعلمين على العملية التعليمية، وطرق تنفيذها والنشاطات اللازمة لها.
- **العمل على بناء المواد التعليمية:** حيث تعتبر النتائج الخاصة ببحث الدرس، هي في حد ذاتها نهج يقوم على الأدلة والمنهجية التي تساهم في تمكين المعلم من بناء المادة العملية التي يستخدمها، أو قادر على اختبارها بشكل ميداني وواقعي.

- **العمل على إيجاد مجتمعات مهنية**: من خلال مساعدة المعلمين لبعضهم، في ممارسة التدريس عبر الفرق الجماعية التي تحتاجها الاستراتيجية، والعمل على زراعة مبدأ التفاهم المتبادل من أجل بناء الأهداف، واختيار الممارسات التعليمية المساعدة للطلاب وتعليميهم.
- **قدرة المعلم على تقديم رسالته العملية:** لأنها تتيح للمعلمين القدرة للوصول للسبل الصحيحة، في تدريس الطلاب عبر الدمج بين الممارسة والبحوث ونظريات التعلم.

### خطوات بحث الدرس:

1. يتم تشكيل الفرق الخاصة لبحث الدرس، والتي عادة ما تكون بين ثلاثة أو ستة من المعلمين.
2. تحديد أهداف الدرس أو التعلم بحيث يشترك أعضاء الفريق في توضيح ما يرغب أن يحصل عليه الطلاب من الدرس.
3. يقوم الفريق بتصميم الدرس وفق أهداف التعلم المرجو تحقيقها.
4. وضع الخطة الخاصة بالمراقبة والتنفيذ وجمع أدلة تعلم الطلاب.
5. يقوم أعضاء الفريق من المعلمين بتقسيم أنفسهم جزء للتنفيذ وجزء لمراقبة أداء الطلاب.
6. يقوم الفريق بمناقشة مدى نجاح الدرس والعقبات التي واجهتهم.
7. المراجعة لملاحظات الخبراء وتعديل خطة الدرس.
8. إعادة التدريس بعد المراجعة يتم تقديمه مرة أخرى لفصل أخر.
9. كتابة التقرير: يقوم فريق المعلمين بعمل توثيق لدارسة الدرس ومشاركة العمل الذي أنجزوه مع الزملاء من المعلمين.

## التدريس المصغر:

هو موقف تدريسي، يتدرب فيه المعلمون على مواقف تعليمية حقيقية مصغرة تشبه غرفة الفصل العادي، غير أنها لا تشتمل على العوامل المعقدة التي تدخل عادة في عملية التدريس. ويتدرب المعلم على مهارة تعليمية واحدة أو مهارتين، بقصد إتقانهما قبل الانتقال إلى مهارات جديدة.

### أهداف التعليم المصغر:

1. تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المهارات التعليمية.
2. استخدام التعليم المصغر بصفته تقنية إشرافية إبداعية.
3. الإفادة من التغذية الراجعة لتعزيز بواعث الطلاب، وتعزيز واقعيتهم للموقف التعليمي.
4. تسهيل العوامل المعقدة التي تدخل في الموقف التعليمي.

**طريقة التعليم المصغر:**

1. تزويد المتدرب بخليفة حول المبادئ النفسية والتربوية.
2. إطلاع المتدرب على نموذج حي لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر، مع تعليقات مسجلة على هذا الأداء.
3. تخطيط المتدرب لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر.
4. تنفيذ التعليم المصغر، وتسجيله، ثم إخضاعه للتغذية الراجعة عن طريق التقويم الذاتي (من المتدرب)، والخارجي (من المشرف - الزملاء - الطلاب) وإعادة الخطوات حتى إتقان المهارة.

## التأمل المهني:

هو قدرة المعلم على فهم الأحداث والمواقف التعليمية التي تتم داخل الفصل الدراسي، وتحليلها إلى عناصرها للوصول إلى استنتاجات وتفسيرات تساعده في إجراء التعديلات المطلوبة لحل ما يعترضه من مشكلات تدريسية وتحقيق الأهداف التعليمية.

**مراحل التأمل المهني:**

- **المرحلة الأولى:** هي التأمل في التخطيط للتدريس؛ وتكون باتباع المعلم لطرق ذهنية يعرف من خلالها تنظيم الأنشطة والسلوكيات التعليمية المتبعة والنتائج المراد الوصول لها.
- **المرحلة الثانية:** وهي التأمل أثناء تنفيذ الدرس؛ وتكون باتباع المعلم لطرق ذهنية يستطيع من خلالها معرفة واقع ممارساته التعليمية فيكون قادراً على إجراء التعديلات المناسبة.
- **المرحلة الثالثة:** وهي التأمل في تقويم التدريس؛ وتكون باتباع المعلم لطرق ذهنية يعرف من خلالها نتائج سلوكياته التعليمية، ثم نقدها ذاتياً مما يساهم في وضع تصورات لسلوكيات معدلة.

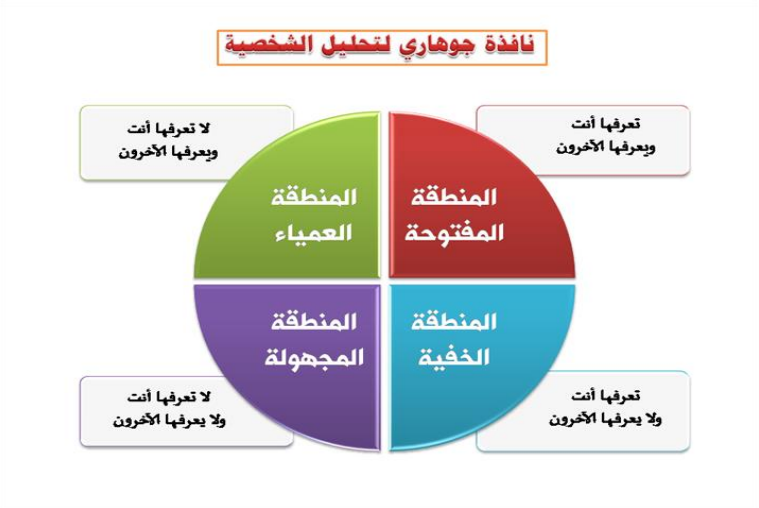
**خطوات التأمل:**

1. يتم تحديد الهدف من التأمل الذاتي.
2. يتم اختيار الأداة المناسبة للتأمل في الممارسة المهنية.
3. يتم رصد الممارسة المهنية في الأداة المختارة.
4. يتم تحليل المعلومات والنتائج بموضعية وتأملها.
5. يتم مقارنة نتائج تحليل الممارسة الواقعية بالمعايير المهنية للمعلم.
6. يتم وضع خطة تطويرية للجوانب التي تريد تحسينها في ضوء المعايير المهنية للمعلمين.

## أدوات التأمل المهني:

### أولاً: نافذة جو هاري لتحليل الشخصية:

تعد نافذة (جوهاري) من الأدوات والنماذج التي تساهم في التطوير المهني للمعلم باعتبارها من أدوات التأمل الذاتي والتي تُستخدم لمساعدة الاشخاص على فهم علاقتهم مع أنفسهم ومع الآخرين بصورة أفضل، حيث طورها عالما النفس (جوزيف لوفت، وهاري انغهام)، والتي يعود تسميتها الى اشتقاق الاسم الأول من اسمي العالمين. ويعتمد هذا النموذج على رؤية الفرد لذاته ورؤية الاخرين له، **وينقسم النموذج إلى أربعة أقسام:**




**شكل (2): نافذة جو هاري لتحليل الشخصية**

**القسم الأول: المنطقة المفتوحة:**

وتمثل هذه المنطقة ما يعرفه المعلم عن نفسه، وما يعرفه زملاؤه عنه ومثال ذلك هواياته وما يحب وما يكره وأسلوبه الظاهر.. وكلما زاد تفاعل المعلم مع زملائه ازدادت مساحة ما يعرفونه عنه؛ مما يجعل الكثير من المعلومات معروفة عن المعلم في هذه المنطقة.

**القسم الثاني: المنطقة العمياء:**

هذه المنطقة تمثل الأمور التي يراها الآخرون (المتعلمون، الزملاء، أولياء الأمور) في المعلم وسلوكه إلا أنه ليس لديه وعي بها، ومثال ذلك كثير: (كالكلمات التي يرددها المعلم دون وعي أو قصد كأن يردد مثلًا كلمة صح كذا يا شباب) والتي تصاحبه أثناء أدائه الصفي، ولكي نحقق الفاعلية هنا فلا مناص من استخدام التغذية الراجعة: أي طلب مساعدة الآخرين في اكتشاف نقاط الضعف لدى المعلم لتنتقل المعلومات بذلك من هذه المنطقة العمياء إلى المنطقة الأولى المفتوحة.

**القسم الثالث: المنطقة الخفية:**

وهي تمثل ما يحتفظ به المعلم لنفسه ولا يدركه الآخرون عنه؛ أي في منطقة الشعور والتفكير.. والحل هنا هو أن نفصح عنها لمن نثق به مما يجعل المعلومات تنتقل إلى المنطقة العامة.

**القسم الرابع: المنطقة المجهولة:**

وتمثل الأمور التي لا يعلمها المعلم عن نفسه ولا يعلمها الآخرون كذلك، ومثال ذلك: (المواقف التي يظهر فيها المعلم قدرات وأساليب لم يكن يظن أنها موجودة في شخصه، حتى الآخرون لم يظنوا أنها موجودة فيه).

**مما سبق نستخلص قواعد عامة لنافذة جوهاري:**

- كلما كبرت المنطقة المفتوحة كانت علاقاتك بالآخرين أكبر، وأكثر إيجابية.
- كلما كبرت المنطقة العمياء دل ذلك على عدم تقبلك للنصيحة من الآخرين وبُعدهم عنك.
- كلما كبرت المنطقة الخفية كانت علاقاتك بالآخرين ضعيفة، ومحدودة.
- كلما كبرت المنطقة المجهولة كانت خبرتك بذاتك ضعيفة، وعلاقاتك بالآخرين أقل إيجابية.

**خطوات استخدام نموذج نافذة جوهاري للتطوير المهني:**

من المهم التفكير أنّ استخدام نافذة جوهاري لا يقتصر فقط على مرة واحدة. بل هو أحد النماذج التي يمكنك استخدامها باستمرار لتقييم التغيّرات الطارئة على شخصك. يمكنك استخدامها عبر الخطوات التالية:

1. قم بكتابة جميع الصفات التي تعتقد أنّك تعرفها عن ذاتك، سواءً تلك التي يعرفها الناس أو لا.
2. اطلب رأي من أشخاص تثق بهم من حولك، واحرص على التنوع. فلا تخترهم من الأصدقاء فقط أو الأهل فقط، لأنّ كل مجموعة منهم تراك في ظروف مختلفة، بالتالي التنوع سيساعدك في الحصول على إجابات متعددة.
3. اهتم بمقارنة آرائهم بما سجلته عن ذاتك، ومعرفة أيها في المنطقة المفتوحة وأيها في المنطقة العمياء. وفي الحالتين اسألهم عن السبب في الاختيار، لا سيّما الصفات التي يعرفوها عنك ولا تعرفها أنت عن ذاتك، لأنّ هذا سيساعدك في فهم نفسك أكثر.
4. حاول تحديد الأسباب في الصفات التي ذكرتها عن ذاتك، ولم يذكرها الآخرون عنك. تعريف هذه الأسباب سيساعدك في تكوين صورة أوضح عن الطريقة المناسبة لتوصيل هذه الصفات لهم.

5. بعد الانتهاء من هذه المقارنات. ستجد أنّ لديك (3) نوافذ مكتملة. ستظل لك المنطقة غير المعروفة، ويمكنك التفكير في الأنشطة أو التجارب المناسبة لك، التي من شأنها المساعدة في اكتشاف هذه المنطقة.
6. بعد فترة من التجربة قم بإجراء التحليل مرة أخرى، وحاول معرفة هل تغيّر شيء في ترتيب الصفات أو لا، وما هي الصفات الجديدة التي ظهرت، سواءً قمت بتحديدها بنفسك، أو ساعدك الآخرون في التعرّف عليها.

**ثانياً: أداة سوات (swat):**

هي أداة رئيسة في عمليات التخطيط، وتعتمد على تحليل الواقع من خلال جمع البيانات والمعلومات من مصادر مختلفة، وتساعد على الحوار مع الذات بهدف التعرف على أربعة أمور هي: (داخلية وخارجية).

**العناصر الداخلية تشمل:**

**نقاط القوة:** وهي الأمور التي تجيدها وتستمتع بها وتساعد على استغلال الفرص المتاحة ومكافحة التهديدات.

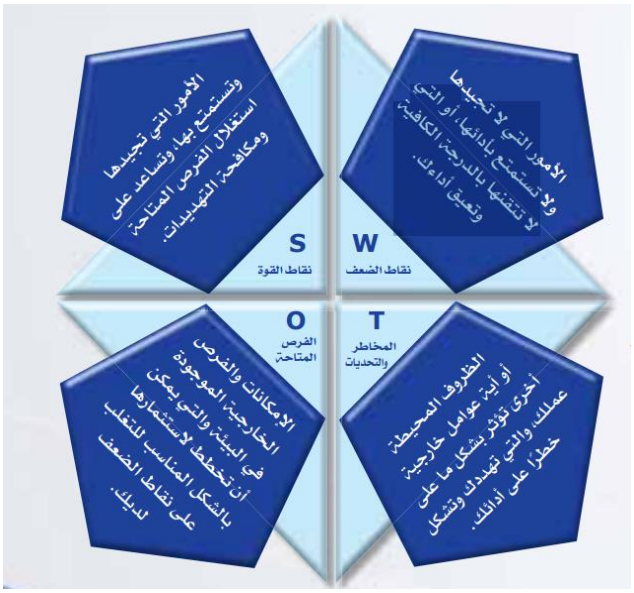
**نقاط الضعف:** وهي الأمور التي لا تجيدها ولا تستمتع بأدائها أو لا تتقنها بالدرجة الكافية وتعوق أداءك.

**العناصر الخارجية:**

**الفرص:** هي الإمكانات والفرص الخارجية الموجودة في البيئة والتي يمكن أن تخطط لاستثمارها بالشكل المناسب للتغلب على نقاط الضعف لديك.

**التهديدات:** الظروف المحيطة أو العوامل الخارجية التي تؤثر بشكل ما على عملك وتهددك وتشكل خطراً على أدائك.

**ونلاحظ في الشكل أدناه:** هناك علاقة مباشرة بين (نقاط القوة والفرص) كما أن هناك علاقة مباشرة بين (نقاط الضعف والتهديدات)، كما توجد علاقة بين جميع تلك العوامل بشكل تكاملي؛ فمن خلال نقاط القوة تستطيع استثمار (الفرص) معالجة (نقاط الضعف) والقضاء أو التخفيف من أثر (التهديدات) ومثلها تمامًا قد تؤثر (التهديدات) على (نقاط القوة) وتؤدي إلى تحولها لـ(نقاط ضعف).




**شكل (3) أداة سوات swat**

## نموذج لتطبيق أداة سوات (swat):

**نموذج لتطبيق أداة سوات SWOT**

| جوانب قوتي | | جوانب ضعفي | |
|---|---|---|---|
| - ما الذي أقوم بأدائه بشكل جيد؟ | - التعامل مع المتعلمين. | - ما الشيء الذي يجب أن أتجنبه؟ | - سرعة التطبيق للجديد دون البحث فيه من جوانبه المتعددة والتخطيط وفق مراعاة كل العوامل المؤثرة. |
| - ما السمات المميزة التي أراها في نفسي ويراها فيَّ الآخرون؟ | - تصميم الأنشطة التعليمية. | - ما جوانب الضعف التي أراها ويراها الآخرون فيَّ؟ | - عدم قدرتي على استخدام الحاسب. |
| - ما الشيء المميز الذي يحكم أدائي؟ | - المثابرة، التحدي، استدامة التعلّم، الإبداع، الانضباط. | - ما الشيء الذي أؤديه بشكل سيئ؟ | - التسرع في اتخاذ القرارات أحيانًا. |

**شكل (4) نموذج تطبيق أداة سوات (swat)**

| كيف أستثمر جوانب قوتي؟ | كيف أتغلب على جوانب ضعفي؟ |
| --- | --- |
| - إعداد ورشة للمعلمين حول (كيف تعامل طلابك؟).<br>- إعداد دليل الأنشطة التعليمية في مادتي.<br>- توظيف قيم المثابرة والتحدي والإبداع لتجويد العمل والوصول به لأكبر فئة من الزملاء والمدارس الأخرى. | - تطبيق أداة معالجة الأفكار على كل فكرة جديدة.<br>- استشارة الزملاء والمشرف التربوي.<br>- الالتحاق بدورة حاسب آلي.<br>- توصيف خطوات عمل ما والسير وفقها خطوة بخطوة في زمن محدد ؛ منعًا للتسرع. |
| **الفرص المتاحة لي** | **التهديدات التي تقابلني** |
| - ما الفرص الموجودة في بيئتي عادة وأستغلها في أدائي؟<br>- ما الفرص الجديدة التي لم أستثمرها بعد؟<br>- ما الفرص المتاحة في بيئتي والتي احتجتها ولم أتمكن من استثمارها؟ | - خبرات بعض الزملاء (من تخصصات أخرى)، اقتراحات مدير المدرسة.<br>- التواصل مع المجتمع المحلي.<br>- مختبر العلوم وعدم إشغاله دومًا من قبل معلمي العلوم، وإمكانية الاستفادة منه في تدريس المادة. | - ما مصادر التهديد الموجودة في بيئتي (المدرسة / المجتمع المحلّي) التي يمكن أن تضر بأدائي؟<br>- ما الذي يشكل منها تهديدًا حقيقيًّا بشكل واضح؟<br>- ما التهديدات التي حاولت تجاوزها ولم أتمكن من ذلك؟ | - سلبية مجموعة التخصص (عدم تعاون زملائي في التخصص/كلنا معلمون جدد ونفتقر إلى الخبرة/ موقع مدرستنا لا يسمح لنا بالتواصل المستمر مع المشرف التربوي).<br>- ضعف جهود التجديد في تقنيات التعليم في المدرسة وعدم ملاءمتها مع المناهج.<br>- اعتماد كثير من مصادر التعلم المرتبطة بمادة تخصصي بالحاسب الآلي الذي لا أُحسن استخدامه.<br>- ضعف تواصل أولياء الأمور بشأن أبنائهم. |

**شكل (5) نموذج تطبيق أداة سوات (swat)**

### ثالثاً: البحث الإجرائي:

يعد البحث الإجرائي للمعلمين من أبرز الاتجاهات الحديثة للتطوير المهني للمعلمين، لأنه يساعد المعلم على التغلب على المشكلات التي تواجهه داخل الفصل الدراسي. ويمثل نمطاً للبحوث التطبيقية التي تستهدف اختبار الفروض والنظريات واستخدام النتائج المترتبة عليها في حل المشكلات العملية.

### مفهوم البحث الإجرائي:

هي تلك البحوث التي يقوم بها المعلمون لتطوير أنفسهم أو لحل المشاكل التي تواجههم في العملية التربوية. حيث تعتمد على التأمل الذاتي في الممارسات التعليمية من قبل الممارس نفسه، لتحليل وفهم أفضل للعملية التعليمية ولإحداث التعليم المنشود.

### مجالات البحث الإجرائي:

- **مشكلات تربوية تعليمية:** وهي المشكلات التي تتعلق بالمنهج والتحصيل والتقويم مثل: (أساليب التعليم، أساليب التقويم، طرائق التدريس، أساليب التدريب، الاستراتيجيات الحديثة، الوسائط التقنية واستخداماتها).
- **مشكلات نفسية:** وهي المشكلات التي تتعلق بمشاعر وسلوك الطلاب مثل: (الخجل، الانطواء، السرحان، التنمر، العدوانية، القلق، الاكتئاب، ضعف الدافعية، الكذب والسرقة).

- **مشكلات اجتماعية:** وهي المشكلات التي تتعلق بالبيئة الاجتماعية المحيطة بالمدرسة، مثل: (علاقة الطلاب ببعضهم، علاقة الطلاب بالمعلمين، التكامل مع الأسر).
- **مشكلات مادية:** وهي المشكلات التي تتعلق بمرافق المدرسة المادية مثل: (الفصول، المختبرات، الملاعب، المكتبة، وسائل التعليم، التقنيات الحديثة، المسرح، القاعات والساحات).

**أدوات جمع البيانات في البحث الإجرائي:**

- الاختبارات.
- المقابلة.
- الرجوع إلى السجلات.
- الاستبانة.
- الملاحظة.
- ملفات الإنجاز.
- التكاليف والواجبات.
- نتائج الطلاب الفصلية.

**خطوات البحث الإجرائي:**

1. الإحساس بالمشكلة وتحديد مجالها (فرضية أو سؤال، تتطلب حل، تعمل على تطوير وتحسين العمل).
2. صياغة مشكلة البحث (تحديد السؤال).
3. تحليل المشكلة: وتشخيص أسبابها، وتحديد العوامل المؤثرة فيها.
4. صياغة فرضيات الحل اللازمة لحل المشكلة (الفرضية البحثية، قابلة للاختبار، محددة، واضحة، توجه الباحث لجمع المعلومات وحل المشكلة).
5. تصميم خطة إجرائية لتنفيذ البحث واختبر فرضياته (البحث عن الحل، مع مراعاة الجدول الزمني).
6. تنفيذ الخطة واستخلاص النتائج.
7. رصد النتائج ومناقشتها.
8. التأمل والمراجعة.
9. التوصيات والمقترحات.

**رابعاً: بطاقات التأمل:**

هي أداة يستخدمها المعلم للتأمل في الخبرة التي مرة بها ويسجل فيها وصف للحدث الذي مرة به متضمن لمشاعره وانفعالاته وتساؤلاته حول أدائه وكيفية تحسينه واستفساراته حول كيفية تحقيق الانسجام بين القيم والسلوك.

**خامساً: ملف الإنجاز (البورت فوليو):**

هو سجل مهني يتضمن الأعمال المتميزة المنتقاة، والتي تشير إلى جهود المعلم وتأملاته الفكرية، وما يجب أن يعمله وما يعرفه وما ينجزه وكيفية إنجازه. فهي أداة تعبر عن التطور التاريخي لخبرات المعلم ومنجزاته الأكاديمية والمهارية والوجدانية، كما يعد ملف الإنجاز مرجعا للتأمل في الممارسات المهنية السابقة وبناء الخبرة الذاتية، حيث ان عودة المعلم لهذا الملف كل مرة والتأمل في منجزاته وخبراته وتقييم تلك الممارسات والخبرات مرة بعد أخرى سيكون له الأثر المحمود في التعرف على نقاط القوة والضعف والعمل على تحسينها وتطويرها.

**أهداف ملف الإنجاز:**

1. يعزز الاتجاه الإيجابي نحو التحسين والتطوير المهني المستمر.
2. تكوين إطار مرجعي للتطوير المهني المستمر يركز على المعايير المهنية.
3. يحصر جميع الخبرات والإنجازات الشخصية والمهنية ويوثقها.
4. يثبت صحة الاختيار الشواهد والأدلة بقصد تحقيق النمو المهني في الاتجاهات، والمعارف، والخبرات، والمهارات.
5. رصد التطور المهني وفقا تتابع زمني يبرز مدى التقدم قياسا بالمعايير المهنية.

## الموضوع الرابع

## المعيار الثالث: التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع

### الأهـداف:

**يتوقع من المتدرب في نهاية الموضوع الرابع أن يكون قادراً على أن:**

1. يبين طبيعة مجتمعات التعلم المهنية
2. يشرح مبادئ مجتمعات التعلم المهنية.
3. يعدد أشكال (أوعية) مجتمعات التعلم المهنية.
4. يستنتج عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية.
5. يصف تحديات مجتمعات التعلم المهنية
6. يحدد أهداف التواصل الإيجابي مع أولياء الأمور،
7. يحدد الوسائل المناسبة للتواصل الإيجابي مع أولياء الأمور.
8. يستخلص أبرز معوقات التواصل مع أولياء الأمور.
9. يعرف الشراكة المجتمعية
10. يذكر أهمية الشراكة المجتمعية.
11. يعدد أهداف الشراكة المجتمعية.
12. يصف ضوابط مشاركات الأسرة والمجتمع مع المدرسة.
13. يستنتج نتائج الشراكة بين المدرسة والأسرة والمجتمع.

## التفاعل مع مجتمعات التعلم المهني:

### تعريف مجتمعات التعلم المهنية:

عرفها البرنامج الوطني لتطوير المدارس بالمملكة العربية السعودية 2016م، بأنها "مجموعات من الأفراد المنتمين إلى نفس المهنة تتشكل وفق أطر متعددة ومستويات مختلفة يجمعهم الاهتمام المشترك بجعل أدائهم أكثر كفاءة وفاعلية، ويعملون بصورة تعاونية من خلال أوعية متعددة تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات ومعالجة الصعوبات والتحديات التي تواجه عملهم، ويكون تعلم الطالب بؤرة التركيز لعمل مجتمعات التعلم في المدارس".

### أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

1. إصلاح وتطوير المدارس.
2. خلق بيئة مدرسية داعمة ومحفزة على التعلم.
3. تنمية الشعور بالشخصية الجماعية.
4. تنمية خبرات ومهارات الطلاب والمعلمين.
5. رفع مستوى الأداء الأكاديمي في مجتمعات التعلم المهنية.

### أهمية مجتمعات التعلم المهنية:

**أكد البرنامج الوطني لتطوير المدارس بالمملكة العربية السعودية 2016م أن هناك مميزات عند إقامة مجتمعات التعلم المهنية، هي:**

**بالنسبة لأعضاء المجتمع المدرسي:**

- زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات وتحديث معارفهم باستمرار.
- معالجة الفجوة في الأداء بين المشاركين وبعضهم.
- التخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة.
- زيادة الرضى الوظيفي والإبداع في المهنة.
- توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.

**بالنسبة للمدرسة:**

- مواجه التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفعالية.
- معالجة المشكلات التي تتسبب في عرقلة تحقيق الأهداف.
- توفير مصادر أكبر وأكثر تنوعاً.

**بالنسبة للتنمية المهنية:**

- تساعد على زيادة نسبة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وبعضهم.
- تجعل التنمية المهنية أكثر فاعلية، حيث تبين أن المعلمين يكتسبون 70% مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل. بينما يحصلون على 10% فقط من التنمية المهنية عن طريق التدريب العادي والتعلم التقليدي.

### مبادئ مجتمعات التعلم المهنية:

**لمجتمعات التعلم المهنية عدد من المبادئ منها:**

1. تشارك الرؤية والقيم والأهداف: لتوضيح وترسيخ هدف المؤسسة وغرس الاتجاه نحوه لكل من يعمل في المؤسسة، وعرض صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة.
2. تبني ثقافة التعاون: يتعاون المعلمون بشكل تبادلي من أجل التأثير على ممارساتهم الصفية، مما يتطلب من المدرسة التأكد من مشاركة جميع المعلمين في الفرق التي تركز على تعلم الطلاب، والتحقق من توضيح هدف التعاون ووضع الأنظمة، وتدريب المعلمين وتقبلهم للمسؤولية الفردية والجماعية للعمل كزملاء مهنيين .
3. التركيز على تعلم الطلاب: بتغيير اتجاهات المعلمين إلى الإيمان بقدرة جميع الطلاب على التعلم، وإتاحة فرص التعلم لجميع الطلاب.
4. التركيز على النتائج.

### أشكال (أوعية) مجتمعات التعلم المهنية:

- **التدريب المباشر**: يقدم هذا الوعاء برامج مصممة على أسس ومعايير مهنية، ووفق احتياجات تدريبية فعلية للمعلمين والقيادات المدرسية، ومبنية بشكل علمي محكم يحقق رؤية التطوير في المدرسة، ويتواكب مع المستجدات التربوية، ويتطلب تنفيذ التدريب حضور المستهدفين إلى مقرات التدريب، ووفق مفهوم المجتمعات المتعلمة يمكن أن يتم التدريب من عضو في المدرسة كمدير المدرسة أو المعلم المشرف. وأيا كان هذا العضو فينبغي أن يمتلك المهارات والمعارف اللازمة، وأن يعد لهذه الجلسات التدريبية بصورة مناسبة.
- **ورش العمل وحلقات النقاش:** يقوم هذا الوعاء على دعوة مجموعة من المعلمين أو المشرفين التربويين أو مجموعة من المختصين يكون القاسم المشترك بينهم مهام ومسؤوليات أو اهتمامات أو تخصصات مشتركة، والغرض من ورش العمل في الدرجة الأولى إكساب المشاركين مهارات معينة، أما حلقات النقاش فتتناول مناقشة مجموعة من

الاختصاصيين مثل فريق من المعلمين أو المشرفين مفهومة تربوية حديثة أو قضية تربوية أو موضوعا محددا للوصول إلى رأي أو حلول أو قرارات مشتركة يقرها ويتبناها الجميع.

- **المؤتمرات والندوات المتخصصة:** يتحقق تنفيذ هذا الوعاء بإقامة مؤتمر أو ندوة لمجموعة من الاختصاصيين في مجال معين، ويمكن أن يقام المؤتمر على مستوى إدارة التربية والتعليم، فعلى سبيل المثال من الممكن أن يدعى المهتمون في تدريس اللغة الإنجليزية، أو مديرو المدارس الثانوية للبحث في مجالات محددة في العمل المدرسي، ويتم في هذه المؤتمرات والندوات التعرف على أحدث الدراسات العلمية والأبحاث التطبيقية وإثراء خبرات المشاركين وتنمية اتجاهاتهم العملية والبحثية.
- **البرامج الأكاديمية:** يقدم هذا الوعاء برامج أكاديمية تصمم من جهات متخصصة كالجامعات والمعاهد وغيرها من المؤسسات العلمية، ويمكن أن يتم – أيضا – على مستوى إدارة التربية والتعليم أو المدرسة من خلال قيام مجموعة من المعلمين المتخصصين في مجال معين بتأهيل مجموعات أخرى من المعلمين أكاديمية، فعلى سبيل المثال يمكن أن يصمم مجموعة من معلمي الفيزياء بالتعاون مع المشرف التربوي المختص برنامجا أكاديمية لتأهيل معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة أو تدريب معلمي المرحلة الابتدائية غير المتخصصين.
- **البحوث الإجرائية:** الغاية من هذا الوعاء هو اكتساب المعلمين والقيادات المدرسية خبرات عملية ومعرفية تحسن أداءهم، وذلك عبر طرح أسئلة عن الوضع الراهن، والبحث عن أساليب جديدة، واختبار تلك الأساليب، ثم التأمل في النتائج. وينبغي ملاحظة أن عملية البحث هي بحد ذاتها هدف مهم؛ لأن ما يتعلمه الباحثون خلال البحث عن الحل يمثل رصيدا كبيرا من الخبرة بأساليب وطرق البحث، فضلا عن معرفتهم بأسرع الطرق التي يمكن أن توصلهم إلى النتائج وطبيعة المشكلات التي تواجههم وأبعادها وتأثيرها وعلاقتها مع غيرها، إضافة إلى أن هذا التعلم العميق ينتج عنه خبرات جديدة ووعي جديد.
- **الشبكات المهنية:** عبارة عن شبكة مهنية تربط بين مجموعة من الاختصاصيين، أو المعلمين، أو المشرفين التربويين، أو مديري المدارس من خلال قنوات إلكترونية ووسائل الاتصال الأخرى، لتوفر لهم فرصة تبادل الخبرات والتجارب ودعم بعضهم بعضا وترسيخ مفهوم مجتمع المعرفة.
- **مجموعات التخصص:** تتشكل مجموعات التخصص بناء على اهتمامات محددة سواء أكانت اهتمامات علمية أم كانت اهتمامات تربوية، فقد تتكون مجموعة التخصص اعتمادا

على اهتمامات أعضائها بمشكلة تربوية محددة، أو تطوير طريقة معينة، وتمثل مجموعة التخصص فرصة لتبادل الخبرات والتعاون في سبيل تحقيق أهداف مشتركة تثري خبرات المجموعة وتحسن من أدائها، فيمكن أن تتشكل هذه المجموعات على مستوى المدرسة ممن لديها اهتمام في قضية سلوكية معينة، أو لديها اهتمام في مجال معين كطريقة تدريس محددة.

- **التدريب بالأقران:** ويتم من خلال تبادل المعلمين للخبرات من أجل تطوير أدائهم التدريسي، وتحسين ممارساتهم المهنية، ويصمم المعلمون خلال هذا التدريب أدوات الملاحظة لأداء زملائهم، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم.

### فوائد مجتمعات التعلم المهنية:

1. الملكية العامة للخبرات والممارسات التعليمية، وعدم احتكار الخبرة الجيدة والممارسات الفاعلة، فلا يوجد ملكية خاصة في أدوات واستراتيجيات التعليم والتعلم، وتكون كل المقاربات الناجحة ملكا للجميع.
2. سرعة النمو المهني للمشاركين فيها، فالبحث والاستقصاء التي تقوم عليه هذه المجتمعات، وتبادل الخبرات والأفكار، وتبادل الأفكار، وتوفر التغذية الراجعة الفورية من الزملاء، وبيئة الإسناد والدعم المتوفرة، تجعل من مجتمعات التعلم أسرع وسيلة للنمو المهني وأكثرها جدوى وفاعلية .
3. اكتساب المهارات القيادية؛ لأن عملية تبادل الأدوار داخل المجموعة وحرية طرح الأفكار والاطلاع على خبرات القياديين، والتفاعل مع أنماط متعددة من الشخصيات يتيح للمشارك اكتساب المهارات القيادية العملية.
4. تسهم في تخفيف الأعباء عن مدير المدرسة، من حيث توزيع المسؤوليات القيادية على منسوبي المدرسة مما يساعد على تحفيزهم على المبادرة الذاتية وأداء العمل بأقل قدر من المتابعة، وأحيانا بدون متابعة على الإطلاق.
5. إيجاد بيئة عمل إيجابية في المدارس أو الفصول الدراسية تؤثر على تحسين السلوك والتعلم في نفس الوقت.

### عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية:

يرتبط نجاح المجتمعات المهنية بعدة عوامل، تتعلق بالثقافة والعلاقات ومكان العمل، والتي تركز على تعلم الطلاب في إطار من التعاون؛ وهي باختصار:

- إيجاد نظام فاعل لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية.

- القيادة الداعمة على مستوى المدرسة.
- القيادة الداعمة على مستوى إدارة التعليم.
- البنية التنظيمية الداعمة.

### تحديات مجتمعات التعلم المهنية:

- تعد ثقافة العزلة المهنية السائدة في المدارس من أبرز التحديات التي تعوق إنشاء مجتمعات التعلم المهنية. وتبدأ أسوار العزلة من الفصل الدراسي الذي يعتبره المعلم مملكته الخاصة التي لا يرغب بتدخل الآخرين فيه، ويبدو ذلك جليا في شعوره بالتوتر عندما يزوره أحد المعنيين كمدير المدرسة أو المشرف التربوي، ثم العزلة بين معلمي التخصص، والعزلة بين معلمي مستوى ومستوى آخر، والعزلة بين مركز وظيفي وآخر، والعزلة بين المدرسة والمدارس الأخرى، والعزلة بين المدرسة والمجتمع المحلي.
- الخبرات التي تؤثر على مواقف التربويين وممارساتهم، ومن أبرزها (توقعاتنا عن الطلاب – محور التعلم – التدريس - التقويم – التنمية المهنية – العلاقات بين الأفراد – الاتجاهات).
- ضعف أو غياب الحوار المستند إلى البيانات والشواهد، وعدم احترام الرأي الآخر واحتكار الحقيقة، والتعصب في الرأي.
- الخوف من المبادرات والابتعاد عن التحسين والتطوير، وعدم المخاطرة، وضعف التنمية المهنية، وعدم توفر الوقت الكافي للاجتماعات أثناء العمل.

## التفاعل مع أولياء الأمور:

### أهداف التواصل الإيجابي مع أولياء الأمور:

1. يساعد على زيادة التحصيل الأكاديمي للطلبة، وارتفاع حس الابداع لديهم
2. تقوية التعاون بين الطرفين سعياً لعلاج أي مشكلة قد تواجه الطالب.
3. تبادل الرأي والمشورة حول بعض القرارات والأمور المدرسية، مما يزيد من مستوى الوعي التربوي لدى أولياء الأمور.

### وسائل تواصل المدرسة مع أولياء الأمور:

- الخط الساخن للمدرسة أو البريد الإلكتروني الخاص بها، الرسائل النصية، وعن طريق وسائل التواصل الاجتماعي مثل (WhatsApp -Twitter - Microsoft Teams

Instagram....)، حيث يمكن عن طريقها التوعية بأهم اللوائح والقوانين والإجراءات التي يجب اتباعها وتطبيقها،

- اللقاءات التنويرية التي تعقد في بداية العام الدراسي.
- الاجتماعات التي تحددها الإدارة المدرسية للاستعلام عن مستوى الطالب وتحصيله.
- ارسال تقارير أسبوعية أولياء الأمور لإخبارهم بما فعل أو انجز ابنهم خلال هذا الأسبوع من أنشطة وواجبات مدرسية
- تقديم سلسلة من الأنشطة الترحيبية والدعوة المستمرة للآباء للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية التي يمكن الاستفادة من خلالها من خبراتهم المتعددة ووظائفهم التي يمارسونها، مثل المناسبات الدينية والوطنية والاجتماعية المختلفة.
- فتح المدرسة باب التطوع أمام أولياء الأمور لمساندة المدرسة في برامجها.
- دعوتهم للمشاركة في الأنشطة والبرامج المختلفة والاحتفالات.
- تكريم الطلاب المتفوقين في التحصيل العلمي والمتميزين في الأنشطة المدرسية وذلك بحضور أولياء أمورهم، وكذلك تكريم أولياء الأمور المتعاونين مع المدارس في المناسبات المختلفة.
- تبني المدارس لأسلوب اليوم المفتوح وأسبوع تنمية العلاقة بين البيت والمدرسة وإشراك أولياء الأمور في ذلك وتفعيل دور مجالس الآباء والأمهات للإسهام في توثيق الصلة بين البيت والمدرسة.
- تنظيم الندوات والمحاضرات وحملات التوعية لأولياء الأمور لتوضيح أهمية التعاون مع المدارس وفوائدها لأبنائهم الطلاب وتوضيح الأضرار الناجمة عن عدم التعاون والتواصل مع المدارس التي تنعكس على أبنائهم.

**دور المعلم في التواصل مع أولياء الأمور:**

- أن يتعلم مهارات الاتصال الفردي والجماعي لاستخدامها مع أولياء الأمور الموجودين في بيئات ثقافية متباينة.
- أن يستخدم مجموعة متنوعة من أساليب الاتصال والتواصل لتقديم التقارير لأولياء الأمور عن طريق إرسال الملاحظات، أو عن طريق البريد الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي أو عقد لقاءات حضورية أو عن بعد، أو تحديد أيام معينة لمقابلة أولياء الأمور.
- أن يكتسب مهارات معينة في مجالات كتابة النشرات الدراسية التي سيقرأها أولياء الأمور، وفي تفسير الأهداف والمناهج التربوية حتى يفهمها أولياء الأمور.

- تنظيم وتيسير اجتماعات أولياء الأمور التي تشركهم وتخولهم بعض المسؤوليات.
- إطلاع أولياء الأمور على مستوى أداء الأبناء في الصف، وعلى المعلم مناقشة أولياء الأمور عما يستطيعون تقديمه لرفع مستوى تحصيل أبنائهم مع تقديم اقتراحات سهلة وعملية يستطيع أولياء الأمور تنفيذها.
- الاهتمام بعلاج المتأخرين دراسياً بمشاركة أولياء الأمور.

**أساليب وطرق تواصل ولي الأمر مع المدرسة:**

- زيارة ولي الأمر للمدرسة للتعرف على أداء ابنه دراسياً وسلوكياً.
- المشاركة في عضوية مجلس المدرسة وحضور اجتماعاتها واجتماعات الجمعية العمومية لأولياء أمور الطلاب والمعلمين.
- متابعة الواجبات المنزلية، من خلال ملاحظات المعلمين، وتسجيل ملاحظاته فيها.
- إشعار المدرسة بأي مشكلة تواجه الأبناء سواء أكان ذلك عن طريق الكتابة أم المشافهة والتعاون مع الاختصاصي الاجتماعي على التعامل معها بطريقة تربوية ملائمة.
- إعطاء المعلومات اللازمة عن الأبناء الذين يحتاجون لرعاية خاصة والتعاون مع الاختصاصي الاجتماعي في استخدام الأساليب الإرشادية والتربوية لمساعدتهم على التوافق السليم.
- الاستجابة لدعوة المدرسة وحضور المناسبات التي تدعو إليها؛ كالندوات والمحاضرات والجمعيات والمجالس والمعارض والحفلات المسرحية والمهرجانات الرياضية المختلفة.
- إبداء أولياء الأمور ملاحظاتهم حول تطوير الأداء المدرسي، والإسهام في تحسين البيئة المدرسية بما يتوافق مع نظرتهم وتطلعاتهم المستقبلية.

**معوقات التواصل مع أولياء الأمور:**

**معوقات فردية:** اللغة، درجة التعليم، الثقافة، المؤهلات العلمية، التخصص، الخبرة، درجة الاهتمام بالتواصل، المكانة الاجتماعية، فلسفة المدرسة، فلسفة التربية وغيرها..

**معوقات تنظيمية:** قد لا يكون هناك التنظيم الكافي، والاستعداد للقاءات الفردية أو الجماعية فقد لا تتوفر قاعات أو أماكن مناسبة للقاء، وحتى وإن توفر في بعض الأحيان فقد لا يتوفر الاستعداد الكافي لذلك، انشغال أولياء الأمور في أعمالهم اليومية وعدم حصولهم على إجازات يساهم في إعاقة هذا التواصل، خاصة إذا كان عمل ولي الأمر بعيداً عن المدرسة فهذا لا يعطيه الفرصة لزيارتها.

## التفاعل مع المجتمع المحلي:

تعد شراكة المدرسة مع الأسرة والمجتمع إحدى الاستراتيجيات الهامة في تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، من خلال تجويد ورفع مستوى عملية التعليم والتعلم والمحافظة على قيم المواطنة والعادات الإيجابية للمجتمع السعودي، ومشاركة المجتمع المحلي، ودراسة خطط المدرسة وتقويم برامجها من جهة، ومشاركة المدرسة في تنمية المجتمع المحلي ونشر الوعي الثقافي والتربوي من جهة ثانية.

### تعريف الشراكة المجتمعية:

عقد بين أثنين أو أكثر للقيام بعمل مشترك، وتعني تضافر جهود الحكومة مع القطاع الخاص والأهلي والقطاع الخيري على المستوى القومي والإقليمي في مواجهة أي مشكلة من خلال أتصال فعال للوصول إلى اتفاق وتعاون وصياغة مقبولة لهذه الشراكة سواء كان هذا الأمر ملزما بعقد (مشاركة رسمية) أو تعاون ملزم بقيم شراكة غير رسمية، وتأتي الشراكة في الموارد وتقوية أدوار جميع الأطراف من خلال التنسيق وصولاً إلى الشراكة الفعالة في التنفيذ الفعلي في إعداد وتنفيذ ومتابعة الخطة والسياسات والهداف، والبرامج، والمشروعات، والأنشطة.

### أهمية الشراكة المجتمعية:

- تعزيز الثقة المتبادلة بين أطراف الشراكة.
- تعزيز المسئولية المشتركة بين أطراف الشراكة.
- تبادل الخبرات واستثمار مهارات أطراف الشراكة وإمكاناتهم.
- زيادة فاعلية البرامج التي تقدمها المدرسة.
- زيادة مهارات الأسرة في التعامل مع أبنائها.
- الاعتزاز بالإنجازات والنجاحات بين أطراف الشراكة.
- المساهمة في تحقيق التكامل في بناء شخصية الطالب.

### أهداف الشراكة المجتمعية:

1. توثيق العلاقة التعاونية والتكاملية بين المدرسة والأسرة والمجتمع.
2. تحسين الجودة في الأداء التعليمي.
3. تعزيز مفهوم المواطنة في المجتمع.
4. تنمية المسؤولية المجتمعية.
5. تنمية القيم ومهارات الحياة لدى المتعلمين.

6. المشاركة في معالجة التحديات والصعوبات التي تواجه المدرسة.
7. الإسهام في تحسين عملية تعليم الطالب وتعلمهم.

### ضوابط مشاركات الأسرة والمجتمع مع المدرسة:

- أن تكون المشاركات متوافقة مع أنظمة الدولة، وخالية من المخالفات الشرعية.
- أن تتلاءم مع أعراف المجتمع، وتقاليده، وعاداته الثقافية، والاجتماعية.
- أن يلتزم المشاركون باللوائح والتعاميم المنظمة.
- أن تكون مناسبة للفئة المستهدفة من حيث خصائص النمو ومراعاة الفروق الفردية.
- أن تحقق شروط الأمن والسلامة.
- التنسيق مع إدارة المدرسة في تنفيذ جميع المشاركات.

### نتائج الشراكة بين المدرسة والأسرة والمجتمع:

**أولاً: على مستوى الطالب:**

- زيادة التحصيل الدراسي.
- زيادة معدلات المواظبة والدافعية للتعلم.
- تحسين العلاقات الاجتماعية.
- تمكين الطالب من مواجهة العوائق والصعوبات التي تواجههم.
- تنمية الثقة بالذات والشعور بالأمن النفسي.
- خلق فرص جديدة للتعلم.

**ثانياً: على مستوى المدرسة:**

- عزيز مشاركة أولياء أمور الطلاب في الجهود المبذولة لتطوير المدرسة.
- تنمية الانتماء والاعتزاز بالوطن لدى الطالب وأهمية المحافظة عليه
- تحسين المناخ المدرسي والانفتاح على الأسرة والمجتمع.
- المساهمة في توفير بعض احتياجات المدرسة.
- زيادة كفاءة عملية التعليم والتعلم.
- تعزيز الاتجاهات الإيجابية بين منسوبي المدرسة وأولياء الأمور.
- التغلب على العقبات والتحديات التي تواجه المدرسة.
- خفض معدلات التسرب المدرسي

- تحسن معدلات الحضور إلى المدرسة
- متابعة المشكلات التحصيلية والسلوكية ومعالجتها
- تحسين مستوى خدمات المدرسة وتطويرها.

**ثالثاً: على مستوى الأسرة:**

- زيادة المعارف والمهارات والخبرات لدى الأسرة.
- تعزيز الانتماء والمواطنة.
- تحسن نتائج أبنائهم وسلوكياتهم.
- متابعة المشكلات التحصيلية والسلوكية ومعالجتها.
- الاستفادة من إمكانات المدرسة وخدماتها.
- تمكين الأسرة من التعرف على احتياجات أبنائها واكتشاف قدراتهم.
- المساهمة في توفير المناخ الأسري المناسب والسليم لنمو الأبناء النفسي وتجنب الأساليب التربوية الخاطئة في التعامل معهم.
- اكتشاف قدرات الأبناء وميولهم وتنمية شخصيتهم.
- مساعدة الأبناء على تنظيم الوقت واستثماره.
- التعامل مع الأبناء وفق خصائص نموهم.
- استثمار إمكانات الوالدين في دعم البرامج المدرسية.

**رابعاً: على مستوى المجتمع:**

- المساهمة في التصدي للمشكلات الاجتماعية التي تضر بالمجتمع.
- ربط الطالب بواقع المجتمع واحتياجاته.
- المساهمة في توفير موارد للمدرسة.
- الاستفادة من مرافق المدرسة.
- المساهمة في تطوير أساليب التدريس.
- تهيئة مرافق مؤسسات المجتمع في إقامة بعض الأنشطة الطلابية.
- تنمية مهارات الطالب العلمية والسلوكية.
- المساهمة في ربط التعليم بسوق العمل.
- دعوة المؤسسات والأفراد للمشاركة في فعاليات المدرسة من خلال مجلس المدرسة.

# المصادر والمراجع

**الموضوع الأول:**


- الهادي، أحمد عبد الرحمن. (2018). واقع تمهين التعليم عالمياً في ضوء بعض التجارب المعاصرة. مجلة القراءة، (203)، 135-158.
- الشمري، الهنوف عبيد (2021، فبراير). دور الترخيص المهني في تطوير الأداء التدريسي للمعلم في ضوء أبرز التجارب العالمية. ورقة مقدمة إلى ملتقى المعلم وديناميكية التطور المهني/ كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مجمع اللغة العربية، (2004). المعجم الوسيط (ط4). مكتبة الشروق الدولية، القاهرة.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب، (2017)، المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية.


**الموضوع الثاني:**


- السلمي، أحلام. (2019). مفهوم القيم وأهميتها في العملية التربوية وتطبيقاتها السلوكية من منظور إسلامي. مجلة العلوم التربوية والنفسية ـ المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، (2)، (79-94).
- الصايغ، شروق. (2022، أبريل،30). المواطنة الرقمية، *العطاء الرقمي*، تم الاسترجاع من https://attaa.sa/library/view/1629
- الحقيل، سليمان عبد الرحمن. (2016). *نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية* (ط17)، مكتبة الرشد، الرياض، السعودية.
- دور المؤسسات التعليمية في دمج مفاهيم التنوع الثقافي داخل البيئة المدرسية. (2021)، (دورة تدريبية عن بعد)، المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- سعيد، ثناء عبد العزيز. (2022)، مفهوم الهوية الوطنية ودورها للتصدي لظاهرة التطرف، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، (٣١)، السنة السادسة عشر.
- وزارة التربية والتعليم، (2006). ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم، التطوير التربوي. السعودية.

- وزارة التعليم، (2023). الأنظمة واللوائح والسياسات، تم الاسترجاع من https://moe.gov.sa


**الموضوع الثالث:**


- خلف، أمل السيد. (2009)، التدريس المصغر التأملي كوسيلة لتنمية بعض المهارات التدريسية لدى الطالبة المعلمة. دراسات الطفولة، 12 (44).
- الشمري، ماشي محمد. (2015)، التطوير المهني القائم على المدرسة من خلال البحث. الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- العصيلي، عبد العزيز. (1997)، التدريس المصغر في ميدان تعليم اللغات الأجنبية وتطبيقه في برامج إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها. مجلة جامعة أم القرى، (22)، (19-24).
- المكتبة الشاملة: https://shamela.ws/book
- عبيدات، ذوقان؛ عبد الحق، كايد؛ وعدس، عبد الرحمن (2012)، البحث العلمي مفهومه وأدواته (ط: 14)، دار الفكر، عمان.
- حيدر، عبد اللطيف حسين. (2004). البحث الإجرائي بين التفكير في الممارسة المهنية وتحسينها، دار القلم للنشر والتوزيع، الإمارات.
- يوسف، معاذ 2021م، كيف تستخدم نافذة جو هاري في التطوير الشخصي، تم الاسترجاع من https://www.arrajol.com
- مدبولي، محمد عبد الخالق. (2002). التنمية المهنية للمعلمين، الاتجاهات المعاصرة المداخل والاستراتيجيات، دار الكتاب الجامعي، العين، الامارات العربية المتحدة.
- سعود، نعمت، 2018م، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل، بواسطة نادية شرق https://ila.io/4Q0uW .
- محمد، فايزة أحمد. (2020)، أثر برنامج تدريبي قائم على الممارسات التأملية في تنمية التفكير التأملي وتحسين الأداء التدريسي للطلاب المعلمين شعبة رياضيات بكلية التربية. دراسات تربوية واجتماعية. 26 (2)، (355-404).

**الموضوع الرابع:**


- ايستن، جويس ل، وآخرون،2015م، شراكات المدرسة والأسرة والمجتمع، دليلك للعمل، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، بتاريخ 27-7-2-23.
- جمعة، أمجد. (2021). أسباب عزوف أولياء الأمور عن التواصل مع المدرسة من وجهة نظر المعلمين بمحافظة عزة. مجلة دراسات نفسية وتربوية. 14 (1)، (300-320).
- جمعة، أمجد؛ مقداد، صفاء إبراهيم حسين؛ الصوافية، سليم؛ جوخة بنت محمد، شريف عبد الرحمن عبد الوالي، السعودي (2021)، أسباب عزوف أولياء الأمور عن التواصل مع المدرسة من وجهة نظر المعلمين بمحافظة عزة. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 14، (300 -320).
- الخضراء، عبد العزيز. (2015). أهمية تواصل أولياء الأمور مع المدرسة. تم الاسترجاع من https://alghad.com.
- وزارة التعليم، (1439). الدليل التنظيمي لشراكة المدرسة مع الأسرة والمجتمع. المملكة العربية السعودية.
- سلمان، أم نصر الدين؛ الأشقر، منى (2020)، نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوى الأداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة. جامعة عين شمس.
- العازمي، سلمى فالح؛ والصالح، أمل عبد الوهاب (2022). التواصل المدرسي مع أولياء الأمور وعلاقته بصناعة القرار من منظور قيادي مدارس التعليم الابتدائي بدولة الكويت. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (30)، (347- 384).