وزارة التعليم
Ministry of Education

وكالة التعليم العام
الإدارة العامة للإشراف التربوي

الدليل الإرشادي للمعلم الجديد

1443-1442هـ

الدليل الإرشادي للمعلم الجديد

1442-1443هـ

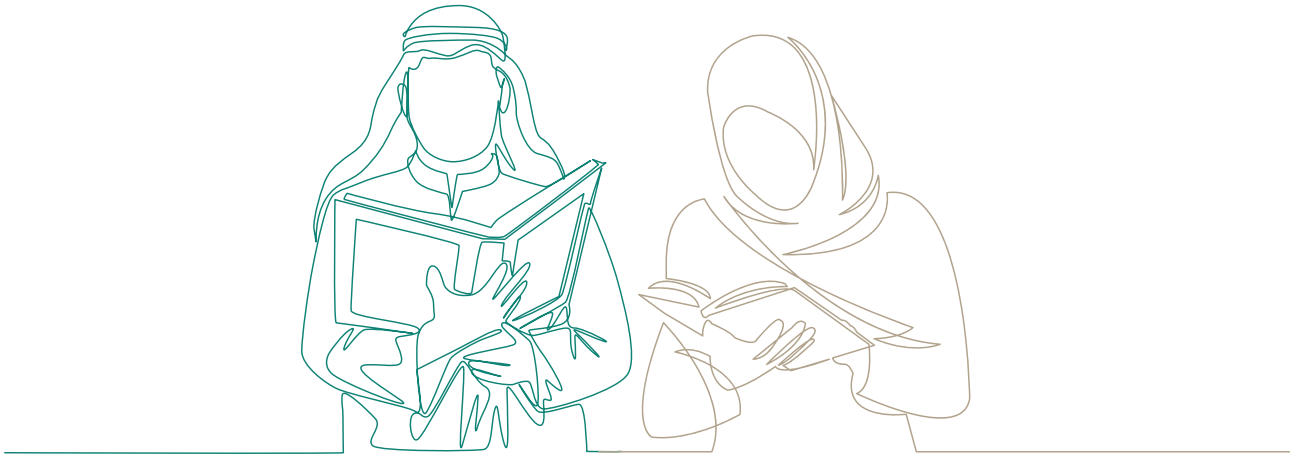
وكالة التعليم العام
الإدارة العامة للإشراف التربوي

المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
١	المقدمة	٣
٢	مبررات بناء الدليل	٤
٣	منطلقات الدليل	٤
٤	**المجال الأول: القيم والعلاقات في البيئة التعليمية**	**٤**
٥	السلوك الوظيفي	٤
٦	واجبات المعلم ومسؤولياته	٥
٧	أخلاقيات مهنة التعليم	٦
٨	المعايير المهنية	٧
٩	اختبار الرخصة المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية	٧
١٠	وثائق ذات علاقة بالمجال الأول	٨
١١	**المجال الثاني: الكفايات التدريسية**	**٩**
١٢	**أولًا: تخطيط التدريس**	**٩**
١٣	أ/ التحليل	٩
١٤	ب/ التصميم	٩
١٥	تصميم الخطط	٩
١٦	تصميم وبناء أنشطة التعلم الثرية	١١
١٧	تحديد واختيار استراتيجيات التعليم والتعلُّم	١٢
١٨	تحديد وتصميم تقنيات التعليم الحديثة/ والوسائل التعليمية	١٤
١٩	**ثانياً: تنفيذ التدريس**	**١٥**
٢٠	١- مرحلة التهيئة	١٥

٢١	٢- مرحلة العرض	١٦
٢٢	٣- مرحلة الإغلاق	١٦
٢٣	**ثالثاً: التقويم**	١٧
٢٤	أنواع التقويم	١٧
٢٥	أساليب التقويم وأدواته	١٧
٢٦	التقويم الحقيقي	١٨
٢٧	**رابعاً: التغذية الراجعة**	١٩
٢٨	التغذية الراجعة التصحيحيَّة	١٩
٢٩	التغذية الراجعة التفسيريَّة	١٩
٣٠	التغذية الراجعة التعزيزيَّة	١٩
٣١	**خامساً: الإدارة الصفية**	١٩
٣٢	١- المعلم والإدارة الصفيَّة	٢٠
٣٣	٢- البيئة الإيجابية للإدارة الصفيَّة	٢٠
٣٤	٣- الأخطاء الشائعة في الإدارة الصفية	٢١
٣٥	وثائق ذات علاقة بالمجال الثاني	٢١
٣٦	**المجال الثالث: التطوير المهني المستمر**	**٢٢**
٣٧	١-الممارسات التأمُّلية للتطوير المهني	٢٢
٣٨	وثائق ذات علاقة بالمجال الثالث	٢٣
٣٩	٢-أوعية التطوير المهني وأنشطتها	٢٤
٤٠	المراجع	٢٦

المقدمة



يُعدّ التعليم من أهمّ مرتكزات بناء المجتمع المتماسك القادر على إحداث النهضة ومواجهة التحديات التي تواجه الأفراد الذين يتكوّن منهم هذا المجتمع، وقد تطورت المنظومة التعليمية عبرَ العصور مع التطوّر العلمي والتكنولوجيّ، ومع ذلك بقيَ دور المعلم في هذه المنظومة التعليمية محوريًّا، فالمعلم هو الذي يحملُ شعلة النهضة لينيرَ الطريق للأجيال كي يصلوا إلى منصات الإبداع والتميّز، وهو الركن الأساس لتحقيق أهداف التنمية بكافة أبعادها في سائر المجتمعات، ونظراً للدور المهمّ الذي يقع على عاتق المعلِّم وخاصة المعلِّم الجديد في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وانطلاقًا من حرص وزارة التعليم ممثلة في الإدارة العامة للإشراف التربوي في دعم المعلم الجديد في بداية التحاقه بمهنة التدريس، جاء هذا الدليل الإرشادي ليكون إضاءات يستأنس بها المعلم، وتعينه في فهم حقوقه وواجباته، والمتطلَّبات المهنيَّة لتنفيذ مهامه في بداية طريقه المهني، وقد تضمّن هذا الدليل ثلاثة مجالات هي: القيم والعلاقات في البيئة التعليمية، والكفايات التدريسية، والتطوير المهني وأساليب التنمية المهنية المختلفة.

مع تمنياتنا لك أخي المعلِّم / أختي المعلِّمة بالتوفيق والسداد،،،

مبررات بناء الدليل:

- حاجة الميدان إلى وجود أدلة إرشادية لتنظيم عمل المعلم الجديد.
- الإسهام في رفع كفاءة الأداء التدريسي للمعلم الجديد.
- تحديد واجبات ومسؤوليات المعلم الجديد.

منطلقات الدليل:

- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.
- الدراسات والتجارب الناجحة (المحليَّة والدولية) في إعداد المعلم الجديد.
- التعاميم والوثائق والأدلَّة المختلفة التي تنظم عمل المعلم.

مجالات الدليل:

المجال الأول: القيم والعلاقات في البيئة التعليمية

– المعلم هو أداة التغيير الفاعلة في المجال التربوي، ونظرًا لما يشهده عالم اليوم المتغير في كثير من أحداثه والمتمثل في الانفتاح والنمو والتقدم التقني المعاصر وماله من تأثير واضح على هوية أي مجتمع، كان من المهم إرساء المعايير والقواعد الأخلاقية الحاكمة في الميدان التعليمي، وتوضيح لائحة الحقوق والواجبات للمعلم والمعايير المهنية التي يتمكن المعلم في ضوئها من تجويد عمله وتحقيق النمو في مجاله المهني، ومن الأمور المهمة التي ينبغي للمعلم معرفتها في هذا المجال:

- **السلوك الوظيفي:**

– يعدّ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة إطارا عامًّاً يجب على الموظف العام التقيد به والعمل بمقتضاه، حيث يتضمن المعايير والأخلاق والقيم التي يجب التحلي بها أثناء أداء الموظف واجباته للارتقاء بمستوى جودة الخدمة العامة وتطويرها.

– وتشكل مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة المعتمدة من مجلس الوزراء بقرار رقم (٥٥٥) وتاريخ (١٢/٢٥ /١٤٣٧هـ)؛ جزءًا من مقتضيات العمل لموظفي وزارة التعليم التي يجب عليهم تطبيقها في كل الأوقات، ويتم تزويد كل موظف عام بنسخة منها ليقرأها ويعمل بموجبها، وتعد مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة مخالفة لمقتضى الواجب الوظيفي الذي يترتب عليه اتخاذ إجراءات تأديبية وجزائية بموجب الأنظمة التي تم استقاء هذه المدونة منها (وللاستزادة يمكن الاطلاع على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة).

واجبات المعلم ومسؤولياته:

مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة

أولا: ما هو متعلق بكونه موظفاً عاماً

هناك واجبات ينبغي الالتزام بها ومنها:

- الترفُّع عن كل ما يخلّ بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في مقرّ العمل أو خارجه.
- مراعاة آداب اللباقة في تصرفاته مع رؤسائه، وزملائه، والطلاب، وأولياء الأمور.
- تخصيص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود النظام والتعليمات المعطاة له (للاستزادة يمكن الاطلاع على الوثائق ذات العلاقة).

ثانياً: ما هو متعلق بطبيعة عمله:

- الالتزام بأحكام الإسلام والتقيد بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب، واجتناب كل ما يخل بشرف المهنة.
- احترام الطالب ومعاملته معاملة تربوية تحقِّق له الأمن والطمأنينة وتنمي شخصيته وتشعره بقيمته، وتكسبه السلوك الحميد، وتؤصّل فيه الاستقامة والثقة بالنفس.
- تدريس النصاب الأسبوعي من الحصص المسندة له، والقيام بكل ما يتطلبه تحقيق أهداف المادة التي يدرسها بالاستفادة من الوسائل التعليمية المناسبة، والإعداد الذهني والكتابي للدروس (إلكتروني أو ورقي)، واستخدام إستراتيجيات وطرائق تدريس حديثة، وأساليب تقويم وأدوات تتواءم مع الأهداف والمحتوى التعليمي، وإجراء الاختبارات المتنوّعة، وتحليل نتائج الاختبارات، ومتابعة تنفيذ المهمّات الأدائية، والتكليفات المنزليّة، وتزويد الطلاب بتغذية راجعة مركّزة تسهم في الارتقاء بمستوى أدائهم، وتنفيذ خطط علاجية وإثرائية تتناسب مع مستويات الطلاب، وذلك حسبما تقتضيه أصول المهنة وطبيعة المادة ووفقاً للأنظمة والتوجيهات الواردة من جهات الاختصاص.
- المشاركة في الإشراف اليومي على الطلاب، وشغل حصص الانتظار، وسدّ العجز الطارئ وفق توجيه إدارة المدرسة.
- ريادة الفصل المسند إليه، والقيام بالدور التربوي والإرشادي الشامل لطلاب ذلك الفصل، ورعايتهم سلوكياً واجتماعياً، ومتابعة تحصيلهم وتنمية مواطن الإبداع والتفوق لديهم، وبحث حالات الضعف

والتقصير وعلاجها، وذلك بالتعاون مع معلميهم، وأولياء أمورهم وإدارة المدرسة والمرشد الطلابي.

- دراسة المناهج والخطط الدراسية والكتب المقررة وتقويمها، واقتراح ما يراه مناسباً لتطويرها.
- التقيد بمواعيد الحضور والانصراف، وبداية الحصص ونهايتها، واستثمار وقته في المدرسة داخل الفصل وخارجه لمصلحة الطالب، مثل تصحيح الواجبات وتقويمها، وإعداد الوسائل التعليمية، والاستفادة من مركز مصادر التعلم بالمدرسة، والإعداد للأنشطة.
- التعاون مع إدارة المدرسة وسائر المعلمين والعاملين بالمدرسة في كل ما من شأنه تحقيق انتظام الدراسة وجديِّة العمل، وتوفير البيئة المدرسية المناسبة لتعلم الطلاب.
- السعي لتنمية ذاته علميًّا ومهنيًّا، وتطوير إستراتيجيات التدريس المستخدمة، وتوظيف التَّقنية الحديثة والمشاركة في الاجتماعات واللجان، وبرامج النشاط والدورات التربوية الحديثة، وورش العمل التي تنظِّمها إدارة التعليم أو المشرف التربوي المختص.
- الحرص على التعاون والتعامل الإيجابي في البيئة المدرسية، وتبادل الخبرات الثريَّة واستثمارها.

(وللاستزادة يمكن الاطلاع على اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية –الباب الثامن) و(الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام للعام الدراسي ١٤٣٧هـ).

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية

الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام للعام الدراسي ١٤٣٧هـ

أخلاقيات مهنة التعليم

– تُعد مهنة التعليم رسالة سامية تحظى بمكانة عالية لذلك اهتمت بها سائر المجتمعات حول العالم، وذلك لما لها من تأثير عظيم على حاضر الأمم ومستقبلها، ويتجلى سمو هذه المهنة ورفعتها في مضمونها الأخلاقي الذي يحدد مسارها المسلكي ومخرجاتها التربوية المتمثلة في تربية

النشء وتأهيلهم لمتطلبات العمل المستقبلية في سائر القطاعات بالمجتمع للمساهمة في دفع عجلة التنمية والاقتصاد الوطني، وقد أصدرت وزارة التعليم **(ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم)** عام ١٤٢٧هـ/٢٠٠٦م، حيث تضمن عدة مواد، أهمها:

- رسالة التعليم
- المعلم وطلابه
- المعلم والمجتمع المدرسي
- المعلم وأداؤه المهني
- المعلم والمجتمع
- المعلم والأسرة

(وللاستزادة يمكن الاطلاع على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم)

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم

المعايير المهنية

- أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب وثيقة المعايير المهنية للمعلمين، ومن المهم أن يطّلع عليها المعلم لأنها بمثابة المرشد التربوي والتخصصي في مهنة التدريس، وتعينه مستقبلاً في فهم معايير المحتوى، واستيعابها ومعرفة مجالاتها الثلاثة (القيم والمسؤوليات المهنية، المعارف المهنية، الممارسات المهنية)، بحيث يسهل عليه الاسترشاد بها لتحقيق نموه المهني وبالتالي أهداف العملية التعليمية برمتها.

المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية

(للاستزادة يمكن الاطلاع على وثيقة المعايير المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية)

اختبار الرخص المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية

تم اعتماد اختبار الرخص المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية اعتباراً من العام الدراسي ١٤٤١/١٤٤٢هـ، ويعدّ هذا الاختبار أحد الأدوات التي تسهم في رفع جودة أداء المعلمين، وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، والتأكد من أنهم يمتلكون الكفاءة المطلوبة

لأداء مهنة التعليم. وهذا الاختبار يُعد متطلَّباً للحصول على الرخصة المهنية للمعلم، ويتكون من جزئين:

الجزء الأول: الاختبار التربوي العام ويشترك فيه جميع المعلمين.

أما **الجزء الثاني:** فهو اختبار تخصصي يتناول مفاهيم التخصص وبنيته. ويبلغ عدد التخصصات المعتمدة حاليًا في الهيئة للمعلمين (٣٧) تخصّصًا.

كما أصدرت وزارة التعليم لائحة الوظائف التعليمية عام ١٤٤٠هـ /٢٠١٩م، والتي تناولت كل ما يخص هذه الوظائف (وللاستزادة يمكن الاطلاع على لائحة الوظائف التعليمية).

وثائق ذات علاقة بالمجال الأول:

ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم	مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة	اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية
الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام للعام الدراسي ١٤٣٧هـ	المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية	لائحة الوظائف التعليمية ١٤٤٠هـ/٢٠١٩م

المجال الثاني: الكفايات التدريسية

تمثل الكفايات التدريسية مجموعة من القدرات المعرفية والمهارية والوجدانية التي يمتلكها المعلم وتمكنه من تخطيط وتنفيذ وتقويم التدريس، وامتلاك الكفايات الشخصية بكفاءة وفاعلية وبمستوى معين من الأداء.

تنقسم الكفايات التدريسية التي ينبغي على المعلم الجديد الإلمام بها واتقانها إلى خمس كفايات رئيسة وهي كالتالي:

أولا: تخطيط التدريس:

هو عملية فنية هادفة ومنظمة تتضمن اتخاذ الإجراءات والقرارات العملية اللازمة لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية بكفاءة عالية، وخلال فترات زمنية محددة.

أهمية التخطيط للتدريس:

- يساعد المعلم على تكوين تصور متكامل، ومسبق عن الموقف التعليمي، والمواقف الطارئة.
- إتاحة الفرصة لتحليل المحتوى التعليمي، واستخلاص المفاهيم والمبادئ والقواعد المضمّنة فيه.
- تحديد الأهداف التربوية التي يمكن أن يحققها المعلم من خلال الأنشطة التعليمية.
- تنظيم وقت التدريس الصفي، واستثماره في تنفيذ المهام المطلوبة.

ويتكون التخطيط للتدريس من مرحلتين رئيسيتين:

أ/ مرحلة التحليل:

- تحليل المحتوى (كتاب الطالب، حقيبة المعلم، دليل المعلم).
- تحليل احتياجات وخصائص المتعلمين.

ب/ مرحلة التصميم: وتتضمن مجموعة من الإجراءات:

١-تصميم الخطط: هناك أنواع من الخطط وهي:

- الخطة العامة للتدريس (الخطة الفصلية للمقرر): هو تصوّر مسبق عن المحتوى التعليمي ومعاييره ومهاراته وأهدافه، والنشاطات التعليمية والتقويمية، ووضع خطة زمنية لتنفيذه على مدى فصل دراسي كامل، ويتطلب ذلك تنفيذ الإجراءات الآتية:

- دراسة المقرر دراسة تحليلية واستخلاص الأهداف التربوية.
- دراسة أهداف المحتوى، ومصفوفة المدى والتتابع.
- اختيار الاستراتيجيات التدريسية والتقويمية ورسم خطة مرنة لتفعيلها خلال الفصل الدراسي.

- إعداد قائمة بالوسائل والمعينات التعليميَّة التي يمكن تفعيلها خلال تنفيذ الوحدات والدروس.
- تصميم أدوات تقويم مناسبة للمحتوى وأهدافه،وأساليب التقويم التكويني والختامي، والفئة العمرية.
- صياغة التخطيط في شكل تنظيمي مناسب تتضح فيه جميع أبعاد الخطَّة الفصلية.

للاستزادة يرجى الاطلاع على النموذج المقترح الآتي:

نموذج الخطة الدراسية لمقرر الفصل الدراسي

خطة الدرس (اليومية) ترتبط بالخطَّة العامة، وتمثِّل الجانب الإجرائي المفصل لها؛ من حيث تحليل المحتوى والأهداف وتصميم أنشطة ثرية، وانتقاء أدوات تقويم تكوينيَّة تقيس أهداف الدرس والأهداف الرئيسية للوحدة، ويختار المعلم قالباً مركزًا للتخطيط، قابلا للتطبيق العملي بشكلٍ مرن، **ومن الإرشادات العامة التي يستأنس بها المعلم في التخطيط اليومي للدروس:**

- تصميم خطط يومية مرتبطة بالخطط الفصلية وخطط الوحدات الدراسية.
- مراعاة أن تكون خطط الدروس مرنة قابلة للتعديل والتقديم والتأخير بما يتناسب مع أهداف ومحتوى الدرس.
- معرفة المعلم بخصائص الطلاب، وقدراتهم ومهاراتهم؛ لإعداد خطة دراسية تناسب جميع الفئات المتمايزة.

أن تشتمل الخطة اليومية على الآتي:

- عنوان الدرس وتاريخه والصفوف، والحصص الدراسية التي سينفَّذ فيها.
- الأهداف التعليمية للوحدة الرئيسية، والأهداف الفرعية للدرس المرتبطة بها.
- وصف أنشطة التعليم والتعلُّم، وزمن تنفيذها.
- وصف استراتيجيات التعليم والتعلُّم المناسبة.
- وصف لأساليب التقويم وأنشطته وأدواته، وزمن تنفيذها.
- تحديد الوسائل والمعينات المستخدمة.
- التكليفات المنزلية، والأنشطة العلاجية وإرشادات تنفيذها.
- المواد الإثرائية الإضافية.

نموذج تخطيط درس

للاستزادة يرجى الاطلاع على النموذج المقترح الآتي:

٢- تصميم وبناء أنشطة التعلم الثريِّة

تُعرّف النشاطات التعليمية الثرية بأنها الخبرات التعلمية، والأداءات المخطط لها التي يمارسها الطلاب في وقت محدد وفق ميولهم، واستعداداتهم، وقدراتهم، وحسب الإمكانات المادية المتاحة.

أهمية أنشطة التعلم الثريَّة

وسيلة لبلوغ الأهداف، وبناء المعرفة، واكتساب المهارة، والعنصر الموجَّه لتحقيق الفهم العميق إذا بنيت بشكل سليم.

خصائص أنشطة التعلم الثرية

هناك مجموعة من الخصائص في غاية الأهمية لنشاطات التعلم منها:

خطوات تصميم وبناء أنشطة التعلم الثرية:

١- تحديد ما يمكن تعلمه بالاكتشاف، وما يمكن تعلمه بالتشارك، وما يمكن تعلمه عن طريق الإلقاء، وهنا يتغير دور المعلم بتغير نواتج التعلم، وطريقة التدريس، ويمكن البدء من خلال الإجابة على هذه الأسئلة:

- ما أولويات التعلم في المحتوى؟
- ما الاحتياجات التعليمية للطلاب؟
- كيف سيفهم ويتذكّر الطلاب المعارف الجديدة؟ (تلبية الاحتياجات المعرفية)
- ما وسائل التعلم الطبيعية التي سوف تدعم العمل؟ (الاحتياجات التفاعلية)
- ما المطلوب من الطلاب عمله لإتقان المهارات المستهدفة؟

٢- البدء بالتخطيط لبناء وتصميم أحد الأنشطة القصيرة، وذلك باختيار أنشطة غير معقدة لا تتطلب جهدًا كبيرًا في بنائها.

٣- تجريب النشاط الذي تم بناؤه وتصميمه من خلال الخطوات الآتية: (جرب، تأمل، عدّل، جرب ثانية)، وفي ضوء النتائج يتم تطوّير خطة البناء والتصميم.

٤- الانتقال إلى المرحلة التي تليها وهي (وضّح، وجّه، ادعم، راقب، قيّم، تأمّل) على النحو الآتي:

- (وضّح) للمتعلمين نواتج التعلم المرغوبة، وخطوات النشاط، وإجراءاته، وأسلوب تطبيقه.
- (وجّه) الطلاب إلى تعليمات محددة لتنفيذ النشاط، وتأكد من فهم آلية تنفيذ النشاط لدى الجميع.
- (ادعم) الطلاب بتوقعاتك العالية لتعلمهم، وحفزهم على ممارسة النشاط، والتفاعل معه.
- (راقب) الطلاب بالتجول بينهم أثناء تنفيذ النشاط، وتأكد من سيرهم وفق ما خططت له.
- (قيّم) بعد الانتهاء من تنفيذ النشاط باتّباع أحد أساليب وأدوات التقويم المناسبة للنشاط من حيث (النواتج، النشاط، الأداء)، على أن يشارك الطلاب أنفسهم في التقويم.
- (تأمّل) النشاط وأعد التفكير فيه، واستثمر نتائج التأمّل في تطوير النشاطات القادمة.

٣- تحديد واختيار إستراتيجيات التعليم والتعلم

تُعرَّف الإستراتيجية أنها: مجموعة متجانسة ومتتابعة من الخطوات التي يترجمها المعلم إلى أداءات، وتحرُّكات تلائم خصائص المتعلم، وطبيعة المادة الدراسية، والإمكانات المتاحة لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف التي سبق تحديدها.

معايير اختيار استراتيجية التدريس

- تتوافق مع مستوى الطلاب، وفئاتهم العمرية، واحتياجاتهم المعرفية والمهارية والوجدانية
- تتناسب مع الأهداف التعليمية المراد تحقيقها
- تُلائم طبيعة المادة الدراسية وخصائصها ومتطلباتها
- تتناسب مع الإطار الزمني والمكاني للدرس وعدد الطلاب داخل الصف
- تُمكِّن المعلم من استخدام مجموعة متنوعة من المواد التعليمية التي تساعد على تنمية مهارات التفكير العليا وإشراك جميع الطلاب في الدرس
- تدعم إيجابية الطالب ومشاركته في التعلُّم
- تعمل على استثارة اهتمام الطالب ودافعيته نحو التعلُّم
- تراعي الفروق الفردية بين الطلاب بما يتوافق مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم
- تُعزز قدرة المعلم، وتمكِّنه من تنفيذ الإستراتيجية بكفاءة وبما يضمن تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، وذلك من خلال تَدرُّب المعلم على تنفيذها وتقويم ممارسته لها بهدف تطوير أدائه

٤-تحديد وتصميم تقنيات التعليم الحديثة/ الوسائل التعليمية:

«إن النُّظم التربوية حول العالم تحت ضغط متزايد لاستخدام تقنيات الاتصال والمعلومات في تدريس الطلاب المعارف والمهارات التي يحتاجونها في القرن الحادي والعشرين». (اليونسكو، ٢٠٠٢م).

ويمكنك أخي المعلم الاستثمار المستمر والهادف للتقنيات الحديثة من خلال: غرف مصادر التعلم والمعامل والمختبرات المدرسية والوسائل والتقنيات التعليمية المتوفرة بها، وكذلك الاستعانة بالبرامج والمنصَّات التعليمية المعتمدة والتي تُوفرها وزارة التعليم والشركات والهيئات التعليمية ذات العلاقة مثل: بوابة عين، وبوابة موهبة وغيرها.

تُعرَّف الوسيلة التعليمية بأنها «كل ما يستخدمه المعلم والطالب من أجهزة وأدوات ومواد، وأيّ مصادر أخرى، داخل حجرة الدرس وخارجها، بهدف إكساب الطالب خبرات تعليمية محدَّدة، بسهولة ويسر ووضوح مع الاقتصاد في الوقت والجهد المبذول».

معايير اختيار الوسائل التعليمية

- تحديد الأهداف المراد تحقيقها من خلال استخدام الوسيلة
- تحقيق الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة
- مراعاة مناسبتها للمرحلة العمرية للمتعلمين
- ارتباط الوسيلة بموضوع الدرس، أي ارتباط الوسيلة بالهدف والمحتوى وطريقة التدريس والتقويم، التأكُّد من إمكانية توافرها

أنواع وسائل التعليم

النماذج والمجسمات

الكتب والمواد النصية

الصور والرسوم التوضيحية

المواد السمعية

الأفلام التعليمية

تطبيقات الحاسب والأجهزة الذكية

ثانيًا: تنفيذ التدريس:

يُقصد به سلوك المعلم التدريسي داخل الفصل الدراسي، الذي يهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف لدى الطلاب، وتعد كفاية التنفيذ المحك العملي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة، وينقسم إلى:

١-مرحلة التهيئة وتشمل:

- حل الواجب ومراجعة الخبرات السابقة وربطها بالدرس الجديد
- مقدمة مشوقة وتهيئة جاذبة
- مناقشة أهمية الدرس
- تحديد الأهداف التعليمية المراد تحقيقها بدقة
- التمهيد للتقنية التعليمية / الوسيلة التعليمية المستخدمة

٢-مرحلة العرض وتشمل:

آلية تنفيذ الأنشطة الصفية
بما يناسب الهدف والمحتوى

آلية تنفيذ الاستراتيجيات بما
يناسب النشاط الصفي

آلية استخدام التقنية التعليمية
المناسبة للمحتوى والطالب

استخدام التقنية / الوسيلة التعليمية
في الوقت والمكان المناسب

التركيز على فكرة واحدة
في وقت واحد

التنوع في الأمثلة لتأكيد الفهم ومراعاة
الفروق الفردية بين الطلاب

إدارة وفاعلية
وقت التعلم

التأكد من استيعاب الطلاب قبل
التقدم إلى النقطة التالية

تفعيل التقنية / الوسيلة التعليمية بشكل
مشوق مع ضمان مشاهدة جميع الطلاب لها

٣-مرحلة الإغلاق وتشمل:

تحقيق أهداف ونواتج التعلم

إنهاء الحصة في الوقت المحدد

ثالثًا: التقويم

يُعرّف التقويم بأنه عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات، لتحديد مدى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية واتخاذ قرارات بشأنها.

أنواع التقويم:

التقويم الختامي	التقويم التكويني	التقويم التشخيصي
هو العملية التقويمية التي تجري في نهاية الدرس، ونهاية البرنامج التعليمي ويكون الطالب قد أتم متطلباته، ومن الأمثلة على ذلك: الاختبارات القصيرة في نهاية الدرس أو الوحدة، الاختبارات الفصلية أو الفترية.	هو عملية تقويمية منهجية منظمة تحدث أثناء التدريس، من أجل تحسين العملية التعليمية والتعلمية، ومعرفة مدى تقدم الطالب وكذلك تصحيح مسار عمليتي التعليم والتعلم.	هو إجراء يقوم به المدرس في بداية كل درس أو بداية العام الدراسي، من أجل تكوين فكرة عن المكتسبات المعرفية القبلية للمتعلم، ومدى استعداده لتعلم المعارف، واكتساب المهارات الجديد.

أساليب التقويم وأدواته:

وفيما يأتي بعض الأساليب والأدوات المتبعة لتقويم ما تعلمه الطلاب:

التقويم القائم على الأداء	ملف الإنجاز (البروتفوليو)
أي قيام الطالب بتوضيح تعلمه، من خلال توظيف مهاراته في مواقف حياتيَّة حقيقيَّة، أو مواقف تحاكي المواقف الحقيقية.	هو تجميع هادف ومنظم لأعمال الطالب وإنجازاته عبر فترة زمنية محددة، تم مراجعتها في ضوء محكات محددة للحكم على مدى تحقيق أدائه لنواتج التعلم المرغوبة.

تقويم الأداء القائم على الملاحظة	تقويم الأداء بالمقابلات
عملية يتوجه فيها المعلم بملاحظاته المختلفة نحو الطالب؛ بقصد مراقبته في موقف نشط، وذلك من أجل الحصول على معلومات تفيد في الحكم عليه.	وهو لقاء بين المعلم والطالب محدد مسبقاً، يمنح المعلم فرصة الحصول على معلومات تتعلق بأفكار الطالب واتجاهاته نحو موضوع معين وتتضمن سلسلة من الأسئلة المعدة مسبقاً.

تقويم الأداء بالاختبارات

أي الوسيلة التي تستخدم في قياس مدى ما يحققه الفرد ويكسبه من معلومات وقدرات واتجاهات ومهارات في نهاية الخبرة التعليمية.

تقويم الأداء بخرائط المفاهيم

أي توجيه المعلم الطالب لتحديد المفاهيم المُتضمّنة في المحتوى عن طريق بناء خريطة مفاهيم، والربط بين هذه المفاهيم.

التقويم الذاتي

أي تقويم الطالب لنفسه

تقويم الأقران

أي قيام كل متعلم بتقييم أعمال أقرانه.

التقويم الحقيقي:

هو تقويم أداء المتعلم أثناء قيامه بمهام وتكليفات واقعية تبدو كأنشطة تعلُّم وليست كمواقف اختبار تقليدية، وفيه يندمج المتعلم في تطبيق المعارف والمهارات في مَهمّات ذات معنى ومشابهة لما يقابله في حياته الواقعية بحيث يمارس العمليات العقلية ومهارات الاكتشاف والتقصّي من خلال انشغاله بالأنشطة الحقيقية التي تستدعي حلاً لمشكلات واتخاذ القرارات بما يتناسب مع مستوى تعلُّمه.

مبادئ التقويم الحقيقي:

- أن يتم التقويم الحقيقي في سياق عمليتي التعليم والتعلم وليس كجزء منفصل عنهما.

- أن تتوافر في مهام التقويم عدد من المحكات ومن أهمها أن تكون:
  - أساسية: أي تتعلق بالمفاهيم والمهارات الأساسية للمادة الدراسية.
  - حقيقية: بحيث تركز على مشكلات من واقع الطلاب ويكون لها قيمة في حياتهم.
  - ثرية: تؤدي إلى ثراء معرفة الطلاب وتوسيع آفاق التعلم لديهم.
  - محفزة: تثير دوافع الطلاب وتحفزهم للتعلم.
  - منشطة للاتصال الإنساني: تؤدي إلى تفاعل الطلاب مع بعضهم البعض ومع المعلمين.
  - ملائمة: أي تتناسب صعوبة المهام مع قدرات الطلاب وخلفيتهم المعرفية والمهارية.
  - مفتوحة النهاية: أي تتسع لاحتمالية تعدد الإجابات الصحيحة لها والتي يمكن الوصول إليها بطرق مختلفة متنوعة.

- أن تتعدد أساليب تقدير أداء الطلاب في إنجاز المهام، فلا تقتصر على اختبارات الأداء فقط، بل تمتد لتشمل أساليب أخرى مثل: حقائب الإنجاز، ومشروعات الطلاب، وغيرها.

- يتطلب التقويم الحقيقي بعض أشكال التعاون بين الطلاب من خلال العمل الجماعي.

- تجنب مقارنة أداء الطالب في إنجاز المهام بأداء زملائه في الصف.

- أن يسهم الطالب تقييم ذاته في أداء المهام.

رابعًا: التغذية الراجعة

تُعرف بأنها إعلام الطالب بنتيجة تعلمه من خلال تزويده بمعلومات عن سير أدائه بشكل مستمر، لمساعدته في تثبيت ذلك الأداء، إذا كان يسير في الاتجاه الصحيح، أو تعديله إذا كان بحاجة إلى تعديل. وهذا يشير إلى ارتباط مفهوم التغذية الراجعة بالمفهوم الشامل لعملية التقويم باعتبارها إحدى الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان تحقيق أقصى ما يمكن تحقيقه من الغايات والأهداف.

أنواع التغذية الراجعة:

التغذية الراجعة التصحيحية

ويتم من خلالها تزويد الطالب بمعلومات وتوجيهه إلى مصادر تعلم إضافية لتصحيح إجابته الخاطئة

التغذية الراجعة التفسيرية

يتم من خلالها تزويد الطالب بمعلومات لشرح وتوضيح أسباب الخطأ في الإجابة ومناقشة نقاط الضعف لديه مما يقلل من فرص تكرار الخطأ في المرات القادمة، أو تأكيد صحة إجابته مما يعمق من فهم المتعلم ويعزز نقاط القوة لديه

التغذية الراجعة التعزيزية

يتم من خلالها تزويد الطالب بمعلومات حول دقة إجابته، وتصحيح الإجابات الخاطئة، ومناقشة أسباب الخطأ بالإضافة إلى تزويده بعبارات تعزيزية تحفيزيه لفظية أو غير لفظية أو كليهما

خامسًا: الإدارة الصفية:

الإدارة الصفية عملية هدفها إيجاد تنظيم فاعل داخل الغرف الصفية، يقوم بها المعلمون لتوفير الظروف المناسبة للعملية التعليمية وتحقيق الأهداف الخاصة بها، والحصول على التعليم الفعال والمتميز.

المعلم والإدارة الصفية

- معرفته بخصائص وحاجات كل طالب
- اهتمامه بنمو وتطوّر كل طلاب الصف
- صياغة القوانين والقواعد الصفية وأساليب وأدوات التعزيز
- تشجيع الممارسات الصفية المرغوبة (المناقشة والحوار، وطرح الأسئلة وتبادل الآراء)
- تنظيم جلوس الطلاب بما يضمن تفاعلهم، وراحتهم
- نشر ثقافة التعبير عن الرأي في الحدود والأطر المسموح بها
- احترام محاولات كل طالب وأدائه
- توفير بيئة صفية آمنة وجاذبة

البيئة الإيجابية للإدارة الصفية

هناك مؤشرات إيجابية تزود المعلم بعلامات يستدل منها على صحة مسيرة إدارته الصفية، ومنها:

- وضوح الأهداف لدى الطلاب
- تعاون الطلاب مع بعضهم وتفاعلهم
- استمتاع الطلاب بالعمل الصفي
- إشراك الطلاب في اتخاذ القرار الخاص بعمليات تعلمه وتقويم أدائه
- الاهتمام بمشاعر الطلاب وميولهم وحاجاتهم الاجتماعية والعاطفية الشخصية

الأخطاء الشائعة في الإدارة الصفيَّة:

يمكن تحديد عدد من المؤشرات السلبيَّة التي يفترض من المعلم تجنبها لتوفير جو صفي جاذب وآمن، يكون أكثر مواكبة للتغيرات التربوية والنفسية التي تعزز خصوصيته واحترام كيانه فيتحقق له الوجود المعرفي والنفسي المتميزين ويمكن تحديد عدد من المؤشرات السلبية، من أهمها:

- تحيز المعلم في مفاضلة الطلاب بتفضيل بعضهم على بعض.
- الصعوبة في تقديم مهمات ذات مستوى غير مناسب للفئة العمرية، أو المحتوى التعليمي تمتاز بالصعوبة والتعقيد.
- المنافسة غير التربويَّة بشيوع جو المنافسة السلبية بين الطلاب في كثير مما يظهرون من إجراءات.
- التحكّم بفرض المعلم توقعاته بطريقة تسلُّطية ويمارس السلطة والقوة دون اعتبار لحاجات الطلاب الخاصة.
- الانقسام بخلق المعلِّم جو يسوده التوتر والشجار الدائم بين الطلَّاب في الصف.

وثائق ذات علاقة بالمجال الثاني:

«عين» بوابة التعليم الوطنية	نموذج تخطيط مقرر	نموذج تخطيط درس

المجال الثالث: التطوير المهني المستمر

أصبح مفهوم التطوير المهني يتجاوز مفهوم التدريب إلى ممارسة أنشطة متنوعة لتحسين الممارسات التدريسية، هذا ما أدى إلى تبنيِّ النظرة الحديثة للتطوير المهني المستمر، والتي تتمثل في تنمية وتفعيل روح المسؤولية الذاتية للمعلم لتطوير نفسه، لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم طلابه. فالتطوير المهني هو المفتاح الأساس لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية. سنتناول فيما يأتي بشكل موجز اتجاهات وأوعية التطوير المهني وأنشطته.

الممارسات التأمُّلية كاتجاه للتطوير المهني المستدام:

الممارسات التأملية: عملية مراجعة المعلم لممارساته التدريسية، وفحص ما تم تحقيقه من إنجازات، واقتراح ما يمكن تطويره من ممارسات مستقبلًا، فالمعلم المُتأمّل يفهم عمله ويراجع ذاته ليحدد ما أصاب وما أخطأ فيه، ويعيد تقييمه وتقويمه. وذلك من خلال أداة الممارسات التأملية التي أعدت لهذا الغرض.

والمعلمون المتأمِّلون هم الأكثر وعياً بمعتقداتهم وقيمهم التي يحملونها نحو التدريس، ويحاولون حل المشكلات في المواقف التعليمية، ويشاركون في تطوير المناهج الدراسية، ويحملون مسؤولية تَطوُّرهم المهني، كما أنهم يراجعون باستمرار أهدافهم وطرائقهم التدريسية، لتحقيق احتياجاتهم التربوية والانفعالية.

الممارسات التأملية هي حوار بين التفكير والعمل، يصبح الفرد من خلاله أكثر مهارة؛ ولابد من التمييز بين التأمُّل أثناء الممارسة (التأمل في سلوكنا وتعديله أثناء العمل في لحظتها)، والتأمل بعد الممارسة (استرجاع المواقف والتأمل فيها بعد انقضائها). حيث أننا حين نتأمل أفعالنا في حينها فإننا لا نزال قادرين على إحداث فارق في الموقف الذي بين أيدينا، فتفكيرنا يعمل على تعديل ما نقوم به أثناء قيامنا به.

وبتحليل عملية التدريس التأمُّلية فإنها تمر بثلاث مراحل:

وللممارسات التأملية أدوات متنوعة:

الوثائق والنماذج التي تخدم المجال الرابع:

نموذج صحيفة التفكر في الدرس	بطاقة التقويم الذاتي لملف الإنجاز	نموذج استمارة تقييم ذاتي للمعلم (استمارة تأمل)

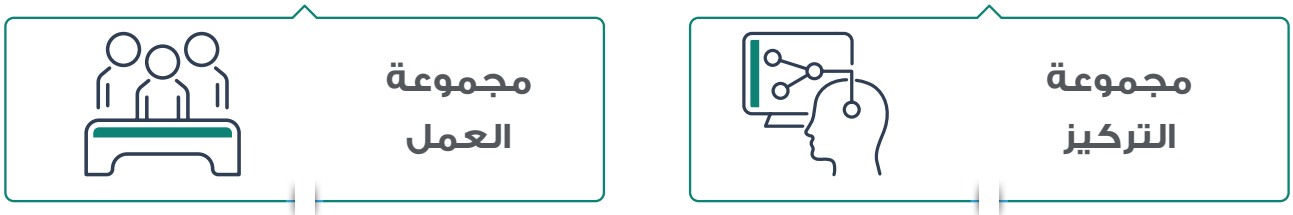
أوعية التطوير المهني وأنشطتها:

تعددت أوعية التطوير المهني وأنشطته، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:

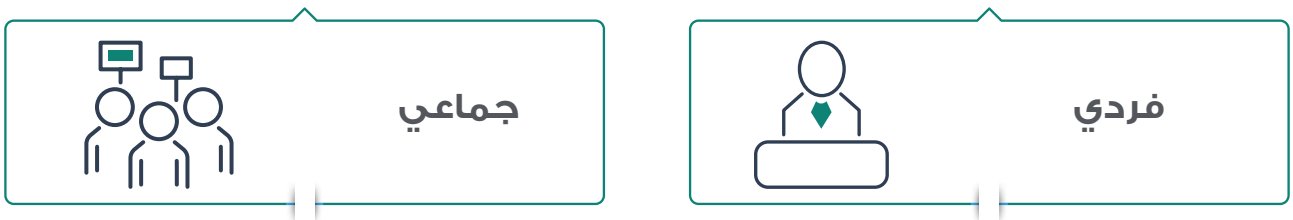
١- **التدريب:** عملية منظّمة مستمرّة محورها الفرد تهدف إلى إحداث تغييرات محدّدة سلوكيّة وفنية وذهنية، لمقابلة احتياجات محدّدة حاليًا أو مستقبليًا، يتطلّبها الفرد والعمل الذي يؤدّيه والمنظمة التي يعمل فيها.

٢- **التدريب الشخصي (الكوتشينج):** حوار تعاوني بين المدرِّب والمعلم متمركز حول الحل لتيسير التغيير ورفع أداء المعلم الجديد.

٣- **ورش العمل:** اجتماع عملي للمعلمين يتيح الفرصة لهم لبحث مشكلة تربوية وعلاجها تحت إشراف المشرف التربوي، يعملون فيها أفراداً أو جماعات في وقت واحد.



٤- **القراءة الموجَّهة:** هو أسلوب إشرافي مهم يهدف الى تنمية كفايات المعلمين أثناء الخدمة من خلال اثارة اهتمامهم بالقراءات الخارجية وتبادل الكتب واقتنائها، وتوجيههم إليها توجيها منظّمًا ومدروسًا.



٥- **التعلُّم التشاركي:** هو مدخل أو إستراتيجية يعمل فيها المعلمون في مجموعات صغيرة أو كبيرة لإنجاز مهمة أو تحقيق هدف مشترك، واكتساب معارف ومهارات واتجاهات من خلال هذه المشاركة.

٦- **الملتقيات:** هو لقاء منظَّم يشارك فيه مجموعة من التربويين من أجل تحقيق أهداف متفق عليها مسبقا لتحقيق التكامل وتجميع الأفكار.

٧- **الإنتاج المعرفي:** هو النشاط أو العمليات التي تهدف إلى إضافة جديدة في مجال الإنتاج والعمليات القائمة على البحوث، واستثمارها في إنتاج المعرفة وإدارتها.

المراجع

-إسماعيل، دحدي، و مزيانى الوناس. «التقويم التربوي: مفهومه، أهميته.» مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ع٣١ (٢٠١٧): ١١٥ - ١٢٦.

-ابن سلطان، سلوى بنت عبدالأمير. «التقويم التربوي الشامل وشروطه.» رسالة التربية: وزارة التربية والتعليم ع ١٩ (٢٠٠٨): ٧٨ - ٨٨.

-بني ياسين، عمر صالح مفضي. «إستراتيجيات التقويم التربوي الحديثة.» مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات: جامعة فلسطين - عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي ع٣ (٢٠١٢): ٥١٤ - ٥٣٤.

- بنهامل، خديجة. (٢٠١٥). تقدير مستوى الكفايات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والبحث العلمي بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة محمد خضير بالجزائر.

-الجفوت، وفاء. «الإدارة الصفية مفهومها وتطبيقاتها.» رسالة المعلم: وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي مج ٤٠، ع ١،٢ (٢٠٠٠): ٧ - ١٥.

-الحربي، نجلاء مرزوق.(٢٠١٨م). الممارسات التأملية المهنية وعلاقتها بفاعلية الذات لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة في مدينة الرياض. مجلة البحث العلمي في التربية،ع١٩، مج١٣، ٤٩٦-٤٧٤

-خميس، محمد عبدالرءوف.(٢٠١٣م). نموذج تدريس مقترح قائم على الممارسات التأملية وأثرة في تحسين الأداء التدريسي والمعتقدات التدريسية لدى الطلاب معلمي الفلسفة بكلية التربية. التربية المعاصرة.ع ٩٥، ٥٥-١٢٦

-الخليفة، حسن جعفر. (٢٠١٤م). المنهج المدرسي المعاصر- مفهومه، أسسه، مكوناته، تنظيماته، تقويمه، تطويره-. مكتبة الرشد. الطبعة الرابعة عشرة. الرياض.

- زيتون،حسن حسين . (١٤٢٨هـ).» أصول التقويم والقياس التربوي المفهومات والتطبيقات» .الدار الصولتية :الرياض.

-طلافحة، حامد عبدالله. (٢٠١٣م). المناهج - تخطيطها، تنفيذها، تطويرها-. دار الرضوان للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى. عمان.

-الطروانة، محمد. (٢٠١٥). الكفايات التدريسية التي يمتلكها الطلبة المعلمون المتدربون في المدارس المتعاونة من وجهة نظر المعلمين المتعاونين، دراسات العلوم التربوية، جامعة الزيتونة الأردنية، مجلد (٤٢) العدد ٣، ٨٠٧-٨١٩.

-علي، محمد السيد. (٢٠١١م). إتجاهات وتطبيقات حديثة في المناهج وطرق التدريس. دار المسيرة للنشر والتوزيع. الطبعة الأولى. عمان.

-عبدالسلام، عبدالسلام. (١٩٩٨). تصميم الأنشطة العلمية بكتب العلوم في المرحلة الابتدائية- دراسة تحليلية نقدية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، مج١(١)، ٦٣-١٢٤.

-عبدالوهاب، صديقة. (١٩٩٤). التخطيط والخطط الدراسية في التدريس. مجلة الآفاق التربوية، ع٤، ١٩٩-٢١٠.

-الفريجات، غالب عبدالمعطي. (٢٠١٠م). مدخل إلى تكنولوجيا التعليم. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. عمان.

- قاسم خز علي، عبد اللطيف مومني. (٢٠١٠). الكفايات التدريسية لدى معلمات المرحلة الاساسية الدنيا في المدارس الخاصة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص. مجلة جامعة دمشق، ٢٦(٣)،

-مارزانو، روبرت وآخرون (٢٠١٦). كي تصبح معلمً متأملًا. ترجمة مدارس الظهران الأهلية. دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

-الوكيل، حلمي والمفتي، محمد. (٢٠١١م). أسس بناء المنهج وتنظيماته. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان.

- التركي، خالد إبراهيم. (٢٠١٥م). مهارات المعلم الجديد (حقيبة تدريبية). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

-ملتقى المعلمين ،»حقوق المعلم ومسؤولياته في نظام الخدمة المدنية والتعليمات الوزارية» بتصرّف،٢٠٢٠/٢/١٥م:
https://www.saudi-teachers.com/vb/t/6950/

الخاتمة

تجويد نواتج التعلم هو الهدف الرئيس الذي تسعى وزارة التعليم إلى تحقيقه لإكساب الطلاب المعارف والمهارات اللازمة لنجاحهم في حياتهم بصفة عامة وعلى المستوى المهني مستقبلاً بصفة خاصة ، ويشكّل المعلم العامل الأهم في تحقيق هذا الهدف لكونه يمثل حجر الأساس في العملية التعليمية ، لاسيما المعلم الجديد المعني أكثر من غيره بضرورة مواكبة المستجدات المتسارعة في الميدان التعليمي من خلال تنمية مهاراته الشخصية والمهنية كمعلم يحمل رسالة سامية نحو أجيال هذا الوطن المعطاء.

ومن المتوقع أن يسهم هذا الدليل في تلبية احتياجات ومتطلبات المعلم الجديد في السنوات الأولى من التحاقه بمهنة التعليم، وتوعيته بحقوقه وواجباته ومهامه وأدواره الوظيفية للقيام بها على الوجه الأكمل وبالتالي دعم نواتج التعلم المنشودة والمخرجات التعليمية التي نسعى جميعاً إلى تحقيقها،

وحرصاً منا على تلبية هذا الدليل لحاجات المعلم الجديد وتطلعاته الحالية والمستقبلية في مجال مهنة التدريس، سيخضع هذا الدليل للمراجعة والتدقيق وفقاً للتغذية الراجعة من الميدان التعليمي ،سعياً لتحسينه وتطويره وفقاً للمستجدات الحالية والمستقبلية.

والله من وراء القصد ،،،

رؤية VISION 2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

وزارة التعليم
Ministry of Education

الدليل الإرشادي للمعلم الجديد

1443-1442هـ

وكالة التعليم العام
الإدارة العامة للإرشاد التربوي