



الجلسة التدريبية الأولى

النمو المهني المستمر لمعلمة الروضة

اختبار

انظر دليل
المتدرب

FORM

المقصود بالنمو المهني للمعلم



توجد عدة تعريفات للنمو المهني للمعلم منها

النمو المهني نوع من التربية المستمرة للمعلم، ويتحقق هذا النمو من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لتنمية معلومات ومهارات المعلمين واتجاهاتهم في: -



الجانب الأكاديمي التخصصي في المادة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها



الجانب التربوي المهني الذي يشمل مجالات طرق التدريس، وبناء المناهج وطرق التقويم، وإدارة الفصل، ومهارات التواصل والتفاعل مع الأطفال وبينهم البعض



الجانب الثقافي الذي يهدف رفع المستوى الثقافي للمعلم كمواطن واع مستنير



النمو المهني أكثر اتساعاً وشمولية واستمراراً من مفهوم التدريب أثناء الخدمة حيث يشمل كل محاولة تسهم في تطوير أداء المعلمين منذ بداية التحاقهم بمهنة التعليم حتى بلوغهم سن التقاعد، ومن ثم يشمل جميع المجالات التخصصية والتربوية والثقافية



النمو المهني يشير إلى التغيير أو التحسين أو التطوير، وتتمثل وظيفته في تعيير سلوك المعلم بهدف سد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب



النمو المهني عملية مستمرة ومؤسسه، محورها المعلم وتهدف إلى إحداث تغيرات فنية وعقلية وسلوكية لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للمعلم أو غيره من القائمين على العملية التعليمية من مديرين وموجهين وغيرهم، وللمدرسة والمجتمع الذي يعيش فيه



يعرف النمو المهني بأنه تلك العمليات التي تشمل جميع الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشترك فيها المتدرب بهدف زيادة معلوماته المهنية، وميوله، ومهاراته، وتتضمن جميع الشهادات والدرجات العلمية أعلى من شهادته الأصلية التي أهله للالتحاق بمهنة التعليم



أهداف النمو المهني



**يتم تصميم وتنفيذ
برامج النمو المهني
للمعلم لتحقيق
الأهداف التالية**

تنمية المهارات
التدريسية للمعلم
حتى يكون أكثر كفاءة
في أدائه التدريس

تنمية قدراته
واستعداداته
على التفكير
الابداعي

تفعيل مهارات
إدارة الفصل
ومهارات الاتصال
بينه وبين الأطفال

تنمية الاتجاهات
الإيجابية نحو
الروضة والعملية
التدريسية

التطبيق الجيد
للأداء المدرسي
وفق معايير الجودة
الشاملة

تحقيق مبدأ
الرقابة
الذاتية

تنمية إدارة الوقت
والتعامل مع إدارة
الأزمات

نشاط

انظر دليل
المتدرب

FORM

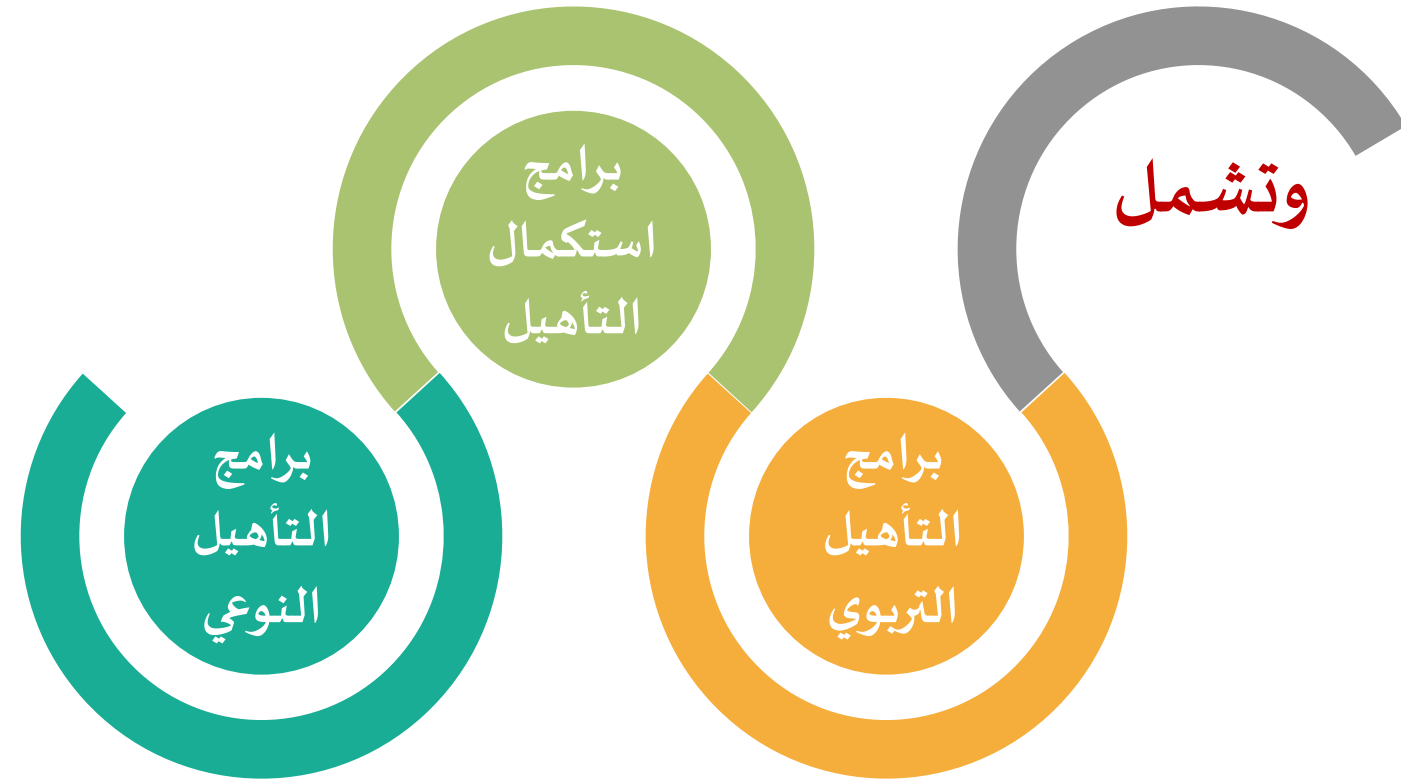
أنواع برامج النمو المهني للمعلم



- تمكين المعلمين من متابعة التطورات العالمية في التخصص المهني والأكاديمي والثقافي
- تجديد معلومات المعلمين والمديرين والموجهين وتعرفهم على الاتجاهات والتجارب العالمية المعاصرة في التربية
- مساعدة المعلمين والموجهين والمديرين على النمو المهني الذاتي
- حل المشكلات الميدانية التي تعترض سير العملية التعليمية



- وتهدف تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً وكذلك معلمي الضرورة
- وتهدف تعليم بعض المعلمين علمياً، ولكن هذا التأهيل غير كافي
- هي برامج تدريبية تقدم لبعض المعلمين خاصة معلمي الفئات ذات الاحتياجات الخاصة



ثالثاً

برامج تدريب تحويلي

تشمل برامج التدريب التي تقدم بعض فئات المعلمين الذين يقومون بتدريس مواد دراسية معينة يوجد بها وفرة ويرغبون في التحويل لتدريس مادة أخرى يرقى إعدادهم فيها إلى المستوى المنشود

رابعاً

برامج توجيهية

تهدف هذه البرامج توجيه وإرشاد المعلمين المرشحين إلى وظائف أعلى، وتختلف طبيعة العمل فيها عن الوظائف والمهام التي كانوا يقومون بها ومنها: برامج المعلمين المعيّنين الجدد، برامج المعلمين المعارين إلى الدول العربية، برامج المعلمين المعارين إلى الدول الأفريقية والآسيوية، برامج الموجهين بالمراحل التعليمية المختلفة، برامج مديري المدارس، برامج إعداد القادة، برامج المعلمين المرشحين لوظائف أعلى

مبادئ النمو المهني أثناء الخدمة



توجد مجموعة من المبادئ الأساسية والسلوكية
يعتمد عليها نجاح النمو المهني، ومن هذه المبادئ

التعليم عملية مستمرة لا تتوقف خلال حياة الفرد المهنية، وحتى بعد الإحالة إلى سن التقاعد هنالك ما يسمى ببرامج إعادة التدريب والتأهيل
التنمية المهنية عملية شاملة، بمعنى أنها تشمل الجوانب العقلية والمهارية والوجدانية لشخصية المعلم أو صاحب المهنة
التنمية المهنية والأكاديمية والثقافية مهمة مسئولية مشتركة بين المتدرب والمدرّب والمؤسسة القائمة بالتدريب

توجد فروق فردية بين المتدربين في عملية التعلم

التدريب عملية تعتمد على ايجابية المتدرب ونشاطه ومشاركته في عملية التدريب خاصة أن لديه
من الخبرات والمعلومات التي تساعد على إثراء العملية التدريبية

تتنوع أساليب وطرق التدريب أثناء الخدمة وفقًا لطبيعة المتدربين، وعددهم، وطبيعة الموضوع التدريبي

نشاط

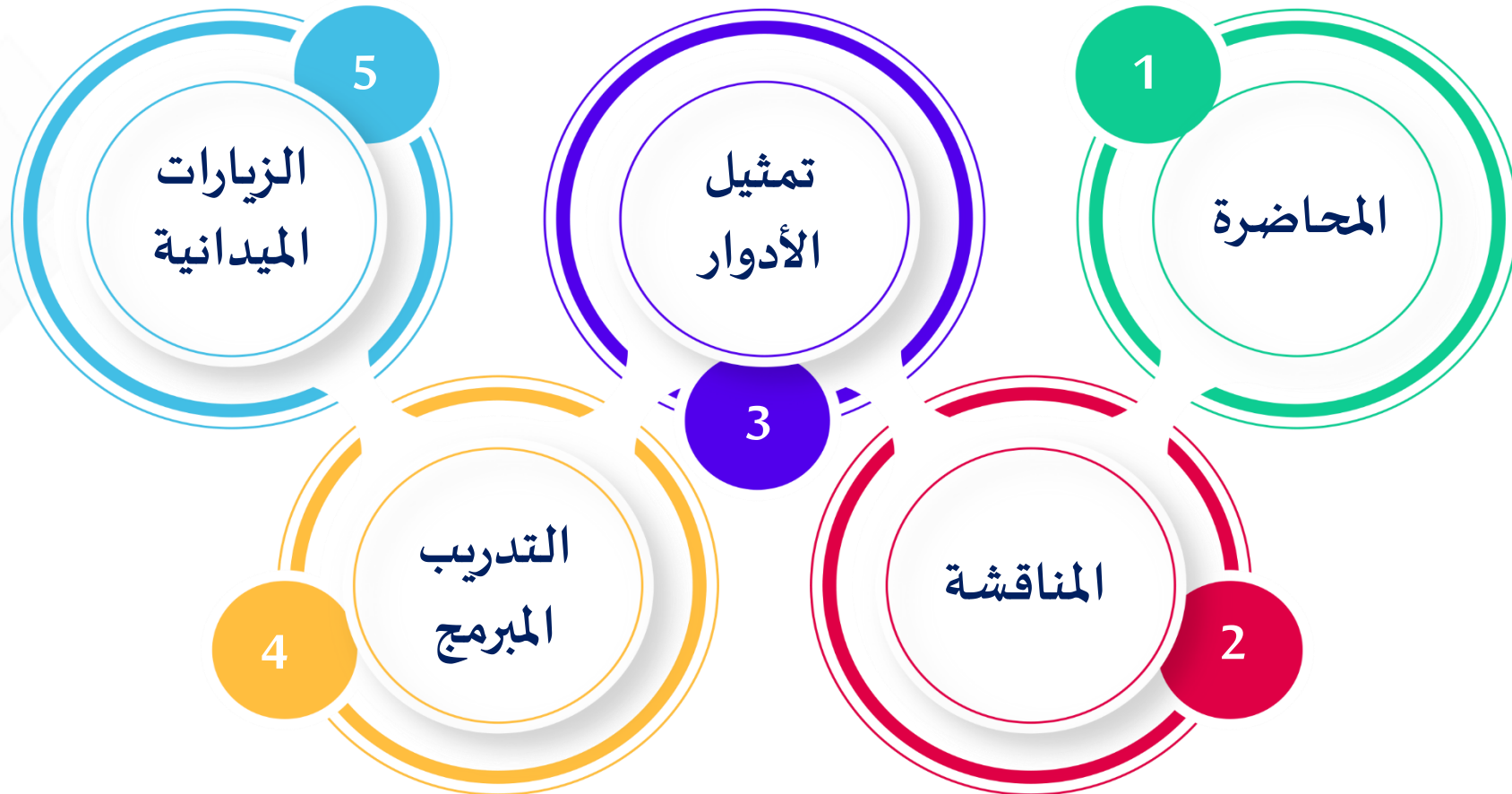
انظر دليل
المتدرب

FORM

أساليب النمو المهني



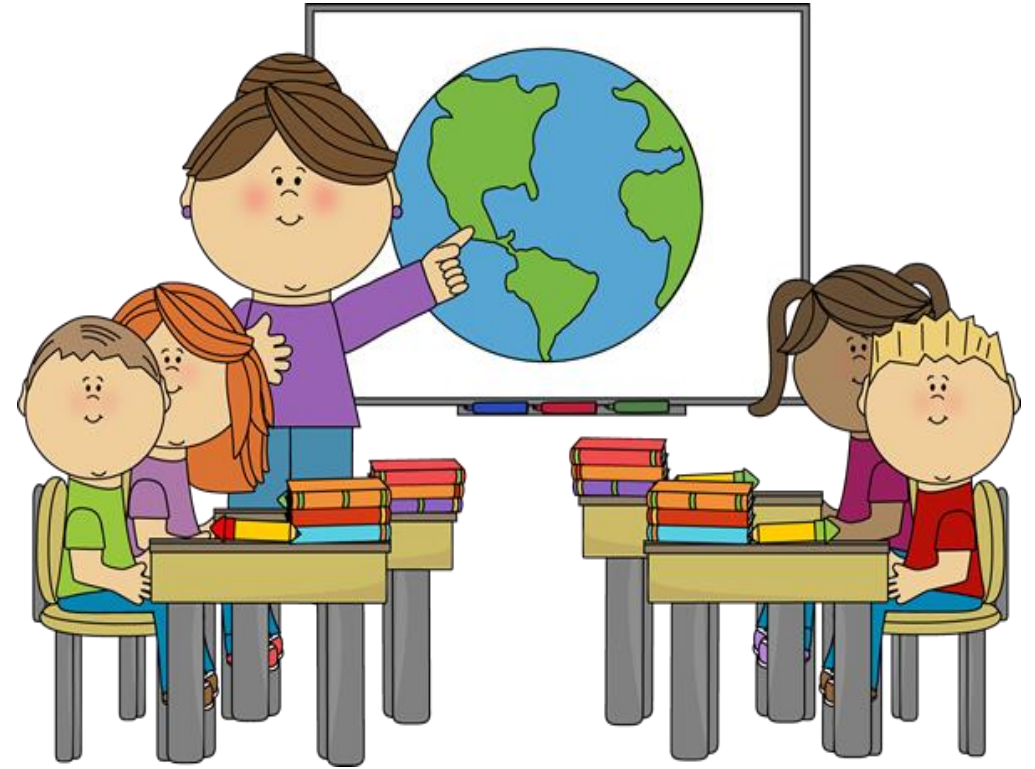
تتعدد وتنوع الأساليب المتبعة في البرامج التدريبية وفقاً لطبيعة الهدف من البرنامج التدريبي، وطبيعة الموضوع التدريب، طبيعة المتدربين وأعمارهم، وأعدادهم، ومستوى خبراتهم، طبيعة مكان التدريب ومدته ومن هذه الأساليب:



الأدوار التجديدية لمعلمة الروضة



وهي الأدوار الأصيلة والدائمة التي يقوم بها المعلمة طالما أن هناك عملية يطلق عليها العملية التربوية وهذه الأدوار تمثل قلب عمل المعلمة، والتي لا تستطيع الأجهزة التكنولوجية مهما تميزت بالتقدم والتعقد أن تحل محل المعلمة فيها، وتؤديها كما يجب أن تكون، ومن هذه الأدوار:



1 معلمة الروضة خبيرة في طرق واستراتيجيات التدريس:

هي أولى المهام الرئيسة للمعلمة داخل حجرة الدراسة، والطريقة والأسلوب الذي يتم على يديه تنفيذ المنهج وتحقيق أهدافه ودائما ما تجيب عملية التدريس عن سؤال كيف نعلم؟ ونشير إلى موقف تعليمي/تعليمي يتميز بالتفاعل بين طرفين: أحدهما المرسل وهو المعلمة، والآخر المستقبل وهو الطفل

2 المعلمة قائدة لحجرة الدراسة:

تتكون المنظومة التعليمية داخل حجرة الدراسة من منظومتين فرعيتين هما المنظومة الفنية وتعني التدريس، والثانية إدارية وتعني إدارة المعلم لحجرة الدراسة، وكلا المنظومتين تعتمد كل منهما على الأخرى، فالتدريس الجيد يحتاج إلى إدارة جيدة، والإدارة الجيدة تعتمد على التدريس الجيد

3 معلمة الروضة وتقويم أداء الطفل:

للتقويم مكانة استراتيجية في المنظومة التعليمية، ويمثل إحدى المراحل الأساسية في مسيرة العملية التعليمية داخل الفصل وخارجه، وهو العملية التي يعتمد عليها تحديد المستوى العلمي للطفل وتوجيهه إلى نوع التعليم أو النشاط الذي يتفق مع قدراته وامكاناته

4 معلمة الروضة مربيا وجدانياً:

قد يعتمد البعض ان هدف التربية هو تنمية الجانب العقلي من شخصية الطفل، وتؤكد ذلك ممارسات نظمنا التعليمية، والحقيقة ان النمو الشامل والمتكامل لشخصية الطفل في جوانبها العقلية والوجدانية والمهارية هو الهدف الأشمل والأعم للتربية

الأدوار والمهام الجديدة لمعلمة الروضة في مجتمع التكنومعلوماتية



ظهرت مجموعة من الأدوار التي يجب أن تقوم بها المعلمة في الروضة حتى تستطيع أن تحقق أهدافها وتواكب التطورات المتنامية،
ومن هذه الأدوار:

لكي تكون المعلمة ناجحة في مهنتها في مجتمع المعرفة ومواكبًا لتطورات المنظومة التعليمية عليها أن تكون على دراية وممارسة كافية للأدوات والأجهزة التكنولوجية بهدف فهم ما يدور حولها من تغيرات وتحولات، واستخدام هذه التكنولوجيات كمعنيات لها في العملية التعليمية داخل الفصل وخارجه



نظرا لما تعانيه الروضة ومؤسساتنا التعليمية الأخرى في الوقت الحالي من كثير من المشكلات التي تعوق مسيرتها في مجتمع المعرفة، وان المعلمة هي أكثر العاملين في الروضة دراية وإحساسا بهذه المشكلات ولديها من الخبرة ما يساعدها أكثر في التعامل مع مثل هذه المشكلات وإيجاد الحلول الواقعية لها



أصبح التفكير بجميع أنواعه ومستوياته الوسيلة الأساسية للتعامل مع مجتمع المعرفة بما فيه من مشكلات وتطورات وتحديات، ومن ثم أصبح من أهم مهام المعلمة ومسئولياته تعليم أطفاله كيفية التفكير وحل المشكلات والبحث عن حلول بديلة لها، وكيفية التعامل مع المصادر المختلفة للمعرفة





الجلسة التدريبية الثانية

البيئة الصفية الآمنة اجتماعياً
لطفل الروضة

عناصر البيئة الصفية



الروضة هي المؤسسة الأولى التي يبدأ فيها الطفل مسيرته التعليمية بعد بيت الأسرة، ويؤكد التربويون أهمية أن يتوفر للطفل فيها بيئة ثرية بالمتغيرات الحسية الجذابة تمنحه المناخ النفسي المريح الذي يجعله يشعر بالحرية والأمن والطمأنينة إضافة إلى تيسير نموه السليم في مجالاته المختلفة

وخاصة في غرفة الصف التي غالباً ما تتم العملية التعليمية فيها باستثناء الأنشطة الحركية التي تتم في فناء الروضة، وبذلك يكون الأساس في العملية التعليمية والتربوية في الروضة هو قاعة النشاط، فقاعة النشاط هي المكان الذي تستطيع فيه معلمة الروضة أن تقدم خبرات متنوعة

ولن يتحقق ذلك إلا عندما تمتلك المعلمة المستوى المناسب من المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تجعلها قادرة على إدارة التفاعلات بينها وبين الأطفال داخل قاعة النشاط في الروضة على نحو سليم



تشمل البيئة الصفية جميع المتطلبات النفسية والاجتماعية والمادية لحدوث عملية التعلم بصورة فعالة فهي تتضمن:

خصائص المتعلمين

التي تختلف من مرحلة عمرية إلى أخرى حيث تشمل الخصائص الجسمية، والشخصية، والسمات المزاجية، والقدرات، والحالة النمائية، بالإضافة إلى الخبرات اللغوية وخبراتهم السابقة والحالية في الأسرة

خصائص الموقف التعليمي

بكل مكوناته من حجم الصف والروضة وشكلاهما وظروفهما، والأثاث، والستائر، والإضاءة، بالإضافة للمواد والأدوات، وتوافر مسببات الراحة والسلامة، والبناء الإداري، والتوقعات الإدارية لخبرات المتعلم

النشاط التعليمي

بكل ما يتضمنه من محتوى ومنهج، وتنظيم المجموعات والأفراد (مجموعات صغيرة أو كبيرة) بالإضافة للمخططات التدريسية، والعروض، والتدريب القابل للنقل، والمجموعات المتعاونة والمتنافسة والنشاطات التعليمية، وأنماط وصور التفاعل، والمواد والتجهيزات المتوافرة

خصائص المعلمين

الذين يختلفون فيما بينهم بخصائصهم الجسمية، والشخصية، والسمات المزاجية، والقدرات، والحالة النمائية، بالإضافة إلى الخبرات اللغوية وخبراتهم السابقة، والحالية في الأسرة والمجتمع والتعليم، وأسلوب التعليم، وأساليب حل المشكلات

نشاط

انظر دليل
المتدرب

FORM

استراتيجيات توزيع أطفال الروضة على قاعات النشاط



هناك العديد من الأساليب المتبعة لتنظيم الأطفال وفقاً للفلسفة المتبعة في كل روضة، ومنها

1 تنظيم الأطفال حسب فئة السن (التوزيع الآلي):

هذا التنظيم من أكثر التنظيمات شيوعاً في الروضات حيث يتم توزيع الأطفال على القاعات وفقاً للعمر الزمني حيث يعتقد بأن ذلك يقلل من عنصر الفروق الفردية بين الأطفال. هذا التقارب في العمر الزمني للأطفال في قاعة واحدة يجعلهم متقاربين في الاهتمام والحاجات والانفعالات

2 التقسيم العائلي:

هذا التقسيم يتيح الفرصة لتوزيع الأطفال من أعمار مختلفة ما بين الرابعة والسادسة وكأنهم أطفال في أسرة واحدة بعضهم كبير والآخر صغير ومن سمات هذا التنظيم أن الصغار يتعلمون من الأكبر منهم سناً، والكبار يمارسون أدوار القيادة ومساعدة الصغار في التعلم بما يسمى بالتعلم التعاوني