

دليل الإشراف والتدريب

Supervision of Instruction

تأليف : الدكتور نيكنامي

الفصل الخامس : أصول وأساليب الإشراف والتوجيه التربوي :

1. الإشراف والتوجيه التربوي ، وهو جزء كامل وشامل من البرنامج التربوي ، هو عمل جماعي (تعاوني) وخدمة.
٢. يحتاج جميع المعلمين إلى التوجيه والإرشاد.
- ٣ . هذا المبدأ هو مبدأ أساسي وهذه الخدمة من مسؤولية مدير المدرسة أو المرشد التربوي. يجب تصميم برامج الإشراف والتوجيه التربوي وتصميمها لتلبية الاحتياجات الشخصية لمعلمي المدارس.
- ٤ . يحتاج جميع الموظفين المشاركين في عملية التدريب ، سواء كانوا موظفين مدربين أو غير

متدربين ، إلى إشراف وتوجيه للتدريب وينبغي أن تشملهم برامجها.

٥ . يجب أن يشرح الإشراف والتوجيه التربوي أهداف وغايات التدريب. يجب دائماً تذكير المعلمين بأهداف التعليم وأهميتها ويجب أن تكون الأساس لعمل وأنشطة المرشدين التربويين والمعلمين .

6. يجب أن يسعى الإشراف والتوجيه التربوي إلى تحسين المواقف والمعرفة والشخصية والسلوك ، فضلاً عن تعزيز العلاقات الإنسانية الجيدة في جميع موظفي المدرسة وتوسيع علاقاتها مع المجتمع.

٧ . يجب أن يكون الإشراف والتوجيه التربوي قادرين على تنظيم وتوجيه الأنشطة اللامنهجية للطلاب ببطء .

٨ . الدليل التربوي مسؤول عن تحسين برنامج التدريس والتعلم والعملية في الفصل والمدرسة المعلم ومدير المدرسة مسؤولان عن مدير المنطقة التعليمية وعلى الصعيد الوطني وزارة التربية والتعليم.

9. الأحكام اللازمة لتوفير الخدمات اللوجستية والتسهيلات لبرامج المراقبة والتوجيه يجب تضمين التعليم في الميزانية السنوية.

10. كل من التخطيط قصير الأجل وطويل الأجل مطلوبان للإشراف على التدريب والتوجيه. جميع الأشخاص المرتبطين بهذه البرامج بطريقة ما أو المتأثرين بها | يجب أن يتعاونوا مع دليل التدريب.

١١. يجب أن يكون مدير المدرسة أو المعلم الذي ينفذ برامج التوجيه والإشراف التربوي على جميع المستويات من المساعدة الاستشارية من المنطقة ووزارة التربية والتعليم والجامعات والمنظمات الأخرى | الاستفادة محليا وإقليميا ووطنيا.

١٢. يجب أن يقوم الإشراف والتوجيه التربوي بتحليل وتقييم نتائج الأبحاث الأخيرة وتطبيقها على التعليم.

١٣. يجب تقييم فعالية ونجاح برامج الإشراف والتوجيه التربوي من قبل أصحاب المصلحة في

المدرسة ومن قبل الأشخاص المطلعين
والمطلعين خارج المدرسة.

۱. اصل سازمانی . نظارت و راهنمایی
آموزشی رفتاری سازمانی است و باید مسئولیتی
مدیریتی در مدرسه تلقی شود . در مدارس که
برنامه نظارت و راهنمایی آموزشی و پست
راهنمای آموزشی به طور رسمی وجود ندارد ،
مدیر مدرسه باید نقش راهنمای آموزشی را ایفا
کند . چنانچه او صرفاً به امور اداری مدرسه
بپردازد و نقش خود را در حیطه وظایف
آموزشی اش فراموش کند ، درک درستی از
نقش خود ندارد ؛ اما امروزه ، نظارت و
راهنمایی آموزشی به عنوان یک رفتار
سازمانی مهم در تشکیلات آموزش و پرورش
اغلب | کشورها وجود دارد و مسئولیت آن
برعهده مدیر مدرسه یا راهنمای آموزشی
منصوب شده ، است . کند که.

۲. اصل مسئولیت و اختیار . مسئولیت هنگامی اهمیت دارد و معنا پیدا و توأم با اختیار باشد . اگرچه در تقسیم وظایف صفی و ستادی ، نظارت و راهنمایی پستی ستادی محسوب می شود و معمولاً فاقد اختیارات لازم صفی یا اجرایی است ، راهنمایان آموزشی برای انجام دادن وظایف محول شده باید به اختیاراتی متکی باشند که منابع آن با منابع اختیارات مدیران صفی متفاوت است . هرچه راهنمای آموزشی به تخصص ، مهارتها ، و تواناییهای حرفه ای خود بیشتر متکی باشد ، معلمان نیز در پذیرش رهنمودهای او تمایل و اشتیاق بیشتری از خود نشان می دهند .

3. مبدأ ديناميات المجموعة. الإشراف والتوجيه التربوي مهمة جماعية تشاركية أو تعاونية (Hui and Forsythe ، 1986). بدون التعاون المهني من قبل المدرب والمعلم ومدير المدرسة والمشاركين الآخرين في هذه المهمة ، فإن نجاح برامج التوجيه والإشراف التربوي يبدو غير مرجح. وفقاً لـ Kimball Wales (1967) ، لا يقتصر الإشراف والتوجيه على الأفراد أو الأفراد الذين يحملون عنوان المرشد التربوي ؛ لأنه من أجل تحسين المكونات المختلفة للتعليم ، من الضروري دمج جهود مختلف الأشخاص من مختلف التخصصات ، وهو أمر ممكن فقط من خلال الأنشطة الجماعية أو تنشيط الأشخاص في شكل العمل الجماعي.

4. مبدأ التطور المهني. من أهداف برامج التوجيه والإشراف التربوي خلق فرص مناسبة لنمو وتطور مهن المعلمين. إن تعزيز روح الاعتماد على الذات واستقلالية المعلمين هي إحدى الخطوات الأولى والأساسية لتحقيق هذا الهدف. أدت التغييرات والتحويلات المتزايدة اليوم إلى إحداث العديد من التغييرات في التعليم ، وقد جعلت هذه التغييرات أيضاً من الضروري إجراء تغييرات في المعلمين. يجب أن يكون المعلمون مستعدين لقبول هذه التغييرات والتكيف معها ، وإلا سيصابون بالركود في حياتهم المهنية.

٥ . مبدأ قيمة الفرد والجماعة. يجب مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين عند تعيين المهام والمسؤوليات ، تمامًا مثل أي شخص آخر في المؤسسة. تطبيق طرق الإشراف والتوجيه التدريسي ليس له نفس النتائج لجميع المعلمين ؛ لذلك ، لا ينبغي أن يُتوقع منهم أداء نفس الإجراءات والنتائج في نفس المناخ التنظيمي وتحت أي ظرف من الظروف ، أو أن ردود أفعالهم تجاه المشاكل التنظيمية لا تختلف. في المدرسة ، يجب أن يغرس المعلم في الشعور بأن له قيمة وأهمية في إدارة شؤون المدرسة وخاصة في القرارات التعليمية ، كفرد ومجموعة ينتمي إليها. كـردن

٦ . مبدأ العلم. تتمتع برامج الإشراف والتوجيه التربوي اليوم بتوجه علمي ، ويعود نجاحها في إزالة الحواجز التربوية وتحسين أداء المعلمين

إلى الإنجازات العديدة في العلوم السلوكية والتنظيمية. تم تطبيق نتائج العلوم بشكل متزايد في التعليم وأحدثت العديد من التغييرات في مجالات التدريس والتعلم والتواصل والتنظيم والإدارة. لم يعد المعلم أداة صغيرة في يد النظام التعليمي ، بل هو شخص ذو تفكير مستقل بروح طموحة ويطالب بحرية واستقلالية العمل ، الذي تحول إلى التعليم بدوافع شخصية ويسعى إلى تحقيق الأهداف و لها مُثلها الخاصة.

٧ . مبدأ التغيير. يركز مبدأ الإشراف والتوجيه على التدريب على مبدأ تنظيمي أكثر عمومية ، وهو أن كل الأفراد والمنظمات يحتاجون إلى الوقت | إنهم يتغيرون ، وبقاء كل فرد ومنظمة يتطلب التغيير. هذا يعني النقل غير العقلاني للموظفين ، أو تغيير المديرين ، أو التغيير في الأمور الصغيرة ليست أهمية إدارة المنظمات ، لكنها تعني التغييرات التي يجب إجراؤها في

المنظمات والأفراد لتكون قادرة على الاستجابة للتغيرات والتطورات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية. قد تكون مصادر الضغط من أجل التغيير ، كضرورة اجتماعية ، داخل المنظمة (على سبيل المثال ، عدم كفاءة المعلم والمدير ، والحاجة إلى تعديل طرق التدريس ، وتغيير طرق التقييم ، وتحسين الهيكل المركزي للتعليم) ، أو خارج المنظمة (مثل عدم رضا الناس عن أداء المدارس وتوقعاتهم العالية لنظام التعليم). | تقع مسؤولية إجراء التغييرات على المستوى الوطني على عاتق وزارة التربية والتعليم وفي المدرسة على مديري المدارس والمرشدين التربويين. يجب تصميم برامج الإشراف والتوجيه بحيث يتم توفير الأرضية اللازمة تدريجياً للتغييرات المتوقعة في المجتمع والتنظيم في المعلمين ، ويتم توقع المقاومة المحتملة الناتجة عن هذه التغييرات | ويتم حلها بشتى الطرق. المعلمون الذين لا يؤمنون بالتغيير وفي الحقيقة ينكرون الحاجة | التغييرات في عملية

عملهم تعيق نموهم المهني وتطورهم ، مما لا ينتج عنه سوى الركود.

طرق الإشراف والتوجيه التربوي الإشراف والتوجيه التربوي السريري :

(الملاحظة المباشرة لسلوك المعلمين في الفصل) هناك فرق صارخ بين الإشراف والتوجيه كعملية والإشراف والتوجيه كمهمة إدارية. يشعر معظم المشرفين والمرشدين التربويين المعاصرين بالرعب من الطريقة التقليدية للإشراف باعتبارها سيطرة سلطوية على المرؤوسين لتحسين التعليم (Goldhammer ، 1969). في التعليم ، لطالما حاول تجنب استخدام مفهوم الإشراف باعتباره سيطرة سلطوية على المرؤوسين ؛ لأنه لم يكن لديه النتائج المرجوة. تجنب النموذج التقليدي للإشراف والرغبة في تحسين أداء المعلمين وتحسين التعليم الذي طور تدريجياً

استخدام الإشراف والتوجيه في التدريس
السريري ؛ لدرجة أن الاهتمام المهني بالأنشطة
المصممة لتحسين أداء المعلمين في الفصل كان
يسمى "حركة الإشراف والتوجيه الإكلينيكي"
(Reeves، 1978 Truth، Clinical)
Supervision and Supervision دراسة
سلوك المعلم في الفصل الدراسي بطريقة منهجية
بطريقة منتظمة وجوية مع التعاون والاحترام
المتبادلين ، وهي عبارة عن مجموعة من
الأنشطة المصممة لتحسين عملية التدريس
والتعلم .

قام (1993) Goldhammer et al. بدراسة وتحليل تسع سمات منه كمفهوم ، وهي :

- ١ الإشراف والتوجيه الفني السريري لتحسين عملية التدريب.
٢. الإشراف والتوجيه السريريان هو المشاركة الواعية في عملية التعليم.
3. المراقبة والتوجيه السريريان موجهان نحو الهدف ؛ فهو يجمع بين احتياجات المدرسة واحتياجات التنمية الشخصية للأشخاص الذين يعملون في المدرسة.
4. الإشراف والتوجيه السريري هناك تعاون مهني بين المعلمين والمرشدين التربويين.
- ٥ . يتطلب الإشراف والتوجيه السريري درجة عالية من الثقة المتبادلة التي تنعكس في الفهم والدعم والالتزام بالنمو (المعلمين).

٦ . المراقبة والتوجيه السريريان ، بالرغم من أنهما يتطلبان منهجية مرنة تتغير باستمرار ، عملية منهجية أو منتظمة.

٧ . مراقبة وتوجيهات إكلينيكية مفيدة وصحية لسد الفجوة بين الظروف والظروف الفعلية | يخلق نموذجًا مثاليًا.

٨ . يفترض الإشراف والتوجيه السريري أن دليل التدريب يحتوي على الكثير من المعلومات حول تحليل عملية التدريس والتعلم بالإضافة إلى التفاعل البشري المفيد والبناء. ببطء .

9. يتطلب كل من الإشراف والتوجيه السريري تدريبًا قبل الخدمة (لأدلة التدريب) ، لا سيما في طرق المراقبة ، ويتطلبان تفكيرًا مستمرًا أثناء الخدمة بشأن الممارسات الفعالة.

مراحل الإشراف التربوي الإكلينيكي والتوجيه :

المرحلة الأولى :

يتطلب الإنشاء والتواصل بين المعلم والمعلم مشاركة المعلم في | برامج المراقبة السريرية. يجعل الدليل التعليمي هذه المهمة ممكنة من خلال القضاء على قلق المعلم وملاحظته ، وتحديد واجبات الأطراف ، ومساعدة المعلم في فهم الغرض من الإشراف والتوجيه الإكلينيكي ومفهومه.

المرحلة الثانية :

يتم تخطيط المناهج بالتعاون مع المعلم والمدرس حيث | يتم تحديد أهداف أنشطة المعلم والعمل الطلابي. يشمل التخطيط أنشطة مثل تحديد النتائج الدقيقة للتعليم ، وتحديد طرق

التدريس وتقنياته ، وتسلسل الأنشطة وجدولتها ،
وتقوية تعلم الطلاب وتقييمهم.

المرحلة الثالث :

في هذه المرحلة ، يتم تحديد أهداف الملاحظة
وكيفية جمع المعلومات والترتيبات الفنية للمراقبة
وجمع البيانات من خلال الدليل التعليمي ويتم
الإعلان عنها للمعلم.

المرحلة الرابعة :

يراقب الدليل الإرشادي ويسجل أحداث الفصل
بناءً على الخطط الموضوعية والاتفاقيات التي تم
التوصل إليها ، ويراقب عن كثب أداء المعلم
لتحقيق النتائج التي يسعون إلى تحقيقها.

المرحلة الخامسة :

يتم تحليل أداء المعلم وعمليات التدريس والتعلم
في هذه المرحلة. يقوم المعلم والمدرس بتحليل
وتفسير المعلومات التي قام المعلم بجمعها

وتسجيلها في الخطوة الرابعة. بعد تقديم تحليل كل طرف ، يتم تحديد القواسم المشتركة والاختلاف في آرائهم واتخاذ قرار بشأنها.

المرحلة السادسة :

في هذه المرحلة ، يكون للمدرس مهمة إبلاغ المعلم بجدول الأعمال في الوقت المناسب. يجب أن يكون المعلم على دراية بأي طريقة سيستخدمها المعلم في جلسة المقابلة.

المرحلة السابعة :

في جلسة الحوار ، تبدأ مناقشة بناءة ومفيدة لعملية التدريس والتعلم والممارسة الصفية بين المعلم والمعلم. يمكن أن يوفر الدليل التعليمي تفسيرات مفيدة وفعالة لأداء الفصل الدراسي

المرحلة الثامنة :

من خلال الإشارة إلى الملاحظات المسجلة ، والتي قد تكون في أشكال مختلفة مكتوبة أو مصورة أو مرئية. أخيرًا ، يحدد المعلم والمعلم التغييرات التي يجب إجراؤها على طريقة

تدريس المعلم والسلوكيات التي يجب تغييرها أو
تعزيزها أو القضاء عليها.