



برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً"

دليل برنامج المدارس المحورية

القاهرة - أكتوبر 2017



المحتويات

3 ص	برنامج المدارس المحورية
4 ص	برنامج تدريب قادة مجتمعات الممارسة بمدارس المراحل السابقة
5 ص	مدخل إلى التنمية المهنية
6 ص	المهارات اللازمة لدعم إرساء وتوسيع مجتمعات الممارسة
7 ص	مصادر الدعم المهني
8 ص	المهارات والوثائق اللازمة لدعم إستدامة مجتمعات الممارسة ملاحق: وثائق دعم مجتمعات الممارسة
9 ص	أداة المدير المتأمل: التقييم الذاتي للسلوكيات المهنية لمدير المدرسة
10 ص	سجل دعم مجتمعات الممارسة
11 ص	إستمارة احتياجات التنمية المهنية لمجتمع الممارسة
12 ص	تخطيط ورشة عمل برنامج المدارس المحورية
13 ص	دليل تواصل مجتمعات الممارسة
14 ص	دليل التخطيط الإستراتيجي المدرسي
15 ص	إطار الإستدامة ما بعد برنامج المدارس المحورية / تدريب قادة مجتمعات الممارسة



برنامج المدارس المحورية

الهدف / المحتوى	تدريب / ورشة عمل
<p>الهدف: تنمية دعم السادة مديري المدارس لبرنامج "المدارس المحورية"</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • برنامج التنمية المهنية .. المعلمون أولاً • إدارة التغيير / مهارات دعم مجتمعات الممارسة 	<p>التدريب التثبيطي لمديري المدارس (180 دقيقة) – قبل بدء ورش عمل المدارس المحورية</p>
<p>الهدف: تهيئة المشاركين لبدء تنفيذ ورش عمل المدارس المحورية</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • برنامج المدارس المحورية – مهارات أساسية • ورش عمل المدارس المحورية 	<p>التدريب التمهيدى لقادة مجتمعات الممارسة (180 دقيقة) – قبل بدء ورش عمل المدارس المحورية</p>
<p>الهدف: إرساء وتوسيع مجتمعات الممارسة</p> <p>محتوى إسترشادى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التسجيل الذاتى ومجتمع الممارسة • استخدام موقع وتطبيق "المعلمون أولاً" • إعطاء النقاط / خاصية التقارير • أخرى 	1
<p>الهدف: دعم تغيير السلوكيات المهنية فى الفصول والمدارس</p> <p>محتوى إسترشادى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • السلوكيات المهنية والمؤشرات السلوكية • تغيير السلوكيات المهنية فى الفصول • تغيير السلوكيات المهنية فى المدارس (وحدة التدريب) • أخرى 	2
<p>الهدف: تطوير خطط العمل والنشاط اللازمة للمدارس المشاركة</p> <p>محتوى إسترشادى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • خطط العمل والنشاط • التغذية الراجعة والتأمل • أفضل الممارسات ومكتبة التعلم • أخرى 	3
<p>الهدف: عرض ومشاركة قصص النجاح والحلول</p> <p>محتوى إسترشادى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عرض قصص النجاح • مشاركة الحلول والدروس المستفادة • التنمية المهنية المستدامة • أخرى 	4
<p>الهدف: مشاركة قصص النجاح وتشجيع الإستدامة الذاتية ما بعد برنامج "المدارس المحورية"</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التنمية المهنية المستدامة • التخطيط الإستراتيجى 	<p>التدريب الختامى لمديري المدارس (180 دقيقة) – بعد نهاية ورش عمل المدارس المحورية</p>



برنامج تدريب قادة مجتمعات الممارسة بمدارس المراحل السابقة

الهدف / المحتوى	تدريب
<p>الهدف: تهيئة المشاركين لدعم توسيع وإستدامة عمل مجتمعات الممارسة</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التنمية المهنية المستمرة – مهارات أساسية • المدارس المحورية 	<p>تدريب 1 لقادة مجتمعات الممارسة (180 دقيقة) - تشجيع تنفيذ ورش عمل المدارس المحورية بشكل ذاتي مستمر</p>
<p>الهدف: استمرار تهيئة المشاركين لدعم توسيع وإستدامة عمل مجتمعات الممارسة</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التنمية المهنية المستمرة ومصادر الدعم المهني • تجارب المدارس المحورية 	<p>تدريب 2 لقادة مجتمعات الممارسة (180 دقيقة) - متابعة دعم تنفيذ ورش عمل المدارس المحورية بشكل ذاتي مستمر</p>
<p>الهدف: مشاركة قصص النجاح وتشجيع الإستدامة الذاتية لعمل مجتمعات الممارسة</p> <p>المحتوى:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التنمية المهنية المستدامة • التخطيط الإستراتيجي 	<p>تدريب 3 لقادة مجتمعات الممارسة (180 دقيقة) - مشاركة قصص النجاح ودعم الإستدامة الذاتية ما بعد تدريب قادة مجتمعات الممارسة</p>



مدخل إلى التنمية المهنية

المعلمون أولاً

برنامج للتطوير المهني تم صياغته على نموذج أفضل الممارسات العالمية – مع قيام معلمين مصريين بمواءمتها مع السياق المحلي – مع الأخذ في الاعتبار المباحث التي تعتبر هي جوهر العملية التعليمية في جميع أنحاء العالم، وهي التنمية المهنية المستمرة والتدريس والتعلم وبيئة التعلم والتقويم، ويندرج تحت كل مبحث موضوعات تضم سلوكيات مهنية ومؤشرات سلوكية متنوعة لا تخص تدريس مادة دراسية بعينها ولكنها تساعد معلمى المواد والأنشطة الدراسية المختلفة على تأمل رحلة التنمية المهنية من خلال التعلم والعمل الجماعى فى إطار مجتمعات الممارسة.

مجتمعات الممارسة

"مجتمعات الممارسة هي مجموعات من الناس يشتركون في اهتمام أو شغف بشيء يفعلونه و يتعلمون كيفية القيام به بشكل أفضل أثناء تفاعلهم بانتظام. مجتمع الممارسة ليس مجرد مجتمع اهتمامات مشتركة كمجموعة تحب أنواعاً معينة من الأفلام مثلاً، فأعضاء مجتمع الممارسة هم ممارسون، إنهم ينشئون مجموعة مشتركة من الموارد: خبرات وقصص و أدوات وسبل معالجة مشاكل متكررة، إنها باختصار ممارسة مشتركة. يستغرق ذلك وقتاً و تفاعلاً مستمراً." مجتمعات الممارسة - مقدمة مختصرة / إتيان وبيفرلي وينجر - ترايبر (٢٠١٥)

التنمية المهنية ما بعد ورش العمل

1- التدريب التنشيطى لمديرى المدارس

ورشة عمل مكثفة يشارك فيها مديرو المدارس المشاركة فى برنامج المدارس المحورية قبل بدء تنفيذ ورش عمل وتبادل زيارات المدارس المحورية وذلك بهدف دعم مجتمعات الممارسة وتنفيذ برنامج المدارس المحورية بشكل فعال من خلال التركيز على السلوكيات المهنية لمديرى المدارس والمهارات اللازمة لدعم مجتمعات الممارسة.

2- التدريب التمهيدى لقادة مجتمعات الممارسة

ورشة عمل مكثفة يشارك فيها قادة مجتمعات ممارسة المدارس المشاركة فى برنامج المدارس المحورية قبل بدء تنفيذ ورش عمل وتبادل زيارات المدارس المحورية وذلك بهدف الإعداد والتخطيط لتنفيذ ورش عمل عمل التنمية المهنية من خلال تبادل قصص النجاح والتحديات والحلول والاحتياجات والمهارات اللازمة لتوجيه وإرشاد الزملاء.

كما يتم تنفيذ برنامج تدريب قادة مجتمعات الممارسة بمدارس المراحل السابقة لتشجيع تنفيذ ورش عمل المدارس المحورية بشكل ذاتى. يشمل هذا البرنامج ثلاثة لقاءات تدريبية على مدار العام الدراسى.

3- ورش عمل المدارس المحورية

ورش عمل مكثفة يشارك فيها قادة مجتمعات الممارسة فى إحدى المدارس الواقعة فى نطاق إدارة تعليمية واحدة أو إدارات متجاورة بهدف توسيع وإستدامة مجتمعات الممارسة فى المدارس المشاركة من خلال التركيز على احتياجات التنمية المهنية للمدارس.

4- التدريب الختامى لمديرى المدارس

ورشة عمل مكثفة يشارك فيها مديرو المدارس المشاركة فى برنامج المدارس المحورية مع ختام ورش عمل وتبادل زيارات المدارس المحورية وذلك بهدف تشجيع إستدامة دور السادة مديرى المدارس فى دعم مجتمعات الممارسة والإستدامة ما بعد برنامج "المدارس المحورية".

5- مجتمعات الممارسة الموسعة

تكوين وتوسيع وإستدامة مجتمعات الممارسة التى تضم المعلمين، وكذلك مجتمعات الممارسة التى تضم مدير المدرسة والوكلاء والمعلمين الأوائل المشرفين ومسؤولى وحدة التدريب والجودة والتعلم النشط، ويعمل هذا المجتمع على دعم مجتمع الممارسة الأساسى ومجتمعات الممارسة الموسعة بالمدرسة والمدارس المجاورة بهدف تحقيق التنمية المهنية المستمرة وتطوير السلوكيات المهنية فى ضوء رؤية المدرسة والموارد المتاحة – كما يتعاون مع مجتمعات ممارسة الإدارة التعليمية.

المدارس المحورية

- **الأهداف:** يهدف برنامج المدارس المحورية إلى تشجيع ودعم وإستدامة تواصل وتعاون مجتمعات الممارسة الأساسية والموسعة التى تكونت داخل المدارس المجاورة فى نطاق إدارة تعليمية أو إدارات تعليمية متجاورة من أجل تبادل الخبرات ومشاركة التحديات والحلول المحلية بما يحقق أثراً إيجابياً نحو تنمية متعلم مصرى متميز.
- **الخطوات:** تنفيذ تدريب تنشيطى للسادة مديرى المدارس، تنفيذ تدريب تمهيدى للسادة منسقى مجتمعات الممارسة بالمدارس المحورية، تنفيذ ورش عمل التنمية المهنية بالمدارس المحورية، تنفيذ وتبادل زيارات المدارس المحورية، تنفيذ تدريب ختامى للسادة مديرى المدارس.
- **السلوكيات المهنية:** عبارات تصف دور الإدارة المدرسية الفنى فى دعم عمليات التعليم والتعلم فى ضوء الوصف الوظيفى لمديرى المدارس.
- **الدعم اللازم:** دعم إدارى ومعنوى وفنى من الإدارة المدرسية والتعليمية، دعم إدارى ومعنوى وفنى من التوجيه الفنى.
- **المهارات اللازمة:** إدارة التغيير، الإرشاد وتوجيه الزملاء، التواصل الفعال، التفويض، التخطيط الإستراتيجى، التنمية المهنية المستدامة.



المهارات اللازمة لدعم إرساء وتوسيع مجتمعات الممارسة

إدارة التغيير

- إدارة التغيير: قدرة الإدارة المدرسية على مواجهة الأوضاع والتحديات الجديدة التي تؤثر على العمل التربوي بحيث يمكن الاستفادة من عوامل التغيير الإيجابي وتجنب أو تقليل عوامل التغيير السلبي – أى كيفية استخدام أفضل الطرق بصورة أكثر فعالية لإحداث التغيير وتحقيق الأهداف.
- الإدارة المدرسية والتغيير: الهدف ليس تغيير كل شيء، لا يكفي أن يكون لديك فقط أفضل الأفكار، قدر الصعوبات المبكرة التي قد تواجهها عند تجريب شيء جديد، انظر إلى مقاومة التغيير على أنها قوة إيجابية دافعة، التغيير يعتمد على القدرة على تغيير الثقافة السائدة، التغيير عملية شديدة التعقيد.
- أسباب مقاومة التغيير: عدم الوعي بأهمية وكيفية وفوائد التغيير، ضعف أو نقص المهارات والخبرات اللازمة للتغيير، تأثير الثقافة السائدة في المدرسة، الخوف من التغيير، فقدان أو تغير أوضاع مكتسبة نتيجة للتغيير، مبررات غير منطقية لرفض التغيير.
- كيف تقود التغيير؟ المشاركة في التغيير، نشر أهمية وكيفية وفوائد التغيير، تشجيع العاملين على فرق عمل أو مجتمعات ممارسة، تشجيع ومتابعة صناعات التغيير والمتطوعين وأصحاب المبادرات، توفير تغذية راجعة إجرائية، مرونة التعامل مع الأولويات، توزيع المسؤوليات وتشجيع أجيال جديدة من القيادات المدرسية والتعليمية، نشر وتشجيع قصص النجاح.

السلوكيات المهنية لمديري المدارس: عبارات تصف دور الإدارة المدرسية الفنى فى دعم عمليات التعليم والتعلم – يُرجى مراجعة أداة المدير المتأمل.

الإرشاد وتوجيه الزملاء

- الإرشاد وتوجيه الزملاء: عملية تفاعلية يقوم من خلالها الزملاء بالعمل معاً على تأمل الممارسات الحالية، وتوسيع وتحسين وتنمية مهارات جديدة، ومشاركة الأفكار، و مساعدة بعضهم البعض، و تنفيذ بحوث إجرائية (بحوث الفعل)، و حل مشكلات مهنية فى مجال العمل. إنها فرصة للتغيير من خلال المخاطرة بتجربة أفكار جديدة وإستراتيجيات تعليمية و أساليب مختلفة للمناهج الدراسية ومناقشة النتائج من زملاء المهنة بكل ثقة، و يُعد الإرشاد وتوجيه الزملاء عملية تبادلية وبنائية ومستمرة، ويمكن أن تتم من خلال نقل خبرات التدريب إلى الفصول الدراسية ومشاركة الزملاء فى مناقشة وتأمل وتحسين ممارسات التدريس.
- مهارات الإرشاد وتوجيه الزملاء: التأمل الذاتى، الاستماع الإيجابى، تقدير الذات، تركيز الانتباه، إرجاء الحكم، التأمل، طرح الأسئلة.
- أنشطة الإرشاد وتوجيه الزملاء:
 - أنشطة رسمية: التدريس المشترك، المرشد كمشارك، المرشد كمنصاح خبير، المرشد كمستشار، التخطيط المشترك للدروس، المرشد كمرآة عاكسة لما يحدث فى الفصل.
 - أنشطة غير رسمية: حل المشكلات، مجموعات البحث، تطوير المنهج، تطوير المواد، رواية خبرات التدريس، تحليل مقاطع الفيديو، تخطيط وحدات مشتركة بين تخصصات مختلفة.
- عملية الإرشاد وتوجيه الزملاء:
 - تشكيل فريق الإرشاد وتوجيه الزملاء وتحديد أهداف ومهام الفريق
 - إعداد خطة وإطار زمنى لعمل فريق الإرشاد وتوجيه الزملاء
 - مناقشة ما قبل الملاحظة: ما سيتم ملاحظته، توقعات أداء المعلم
 - الملاحظة بدون مدح أو نقد أو تدخل – فقط توين الملاحظات
 - إجراء مناقشات ما قبل ملاحظة المعلم: ما سيتم ملاحظته، توقعات أداء المعلم
 - مناقشة ما بعد الملاحظة: استماع إيجابى، أسئلة تأملية، تغذية راجعة داعمة
- عوامل نجاح الإرشاد وتوجيه الزملاء: بناء الثقة والاحترام والتقدير، تمكين المعلمين، الشفافية، التركيز على علاقات العمل من خلال:
 - تقديم تغذية راجعة داعمة تساعد على استكشاف قدرات ومهارات وخبرات جديدة
 - ثقة المرشد فى المسترشد ودعم جوانب القوة لديه
 - توظيف فضول وخيال وقدرات المشاركين فى الإرشاد وتوجيه الزملاء
 - طرح أسئلة مفتوحة تؤدي إلى مزيد من المناقشات المفيدة

التواصل الفعال

- الاتصال والتواصل: يشير الاتصال إلى عملية انتقال المعلومات والأفكار والاتجاهات من شخص إلى آخر أو إلى مجموعة من الأشخاص. أما التواصل فهو عملية تبادل المعلومات والأفكار والاتجاهات بين الأشخاص عبر الوسائل المكتوبة أو المنطوقة أو لغة الجسد (تعبيرات الوجه ونبرة الصوت والإيماءات والحركة).
- هدف وأهمية التواصل: يهدف التواصل إلى تبادل المعلومات والأفكار والقرارات من أجل تحقيق أهداف مشتركة أو إنجاز أعمال معينة أو تغيير سلوكيات مهنية داخل الفصول والمدارس، و تتمثل أهمية التواصل فى أنه وسيلة ضرورية ووظيفة حيوية من وظائف الإدارة المدرسية والتعليمية تساعد على انتظام العمل وتحقيق الأهداف المشتركة على مستويات مختلفة، و تعدد أنواع التواصل ما بين تواصل رسمى (صاعد، هابط، أفقى) ، تواصل غير رسمى.
- شروط التواصل الجيد: تحديد الهدف، التخطيط الجيد، مصادقية المصدر، متابعة رد الفعل، الوضوح والاستمرارية، الوسيلة المناسبة.
- معوقات التواصل: اللغة، الانطباعات و الآراء السابقة، تعدد قنوات التواصل، التباعد الجغرافى، الشكل الرسمى الزائد.
- إرشادات التواصل الجيد: التواصل المبكر والمستمر، التواصل وجهاً لوجه، تنمية علاقات جيدة مع العاملين، التواصل المستمر مع العاملين، تشجيع تقديم زوار المدرسة للتغذية الراجعة، تعزيز دور أولياء الأمور فى دعم العملية التعليمية، الإيجاز والتركيز، عدم تغيير الحقائق، أداء العمل بشكل جيد، وضع خطة للتواصل المستمر مع المعنيين.

التفويض

- التفويض: إسناد صلاحيات تخص مستوى إدارى أعلى إلى لمؤوس من مستوى إدارى أقل لبيباشر سلطات صاحب المستوى الوظيفى الأعلى، والتفويض من مهارات المدير الناجح لما يحقته من مزاجيا، ولكنه تحدى أيضاً فى حال اختيار مؤوس غير كفء قد لا يحسن استخدام السلطات المفوضة إليه.
- أهمية التفويض: استثمار مهارات وقدرات العاملين، تخفيف الأعباء الإدارية والفنية، إعداد وتأهيل أجيال جديدة للإدارة المدرسية، توسيع لامركزية صناعة و تنفيذ القرار داخل المدرسة
- مبادئ التفويض الفعال: اختيار المرؤوسين للتفويض بناءً على المهارات والقدرات والخبرات، تفويض المهام المختلفة، توفير الوقت والاهتمام والتدريب الكافى للمرؤوسين، توقع الأزمات والتفويض المبكر، المتابعة المستمرة وعدم ازدواج المسؤوليات، الاستماع للمرؤوسين ومناقشة التفويض المحتمل.
- شروط التفويض الفعال: ارتباط السلطة بالمسؤولية والمحاسبية، مراعاة قدرات المرؤوسين عند التفويض، ربط التفويض بخطة متكاملة لتنمية مهارات المرؤوسين، استمرار مسؤولية المدير أثناء التفويض بدون تدخل مستمر، مراعاة تحديد مدة التفويض.
- مميزات التفويض الفعال: تفريغ المديرين لأمر مركزية، سرعة صناعة القرارات وحل المشكلات، اتخاذ قرارات من خلال معايشة التحديات، تنمية دافعية وتدريب ومشاركة المرؤوسين فى صناعة القرار، خفض احتمالات القرارات غير المناسبة.



مصادر الدعم المهني

المعلمون أولاً مصر

الرابط: <http://teachersfirstegypt.com/ar>

موقع إخباري مفتوح باللغتين العربية والإنجليزية يوفر للمستخدمين معلومات ومصادر متنوعة حول برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً". كما يمكن من خلاله التعرف على أحدث الأخبار والإطلاع على مقالات تربوية ومقابلات متنوعة مع معلمين مصريين. كما يمكن للمعلمين المسجلين على موقع "المعلمون أولاً Lengo" استخدام هذا الموقع لتسجيل الدخول إلى حساباتهم.

بنك المعرفة المصري

الرابط: <http://www.ekb.eg/>

مكتبة رقمية ضخمة متاحة للمصريين. تضم آلاف المصادر المتنوعة بلغات مختلفة، يُمكن لأي مواطن مصري لديه رقم قومي تسجيل حساب على بنك المعرفة من خلال البوابات المختلفة التي يضمها بنك المعرفة وهي:

- بوابة الطلاب والمعلمين: تحتوي البوابة الخاصة بالطلاب والمعلمين على العديد من الكتب الخاصة بالمقررات الدراسية بالإضافة إلى المزيد من المصادر المعرفية والتعليمية من كبرى دور النشر العالمية وشركات الإنتاج العالمية العاملة في هذا المجال سواء في صورة نصوص أو الموسوعات أو المصادر المرجعية أو مقاطع فيديو لتبسيط العلوم أو غيرها من الوسائط المتعددة الخاصة بذلك.
- بوابة الأطفال: تحتوي البوابة الخاصة بالأطفال على القصص والألعاب التعليمية مدعمة بالصوت والرسوم المتحركة بالإضافة إلى العديد من الأدوات المساعدة للآباء لتعليم أبنائهم.
- بوابة الباحثين: تحتوي البوابة الخاصة بالباحثين على العديد من مصادر المعلومات الأكاديمية المتخصصة سواء قواعد بيانات متخصصة وكتب علمية ومصادر مرجعية متخصصة بالإضافة إلى أدوات البحث لمختلف التخصصات من كبار دور النشر والشركات العالمية، وتحتوي على واجهة تشغيل فعالة بالإضافة إلى نظام بحث فيدرالي متخصص وآلية تصفح متخصصة.
- بوابة القراء: تحتوي البوابة العامة على مختلف المصادر المعرفية والثقافية لمختلف الإهتمامات للقراء من مختلف الصحف المحلية والعالمية والموسوعات العالمية والعديد من المصادر المعرفية الخاصة بالهيات المحلية والمكتبات العامة المحلية والعالمية سواء كانت في صورة نصوص أو مقاطع فيديو لتبسيط العلوم من أشهر شركات الإنتاج العالمية، وهي مزودة بواجهة تشغيل سهلة الاستخدام ونظام بحث بسيط.

مكتبة التعلم

الرابط: <http://14c.81a.myftpupload.com/ar/>

أحد المصادر المتجددة لبرنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً"، وتضم العديد من الصفحات الأساسية التي تحتوي على أفضل ممارسات المعلمين المصريين:

- الرئيسية: واجهة المكتبة التي توضح أقسام المكتبة والمحافظات التي يتم فيها تنفيذ مشروع "المعلمون أولاً".
- التنمية المهنية المستمرة: تحتوي على أفضل الممارسات من خطط عمل ونشاط ومقاطع فيديو وصور موضوعي المعلم المفكر ومجتمعات الممارسة.
- التعلم: تحتوي على أفضل الممارسات من خطط عمل ونشاط ومقاطع فيديو وصور موضوعات أساليب التعلم والتعلم التفردي والتفكير من أجل التعلم.
- التدريس: تحتوي على أفضل الممارسات من خطط عمل ونشاط ومقاطع فيديو وصور موضوعي إستراتيجيات التعلم الإيجابي والتمايز.
- بيئة التعلم: تحتوي على أفضل الممارسات من خطط عمل ونشاط ومقاطع فيديو وصور موضوعي الاحتفال بعمل المتعلمين والبيئة المحفزة للتعلم.
- التقويم: تحتوي على أفضل الممارسات من خطط عمل ونشاط ومقاطع فيديو وصور موضوعات التغذية الراجعة والتقويم البنائي والتقويم من أجل التعلم.
- الوسائط المتعددة: مكتبة للوسائط المتعددة تحتوي على مجموعة متنوعة من مقاطع الفيديو الخاصة بمباحث وموضوعات "المعلمون أولاً".
- اتصل بنا: يُمكن من خلالها التواصل عبر إرسال الرسائل.

لوحة الإخطارات

الرابط: <https://teachersfirst.training/community/ce4d6cb042eff33a/forums/4bd8cf13ee27fdbd>

إحدى أدوات برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" للتواصل مع المعلمين المسجلين على موقع "المعلمون أولاً Lengo"، ويتم من خلالها نشر الإعلانات المختلفة الموجهة إلى كافة المستخدمين في مختلف المناطق.

مجتمع الممارسة القومي

الرابط: <https://teachersfirst.training/community/ce4d6cb042eff33a/forums/62888b7dd0c95259>

إحدى أدوات برنامج التطوير المهني "المعلمون أولاً" لتبادل الآراء والخبرات بين المعلمين المسجلين على موقع "المعلمون أولاً Lengo"، ويتم ذلك من خلال مناقشات دورية مستمرة تساعد على دعم التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في مختلف المناطق. كما يمكن أن يشارك المعلمون في كل منطقة خبراتهم من خلال منتدى المحافظة أيضاً.



المهارات والوثائق اللازمة لدعم إستدامة مجتمعات الممارسة

التنمية المهنية المستمرة

- التنمية المهنية: عملية شاملة ومستمرة تهدف إلى تنمية معارف ومهارات واتجاهات المعلمين - بشكل مؤسسى أو ذاتى - لتحسين التعليم والتعلم استجابة للمتغيرات المختلفة وحاجات المجتمع.
- الإستدامة الذاتية: قدرة معلمى المدرسة على تحقيق استمرارية الأثر والتغيرات الإيجابية لبرامج وخطط ومبادرات التنمية المهنية، وتحتاج الإستدامة الذاتية إلى بعض الوقت حيث أنها تقوم على ما يتوفر لدى المعلمين من دافعية وإبداع وإبتكار، ومن ثم يبرز أهمية دور الإدارة المدرسية والتوجيه الفنى فى تشجيع ثقافة ومناخ مدرسى إيجابى يساعد على تنمية دافعية وإبداع وإبتكار المعلمين من خلال المشاركة فى صناعة القرار والبعد عن المركزية وتشجيع مبادرات الطلاب والمعلمين.
- توسيع مجتمعات الممارسة: يسعى برنامج "المعلمون أولاً" إلى توسيع مجتمعات الممارسة داخل المدارس بهدف تكوين مجتمع الممارسة القومى حيث يشكل المعلمون نواة مجتمع التعلم مصر، ويُمكن للمعلمين الذين لم يحضروا ورش عمل "المعلمون أولاً" الانضمام إلى مجتمع الممارسة الموسع من خلال التسجيل الذاتى على موقع "المعلمون أولاً" بهدف دعم وتبادل خبرات تنمية السلوكيات المهنية - يُرجى مراجعة "مصادر الدعم المهنى - ص 7).

التخطيط الإستراتيجى

- التخطيط / الإستراتيجية: التخطيط تفكير نظرى دقيق فى مختلف الأمور بهدف تحقيق الأهداف المشتركة مع الاهتمام بالتفاصيل والتوقيتات والمسؤوليات والتحديات المحتملة والحلول الواردة والنتائج. أما الإستراتيجية مصطلح عسكرى يعنى الخطة الحربية، وتشير إلى التخطيط المسبق لتحقيق أهداف محددة على مدى بعيد فى ضوء الإمكانيات المتاحة أو المحتملة.
- التخطيط الإستراتيجى: دراسة واقع المؤسسة التعليمية أو المدرسة بكل أبعاده وظواهره من قوة وضعف وتحديات وفرص، ورسم رؤى وأهداف مستقبلية بناءً على ذلك، ثم وضع برامج عملية تساعد على التحول من وضع حالى إلى وضع أفضل منشود.
- متطلبات التخطيط الإستراتيجى:
 - تحديد رؤية ورسالة وقيم المدرسة
 - تحليل الذات (قدرات المدرسة) و المستفيدين (رغبات وتوقعات الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحيط) والمنافسين (الفرص والتحديات). كما يشمل التحليل رصد الواقع والمستقبل و الفجوة بينهما.
- مقومات التخطيط الإستراتيجى:
 - معلومات: معرفة ظروف وتفاصيل وخلفيات واقع المدرسة، معرفة رؤية ورسالة وقيم المدرسة، وضع تصورات مستقبلية
 - مهارات التفكير الإيجابى، التفكير التحليلى، التفكير الإبداعى، تحمل والتعامل مع الغموض والتعقيد
- خطوات التخطيط الإستراتيجى: الإعداد، الهوية، التحليل (أين نحن الآن؟)، التوقعات، الأهداف الإستراتيجية (أين نريد أن نكون؟)، الأهداف التنفيذية (ما الذى يجب فعله؟)، التخطيط التنفيذى (كيف نصل إلى ما نريد؟)، التنفيذ، القياس (كيف نتعرف على النتائج؟)، التقييم والمتابعة

الوثائق اللازمة لدعم مجتمعات الممارسة

- التدريب التنشيطى لمديرى المدارس:
 - أداة المدير المتأمل: التقييم الذاتى للسلوكيات المهنية لمدير المدرسة
 - سجل دعم مجتمعات الممارسة
- التدريب التمهيدي لقادة مجتمعات الممارسة / ورش عمل المدارس المحورية:
 - إستمارة احتياجات التنمية المهنية لمجتمع الممارسة
 - تخطيط ورشة عمل برنامج المدارس المحورية
 - دليل تواصل مجتمعات الممارسة
- التدريب الختامى لمديرى المدارس:
 - دليل التخطيط الإستراتيجى المدرسى
 - إطار الإستدامة ما بعد برنامج المدارس المحورية

مناقشات وقراءات

- يُرجى متابعة موقع "المعلمون أولاً Lengo" حيث يتم تنظيم مناقشات دورية من خلال مجتمع الممارسة القومى ومنتدى المحافظة بشكل مستمر.
- يُرجى متابعة موقع "المعلمون أولاً Lengo" حيث يتم عرض مقالات ومصادر متنوعة كقراءات إضافية للسادة مديرى المدارس وأعضاء مجتمعات الممارسة.



أداة المدير المتأمل: التقييم الذاتي للسلوكيات المهنية لمدير المدرسة

الإسم: مدير مدرسة:
إدارة / مديرية: شهر:

تقييم ذاتي					السلوكيات المهنية والمؤشرات السلوكية	
5	4	3	2	1	المؤشر السلوكي	السلوك المهني
					1- يشجع العاملين بالمدرسة على تبادل الخبرات والمشاركة في صناعة القرارات المدرسية.	1- يدعم عمل مختلف العاملين بالمدرسة لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة.
					2- يتابع كافة الأعمال الإدارية و التعليمية بالمدرسة بشكل مباشر وغير مباشر.	
					3- يشجع التواصل المستمر وجمع وتحليل البيانات وترتيب الأولويات وإدارة الوقت والموارد بشكل فعال.	
					1- يتابع جمع وتحليل البيانات عن مدى تقدم المتعلمين مع التركيز على التقويم البنائي.	2- يتعاون مع التوجيه الفني في تخطيط ومتابعة وتقويم عمليات التعليم والتعلم.
					2- يتواصل مع التوجيه الفني لمتابعة وتقويم أداء المعلمين بشكل مستمر.	
					3- يشجع تنفيذ أنشطة غير تقليدية تساعد على تكوين بيئة تعلم محفزة لتنمية مهارات القرن 21 لدى المتعلمين.	
					1- يشجع تغيير السلوكيات المهنية في إطار تكوين وتوسيع مجتمعات الممارسة بالمدرسة.	3- يدعم العمل الجماعي والمبادرات الفردية والجماعية لتحقيق جودة التعليم بالمدرسة.
					2- يشجع التأمل الذاتي والتغذية الراجعة بهدف تطوير الأداء الفردي و المؤسسي.	
					3- يشجع مشاركة العاملين بالمدرسة في تخطيط وتنفيذ وتقويم وتعديل خطط العمل المختلفة.	
					1- يشجع توسيع واستدامة عمل مجتمعات الممارسة بالمدرسة إدارياً وتعليمياً.	4- يدعم جهود و خطط وبرامج و مبادرات التنمية المهنية المستمرة للعاملين بالمدرسة.
					2- يحفز التأمل والتواصل ومبادرات التنمية المهنية وعمل وحدات التدريب على مستويات مختلفة.	
					3- يشجع التنمية المهنية المستمرة المخططة التعلم الذاتي المستمر عبر مصادر المعرفة مثل بنك المعرفة المصري.	
					1- يشجع تواصل المدرسة مع أولياء الأمور بشكل مؤسسي منتظم ومستمر.	5- يدعم التعاون بين المدرسة و المجتمع وفق السياق المدرسي والمحلي.
					2- يوظف الموارد المادية والبشرية بالمدرسة لخدمة المجتمع بشكل تبادلي مستمر.	
					3- يدعم الجهود التطوعية المخططة للشراكة بين المدرسة و المجتمع.	

ما الذي تم بشكل جيد؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ما الذي سيكون أفضل إذا ..؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



سجل دعم مجتمعات الممارسة

بيانات المدرسة									
محافظة	إدارة	مدرسة	مدير المدرسة / ت	عدد الفصول / الطلاب / المعلمين	منسق مجتمع الممارسة / ت	أعضاء مجتمع الممارسة الأساسي	أعضاء مجتمع الممارسة الموسع	مسؤول وحدة التدريب	مسؤول الجودة والاعتماد التربوي

أعضاء مجتمع الممارسة الأساسي					أعضاء مجتمع الممارسة الموسع				
المعلم	التخصص	النصاب	ت	ملاحظات	عدد الأعضاء	التخصصات	ملاحظات		

شهر:	
التواريخ	الاجتماعات
الأهداف	
آراء مدير المدرسة	
ما يمكن / ما لا يمكن توفيره لمجتمع الممارسة الأساسي	الاحتياجات
ما يمكن / ما لا يمكن توفيره لمجتمع الممارسة الموسع	
قصص النجاح والتحفيز	النجاح والتحديات
تحديات وحلول	
	أخرى

مدير المدرسة

منسق مجتمع الممارسة



إستمارة احتياجات التنمية المهنية لمجتمع الممارسة

- مدرسة / إدارة / مديرية:
- قائد مجتمع الممارسة:
- مدير المدرسة:
- عنوان وتليفون المدرسة:
- أعضاء مجتمع الممارسة الأساسى:
- عدد أعضاء مجتمع الممارسة الموسع:

الاحتياجات	التحديات	النجاحات	مجال / مجالات
			إرساء وتوسيع مجتمع الممارسة
			التسجيل الذاتى
			إستخدام موقع وتطبيق لينجو
			إعطاء النقاط / خاصية التقارير
			أفضل الممارسات / مكتبة التعلم
			أخرى
			السلوكيات المهنية
			السلوكيات المهنية / المؤشرات السلوكية
			أخرى
			خطط العمل والنشاط
			المباحث الخمسة
			خطط العمل والنشاط
			أخرى
			التنمية المهنية المستدامة
			منتدى المدرسة / المحافظة / القومى
			بنك المعرفة المصرى
			الاستدامة الذاتية
			أخرى
			أخرى



تخطيط ورشة عمل برنامج المدارس المحورية

- مدرسة / إدارة / مديرية:
- قائد مجتمع الممارسة:
- مدير المدرسة:
- عنوان وتليفون المدرسة:
- أعضاء مجتمع الممارسة الأساسى:
- عدد أعضاء مجتمع الممارسة الموسع:

ملاحظات	الخطوات	مرحلة
	1-تحديد تحديات و احتياجات التنمية المهنية لمجتمعات الممارسة	ما قبل ورشة العمل
	2-تخطيط ورش العمل فى ضوء احتياجات المدارس المحورية	
	3-التواصل مع قادة ومجتمعات ممارسة المدارس المحورية	
	4-إعداد مواد وأدوات وقاعة التدريب أخرى	
	1-تنفيذ ورشة العمل فى التوقيت المحدد والمكان المناسب	أثناء ورشة العمل
	2-تشجيع المشاركة الفعالة لكل قادة مجتمعات الممارسة	
	3- مشاركة وتبادل الأفكار والخبرات فى إطار مجتمعات الممارسة	
	4-طرح ومناقشة الأسئلة وتقييم اليوم أخرى	
	1-تأمل ومناقشة تقييم ورشة العمل	ما بعد ورشة العمل
	2-التواصل مع قادة ومجتمعات ممارسة المدارس المحورية	
	3-تخطيط ورشة/ ورش العمل التالية فى ضوء الاحتياجات	
	4-إعداد مواد وأدوات وقاعة التدريب أخرى	



دليل تواصل مجتمعات الممارسة

- مديرية:
- المدرسة مقر التدريب / إدارة:
- عدد المدارس المحورية / إدارة:
- قائد مجتمع ممارسة المدرسة مقر التدريب / ت:
- مدير المدرسة مقر التدريب / ت:
- عنوان وتليفون المدرسة مقر التدريب:
- عضو فريق التنمية المهنية / ت / بريد إلكتروني:

م	مدرسة / إدارة	قائد مجتمع الممارسة	تليفون	بريد إلكتروني
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				



دليل التخطيط الإستراتيجي المدرسي

نموذج خطة إستراتيجية

<ul style="list-style-type: none"> • مدرسة / إدارة / مديرية: • الفترة (من / إلى): • وصف المدرسة (مراحل / معلمين / طلاب): 					
المتابعة والتقييم	المتطلبات	الإجراءات	الأهداف الإستراتيجية	التحليل الرباعي	الرؤية والرسالة
				نقاط القوة التحديات الفرص التهديدات	الرؤية الرسالة القيم

نموذج خطة تنفيذية

<ul style="list-style-type: none"> • مدرسة / إدارة / مديرية: • الفترة (من / إلى): • الهدف الإستراتيجي: 					
المتابعة والتقييم	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	موارد مطلوبة / متاحة	أهداف فرعية	إجراءات



إطار الإستدامة ما بعد برنامج المدارس المحورية / تدريب قادة مجتمعات الممارسة

<p>1. تدريب تنشيطي لمديري المدارس 2. تدريب تمهيدى لقادة مجتمعات الممارسة 3. ورش عمل المدارس المحورية 4. تدريب ختامي لمديري المدارس 5. مجتمعات الممارسة الموسعة</p>	<p>برنامج المدارس المحورية</p>
<p>1-التأمل: تأمل الإحتياجات الفعلية والسلوكيات المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> • رصد الإحتياجات الفعلية للتنمية المهنية لأعضاء مجتمعات الممارسة • رصد ما تم / ما لم يتم تحقيقه من سلوكيات مهنية من حيث النجاحات والتحديات والاحتياجات 	<p>ما بعد برنامج المدارس المحورية</p>
<p>2-التخطيط: تخطيط تحقيق الإحتياجات الفعلية وتطوير السلوكيات المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> • تخطيط تحقيق الإحتياجات الفعلية لأعضاء مجتمعات الممارسة بالتعاون مع وحدة التدريب • تخطيط تطوير السلوكيات المهنية في ضوء الموارد المتاحة بشكل واقعي 	<p>وتدريب قادة مجتمعات الممارسة</p>
<p>3-التطبيق: تطبيق خطوات وإجراءات تحقيق الإحتياجات الفعلية وتطوير السلوكيات المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> • تطبيق خطوات تحقيق الإحتياجات الفعلية لأعضاء مجتمعات الممارسة (التخصص الأكاديمي / الأداء التدريسي / تكنولوجيا التعليم / أخرى) • تطبيق إجراءات تطوير السلوكيات المهنية (ورش عمل / مناقشات / إجتماعات / تدريس مصغر / تبادل زيارات الفصول / أخرى) 	
<p>4-التأمل: تأمل أثر خطوات وإجراءات تحقيق الإحتياجات الفعلية وتطوير السلوكيات المهنية</p> <ul style="list-style-type: none"> • تأمل أثر خطوات تحقيق الإحتياجات الفعلية لأعضاء مجتمعات الممارسة بالتعاون مع وحدة التدريب والمعلمين الأوائل المشرفين ومجتمع ممارسة الإدارة المدرسية • تأمل أثر إجراءات تطوير السلوكيات المهنية من خلال إجتماعات ومناقشات أعضاء مجتمعات الممارسة وجها لوجه وعبر منتدى المدرسة حسابات المعلمين على موقع المعلمون أولاً 	
<p>5-الإستدامة: تخطيط وتنفيذ وتأمل خطوات وإجراءات تحقق الإحتياجات الفعلية وتطوير السلوكيات المهنية لأعضاء مجتمعات الممارسة بشكل مستمر على مستوى المدرسة والمدارس المجاورة</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنفيذ ورش عمل وزيارات صافية لعرض وتبادل خبرات أعضاء مجتمعات الممارسة بالمدرسة • تنفيذ ورش عمل وزيارات مدرسية لعرض وتبادل خبرات أعضاء مجتمعات الممارسة بالمدارس المجاورة بالتنسيق مع الإدارة المدرسية والتعليمية. 	