

التقرير التقييمي الختامي لرحلة تمام الاولى في تطوير عملية الاشراف التربوي في المدرسة اللبنانية العالمية للأربع سنوات الماضية

مشروع تمام

الاشراف التربوي

عبيد فراج
حنين صالح
نور مومنة
ناهد ابراهيم
منى قنواتي
رولا حجازي
ريان قاطرجي

المدرسة اللبنانية العالمية

٢٠١٨١٠١١٠

١ - خلفية حول:

أ. المدرسة:

المدرسة اللبنانية العالمية Lebanese International School مدرسة خاصة غير مجانية وغير ربحية تابعة لـ"جمعية الإرشاد والإصلاح الخيرية الإسلامية"، مرخصة لاستقبال المتعلمين في جميع المراحل الدراسية ما قبل الجامعية.

✓ في الرسالة والرؤية والشعار:

أ- الرؤية: "صرح يُعنى بالتكامل التربوي والأكاديمي المتميز".

ب- الرسالة: تلتزم المدرسة، من خلال عمل تربوي وأكاديمي متكامل، إعداد نشء مسؤول ذي شخصية متوازنة تمتلك المعرفة العلمية والمهارات الشخصية على قيم الإسلام، ليتمكن من استثمار قدراته، والتأثير الإيجابي في المجتمع، والتفاعل مع مقتضيات العصر.

ت- الشعار: "بأخلاقي وعلمي أحيًا صالحًا مصلحًا".

✓ مشروع المدرسة التطويري مع "تمام" بالتنسيق مع الجامعة الأمريكية في بيروت:

انطلاقاً من سعي المدرسة اللبنانية العالمية إلى الارتقاء والتطور المستمرّ تربويًا وأكاديميًا ومهنيًا، دخلت المدرسة في العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤ بشراكة طويلة الأمد مع مشروع تمام في الجامعة الأميركية في بيروت، وذلك للعمل على بناء القدرات القيادية والمؤسسية للتطوير المُستدام، ولتطوير جواب برنامج التربية الخُلقية "فاستقم".

وقد تعاقدت المدرسة أيضًا في العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥ بشراكة أخرى مع شركة Beyond Learning لإنشاء قسم الحياة الطلابية وتطوير جوانب برنامج التربية الخُلقية "فاستقم". وبرنامج التربية الخُلقية "فاستقم" برنامج تربوي خلقي قيميّ يعمل على بناء شخصية المتعلم ورايتها ليكون إنسانًا فاعلاً ومتوازنًا في المجتمع المدرسيّ وخارجه عبر تعزيز القيم الست الأساسية (الاحترام-الانفتاح-المسؤولية-الانتماء-المحبة-الاستقامة).

ب. أعضاء فريق تمام لسنة ٢٠١٣-٢٠١٤ - سنة العمل على المرحلة الأولى من رحلة تمام - تحديد الحاجة

حنان ابراهيم شبارو:

- مسؤولة تربوية لقسم الروضات في المدرسة اللبنانية العالمية
- باكالوريوس باللغة الانجليزية
- شهادة التربية الحضانية
- ٣٠ سنة خبرة في الحقل التربوي ورياض الأطفال
- مشاركة في عدّة ورش عمل

رولا حجازي:

- منسقة لغة عربية للحقتين الأولى والثانية
- معلمة لغة عربية للحلقة الثالثة والمرحلة الثانوية
- ٢٢ سنة خبرة
- اجازة تعليمية في اللغة العربية وآدابها من جامعة بيروت العربية
- مشاركة في عدّة ورش عمل تربوية وتعليمية

سهى سلام:

- منسقة لغة انجليزية للحقتين الأولى والثانية
- معلمة لغة انجليزية للحلقة الثالثة والمرحلة الثانوية
- ١٦ سنة خبرة
- ليسانس في اللغة الانجليزية وآدابها من الجامعة اللبنانية
- حالياً طالبة ماجستير في مجال اللغويات – الجامعة اللبنانية

ريان قاطرجي:

- منسقة فريق تمام في المدرسة اللبنانية العالمية (متابعة اعضاء الفرق، التواصل مع الفريق الموجه، كتابة التقارير،..)
- منسقة العلوم للحقتين الأولى والثانية والثالثة
- معلمة علوم الحياة للحلقة الثالثة والمرحلة الثانوية
- ٩ سنوات خبرة
- باكالوريوس علوم الحياة+ دبلوم في التربية + دبلوم في التربية الادارية – الجامعة الأميركية

حالياً طالبة ماجستير في مجال الادارة والقيادة التربوية – الجامعة الأميركية

انضم عضو جديد الى فريق تمام سنة ٢٠١٤-٢٠١٥ - سنة العمل على المرحلة الثانية من رحلة تمام - التخطيط
خالد المصري:

- منسق الاجتماعيات والعلوم الدينية
- أستاذ تاريخ اسلامي ودين للحلقتين الثالثة والرابعة
- عضو المجلس التربوي الاداري في المدرسة

انضم عضو جديد الى فريق تمام سنة ٢٠١٥-٢٠١٦ - - سنة العمل على المرحلة الثالثة من رحلة تمام - التنفيذ

فاتن مارديني:

- منسقة الرياضيات للحلقتين الأولى والثانية
- معلّمة رياضيات لصفوف الخامس والسادس
- ١٩ سنة خبرة
- باكالوريوس بالمختبر الطبّي (Medical Lab) - الجامعة الأميركية
-

أعضاء الفريق لسنة ٢٠١٦-٢٠١٧ - سنة أخرى في العمل على المرحلة الثالثة من رحلة تمام - التنفيذ والمتابعة وبدايات التقييم
القدامي:

رولا حجازي:

- منسقة لغة عربية للحلقتين الأولى والثانية والثالثة
- معلّمة لغة عربية للحلقة الثالثة والمرحلة الثانوية
- ٢٢ سنة خبرة
- اجازة تعليمية في اللغة العربية وآدابها من جامعة بيروت العربية
- مشاركة في عدّة ورش عمل تربوية وتعليمية

ريان قاطرجي:

- منسقة فريق تمام في المدرسة اللبنانية العالمية
- عضو في قسم الشؤون الأكاديمية والتطويرية
- منسقة العلوم للحقتين الأولى والثانية والثالثة
- معلمة علوم الحياة للمرحلة الثانوية
- ٩ سنوات خبرة
- باكالوريوس بعلم الحياة + دبلوم في التربية + دبلوم في التربية الادارية – الجامعة الأميركية
- طالبة ماجستير في مجال الادارة والقيادة التربوية – الجامعة الأميركية

الجدد:

عبير فزاج:

- منسقة الرياضيات للحلقة الاولى والثانية والثالثة
- معلمة رياضيات للحلقة الثالثة
- باكالوريوس في الرياضيات
- ٦ سنوات خبرة

حنين صالح:

- منسقة التربية الدينية للحلقة الاولى والثانية
- معلمة التربية الدينية للحلقة الثالثة والرابعة
- باكالوريوس في العلوم الاسلامية
- ١٠ سنوات خبرة

نور مومنة:

- منسقة اللغة الانجليزية للحلقة الاولى والثانية
- معلمة اللغة الانجليزية للحلقة الثالثة

- باكالوريوس في اللغة الانجليزية
- ٦ سنوات خبرة

ناهد ابراهيم:

- مسؤولة قسم الروضات
- باكالوريوس في الصحة العامة
- ١١ سنوات خبرة

منى قنواتي:

- موجهة الحلقة الاولى والثانية
- باكالوريوس في علم الاجتماع والعلوم الاسلامية
- ماجستير في علم النفس
- ٩ سنوات خبرة

شاركت المدرسة اللبنانية العالمية في مشروع تمام سنة ٢٠١٣-٢٠١٤ حيث شكّلت الادارة فريق تمام من أربع منسقين تربويين في المدرسة، حنان شبارو (المسؤولة التربوية لقسم الروضات)، رولا حجازي (منسقة لغة عربية للحلقتين الأولى والثانية)، سهى سلام (منسقة لغة انجليزية للحلقتين الأولى والثانية)، وريان قاطرجي (منسقة العلوم للحلقتين الأولى والثانية والثالثة). وبذلك كان موضوع التطوير الذي على الفريق تناوله ويجاد الحاجة التطويرية له هو مجال التنسيق والإشراف التربوي والأكاديمي. ثم انضم الأستاذ خالد المصري (رئيس قسم المواد الدينية والاجتماعية) الى الفريق سنة ٢٠١٤-٢٠١٥. وبعدها انضمت السيدة فاتن مارديني (منسقة الرياضيات للحلقة الأولى والثانية) الى الفريق سنة ٢٠١٥-٢٠١٦. عام ٢٠١٦-٢٠١٧، ترك عضوين من فريق تمام المدرسة بداعي السفر (فاتن مارديني -سنة واحدة في الفريق وخالد المصري -سنتين مع الفريق) و ترك عضو آخر لأسباب عائلية وشخصية (حنان شبارو- ٣ سنوات مع الفريق من بدايته) وعضو صار دوام جزئي (سهى سلام-٣ سنوات مع الفريق من بدايته) .

انضم الى الفريق ٥ أعضاء جدد ، عبير فرّاج (منسقة الرياضيات للحلقة ١ و٢ و٣)، ، نور مومنة (منسقة الانجليزي للحلقة ١ و٢)، حنين صالح (منسقة الدين للحلقة ١ و٢ و٣) ، منى قنواي (موجهة الحلقة ١ و٢)، ، ناهد ابراهيم (موجهة الروضات).

٢- الحاجة التطويرية:

تطوير عملية التقييم البنائي بين المنسق والمعلم

دورة البحث الاجرائي التي قام بها الفريق لقد كان للفريق أسئلة كثيرة عن الصعوبات والتحديات التي يواجهها المنسقون بالنسبة للمعلمين ولهم. وللإجابة عن هذه الأسئلة قام الفريق بجمع معلومات وأدلة من مجموعات تركيز عقدها مع المعلمين والمنسقين. ثم قام الفريق بتحليل هذه المعلومات ودراستها للوصول الى نتائج رأى فيها الفريق أنّ الحاجة التطويرية في المدرسة اللبنانية العالمية هي في عملية التقييم البنائي ووضوح أسسها وأهدافها وتفصيلها العملية اليومية والتي تشمل الكثير من مهام أخرى تتعلق بالتنسيق (كالتحضير، مرجعية الأفكار، الخ) والتي تتضمن خلالها الكثير من مهارات التواصل بين المنسق والمعلم. والجدير بالذكر أنّ بحثنا هو نوعي وليس كمي. فنحن لم يكن هدفنا أن نرصد نسب المعلمين والمنسقين الذين يواجهون هذه الصعوبات. بل رصدنا مشاكل المعلمين والمنسقين التي تردت في كل مجموعات التركيز التي قمنا بها علماً أنّ فريق المدرسة والجامعة على علم أنّ هناك اختلاف واضح بين الأقسام (وهذا مذكور أدناه). ففي بعض الأقسام المشكلة واضحة وبحاجة الى حل وفي أقسام أخرى، هذا الموضوع ورغم نضوجه بنسبة معينة، هو حاجة للتطوير ولاكتمال النضوج والتميز...

• تعريف الحاجة التطويرية:

التقييم البنائي عملية منهجية مستمرة مشتركة في أمور أساسية بين مختلف الأقسام تركز على تقويم ودعم المعلم من قبل المنسق الذي بتشخيصه لحاجات المعلم وقدراته، واعطائه التغذية الراجعة باستمرار، يكون مصدر لتبادل الخبرات ومرجعية تربوية لتطوير المعلم وتدريبه.

ملاحظة: يقصد الفريق بالتقييم البنائي وهو الذي يُطلق عليه أحياناً "التقويم التكويني والتتابعي" ويعرف بأنه العملية التقويمية التعلّمية التي يقوم بها المعلم والمنسق معاً أثناء عملية التنسيق بينهما. وهو يبدأ مع بداية التعلم ويواكبه لتوجيه المعلم في الاتجاه المرغوب صقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وإثارة دافعية التعلم له والاستمرار فيه.

وهذا التقييم مختلف عن التقييم النهائي أو الختامي الذي يُجرى في نهاية العام الدراسي لتقييم المعلمين ان كانوا قد أتموا متطلبات العملية التدريسية والحكم على مدى فعالية جهودهم واصدار أحكام ادارية كتجديد لعقد أو الاستغناء عن خدمات المعلم.

• مظاهر هذه الحاجة

- وجود مشكلة في عملية التقييم ووضوح أسسها وأهدافها وتفاصيلها العملية اليومية (عدم وضوح ورقة التقييم، صعوبة في تكتيكيات التنسيق، ليس هناك لغة مشتركة بين الأقسام، ورقة التقييم ليست واحدة، لا تعامل متمايز مع المعلمين (differentiation with teachers) بحسب حاجات المعلمين
- عدم وضوح المهام التي يحتاجها المعلمون من المنسقين. فالمنسقون ليس لديهم صورة واضحة عن المهام التي يريدونها/يحتاجها المعلمون منهم أو عن الآليات اللازمة لتحقيقها مما يجعل ممارسة المنسقين للمهام خاطئة وناقصة. (لا تغذية راجعة، تدقيق سطحي نظري، يجب أن يكون مبني على الحاجات، لا وضوح للكيف)
- نقص في الرعاية المهنية (mentoring) بين المعلم والمنسق (احراج المعلم في بعض الأحيان، لا مشاركة في القرارات، لا شفافية، اصراحة ادم)

• العوامل المتعلقة بهذه الحاجة

هذه المظاهر لحاجة المدرسة المذكورة أعلاه لها مسببات أهمها حاجة المنسقين والمعلمين الى التدريب المهني، وكثرة عدد حصص المنسق ومهامه، والاختلاف الواضح في عملية التنسيق بين الأقسام، وعدم وضوح مهام التنسيق للمنسق والمعلم والادارة حيث أنّ آليات وكيفيات التنسيق ناقصة ورقياً وشفهياً وغير ناضجة وغير مُتابعة باستمرار.

• أهمية هذه الحاجة بالنسبة للمدرسة وللتلاميذ

- توضيح مهام المعلم والمنسق وتوحيد العمل في المدرسة
 - رفع مستوى الانتاجية في العمل بالنسبة للمنسقين والمعلمين وبالتالي الطلاب
 - تحسين عملية التواصل والعلاقات المهنية بين أعضاء المدرسة
 - تلبية حاجات المعلمات وحل مشاكلهم
- جعل التقييم على أساس نقاط ومعايير مهنية معينة (Evaluation Criteria) نصل في تحقيقها للطالب الذي نريد

• ارتباط الحاجة برؤية ورسالة المدرسة

تطوير عملية التقييم البنائي بين المنسق والمعلم يطوّر ويدرّب كلا الطرفين، وهذا يخلق مجتمع تعليمي في المدرسة، عالي المهنية، يحب التعلم والتطور المستمر، وهذا ما تسعى المدرسة الى الوصول اليه. كما وأنّ هذا التميّز الذي سيحصل للهيئة التعليمية سينعكس على الأداء التعليمي والتربوي في الصفوف والجو العام للمدرسة وبالتالي سيصل الى الطلاب ويخرّجهم كأفراد مميزين وفاعلين كما تطمح المدرسة.

٣- إختيار المشروع التطويري:

أ- التصوّر المثالي:

بعد عرض الحاجة التطويرية و عمل الفريق على تحسين الممارسات الحالية في المدرسة، وجد الفريق أن منسق المدرسة اللبنانية العالمية سيتميز بصفات ومهارات وكفايات معينة تؤهله ليكون مقيم بنّاء فعّال وهي:

١. متمكّن من المادة وأساليبها وطرق تعليمها الحديثة وأدوات تقييمها (أن يكون مرجعية في ذلك)
 ٢. ذو رعاية مهنيّة (Mentoring) عالية (اشعار بالأمان، تقدير، تحفيز، حل مشاكل وتشخيصها، التمايز في التعامل مع الأساتذة الجدد والقدامى وحسب القدرات والمستويات، يبرز القدرات، ...)
 ٣. عالي المهنيّة محبّ للتطور المستمر ومطلّع على كل ما هو جديد في التنسيق والاشراف التربوي
- وجود منسقين بهذه الصفات والكفايات يساهم في تطوير المعلمين مهنيّاً وبالتالي سينعكس الأثر على الطلاب.

ب-الغايات التطويريّة العامّة (goals) مع الأهداف التطويريّة والاجرائيّة:

الخطة الاستراتيجية التي تتضمن كل الغايات والأهداف التطويريّة والاجرائيّة للمشروع التطويري

الأهداف الإجرائية	الأهداف التطويرية	الغايات
<p>-اطلاع المنسق باستمرار على محتوى المادة وكل مستحدث فيها وتقنياتها</p> <p>- تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج ((across the levels</p> <p>- تدريب المنسقين على الـ Ubd Understanding by Design</p> <p>- تدريب المنسق على آليات وأدوات التعلم النشط.</p> <p>- قراءة ومراجعة الأدبيات المتعلقة بأدوات التقييم. (IB assessments, Rubrics, etc...)</p>	<p>١. أن يكون المنسق متمكّن من المادة</p> <p>٢. أن يكون قادراً على وضع خطة للمادة: أ- مترابطة بين كل المراحل. ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة</p> <p>ج- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية</p>	<p>١- أن يكون المنسق مرجعية في المادة والتخطيط لها من ناحية المفاهيم والكفايات وطرائق التدريس وأدوات التقييم</p>

<p>- تدريب المنسق على الاشراف العيادي</p> <p>-تدريب المنسق على وضع خطة اشرافية لمتابعة الأساتذة والخطة</p>	<p>١. أن يتبى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم</p> <p>٢. متابعة تطبيق المعلم للخطة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك</p>	<p>٢. مشاركة المنسق هذه الخبرات في عملية التنسيق (التحضير) مع المعلم ومتابعة تطبيقه للخطة وانعكاسها على الطالب</p>
<p>- قراءة مقالات عن أساليب مختلفة في التنسيق</p> <p>- تدريب المنسق على أساليب متنوعة ترصد تطور المعلم خلال مسيرته المهنية + كيفية التدرج معه بناء على حاجاته للارتقاء به</p>	<p>١. أن يحرص المنسق على التعامل الايجابي مع المعلم</p> <p>٢. أن يساعد المنسق المعلم على أن يتطور مهنيًا"</p>	<p>٣. أن يكون المنسق راعياً مهنياً يركز على التنمية المهنية للمعلم (هذا يشمل تطويره كشخص وتطوير أداءه كمهني داخل الصف) ويعتمد الحوار والمشاركة أساساً في علاقته مع المعلم</p>
<p>اعداد مكتبة خاصة بالاشرف التربوي توفر جميع المراجع التربوية في المواد وطرق التدريس والتقييم والاشرف الخ...</p>	<p>أن يطّلع المنسق على كل ما هو جديد دائماً في مجالي التنسيق والاشرف التربوي</p>	<p>٤- أن يكون المنسق مطلع على كل ما هو جديد في التنسيق والاشرف التربوي</p>

معايير ومؤشرات الخطة الاستراتيجية التي تتضمن كل الغايات والأهداف التطويرية والاجرائية للمشروع التطويري

هذه الجدول لم يكن نهائي ولم يُستكمل العمل به

المؤشرات	المعايير	الأهداف	الغاية
<p>٨٠% من المنسقين ورؤساء الأقسام قادرين على توصيف المادة (الذي يشمل الأهداف الكبيرة</p>	<p>ملم بمفاهيم وكفايات وأساليب تدريس المادة التي يدرسها ويشرف عليها بشهادة خبير.</p>	<p>الهدف التطويري ١: أن يكون المنسق متمكّن من المادة</p>	

<p>للمادة، المفاهيم الكبيرة، الكفايات الأساسية، وأدوات التقييم)</p>			<p>١- أن يكون المنسق مرجعياً في المادة والتخطيط لها من ناحية المفاهيم والكفايات وطرائق التدريس وأدوات التقييم</p>
<p>- ٤٠% من المنسقين قرأوا على الأقل ٣ مقالات علمية وشاركوا تعلمهم مما قرأوا - ١ أو ٢ منسق انضم أو تواصل مع مركز البحوث والانماء -منسقان في قسمين تعليميين توصلوا مع منسقي المدارس الأخرى (الحريري\الكوثر\الـ IC) -منسقو اللغة الانجليزية تواصلوا مع TEFFL في الجامعة الأميركية ١- أو ٢ منسق حضر ورشة عمل\مادة مع تقديم بيان أو عمل موجز لما أخذ في هذه الورشة مع توصيات عملية - ١ أو ٢ منسق يشارك\يصدر أوراقاً في مجلات تربوية أو شمعة أو blogs (لاحقاً) ٨٠% من المنسقين رؤساء الأقسام وضعوا خطة للمادة (مترابطة المفاهيم، مع كفايات، وأدوات تقييم جديدة وغير تقليدية) ومناسبة لحاجات الطلاب أكاديمياً</p>	<p>-يملك مفاتيح البحث العلمي * لمساعدته على المواكبة -الانفتاح على المجتمع التربوي الخارجي (مركز بحوث، الجامعات، مدارس أخرى...) - ملاحظة تجويد في طريقة عمل المنسقين من ناحية المادة ومستحدثاتها وجود خطة للمادة مترابطة، محددة المفاهيم، وتتضمن أدوات التقييم</p>	<p>الهدف الاجرائي ١ : دعم المنسق للاطلاع باستمرار على محتوى المادة وكل مستحدث فيها وتقنياتها الهدف التطويري ٢ : أن يكون قادراً على وضع خطة للمادة :</p>	

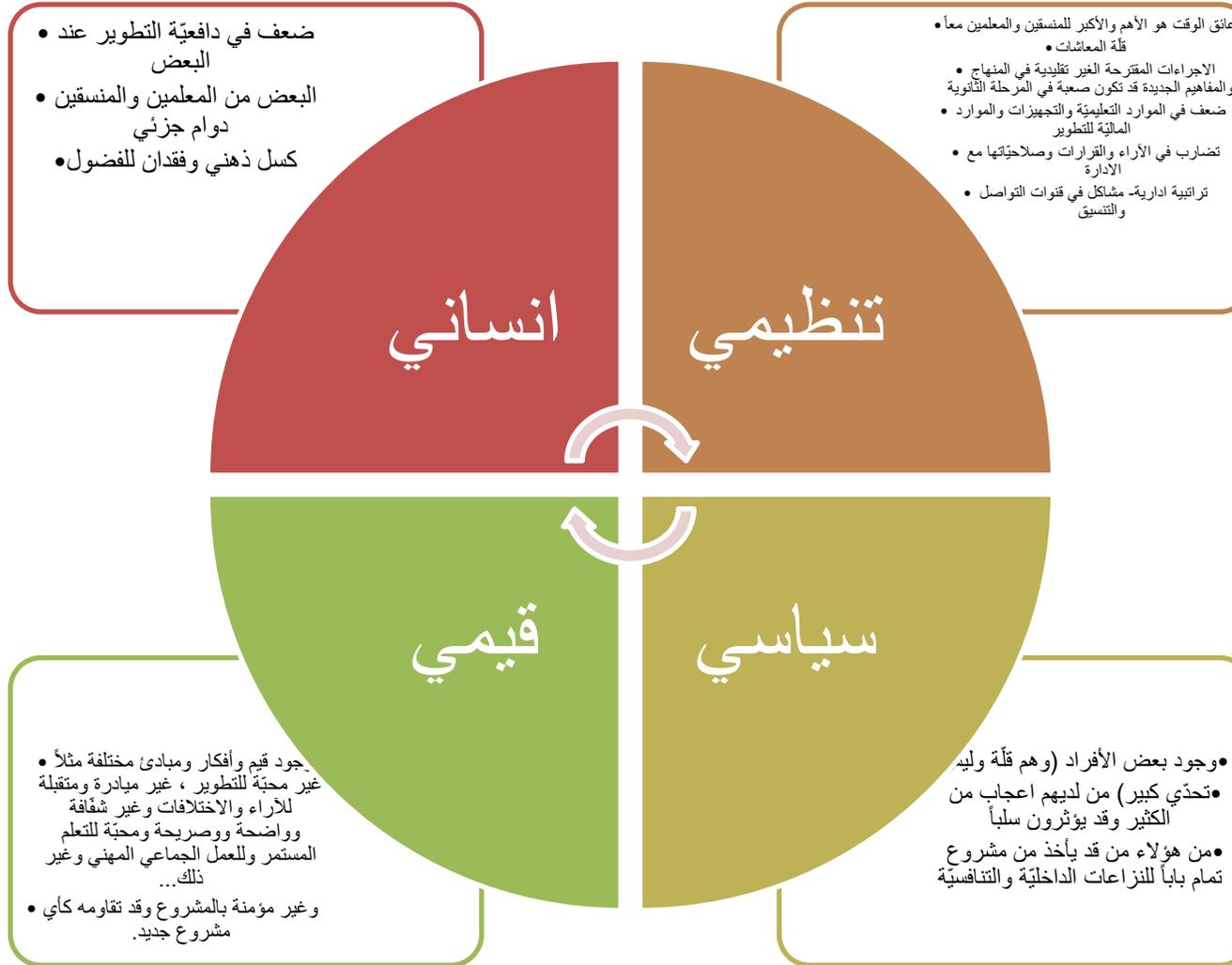
<p>٨٠% من المنسقين اعتمدوا أداة تقييم غير تقليدية واحدة (غير الامتحانات\تسميعات) ومهارات تفكير عليا في أدوات التقييم الأخرى وأسلوب تعليم جديد\ cooperative learning or التعلم بالتجربة</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا دورة التخطيط التربوي</p> <p>١- أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلّم النشط</p> <p>١٠٠% من المنسقين شاركوا بأسلوب واحد على الأقل لتبادل الخبرات (أمّا مقالات\ دروس نموذجية\ ورش عمل\ جلسات حوارية\...) نوقشت وأخذ لها خطوات عملية في الـ PDC</p>	<p>المام المنسق بمهارات التخطيط التربوي أو الـ Ubd</p> <p>تقديم فوري وتطبيق لدورة الـ Ubd عن حطة المادة</p> <p>تبادل خبرات (في التخطيط والتعلم النشط وأدوات التقييم) بين مختلف أفراد الهيئة التعليمية (أو أيضاً مع مدارس أخرى) بوسائل أو أساليب مختلفة</p>	<p>أ- مترابطة بين كل المراحل. ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة ج- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية</p> <p>الهدف الاجرائي ٢: - تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج ((across the levels - تدريب المنسقين على الـ UbD Understanding by Design - تدريب المنسق على آليات وأدوات التعلم النشط. - قراءة ومراجعة الأدبيات المتعلقة بأدوات التقييم. (International Baccalaureate- IB assessments, Rubrics, etc...)</p>	<p>٢. مشاركة المنسق هذه الخبرات في عملية التنسيق</p>
<p>٦٠% من المنسقين يتبعوا الاشراف العيادي</p>	<p>متدرّب في تطبيق الاشراف العيادي</p>	<p>الهدف التطويري ١:</p>	<p>٢. مشاركة المنسق هذه الخبرات في عملية التنسيق</p>

<p>٥٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه للاشراف العيادي ايجابياً</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة</p> <p>٨٠% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود</p> <p>٣٠% من المعلمين كان تقييمهم من قبل المنسقين ايجابي</p>	<p>ملاحظة تغيير في عملية الاشراف بين المنسق والمعلم</p> <p>اقامة دورة الزامية للمنسقين في الاشراف العيادي تقدم نموذج متكامل يناسب LIS</p> <p>وجود بنود موحدة في عملية التنسيق لمتابعة المعلم من ناحية الخطة، التطور المهني، الخ...</p> <p>ملاحظة تحسن في الأداء المهني عند المعلمين وأسلوبهم في العمل في الصف ومهاراتهم الشخصية المهنية</p>	<p>أن يتبنى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم</p> <p>الهدف الاجرائي ١: تدريب المنسق على الاشراف العيادي</p> <p>الهدف التطويري ٢: متابعة تطبيق المعلم لخطة المادة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك</p>	<p>(التحضير) مع المعلم ومتابعة تطبيقه للخطة وانعكاسها على الطالب</p>
<p>٦٠% من المنسقين وضعوا خطة اشرافية مبدئية لمتابعة الأساتذة</p>	<p>أصبح المنسق قادراً على توصيف الخطة الاشرافية</p>	<p>الهدف الاجرائي ٢: تدريب المنسق على وضع خطة اشرافية لمتابعة الأساتذة والخطة</p>	
	<p>اعطاء تعريف صحيح لمفهوم العلاقات الانسانية</p>	<p>الهدف التطويري ١: أن يحرص المنسق على التعامل الايجابي مع المعلم</p> <p>الهدف الاجرائي ١:</p>	<p>٣. أن يكون المنسق راعياً مهنياً يركز على التنمية المهنية للمعلم (هذا يشمل تطويره كشخص وتطوير أداءه كمهني داخل الصف) ويعتمد الحوار والمشاركة أساساً في علاقته مع المعلم</p>

<p>٥٠% من المعلمين تمّ تحديد احتياجات النّمّو المهنيّ لهم من قبل المنسّقين</p> <p>٥٠% من المنسّقين وصفوا ضمن خططهم الاشرافية أساليب ومحطّات ترصد تطوّر المعلم</p> <p>٥٠% من المعلمين أبدوا تحسّن في أداءهم التعليمي</p>	<p>ارتفاع في الايجابية والسعادة والرضى عند المنسّق والمعلّم</p> <p>زيادة الشعور بالمسؤولية المهنيّة رفع الكفاءات التعليمية للمعلم (تطوّر أداءه التعليمي)</p> <p>أصبح المنسّق قادراً على تطوير المعلّم حسب حاجته</p>	<p>تدريب المنسّقين على نموذج الرعاية المهنيّة المناسب لمدرسة الـ LIS الذي سيتمّ اعتماده</p> <p>الهدف التطويري ٢: أن يساعد المنسّق المعلم على أن يتطور مهنيّاً</p> <p>الهدف الاجرائي ٢: تدريب المنسّق على أساليب متنوّعة ترصد تطور المعلم خلال مسيرته المهنيّة + كيفية التدرج معه بناء على حاجاته للارتقاء به</p>	
		<p>الهدف التطويري ١: أن يطّلع المنسّق على كل ما هو جديد دائماً في مجالي التنسيق والاشراف التربوي</p> <p>الهدف الاجرائي ١: اعداد مكتبة خاصة بالاشراف التربوي توفر جميع المراجع التربوية في المواد وطرق التدريس والتقييم والاشراف الخ</p>	<p>٤. أن يكون المنسّق مطّلع على كل ما هو جديد في التنسيق والاشراف التربوي</p>

أ- خطة لقيادة عملية تنفيذ المشروع التطويري:

التحديات



الخطة التنفيذية للمشروع التطويري: ٢٠١٥-٢٠١٦

في أول سنتين من انطلاق مشروع تمام كان العمل على تحديد الحاجة وعلى تصميم وتخطيط الخطة المذكورة أعلاه. بدأ التنفيذ سنة ٢٠١٥-٢٠١٦ لكن ليس لكل الغايات والأهداف. اختار الفريق الأولى والأهم منها في معالجة الحاجة التطويرية. فأتّم الفريق خطة المتابعة (أي المعايير والمؤشرات) لهذه الغايات والأهداف المُختارة بناء على أولويات الحاجات في التنسيق في المدرسة. وتحقيق هذه الغايات والأهداف وتنفيذ إجراءاتها يأخذ أكثر من سنة ويتحقّق شيئاً فشيئاً في ظلّ تحديّ ضيق وقت وكثرة مهام المنسق وبناء قدراته تدريجياً. بناء قدراته في تحقيق هذه الغايات والأهداف يرفد على الغايات والأهداف الأخرى التي تمّ استبعادها لأنها ستتحقق بطريقة أو بأخرى من خلال العمل على تحقيق الغايات والأهداف المُختارة. والتي ترفدُ على الأخرى بطريقة أو بأخرى.

---> **تبني الغاية الأولى: أن يكون المنسق مرجعية في المادة والتخطيط لها من ناحية المفاهيم والكفايات وطرائق التدريس وأدوات التقييم تبني الهدف التطويري الثاني: أن يكون قادراً على وضع خطة للمادة :**

- أ- مترابطة بين كل المراحل؛
- ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة؛
- ت- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية

تبني الهدف الاجرائي الثاني:

- تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج across the levels
- تدريب المنسقين على الـ Understanding by Design Ubd
- تدريب المنسق على آليات وأدوات التعلم النشط؛

--- الاجراءات:

العمل	الزمن	المكان	المسؤول	الفئة المستهدفة	ملاحظات
مناقشة وقراءة ورقة التعلم النشط التي أعدها قسم المناهج والبرامج هذه السنة (٢٠١٤-٢٠١٥)	حزيران ٢٠١٥	المدرسة	فريق تمام\PDC	فريق تمام\PDC	-الاستفادة من هذه المدونة لدورة التخطيط المذكورة أدناه - بناء معلومات أولية عن التعلم النشط كأساس لبناء المزيد من الالمام فيه مع الوقت ومع الأعمال الأخرى

<p>- لا بدّ من وضع خطوات لكيفية نقل هذه الخبرات الى المنسقين الآخرين - هذا يساهم في تحقيق بعض الالمام بكيفية ممارسته\توظيفه داخل الصف (الممارسة أكثر من التعلم النظري) عند فريق تمام\ PDC للتعلم النشط</p>	<p>فريق تمام\ PDC ومنه الى كل المنسقين</p>	<p>سهى سلام</p>		<p>أيلول ٢٠١٥</p>	<p>التواصل مع مدرسة الكوثر بما يتعلّق بالتعلم النشط: بعد بناء أرضية عن التعلم النشط الموجودة أساساً في مدرستنا (كما مذكور أعلاه عن المدونة) زيارة الكوثر تكون للاطلاع أكثر على انجازاتهم وبحثهم في هذا المجال وتحديد آليات للتواصل كارسال منسقين (فريق تمام بداية) الى الكوثر لمشاهدة صفوف عملية تتبع التعلم النشط</p>
	<p>هي تريده لمعلمات العلوم- ألا يمكننا ضمهم الى جانب المنسقين الآخرين؟؟</p>	<p>آ.لبابة الخالدي- عضو في المدرسة وفي الارشاد التربوي</p>	<p>المدرسة</p>	<p>أيلول ٢٠١٥</p>	<p>ورشة عمل عن التعلم النشط</p>
<p>- نستفيد من اجتماعات المنسقين لمناقشة المقالات والدروس النموذجية والقيام بحوارات مهنية وتوصيات آ.لبابة في اجتماعات المنسقين - هذا يساهم في تحقيق بعض الالمام عند المنسقين للتعلم النشط ولتبادل الخبرات فيما بينهم بأساليب مختلفة</p>	<p>كل المنسقين</p>	<p>فريق تمام\ PDC</p>	<p>المدرسة\ الكوثر أحيانا</p>	<p>كل السنة</p>	<p>تدريب المنسقين على التعلم النشط: من خلال اجتماعات المنسقين : فريق تمام\ PDC يعيّن: - ارسال منسقين حسب المواد والصفوف الى الكوثر - تحديد منسقين لتقديم دورس نموذجية تتبع التعلم النشط (ألا يمكننا هنا الدروس أن تكون لمنسقين وحتى معلمين؟) - اعطاء المنسقين ما توصل اليه فريق تمام\ PDC عن مدونة المدرسة وخبرات الكوثر - ممكن اعطاء منسقين مقالات\فيديوات) عن هذا الموضوع</p>

	كل المنسقين\ منسقي تمام (حسب توجه الادارة)	ريّان قاطرجي + فريق تمام\ PDC (مرفق عن ال PDC)	المدرسة	أوائل أيلول	إخضاع كل المنسقين لدورة في التخطيط التربوي Ubd (نعتمد أنّ المدير سيكون يريد كل المنسقين وليس فقط منسقي فريق تمام) لقاء أو لقائين عن ال Ubd : تعريف عام عنه ، تقديم نماذج له، أنشطة عملية يقوم بها المنسقين خلال اللقاء لتطبيق الUbd- ربط هذا الموضوع مع توصيف المواد وكيف أنهما مترابطين وكيف يمكن الاستفادة من التوصيف الذي سلّم للادارة في حزيران ٢٠١٥
فريق تمام في اجتماعات المنسقين: -مراجعة الخطط المسلّمة التي تحوي أدوات التقييم -الاطلاع على امتحانات المواد والاشراف عليها	كل المنسقين\ منسقي تمام (حسب توجه الادارة)	ريّان قاطرجي في دورة التخطيط + فريق تمام\ PDC (مرفق عن ال PDC خلال السنة	المدرسة	أوائل أيلول + خلال السنة	اعطاء مقالات ونماذج عن أدوات تقييمية غير تقليدية وذو مهارات تفكير عليا – يمكن البدء بذلك خلال دورة التخطيط (لأنّ جزء أساسي فيها هو التقييم)
-يناقش فريق تمام\ PDC الخطط لدراستها وتقييمها باستمرار خلال اجتماعاته (يمكن هنا الاستعانة بدكاترة من الجامعة الأميركية) واعطاء تغذية راجعة مستمرة للوصول في آخر السنة الى خطة متكاملة وواضحة وموحدة بين الأقسام لسنة ٢٠١٦-٢٠١٧	المنسقين	المنسقين	المدرسة	خلال العام	عمل المنسقين على وضع خطة حسب ال- Ubd بالتعاون مع الأساتذة تدريجيا خلال السنة للوصول الى انتهائها آخر السنة
خلال وضع الخطط الجديدة وخلال مناقشتها في اجتماعات تمام يتم التنسيق بين الأقسام في التكامل في توزيع المفاهيم والكفايات	كل المنسقين	المنسقين	المدرسة	خلال السنة	ايجاد آليات التواصل بين الأقسام في تعزيزها للمفاهيم والكفايات للطلاب معاً في محاور المواد في الأوقات ذاتها في السنة (التنسيق

---> تبني الغاية الثانية: أن يشارك المنسق هذه الخبرات في عملية التنسيق (التحضير) مع المعلم ومتابعة تطبيقه للخطة وانعكاسها على الطالب

– تتلخص هذه الغاية بأهمية التدريب على الاشراف العيادي للمنسقين واكتساب قدر المستطاع منها ومتابعة المعلم لخطة المادة عبر وضع خطة اشرافية.

تبني الهدف التطويري الأول: أن يتبنى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم
تبني الهدف الاجرائي الأول:

تدريب المنسق على الاشراف العيادي

تبني الهدف التطويري الثاني: متابعة تطبيق المعلم لخطة المادة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك
تبني الهدف الاجرائي الثاني:

تدريب المنسق على وضع خطة اشرافية لمتابعة الأساتذة

--- الاجراءات:

العمل	الزمن	المكان	المسؤول	الفئة المستهدفة	ملاحظات
تحضير مادة الاشراف العيادي	حزيران ٢٠١٥	المدرسة	فريق تمام\ PDC	المنسقون	-سيقوم الفريق بتوزيع قراءات عن الاشراف العيادي (من كتب ريان في الجامعة) وتحضيرها والاستفادة منها مع المقابلة التي صارت سابقا مع د. ريما وتحضير مادة الدورة أو الجلسة التي سيعقدها الفريق مع باقي المنسقين

<p>انطلاقاً من تحضير المادة كما ذكر سابقاً ، اقامة دورة في ذلك لكل المنسقين نهدف من هذا ان يتعرّف الفريق والمنسقين عن الاشراف العيادي وفي الصيف يفكرون أكثر به ويخطوات تطبيقه</p>	<p>كل المنسقين</p>	<p>فريق تمام\ PDC</p>	<p>المدرسة</p>	<p>أيلول ٢٠١٥</p>	<p>دورة الاشراف العيادي بعد بناء أرضية عن التعلم النشط الموجودة</p>
<p>انطلاقاً من الدورة أعلاه يضع المنسقون جميعاً ومعاً تحت اشراف فريق تمام وبالتنسيق مع الادارة ورقة تقييم المنسق وهي مبدئية وأولية يتم انهاءها الى ايلول ٢٠١٥ بعد اضافة بنود للتحضير وامتلاك المادة والتخطيط لها والتعلم النشط وأدوات التقييم</p>	<p>المنسقين</p>	<p>فريق تمام\ PDC + المنسقين</p>	<p>المدرسة</p>	<p>ابتداءً من حزيران ٢٠١٥</p>	<p>اعداد ورقة تقييم المنسق بناءً على مهامه المذكورة (في الأوراق الموجودة عن المنسق في المدرسة) بالاضافة الى بنود جديدة متعلقة بالاشرف العيادي والرعاية المهنية + لاحقاً نضيف عليها بنود للتحضير وامتلاك المادة والتعلم النشط وأدوات التقييم</p>
	<p>كل المنسقين</p>	<p>فريق تمام\ PDC</p>	<p>المدرسة</p>	<p>كل السنة</p>	<p>متابعة المنسقين لاتباعهم للاشراف العيادي عبر زيارات لاجتماعات الأقسام، مجالس التنسيق، التكلّم مع المعلمات، الملاحظة في أداءهم وسلوكهم اوطورهم المهني، الخ...بناء على البنود الموحدة التي ذكرت أعلاه</p>
<p>ذلك للتفكير في الصيف بها ووضعها ولو بشكل مبدئي</p> <p>اتفق الفريق على أن تكون الخطة الاشرافية تنطلق من حاجة الأساتذة التطويرية ووضع أهداف تطويرية لهم بالتشارك معهم والخطة ستكون وضع اجراءات على الخطة السنوية المعتمدة في المدرسة لمتابعة المعلم – يبدأ العمل بها في الصيف</p>	<p>كل المنسقين</p>	<p>فريق تمام\ PDC</p>	<p>المدرسة</p>	<p>حزيران ٢٠١٥</p>	<p>اقامة اجتماعات مع المنسقين للاتفاق فيما بينهم حول عناصر\ مكونات الخطة الاشرافية للمتابعة، ولوضع بنود تلك الخطة الاشرافية والمحطات التي سيتم التوقف عندها لتقييمها من وقت لآخر</p>

	كل المنسقين	فريق تمام\ PDC	المدرسة	أيلول ٢٠١٥ + خلال السنة	متابعة الخطوات التي وضعها المنسقون في الصيف لتطبيق الاشراف العيادي + خططهم الاشرافية
--	-------------	----------------	---------	----------------------------	--

ب- خطة المتابعة (monitoring)

خطة المتابعة للخطة التي تم تبنيها سنة ٢٠١٥-٢٠١٦

محطات المتابعة	الجهة المسؤولة	أدوات جمع بيانات المتابعة	البيانات الأولية	المؤشرات	المعايير	الأهداف	الغاية
نهاية كل فصل\ ٢ فصل في حزيران (الخطط الكاملة)	الفريق	الخطة الكاملة للمواد توضع في حزيران بناء على التحضير خلال العام	خطط الأقسام وملفات تحضير الأقسام	٨٠% من المنسقين رؤساء الأقسام وضعوا خطة للمادة (مترابطة المفاهيم، مع كفايات، وأدوات تقييم جديدة وغير تقليدية) ومناسبة لحاجات الطلاب أكاديمياً	وجود خطة للمادة مترابطة، محددة المفاهيم، وتتضمن أدوات التقييم	الهدف التطويري ٢: أن يكون قادراً على وضع خطة للمادة : أ- مترابطة بين كل المراحل. ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة ج- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية	١- أن يكون المنسق مرجعية في المادة والتخطيط لها من ناحية المفاهيم والكفايات وطرائق التدريس وأدوات التقييم
العروض في اجتماعات المنسقين	الفريق والنسقين كافة	مدونة ودليل التعلم	ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة	٨٠% من المنسقين اعتمدوا أداة تقييم غير تقليدية واحدة (غير الامتحانات\ تسميعات) ومهارات تفكير عليا في أدوات التقييم الأخرى وأسلوب تعليم			

		<p>التعاوني وتركيباته</p>	<p>الفريق</p> <p>الفريق</p>	<p>جديد \ cooperative learning or التعلم بالتجربة</p> <p>١٠٠ - ٨٠% من المنسقين حضرُوا دورة التخطيط التربوي وقادرون على وضع نموذج لخطة سنة ٢٠١٥-٢٠١٦ باعتماد الخطوات التخطيطية المطلوبة في ال UBD.</p> <p>١- أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلّم النشط</p> <p>١٠٠% من المنسقين شاركوا بأسلوب واحد على الأقل لتبادل الخبرات (اما مقالات \ دروس نموذجية \ ورش عمل \ جلسات حوارية \ ..) نوقشت وأخذ لها خطوات عملية في ال PDC</p>	<p>المام المنسق بمهارات التخطيط التربوي أو ال Ubd</p> <p>تقديم فوري وتطبيق لدورة لـ Ubd عن حطة المادة</p> <p>تبادل خبرات (في التخطيط والتعلم النشط وأدوات التقييم) بين مختلف أفراد الهيئة التعليمية (أو أيضاً مع مدارس أخرى) بوسائل أو أساليب مختلفة</p>	<p>الهدف الاجرائي ٢: - تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج (across the levels)</p> <p>- تدريب المنسقين على الـ Ubd Understanding by Design</p> <p>- تدريب المنسق على آليات التقييم وأدوات التعلم النشط.</p>	
--	--	-------------------------------	-----------------------------	--	--	--	--

محطات المتابعة	الجهة المسؤولة	أدوات جمع بيانات المتابعة	البيانات الأولية	المؤشرات	المعايير	الأهداف	الغاية
نهاية شباط نهاية أيار	الفريق	دليل الاشراف الجديد ورقة تقييم المنسق الجديدة مجموعات تركيز مع الأقسام	دليل المنسق السابق ورقة تقييم المنسق السابقة مشاكل المعلمين وحاجاتهم في مجموعات التركيز	٦٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي ٥٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه لخطوات الاشراف العيادي ايجابياً	متدرّب في تطبيق الاشراف العيادي ملاحظة تغيير في عملية الاشراف بين المنسق والمعلم	الهدف التطويري ١: أن يتبى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم الهدف الاجرائي ١: تدريب المنسق على الاشراف العيادي	٢. مشاركة المنسق هذه الخبرات في عملية التنسيق (التحضير) مع المعلم ومتابعة تطبيقه للخطة وانعكاسها على الطالب
		حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعيّة ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل		١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنوده	تحقيق فهم أولي نظري عن الاشراف العيادي عند المنسقين		

		<p>كانت بالنسبة لنا بمثابة ورشة عمل</p>		<p>80% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود</p>	<p>وجود بنود موحدة في عملية التنسيق لمتابعة المعلم من ناحية تنفيذ الخطة، التطور المهني، الخ...</p>	<p>الهدف التطويري ٢: متابعة تطبيق المعلم لخطة المادة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك</p>	
		<p>الخط الاشرافيّة</p>	<p>ورقة تقييم المنسق للمعلم السابقة</p>	<p>٣٠% من المعلمين كان تقييمهم من قبل المنسقين ايجابي</p>	<p>ملاحظة تحسّن في الأداء المهني عند المعلمين وأسلوبهم في العمل في الصف ومهاراتهم الشخصية المهنيّة</p>		
		<p>ورقة تقييم المنسق للمعلم السابقة</p>		<p>٦٠% من المنسقين وضعوا خطة اشرافيه مبدئية لمتابعة الأساتذة</p>	<p>وجود خطة اشرافيه</p>	<p>الهدف الاجرائي ٢: تدريب المنسق على وضع خطة اشرافيه لمتابعة الأساتذة والخطة</p>	

خطة تمام المدرسة الإشرافية التنفيذية ٢٠١٦ - ٢٠١٧

في السنة الثانية للتنفيذ والمتابعة، أكمل الفريق بنفس الغايات والأهداف التطويرية والاجرائية التي بدأ بها ووضع الفريق خطة تنفيذية مُعدّلة وتحتوي أيضاً المعايير والمؤشرات للمتابعة. (انظر أدناه)

المجال	الأهداف	الاجراءات	الزمن	الجهة المسؤولة	المعايير والمؤشرات	محطات المتابعة	الموارد اللازمة	الملاحظات
--------	---------	-----------	-------	----------------	-----------------------	-------------------	--------------------	-----------

<p>-لا ننسى أن نأخذ بعين الاعتبار قيم المدرسة وسمات الطالب في الأفكار العامة (المرحلة الأولى من الـ ubd) + الأفعال الاجرائية في التقييم والشرح (المرحلة ٢ و ٣)</p> <p>-قسم الشؤون الأكاديمية سيقوم بتقييم الأداء كل نهاية فصل أيضاً سيطلب اختبارات من الأقسام وقيمتها ومدى تطابقها مع مراحل التخطيط.</p> <p>- قسم الشؤون الأكاديمية سيقوم بتقييم أداء المنسقين للدليل من خلال حضور مجالس التنسيق (كما فعل العام الماضي) ويجب أن يكون ذلك بناء على معايير محددة (قد تكون من ورقة تقييم المنسق)</p>	<p>كل نهاية فصل</p> <p>كل نهاية فصل</p>	<p>١٠٠% من الفريق يحسنون تطبيق الـ ubd في التحضير للمواد</p> <p>٨٠% من المنسقين يتبعون الدليل</p> <p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق ايجابي</p>	<p>فريق تمام</p> <p>كل المنسقين</p> <p>قسم الشؤون الأكاديمية</p> <p>فريق تمام</p> <p>قسم الشؤون الأكاديمية</p>	<p>كل السنة</p> <p>تشرين الأول والثاني</p> <p>خلال السنة</p>	<p>-اجتماع تمام الأسبوعي -اجتماعات فردية مع ريان حسب الحاجة - ١- ٢ ورش عمل عامة أو خاصة بالأقسام -نقاشات في اجتماعات المنسقين</p> <p>-ورش عمل (مع د. ريما وقسم الشؤون الأكاديمية -تدارس الصفحات بين فريق تمام ومناقشتها في اجتماعات تمام -مدارسة الدليل مع المعلمين والمنسقين الآخرين تعلم للفريق نفسه</p>	<p>-التدريب على الـ ubd</p> <p>-التدريب على دليل الاشراف</p>	<p>المنسق</p>
--	---	--	--	--	--	--	---------------

<p>-ورقة تقييم المنسق التي نريد استعمالها هذه السنة أعدّها فريق تمام السنة الماضية.</p> <p>-بناءً على توصيات قسم الشؤون الأكاديمية سنعدّد تقنيّات التعلم النشط (ليس فقط التعلم التعاوني)</p> <p>-الفكرة أن تعتمد معايير عامة للصف النشط (موجودة في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية)</p> <p>-سيعمل قسم الشؤون الأكاديمية على اعداد مدوّنة لتقنيّة "حل المشكلات" خلال هذه السنة.</p>		<p>كل نهاية فصل</p>	<p>-١٠٠% من المنسقين يعتمدون التعلم النشط في صفوفهم (بحسب معايير المنصوص عليها في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية/ مُرفقة أدناه).</p> <p>-اعداد المنسقين لـ ٣-٤ صفوف نشطة رسمية وتنظيميّة تتبع تقنيّات معيّنة في صفوفهم خلال العام</p>	<p>فريق تمام</p> <p>قسم الشؤون الأكاديمية</p>	<p>خلال السنة</p>	<p>-مشاهدات في الكوثر -الاستفادة من Grey Matters ووضع خطوات عمليّة لتنفيذه</p> <p>-تدارس الفريق لمدوّنة التعلّم التعاوني في اجتماعات تمام -مشاهدات فيما بيننا كأقسام ومعلّمات (الاستفادة من أ. سهى سلام)</p> <p>-استعمال تصوير Videos للصفوف ورؤيتها وتدارسها في اجتماعات تمام</p>	<p>-التدريب على التعلّم النشط</p>	
<p>Make sure school values and students'</p>		<p>كل نهاية فصل</p>	<p>-١٠٠% من معلمات منسقين تمام</p>	<p>منسقين تمام</p>	<p>خلال السنة</p>	<p>- الاجتماعات الأسبوعيّة -إعطاء تغذية راجعة بناءة في وقتها</p>	<p>-التدريب على ال- ubd</p>	

<p>profile is considered in setting big ideas</p> <p>Make sure to put higher order skills in learning outcomes to be reflected in class and in assessment.</p> <p>Make sure all stages are aligned. Stage 1 is reflected in stages 2 and 3.</p> <p>Make sure to emphasize how ubd extends to real life, focuses on concepts not facts, includes new skills to be taught in class and assessed on, etc..)</p> <p>-على الفريق العمل على ورقة تقييم المعلم هذه السنة والاطلاع على استمارة المشاهدة</p>		<p>يطبقون الـ ubd في التحضير</p> <p>-٧٠% من المعلمات تقيمهم من المنسقين ايجابي</p>		<p>-القيام بزيارات صفية والـ Walkthroughs (الزيارات الصفية القصيرة التجولات) المعلنة للمعلم والمتفق عليها معه لمتابعة مدى انعكاس الـ ubd في الصف</p> <p>-تقديم نموذج من المنسق -الزملاء يتعلمون من بعضهم</p> <p>Peer Coaching</p> <p>-عرض الأفكار والأسئلة العامة في الصف وعلى لوحات الصفوف لفهمها أكثر وعكسها على الطلاب. (في ٢ قسم على الأقل)</p>	<p>المعلم</p>
---	--	--	--	---	---------------

<p>الموجودة في المدرسة ودراستها وتعديلها ان لزم الأمر + ممكن استمارة تعلم نشط</p> <p>-بناءً على توصيات قسم الشؤون الأكاديمية سنعدّد تقنيات التعلم النشط (ليس فقط التعلم التعاوني)</p> <p>-الفكرة أن تعتمد معايير عامّة للصف النشط (موجودة في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية)</p> <p>-سيعمل قسم الشؤون الأكاديمية على اعداد مدونة لتقنية "حل المشكلات" خلال هذه السنة.</p>		<p>كل نهاية فصل</p>	<p>-٨٠% من المعلمات صفوفهم نشطة بحسب معايير التعلم النشط الموجودة في الورقة.</p> <p>-اعداد المعلمون لـ ٣ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية خلال العام</p> <p>-٦٠% من المعلمات تقيمهم من المنسقين ايجابي</p>	<p>منسقو تمام</p>	<p>خلال السنة</p>	<p>- الاجتماعات الأسبوعيّة -إعطاء تغذية راجعة بناءة في وقتها -القيام بزيارات صفيّة والـ Walkthroughs (الزيارات الصفيّة القصيرة/التجولات) المُعنة للمعلّم</p> <p>- دروس نموذجية من منسقي تمام ومعلمات آخرين</p> <p>Peer Coaching \ Visits (ممكن أيضاً مشاهدة videos ومناقشتها)</p> <p>-تدارس مدونة التعلم التعاوني، وورقة التعلم النشط والاستفادة منها</p> <p>-نقل تعلّم فريق تمام من الكوثر و Grey Matters وغير ذلك الى المعلم</p>	<p>-التدريب على التعلّم النشط</p>	
---	--	-----------------------------	--	-------------------	-----------------------	--	---	--

			<p>-٦٠% من المتعلمين يُبدون تفاعل مع المادة</p> <p>-٢-٣ أسئلة في كل الاختبارات تعتمد مهارات التفكير العليا.</p>	<p>منسقو تمام ومعلماتهم</p>	<p>خلال السنة</p>	<p>-صفوف التعلم النشط -المرحلة الأولى من ال-ubd (تفاعل الطلاب مع المفاهيم الكبرى والأسئلة العامة المرتبطة بحياتهم)</p> <p>-مهارات عليا في أوراق الصف والامتحانات</p>	<p>-زيادة تفاعل المتعلم مع المادة التعليمية</p> <p>-زيادة قدرة المتعلم على الإجابة عن أسئلة المهارات العليا</p>	<p>المتعلم</p>
			<p>-٦٠% انتشار لثقافة وقبول وحب لتمام من المعلمات</p>	<p>حنين وعبير من فريق تمام</p>	<p>من بداية العام + خلال السنة</p>	<p>-لقاءات مع المعلمات (شكر وتقدير وتحفيز لهم) في يوم المعلم مثلاً.</p> <p>-احياء حائط تمام وعبارات عن ركانزه في غرفة المعلمات</p>	<p>-زيادة توسع تمام في المدرسة</p>	<p>أنشطة عامّة</p>

ملاحظات هامة:

١. خطة ٢٠١٥-٢٠١٦ وخطة ٢٠١٦-٢٠١٧ هي التي سينطلق منها الفريق للحديث عن البيانات الأولية واجراءات المتابعة وآليات التقييم. هذه الخطط تم فيها استهداف الغاية الاولى والثانية فقط من الخطة الاستراتيجية. في الغاية الاولى (أن يكون المنسق متمكن من المادة)، تم العمل على الهدف التطويري ١ والهدف الاجرائي ١. في الغاية الثانية، تم العمل على الهدف التطويري الأول والهدف الاجرائي الأول وكذلك الهدف التطويري الثاني والهدف الاجرائي الثاني.

٢. خطة ٢٠١٦-٢٠١٧ تستهدف الغايات والأهداف السابقة نفسها، لكن في هذه السنة تم التعديل على مؤشرات الأهداف كما وتم وضع أهداف اجرائية جديدة تناولت المعلمات أيضاً (ليس فقط المنسقين). وهذا يعكس استخدام الفريق لكفاية التخطيط المعدل حسب الحاجة.

لذلك سيأخذ الفريق خطة تمام التطويرية (الغايات والأهداف) لسنة ٢٠١٥-٢٠١٦ مع المؤشرات المعدلة بالاضافة الى الأهداف الاجرائية المتعلقة بالمعلمات من الخطة التنفيذية لسنة ٢٠١٦-٢٠١٧ لينطلق منها للحديث عن البيانات الأولية واجراءات المتابعة وآليات التقييم.

تجدر الاشارة أن هذا العام ٢٠١٧-٢٠١٨ تم تبني فكرة اعداد ملفات للمعلمين واستكمالاً لتبني دليل الاشراف وكل الملفات التي أعدها الفريق وتمكينها ونقلها للمعلم لرصد تطوره وهذا لب وروحية دليل الاشراف الذي وصل اليه الفريق منذ سنة ٢٠١٥-٢٠١٦.

ت-البيانات الأوليّة:

المكتوب بالأحمر هي الاضافات أو التعديلات من خطة ٢٠١٦-٢٠١٧

الأهداف التطويرية والإجرائية	المعايير	مؤشرات النجاح	مصادر البيانات	ادوات جمع البيانات	نتائج البيانات الأوليّة
<p>أن يكون المنسق قادراً على وضع خطة للمادة :</p> <p>أ- مترابطة بين كل المراحل.</p> <p>ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة</p> <p>ج- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية</p>	<p>وجود خطة للمادة مترابطة، محددة المفاهيم، وتتضمن أدوات التقييم</p>	<p>٨٠% من المنسقين رؤساء الأقسام وضعوا خطة للمادة (مترابطة المفاهيم، مع كفايات، وأدوات تقييم جديدة وغير تقليدية) ومناسبة لحاجات الطلاب أكاديمياً</p>	<p>خطط الأقسام وملقات تحضير الأقسام</p>	<p>جمع ملقات التحضير حسب ال UBD</p> <p>جلسات تقييم ال UBD</p>	<p>نقص في المهارات الكافية للمنسق ليكون النموذج الأمثل بسبب ضعف في التدريب له.</p>
<p>عدم وضوح المهام التي يحتاجها فعلاً المعلمون من المنسق بالنسبة للمنسق وحتى للمعلم.</p> <p>لا وحدة في طريقة العمل خاصة التحضير والتخطيط بين الأقسام</p>	<p>٨٠% من المنسقين اعتمدوا أداة تقييم غير تقليدية واحدة (غير الامتحانات\تسميات) ومهارات تفكير عليا في أدوات التقييم الأخرى وأسلوب تعليم جديداً</p> <p>cooperative learning or التعلم بالتجربة</p>	<p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p>	<p>الخطة الكاملة للمواد توضع في حيزان بناء على التحضير خلال العام</p>	<p>مدونة ودليل التعلم التعاوني وتركيباته</p>	<p>لا وحدة في طريقة العمل خاصة التحضير والتخطيط بين الأقسام</p>

الأهداف التطويرية والإجرائية	المعايير	مؤشرات النجاح	مصادر البيانات	ادوات جمع البيانات	نتائج البيانات الأولية
<p>الهدف الاجرائي: - تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج (across the levels))</p> <p>- تدريب المنسقين على الـ Ubd Understanding by Design</p> <p>- تدريب المنسق على آليات التقييم وأدوات التعلم النشط.</p>	<p>المام المنسق بمهارات التخطيط التربوي أو الـ Ubd</p> <p>تقديم فوري وتطبيق لدورة لـ Ubd عن حطة المادة</p> <p>تبادل خبرات (في التخطيط والتعلم النشط وأدوات التقييم) بين مختلف أفراد الهيئة التعليمية (أو أيضاً مع مدارس أخرى)</p>	<p>٨٠-١٠٠% من المنسقين حضروا دورة التخطيط التربوي</p> <p>١٠٠% من الفريق يحسنون تطبيق الـ ubd في التحضير للمواد</p> <p>١ أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلم النشط</p> <p>١٠٠% من المنسقين شاركوا بأسلوب واحد على الأقل لتبادل الخبرات (أمّا مقالات\ دروس نموذجية\ ورش عمل\ جلسات حوارية\...) نوقشت وأخذ لها خطوات عملية في الـ PDC</p>	<p>ورقة تقييم المنسق للمعلم السابقة</p>	<p>جلسات تقييم في اجتماعات تمام</p> <p>ورقة تقييم المعلم</p>	<p>المنسق ليس القدوة في امتلاك المواد والأساليب (للتعلم النشط الذي تتبناه المدرسة) والمراحل أو الفئات العمرية</p>

			<p>١٠٠% من المنسقين يعتمدون التعلم النشط في صفوفهم (بحسب <u>معايير</u> المنصوص عليها في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية/ مُرفقة أدناه).</p> <p>- اعداد المنسقون لـ ٣-٤ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية تتبع <u>تقنيات معينة</u> في صفوفهم خلال العام</p> <p>- ١٠٠% من معلمات منسقو تمام يطبقون الـ ubd في التحضير</p> <p>- ٨٠% من المعلمات صفوفهم نشطة بحسب معايير التعلم النشط الموجودة في الورقة.</p> <p>- اعداد المعلمون لـ ٣ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية خلال العام</p>		<p>تدريب المعلم على الـ UbD والتعلم النشط</p>
--	--	--	--	--	---

<p>دليل الاشراف الجديد</p> <p>ورقة تقييم المنسق الجديدة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعية ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل كانت بالنسبة لنا بمثابة ورشة عمل</p> <p>تحليل المعلومات التي تم جمعها من مجموعات التركيز مع كل المعلمين أدت الى النتائج التالية:</p> <p>يرى المعلمون أنّ التنسيق يتطلب تواصل مهني فعال مبني على الشفافية والصراحة والدعم والتقدير</p>	<p>دليل المنسق السابق</p> <p>ورقة تقييم المنسق السابقة</p> <p>مشاكل المعلمين وحاجاتهم في مجموعات التركيز</p>	<p>دليل المنسق السابق</p> <p>ورقة تقييم المنسق السابقة</p> <p>مشاكل المعلمين وحاجاتهم في مجموعات التركيز</p>	<p>- ٦٠% من المعلمات تقييمهم من المنسقين ايجابي</p> <p>٨٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي</p> <p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه لخطوات الاشراف العيادي ايجابياً</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنوده</p>	<p>متدرّب في تطبيق الاشراف العيادي</p> <p>ملاحظة تغيير في عملية الاشراف بين المنسق والمعلم</p>	<p>أن يتبى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم</p> <p>تدريب المنسق على الاشراف العيادي</p> <p>تدريب المنسق على دليل الاشراف التربوي</p>
--	--	--	--	--	---

<p>والاحترام للمعلم وليس الاحراج والسلبية</p> <p>كما بيّنت النتائج عدم وضوح عملية التقييم وكيف أنها تهدف الي التقييم وتطوير المعلم منذ بداية العام من خلال التواصل اليومي بين المنسق والمعلم.</p> <p>كما اعتبر المعلمون أنّ التنسيق ليس متابعة سطحية أو اعطاء أوامر ونظريات بل مواكبة ومتابعة وتغذية راجحة دائمة وقريبة من ممارسات الصف ومستوى التلاميذ فيه وغير ذلك.</p>	<p>الملاحظات المدونة</p> <p>ورقة تقييم المنسق للمعلم السابقة</p> <p>الخطط الاشرافية</p>		<p>٨٠% من المنسقين يتبعون الدليل</p> <p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق ايجابي</p> <p>٨٠% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود</p> <p>٦٠% من المعلمين كان تقييمهم من قبل المنسقين ايجابي</p> <p>٦٠% من المنسقين وضعوا خطة اشرافية مبدئية لمتابعة الأساتذة -باتت موحدة</p>	<p>وجود بنود موحدة في عملية التنسيق لمتابعة المعلم من ناحية تنفيذ الخطة، التطور المهني، الخ...</p> <p>ملاحظة تحسن في الأداء المهني عند المعلمين وأسلوبهم في العمل في الصف ومهاراتهم الشخصية المهنية</p> <p>وجود خطة اشرافية</p>	<p>متابعة تطبيق المعلم لخطة المادة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك</p> <p>تدريب المنسق على وضع خطة اشرافية لمتابعة الأساتذة والخطة</p>
---	---	--	---	---	--

ت- إجراءات المتابعة:

الملاحظات	النتائج	الشخص المسؤول عن المتابعة (من الفريق القيادي او التنفيذي)	ادوات جمع البيانات	مصادر البيانات	مؤشرات النجاح المختارة للمتابعة	المعايير المختارة للمتابعة	تاريخ وقفات المتابعة
-----------	---------	---	--------------------------	-------------------	------------------------------------	-------------------------------	----------------------------

	<p>قامت ريان بالدورة أول السنة وحضرها كل المنسقون والمعلمون</p> <p>تم اعتماد الUbd في المدرسة وطبقه بعض المنسقون والمعلمون بنسبة كبيرة</p> <p>التخطيط عن طريق الفهم وحد العمل بين الأقسام</p> <p>التخطيط عن طريق الفهم ساعد في تنظيم الأفكار وتسلسلها وترابطها وأضاف بعد الربط بالحياة لكنه يعد شاقاً وعباً على البعض حيث لم ير هؤلاء قيمته المضافة والبعض رأى الحاجة الى التدريب عليه أكثر وعلى كل مرحلة على حدة وكيف يكون الترابط بينها وكيف يُنزل على المادة ويطبّق في الصفوف وينعكس على الطالب.</p>	<p>ريان والفريق</p>	<p>تقارير جلسات تقييم ال UBD في اجتماعات تمام</p> <p>اجتماعات ريان مع أعضاء فريق تمام كل على حدة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p>	<p>تقارير جلسات تقييم ال UBD في اجتماعات تمام</p> <p>اجتماعات ريان مع أعضاء فريق تمام كل على حدة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p>	<p>٨٠-١٠٠% من المنسقين حضروا دورة التخطيط التربوي</p>	<p>المام المنسق بمهارات التخطيط التربوي أو ال Ubd</p> <p>تقديم فوري وتطبيق لدورة ال Ubd عن حطة المادة</p>	<p>أذار ٢٠١٦</p>
--	---	---------------------	--	--	---	---	------------------

كُتبت النسخة الأولى في اللغة
العربية لدليل الفهم عن طريق
التخطيط

يُعدّ المنسق مرجعية علمية
أكثر من السابق (حيث كان
رأي المعلمين سابقاً أنّ المنسق
عنده نقص في امتلاك المادة
ومهاراتها وأدوات تعليمها وفي
إعطاء أفكار جديدة وفي
المساهمة في عملية التحضير
أكثر) في تنظيم المادة
ومفاهيمها وتأمين أفكار جديدة
ومراجع للمعلم مع طلب
المعلمين حاجة أكبر إلى
دروس نموذجية وإلى تأمين
مراجع ومعرفة أكثر بمستوى
المتعلمين وإعطاء أساليب
عملية وتطبيقية في الصفّ
"الكيف" مستوحاة من
النظريات.

<p>بالنسبة للكوثر، زارت رولا وحنان مدرسة الكوثر بتاريخ ٥ / ١٠ / ٢٠١٥ للاطلاع على آلية تنفيذ تقنيات التعلّم النشط المعتمد ضمن مناهجهم التعليمية .</p> <p>استلمت سهى وخالد هذا الأمر وكان تكليف من الادارة واجتماع المنسقين وقد تقاطع مع خطة تمام وقام الاثنان بورشة عمل مميزة وتم كتابة مدونة ودليل بالتعلّم التعاوني وتركيباته المختلفة</p> <p>التعلّم التعاوني لاقى استحساناً من المعلمين وقيمة مضافة لكنّ تطبيقه على الأرض بحاجة الى حضور صفوف أكثر وبحاجة الى تدريب أكثر للمنسقين والمعلمين معاً.</p> <p>بهذا يكون المنسقون يتعرّضون الى ورش عمل منذ بداية العام:</p>			<p>١ أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلّم النشط</p>	<p>تبادل خبرات (في التخطيط والتعلم النشط وأدوات التقييم) بين مختلف أفراد الهيئة التعليمية (أو أيضاً مع مدارس أخرى)</p>	
--	--	--	---	--	--

<p>ورشة عمل الفهم عن طريق التخطيط، التعلم التعاوني، الحياة الطلابية مع حماد، الجلسات العامة مع د خليل، ارسال مس رولا مثلا الى ورشة عمل مع grey matters</p>			<p>-١٠٠% من المنسقين شاركوا بأسلوب واحد على الأقل لتبادل الخبرات (اما مقالات\ دروس نموذجية\ ورش عمل\ جلسات حوارية...) نوقشت وأخذ لها خطوات عملية في الـ PDC</p>		
<p>بالاضافة الى زيارة د ريما ورولا قاطرجي الى المدرسة وورش عمل فريق تمام في الجامعة والى اجتماعات المنسقين والى القراءات كلها وسائل وأبواب متعددة ومتنوعة في تبادل الخبرات للفريق والمنسقين</p>					
<p>بالاضافة الى حضور السيدة لبابة الخالدي مع قسم العلوم لتغذيته بأدوات تعلم نشط جديدة وسهلة وممتعة للطلاب. حضرت صفوف وجلست مع معلمات العلوم وحضرت معهم دروس كيف ممكن ادراج هذه الطرق الجديدة في تحضيره</p>					

<p>عمل الفريق على الدليل الذي هو مبني على أحدث الأدبيات وعلى حاجات أفراد المدرسة اللبنانية العالمية. أخذ هذا الدليل حوالي السنة بين أخذ ورد وتعليقات من المنسقين والمدير والمجلس التربوي في المدرسة وفريق تمام وفريق الجامعة. فاعتبرنا أنّ كل هذه الفترة الطويلة مع زيادة د. ريما ورولا الى المدرسة للحديث عن الاشراف العيادي هي بمثابة ورش عمل للفريق والمنسقين.</p>		<p>دليل الاشراف الجديد</p>	<p>دليل الاشراف الجديد</p>		<p>متدرّب في تطبيق الاشراف العيادي</p>
<p>عمل الفريق أيضاً على ورقة تقييم المنسق الجديدة من روية الدليل</p> <p>علاقة المنسق والمعلم عكست تحسناً وتغيّراً كبيراً حيث أنّها مبنية على الثقة والمحبة والتشارك والدعم والرعاية المهنية التي تسعى الى التطور</p>		<p>حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعية ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل كانت بالنسبة لنا بمثابة</p>	<p>حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعية ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل كانت بالنسبة لنا</p>		<p>ملاحظة تغيير في عملية الاشراف بين المنسق والمعلم</p>

<p>المنهية والتقويم وليس تصيد الأخطاء والتقويم للمعلم.</p> <p>سنة ٢٠١٥-٢٠١٦ كانت مجرد تمرين للمنسقين في وضع الخطة الاشرافية لا أكثر حيث وضعوا أفكار لمتابعة التعلم النشط والفهم عن طريق التخطيط لمعلماتهم. كان التركيز على تدريب أنفسهم أو لا أكثر</p> <p>لم يعمل الفريق على تعديل ورقة تقييم المعلم هذه السنة ولم تملأ حتى</p>		<p>ورشة عمل</p> <p>الملاحظات المدونة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>الخطط الاشرافية</p>	<p>بمثابة ورشة عمل</p> <p>الملاحظات المدونة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>الخطط الاشرافية</p>	<p>٨٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنود</p> <p>٨٠% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود</p> <p>٦٠% من المنسقين وضعوا خطة اشرافية مبدئية لمتابعة الأساتذة -</p>	<p>تحقيق فهم أولي نظري عن الاشراف العيادي عند المنسقين</p> <p>وجود بنود موحدة في عملية التنسيق لمتابعة المعلم من ناحية تنفيذ الخطة، التطور المهني، الخ...</p> <p>وجود خطة اشرافية</p>	
---	--	---	--	---	---	--

الملاحظات	النتائج	الشخص المسؤول عن المتابعة (من الفريق القيادي او التنفيذي)	ادوات جمع البيانات	مصادر البيانات	مؤشرات النجاح المختارة للمتابعة	المعايير المختارة للمتابعة	تاريخ وقات المتابعة

<p>وحدّ الفريق البنود الموحدة في التنسيق في خطة تمام التي اعتبرها الاشرافية الموحدة لكل منسقي تمام في أقسامهم مع معلماتهم</p> <p>التخطيط عن طريق الفهم أصبح السياسة المعتمدة في المدرسة للتحضير في المواد ووحد العمل بين الأقسام</p> <p>أعدّ الفريق استمارة تقييم المعلم واستمارة تقييم المنسق واستمارة مشاهدة صف وسمات المعلم الناجح وسمات المنسق الناجح.</p> <p>تمّ وضع كل الملفات الموجودة في المدرسة والأخرى التي أعدها فريق تمام خلال هذه السنوات عن التعلم النشط وعن الأوراق الادارية التي يحتاجها أي فرد في المدرسة في ملفين،</p>	<p>ريّان والفريق</p> <p>اجتماعات تمام وتقاريرها</p> <p>خطة تمام</p> <p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدونة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>اجتماعات تمام وتقاريرها</p> <p>خطة تمام</p> <p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدونة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>اجتماعات تمام وتقاريرها</p> <p>خطة تمام</p> <p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدونة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>٦٠% من المنسقين وضعوا خطة اشرافية لمتابعة الاساتذة – باتت موحّدة</p> <p>١٠٠% من الفريق يحسنون تطبيق ال-ubd في التحضير للمواد</p> <p>١٠٠% من المنسقين يعتمدون التعلم النشط في صفوفهم (بحسب معاييرهم المنصوص عليها في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية/ مرفقة أدناه).</p> <p>-اعداد المنسقين لـ ٣-٤ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية تتبع تقنيات معينة في صفوفهم خلال العام</p> <p>-١٠٠% من معلمات منسقو تمام يطبقون ال- ubd في التحضير</p>	<p>وجود خطة اشرافية</p> <p>وجود بنود موحدة في عملية التنسيق لمتابعة المعلم</p> <p>المام المنسق بمهارات التخطيط التربوي أو ال- Ubd</p> <p>ملاحظة تحسّن في الأداء المهني عند المعلمين وأسلوبهم في العمل في الصف ومهاراتهم الشخصية المهنية</p>	<p>حزيران ٢٠١٧</p>
--	---	--	--	--	---	--------------------

<p>دليل الهيئة التعليميّة ودليل التعلم النشط على شبكة المعلومات في المدرسة (public)</p> <p>منسقو هذه السنة كلهم كانوا جدد وبدأو بتطبيق ال ubd في صفوفهم وهو دائماً بحاجة الى تدريب وتعزيز مع السنوات</p> <p>كحدّ أدنى أنه ٦٠% من الفريق (المنسقون) يحسنون تطبيق ال- ubd في التحضير للمواد الآن وهذا لا يعني أنّهم وصلوا الى الكمال في هذا المجال ودائماً نحن بحاجة الى تعلّم.</p> <p>بحسب تقييم المعلمات(مرفق في الايميل) :</p> <p>١٠٠% من المعلمات يطبقون ال ubd لكن ٢٤% متدرب، ١٩% متميز، ١٩% متمرس، ٤% مبتدئ)</p>		<p>ورقة تقييم المعلم</p>	<p>ورقة تقييم المعلم</p>	<p>-٨٠% من المعلمات صفوفهم نشطة بحسب معايير التعلم النشط الموجودة في الورقة.</p> <p>-اعداد المعلمون لـ ٣ صفوف نشطة رسميّة وتنظيميّة خلال العام</p> <p>-٦٠% من المعلمات تقييمهم من المنسقين ايجابي</p>		
--	--	--------------------------	--------------------------	---	--	--

مع حاجة للتدريب على
التحسين في وضع الأهداف
التعليمية في المجالات المختلفة
للدرس (متعلقة بالubd –
مرحلة ١)
واستعمال وسائل واساليب تعليم
مختلفة ومتنوعة تناسب
الدرس، وتحاكي مهارات
التفكير العليا (متعلقة بالubd
– مرحلة ١ و ٣ والتعلم النشط
(
واستعمال أساليب التقييم
الصحيحة والمناسبة وترجمة
التحضير على الورق في
الصفوف تطبيقاً صحيحاً

صفوف المنسقين النشطة:

عدد الصفوف النشطة الرسمية (اتباع تقنية معينة)	المادة
١	علوم
٣	عربي

دين	٩
رياضيات	٣-٢
انجليزي	٥

وبحسب معلوماتنا كمنسقين عن
عدد صفوف معلماتنا النشطة ،
أيضاً حققنا المؤشر تقريبا

العدد	المادة
التقريبي للصفوف النشطة الرسمية (اتباع تقنية معينة)	
٦-٥	علوم
٤-٣	عربي
٥-٤	دين
٥-٤	رياضيات
٣	انجليزي

يتفاوت العدد بحسب المعلمات
في كل قسم لكن هذا هو المعدل
التقريبي. قد يصل الى ١٠ مع
بعض المعلمات وقد يكون ١
مع معلمات أخريات خاصة
الجدد اللواتي كان التركيز

<p>معهم على التمكن من المحتوى وتدريب على التحضير وضبط الصف الخ...</p>						
<p>بالنسبة للكوثر أرسل أبلال لنا جدول بحصص الصفوف النشطة حسب الصف والمواد، فحضرت معلماتنا البعض منها. وكانت ردة فعل المعلمات جد ايجابية وشعروا بالاستفادة من هذه المشاهدات النموذجية</p>				<p>١ أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلّم النشط</p>	<p>تبادل خبرات (في التخطيط والتعلم النشط وأدوات التقييم) بين مختلف أفراد الهيئة التعليمية (أو أيضاً مع مدارس أخرى)</p>	
<p>على صعيد غير رسمي قام الفريق بتوزيع أوراق تقييم المنسق على معلماته. (مرفق النتائج) الفريق وخاصة الجديد قرأ الدليل تدارس صفحاته وزارت د. ريما المدرسة وناقشته وبعدها لم يتعرض الفريق الى الدليل اكثر من ذلك.</p>		<p>دليل الاشراف الجديد</p>	<p>دليل الاشراف الجديد</p>	<p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنوده</p>	<p>متدرّب في تطبيق الاشراف العيادي</p>	
<p>-مرفق تقييم المنسقات/ نلاحظ نسب عالية في التقييم (حوالي</p>		<p>الملاحظات المدونة</p>	<p>الملاحظات المدونة</p>	<p>٨٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي</p>	<p>ملاحظة تغيير في عملية الاشراف بين المنسق والمعلم</p>	

<p>٨٠-٩٠%) في المرجعية العلمية والرعاية وعلاقة الزمالة والرعاية المهنية والدعم للجدد.</p> <p>-النسب المتدنية للدروس النموذجية وحضور الصفوف ونحن نتوقع ذلك وهنا عامل الوقت للمنسق يلعب دوره.</p> <p>Peer coaching and workshops 50% متمرس respectively.</p> <p>-هناك بند: يطوّر فريق العمل من خلال عملية التنسيق المستمرة لصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وتطويره وإنضاجه مهنيًا.</p> <p>النتيجة: متميز 64% ، ليست بالعالية جدًا فالي أي مدى واضحة للمعلم أنّ عملية التنسيق تهدف للتطوير؟؟</p> <p>-أيضاً، بند: يشخص هموم المعلم والمشكلات التي يواجهها ويساعده على ترجمتها إلى ممارسات عملية تحدث في</p>		<p>اوراق تقييم المنسقين من المعلمين</p>	<p>اوراق تقييم المنسقين من المعلمين</p>	<p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه لخطوات الاشراف العيادي ايجابياً</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنوده</p> <p>٨٠% من المنسقين يتبعون الدليل</p>	<p>تحقيق فهم أولي نظري عن الاشراف العيادي عند المنسقين</p>	
---	--	---	---	---	--	--

٧٠% من المعلمين كان
تقييمهم للمنسق ايجابي

الصفّ ويتشارك معه في إيجاد
حلول مناسبة لها. النتيجة: فقط
٤٥% متميّز فيبدو أنّ المنسق
لا يساعد كثيرا المعلم في
تشخيص همومه وإيجاد حلول
لها.

-بند: يؤمن المصادر التعليميّة
اللازمة عندما تقتضي الحاجة .
النتيجة: فقط ٤٥% متميز
-بند: يتفقدّ اوضاع المتعلمين
الاكاديمية ويشارك المعلم في
ايجاد حلول للدعم او التطوير.
النتيجة: ٥٧% متمرس

ث-تقييم المبادرة التجديدية:

أ- آلية التقييم:

في التقييم، تمّ اعتماد العمل على هذا التقرير كأداة أساسية لتقييم مسار وأثر رحلة تمام التطويرية في المدرسة. وكان هذا التقرير محطة للنظر بكل ملفات رحلة المدرسة التطويرية والبيانات الأولية والخطط والتقارير. والأسئلة هي، هل طبق الفريق الخطة؟ هل حقق الفريق كل الغايات والأهداف التطويرية والاجرائية؟ ماذا نتج عنها من آثار وقرارات ادارية؟ هل انتهت هذه الرحلة؟ سيتم عرض كل الأهداف الاجرائية والتطويرية مع كل المعايير والمؤشرات في آلية التقييم. وهي مبنية على كل ما ذكر أعلاه من متابعات وجمع بيانات أولية مع تحليلات وتفكرات، يصل الفريق الى مرحلة الاستنتاجات أو الاحكام حيث أنّ في هذه المرحلة أصبحت الامور أوضح وأكمل. وهي أيضاً مبنية على تحليلات وتفكرات جماعية حدثت مع الفريق في محطات المتابعة وفي اجتماعاته.

ب- نتائج التقييم:

الجدول رقم 1: تقييم المسار:

الملاحظات	النتائج	البيانات	مصادر البيانات	مؤشرات النجاح	الأهداف الإجرائية
كتبت النسخة الأولى في اللغة العربية لدليل الفهم عن طريق التخطيط	حضر المنسقون والمعلمون الدورات أو الجلسات العلمية	تقارير جلسات تقييم ال UBD	تقارير جلسات تقييم ال UBD	٨٠-١٠٠% من المنسقين حضروا دورة التخطيط التربوي	الهدف الاجرائي: - تدريب المنسق على وضع خطة للمنهج ((across the levels - تدريب المنسقين على الـ UbD Understanding by Design

	<p>تمّ التواصل والتشابك مع مدرسة الكوثر. قاموا بدورة عن حل المشكلات في مدرستنا وحضر معلماتنا دروس نشطة نموذجية عند الكوثر</p> <p>لم نتعرّض الى آليات التقييم الا بشكل بسيط في أول ورشة عمل عن الUbd . فقط تمّ التداول بأهمية التقييم على أساس مهارات تفكير عليا وتحسّن التقييم وادواته في المدرسة وصار المستوى الأكاديمي أعلى لكن كلّ قسم عمل على ذلك على حدة لكن فقط روحية اعلاء المستوى الاكاديمي توحدت في تمام.</p> <p>قام ٢ من فريق تمام بورشة عمل مميزة عن التعلم التعاوني وتمّ كتابة مدونة ودليل بالتعلم التعاوني وتركيباته المختلفة</p> <p>المنسقون دائماً تعرّضوا الى ورش عمل، ورشة عمل الفهم عن طريق التخطيط، التعلم التعاوني، الحياة الطلابية مع حمّاد، الجلسات العامة مع د خليل، ورش عمل مع grey matters</p> <p>بالاضافة الى زيارات فريق الجامعة وورشاتهم والى اجتماعات المنسقين والى القراءات كلها</p>	<p>في اجتماعات تمام اجتماعات ريان مع أعضاء فريق تمام كل على حدة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p>	<p>في اجتماعات تمام اجتماعات ريان مع أعضاء فريق تمام كل على حدة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p>	<p>١ أو ٢ منسق تواصل مع الكوثر بما يتعلّق بأساليب التعلّم النشط</p> <p>-١٠٠% من المنسّقين شاركوا بأسلوب واحد على الأقل لتبادل الخبرات (اما مقالات\دروس نموذجية\ورش عمل\جلسات حوارية\..) نوقشت وأخذ لها خطوات عملية في ال PDC</p>	<p>- تدريب المنسق على آليات التقييم وأدوات التعلم النشط.</p>
--	--	--	---	---	--

<p>وسائل وأبواب متعددة ومتنوعة في تبادل الخبرات للفريق والمنسقين.</p> <p>كحدّ أدنى أنه ٦٠% من الفريق (المنسقون) يحسنون تطبيق الـ ubd في التحضير للمواد الآن وهذا لا يعني أنّهم وصلوا الى الكمال في هذا المجال ودائماً نحن بحاجة الى تعلّم.</p> <p>أعدّ المنسقون كمعدّل هذا العدد من الصفوف النشطة.</p>	<p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدوّنة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>مدوّنة التعلم التعاوني الملاحظات المدونة</p>	<p>١٠٠% من الفريق يحسنون تطبيق الـ ubd في التحضير للمواد</p> <p>١٠٠% من المنسقين يعتمدون التعلم النشط في صفوفهم (بحسب معايير المنصوص عليها في ورقة التعلم النشط الصادرة عن قسم الشؤون الأكاديمية/مُرَفقة أدناه).</p>	
--	---	---	--	--

				<p>- اعداد المنسقون لـ ٣-٤ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية تتبع <u>تقنيات معينة</u> في صفوفهم خلال العام</p>	
	<p>١٠٠% من المعلمات يطبقون الubd لكن ٢٤% متدرب، ١٩% متميز، ١٩% متمرس، ٤% مبتدئ)</p> <p>أعدّ المعلمات كمعدّل هذا العدد من الصفوف النشطة.</p>	<p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدونة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>ورقة التعلم النشط المعتمدة في المدرسة</p> <p>ملفات ال Ubd في الأقسام</p> <p>مدونة التعلم التعاوني</p> <p>الملاحظات المدونة</p>	<p>١٠٠% من معلمات منسقو تمام يطبقون ال ubd في التحضير</p> <p>- ٨٠% من المعلمات صفوفهم نشطة بحسب معايير التعلم النشط الموجودة في الورقة.</p>	<p>تدريب المعلم على ال- Ubd والتعلم النشط</p>

		ورقة تقييم المعلم	ورقة تقييم المعلم	- اعداد المعلمون لـ ٣ صفوف نشطة رسمية وتنظيمية خلال العام - ٦٠% من المعلمات تقييمهم من المنسقين ايجابي	
	<p>تمّ حضور الجلسات مع د. ريماء عن الاشراف العيادي</p> <p>تمّ اعداد دليل الاشراف التربوي</p> <p>تمّ تدارس الدليل في اجتماعات الفريق</p> <p>المنسقون يعملون بروحية الدليل المعتمد في المدرسة</p> <p>٨٠%-٩٠% يرى المعلمون المنسقون متميزين ومتمرسين في المرجعية العلمية والرعاية وعلاقة الزمالة والرعاية المهنية والدعم للجدد.</p>	<p>دليل الاشراف الجديد</p> <p>حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعية ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل كانت</p>	<p>دليل الاشراف الجديد</p> <p>حضور المنسقين في اجتماعات المنسقين الأسبوعية ومشاركتهم وتعليقاتهم عن الدليل كانت بالنسبة</p>	<p>٨٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي</p> <p>١٠٠% من المنسقين حضروا الدورة وأصبحوا</p>	<p>تدريب المنسق على الاشراف العيادي</p> <p>تدريب المنسق على دليل الاشراف التربوي</p>

<p>ما زال هناك حاجة لاعطاء دروس نموذجية وحضور الصفوف أكثر ونحن نتوقع ذلك وهنا عامل الوقت للمنسق يلعب دوره.</p> <p>يطوّر فريق العمل من خلال عمليّة التنسيق المستمرّة لصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وتطويره وإنضاجه مهنيّاً:</p> <p>تمتيز %64 ليست بالعالية جداً فالى أي مدى واضحة للمعلم أنّ عملية التنسيق تهدف للتطوير؟؟</p> <p>أيضاً، يشخّص هموم المعلم والمشكلات التي يواجهها ويساعده على ترجمتها إلى ممارسات عمليّة تحدث في الصفّ ويتشارك معه في إيجاد حلول مناسبة لها: فقط ٤٥ % متميز فيبدو أنّ المنسق لا يساعد كثيراً المعلم في تشخيص همومه وإيجاد حلول لها.</p> <p>يؤمن المصادر التعليميّة اللازمة عندما تقتضي الحاجة . فقط ٤٥ % متميز</p> <p>يتفقد اوضاع المتعلمين الاكاديمية ويشارك المعلم في ايجاد حلول للدعم او التطوير. ٥٧ % متمرس</p>	<p>بالنسبة لنا بمثابة ورشة عمل</p> <p>الملاحظات المدوّنة</p> <p>الملاحظات المدوّنة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>اوراق تقييم المنسقين من المعلمين</p>	<p>لنا بمثابة ورشة عمل</p> <p>الملاحظات المدوّنة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>اوراق تقييم المنسقين من المعلمين</p>	<p>قادرين على تعريف الاشراف العيادي وبنوده</p> <p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه لخطوات الاشراف العيادي ايجابياً</p> <p>٨٠% من المنسقين يتبعون الدليل</p>
---	--	--	---

تدريب المنسق على وضع خطة اشرافية لمتابعة الأساتذة والخطة	80% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود	الخطط الاشرافية	الخطط الاشرافية	وحد الفريق البنود الموحدة في التنسيق في خطة تمام التي اعتبرها الخطة الاشرافية الموحدة لكل منسقي تمام في أقسامهم مع معلماتهم
	60% من المنسقين وضعوا خطة اشرافية مبدئية لمتابعة الأساتذة -			

الجدول رقم 2: تقييم اثر المشروع التطويري:

الملاحظات	النتائج	البيانات	مصادر البيانات	مؤشرات النجاح	الأهداف التطويرية
	لم يعمل الفريق على هذا الهدف. ذهب التخطيط للمواد الى الوحدات وليس خطة المادة ككل.			80% من المنسقين رؤساء الأقسام وضعوا خطة للمادة (مترابطة المفاهيم، مع كفايات، وأدوات تقييم جديدة وغير تقليدية) ومناسبة لحاجات الطلاب أكاديمياً	أن يكون قادراً على وضع خطة للمادة: أ- مترابطة بين كل المراحل. ب- تحدد المفاهيم والكفايات اللازمة ج- تشمل التعلم النشط كطريقة تعليم وتتضمن أدوات تقييم مناسبة وغير تقليدية

				<p>٨٠% من المنسقين اعتمدوا أداة تقييم غير تقليدية واحدة (غير الامتحانات\تسميعات) ومهارات تفكير عليا في أدوات التقييم الأخرى وأسلوب تعليم جديد\ cooperative learning or التعلم بالتجربة</p>	
	<p>هناك تغيير واضح في ثقافة الاشراف التربوي في المدرسة الذي هو عبارة عن دعم ورعاية واعطاء ثقة وتطور للمعلمين</p>	<p>الملاحظات المدونة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>ورقة تقييم المنسق</p>	<p>الملاحظات المدونة</p> <p>مجموعات تركيز مع الأقسام والمعلمين</p> <p>ورقة تقييم المنسق</p>	<p>٨٠% من المنسقين يتبعون ويستخدمون خطوات الاشراف العيادي</p> <p>٧٠% من المعلمين كان تقييمهم للمنسق في اتباعه لخطوات الاشراف العيادي ايجابياً</p>	<p>أن يتبى المنسق الاشراف العيادي لنقل خبرته من كل ما ذكر أعلاه للمعلم</p>

<p>خطة تمام الاشرافية هي موحدة للمنسقين وهي الأجنحة التي تتقاطع مع رؤى المدرسة الأكاديمية الاستراتيجية</p> <p>هناك تغيير في المعلمين والتزام بطريقة التحضير الجديدة والتعلم النشط وثقافة حب التعلم والتطور.</p>	<p>خطة تمام الاشرافية الموحدة لكافة الأقسام</p> <p>ورقة تقييم المعلم</p>	<p>خطة تمام الاشرافية الموحدة لكافة الأقسام</p> <p>ورقة تقييم المعلم</p>	<p>٨٠% من المنسقين ملتزمين بتطبيق هذه البنود</p> <p>٦٠% من المعلمين كان تقييمهم من قبل المنسقين ايجابي</p>	<p>متابعة تطبيق المعلم لخطة المادة وانعكاسها على الطالب وتقييم ذلك</p>
---	--	--	--	--

صياغة الإستنتاجات:

- استنتاجات تتعلق بالمسار:
- بالنسبة للاجراءات والأعمال المخطط لها (من ورش عمل وزيارات واجتماعات وتطبيق لصفوف نشطة ولدليل الاشراف) فقد تمت بشكل كبير. اجمالاً كانت الخطط الاجرائية واقعية وقابلة للتطبيق ولينة بحسب الظروف وتعذلت من سنة الى أخرى بحسب ما جرت الامور خلال التطبيق والى أي مدى طبقت الخطة وكان هناك تفاعل وتجاوب معها.
- استنتاجات تتعلق بالأثر:

على صعيد الخطة:

- أصبح المنسق مرجعية علمية أكثر من السابق (حيث كان رأي المعلمين سابقاً أنّ المنسق عنده نقص في امتلاك المادة ومهاراتها وأدوات تعليمها وفي إعطاء أفكار جديدة وفي المساهمة في عملية التحضير أكثر) في تنظيم المادة ومفاهيمها وتأمين أفكار جديدة ومراجع للمعلم مع طلب المعلمين حاجة أكبر إلى دروس نموذجية وإلى تأمين مراجع ومعرفة أكثر بمستوى المتعلمين وإعطاء أساليب عملية وتطبيقية في الصفّ/ "الكيف" مستوحاة من النظريات.
- التعلّم التعاوني والتعلم النشط لاقى استحساناً من المعلمين وقيمة مُضافة لكنّ تطبيقه على الأرض بحاجة إلى حضور صفوف أكثر وبحاجة إلى تدريب أكثر للمنسقين والمعلمين معاً.
- التخطيط عن طريق الفهم ساعد في تنظيم الأفكار وتسلسلها وترابطها وأضاف بُعد الربط بالحياة ووحد العمل بين الأقسام مع الحاجة إلى التدريب عليه أكثر وعلى كل مرحلة على حدة وكيف يكون الترابط بينها وكيف يُنزل على المادة ويطبّق في الصفوف وينعكس على الطالب.
- علاقة المنسق والمعلم عكست تحسناً وتغيراً كبيراً حيث أنّها مبنية على الثقة والمحبة والتشارك والدعم والرعاية المهنية التي تسعى إلى التطور المهنيّ والتقويم وليس تصيّد الأخطاء والتقييم للمعلم. ففي دليل الاشراف أصبح هناك تحسّن كبير كما ذكرنا مع حاجة لاعطاء دروس نموذجية وحضور الصفوف ومصادر تعليمية أكثر ووضوح أكثر للمعلم أنّ عملية التنسيق تهدف للتطوير.

نلاحظ أنّ الأهداف التي وضعها الفريق، ان كان التدريب على الفهم عن طريق التخطيط والتعلم النشط، ما زالت بحاجة إلى تحقق أكثر. حقق الفريق مستوى لا بأس به في الفهم عن طريق التخطيط ومستوى جيّد نوعاً ما في التعلم النشط، هناك جهد وتحسن في هذا المجال. وهذه الحاجات قسّمت للعام التالي (الحالي ٢٠١٧-٢٠١٨) بين خطة قسم الشؤون الاكاديمية والتطويرية (التعلم النشط) وخطة تمام التوسعية (الفهم عن طريق التخطيط والاشراف التربوي وملفاته) ذلك أنّ هذه الأمور في تعلّم وتطور مستمر وحلقة لا تنتهي ولا نستطيع ان نحد مشروع تمام في دوامة هذه الحلقة.

على صعيد المدرسة:

-الجانب الاداري/مأسسة المبادرة:

- أصبح التخطيط عن طريق الفهم السياسة المعتمدة في المدرسة للتخصير في المواد ووحد العمل بين الأقسام
- كتبت النسخة الأولى في اللغة العربية لدليل الفهم عن طريق التخطيط
- تمّ اعتماد مدونة ودليل بالتعلم التعاوني وتركيباته المختلفة
- تمّ اعتماد دليل الاشراف التربوي في المدرسة المبني على أحدث الأدبيات وعلى حاجات أفراد المدرسة اللبنانية العالمية؛ وهو سياسة المدرسة في الاشراف التربوي.
- تمّ اعتماد استمارة تقييم المعلم واستمارة تقييم المنسق واستمارة مشاهدة صف وسمات المعلم الناجح وسمات المنسق الناجح وفي هذه الملفات كفايات تمام المهنيّة التي أصبحت من الصفات المنشودة والمغروسة في ثقافة مدرستنا.
- تمّ وضع كل الملفات الموجودة في المدرسة والأخرى التي أعدها فريق تمام خلال هذه السنوات عن التعلم النشط وعن الأوراق الادارية التي يحتاجها أي فرد في المدرسة في ملفين: دليل الهيئة التعليميّة ودليل التعلم النشط على شبكة المعلومات في المدرسة (public)

-الجانب الثقافي:

- تّوحد عمل الأقسام الأكاديمية في المدرسة ويعمل المنسقون في ظلّ خطة تمام الاشرافية الموحدة لكل منسقي تمام في أقسامهم مع معلماتهم . بالإضافة إلى أمور عليهم القيام بها من خطة قسم الشؤون الأكاديمية والتطويرية في المدرسة.
- التغيير الإيجابي في العلاقة المهنية بين المنسق والمعلّم. وصار هناك فلسفة ومطلّة واحدة لدور أي مشرف تربوي في المدرسة.
- كان هناك ايمان ودعم وتبني من الادارة لا سيّما مدير المدرسة لآلية عمل تمام وفكره وركائزه. وكان هذا عامل مسرّع لنشر ثقافة تمام في المدرسة:
- باتت كل الأقسام الأكاديمية والادارية والموجهين يخططون في نموذج جديد للتخطيط أعتد في المدرسة مقتبس من روية تمام.
- باتت كفايات وقيم تمام متداولة وممارسة في المدرسة من تعاون وشفافية وتفكر وعدم شخصنة وأهمية التوثيق والبحث عن دليل وصارت متغلغلة في ثقافة المدرسة.
- أصبح هناك لغة مشتركة في المدرسة تعكس الفعاليات الثقافية للمدرسة
- بات المنسقون كتلة قوية وقيادية في المدرسة لها صوتها ومشاركتها في القرارات ولها دور في صناعة التغيير والتطور في المدرسة
- العضوان من الفريق القيادي اللتان استكملتا رحلة تمام لل ٤ سنوات أصبحتا في مجالس قيادية ادارية في المدرسة (عضو في المجلس التربوي وعضو في قسم الشؤون الأكاديمية).

على صعيد الفريق:

- بالنسبة للفريق القديم فهناك عضوان بقيا فقط سنة أو سنتين في الفريق ولم ندرك مدى اكتسابهم للركائز وهناك عضو أيضاً مرّ بظروف الزواج وثم الولادة أيضاً لم يعيش معنا الرحلة كثيراً بل وربما في أثناء التطبيق كان سلبياً ولم نستطع لمس مدى اكتسابه لكفايات تمام. عضو رائد ترك المدرسة لكن كان مميّز في جدّه ومسؤوليته وتوثيقه وضعيف في الشفافية والقيادة للتغيير وقوة الرأي والشخصية في ذلك. عضو رائد واكب معنا الرحلة كلها ومعنا الى الآن، وهو عضو مسؤول ومجدّ ويحضرّ جداً بطريقة مميّزة ومتقنة ومهنية عالية، اكتسب وتغيّر كثيراً في تعزيز مهارات التواصل والوضوح والتقرب من الآخرين، أبدى تحوّل كبير مع معلماته وطريقة معاملتهم في التنسيق، كما اكتسب مهارات التوثيق والتقصي والتعاون والشفافية والصبر على الآخرين وغيرها من الكفايات.
- أمّا الفريق الجديد، أتى على ثمار المشروع التطويري وفوجئنا وتبيّن لنا حاجات كثيرة.

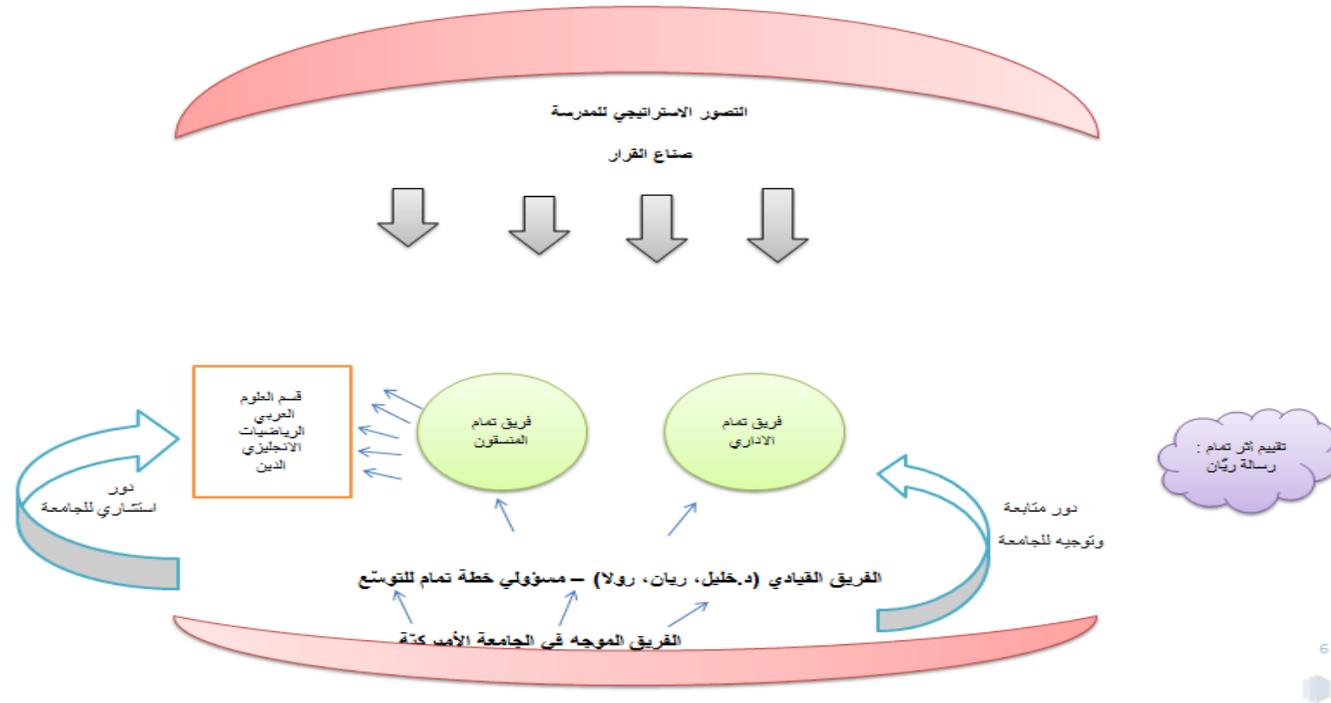
- الفريق مميز في الحوار والتعاون وعدم الشخصية وحب المشاركة في عملية قيادة التغيير وجيد مع حاجة الى تعزيز في التوثيق والقرارات المبنية على الحاجات.
- الفريق ضعيف في الاستقصاء والأدلة والتفكر والتخطيط.
- كنا نعتقد أنّ هذه الكفايات مكتسبة من قبل الأعضاء، لكن عندما اطلعنا أكثر على عناصر الكفايات لاحظنا ضعف فيها.
- تناقض بين أدوارنا في تمام وفي أقسامنا كمنسقين.

التوصيات والقرارات:

فيما يتعلق بالخطّة، وجدنا أننا ان كنا نريد أن نبقى في حلقة ودوامه تطبيقها فاننا لن ننتهي منها. وذلك لأنّ التعلم النشط مثلا او الفهم عن طريق التخطيط أمور بحاجة الى تطور وتعلّم مستمر، كما وأننا وجدنا أنّ على الفريق أن يمر برحلة تمام ومراحلها ليكتسب الكفايات أكثر. وبما أن هناك ايمان عميق بتمام من ادارة المدرسة وتمّ نضوج ثمار الخطّة وتعلّم أعضاء الفريق وتغييرهم في أدورهم في المدرسة، فقد مهّد كل ذلك لمفصل جديد في رحلة تمام في مدرستنا ألا وهو مرحلة التوسّع والانتشار.

- بدأ تمام هذا العام (٢٠١٧-٢٠١٨) بالتوسّع والانتشار وذلك من خلال:
 - أصبحت كل خطط الأقسام الأكاديمية والادارية (حياة طلابية، موجهين، خدمات، الخ...) مستوحاة من روحية تمام وتعتمد النموذج المرفق أدناه مع أمثلة.
 - أصبح هناك فريق تمام ١ هدفه اكمال المسيرة مع المنسقين لبناء قدراتهم، خاصّة أنّهم بدؤوا معنا السنة الماضية فقط.
 - أصبح كل منسق مسؤول وسفير تاممي في قسمه، حيث سيتم اكتسابه لكفايات تمام من خلال مروره مع فريقه أو قسمه في رحلة تمام حيث يتم ايجاد حاجة لكل قسم والتقصي عنها والتخطيط لها.
 - أصبح هناك فريق تمام ٢، عبارة عن الموجهين ومسؤول الحياة الطلابية بقيادة ريان قاطرجي.
- وبما أنّ رولا حجازي واكبت رحلة تمام من أولها (ل ٤ سنوات) وبما أنّها أبدت تطوّر وتعلّم كبير، فهي ستكون المسؤول المباشر عن فريق المنسقين. وريان ستكون معها ومواكبة لها دائما. عملنا في هذا الفريق هو على صعيدين: صعيد توحيد وتمكين المنسقين واستكمال الأمور التي بدأ فيها تمام سابقا +

وضعنا اجراء تحضير ملف المعلم تحت الغاية الثالثة (أن يكون المنسق راعي مهني) (وهو أيضاً من خطة تمام الاستراتيجية) ذلك أن الهدف الأكبر من ملفات المعلم هو تطويرهم ورصد تعلمهم ، والصعيد الآخر بناء قدراتهم من خلال رحلة تمام ومرورهم بها في أقسامهم. (انظر الخطة للتفاصيل). أصبح التعلم النشط من مسؤولية قسم الشؤون الأكاديمية.
التصور لسنة ٢٠١٧-٢٠١٨ هو:



-مرفق أيضاً خطة تمام التوسعية. وهي تشمل ٣ أهداف أساسية استكمال الخطة القديمة وهذا التقرير الجزء الأخير منها ومتابعة الأمور السابقة في عمل الفريق كمنسقين وبناء قدرات المنسقين والاداريين ذلك عبر مرورهم برحلة تمام وكفاياتها وتوضيح ومأسسة أدوار مدربنا تمام في المدرسة للمستقبل.

- تفكر بالتعلم: (تأملات وتعلم شخصي/في الفريق احياناً بنسب مختلفة)

• تفكر برحلة تمام:

-رحلة تمام رحلة تعلمية تعطي بُعد جديد في التخطيط

-يمكن الاستفادة من روحيتها في التخطيط الروتيني في المؤسسات لكن الدخول في تقنياتها كثيرا والغوص في كتاباتها الكثيرة أيضاً ليس عملي كثيراً في طريقة العمل السريع والروتيني

- يمكن أخذ أمور مثل الأهداف التطويرية والاجرائية مع معاييرها أو مؤشرات لقياس مدى التطبيق والأثر. وهنا أهمية وجود الاثنين لاعطاء بُعد وأهمية لقياس الأثر ليس فقط التطبيق. أيضاً التوثيق والانتباه للغة أمر أساسي وضروري لكن بقدر مقبول ولا يعيق العمل.

- الرحلة بكل تفاصيلها وملفاتها مهمة في تحديد حاجات تطويرية ومشاكل حلها.

-المتابعة ومحطاتها قيمة مضافة مهمة جداً لتقييم سير وأثر العمل ويجدد البوصلة للعودة دائماً الى الخطة واهدافها.

• تفكر بكفايات تمام:

-كفايات تمام مهمة جداً. أولاً توضح لنا ما معنى كفاية أساساً وكيف أنها عبارة عن معارف ومهارات ومواقف

-ربما عند التبخر في تفاصيل كل كفاية يجد الشخص نفسه مقصر في العديد منها لكن بشكل عام هناك تعلم واكتساب لهذه الكفايات بشكل عام.

-التوثيق امر مهم جداً ينظم العمل ويبيّن بعضه على بعض ويكمل بعضه، يحقق الحجّة والبرهان والدليل الواضح

-أهمية التقصي والبحث عن أدلة من حاجات وآراء الأفراد وفهم ما معنى دورات بحث اجرائي والاندماج في عملية تحليل المعلومات والتفكر بها وتفسيرها والاستنتاج منها

- التعاون والبعد عن الشخصية والانفتاح والشفافية تُعلم معنى الفريق وغنى الأفكار والعلاقة المهنية الراقية وحسن الظن بالناس ورؤية أجمل ما فيهم والحكمة والصبر والحلم معهم.

- التفكر كفاية في كل الأوقات

-التعلم بالتجريب هو عيش التجربة والعمل بعقل وفكر ناقد متأمل يُحقّق من خلاله التعلم المستمر والتعلم من الاخطاء وقصص النجاح والتطور المهنيّ

-هذه الكفايات تبرز الفرد كقائد للتغيير وتصل قدراته القيادية وتجعل منه فرد أساسي في أي موقع كان في صناعة القرارات والتغيير في المؤسسة.

مرفقات

مجموعة التركيز ١ (مع المعلمات)

سنة ٢٠١٣-٢٠١٤

الأسئلة:

١. ما الحاجات التي تشعر أنك بحاجة إليها ولم يؤمنها التنسيق لك حتى الآن؟ أعط أمثلة

ماذا تتوقع من المنسق؟ كيف؟ أعط أمثلة – هذا الموضوع برأيك متعلق بأي نقطة أو مشكلة مع التنسيق؟

ماذا يؤمن لك التنسيق؟ ماذا يعطيك؟ ماذا يضيف اليك؟

٢. ما أبرز الصعوبات/التحديات التي تواجهها في عملية التنسيق؟

(في بالنا أمور متعلقة بالتنسيق: المنهج ، التقييم ، وسائل التعليم ، الخطط والبرامج)

٣. ما اقتراحاتك لحل المشاكل أو لتطوير عملية التنسيق؟ كيف؟ أعط أمثلة – اقتراحك هذا ناجم عن مشكلة ما؟ ما هي؟ كيف تصفها؟



مجموعة التركيز ٢ (استمارة مع المنسقين)



مشروع تمام
٢٠١٣-٢٠١٤

إلى رؤساء الأقسام والمنسقين الكرام،
إيماناً منا بأهمية التعاون والمشاركة في صنع القرارات والتغيير والتطوير في المدرسة، نودّ مشاركتكم في هذه الاستمارة.
بناءً على دراسة وتحليل الأدلة من مجموعات التركيز التي قمنا بها مع المنسقين والمعلمين تبين أن الحاجة التطويرية في المدرسة اللبنانية العالمية في مجال التنسيق هي:

تطوير عملية التقييم البنائي بين المنسق والمعلم

نقصد بالتقييم البنائي وهو الذي يُطلق عليه أحياناً "التقويم التكويني والتتبعي" ويعرّف بأنه العملية التقييمية التعلّمية التي يقوم بها المعلم والمنسق معاً أثناء عملية التنسيق بينهما. وهو يبدأ مع بداية التعلم ويواكبه لتوجيه المعلم في الاتجاه المرغوب وصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وإثارة دافعية التعلم عنده والاستمرار فيه. وهو يركز على تقويم ودعم المعلم من المنسق الذي بتشخيصه لحاجات المعلم وقدراته، وإعطائه التغذية الراجعة باستمرار، يكون مصدر لتبادل الخبرات ومرجعية تربوية لتطوير المعلم وتدريبه. وهذا التقييم مختلف عن التقييم النهائي أو الختامي الذي يُجرى في نهاية العام الدراسي لتقييم المعلمين إن كانوا قد أتموا متطلبات العملية التدريسية والحكم على مدى فعالية جهودهم وإصدار أحكام إدارية كتجديد العقد أو الاستغناء عن خدمات المعلم.
ونحن الآن في طور تخيّل السيناريو المثالي للتقييم البنائي الملائم لواقع الـ LIS. وهذا التصوّر المثالي يتشكّل من التفكير بحلول للمشاكل التي طُرحت في مجموعات التركيز، ومما تقوله الأدبيات في هذا المجال، ومن التجارب الناجحة الموجودة أساساً في المدرسة ويمارسها المنسقون فيما يتعلق بعملية التقييم البنائي.

١. فما هي الممارسات أو التجارب أو الأفعال التي تقومون بها في عملية التقييم البنائي للمعلمين والتي تعتبرونها ناجحة ومميزة ومثمرة؟

٢. وما هي الممارسات أو التجارب أو الأفعال المثالية في عملية التقييم البنائي التي تتمنون أو تطمحون إلى تحقيقها؟

ملاحظات: ١. الرجاء الاجابة على الجانب الآخر من الورقة في مدة أفصاها أسبوع.

٢. ستكون فكرة جيدة لو ناقشتم هذه الأسئلة مع المعلمين في مجالسكم وأضفتهم آراءهم في هذه الأسئلة.

٣. نحن جاهزون لأي سؤال أو استفسار.

ونشكر لكم مشاركتكم القيمة سلفاً ونعتبركم جزءاً أساسياً في صنع القرارات في رحلة تمام. فعندما نتشارك جميعاً في صنع هذه القرارات تكون الأخيرة ذات مصداقية أكبر ونكون جميعاً مؤمنين بها وملتحمين لتطبيقها وتفعيلها.

دليل الهيئة التعليميّة

(الملفات الجديدة التي أعدها الفريق خلال هذه الرحلة التطويرية)



سمات المعلم الناجح

في الجانب الإداري:

مُتمثِّل رؤية المدرسة ورسالتها تبنياً وممارسة.

مُتمثِّل أنظمة المدرسة تبنياً وممارسة.

في الجانب العلمي:

باحث ومتعلّم يمتلك المادة العلميّة ويقوم بالتفكّر والتقصّي والبحث لتطوير نفسه باستمرار ورفع مستوى التعلّم لدى الطالب ومتابعته أكاديمياً وسلوكياً.

مُنتج ومُبتكر يقدم أفكاراً جديدة في محتوى المادة وأساليب نشطة ومهارات تفكير عليا في تعليمها وتقييمها مع بيئة صفيّة تعلّميّة ناجحة وتفاعليّة.

قادر على حل المشكلات واتخاذ قرارات بناء على تشخيص حاجاته وحاجات التلاميذ مع مرونة وتكيّف بحسب الإحتياجات المستجدة في المدرسة أو مع التلاميذ أو الإدارة.

في الجانب الخُلقي:

مُتمثِّل قيم المدرسة الخُلقيّة (فاستقم) تبنياً وممارسة

مُنفتح يتقبّل ويحاور الآخر برقيّ وأدب.

مُحترم يحترم ذاته والآخر و المكان الذي يعمل به.

مسؤول يتحلّى بالانضباط الذاتي والمثابرة واتقان العمل والصبر.

مُبادر ويسعى في خدمة المجتمع.

مستقيم يتحلّى بالصدق والامانة والنزاهة والاعتمادية.

متواضع يقدر الآخر ويحبّ العطاء ويتمثّل الرحمة.

في الجانب القيادي المهني:

قادر على تنظيم العمل وإدارته وتوثيقه باستمرار.

قادر على الحوار وتبادل الخبرات والتعاون المهني والايجابي مع الزملاء والمشرفين والأهل.

متمتع بالشفافية وتقبّل النقد والبعد عن الشخصية.

مبادر ومستعد للمشاركة في عملية التغيير والتطوير في المدرسة.

Charlotte Danielson's Framework for Teaching

<p>Domain 1 – Planning and Preparation Demonstrating knowledge of content and pedagogy Demonstrating knowledge of students Setting instructional outcomes Demonstrating knowledge of resources Designing coherent instruction Designing student assessment</p>	<p>Domain 2- The Classroom Environment Creating an environment of respect and rapport Establishing a culture for learning Managing classroom procedures Managing student behavior Organizing physical space</p>
<p>Domain 4 – Professional Responsibilities Reflecting on teaching Maintaining accurate records Communicating with families Participating in a professional community Growing and developing professionally Showing professionalism</p>	<p>Domain 3 – Instruction Communicating with students Using questioning and discussion techniques Engaging students in learning Using assessment in instruction Demonstrating flexibility and responsiveness</p>

"It is the learner who does the learning." - Charlotte Danielson

أولاً: في الجانب الإداري:

مُشرف على تفعيل رؤية المدرسة وعلى تنفيذ سياساتها التعليمية وأهدافها التربوية.

مُتمثل أنظمة المدرسة تبنياً وممارسة.

ثانياً: في الجانب العلمي:

باحث ومتعلّم يمتلك المادة العلمية ويواكبها وفق المراحل ويقوم بالتفكير والتقصّي والبحث لتطوير نفسه وفريقه باستمرار ورفع المستوى الأكاديمي والسلوكي للطلاب. مُنتج ومبتكر يقدم أفكاراً جديدة ومصادر تعليمية في محتوى المادة وأساليب نشطة ومهارات تفكير عليا في تعليمها وتقييمها.

قادر على حل المشكلات واتخاذ قرارات بناء على تشخيص حاجاته وحاجات المعلمين والتلاميذ مع مرونة وتكيف بحسب الإحتياجات المستجدة في المدرسة.

ثالثاً: في الجانب الخُلقي:

يتمثل قيم المدرسة الخُلقية (فاستقم) تبنياً وممارسة

مُنفتح يتقبّل ويحاور الآخر برقيّ وأدب.

مُحترم يحترم ذاته والآخر و المكان الذي يعمل به.

مسؤول يتحلّى بالانضباط الذاتي والمثابرة واتقان العمل والصبر.

مُبادر ويسعى في خدمة المجتمع.

مستقيم يتحلّى بالصدق والامانة والنزاهة والاعتمادية.

متواضع يقدر الآخر ويحبّ العطاء ويتمثل الرحمة.

رابعاً: في الجانب القيادي:

صاحب رؤية وتفكير استراتيجي.

قادر على بناء فريق ورعايته ودعمه وتطوره وانضاجه مهنيّاً.

قادر على الحوار وتبادل الخبرات والتعاون المهني والايجابي مع الشفافية في التعامل مع الزملاء والمشرفين والأهل.

قادر على تنظيم العمل وإدارته وتوثيقه باستمرار. ومبادر ومستعد للمشاركة في عملية التغيير والتطوير في المدرسة.

استمارة مشاهدة صف

اسم المعلم: الصف: التاريخ:
المادة: الحصة: الفصل الدراسي:

١- الهدف من مشاهدة الصف:

تقييم عام للحصة الدراسية	تقييم خاص (إدارة صفية، كفاية تعليمية تربوية...) حدّد
--------------------------	---

١: متمرّس	٢: متدرّب	٣: مبتدئ
-----------	-----------	----------

١- على مستوى إدارة الصف والمتعلمين:

ملحوظات	٣	٢	١
١. يتعامل مع الطلاب بحب واحترام.			
٢. يحفز الطلاب خلال العملية التعليمية باستمرار.			
٣. يعطي توجيهات و إرشادات واضحة في أثناء العمل.			

				٤ . يهتم بمشاركة كل الطلاب ويحثهم على ذلك ويراعي الفروقات الفردية.
				٥ . يدير وقت الحصّة بدقّة.
				٦ . يُشرف على أمور الطالب (المفكرة، الكتب والدفاتر، الأوراق المطلوبة،...).
				٧ . يؤمّن بيئة صفيّة تعليميّة ناجعة يتفاعل فيها المتعلّمون ويتشاكرون التعلّم.
				٨ . يوجّه ويشارك المتعلّم في تصحيح السلوك وتعديله مستنداً إلى دليل المعلم وقيم المدرسة.

قرار المعلم	أتساءل	ألاحظُ (الدلالة)	البند
-------------	--------	------------------	-------

--	--	--	--

٢- على مستوى العملية التعليمية والتعلم النشط:
كان متوقفاً من المتعلم في نهاية الحصّة أن

ملحوظات	٣	٢	١	
				١. يوضّح الأهداف التعليمية للمتعلّمين.

			٢ . يستعمل وسائل وأساليب تعليم مختلفة ومتنوعة تناسب الهدف (الشرح، المناقشة، التطبيق، الملاحظة واستنتاج، العرض...) وتربطه بالحياة اليومية.
	<u>الأسلوب:</u>		٣ . يستعمل أسلوب التعلّم النشط ويشرك المتعلّمين في التعلّم.
			٤ . يراعي التسلسل المنطقي والتنظيم العلميّ في عرض عناصر الدرس للوصول إلى الهدف.
	<u>من خلال:</u>		٥ . يركّز على مهارات التفكير العليا ويحرص على أن رفع مستوى التعلّم لدى الطالب.
			٦ . يجيد اللغة التي يدّرس المادة العلمية بها ألفاظاً وتراكيب.
			٧ . ينقذ خطة الدرس تنفيذاً صحيحاً.

				٨. يستعمل وسائل تقييم مناسبة ليتأكد من تحقيق الهدف.
				٩. يعطي تغذية راجعة للطلاب باستمرار ويحرص على تثبيت الهدف.
				١٠. يشجع على تنمية مهارات التواصل والتعاون وتقبل الآراء عند المتعلمين.

قرار المعلم	أتساءلُ	ألاحظُ (الدلالة)

توقيع المعلم:.....

الزائر وصفته وتوقيعه:.....

دليل الإشراف التربوي والتعليمي

٢٠١٦-٢٠١٥

أولاً- مقدمة:

تعدّل هذا الدليل بناء على خطة تمام التطويرية المتعلقة بالإشراف التربوي في المدرسة البنائية العالمية التي تبنت هذا المشروع عام ٢٠١٣-٢٠١٤. انطلق العمل على تطوير الإشراف التربوي بناء على حاجة وجدها فريق تمام عند المشرفين والمعلمين (الفئة المستهدفة) بناء على أدلة واضحة وموثقة تعكس آراء الفئة المستهدفة ووجهة نظرهم. قام فريق تمام بقراءة النظريات العلمية في هذا المجال واستوحى من مفهوم الإشراف العيادي والتطويري (Clinical and Developmental Supervision) نموذجاً للإشراف التربوي يناسب فلسفة المدرسة البنائية العالمية، واقعها وحاجات أفرادها. وهذا الدليل هو مرجعية لأي شخص له دور إشرافي أكاديمي وتربوي في المدرسة كمدبر، مشرف أكاديمي، رئيس قسم، ومنسق.

ثانياً- تعريف وفلسفة الإشراف التربوي في المدرسة البنائية العالمية:

الإشراف التربوي في المدرسة البنائية العالمية هو عملية قيادية شورية مهنية غايتها تقويم العملية التعليمية والتربوية وتطويرها بشكل مستمر عن طريق تطوير الأطراف المعنية كافة وتهيئة فرص متكاملة لنموهم، وهو عملية تقويمية تعليمية يومية مستمرة تركز على بناء علاقة ثقة وزمالة مهنية بين المعلم والمنسق. يبدأ عمل المشرف مع بداية التعلم ويواكبه لتوجيه المعلم في الاتجاه المرغوب (رؤية المدرسة وتوجهاتها الإستراتيجية) وصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف وإثارة دافعية التعلم المستمر. فالمشرف في المدرسة البنائية العالمية هو راعٍ مهني ومصدرٌ لتبادل الخبرات (راجع سمات المشرف الفعال) لتطوير المعلم وتدريبه بناء على حاجاته وقدراته على أساس خطة إشرافية تطويرية للمعلم لبنائه كمهني قيادي متعلم مستقل (راجع سمات المعلم الفعال).

ثالثاً- الأهداف الأساسية الكبرى من الإشراف التربوي والأكاديمي:

الغاية الأساسية من الإشراف التربوي هي تقويم العملية التعليمية والتربوية وتطويرها بشكل مستمر عن طريق تطوير كافة الأطراف المعنية وتهيئة فرص متكاملة لنموهم وذلك لتحسين تعلم الطلبة.

الأهداف:

أ- تطوير المشرف وتدريبه.

ب- التخطيط الكامل للمادة\المواد عمودياً وأفقيّاً.

ج- تعزيز العلاقات المهنية التشاركية التعاونية المبنيّة على الثقة والأمان والتحفيز والحوار وحبّ التعلم المستمر وتبادل الخبرات بين الأطراف.

د- تطوير المعلّم باعتباره الحجر الزاوية في تطوير الطلاب أكاديمياً وريعايتهم تربوياً وتدريبه على:

✓ تخطيط وتحضير الدروس والنشاطات الصفية واللاصفية.

✓ استخدام أساليب تعليمية مناسبة.

✓ استخدام أدوات التقييم ومهاراتها الفكرية.

✓ إدارة الصف والتواصل مع المتعلّمين بروح إيجابية.

✓ اكتشاف قدرات المتعلمين ودعمها وتطويرها.

✓ حبّ التطوّر المستمرّ في المعارف والقدرات والمهارات.

من الضروري التنويه إلى أنّ:

عملية تطوير المعلّم وتدريبه لا بدّ ان تكون مبنية على معرفة المعلّم جيّداً وتشخيص قدراته ومهاراته وأين هو في تدرّجه المهنيّ وتطويره على أساس حاجاته وأولوياتها، هذا وإنّ المعلّمين الجدد بحاجة الى دعم إضافي وريعاية خاصّة ومدّرجة في تطوّرهم المهنيّ.

رابعاً- أدوار المنسق في الإشراف التربوي:

- أ- تفعيل رؤية المدرسة والعمل على تحقيق توجهاتها الاستراتيجية: يقوم المنسق بالإشراف على تفعيل رؤية المدرسة وعلى تنفيذ سياساتها التعليمية وأهدافها التربوية.
- ب- التنسيق الإداري: يشرف المنسق على تسهيل الجوانب الإدارية. كما يشارك المنسق في التقييم النهائي أو الختامي للمعلّمين ويساهم في تكوين الأحكام الإدارية بحقّهم.
- ت- المرجعية العلمية: يجب على المنسق أن يكون المرجعية العلمية في مادته بحيث يكون لديه تملّك كافي للمادة العلمية ومهاراتها وأدوات تدريسها وتقييمها وتدرّجها عبر المراحل.
- ث- التقييم البنائي: يقوم المنسق بعملية التقييم البنائي أو التكويني والتابعي اليومي المستمرّ مع المعلم لصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وتطويره وإنضاجه مهنيّاً.
- ج- التطوير المهنيّ: يعتبر التطوير المهنيّ من أهمّ أدوار المنسق. يُطلع المنسق المعلّم على سمات المعلّم الناجح، وتوصيف النجاح، ومؤشّراته واعتماد ذلك أساساً وسلماً لتطوّره المهنيّ. مع دعم إضافي للمعلّمين الجدد ومراعاة لحاجاتهم بالوقت والتوجيهات.

ح- الرعاية المهنية: هي مقارنة بنتهجها المنسق تقوم على بناء علاقة زمالة مهنية تشاركية تعاونية مبنية على الحوار والثقة والأمان والتعاون والحرية وتبادل الخبرات. مع دعم إضافي للمعلمين الجدد ومراعاة لحاجاتهم بالوقت والتوجيهات.

خامساً- مهام المنسق:

في تفعيل رؤية المدرسة والعمل على تحقيق توجهاتها الاستراتيجية:

التمثل برؤية المدرسة وأنظمتها تبنياً وممارسة والعمل من خلال عملية التنسيق على تفعيلها وتحقيق توجهات وسياسات المدرسة الاستراتيجية.

في التنسيق الإداري:

- توقيع أوراق الاختبارات الأسبوعية أو الشهرية وأوراق الأنشطة قبل استنساخها.
- مقابلة المعلمين الجدد لملء الشواغر ورفع التقييم إلى الإدارة.
- إعداد قوائم الكتب المدرسية واللوازم والأدوات الخاصة بالمادة.
- رفع التقارير المطلوبة وتقييم المعلمين إلى الإدارة.
- رفع حاجات المعلمين والمنسقين المهنية التطويرية إلى الإدارة.

في المرجعية العلمية:

- إعداد الخطة العامة للقسم بمشاركة أعضاء القسم. (في حال كان المنسق هو نفسه رئيس القسم)
- الإشراف على تطبيق الخطة السنوية للمادة المعتمدة.
- الإشراف على التحضير الأسبوعي حسب النموذج المعتمد في المدرسة.
- الإشراف على الاختبارات الشهرية والأسبوعية لتتماشى مع الأهداف والكفايات الموضوعية.
- الإشراف على الأنشطة المنهجية واللامنهجية للصفوف.
- الاطلاع المستمر على مفهوم الإشراف التربوي العلمي الحديث والتطور فيه باستمرار.

في التقييم البنائي:

- وضع أهداف تطويرية لكل معلم مبنية على تشخيص حاجاته ووضعه وحسب الأولوية مع آليات لتحقيقها ومحطات لتقييم مدى اكتسابها يضعها المشرف والمعلم معاً ومتوافقة مع رؤية وتطلعات المدرسة. (مرفق الاستمارة)¹
- الاجتماعات مع المعلم² بناء على أهداف المعلم للتطوير المهني وخطة المنسق الإشرافية.
- إعطاء تغذية راجعة بناءة في وقتها في أي أمر يُقام مع المعلم (في أي اجتماع، بعد أي زيارة، حوار، حدث...)
- القيام بزيارات صفية³ والـ Walkthroughs (الزيارات الصفية القصيرة\التجولات) المعلنة للمعلم والمتفق عليها معه.
- اعتماد أدوات علمية في التقييم ككتابة³ Journal أو⁴ portfolios وغيرها من الأدوات الحديثة.
- متابعة المتعلمين أكاديمياً وسلوكياً من خلال الاطلاع على أعمالهم ونتائجهم ومشكلاتهم وتحليلها ومقابلة أولياء أمورهم عند الحاجة واعتماد البيانات التي تنتج عن ذلك في وضع خطة التطوير المهني للمعلم والخطة الإشرافية للمنسق.
- مشاركة المعلمين ومناقشتهم في خطة المنسق الإشرافية التطويرية لهم.

في التطوير المهني:

¹: يضع المعلم والمنسق معاً الحاجة التطويرية. ويتم ذلك بعد أن يتعرف المشرف على المعلم. إن كان قديماً فلديه معلومات عنه، وإن كان جديداً فلا بدّ من الزيارات الصفية وتدوين كلّ الملاحظات، ثمّ الاجتماع مع المعلم ومشاركته بهذه الملاحظات وإعطائه المساحة للمناقشة والأخذ بالردّ والتفكير بها، ثمّ معاً يتمّ الاتفاق وتحديد الحاجة التطويرية للمعلم، ثمّ معاً يتمّ استدرار الحلول والأعمال لتحقيق الهدف التطويري المهني للمعلم، مع المخطات لرصد تطوّر المعلم، وتحليل وتقييم نهائي مدى الوصول إلى الهدف

²: لا بد من الإشارة إلى أنّ هذه الاجتماعات وكل الحوارات مع المعلم فيها تعاون وتشارك وشفافية ويقوم فيها المنسق بتشخيص هموم المعلم والمشكلات التي يواجهها وحثّه على ترجمتها الى ممارسات عملية تحدث في الصف. كما ويقوم بها المنسق بمعرفة السياق والعوامل المحيطة والمتعلقة بالمعلم (أين نحن من المادة، مستوى الطلاب، مستوى النضج المهني وقدرات المعلم الحالية، أمور أو ظروف شخصية للمعلم، الخ...) بمعنى آخر فهم الصورة الكبرى المحيطة بالمعلم للبعد عن إصدار أحكام مسبقة غير منصفة بحقه. كما وأنّ هذه الاجتماعات قد تكون أسبوعية أو يومية قصيرة أو في أي شكل بحسب الحاجة.

³ ورقة تفكرية يكتبها المعلم ليقيم ذاتياً تعلمه، لماذا تحققت أمور ولم تحقق أمور أخرى؟، التحديات التي واجهها، تأملاته...

⁴ ملفّات شخصية يقوم بإعدادها المعلم خلال العام تضم كل أعماله وأوراقه وتأملاته يرصد به المعلم والمنسق معاً تطوره وتعلمه.

- استطلاع فرص التطوير المهني الموجودة (داخليا في المؤسسة وخارجيا- في المؤسسات الشقيقة مثلا) وبناء قاعدة معلومات للرجوع اليها عند الحاجة وادراج اللازم منها في الخطة الاشرافية لاستهداف المعلمين حسب حاجاتهم.
- تقديم دروس أنموذجية أو تنظيمها مع معلمين آخرين من القسم نفسه أو حتى من أقسام أخرى.
- إقامة الدورات وورش العمل والمحاضرات اللازمة والمبنية على حاجات المعلم. (قد يقوم بها المنسق أو أي جهة خارجية يُرسل المنسق المعلم اليها).

في الرعاية المهنية:

التقدير والتحفيز والمشاركة والتعاون وتقديم الدعم للمعلمين مهمة أساسية تُشكل الوعاء والمظلة التي فيها وتحتها يتم القيام بالمهام الأخرى المذكورة لبناء ثقافة الأمان والثقة مُرفقة بالمسؤولية في عملية التنسيق.

سادساً- الخطة الإشرافية للمنسق:

هذه المهام والأعمال الإشرافية يجب أن يتم إسقاطها على خطة إشرافية تنفيذية للسنة الواحدة. وهي مُعلنة ومتفق عليها مع المعلم. تكون على الشكل الآتي:

الأهداف	الأعمال	الوقت	الجهة المسؤولة	مؤشرات النجاح	محطات المتابعة	الموارد اللازمة	الملحوظات

خطة تطوير مهني ذاتي للمعلم

السنة:

اسم المعلم:

اسم المنسق:

(١) ما الهدف \ الحاجة المهنية التطورية؟

(٢) الأعمال والخطوات لتحقيقها مع جدول زمني:

الهدف التطويري	العمل	الزمن

(٣) المتابعة:

تحديد المحطات أو الأعمال لرصد تحقق الهدف \ الحاجة

محنة المتابعة	المعيار أو المؤشر	البيانات اللازمة

--	--	--

٤) التحليل والتقييم:

إلى أي مدى تحقق الهدف؟ ما الدليل؟ وما العوامل المساعدة في الوصول له؟ وما التحديات التي تم مواجهتها والتي لم يتم تحطيمها في مسيرة التطوير؟ ولماذا؟

٥) تعليق المشرف:

توقيع المشرف: _____ توقيع المعلم: _____ التاريخ: _____

اسم المعلمة: _____ مسوؤل القسم المنسق: _____	المادّة _____ الفصل الدراسي: _____
---	---------------------------------------

أولاً: الجانب الإداري:

ملحوظات	مبتدئ	متدرّب	متمرّس	مُتميّز	
					١ . يلتزم الحضور إلى المدرسة والانصراف وفق المواعيد الرسميّة (عدم الغياب إلا في الحالات الطارئة).
					٢ . يلتزم القوانين والأنظمة في المدرسة ويتكيّف معها (القرارات الإداريّة، اللباس، حضور الاجتماعات...).
					٣ . يلتزم رؤية المدرسة ورسالتها وقيمتها.

					٤ . يلتزم بالأمور الإدارية (ضبط الاصطفاف، تصوير أوراق، حجز مكتبة أو مختبر، تأمين حصص، المناوبة...)
					٥ . يُسهم بفعالية في النشاطات المدرسية.

ثانيًا: العملية التعليمية (التخطيط والتحضير، الطرائق والأساليب، تقييم المتعلمين، حاجات المتعلمين):

ملحوظات	مبتدئ	متدرّب	متمرس	متميز	
					١ . متمكن من المادة العلمية ومصطلحاتها ومفهوماتها.
					٢ . يضع خطة سنوية شاملة ومتكاملة للمادة.
					٣ . يلتزم بتقديم تحضير منظم وفق آلية التحضير المعتمدة في المدرسة.
					٤ . يربط المفاهيم التعليمية بمقاصد الشريعة الإسلامية وبالحياة اليومية.

					٥. يحسن وضع الأهداف التعليميّة في المجالات المختلفة للدرس.
					٦. يستعمل وسائل وأساليب تعليم مختلفة ومتنوعة تناسب الدرس وتحاكي مهارات التفكير العليا.
					٧. يستعمل تقنيّات التعلّم النشط أثناء اعطاء المادة التعليميّة.
					٨. يجيد اللغة التي يدرس المادة العلميّة بها ألفاظاً وتراكيب.
					٩. يحسن وضع اختبار يحاكي التنوع والارتقاء في مهارات التفكير.
					١٠. يستعمل وسائل التقييم المناسبة استعمالاً صحيحاً وفعالاً في الصف.
					١١. يسلم التحضير وأوراق العمل والاختبارات في الوقت المحدد.

					١٢. يطبق التحضير تطبيقاً صحيحاً.
					١٣. يبحث عن الجديد ويقدم أفكاراً جديدة في مادته.

ثالثاً: إدارة الصف والعلاقة مع الطلاب:

ملحوظات	مبتدئ	متدرب	متمرس	متميز	
					١. يتعامل مع الطلاب بحب واحترام.
					٢. يحفز الطلاب خلال العملية التعليمية باستمرار.
					٣. يعطي توجيهات وإرشادات واضحة في أثناء العمل.
					٤. يهتم بمشاركة كل الطلاب ويحثهم على ذلك.
					٥. يلزم نفسه بتطبيق قانون الصف قبل إلزام المتعلمين.
					٦. يعطي تغذية راجعة للطلاب باستمرار.

					٧. يدير وقت الحصّة بدقّة.
					٨. يُشرف باستمرار على أمور الطالب (المفكرة، الكتب والدفاتر، الأوراق المطلوبة،...).
					٩. يتفقد المستويات التعليميّة المختلفة للمتعلمين ويعمل على دعمهم وتطويرهم.
					١٠. يؤمّن بيئة صفيّة تعلّميّة تسود فيها النظافة والترتيب ولوحات حائط ووسائل تعليميّة تجذب انتباه الطالب وتحاكي عقله.
					١١. يتفقد أوضاع المتعلمين السلوكيّة ويشارك المتعلم في تصحيح السلوك وتعديله مستنداً إلى دليل المتعلم وقيم المدرسة (فاستقم).

رابعاً: الركائز المهنيّة العامّة

ملحوظات	مبتدئ	متدرب	متمرس	مُتميّز	
---------	-------	-------	-------	---------	--

					١ . يقوم بالحوار وتبادل الخبرات والتعاون المهني والايجابي مع الزملاء والمشرفين والأهل.
					٢ . يقوم بالتفكير والتعلم المستمر لتطوير نفسه.
					٣ . يتمتع بالشفافية وتقبل النقد والبعد عن الشخصية.
					٤ . يقوم بالتقصي والبحث على أدلة وبراهين عند الحاجة.
					٥ . يتخذ قرارات بناء على تشخيص حاجاته وحاجات التلاميذ.
					٦ . يبدي تطوراً وتعلماً عن طريق التطبيق العملي والتجارب اليومية.
					٧ . يوثق أعماله باستمرار.
					٨ . يُبدي مرونة ويقوم بالتعديلات الضرورية بناءً على الإحتياجات المستجدة في المدرسة أو مع التلاميذ أو الإدارة.

مفتاح:

← مُتميز: صاحب كفاءة ويُقدّم صورة يُقتدى بها.

← متمرس: صاحب كفاءة.

← مُتدرب: في طور التطور.

← مبتدي: بحاجة إلى تعزيز.

اسم رئيس القسم / المنسق: _____
اسم المادة: _____

أولاً: المرجعية العلمية:

ملحوظات	بجاجة إلى تعزيز	متدرب	متمرس	متميز	
					١. يمتلك المادة العلمية التي يشرف عليها و متمكن من مصطلحاتها ومفاهيمها وكفاياتها.
					٢. يواكب منهج المادة كله وفق المراحل.
					٣. يشارك المعلم في إعداد خطة القسم ويشرف على تنفيذها.
					٤. يقدم أفكاراً جديدة في محتوى المادة وأساليب نشطة في تعليمها
					٥. يناقش التحضير الأسبوعي مع المعلم باستمرار ويقدم التوجيه والدعم والتدريب اللازم.

					٦. يقدم دروساً نموذجية تطبيقية مرة أو مرتين في العام.
					٧. يشرف على أسئلة الاختبارات إشرافاً توجيهياً يحاكي التنوع والارتقاء في مهارات التفكير.
					٨. يتفقد أوضاع المتعلمين الأكاديمية، ويشارك المعلم في إيجاد حلول للدعم أو التطوير.
					٩. يتفقد أوضاع المتعلمين السلوكية ويشارك المعلم في تصحيح السلوك وتعديله.
					١٠. يؤمن المصادر التعليمية اللازمة عندما تقتضي الحاجة.

ثانياً: الإشراف العيادي والرعاية المهنية:

ملحوظات	بجاجة إلى تعزيز	متدرب	متمرس	متميز	
					١. يتمثل رؤية المدرسة ورسالتها وقيمها تبنياً وممارسة.
					٢. يتمثل أنظمة المدرسة تبنياً وممارسة.
					٣. يبني علاقة ثقة وزمالة مهنية مع المعلم تقوم على الحوار وحسن التواصل والأمان.
					٤. يعرض ويناقش سمات المعلم الناجح منذ بداية العام ومعايير تقييمه

				٥. يشارك المعلم في وضع أهدافه وخطته التطويرية بعد تشخيص حاجاته.
				٦. يشخص هموم المعلم والمشكلات التي يواجهها ويساعده على ترجمتها إلى ممارسات عملية تحدث في الصف ويتشارك معه في إيجاد حلول مناسبة لها.
				٧. يعطي دعماً إضافياً للمعلمين الجدد من خلال التدريب، التوجيه الدائم، والتشجيع.
				٨. يشارك فريقه من المعلمين في المناقشات والقرارات والتعاون على الإنجاز.
				٩. يقوم بزيارات صفية دورية وواضحة الأهداف ويقدم تغذية راجعة عن الزيارة.
				١٠. يشجع المعلم ويحفزه ويقدم الدعم باستمرار.
				١١. يعطي التغذية الراجعة باستمرار.
				١٢. يطور فريق العمل من خلال عملية التنسيق المستمرة لصقل جوانب القوة وعلاج جوانب الضعف عنده وتطويره وإنضاجه مهنيًا.
				١٣. يطور فريق العمل من خلال ورش العمل أو الدورات أو المحاضرات في حال توفرها.
				١٤. يشجع على تبادل الخبرات بين الزملاء (peer coaching)
				١٥. يشارك المعلمين ويناقشهم في خطة المنسق الإشرافية.

ثالثاً: الركائز المهنية العامة:

ملحوظات	بجاجة إلى تعزيز	متدرب	متمرس	مُتميّز	
					١. يقوم ويشجّع على الحوار والتشارك والتعاون المهنيّ.
					٢. يقوم ويشجّع على التفكير والتعلّم المستمر.
					٣. يقوم ويشجّع على الشفافية والوضوح والبعد عن الشخصية.
					٤. يقوم ويشجّع على أهمية التقصي والبحث على أدلة وبراهين.
					٥. يقوم ويشجّع على اتخاذ قرارات بناء على حاجات التلاميذ والمعلمات.
					٦. يقوم ويشجّع على التعلّم بالتجريب أي التعلّم عن طريق التطبيق العملي والتجارب اليومية.
					٧. يقوم ويشجّع على التوثيق.
					٨. يقوم ويشجّع على المرونة وأهمية التخطيط المعدّل أي اجراء التعديلات الضرورية بناءً على الإحتياجات المستجدة في المدرسة أو مع التلاميذ أو الإدارة.

مُتميّز: صاحب كفاءة ويُقدّم صورة يُقتدى بها.

متمرس: صاحب كفاءة.

مُتدرب: في طور التطوّر.

بجاجة إلى تعزيز.

البيانات الأولية (متواجدة عند الفريق الموجه)

النتائج (متواجدة عند الفريق الموجه)

خطة تمام التوسعية التنفيذية
٢٠١٧ - ٢٠١٨

ملاحظات	المعايير والمؤشرات	الإجراءات	الأهداف الإجرائية	الأهداف التطويرية	الغايات
<p>-اماني يماني منسقة اجتماعيات جديدة دخلت فريق تمام المنسقين لهذا العام</p> <p>-موجهة الروضات بقيت في فريق تمام المنسقين لأن دور أساسي لها هو المتابعة الاكاديمية مع معلمات الروضات</p> <p>-موجهة الحلقة الاولى والثانية لم تعد مع فريق المنسقين بل أصبحت مع موجهة الروضات وموجهة الحلقة الثالثة والرابعة (عضو جديد في المدرسة) ومسؤول الحياة الطلابية في فريق تمام الاداري.</p> <p>-ما يزال مشروع Grey Matters للروضات</p>	<p>تطور في اكتساب ٥٠% من كفايات تمام لدى أعضاء فريقي المنسقين والاداريين</p> <p>انتاج خطط تامة في تخدم حاجات في الأقسام التعليمية وخطة لمشروع التربية الخلقية</p>	<p>-اعداد تقرير المعلومات الأولية الأساسية عن الأعضاء (الذي بدأنا به آخر العام الماضي) لرصد تطوّرهم</p> <p>- تدارس للركائز - قراءات في الأدبيات . - المناقشة وعرض للتجارب خلال اجتماعات تمام .</p> <p>-المرور بدورة ورحلة تمام جديدة في كل من هذه الفرق.</p>	<p>- استكمال مشروع تمام السابق في بناء قدرات قيادية مع الفريق القديم (المنسقين) بقيادة رولا حجازي (التي أصبحت مدربة قيادية بعد استكمالها لرحلة تمام الاولى في السنوات الأربع الماضية واكتسابها لكفايات تمام) - تدريب المنسقين على رحلة تمام في أقسامهم ومع فرقهم للوصول بهم إلى تحديد الحاجة ووضع الخطة التنفيذية .</p> <p>-إنشاء مشروع " التربية الخلقية" يُعنى بتطوير قدرات الموجهين والحياة الطلابية في تطبيق برنامج "فاستقم" مع ريان قاطرجي.</p>	<p>تعزيز كفايات تمام لدى الاداريين والمنسقين.</p>	<p>الارتقاء بقدرات الاداريين والمنسقين بما يتوافق مع رؤية المدرسة ورسالتها .</p>

<p>ومشروع Beyond Learning مع الحياة الطلابية يتعاملون ومتعاقدون مع المدرسة.</p> <p>انتاج التقرير النهائي</p> <p>٩٠% من منسقي تمام يحسنون تطبيق الubd أثناء التحضير و٦٠% من المعلمين</p> <p>٨٠% من المعلمين أبدوا تطوراً في عملهم مع نهاية العام الدراسي</p> <p>مدونة في هذه الأدوار</p> <p>تم هذا العام إضافة محضر لمجلس التنسيق وورقة عن الملاحظات من الموجهين والأهل عن المعلم في هذا الملف لتوثيق كل شيء ورصد تطور المعلم خلال العام كما تم ملء خطط التطور الشخصي المهني الذاتي (الموجودة في دليل الاشراف التربوي) للمعلمين واعتبارها جزءاً أساسياً في ملفاتهم لرصد تطورهم.</p>	<p>ورش عمل داخل المدرسة وخارجها بالتعاون مع مدرسة كفرمان (من مدارس تمام الرسمية في لبنان) بموضوع الUBD .</p> <p>اجتماعات تمام اجتماعات فردية مع رولا او ريان حضور اجتماعات اقسام ومجالس تنسيق بين الأقسام اعتماد كل اوراق تمام المحاضرة خلال السنوات الماضية (الدليل ومعايير تقييم المعلم والمنسق واستمارة المشاهدة وسمات المعلم والمنسق) واستعمالها رسمياً من المنسقين ووضعها في ملف المعلم مع تحضيراته واوراقه وتفكراته وخطته التطويرية الشخصية لرصد تطوره المهني</p>	<p>اعداد مرحلة التقييم النهائي والعمل على كتابة التقرير النهائي لرحلة تمام السابقة .</p> <p>الاستمرار في تدريب المنسقين (في فريق تمام المنسقين) على دليل الاشراف وال وعلى رصد UBD .</p> <p>تطور المعلمين.</p>	<p>اغلاق رحلة تمام السابقة باتمام مراحلها خاصة مرحلة التقييم الاخيرة</p> <p>الاستمرار في توحيد عمل المنسقين وتمكينهم كمرجعية علمية وراعين مهنيين.</p> <p>تمكين المنسقين من ال دليل الهيئة التعليمية UBD (استكمال الأمور التي بدأ بها فريق تمام في العام الماضي) .</p> <p>توضيح ومأسسة أدوار ومهام قيادي تمام</p>	<p>اتمام رحلة تمام للأربع السنوات الماضية والاستمرار في التركيز على بعض البنود منها</p> <p>تمكين واستدامة دور قيادي تمام في الجانب التطويري للمدرسة.</p>
--	---	---	--	--

<p>التعلم النشط انتقل تماماً الى خطة قسم الشؤون الأكاديمية</p> <p>هذا توجه جديد من الجامعة وما زال غامض بالنسبة لنا وللمدرسة في الوقت الحالي</p>	<p>قرارات ادارية لمأسسة هذه الادوار</p>	<p>تفكر وملاحظة وتدوين للادوار نقاشات بين الأعضاء ومع الجامعة والادارة</p>	<p>تدريب رولا وريان على ذلك من قبل الجامعة</p>		
--	---	--	--	--	--

خطة تمام الإشرافية التنفيذية

٢٠١٧.٢٠١٨

الزّمان	المسؤول	المعايير والمؤشرات	الإجراءات	الأهداف الإجرائية	الأهداف التطويرية	الأهداف الاستراتيجية
- طوال العام	المنسق	٨٠ % من المعلمين أبدوا تطوّرًا في عملهم مع نهاية العام الدراسي .	. اعتماد أوراق تقييم المعلم . واستمارة المشاهدة . . الملف الخاصّ بالمعلم . . اجتماعات الأقسام وممارسة ركائز تمام فيها .	. تدريب المنسق على رصد تطوّر المعلم خلال مسيرته المهنية وخلال مروره برحلة تمام .	١ . أن يكون المنسق راعيًا مهنيًا يسعى دائمًا إلى تطوير معلميه .	الارتقاء بقدرات المنسقين والمعلمين التعليمية والإشرافية بما يتوافق مع رؤية المدرسة ورسالتها .
- طوال العام	فريق تمام المنسق والمعلم	٩٠ % من منسقي تمام يحسنون تطبيق ال أثناء التحضير UBD	. ورش عمل داخل المدرسة وخارجها . . عرض نماذج عملية وتطبيقات لل	. الاستمرار في تدريب المنسقين على الدليل وال UBD .	٢ . تمكين المنسقين من ال ودليل الهيئة التعليمية UBD (استكمال الأمور التي بدأ بها فريق تمام في العام الماضي) .	

طوال العام	فريق تمام	و ٧٥% من المعلمين - الخطة الأولى (الحاجة والخطة) لكل قسم .	UBD - المناقشة خلال اجتماعات تمام الأسبوعية . - تدارس للكائنز . - قراءات في الأدبيات . - المناقشة وعرض للتجارب خلال اجتماعات تمام .	- تدريب المنسقين على رحلة تمام في أقسامهم ومع فرقههم للوصول بهم إلى تحديد الحاجة ووضع الخطة التنفيذية .	٣ . تطوير مهارات المنسقين في الاستقصاء والممارسة الموثقة منهجياً وغيرها من كفايات تمام	
------------	-----------	---	---	---	--	--