

المجالات الأربعة ضمن "الإطار العام للتعليم الفعال" - شارلوت دانيلسون

نموذج التقييم الذاتي

(4 مجالات - 22 عنصر)



الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في إطار تقييم الأداء.

مقدمة:

يهدف نموذج التقييم الذاتي الى تحقيق ثلاثة أهداف: (1) توفير الأداة والمساحة الكافية لتقييم الأداء المهني وفقا لمعايير الجائزة المعتمدة (2) المساعدة في تحديد الجوانب التي يحتاج المعلم تحسين أدائه فيها (3) تحضير المعلم نفسه للانخراط في محادثة هادفة المهني مع أفراد اللجنة العلمية التي ستقوم بتقييم أدائه المهني أثناء المقابلة الشخصية.

تحديد مؤشرات التقييم

ستقوم لجنة الجائزة العلمية باختيار المعلم المتميز بناء على معايير دولية تستخدم في المجال التربوي كما استنادا لمعايير جوائز عالمية وعربية. وتتضمن المعايير ولا تقتصر على ما يلي:

- ✚ الاعتراف الداخلي والخارجي للتميز والإبداع في التدريس وأثره على طلبة صعوبات التعلم و/او تشتت الانتباه/ فرط النشاط، وذلك في المقام الأول من قبل أولياء أمور هؤلاء الطلبة، كما من قبل الزملاء في العمل.
- ✚ التزام التميز والأصالة في التدريس على المدى الطويل، وذلك يظهر من خلال: (1) نموذج التقييم الذاتي والذي يجب ان يحتوي على عرض شامل يشير الى الأداء المتميز للمسؤوليات اليومية للمعلم وتكريس وقته وجهده لفهم احتياجات هؤلاء الطلبة، لا سيما لجهة اربع محكات رئيسية وردت في نموذج شارلوت دانيلسون للتدريس الفعال. (2) الوثائق الداعمة لما جاء في نموذج التقييم مثل: سجل الدوام الرسمي، الخطة الاستراتيجية للمعلم، دفتر اعداد الدرس، شرح المعلم أثناء الحصة، أو أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقويم ليعطي درجات على المجالات الأساسية للتميز في الأداء الدراسي (3) الملاحظة المباشرة للمعلم داخل الصف (4)المقابلة الشخصية مع المرشح.

تفاصيل مستويات الأداء:

نحاول من خلال نموذج التقييم الذاتي تحويل المؤشرات الى أداء أو سلوكيات قابلة للقياس، فنجد أمام كل معيار اربع درجات متدرجة من واحد الى أربعة. علما أن "الدرجة 4" تعني الحصول في هذا المعيار على الدرجة كاملة، و"الدرجة 1" تعني الحصول على الدرجة الأقل. يتضمن "اللاطار العام للتعليم الفعال" اربع مستويات للأداء وهي:

✚ **متميز:** المعلم المتمرس الذي له مساهمات فعالة في الميدان التربوي داخل وخارج حدود المدرسة. ويتعامل مع صفه كما لو انه مجتمع خاص بالمتعلمين بحيث

يتفاعل المتعلمون معه ويشاركون في العملية التعليمية ويتحملون المسؤولية تجاه تعلمهم.

✚ **ماهر:** المعلم الذي يفهم المبادئ الكامنة وراء كل معيار ويطبقها بشكل جيد داخل الصف وأثناء العملية التعليمية. يعتبر هذا المعلم أكاديميا ذو مهنية عالية قد أتقن فن وحرفة التدريس وفي الوقت نفسه لا زال يعمل على تحسين أدائه المهني.

✚ **مبتدئ:** وهو المعلم الذي يبدو وكأنه يفهم المبادئ الكامنة وراء كل معيار ولكنه لا يطبقها باستمرار. وهو إما يكون في السنوات الأولى لعمله ويحتاج العمل على تحسين أدائه وزيادة خبرته أو انه أكاديمي ذو خبرة طويلة ولكنه لا يلتفت الى العمل على تطويره المهني.

✚ **غير مقبول:** المعلم الذي لا يفهم المبادئ الكامنة وراء معايير العملية التربوية ويمثل أداءه عدم مبالاة تجاه ما يقوم به وما يتعلمه المتعلمين.

تحديد الدرجات:

لا يتم تحديد الدرجات النهائية للمرشح قبل جمع كافة مؤشرات ودلائل الأداء كما تبدو في نموذج التقييم الذاتي إضافة الى نتائج الملاحظة الصفية والمقابلة الشخصية. آلية تحديد الدرجات:

- 1- جمع وتقييم الدلائل والمؤشرات لكل من المعايير والعناصر الأساسية التابعة لها وفقا لنظام شارلوت دانيلسون "الاطار العام للتعليم الفعال".
- 2- استخدام مستويات الأداء لتحديد درجات المجالات الأربعة.
- 3- استخدام درجات المجالات الأربعة لتحديد الأداء العام للمرشح.

- **متميز:** يحصل المرشح على تصنيف "متميز" عندما يكون تصنيف نصف المعايير على الأقل بمستوى "متميز" على أن لا تنزل المكونات الأخرى عن مستوى "جيد".
- **جيد:** يحصل المرشح على تصنيف "جيد" عندما لا يتجاوز عدد المعايير التي تحتاج التحسين الإثنيتين على أن يكون تصنيفه على باقي المعايير "جيد" أو "متميز".
- **مبتدئ/يحتاج للتحسين:** يحصل المرشح على تصنيف "مبتدئ/يحتاج للتحسين" عندما يكون عدد المعايير التي تحتاج التحسين ثلاثة أو أكثر على أن يكون تصنيف باقي المعايير "جيد" أو أعلى.
- **غير مقبول:** يحصل المرشح على تصنيف "غير مقبول" عندما يكون تصنيفه على أي معيار "غير مقبول".

ملاحظات عامة:

إن تحديد احتياجات المعلم لتطوير أدائه تمثل أول خطوة في تركيز طاقاته على التعرف على تقنيات واستراتيجيات تعليمية جديدة. يتطلب ذلك تخطيطاً وتقييماً ذاتياً بشكل صادق ودقيق. المطلوب من المعلم في هذه المرحلة هو التفكير للحظات قليلة بأدائه والأنشطة والأساليب التي يعتمدها في عملية التعليم ليتمكن من التعبير عنها وذلك عبر طرح السؤال: "كيف يمكنني تقييم أدائي الآن؟"

انطلاقاً من هذا السؤال على المعلم مراجعة الوصف الأدائي لمكونات كل مجال والتركيز على الكلمات الاستدلالية التي تقدم الوصف الدقيق لأدائه المهني. قد يلاحظ المعلم أن الكلمات أو العبارات الدالة على الأداء قد لا تندرج جميعها تحت نفس المستوى من الأداء. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تبرز كلمات تشير إلى أدائه في كلا المستويين "مقبول" و "جيد" إلا أنه عليه وضع علامة على المستوى الذي يعبر عن أدائه التعليمي بشكل دقيق وذلك عبر الاستعانة بالدليل التفسيري للمعايير الذي يحتوي على المميزات الأساسية لكل مستوى وعلى الأمثلة التي تساعد على تحديد مستوى أدائه.

انطلاقاً من هذا التقييم الذاتي على المعلم ملء نموذج التطوير المهني في نهاية نموذج التقييم الذاتي وتحديد المجالات التي عليه العمل على تطوير أدائه فيها ليصل إلى التميز أو ليضيف مهارات إلى مهاراته المتميزة؟

المجال الأول: التخطيط والإعداد المجال الثاني: بيئة الصف المجال الثالث: التعليم المجال الرابع: المسؤوليات المهنية

المجال الأول: التخطيط والإعداد

1.a. معرفة المحتوى وطرق التعليم التربوية

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يظهر المعلم معرفة عميقة بالمبادئ المهمة في المادة وكيفية ارتباطها ببعضها وبالمواد الأخرى. وتعكس خطط المعلم وتدريباته مدى فهمه للمتطلبات المسبقة للمواضيع والمبادئ وربطها بالبنية الإدراكية لدى المتعلمين لضمان تحصيل الفهم. كما تعكس خطته وتدريباته مدى معرفته بالأساليب التربوية الفعالة في التعليم وتحديد مكانن سوء الفهم لدى المتعلمين.	يظهر المعلم معرفة جيدة بالمبادئ الهامة للعمل وكيفية ارتباطها ببعضها. وتعكس خطط المعلم وتدريباته فهما دقيقا للمتطلبات المسبقة للمواضيع والمبادئ. كما تعكس خطته وتدريباته مدى معرفته بالأساليب التربوية الفعالة في التعليم.	يظهر المعلم معرفة بالمبادئ الهامة في التعليم ولكن ينقصه الإدراك بكيفية ارتباطها ببعضها. وتعكس خطط المعلم وتدريباته معرفته للمتطلبات المسبقة للمادة. إن هذه المعرفة قد تكون غير دقيقة أو كاملة. كما تعكس خطته وتدريباته معرفة محدودة بالأساليب التربوية في تدريس المحتوى أو التعامل مع المتعلمين.	يرتكب المعلم أخطاء في خطته وتدريباته أو أنه لا يصحح أخطاء المتعلمين. وتظهر خطط المعلم وتدريباته فهما بسيطة للمتطلبات المسبقة والضرورية لتدريس المحتوى للمتعلمين. كما تظهر معرفة بسيطة أو عدم معرفته بالأساليب التربوية المناسبة لتدريس المحتوى للمتعلمين.
المكونات الأساسية					
• معرفة محتوى المادة.					
• معرفة المتطلبات المسبقة للمادة.					
• معرفة الأساليب التربوية المرتبطة بالمحتوى.					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (مثال: شرح لنموذج من خطط الدروس الاسبوعية والشهرية وكيف تعكس استخدام العناصر المذكورة اعلاه. الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في اطار تقييم الأداء.

1.b معرفة المتعلم

مستوى الأداء

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يبدل المعلم نشاطا فعالا لتعرف مستويات النمو لدى المتعلمين وخلفياتهم وثقافتهم ومهاراتهم وكفاءتهم اللغوية واهتماماتهم الخاصة وذلك من مصادر متعددة لما لهذه المعلومات من أهمية لكل متعلم.	يدرك المعلم طبيعة التعلم النشط لدى المتعلمين، ويستخدم الأساليب التربوية المناسبة لمستويات نموهم، كما إنه يبحث عن المعرفة من عدة مصادر حول خلفيات المتعلمين وثقافتهم ومهاراتهم وكفاءتهم اللغوية واهتماماتهم الخاصة، ويستثمر هذه المعرفة في تعامله مع مجموعات المتعلمين.	يدرك المعلم أهمية فهم كيفية تعلم المتعلمين وخلفياتهم وثقافتهم وكفاءتهم اللغوية واهتماماتهم واحتياجاتهم الخاصة بوجه عام.	يظهر المعلم فهما بسيطا أو قد ينقصه الفهم الجيد بطرائق التعليم والتعلم. إضافة إلى معرفته البسيطة بخلفيات المتعلمين وثقافتهم ومهاراتهم وكفاءتهم اللغوية واهتماماتهم واحتياجاتهم الخاصة وعدم اهتمامه بهذا الفهم.

المكونات الأساسية

- معرفة نمو الأطفال والمراهقين وتطورهم.
- فهم عملية التعلم.
- معرفة المهارات والمعلومات والكفاءة اللغوية لدى المتعلمين.
- فهم اهتمامات المتعلمين وتراثهم الثقافي.
- تحديد تحديد احتياجات المتعلمين الخاصة.

المجموع

/4

/4

المؤشرات: (معلومات رسمية وغير رسمية عن مجموعة الطلاب التي يدرسها المعلم وأساليب تعلمهم وكيف تنعكس هذه المعرفة على الخطط التدريسية. الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات):

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

1.c. وضع مخرجات الأهداف التعليمية

مستوى الأداء

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تعبر المخرجات جميعها عن تعليم فاعل ودقيق للمادة. وتكون المخرجات التعليمية جميعها واضحة ومكتوبة كنماذج لتعليم المتعلمين، وتسمح بأساليب فعالة للتقييم، كما تعكس أنواعا مختلفة وعديدة من التعليم وتتيح فرعا للتنسيق والدمج بينها. وتأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المتنوعة للمتعلمين كافة، كل على حدة.	تعبر معظم المخرجات عن تعليم فاعل ودقيق للمادة. وتكون المخرجات التعليمية جميعها واضحة ومكتوبة كنماذج لتعليم المتعلمين، وتقتصر أساليب فعالة للتقييم. وتعكس أنواعا مختلفة من التعليم والفرص للتنسيق بينها. كما تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المتغيرة لمجموعات المتعلمين.	تعبر المخرجات عن توقعات عالية لكنها متوسطة الدقة. يعكس بعضها التعلم الفاعل للمادة، وتتكون من مزيج من المخرجات والأنشطة، فهي تعكس نماذج عديدة من التعليم ولكن المعلم لم يحاول التنسيق أو الدمج بينها. وتكون معظم المخرجات مناسبة لمعظم المتعلمين وفقا للتقييمات العالمية للتعليم.	تعبر المخرجات التعليمية عن توقعات منخفضة للمتعلمين كما إنها تفتقد الدقة، ولا تعكس التعليم الفاعل للمحتوى. وتبدو المخرجات كأنشطة أكثر من كونها عمليات تعلم، فهي تعكس أسلوبا محددًا في التعليم، أي أنها تناسب بعض المتعلمين فقط.

المكونات الأساسية

- القيمة والتسلسل والتوافق.
- الوضوح.
- التوازن.
- ملاءمة للاختلافات عند المتعلمين.

المجموع

/4

/4

المؤشرات: (مثال: ارفاق نموذجين من البرنامج التربوي الفردي الخاص ببعض المتعلمين من المجموعة التي يتم تعليمها، عرض مؤشرات دقيقة حول التقدم الذي يحرزه المتعلمون وما يشير إلى اخذ المكونات المذكورة اعلاه بعين الاعتبار عند وضع الأهداف، الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات):

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

1.d معرفة الموارد المتاحة

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	لدى المعلم معرفة عميقة بالموارد المتاحة للاستخدام الصفي لزيادة معرفته ومعرفة المتعلمين ولا سيما ضمن المدرسة، وفي المجتمع وضمن المنظمات المهنية والجامعات وعلى صفحات الإنترنت.	يحيط المعلم بالموارد المتاحة للاستخدام الصفي بهدف زيادة معرفته أو معرفة المتعلمين في المدرسة أو خارج المدرسة وعلى صفحات الإنترنت.	يظهر المعلم وعياً أساسياً بالموارد المتاحة للاستخدام في الصف سواء لزيادة معرفته أم معرفة المتعلمين في المدرسة إلا أنه لا يحيط بأية موارد متوافرة خارجاً.	لا يدرك المعلم الموارد اللازمة للاستخدام الصفي سواء بهدف زيادة معرفته أو معرفة المتعلمين في المدرسة.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • موارد للاستخدام داخل الصف. • موارد لزيادة المعرفة بالمحتوى أساليب التعليم التربوية. • موارد للمتعلمين. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (مثال، عرض لصفحات الانترنت المستخدمة، الكتب الدراسية، الوسائل التربوية واستراتيجيات تدريس تم التعرف عيها خلال ورشات عمل او مؤتمرات تم حضورها وكيفية استخدامها لمساعدة المتعلمين. الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات):

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

1.e. اعداد التوجيهات المترابطة

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تظهر الخطط انسجاما بين المعرفة بالمحتوى العميق وفهم احتياجات المتعلمين المختلفة والموارد المتاحة (بما فيها التكنولوجيا)، وتنتج سلسلة من الأنشطة التعليمية المعدة لإدخال المتعلمين في نشاط إدراكي عالي المستوى. وتكون متميزة وفق ملاءمتها الفردية لكل متعلم. وتتنوع المجموعات التعليمية تنوعا مناسباً بحيث يعطى المتعلمون بعض الفرص للاختيار. وتكون بنية الدرس أو الوحدة واضحة وتعتمد مسارات مختلفة بناء على احتياجات المتعلمين المتنوعة.	ينسق المعلم بين معرفته بالمحتوى والمتعلمين والموارد عند صياغة سلسلة من التجارب التعليمية التي تتناسب ومخرجات التعليم عند مجموعات المتعلمين. ويكون هناك وقت كاف للنشاطات التعليمية إذ إنها تمثل تنافسا إدراكيا مع بعض التمييز بين مجموعات المتعلمين. ويكون للدرس أو الوحدة بنية واضحة باستخدام مناسب ومتنوع للمجموعات التعليمية.	تتناسب بعض الأنشطة والأدوات التعليمية مع المخرجات التعليمية، وتشكل تحديا معرفيا ولكن من دون التمييز بين طالب وآخر. وتدعم المجموعات التعليمية دعما جزئيا مخرجات التعليم مع بذل جهود لتقديم بعض التنوع. ويكون للدرس أو الوحدة بنية ملحوظة تتفاوت فيها تطور الأنشطة ضمن فترات زمنية غير واقعية.	بالكاد تنسجم سلسلة التجارب التعليمية مع المخرجات التعليمية، ولا تمثل بنية مترابطة. ولا تكون الأنشطة موجهة لإدخال المتعلمين في نشاط ذهني فاعل ضمن فترة زمنية غير منطقية. ولا تدعم المجموعات التعليمية المخرجات التربوية ولا تعرض أي تنوع.
المكونات الأساسية					
• الأنشطة التعليمية.					
• الأدوات والموارد التوجيهية.					
• مجموعات التعلم.					
• بنية الدرس والوحدة.					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (خطط العمل للمجموعات المختلفة، عرض لبعض الوسائل التعليمية والنشاطات المستخدمة..الخ. الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

1.f. صياغة اختبارات تقييم المتعلمين

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تناسب خطة المعلم حول تقييم المتعلمين مع النواتج التعليمية مع وضوح تام لمعايير التقييم ومبادئه التي تثبت مساهمة المتعلمين في تطوير مستواهم. وتبنى منهجيات التقييم بحيث تتناسب وكل متعلم. ويكون نهج استخدام التقييم الرسمي سليما حيث يتضمن استخدام المتعلمين والمعلم لنتائج التقييم. ويميل المعلم إلى استخدامها في خطته المستقبلية مراعى الفروق الفردية.	تناسب خطة المعلم حول تقييم المتعلمين مع النواتج التعليمية أي أنه يبنى نهج التقييم لتناسب ومجموعات المتعلمين. وتتسم معايير التقييم ومبادئه بالوضوح. ويكون لدى المعلم استراتيجية جيدة حول استخدام التقييم الرسمي بالإضافة إلى صياغته نهجا معينا للاستخدام. ويميل المعلم إلى استثمار نتائج التقييم في وضع خطته المستقبلية لمجموعات المتعلمين.	تقيم بعض النواتج التعليمية من خلال النهج المطروح. ورغم تطوير المعايير والمبادئ الخاصة بالتقييم فأنها ليست واضحة. ويكون استخدام التقييم الرسمي استخداما تحضيريا يحتوي فقط على النواتج التعليمية. ويميل المعلم إلى استخدام نتائج التقييم وتطبيقها على المتعلمين تطبيقا جماعيا.	لا تتناسب إجراءات التقييم مع النواتج التعليمية إذ لا يتضمن النهج المطروح أية معايير أو مبادئ. ولا وجود لأية خطة لدى المعلم لتضمن التقييم الرسمي في الدرس أو الوحدة أو استخدام نتائج التقييم في صياغة التوجيهات المستقبلية.
المكونات الأساسية					
• ملاءمة الأهداف التعليمية.					
• المعايير والمبادئ.					
• الصياغة النموذجية.					
• تستخدم النتائج لوضع الخطط التربوية.					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (مثال: عرض دلائل على ارتباط نتائج التقييم بالأهداف التربوية، تعدد أساليب الاختبارات بما يتلاءم وخصوصية المتعلمين، الخطط الدراسية تعكس نتائج الاختبارات والأهداف التعليمية. الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

المجال الثاني: بيئة الصف

2.a. تكوين بيئة يسودها الاحترام والعلاقة الجيدة مع المتعلمين

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يكون الاحترام بين المعلم وكل متعلم بأعلى مستوياته ويعكس دفئا واهتماما وشعورا بالمتعلمين كل على حدة. ويظهر المتعلمون احترامهم للمعلم ويسعون إلى تحقيق مستويات عالية من الكياسة بين أفراد الصف جميعهم. وتكون نتيجة التعاملات التواصل مع المتعلمين كل على حدة.	يكون تعامل المعلم مع المتعلمين ودودا، ويظهر اهتماما واحتراما بشكل عام. ويكون مثل هذا النوع من التعامل مناسباً لأعمار المتعلمين. كما يحترم المتعلمون مدرسهم. ويكون التعامل بينهم مؤدبا ومحترما بصورة عامة. ويتعامل المعلم بنجاح مع تصرفاتهم غير المحترمة. وتكون نتيجة التعاملات مؤدبة ومحترمة ولكنها وفق المصلحة.	تكون التعاملات بين المعلم والمتعلمين وبين المتعلمين بعضهم البعض مقبولة بشكل عام ولكنها تعكس تناقضات مؤقتة وتحيز وعدم الاهتمام بأعمار المتعلمين وثقافتهم ومستويات النمو لديهم. ويظهر المتعلمون عدم الاحترام لبعضهم البعض إظهارا نادرا. ويحاول المعلم التعامل مع التصرفات غير المحترمة بأساليب غير متوازنة. وتتراوح نتيجة التعاملات بين الدفء والتصادم.	يكون التعامل سواء بين المعلم والمتعلمين أم بين المتعلمين بعضهم ببعض سلبيا وغير مناسب، ولا يأخذ بعين الاعتبار أعمار المتعلمين وخلفياتهم الثقافية ومستويات النمو لديهم. ويتسم التعامل بالسخرية والكبت والتصادم. ولا يستطيع المعلم التعامل مع التصرفات غير المحترمة.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • تفاعل المعلم مع المتعلمين. • تفاعل المتعلمين مع بعضهم. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

2.b. تأسيس ثقافة للتعلم

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تكون ثقافة الصف حيوية ومفعمة بالأفكار حيث يؤمن المعلم والمتعلمون بأهمية التعليم. ويصر المعلم على التطلعات العالية للتعليم والعمل النشط، في حين يتحمل المتعلمون مسؤوليتهم عن الجودة العالية للتعليم من خلال مبادرات التطوير والمراجعة وإضافة التفاصيل و/أو مساعدة أقرانهم.	يكون الصف مكانا مكتظا بالأفكار حيث تكون طبيعة التطلعات عالية نحو التعليم فيما يتعلق بمعظم المتعلمين. ويعتقد المعلم أنه يمكن تحقيق النجاح بعمل المتعلمين النشط، ويدرك المتعلمون دورهم كمتعلمين، ويذلون جهودا مستمرة كي يتعلموا. ويدعم التعامل داخل الصف عملية التعلم والعمل النشط.	تتسم ثقافة الصف بقليل من التزام المعلم أو المتعلمين بالتعليم. ويبدو المعلم كما لو أنه يعطي إشارات فقط في حين يظهر المتعلمون اهتمامهم بإنهاء المهمة وليس بجودتها. ويعتقد المعلم أن نجاح المتعلم هو نتيجة لقدرته الطبيعية وليس لنشاطه المبذول، ولا تكون التطلعات العالية إلا لمتعلمين يعتقد المتعلم بأن لديهم فطنة طبيعية بالمادة.	تتسم ثقافة الصف بعدم التزام المعلم أو المتعلمين بالتعليم، و/أو بالكاد يستخدم المتعلمون طاقاتهم أو حتى لا يستخدموها في المهام القائمة. ولا أمل لبذل أية جهود أو تقييمها. وتكون التطلعات العامة لإنجاز المتعلمين تتراوح بين المتوسطة والمنخفضة مع وجود تطلعات عالية لدى واحد أو اثنين من المتعلمين فقط.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • أهمية المحتوى. • التطلعات نحو التعلم والإنجاز. • اعتراز المتعلمين بعملهم. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

2.c. إدارة إجراءات الصف

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يُستفاد من وقت التوجيه خلال الأنشطة النمطية "الروتينية" والإجراءات الفعالة. ويساهم المتعلمون في إدارة المجموعات التوجيهية والتنقلات وتسليم الأدوات والموارد. ويفهم المتعلمون الأنشطة النمطية "الروتينية" فهما فاعلا أو ربما تكون بمبادرة منهم.	يضع قليل من وقت التوجيه نتيجة الروتين والإجراءات الفعالة داخل الصف. وتكون إدارة المعلم للمجموعات التوجيهية وتسليم الأدوات والموارد ناحية ومستقرة. كما يلتزم المتعلمون باتباع النمط "الروتيني" الصفي المحدد مع قليل من توجيه المعلم وتحفيزه.	يضع بعض وقت التوجيه، ويعود ذلك جزئيا فقط إلى الأنشطة والإجراءات النمطية "الروتينية" داخل الصف. وتكون إدارة المعلم للمجموعات التوجيهية والتنقلات وتسليم الأدوات والموارد متذبذبة، الأمر الذي يؤدي إلى التشتت في عملية التعليم. ويتبع المتعلمون الإجراءات النمطية "الروتينية" المحددة مع وجود توجيه والتشجيع.	يضع معظم وقت التوجيه بسبب الأنشطة النمطية "الروتينية" والإجراءات غير الفعالة. وتتعلم إدارة المعلم أو بالكاد يدير المجموعات التوجيهية الإدارية والتنقلات وتسليم الأدوات والموارد إدارة فعالة. وهناك دليل بسيط على اتباع المتعلمين للأنشطة النمطية "الروتينية" المحددة.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة المجموعات التعليمية. • تنظيم الانتقال بين المهام والمجموعات. • إدارة الادوات والموارد. • تنفيذ المهام اللامنهجية. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)۔

2.d. إدارة سلوكيات المتعلمين

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تكون سلوكيات المتعلمين ممتازة بصورة تامة، ويأخذون دوراً حيوياً في مراقبة سلوكياتهم الخاصة، بالإضافة إلى سلوكيات أقرانهم ومدى التزامهم بمعايير السلوك، وتكون مراقبة المعلم لسلوكيات المتعلمين مناسبة ووقائية. كما أن ردة فعله على سوء تصرفهم تأخذ بعين الاعتبار احتياجاتهم الخاصة والفروقات الفردية بينهم.	يكون سلوك المتعلمين العام جيداً، ويراقب المعلم سلوكياتهم والتزامهم بمعايير السلوك، وتكون ردة فعل المعلم على سوء التصرف ثابتة وفاعلة ومناسبة وتحافظ على كرامتهم.	تكون معايير السلوك محددة ولكن تطبيقها غير ثابت، يحاول المعلم مراقبة سلوكيات المتعلمين لكن استجاباته لسوء تصرفهم تبدو متذبذبة وغير ثابتة.	لا تبدو هناك أية معايير للسلوك مع وجود مراقبة المعلم البسيطة أو المعدومة لسلوكيات المتعلمين، إذ يتحدى المتعلمون معايير السلوك، وتكون ردة فعل المعلم على سوء التصرف قمعية أو لا تحترم ذواتهم.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • التوقعات. • مراقبة سلوكيات المتعلمين. • التعامل مع السلوكيات الخاطئة. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

2.e. تنظيم الحيز المكاني

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تكون البيئة التربوية آمنة ويتحقق التعلم لدى جميع المتعلمين بمن فيهم فئة ذوي الاحتياجات الخاصة. ويستخدم المعلم الموارد التربوية الفعالة بما في ذلك الكمبيوتر. ويضمن المعلم مناسبة توزيع الأدوات التربوية مع أنشطة التعليم. ويساهم المتعلمون في استخدام البيئة التربوية والتكيف معها لتحقيق التقدم في التعلم.	تكون البيئة التربوية آمنة ويتحقق التعلم لدى جميع المتعلمين، ويتأكد المعلم من مدى مناسبة توزيع الأدوات التربوية مع أنشطة التعليم. ويستخدم المعلم الموارد التربوية بفعالية بما في ذلك الكمبيوتر.	تكون البيئة التربوية آمنة ويتحقق التعلم الأساسي لدى معظم المتعلمين، ويستخدم المعلم الموارد التربوية بما في ذلك الكمبيوتر بفعالية معتدلة. يحاول المعلم وبنجاح جزئي تعديل توزيع الأدوات التربوية ليتناسب مع أنشطة التعليم.	البيئة التربوية غير آمنة ولا يستطيع العديد من المتعلمين تحقيق التعلم فيها. ويكون التوازن بين ترتيب الأثاث والموارد التعليمية محدوداً بما في ذلك الكمبيوتر والأنشطة الدراسية.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • سلامة الوصول إلى أدوات التعليم. • ترتيب أثاث الصف والموارد التربوية. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال إلى العنصر التالي)

المجال الثالث: التعليم

3.a. التواصل مع المتعلمين

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يربط المعلم الهدف التعليمي للدرس مع اهتمامات المتعلمين وتكون التوجيهات والإجراءات واضحة وتعالج سوء الفهم المحتمل لديهم. ويكون شرح المعلم للمحتوى شاملاً وواضحاً ويطور في مبادئ الفهم من خلال التراكم البارع وربطها مع اهتمامات المتعلمين. كما يساهم المتعلمون في إثراء المحتوى وفي شرح المبادئ لزملائهم. وتكون لغة المعلم الشفوية والكتابية تعبيرية ويقتنص المعلم الفرص لزيادة المفردات لدى المتعلمين.	يتم إيصال الهدف التعليمي للمتعلمين بشكل واضح وربطه بالأهداف التربوية العامة، وتكون التوجيهات والإجراءات مشروحة بوضوح حيث يشرح المعلم المحتوى بأسلوب تراكمي سلس واضح ودقيق بحيث يربطه مع معرفة المتعلمين وخبرتهم. كما يدعو المعلم المتعلمين أثناء شرح المحتوى للانخراط الفكري. وتكون لغة المعلم الشفوية والكتابية واضحة وصحيحة، كما تكون المفردات متناسبة مع أعمار المتعلمين واهتماماتهم.	تحظى محاولة المعلم لشرح الهدف التعليمي بنجاح محدود فقط. ويكون توضيح التوجيهات والإجراءات بعد حدوث أول التباس لدى المتعلمين. وربما يرتكب المعلم أخطاء ثانوية أثناء شرحه للمحتوى، فتكون بعض الأقسام واضحة على عكس بعضها الآخر الذي يصعب متابعته. ويتضمن شرح المعلم حواراً ذاتياً دون دعوة المتعلمين للانخراط الفكري فيه. وتكون لغة المعلم الشفوية صحيحة ولكن مفرداته محدودة أو أنها لا تناسب أعمار المتعلمين وخلفياتهم الاجتماعية.	يكون الهدف التعليمي للدرس غير واضح لدى المتعلمين وتكون الإرشادات والإجراءات مربكة لهم. ويرتكب المعلم أخطاء أثناء شرحه للمحتوى. وتكون هناك أخطاء في قواعد لغة المعلم الشفوية والكتابية أو في النحو. كما أن المفردات غير مناسبة وضعيفة ومستخدمة بشكل خاطئ مسببة الإرباك للمتعلمين.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • التوقعات الموضوعة من قبل المعلم للعملية التربوية • الإرشادات والإجراءات المتبعة • شروح المحتوى • استخدام اللغة الشفوية والكتابية 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في إطار تقييم الأداء.

3.b. استخدام تقنيات الأسئلة والمناقشة

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يستخدم المعلم مجموعة أو سلسلة من الأسئلة أو العلامات لتحفيز المتعلمين إدراكيا ورفع مستوى التفكير والخطاب وتشجيع ما وراء المعرفة. ويصيغ المتعلمون العديد من الأسئلة ويبادرون بطرح المواضيع ويقومون بإسهامات دون دعوة المعلم. ويتأكد المتعلمون بأنفسهم من سماع أصوات الجميع في المناقشة.	بينما يستخدم المعلم أسئلة ذات مستوى منخفض يطرح على المتعلمين أسئلة تم صياغتها بهدف تشجيع المتعلمين على التفكير وتعميق الفهم لديهم. ويخلق المعلم مناقشة فريدة بين المتعلمين ويمنحهم الوقت الكافي للإجابة ويتنحى جانبا عندما يرى ذلك مناسباً. ويدخل المعلم معظم المتعلمين بشكل ناجح في المناقشة موظفا مجموعة من الاستراتيجيات ليضمن سماع معظم المتعلمين.	تقود أسئلة المعلم المتعلمين إلى مسار وحيث في طرح الأسئلة وتبدو الإجابات كأنها ملقنة. ويحاول المعلم احتياطيا صياغة بعض الأسئلة لتحفيز التفكير لدى المتعلمين وتعميق الفهم لديهم، ولكن القليل منهم يشارك. كما يسعى المعلم لإشراك جميع المتعلمين في المناقشة وتشجيعهم على الاجابة فيما بينهم ولكن النتائج تبدو غير مستقرة.	أسئلة المعلم ذات تنافسية إدراكية منخفضة وإجابات صحيحة محددة يطرحها بتراكم سريع. ويكون التفاعل بين المعلم والمتعلمين ذا طابع إصفائي مهيمن، مع تدخل المعلم بكل الأسئلة وإجاباتها، في حين يدخل القليل من المتعلمين في المناقشة.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • جودة الأسئلة. • تقنيات المناقشة. • مشاركة للمتعلمين. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

3.c. اشراك للمتعلمين فى عملية التعلم

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يكون جميع المتعلمين تقريبا منخرطين فكريا مع المحتوى عند القيام بالمهام التعليمية والبناء التنافسي من قبل المعلم. وتناسب المهام والأنشطة التعليمية بشكل كامل مع المخرجات التعليمية. كما أن هناك بعض الحالات التي يبادر فيها بعض المتعلمين بالاستفسار والمساهمة في استكشاف المحتوى الهام. كما أن تقدم الدرس يعطي المتعلمين الوقت اللازم لانخراطهم فكريا وإبداء آرائهم حول عملية تدريسهم وبناء الفهم لديهم. وقد يكون لدى المتعلمين خيارات حول كيفية تنفيذ مهامهم وربما يصبحون هم موارد للمتعلمين الآخرين.	تناسب المهام والأنشطة التعليمية مع المخرجات التعليمية، وتكون معدة لتحفيز التفكير لدى المتعلمين وتؤدي إلى مشاركة فكرية نشطة لمعظمهم مع المحتوى الهام والتنافسي في حين يدعم المعلم تلك المشاركة. ويكون تقدم الدرس مناسباً ويعطي معظم المتعلمين الوقت اللازم لمشاركة فكرية فاعلة.	تناسب المهام والأنشطة التعليمية بشكل جزئي مع المخرجات التعليمية ولكنها تتطلب تفكيراً متدنياً من قبل المتعلمين لتجعل معظمهم سلبيين أو مجرد متابعين. ولا يعطي تقدم الدرس الوقت اللازم للمتعلمين لمشاركة فكرية فاعلة.	بالكاد تناسب المهام والأنشطة التعليمية والأدوات والموارد والمجموعات التوجيهية ووسائل التكنولوجيا مع المخرجات التعليمية أو أنها تتطلب إجابات عن ظهر قلب. ويكون التقدم في الدرس بطيئاً أو متسرعاً. كما أن عدداً قليلاً فقط من المتعلمين يشاركون أو يهتمون في المناقشة.
المكونات الأساسية					
• الأنشطة والمهام.					
• تقسيم المتعلمين الى مجموعات.					
• الأدوات والموارد التربوية.					
• التوقيت وسير الدرس.					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في اطار تقييم الأداء.

3.d . استخدام تقنيات التقييم فى التعليم

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يكون التقييم متداخلا بصورة تامة مع التوجيه من خلال استخدام التقييم التكويني. ويبدو أن المتعلمين يدركون معايير التقييم وهناك بعض الأدلة على مساهمتهم فيها. كما أنهم يقيمون أنفسهم ويراقبون تقدمهم. وهناك تنوع في الاستجابات من حيث الدقة والنوعية التي ترتقي بمستوى التعلم من قبل المعلم والمتعلمين. ويتم استخدام الأسئلة والتعليقات والتقييمات بانتظام لتشخيص مستوى التعلم لدى كل متعلم.	يستخدم التقييم بانتظام أثناء التوجيه من خلال مراقبة المعلم والمتعلمين لتقدم العملية التعليمية. وذلك يؤدي إلى استجابة دقيقة ونوعية ترتقي بمستوى التعليم. ويبدو أن المتعلمين يدركون معايير التقييم ، إذ أن بعضهم يشارك فى التقييم الذاتي. ويتم استخدام الأسئلة والتعليقات والتقييمات لتشخيص مستوى التعلم لديهم.	يستخدم التقييم أحيانا لدعم التوجيه وذلك من خلال مراقبة المعلم والمتعلمين لتقدم العملية التعليمية. الا ان التغذية الراجعة للمتعلمين تكون محدودة ويبدو أن المتعلمين يدركون جزئيا معايير التقييم، إذ أن القليل منهم يقيمون عملهم الخاص. ونادرا ما تستخدم الأسئلة والتعليقات والتقييمات لتشخيص مستوى تعلمهم.	بالكاد يكون هناك تقييما أو مراقبة لتعلم المتعلمين أو أن ذلك قد يكون معدوما. والاستجابة غائبة أو ذات جودة بسيطة. ولا يبدو أن المتعلمين يدركون معايير التقييم أو يشاركون فى التقييم الذاتي.
المكونات الأساسية					
• معايير التقييم					
• مراقبة التعلم لدى المتعلمين					
• تقديم الملاحظات الفورية (التغذية الراجعة) للمتعلمين					
• تقييم المتعلم لذاته ومتابعة تقدمه					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه فى هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية فى كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك فى اطار تقييم الأداء.

3.e. المرونة والاستجابة لاحتياجات المتعلمين

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يستغل المعلم الفرصة في تحسين التعلم استنادا إلى حدث عفوي أو اهتمامات المتعلمين ويقوم بتعديل التوجيهات بنجاح ليعالج سوء الفهم الحاصل عند كل متعلم، ويصر المعلم على البحث عن طرق فعالة في مساعدة المتعلمين المعنيين عبر استخدام مجموعة مكثفة من الاستراتيجيات التوجيهية وجلب موارد إضافية من المعلم أو من المجتمع.	يحفز المعلم التعلم الناجح لدى جميع المتعلمين ويقوم بتعديلات ثانوية على الخطة التعليمية كلما تطلب الأمر ويستجيب لأسئلة المتعلمين واحتياجاتهم واهتماماتهم. كما يصر المعلم على البحث عن طرق لمساعدة المتعلمين الذين يواجهون صعوبة في التعلم وفقا لمجموعة واسعة من الاستراتيجيات.	يحاول المعلم تعديل الدرس عند الحاجة ويرد على أسئلة المتعلمين واهتماماتهم بنجاح معتدل. ويتحمل المعلم المسؤولية تجاه نجاح المتعلمين عبر انتهاج مجموعة محدودة من الاستراتيجيات.	يلتزم المعلم بالخطة الدراسية على الرغم من وجود ضعف في الفهم لدى المتعلمين أو غياب الاهتمام لديهم. ويتجاهل أسئلة المتعلمين عندما يواجهون صعوبة ما، كما يلقي المعلم اللوم على المتعلمين أو بيئة البيت لديهم.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • تعديل خطة الدرس. • الاستجابة المباشرة للمتعلمين. • الثبات. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

المجال الرابع: المسئوليات المهنية

4.a. تقييم المعلم الذاتي لعملية التعليم					
مستوى الأداء					
الدرجة		متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
اللجنة	المعلم	يقوم المعلم بتقييم عميق ودقيق لفعالية الدرس ومدى تحقق المخرجات التعليمية. ويستشهد بأثلة خاصة من الدرس ويقيم جوانب قوتها. وبناء على مهاراته التراكمية المكتسبة، يقدم المعلم بدائل خاصة تحقق النجاح لمختلف الأنشطة المقدمة.	يقوم بالمعلم بتقييم دقيق لفعالية الدرس ومدى تحقق المخرجات التعليمية. ويستشهد بمراجع عامة يدعم تقييمه. ويقدم المعلم بعض الاقتراحات خاصة لتجربتها في وقت لاحق عند تقديم الدرس مرة أخرى.	لدى المعلم انطباع عام عن فعالية الدرس ومدى تحقق المخرجات التعليمية. ويقدم المعلم اقتراحات عامة حول كيفية تحسين الدرس.	لا يدرك المعلم فيما إذا كان الدرس فعالاً أو حقق المخرجات التعليمية أو أنه يسيء تقدير مدى نجاح الدرس. ولا يملك المعلم أية اقتراحات حول كيفية تحسين الدرس.
/4	/4				
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • الدقة. • استثمار الخبرات في اختيار الاستراتيجيات المستقبلية. 					
		المجموع			
/4	/4				

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

4.b. حفظ سجلات دقيقة

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يكون نظام المعلم الخاص بحفظ معلومات عن إكمال المتعلمين وتقديمهم في التعلم والسجلات اللامنهجية فعالا بشكل كامل. ويساهم المتعلمون في جمع المعلومات والاحتفاظ بها.	يكون نظام المعلم الخاص بحفظ معلومات عن إكمال المتعلمين لواجباتهم وتقديمهم في التعلم والسجلات اللامنهجية فعالا بشكل كامل.	يكون نظام المعلم الخاص بحفظ معلومات عن إكمال المتعلمين لواجباتهم وتقديمهم في التعلم بدائي وفعال بشكل جزئي. وتكون سجلات المعلم للأنشطة اللامنهجية مناسبة لكنها تتطلب مراقبة متكررة لتجنب الأخطاء.	يكون نظام المعلم الخاص بحفظ معلومات عن إكمال المتعلمين لواجباتهم وتقديمهم في التعلم فوضوي. كما أن سجلات المعلم عن الأنشطة اللامنهجية غير منظمة ويؤدي ذلك إلى أخطاء ويتسبب في الإرباك.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • إكمال المتعلمين للواجبات • تحسن مستوى المتعلمين الدراسي • سجلات النشاطات اللامنهجية 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

4.c. التواصل مع أولياء الأمور					
الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يكون تواصل المعلم مع أولياء الأمور متكررا ومراعيا للتقاليد الاجتماعية مع مساهمة المتعلمين في ذلك. ويتم الاستجابة لهموم أولياء الأمور بمراعاة مهنية وثقافية عالية. كما أن المعلم يبذل جهودا متنوعة وناجحة لإشراك أولياء الأمور في البرنامج التربوي.	يتواصل المعلم مع أولياء الأمور بشكل متكرر بخصوص البرنامج التربوي والتقدم في التعلم لدى كل متعلم ويقوم المعلم ببعض المحاولات لإشراك أولياء الأمور في البرامج التربوية ، إذ يتم التواصل معهم بشكل يتناسب وأعرافهم الثقافية.	يقوم المعلم بمحاولات متقطعة للتواصل مع أولياء الأمور بخصوص البرنامج التربوي وتقدمهم الدراسي، ولكنه لا يشركهم في البرامج التربوية. ويكون التواصل أحادي الجانب وغير مناسب للأعراف الثقافية لدى أولياء الأمور.	يكون تواصل المعلم مع أولياء الأمور سواء بخصوص البرنامج التربوي أو تقدم المتعلمين الدراسي متقطعا وغير مناسب ثقافيا. ولا يحاول المعلم إشراك أولياء الأمور في البرنامج التربوي.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • تقديم معلومات عن البرنامج التربوي. • معلومات حول كل متعلم. • اشراك اولياء الأمور فى البرنامج التربوي. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

4.d المساهمة في المجتمع المهني

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	تتسم العلاقات مع الزملاء بالدعم والتعاون المتبادل، وبأخذ المعلم المبادرة في تولي القيادة ضمن المدرسة. كما يأخذ المبادرة ويتولى القيادة في تحفيز ثقافة تبادل الخبرات، ويتطوع للمشاركة في الفعاليات المدرسية ومشاريع المدرسة والمنطقة التعليمية ويقدم مساهمات هامة.	تتسم العلاقات مع الزملاء بالدعم والتعاون المتبادل، إذ أن المعلم يشارك بشكل فعال في ثقافة تبادل الخبرات. كما يتطوع للمشاركة في الفعاليات المدرسية ومشاريع المدرسة والمنطقة التعليمية ويقدم مساهمات هامة.	يكون المعلم علاقات ودية مع زملائه من أجل القيام بالواجبات المدرسية أو واجبات المنطقة التعليمية، وينخرط المعلم في ثقافة تبادل الخبرات عندما يدعى لذلك. كما أنه يشارك في الفعاليات المدرسية ومشاريع المدرسة والمنطقة التعليمية عندما يطلب منه بشكل خاص.	تكون علاقات المعلم بزملائه سلبية وحسب المصلحة. ويتجنب المعلم المشاركة في ثقافة تبادل الخبرات ويحجم عن فرص المشاركة معهم. كما يتجنب الانخراط في الفعاليات المدرسية أو مشاريع المدرسة أو المنطقة التعليمية.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> العلاقة مع الزملاء في العمل. المشاركة في ثقافة تبادل الخبرات. خدمة المدرسة. المشاركة في مشاريع المدرسة وإدارة التعليم الخاص. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في اطار تقييم الأداء.

4.e النمو والتطور المهني

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	متميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يبحث المعلم عن فرص للتطور المهني و يبذل جهودا ممنهجة لاجراء بحوث تربوية. كما يتابع المعلم الآراء حول أدائه التعليمي من الموجهين وزملائه. و يبادر في الأنشطة الهامة للمساهمة في خدمة المهنة.	يبحث المعلم عن الفرص الملائمة للتطور المهني من أجل تحسين معرفته بالمحتوى ومهاراته في أصول التعليم. كما يرحب المعلم بأية آراء من زملائه عندما يقدمها الموجهون أو عندما تكون هناك فرصا للتعاون المهني. و يشارك المعلم في مساعدة الأكاديميين الآخرين بنشاط عال.	يشارك المعلم في الأنشطة المهنية بشكل محدود عندما تكون مناسبة له. و يقبل المعلم مع تجاهل بعض الآراء نحو أدائه التعليمي من الموجهين وزملائه الأكثر مهارة منه. كما يجد المعلم طرقا محدودة للمشاركة في خدمة المهنة.	لا يشارك المعلم في أية نشاطات تنموية مهنية لتحسين معرفته أو مهاراته. ولا يصفى المعلم للآراء حول أدائه التعليمي من الموجهين أو الزملاء الأكثر مهارة منه. ولا يقوم المعلم بأي جهود لمشاركة معرفته مع الآخرين أو تولي المسؤوليات المهنية.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> تحسين المعرفة بالمحتوى والمهارات التربوية. قبول الملاحظات من الزملاء. خدمة المجتمع المهني. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)

--

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

4.f العمل باحترافية

الدرجة		مستوى الأداء			
اللجنة	المعلم	تميز (4)	ماهر (3)	مبتدئ (2)	غير مقبول (1)
/4	/4	يمكن الاعتماد على المعلم في تقديم مستويات عالية من الصدق والنزاهة والسرية وتولي القيادة بين زملائه. ويكون نشطا بشكل عال في خدمة المتعلمين والبحث عن الموارد عند الحاجة. كما يبذل جهودا حميدة لمعالجة التصرفات السلبية كي يضمن تكريم جميع المتعلمين ولا سيما هؤلاء الذين عادة ما يقل شأنهم. ويتولى القيادة في فريقه أو إدارته. كما يتخذ القرارات استنادا إلى أعلى المعايير المهنية. ويلتزم بالشكل المطلق بالقواعد الناظمة للمدرسة وإدارة المنطقة ويتولى الدور القيادي بين زملائه.	يظهر المعلم مستويات عالية من الصدق والنزاهة والسرية في التعامل مع الزملاء والمتعلمين وأولياء وأولياء الأمور. كما يكون نشطا في خدمة المتعلمين ويعمل على ضمان تلقيهم جميعا نفس الفرصة للنجاح. ويعتمد المعلم في اتخاذ القرارات مع الفريق أو الإدارة على سياسة العقل المفتوح. كما يلتزم بشكل كامل بالقواعد الناظمة للمدرسة وإدارة المنطقة.	يكون المعلم صادقا في تعامله مع الزملاء والمتعلمين وأولياء الأمور. وتكون محاولات المعلم لخدمة المتعلمين غير ثابتة ولا يساهم في التدريبات المدرسية الموجهة لمعالجة ضعف المتعلمين. ويستند المعلم في اتخاذ قراراته ووضع توصياته على الاعتبارات المهنية ولو بشكل محدود. وبالحداد يلتزم المعلم بالقواعد الناظمة للمدرسة أو إدارة المنطقة.	لا يكون المعلم صادقا في تعامله مع الزملاء والمتعلمين وأولياء الأمور. ولا يلبي احتياجات المتعلمين كما انه لا يساهم في التدريبات المدرسية مما يؤدي الى عدم تقديم الخدمات المناسبة لهم من قبل المدرسة. ويستند المعلم في اتخاذ قراراته ووضع توصياته إلى مصلحته الخاصة. ولا يلتزم بالقواعد الناظمة للمدرسة وإدارة المنطقة.
المكونات الأساسية					
<ul style="list-style-type: none"> • النزاهة والسلوك الأخلاقي في الأداء المهني. • خدمة المتعلمين. • الإخلاص والدفاع عن الحقوق. • اتخاذ القرارات • الالتزام بالنظام المدرسي. 					
/4	/4	المجموع			

المؤشرات: (الرجاء الاطلاع على الدليل التفسيري لمزيد من المعلومات)-

--

(يمكن للمرشح ملء صفحة ونصف للتدليل على أدائه في هذا العنصر قبل الانتقال الى العنصر التالي)

الرجاء أخذ المكونات الأساسية في كل معيار بعين الاعتبار عند وضع درجة التقييم الذاتي، كما ذكر مؤشرات الأداء وعرض ما يتوافر لديكم من وإذ سيحسب ذلك في اطار تقييم الأداء.

نموذج التطوير المهني

تعكس قدرة المعلم على التقييم الذاتي لأدائه جزءا هاما من قدرته على تطوير أدائه المهني. لذا، تعد خطة التطوير المهني التي يضعها المعلم أداة لتحديد أهدافه والمجالات المعينة التي يجب أن يركز عليها لتطوير استراتيجيات التعليم التي يتبناها بما يتلاءم مع المستجدات المهنية المستمرة في الحقل التربوي. عليه، يطلب من كل مرشح وبعد قيامه بملء نموذج التقييم الذاتي ملئ نموذج التطوير المهني أي وضع خطة محددة لتطوير أدائه تتكون بحد أدنى من هدفين واضحين على أن تكون أهداف النمو المهني ضمن مكونات شارلوت دانيلسون للتدريس المهني في "الاطار العام للتعليم الفعال"

التحديد الذاتي لجوانب النمو

التوجيهات: تحديد معيارين على الأقل من نظام شارلوت دانيلسون للتدريس (قدرات) ومعيارين لجوانب النمو لكل مجال (إذا أخذنا العناصر الأساسية في كل معيار سيؤدي هذا إلى 8 قدرات على الأقل و 8 جوانب للنمو). استخدم التقييمات السابقة والبيانات التي عرضتها في نموذج التقييم الذاتي لتقديم الأساس المنطقي وراء اختيار هذه المعايير. سجل القدرات وجوانب النمو في المكان المناسب.

المجال	القدرات	جوانب النمو
المجال الأول التخطيط والإعداد		
المجال الثاني بيئة الصف		

المجال الثالث التعليم		
المجال الرابع المستويات المهنية		

الرأي الشخصي

1. **التوجيهات:** يرجى الإجابة على ما يلي كتابيا:
تحديد الأولويات: القيام بمراجعة جوانب النمو المحددة أعلاه، وإبداء الرأي حول النمو المهني خلال السنة الماضية وإعطاء الأولوية لجوانب النمو الأكثر أهمية والتي ستنتج أفضل المحصلات لدى الطلاب مستقبلا.

	1
	2
	3
	4
	5
	6

2. **تلخيص** جوانب الأولوية الثلاث المذكورة أعلاه حول النمو المهني والتي سيتم التركيز عليها في السنة القادمة في مقطعين أو أقل. وشرح الأسباب وراء تحديد هذه الجوانب وكيف أن التركيز عليها سيساعد المرشح أكاديميا. وستكون هذه الجوانب الأساس في خطة النمو المهنية.

3. **هل هناك ما تريد اضافته** (مشروع جديد خاص بك تم اعتماده من قبل المدرسة، تجربة أو بحث أو فكرة تم تبنيها وتطبيقها في صفوف اخرى غير صفك، أو غيره...الخ)

اسم المعلم: _____ اسم المدرسة: _____ الصف: _____

عدد سنوات الخبرة: _____ التاريخ: _____

توقيع كاتب التقرير (المعلم): _____ توقيع اللجنة: _____

ملاحظات للمساعدة

تأمل الاسئلة المكتوبة ادناه، ليس هناك من أجوبة مكتوبة مطلوبة لهذه الأسئلة. لقد تم ذكرها فقط لمساعدة المرشح على التركيز على نقاط قوته (قدراته) وجوانب النمو الذي يود العمل على تحسينها وذلك لصياغتها في نموذج التطوير المهني الذي ذكر اعلاه. كما لمساعدته على تحضير نفسه لحوار مهني فعال مع اعضاء لجنة التقييم.

1. ما هي الجوانب التي حقق المتعلمين فيها نمووا السنة الماضية والجوانب التي عانوا منها اثناء دراستهم وذلك بناء على تقييم الادارة او المرشح لنفسه؟
2. ما هي الاستراتيجيات التي يمكن توظيفها للمساعدة في تحسين المحصلات التعليمية لدى المتعلمين خلال هذه السنة الدراسية؟
3. ما هي البيانات والإجراءات والمعلومات التي يمكن استخدامها في الخيارات التربوية لضمان تلبية الاحتياجات التعليمية لكافة المتعلمين في الصف؟
4. ما الذي يجب القيام به لضمان معرفة فريق الدعم الخاص و/أو الزملاء لاحتياجاتك وتقديم المساعدة؟
5. بأي طريقة يمكن تحسين ومراقبة مثابرة المرشح فيما يتعلق بفهم المتعلمين للتوقعات المطلوبة منهم؟
5. كيف يمكن بناء علاقات متينة ومحترمة مع المتعلمين والمساعدة في رفع مستوى التعلم لديهم؟
6. كيف يمكن استخدام البيانات بشكل أكثر فعالية في التعلم لضمان نجاح كافة المتعلمين؟