

الأطر المرجعية دعم جودة التعليم في لبنان



مقدمة

تتفق الدراسات التربوية الحديثة المتعلقة بـ مجال تمهين مهنة التعليم حول ضرورة وضع أطر مرجعية تتسجم مع توجهات السياسة التربوية في لبنان ومع نظامه التعليمي. تشكل هذه الأطر وثيقة مرجعية يستعين بها كل من يُعنى بالشأن التربوي. وهي تواكب الاتجاهات التربوية الحديثة، والتطورات العلمية، وتتماشى مع الأطر المرجعية العالمية والدراسات السابقة التي أنجزت تحت إشراف وزارة التربية والتعليم العالي والمركز التربوي للبحوث والإنماء، إذ تلحظ الكفايات المطلوبة لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين وأولوياته وصولاً إلى ضمان جودة التعليم.

ولما كانت وزارة التربية والتعليم العالي في لبنان حريصة على تمهين مهنة التعليم بما يخدم المتعلم في مسيرته الحياتية، عملت على بناء الأطر المرجعية لمواقع وظيفية أساسية تسهم في دعم مسار المعلم ومساندته. وعليه، فإن هذه الوثيقة تضم أربعة أطر مرجعية تعود للمهن الآتية: المعلم، مدرّب المعلم، المرشد التربوي، الموجّه النفس-اجتماعي. ونظرًا إلى الارتباط الوثيق بين الأدوار التي تتطلبها كل واحدة من هذه المهن، صار لزامًا اعتماد مقاربة تكاملية، شمولية في التعامل مع الأطر التي توصفها من أجل تأمين الاستفادة الفضلى.

تستلزم كل مهنة إتقان ممارسات وتقنيات متخصصة في ضمن إطار علائقي تحكمه منظومة أخلاقية، كذلك تستوجب الاندماج في مسار تطوير مهني ديناميكي. من هنا، تمّ تحديد أربعة مجالات تتعلق بالمهن الأربع: الممارسات المهنية المتخصصة، العلاقات المهنية، التطوير المهني المستمر والأخلاقيات المهنية.

وقد تمّ اعتماد المقاربة بالكفايات في بناء الأطر المرجعية المشار إليها بحيث تؤدي الكفاية مفهومًا إدماجيًا يأخذ بعين الاعتبار المعارف والاتجاهات التي تُلزم الفريق المعني أن يكتسبها في سياق محدد، ويوظفها بأشكال مختلفة في وضعيات متنوعة. وقد حُدّدت الكفايات بناءً على مُتطلبات المهن المعنية، وفي ضوء الحاجات التربوية والاجتماعية-الاقتصادية في السياق اللبناني.

وفي ما يخص كلاً من هذه الأطر المرجعية، وُزعت الكفايات المطلوبة على المجالات الأربعة، وحُدّدت لكل كفاية مكونات. وبغية توضيح المصطلحات واستخداماتها، أُدرج في الملحق قاموس مصطلحات، يستند إلى عدة مراجع علمية عربية وأجنبية.

تُعتبر هذه الأطر مرجعًا، بيد أنه يمكن تطوير محتواها وتوسيعها بشكلٍ دوري، في ضوء المُستجدات التربوية. وقد وُضعت لتكون في متناول كل من يُعنى بشؤون المتعلم، بحيث تُعتبر مرجعًا في إعدادهِ وتدريبهِ ومواكبته، فتسهم بذلك في بناء ثقافة مشتركة بين الأقران المعنيين.

الفهرس

	المعلم	
9	الممارسات المهنية المتخصصة	
18	العلاقات المهنية	
21	التطوير المهني المستمر	
23	الأخلاقيات المهنية	
	مدرب المعلم	
29	الممارسات المهنية المتخصصة	
36	العلاقات المهنية	
38	التطوير المهني المستمر	
40	الأخلاقيات المهنية	
	المرشد التربوي	
45	الممارسات المهنية المتخصصة	
49	العلاقات المهنية	
51	التطوير المهني المستمر	
54	الأخلاقيات المهنية	
	الموجه النفس-اجتماعي	
59	الممارسات المهنية المتخصصة	
63	العلاقات المهنية	
65	التطوير المهني المستمر	
68	الأخلاقيات المهنية	
70	دليل استخدام الإطار المرجعي	
71	قاموس المصطلحات	

المعلم





مقدمة

يشكل المعلم الركن الأساسي والأكثر تأثيراً وفاعلية في إنجاح عملية التعلّم وتطوير مستوى تحصيل المتعلّمين. فمهما تنوّعت السياسات والنظريات التربوية، يبقى المعلم المسؤول الأوّل عن تجسيدها إذا ما أحسن ممارسة مهنته. لذا، من الضروري النظر في أهمية تمهين وظيفة المعلم ليقوم بدوره ويصبح قادراً على أداء مهامه بكلّ جدارة وكفاءة. من هنا، كان هذا الإطار ليحدّد الكفايات والمعايير التي يمكن اعتمادها من قبل المسؤولين عن وضع برامج إعداده وتدريبه ومواكبته وتقييم ممارساته.

يستند هذا الإطار إلى الكفايات التي تشكّل مجموعة معارف وقدرات ومهارات متداخلة في ما بينها، تتبلور في وضعيات محدّدة، يعمل المعلم على تطويرها لتحقيق أهدافه المهنية. وهو يتضمّن الكفايات المرتبطة بالممارسات المهنية المتخصصة، ونعني بها جميع الكفايات المطلوبة منه بدءاً بالتخطيط لعملية التعلّم والتعليم، مروراً باستثمار الموارد والمعارف والتقنيات المرتبطة بمادة الاختصاص، والطرائق التعليمية والتعلمية والإدارة الصفية وصولاً إلى التقييم والتقويم وتقنياتها في خلال الحصّة التعليمية وما بعدها. كما أنه يتضمّن الكفايات المطلوبة في مختلف العلاقات المهنية والتي تشمل:

- التّواصل مع مختلف الأقران التربويين،
 - التّعاون مع المعنّين بالمتعلّم بهدف تنمية العلاقات المهنية، ومع مؤسسات المجتمع المدني بهدف ربط التّعليم بالمجتمع وتطويره،
 - تنمية الذكاء العاطفي لدى المعلم لتحسين علاقاته المهنية وتقديمها.
- ولمّا كان لا بدّ للمعلم أن يسعى دوماً إلى التّطوير ليوكب متطلّبات القرن الحادي والعشرين وتحدياته، شمل هذا الإطار أيضاً كفايات الاندماج في ديناميكية تطوير مهنيّ في مختلف مجالات التّربية والتكنولوجيا الحديثة. وأخيراً، لا يمكن التّكلم على التّميّز في هذه المهنة من دون تطوير كفايات الأخلاق المهنية كالتزام مبادئ أخلاقيات المهنة واحترام وتطبيق القوانين المتعلقة بالنّظام التّعليمي في لبنان وفي المؤسسة التربوية التي يعمل فيها المعلم.

في الخاتمة، تبقى مهنة التّعليم عملية متشابكة، تتداخل فيها عدّة عوامل متنوّعة، لكنّها تستوجب أولاً من المعلم الإرادة والدافعية لتطوير كفاياته كي يعطي كلّ ما في وسعه، بهدف الارتقاء إلى أعلى مستويات النّجاح في ممارسته التربوية وأدائه المهنيّ.

جدول ترميز الإطار المرجعي للمهن الأربعة

المهن والمجالات	إختصار
المعلم	T
الممارسات المهنية المتخصصة	SPP
العلاقات المهنية	PR
التطوير المهني المستمر	CPD
الأخلاقيات المهنية	PE

الكفايات	ترميز
يخطط لعملية التعليم والتعلم	T.SPP.PLAN
يستثمر مختلف الموارد المرتبطة بمادة الاختصاص في ممارساته المهنية	T.SPP.RES.USE
يوظف طرائق تعليمية وتعلمية متنوعة مستنداً إلى نظريات ومفاهيم التعلم والتعليم الملائمة لخصائص المتعلمين المتنوعة وإلى مكتسباته التدريبية	T.SPP.METH
يفعل مهارات الإدارة الصفية ويحيي التفاعل البناء بين المتعلمين	T.SPP.CLASS.MGMT
يطور طرائق وإستراتيجيات تقييم متنوعة	T.SPP.ASMT
يتواصل مع مختلف الأقران التربويين	T.PR.COMUNICATE
يتعاون مع إدارة المدرسة والزملاء والأهل وغيرهم من المعنيين في التربية بهدف تنمية علاقات مهنية معهم من جهة ومع مؤسسات المجتمع المدني من جهة أخرى	T.PR.COOPERATE.SCHL
ينمي الذكاء العاطفي لديه ويطوره لتحسين علاقاته المهنية	T.PR.EI
ينخرط في ديناميكية تطوير مهني في مختلف مجالات التنمية	T.CPD.WHOLE
يوظف مختلف الوسائل العلمية في التطوير المهني	T.CPD.RES.USE
يلتزم بمبادئ أخلاقيات المهنة	T.PE.PRINCIPLES
يحترم القوانين المتعلقة بالنظام التعليمي في لبنان وبالمؤسسة التربوية التي يعمل فيها	T.PE.LAWS

الممارسات المهنية المتخصصة

تشمل الممارسات المهنية المتخصصة التخطيط لعملية التعليم والتعلم، استثمار الموارد والمعارف والتقنيات المرتبطة بمادة الاختصاص، الطرائق التعليمية والتعلمية، الإدارة الصفية والتقييم وتقنياته.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.SPP.PLAN 1</p> <p>a. يشمل التخطيط أطر المنهج المحدد من قبل السلطات المختصة b. يقسم محتوى المادة بالتدرج c. يعدّ التوزيع السنوي للمادة التعليمية بشكل أفقي يبيّن التكامل بين الأهداف والأنشطة والتقييم d. يعدّ التوزيع السنوي للمادة التعليمية بشكل عمودي ليبين تسلسل الأهداف مع الجدولة الزمنية e. يقسم الوحدات التعليمية وفقاً للأهداف التعليمية ومخرجات التعلم f. ينظّم عدد الحصص المرصودة في التوزيع مطابقة مع عدد الحصص المحددة للمنهج g. يعدّ التوزيع السنوي لمواعيد التقييم التقريبي</p>	<p>T.SPP.PLAN 1</p> <p>ينظّم عملية التعليم والتعلم على مدار السنة وفقاً لمختلف مستويات التخطيط (السنوي، الفصلي، الشهري، الأسبوعي، اليومي) وأشكاله (الوحدات التعليمية)</p>	<p>T.SPP.PLAN</p> <p>يخطّط لعملية التعليم والتعلم</p>
<p>T.SPP.PLAN 2</p> <p>a. يميّز بين المعارف الأساسية وتلك الثانوية b. يرتّب الأهداف التعليمية بحسب أهميتها في ضوء مخرجات التعلم c. يجمع معلومات عن المتعلمين لمراجعة ملفاتهم الشخصية d. يعدّ التقييم التشخيصي لتحديد المكتسبات المسبقة للمتعلمين في ضوء المعلومات المنوي بناؤها e. يعدّ الأنشطة التعليمية بناءً على نتائج الاختبارات التشخيصية f. يعدّ الأنشطة اللاصفية التي تخدم الأهداف التعليمية g. يوظّف هندسة الصف ومحتوياته لخدمة عملية التعليم h. يرتّب الوسائل والأدوات اللازمة لعملية التعلم والتعليم i. يعتمد الكتب الأساسية والزديفة الصادرة عن المراجع المختصة في عملية التخطيط</p>	<p>T.SPP.PLAN 2</p> <p>يستثمر في التخطيط المعارف المتعلقة بمادة الاختصاص ومختلف المعطيات المتوفرة (أطر المنهج، خصائص محتوى المادة للمرحلة أو للصف الواحد، قدرات المتعلمين، المكتسبات المسبقة، تكوين بيئة الصف)</p>	

<p>T.SPP.PLAN 3</p> <p>a. يستعمل المفردات الواضحة في كتابة المفاهيم في نطاق تحضيره الوحدة التّعليميّة</p> <p>b. يربط بين المفاهيم والأهداف ومخرجات التّعلّم</p> <p>c. يحضّر وضعيّات تعليميّة تستند إلى المعلومات التي تمّ جمعها (معلومات عن المتعلّمين، مخرجات التّعلّم، شكل الصّف، تسلسل الأهداف...)</p> <p>d. يخطّط لأنشطة تعليميّة توافق احتياجات المتعلّمين المتنوّعة في طرائق اكتسابهم المعارف</p> <p>e. يحضّر حصّة/ أو حصصًا تعليميّة مكتملة العناصر الأساسيّة (مجريات الحصّة، المكتسبات الأوّليّة، ...)</p> <p>f. يخطّط طرائق تقويم مطابقة لمخرجات التّعلّم</p> <p>g. ينوّع في وضعيّات التّقييم (تكويني، تقرير، تشخيصي...) تبعًا للهدف التّعليمي</p> <p>h. يحضّر وضعيّات تعلّميّة إضافيّة احتياطيّة يستخدمها عند الحاجة</p>	<p>T.SPP.PLAN 3</p> <p>يركّز في التّخطيط على جميع العناصر الأساسيّة لعملية التّعليم والتّعلّم (مخرجات التّعلّم، أهداف - محتوى - إستراتيجيّات - طرائق - تقويم - إدارة الصّف)</p>	
<p>T.SPP.PLAN 4</p> <p>a. يحدّد المفاهيم المتداخلة مع سائر المواد</p> <p>b. يدرّج مشاريع مشتركة بين عدّة مواد تعليميّة (إذا توافرت)</p> <p>c. يربط في الوضعيّات التّعلّميّة المحضّرة بين المفاهيم المتداخلة في ضمن المواضيع المتنوّعة</p>	<p>T.SPP.PLAN 4</p> <p>يحدّد تداخل مواضيع المواد التّعليميّة في الصّف الواحد ويربط المعلومات ب بعضها ببعض</p>	
<p>T.SPP.RES.USE 1</p> <p>a. يستخدم مفاهيم المادّة في إطارها المناسب بشكلٍ صحيح</p> <p>b. يصوغ أهدافًا تعليميّة خاصّة، قابلة للقياس</p> <p>c. يعتمد في شرح الأهداف قنوات التّواصل المتعدّدة (تعبير خطّي شفهي، رسوم، إيماءات ولغة جسديّة)</p> <p>d. يتواصل مع المتعلّمين بلغة سليمة وواضحة</p> <p>e. يستخدم صوته في الصّف بشكلٍ هادئٍ وداقيّ</p> <p>f. يعبّر عن المفاهيم بلغة مبسّطة مستعملًا التّعبير العلميّة الواضحة</p>	<p>T.SPP.RES.USE 1</p> <p>يتقن محتوى مادة الاختصاص التّعليميّة والمهارات المرتبطة بها ويوظّف معارفه في ممارساته التّعليميّة مستخدمًا اللّغة التّعليميّة والتّقنيّة قراءةً وكتابةً وتواصلًا</p>	<p>T.SPP.RES.USE</p> <p>يستثمر مختلف الموارد المرتبطة بمادّة الاختصاص في ممارساته المهنيّة</p>
<p>T.SPP.RES.USE 2</p> <p>a. يدرّج في الشّرح الأبعاد التّثافيّة والقيم الاجتماعيّة المرتبطة بمادّة الاختصاص (إذا توافرت)</p> <p>b. يستخدم مواضيع مرتبطة بمسائل حياتيّة تتناسب مع المرحلة العمريّة للمتعلّمين</p> <p>c. يعالج وضعيّات -مشكلة مستنقاة من الحياة اليوميّة</p> <p>d. يكلف المتعلّمين بأبحاثٍ مرتبطة بمادّة الاختصاص من شأنها توسيع الآفاق التّثافيّة والعلميّة</p> <p>e. ينقذ أنشطة تثقيفيّة للمتعلّمين</p>	<p>T.SPP.RES.USE 2</p> <p>يربط المادة التّعليميّة بالحياة اليوميّة وبحاجات المتعلّمين وبالمواضيع والقيم الاجتماعيّة والتّثافيّة</p>	

<p style="text-align: center;">T.SPP.RES.USE 3</p> <p>a. يَنوع ممارساته التّعليميّة مستخدماً التّقنيّات الحديثة b. يقدّم أمثلة جديدة وحديثة c. يُطلع المتعلّمين على كلّ تطوّر يطرأ على محتوى المادة d. يزود المتعلّمين بمراجع حديثة</p>	<p style="text-align: center;">T.SPP.RES.USE 3</p> <p>يطوّر معارفه وممارساته التّعليميّة في ضوء المستجّبات التّربويّة والمفاهيم المتعلّقة بالمحتوى¹</p>	
<p style="text-align: center;">T.SPP.METH 1</p> <p>a. يستخدم إستراتيجيّات ووضعيات وتقنيّات متنوّعة تبعث الدّافعية لدى المتعلّمين وتلائم اهتماماتهم b. يشجّع التّواصل بين المتعلّمين c. يطبّق التّعزير بمختلف أشكاله d. يستخدم وضعيات-مشكلة تحثّ المتعلّمين على تعميم المكتسبات على وضعيات مشابهة أو جديدة e. يستخدم أنشطة تتدرّج في التّدكّر نحو الفهم، فالنّطبيق، فالنّحليل، والنّخيص والتّقييم، والنّقد والابتكار f. يزود المتعلّمين بالوسائل والمستندات المناسبة للنّشاط g. يحدّد الواجبات المنزليّة كمّاً ونوعاً بحيث تناسب المرحلة العمريّة للمتعلّم وقدراته</p>	<p style="text-align: center;">T.SPP.METH 1</p> <p>يربط بين الطّرائق التّعليميّة والتّعلّمية والنّظريات التّربويّة الأساسيّة مراعيّاً طبيعة المادة التّعليميّة وخصائص المرحلة العمريّة للمتعلّم</p>	<p style="text-align: center;">T.SPP.METH</p> <p>يوظّف طرائق تعليميّة وتعلّميّة متنوّعة مستنداً إلى نظريّات التّعلّم والتّعليم ومفاهيمها الملائمة لخصائص المتعلّمين المتنوّعة وإلى مكتسباته التّربويّة</p>

T.SPP.METH 2

يكيّف الطرائق التّعليميّة مع تنوّع ملامح المتعلّم ، مع مختلف ميوله ومستوياته وقدراته مستثمرًا تنوّعه التّقافي واللّغوي

T.SPP.METH 2

- a. يطبّق أنشطة تشخيصيّة لتحديد مكان التّنوّع والاختلاف في مستوى المتعلّمين
- b. يراجع مع المتعلّمين المعلومات المكتسبة
- c. يربط بين الدّرس الحالي والسّابق حيث يلزم
- d. ينوّع الأنشطة التّعليميّة في الحصّة الواحدة من شرح وتصحيح وحلّ تمارين وتقييم حيث يلزم
- e. ينوّع أساليب الشرح (التّعليم بالاكشاف، والتّعليم بالحوار والمناقشة وغيرها)
- f. ينوّع في عمليّة بناء المعرفة لدى المتعلّمين في طريق الاستدلال والاستنتاج التّعليمي
- g. يعدّل في ممارسته وأدائه المهني وفاقًا للفروقات الفرديّة أو للحاجة
- h. يطرح أسئلة ملائمة للمستوى المعرفي واللّغوي لكلّ من المتعلّمين
- i. يتعرّف إلى مؤشرات ذوي الاحتياجات الخاصّة ويحيلها على الموجهّ النّفس-اجتماعي
- j. يزوّد الموجهّ النّفس-اجتماعي بالتّغذية الرّاجعة عن تحقّق أهداف التّعلّم المرجّوة ويعمل على تطبيق الإرشادات التي أعطاه إيّاها المختصّون بعد مناقشتها معهم
- k. يكتشف المتعلّمين الموهوبين
- l. ينظّم وضعيّات تعلّمية خاصّة بهم
- m. يستخدم مختلف الوسائل البصريّة والسّميّة والحركيّة والطّبيعيّة والمدنيّة المناسبة للهدف
- n. ينظّم أنشطة تقييميّة/تقويميّة للتأكد من مدى تحقّق الأهداف عند المتعلّمين

T.SPP.METH 3

يستخدم طرائق ووضعيات تعلّميّة وتعليميّة في مجالاتٍ مختلفة (معرفي، وجداني / عاطفي، حسّي-حركي/ أدائي)

T.SPP.METH 3

- a. يستخدم وضعيّات-مسائل في الأنشطة التّعليميّة لتنمية القدرة على التّفكير عند المتعلّمين
- b. يستخدم أنشطة تساعد المتعلّمين في تنظيم أفكارهم
- c. يستخدم وضعيّات تستهدف المجالات الوجدانيّة
- d. يستخدم وضعيّات تستهدف المجالات الحركيّة النّفسية في عمليّة التّعلّم

T.SPP.METH 4

- a. يحلّل نتائج التّقييم التّشخيصي والتّقويمي للمتعلّم
b. يحدّد العائق أمام تحقيق الأهداف
c. يحلّل العائق مع المتعلّم
d. يستثمر العائق لصياغة هدف تعليمي
e. يساعد المتعلّم في اكتشاف الحلول للوصول إلى الهدف
f. يطلب إلى المتعلّم أن يعرض الخطوات المتّبعة لحلّ مسألة ما
g. يحلّل مع المتعلّم هذه الآلية ليوضّح له إستراتيجية التّعلّم الخاصّة به
h. يُعلم المتعلّم عن مستوى التّمكّن من المكتسبات ليساعده في اكتشاف الإستراتيجية التي تسمح له بالتّقدّم

T.SPP.METH 4

- يستخدم طرائق تساعد المتعلّم في اكتشاف الإستراتيجية الخاصّة به للتّعلّم وتطويرها

T.SPP.METH 5

- a. يستخدم وضعيات تعلّمية يطلب من خلالها إلى المتعلّمين التّعلّم الذاتي واكتشاف المعارف بالرجوع إلى المكتسبات السابقة والمصادر المختلفة
b. ينظّم أنشطة تنمّي كفايات الاستقلالية في التّعلّم
c. ينظّم أنشطة متنوّعة (عمل فرديّ، أو جماعيّ، أو ثنائيّ، أو فريقيّ)
d. يعطي تعليمات وتوجيهات واضحة لكلّ نشاط مطلوب
e. يطلب إلى المتعلّم إعادة شرح التّعليمات للتأكد من فهمها
f. يضع قواعد النّشاط الفريقيّ
g. يوزّع الأدوار والمهام بين المتعلّمين
h. يختار طريقة المساعدة للمتعلّم
i. يُحسن توقيت تقديم المساعدة للمتعلّم
j. يستخدم طرائق تستند إلى التّفاعل التّعلّميّ المشترك
k. يساعد المتعلّمين في اكتشاف ميولهم لبناء مشروعهم المستقبلي من طريق حثّهم على التّفكير بمستقبلهم
l. يقدّم تغذية راجعة تشجيعيّة وبناءة
m. يعتمد السّلوّك الإيجابي الداعم

T.SPP.METH 5

- يستخدم وضعيات تعلّمية وتعليميّة يكون فيها المعلم موجّهًا ومشاركًا ومسهلاً للمتعلّمين في عمليّة التّعليم والتّعلّم

<p>T.SPP.METH 6</p> <p>a. يختار التّقنيات التّكنولوجيّة بما يتلاءم مع الأهداف</p> <p>b. يبيّن للمتعلم قواعد استعمال الوسائل التّكنولوجيّة الحديثة في عمليّات شتى وأصولها (كالبحث، والتّواصل والإبداع والتّعلم الذاتي...)</p> <p>c. يتّوع التّقنيات في إيصال المعلومات للمتعلم (صور وفيديوهات ورسوم وغيرها)</p> <p>d. يضع التّقنيات التّكنولوجيّة بتصرّف المتعلّمين لاكتشاف المعلومات</p> <p>e. يعتمد أنشطة متنوّعة تستوجب من المتعلّم استعمال التّقنيات التّكنولوجيّة</p> <p>f. يستثمر التّكنولوجيا لتلبية إستراتيجيّات تعلّم خاصّة لدى المتعلّمين (وفيديوهات ورسوم وغيرها)</p>	<p>T.SPP.METH 6</p> <p>يستخدم التّكنولوجيا في عمليّتي التّعليم والتّعلم</p>	
<p>T.SPP.CLASS.MGMT 1</p> <p>a. ينظّم التّوزيع المكاني للمتعلّمين في الصّف ليساعدهم في المشاركة والتّواصل والاستقلالية في العمل</p> <p>b. يتّوع أماكن المتعلّمين وتوزيع الجلوس بحيث تخدم الهدف التعلّميّ</p> <p>c. يشرك المتعلّمين في عمليّة تنظيم التّجهيزات الصّفيّة لصالح تبيان انعكاس فلسفة المدرسة والمعلّم التّربويّة</p> <p>d. يحسن استخدام اللّوح</p> <p>e. يتأكّد من مشاهدة اللّوح من جميع المتعلّمين</p> <p>f. يتّوع حركته في الصّف (يجلس، يقف، يتنقّل في أنحاء الصّف)</p> <p>g. يحدّد متطلّبات المادّة التعلّميّة من أدوات ووسائل</p> <p>h. يوزّع وقت الحصّة التعلّميّة بشكلٍ مناسب</p> <p>i. يحدّد الوقت المناسب لكلّ نشاط</p> <p>j. يدرّب المتعلّمين على تقدير الوقت والانتهاه وفاقًا للوقت المُعطى لهم</p> <p>k. يقدّم أنشطة إضافية ليشغّل المتعلّم الذي انجز عمله</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 1</p> <p>يعتمد الوضع التّنظيمي الأنسب للصّف ويعدّله لإحياء التّفاعل بين المتعلّمين</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT</p> <p>يفعلّ مهارات الإدارة الصّفيّة ويحيي التّفاعل البنّاء بين المتعلّمين</p>

<p>T.SPP.CLASS.MGMT 2</p> <p>a. يفعل خصائص مراحل نمو المتعلّم ومظاهرها ومتطلّباتها في تعامله معه</p> <p>b. يرصد المتغيّرات السلوكيّة لدى المتعلّمين</p> <p>c. يقدّم تغذية راجعة حولها إلى الموجه النفس-اجتماعي</p> <p>d. يستخدم الأسلوب واللغة المناسبة للعمر الزمني للمتعلّم</p> <p>e. يتقن التعبير بصوت واضح ولغة سلسلة</p> <p>f. يستعمل نبرة صوت ملائمة</p> <p>g. يستخدم مختلف أنواع قنوات الاتصال</p> <p>h. يصمّم مواقف تعليميّة تواصلية جديدة</p> <p>i. يجيب عن أسئلة المتعلّمين</p> <p>j. يتعامل بمرونة ولطف مع المتعلّمين</p> <p>k. يتّوع في لغة التعبير: لفظيّة، إيمائيّة، حركيّة</p> <p>l. يُجيد التعديل في أدائه أو في عمليّة التّواصل بناءً على التّغذية الراجعة من المتلقّي</p> <p>m. يتواصل مع المتعلّمين بوضوح واحترام وإيجابيّة</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 2</p> <p>يتفاعل مع المتعلّم من خلال المواقف التّواصلية مراعيًا خصائص مراحل عمره الزمني (المرحلة العمرية للمتعلّم)</p>	
<p>T.SPP.CLASS.MGMT 3</p> <p>a. يُجيد الإصغاء الدقيق والبناء</p> <p>b. يستخدم وضعيات تنمّي الإصغاء عند المتعلّمين</p> <p>c. يستخدم وضعيات تنمّي القدرة على المواجهة عند المتعلّمين</p> <p>d. يستخدم وضعيات تنمّي مهارة التّساؤل والتّفاوض عند المتعلّمين</p> <p>e. يتقبّل آراء المتعلّمين</p> <p>f. ينمّي عند المتعلّم كفيّة الاستفادة من آراء الآخرين</p> <p>g. ينمّي عند المتعلّمين آداب التعبير عن الرّأي</p> <p>h. ينمّي عند المتعلّمين مبدأ الحرّيّة المسؤولة للتّعبير</p> <p>i. يشجّع بين سائر المتعلّمين المبادرات الفرديّة التي تهدف إلى تنمية التّواصل وتطويره فيما بينهم</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 3</p> <p>ينمّي عند المتعلّمين ركائز التّواصل السليم</p>	
<p>T.SPP.CLASS.MGMT 4</p> <p>a. يتقن النقاش حول الأسئلة المحرّجة</p> <p>b. يبتعد عن إطلاق الأحكام والتّسميات للمتعلّمين</p> <p>c. يستثمر الفروقات الفرديّة في تنظيم النّشاط وطرائق التّواصل</p> <p>d. يوزّع اهتمامه على الجميع</p> <p>e. ينظّم العلاقات التّواصلية في الصّف</p> <p>f. يساعد المتعلّمين في التّعرّف إلى النّواحي الإيجابيّة عند الآخر</p> <p>g. يطبّق الإجراءات المتّفق عليها على الجميع من دون التّمييز</p> <p>h. يشجّع المتعلّمين على التّنافس الإيجابي فيما بينهم</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 4</p> <p>يؤمّن بيئة تعلّم تحترم التّنوّع والفروقات</p>	

<p>T.SPP.CLASS.MGMT 5</p> <p>a. يكافئ المتعلّمين عند اللّزوم أو عند إنجازاتهم ونجاحاتهم b. يتّخذ الإجراءات التّربويّة اللاّزمة انطلاقاً من شرعة الصّف c. يدير سلوك المتعلّمين المتّوّع في الصّف d. يتحاور مع المتعلّمين عند وقوع أيّ تغيّر في المناخ الصّفّي e. يتقن مهارة حلّ النّزاعات والمشكلات f. يتشاور مع المعنّيين لإجراء التّعديلات الصّورية المناسبة في ضوء التّغيّرات في المناخ الصّفّي g. يحرص على تطبيق التّعديلات من قبل المتعلّمين بعد توضيحها</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 5</p> <p>يكشف التّغيّرات في المناخ الصّفّي، يحلّل أسبابها ويعالجها</p>	
<p>T.SPP.CLASS.MGMT 6</p> <p>a. يضمن سلامة المتعلّم b. يحسن استخدام السّلطة c. يحلّل النّزاعات التي تنشأ وأسبابها مع المتعلّمين ويحثّهم على تقديم حلول لها بطرق سليمة d. يقيّم هذه الحلول مع المتعلّمين e. يساعد المتعلّمين في اعتماد الخيار الأنسب f. يميّن عند المتعلّم طرائق تساعده في تجنّب النّزاعات</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 6</p> <p>ينميّ عند المتعلّمين طرائق إدارة النّزاعات ومعالجتها لاعنفياً</p>	
<p>T.SPP.CLASS.MGMT 7</p> <p>a. يتشارك مع المتعلّمين في وضع شرعة صفّ تبيّن الحقوق والواجبات لتعزيز تحمّل المسؤوليّة لديهم b. يُعدّ العقد الذّيداكتيكي (contract didactique) c. يضع مع المتعلّمين معايير السّلوك الجيّد d. يناقش مع المتعلّمين في المعايير السّلوك الجيّد e. يطلب الى المتعلّمين تطبيق الأنظمة على أنفسهم f. يُثني على المتعلّمين عند تطبيقهم القوانين</p>	<p>T.SPP.CLASS.MGMT 7</p> <p>يطوّر عند المتعلّمين مهارات الانضباط الذّاتي</p>	
<p>T.SPP.ASMT 1</p> <p>a. يدرّج تقنيّات التّقويم في تحضيره الوحدة التّعليميّة b. يستخدم نوع التّقويم المناسب (تشخيصي، تكويني، تقرير) وفقاً للأهداف الوضعية التّعليميّة والمخرجات التّعلّميّة c. يحرص على أن تكون طبيعة التّقويم ومواضيعه ملائمة للكفايات المكتسبة d. يستخدم المعطيات والمعلومات الناتجة من التّقويم في ضبط عمليّة التّعليم e. يعدّل أنشطة التّعليم والتّعلّم في ضوء المعلومات الناتجة عن التّقويم (بصوّب عمليّة التّعليم)</p>	<p>T.SPP.ASMT 1</p> <p>يقيم المتعلّمين بشكلٍ دوريّ في وضعيّات مختلفة وملائمة للأهداف التّربوية ومخرجات التّعلّم</p>	<p>T.SPP.ASMT</p> <p>يطوّر طرائق وإستراتيجيات تقويم متّوّعة</p>

<p>T.SPP.ASMT 2</p> <p>a. يقيس بشكل علمي وموضوعي مكتسبات المتعلّمين مستعملًا المعايير والمبيّنات</p> <p>b. يطور أدوات تقييم تناسب مستويات المتعلّمين ووفقًا لمخرجات التعلّم</p> <p>c. يطبّق الامتحانات في المدرسة مراعيًا معايير التّوصيف الرّسمي</p>	<p>T.SPP.ASMT 2</p> <p>يستخدم مجموعة من إستراتيجيات التّقييم والأدوات المناسبة لرصد تقدّم المتعلّمين</p>	
<p>T.SPP.ASMT 3</p> <p>a. يستثمر نتائج التّقييم في ردم الثّغرات</p> <p>b. يشخّص العوامل الأساسيّة الموجودة وراء الثّغر الدّراسي بالمشاركة مع المرشد التربوي و/أو الموجه النّفس-اجتماعي</p> <p>c. يكشف عن أخطاء المتعلّمين</p> <p>d. يصنّف الأخطاء للمتعلّم (فهم التّعليمات، تصوّرات مغايرة، عمليات فكريّة وغيرها)</p> <p>e. يفرز المتعلّمين ووفقًا لحاجاتهم للدّعم</p> <p>f. يحدّد آليات علاج الأخطاء في ضمن خطة تطويريّة يتبناها المتعلّمون</p> <p>g. يوجّه المتعلّمين ويقدم لهم تغذية راجعة واضحة، مفيدة وعملياتيّة عن نتائج التّعلّم</p> <p>h. يكتف تشجيعه للذين يحتاجون التّعزيز المعنوي والدّعم</p> <p>i. يتابع تطوّر المتعلّمين</p> <p>j. يزوّد المتعلّمين بمدى تقدّمهم في عملية التّعلّم</p>	<p>T.SPP.ASMT 3</p> <p>يطوّر مختلف طرائق الدّعم والمعالجة والمرافقة التّربوية انطلاقًا من تحديد الحاجات والصّعوبات التّعليمية لدى المتعلّمين</p>	
<p>T.SPP.ASMT 4</p> <p>a. يقدّم نموذج تقييم للتّطبيق</p> <p>b. يقترح للمتعلّم نموذجًا جديدًا</p> <p>c. يعطي تغذية راجعة عن النّموذج المقترح</p> <p>d. يشرح للمتعلّمين أهميّة استخدام شبكة التّقييم الخاصّة في التّقييم الدّاتي</p> <p>e. ينظّم وضعيات تعلّمية يستخدم فيها المتعلّمون التّقييم الدّاتي</p>	<p>T.SPP.ASMT 4</p> <p>يطوّر آلية التّقييم الدّاتي لدى المتعلّمين</p>	

تشمل العلاقات المهنية التّواصل مع مختلف الأقرقاء التّربويين، التّعاون مع المَعنّيين بالمتعلّم بهدف تنمية علاقات مهنية، ومع مؤسّسات المجتمع المدني بهدف ربط التّعليم بالمجتمع وتطويره وتنميته وتطوير الذّكاء العاطفي عندهم لتحسين علاقته المهنية وتطويرها.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.PR.COMMUNICATE 1</p> <p>a. يجيد الإصغاء للأهل b. يتواصل مع الأهل بوضوح واحترام c. يتواصل بإيجابية مع الأهل d. يحرص على خصوصيّة الأهل</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 1</p> <p>يتفاعل مع الأهل ويضمن لهم الحضور الفعّال والإصغاء الإيجابي</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE</p> <p>يتواصل مع مختلف الأقرقاء التّربويين</p>
<p>T.PR.COMMUNICATE 2</p> <p>a. يحترم سائر أفراد المؤسّسة التّعليميّة b. يستخدم لغةً واضحةً ولأثقة c. يعتمد أسلوبًا إيجابيًا بعيدًا عن التّميمة والشّائعات والتّحريض على الآخر d. يفصل بين العلاقات الشّخصيّة والمهنيّة</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 2</p> <p>يتواصل مع سائر أفراد المؤسّسة التّعليميّة وفاقًا لمبادئ الاحترام والوضوح</p>	
<p>T.PR.COMMUNICATE 3</p> <p>a. يبتعد عن اللّجوء إلى العنف في حلّ النّزاعات مع محيطه المهني b. يستمع إلى مشكلة زميله ويبيدي تعاطفًا معه c. يساعده في تجاوز محنته إذا طلب إليه d. ينمي علاقات إنسانيّة مبنية على التّعاون المتبادل e. يشارك في أنشطة اجتماعيّة</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 3</p> <p>يتحسّس مشكلات الآخر ويتعاطف معه</p>	
<p>T.PR.COMMUNICATE 4</p> <p>a. يجيد انتقاء التّقنية الملائمة للتّواصل وفاقًا للمناسبة وللمحتوى b. يلتزم أخلاقيّات استخدام التّكنولوجيا c. يستخدم التّكنولوجيا للتّواصل مراعيًا الأصول المهنيّة</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 4</p> <p>يوظّف التّقنيّات الملائمة للتّواصل ملتزمًا أخلاقيّات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات</p>	

<p>T.PR.COMMUNICATE 5</p> <p>a. يتجنّب طرح المواضيع غير المناسبة محترماً الصّرح التّربوي b. يلتزم عدم الغوص في تفاصيل بعض المواضيع توافقاً مع عمر المتلقّي c. يناقش بموضوعيّة مراعيّاً أصول التّخاطب السّليم</p>	<p>T.PR.COMMUNICATE 5</p> <p>يتواصل مع (الأخر) سائر أفراد المؤسّسة مراعيّاً المواضيع المطروحة من جهة وخصائص المتلقّي من جهة أخرى</p>	
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 1</p> <p>a. ينسق مع الآخر ومع الفريق التّربوي والمرشد التّربوي في الأنشطة الصّفيّة المطلوبة b. يستمع إلى وجهة نظر إدارته وطلباتها في مختلف المواقف c. يشارك بفاعلية في الاجتماعات التي تدعو إليها إدارة مدرسته d. يشارك في دورات تدريبية تلبي حاجاته بهدف تطوير كفاياته وقدراته المهنية e. يتعاون مع المرشد التّربوي في وضع إستراتيجيات تعليميّة: التّوزيع السنوي الفصلي، تحضير الدّروس، مشاهدة صفيّة وتقييمها وتقويم أدائه، جلسات مناقشة f. يتعاون مع المرشد التّربوي في تطوير عمليّتي التّقييم والتّقويم: الاختبارات وكمّها وتنوّعها وتحليل نتائج تقييم المتعلم g. يشارك في الأنشطة التي تُقام بين الأساتذة والإدارة</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 1</p> <p>ينسق مع الأقران التّربويين² الأنشطة الصّفيّة المطلوبة</p>	<p>T.PR. COOPERATE. SCHL</p> <p>يتعاون مع إدارة المدرسة والزملاء والأهل وغيرهم من المعنّيين في التّربية بهدف تنمية علاقات مهنيّة معهم من جهة ومع مؤسّسات المجتمع المدني من جهة أخرى</p>
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 2</p> <p>a. يقدّم نماذج من الأسئلة للامتحانات الرّسمية إلى الجهات المعنيّة b. يقوم بأعمال مراقبة (إذا ما طُلب إليه ذلك) c. يشارك معلّمي صفوف الامتحانات الرّسمية في تصحيح الامتحانات الرّسمية</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 2</p> <p>يشارك مع الجهات المسؤولة عن الامتحانات الرّسمية</p>	
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 3</p> <p>a. يعرض على الإدارة أفكاراً تطويريّة b. ينظّم أنشطة تعاونيّة مع المدارس المحيطة c. يقترح أنشطة تطويريّة تواكب تحديات العصر d. ينظّم أنشطة لاصفيّة تهدف إلى تعزيز التّعاون بين جميع الأفراد المعنّيين وبين محيطه الاجتماعي ويخطّط لها</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 3</p> <p>يبادر إلى اقتراح أنشطة يتعاون في إنجازها مع الإدارة</p>	

<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 4</p> <p>a. يركّز مع الأهل في سبل الوقاية بدلاً من البحث عن العلاج b. يُرشد الأهل ويزوّدهم بنصائح وإجراءات عمليّة c. يُتابع مع الأهل وبشكل دوري التّطوّرات الطّارئة بما يعود لمصلحة المتعلّم باستثناء حالات العنف على أنواعها (عنف منزلي، تحرّش جنسي وغيرها)</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 4</p> <p>يؤمّن للأهل الدّعم المعنوي والتّوجيه اللازمين لمصلحة المتعلّمين</p>	
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 5</p> <p>a. يتشاور دومًا مع معلّمي الصّف الواحد b. يتشاور مع معلّمي المرحلة الواحدة c. يتشارك مع المعلّمين في الدّورات التّربويّة d. يُشرك معه المعلّمين في كلّ ما يكتشف من معارف جديدة من طريق التّعلّم الذّاتي أو عبر مشاركته بالدّورات التّربويّة</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 5</p> <p>يتعاون مع المعلّمين الآخرين ويتشارك معهم</p>	
<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 6</p> <p>a. يعتمد أنشطة تدعو إلى مشاركة المتعلّمين في خدمة المجتمع المدني b. يبادر إلى المشاركة في معالجة مشكلات مجتمعه عن طريق أنشطة محدّدة c. يعدل في العمليّة التّربويّة وفاقًا لمستجدّات المجتمع والأحداث</p>	<p>T.PR.COOPERATE.SCHL 6</p> <p>يتشارك مع المجتمع المدني في أنشطة متنوّعة عبر الإدارة التّربويّة ويربط هذه الأنشطة بالمادّة التّعليميّة</p>	
<p>T.PR.EI 1</p> <p>a. يبرز نقاط القوة لديه في ممارساته المهنيّة b. يحسّن نقاط الضعف لديه من خلال البحث عن وسائل تساعد في تحطّيبها والسّير قدّمًا c. يمارس التّفكير النّاقد/ التّقّد البناء</p>	<p>T.PR.EI 1</p> <p>يتعرّف إلى قدراته ومشاعره ويضبط انفعالاته</p>	<p>T.PR.EI</p> <p>ينمي الذّكاء العاطفي لديه ويطوّره لتحسين علاقاته المهنيّة</p>
<p>T.PR.EI 2</p> <p>a. يتّخذ المواقف الإيجابيّة التي تؤدي إلى التّغيير b. يمتلك القدرة على ضبط انفعالاته في تجاوز الصّعوبات والضّغوطات في ممارسته المهنيّة ويستثمر الانتقادات البناءة في علاقته المهنيّة c. يمتلك القدرة على التّفكير النّاقد</p>	<p>T.PR.EI 2</p> <p>يمتلك القدرة على التّأثير في الآخرين</p>	

يشمل التطوير المهني الانخراط في ديناميكية التطوير في مختلف مجالات التنمية وتوظيف الوسائل العلمية لتحقيق ذلك.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.CPD.WHOLE 1</p> <p>a. يُنشئ ملفًا ذاتيًا ويعمل على تطويره ممارسًا للنقد الذاتي b. يعمل على تلبية حاجاته من تحصيل معارف ومهارات c. يوظف تقنيات التعليم الذاتي d. يستثمر التنوع والتطور الثقافي في محيطه وفي تطوير ذاته e. يستثمر المعارف الناتجة من الأبحاث التربوية والعلمية في تطوير ممارساته المهنية</p>	<p>T.CPD.WHOLE 1</p> <p>يلتزم آلية تطوير مهني ذاتي فردي وجماعي في المستوى الأكاديمي، والعلائقي، كما في مستوى الأداء التدريسي والبحثي بمساعدة المرشد التربوي والمُدرب</p>	<p>T.CPD.WHOLE</p> <p>ينخرط في ديناميكية تطوير مهني في مختلف مجالات التنمية</p>
<p>T.CPD.WHOLE 2</p> <p>a. يتحدّث بإيجابية واعتزاز عن مهنته وعن دور المدرسة ورسالتها b. يشارك بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور c. يتشاور مع المعنيين لمعالجة العقبات وإيجاد الحلول المناسبة d. يستمر في تثقيف ذاته بشئى الوسائل المتاحة له</p>	<p>T.CPD.WHOLE 2</p> <p>يفعل هوية المعلم المبادر ثقافيًا واجتماعيًا ويعطي قيمة مضافة لمهنته</p>	
<p>TC.PD.RES.USE 1</p> <p>a. يستخدم أدوات التقييم الذاتي b. يحلل البيانات الناتجة من التقييم الذاتي c. يرسم مخططًا يتضمّن أهدافًا إجرائية لتطوير أدائه وممارساته في التعليم d. يتفكر في تطبيق المعارف الجديدة في ممارسته (ينتقي المعارف المناسبة منها)</p>	<p>T.PD.RES.USE 1</p> <p>يستخدم التفكير الذاتي حول ممارساته وأدائه المهني والعلائقي</p>	<p>T.CPD.RES.USE</p> <p>يوظف مختلف الوسائل العلمية في التطوير المهني</p>

<p>T.PD.RES.USE 2</p> <p>a. يتبادل الخبرات مع كل من المرشد والمنسق والمُدرب b. يحدّد مع المرشد والمنسق والمُدرب حاجاته التّربويّة c. يناقش التّوصيات والأفكار التّربوية مع المنسق والمرشد والمُدرب ومع الزّملاء (كل بحسب مهامه) d. يقيس تطوّر أدائه مع المرشد والمنسق والمُدرب e. يشارك في التّدريب المستمرّ واللّقاءات التّربويّة التي يُدعى إليها f. يشارك في الأنشطة التّقافيّة المتوافرة g. يشارك في دورات تدريبيّة مختلفة h. يشارك في دورات تدريبيّة متخصصة عبر التّدريب عن بعد E-Learning i. يحضّر خطة التّطوير المهني</p>	<p>T.PD.RES.USE 2</p> <p>يتعاون مع المشرف النّفس-اجتماعي/ المنسق / المرشد التّربوي و المُدرب لتحديد حاجاته التّربويّة</p>	
<p>T.PD.RES.USE 3</p> <p>a. يستخدم مكونات الأبحاث لتخطّي العقبات في ممارسته والمهنية وفي أدائه b. يوظف نتائج الأبحاث التّربويّة في مجال تطويره المهني c. يشارك في أبحاث علميّة تطويريّة d. يشارك في مجموعات مهنيّة الكترونيّة</p>	<p>T.PD.RES.USE 3</p> <p>يواكب تطوّر المعلومات العلميّة والمستجدات التّربويّة</p>	

تشمل الأخلاقيات المهنية التزام مبادئ أخلاقيات المهنة واحترام القوانين المتعلقة بالنظام التعليمي في لبنان وفي المؤسسة التربوية التي يعمل فيها المعلم وتطبيقها.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>a. يستعمل لغة سليمة ولأثقة b. يهتم بمظهره ويقدم نموذجًا للمتعلم c. يعامل جميع الأقران بعدالة ومساواة d. يحرص على احترام حقوق جميع المتعلمين من دون استثناء e. يتصرف مع المتعلمين وفاقًا لشرعة الصف المتفق عليها f. يلتزم مواقف ثابتة عادلة تولد الثقة بينه وبين المتعلم g. يحترم خصوصيات المتعلمين وأفراد الهيئة التعليمية</p>	<p>T.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>يحترم الآخر ويتعامل معه بنزاهة وتقدير</p>	<p>T.PE.PRINCIPLES</p> <p>يلتزم بمبادئ أخلاقيات المهنة</p>
<p>T.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>a. يشجع المتعلمين على الحفاظ على العادات والتقاليد اللبنانية السليمة b. يدعو المتعلمين إلى الانخراط بالأنشطة الثقافية في المجتمع المحلي</p>	<p>T.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>يبنى مواقفه على القيم الأخلاقية والاجتماعية والثقافية الإيجابية السائدة في المجتمع اللبناني</p>	
<p>T.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>a. يحضّر المصفاقات الإعلانية لكل الأنشطة البيئية المناسبة للمتعلمين b. يدرج في الحصص التعليمية شرح مشكلات البيئة وحلولها c. يتحاور مع المتعلمين في مواضيع البيئة d. يعرف مفهوم التنمية المستدامة. e. يشارك في أنشطة بيئية مع المجتمع المدني</p>	<p>T.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>يوظف معارفه حول البيئة والتنمية المستدامة في ممارساته المهنية</p>	
<p>T.PE.LAWS 1</p> <p>a. ينفذ القرارات الصادرة عن المراجع الرسمية b. يطبق القوانين المدرسية والصفية</p>	<p>T.PE.LAWS 1</p> <p>يطبق التشريعات والأنظمة الصادرة عن المراجع الرسمية للمؤسسة التربوية التي يعمل فيها والتي تعنى بشؤون التعليم في لبنان</p>	<p>T.PE.LAWS</p> <p>يحترم القوانين المتعلقة بالنظام التعليمي في لبنان وبالمؤسسة التربوية التي يعمل فيها</p>

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.PE.LAWS 2</p> <p>a. يلتزم مواعيد العمل b. يحرص على احترام الوقت c. يحضّر الاجتماعات المطلوبة d. يُنجز الأعمال المطلوبة إليه في ضمن المهل والنّوايخ</p>	<p>T.PE.LAWS 2</p> <p>يلتزم (القانون) النظام الداخلي للمؤسسة التربوية التي يعمل فيها ويطبّقه</p>	
<p>T.PE.LAWS 3</p> <p>a. يشجع المتعلّمين على تطبيق القوانين b. يحث المتعلّمين على أهميّة تطبيق القانون من خلال تبيان منافع تطبيقه</p>	<p>T.PE.LAWS 3</p> <p>ينشر ثقافة القانون في مجتمعه</p>	



مدرّب المعلم



مقدمة

إنّ ثقافة التّدريب المستمرّ عمومًا، والتّدريب المهني للمعلّمين خصوصًا، لا تزال حديثة العهد في لبنان. فهذا واقع ملحوظ، منذ إقرار خطة النهوض التربوي ومناهج التّعليم العام في لبنان. ففي عام 1997، انطلقت برامج تدريب المعلّمين بزخم في القطاعين الرّسمي والخاصّ بحيث يمكن اعتبار تلك المرحلة نقلة نوعيّة أساسيّة في مجال تدريب المعلّمين. وفي سنة 2000، تمّ تأسيس جهاز التّدريب المستمرّ في المركز التربوي للبحوث والإنماء، والذي قام على مبدأ التّعاقد الطّرفي مع معلّمين وخبراء من القطاعين الرّسمي والخاصّ، من أجل تصميم دورات تدريبية وتنفيذها في مختلف المناطق بناءً على الحاجات، وبهدف ترسيخ مفاهيم المنهج وأهدافه.

إزاء ذلك، نشطت في القطاع الخاصّ ولدى هيئات المجتمع المدني الدورات التّربويّة التي تديرها فئات مختلفة من المدربين: منسّقو الموادّ في المدارس، معلّمون، أساتذة جامعيّون، مدرّبون مستقلّون، مؤسّسات تدريبية، وغيرها إضافة إلى تأمين جهات متعدّدة، دوليّة ومحليّة، دورات تدريبية مجانيّة للمعلّمين حول مواضيع متنوّعة، ينشطها مدرّبون لبنانيّون أو أجنبيّون. إنّ هذا التّنوع في البرامج التّربويّة واليآتها، يطرح عدّة تساؤلات حول المعايير التي يتمّ التّعاقد على أساسها مع مدرّب المعلّمين في لبنان، وحول ملامحه والكفايات المنتظر منه التمتع بها.

لذلك، تبرز الحاجة اليوم إلى بناء تصوّر وطني مشترك للإطار المرجعي لمدرّب المعلّمين⁴ في لبنان، يحدّد كفايات المدرّب ومكوّناتها ومبيّئاتها لتمكين العاملين في القطاع التربويّ من اكتساب معارف ومهارات ومواقف تساعد في تحسين أدائهم وتطويره وفي تعزيز قدراتهم ورفع كفاءتهم المهنيّة والتّواصلية والتّكنولوجيّة للوصول إلى ممارسات صفيّة جيّدة، يصبح بفضلها مشاركا في قيادة التّطوير والتّغيير الشّامل والمستمرّ في القطاع التربويّ.

³ يُقصد بالمعلّم هنا من يدرّس في مختلف مراحل التّعليم ما قبل الجامعي.

⁴ في القطاع الرّسمي يشرف على عمله من الناحية الإدارية المدير المعنيّ في دور المعلّمين والمعلّمات ومن الناحية الفنيّة المسؤول الفنيّ المعنيّ في مراكز الموارد.

جدول ترميز الإطار المرجعي للمهن الأربعة

المهن والمجالات	إختصار
مدرب المعلم	TT
الممارسات المهنية المتخصصة	SPP
العلاقات المهنية	PR
التطوير المهني المستمر	CPD
الأخلاقيات المهنية	PE

الكفايات	ترميز
يخطط دورة تدريبية	TT.SPP.PLAN
ينشط حصصًا تدريبية في إطار دورة تدريبية	TT.SPP.ANIMATE.SESSION
يقيم الوضعيات والآليات التدريبية	TT.SPP.EVAL
يتابع المتدرب في تطوره المهني بالتنسيق مع المرشد التربوي والمفتش التربوي كل في مجاله	TT.SPP.TPD
يقدم اقتراحات وإسهامات جديّة في تطوير البرامج التعليمية: المنهج-أساليب وتقنيات التعليم-أساليب وتقنيات تقويم التعليم	TT.SPP.CONTRIB.EDPROG
يتعاون مع مختلف الأفرقاء المعنيين بالدورة التدريبية	TT.PR.COOPERATE
ينخرط في ضمن ديناميكية تطوير مهني	TT.CPD.PPD
ينسجم بسمات المدرب الممتحن	TT.CPD.TT.ATTRIB
يلتزم بالنصوص الوطنية والمؤسسية الناظمة للتدريب والتعليم	TT.PE.PRINCIPLES
يلتزم بالقيم والمبادئ الأخلاقية في أدائه لمهنته	TT.PE.LAWS

الممارسات المهنية المتخصصة

يرتبط مجال الممارسات المهنية المتخصصة بالتخطيط للدورة التدريبية وتنشيطها وتقييمها، وبمتابعة تطوّر المسار المهني عند المتدرّب مع المعنيين كلّ في مجاله.

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>* هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر</p> <p>T.SPP.PLAN 1</p> <p>a. يبني الدورة التدريبية انطلاقاً من دراسة لحاجات المتدرّبين (تقارير التقييم الذاتي للمعلّم وتقارير المفتشين والمرشدين والمشرفين التربويين، ومختلف التقارير والتوجيهات الصادرة عن المديرية العامة وعن المركز التربوي للبحوث والإنماء)</p> <p>b. يدرس الحاجات المحلية والمؤسسية للجهة المطالبة بالدورة (في حالة القطاع الخاص)</p> <p>c. يشارك في اجتماعات دورية تنسيقية بين مكتب الإعداد والتدريب في المركز التربوي للبحوث والإنماء والإرشاد والتوجيه في المديرية العامة، لكي يتم توحيد الرؤية وآلية العمل بين المدرّبين والمرشدين فيما يتعلق بتطوير أداء المعلّم</p> <p>d. يطبّق مبادئ التدريب المهني وتدريب الكبار في تصميم الدورة</p> <p>e. يؤمّن الشروط النفسية اللازمة لضمان فعالية التدريب في ضمن خطته التدريبية</p> <p>f. ينطلق في بناء خطة التدريب من المكتسبات القبلية المفترضة للمتدرّبين واحتياجاتهم</p> <p>g. يصيغ أهدافاً تدريبية إجرائية، قابلة للقياس ومتطابقة مع أهداف الدورة التدريبية</p> <p>h. يحدّد مخرجات التدريب</p> <p>i. يوائم بين أنشطة التدريب والمخرجات المتوقعة</p> <p>j. يختار الوسائل الملائمة لتحقيق أهداف التدريب</p> <p>k. يستعين بأحدث نتائج البحث التربوي للإضاءة على كيفية التعامل مع وضعيات تعليمية واقعية</p>	<p>TT.SPP.PLAN 1</p> <p>يستثمر في بناء الدورة التدريبية مختلف المعطيات المتوفرة: الحاجات التدريبية للمتدرّبين وللمؤسسة المطالبة بالتدريب، خطة التدريب الوطنية، المبادئ التدريبية الأساسية، النماذج النظرية المرتبطة بتدريب وتعلّم الكبار، مع تأمين ارتباط وثيق بين النظري والعملية</p>	<p>TT.SPP.PLAN</p> <p>يخطّط دورة تدريبية</p>

<p>TT.SPP.PLAN 2</p> <p>a. يبتكر وضعيات لتحقيق أهداف التدريب</p> <p>b. يرتّب الأولويات ويفصل بين الأساسي والثانوي في مراحل التدريب</p> <p>c. ينوع السيناريوهات المعتمدة من خطة تدريبية إلى أخرى</p> <p>d. يستأنس عند الحاجة بخطة تدريبية ناجحة في تصميم خطته التدريبية</p> <p>e. يخطّط أنشطة التقييم مسبقاً</p> <p>f. يحدّد جدوى الوسائل التربوية التي ينوي استخدامها وحدودها</p> <p>g. يستخدم استراتيجيات وتقنيات ووضعيات عمل متنوعة مترابطة بعضها ببعض في خدمة الأهداف التدريبية</p> <p>h. يعدّ موارد تربوية ترتبط بكل واحد من مقومات التدريب (الأهداف والمخرجات المتوقعة، المحتوى التدريبي، الأنشطة، تقنيات التدريب، التقييم)</p> <p>i. يبني أنشطة متنوعة تستدعي استخدام الوسائل التكنولوجية</p>	<p>TT.SPP.PLAN 2</p> <p>يصمّم خطة تدريبية متميزة من حيث بنيتها وتماسكها الداخلي، على ضوء خبرته المهنية ومساره</p>	
<p>T.SPP.PLAN 3</p> <p>a. يصمّم أنشطة تدريبية تعزّز الإبداع لدى المتدربين</p> <p>b. يصمّم أنشطة تدريبية تتيح بناء المعرفة من قبل المتدربين</p> <p>c. يصمّم وضعيات تدريبية تعزّز بناء المعرفة من قبل المتدربين</p> <p>d. يبني وضعيات ناشطة تحثّ المتدربين على التأمل والتفكير في مسائلهم المهنية وإيجاد حلول ملائمة لها</p> <p>e. يبني وضعيات - مشكلة لتعزيز مهارات التفكير العليا عند المتدربين</p> <p>f. يصمّم وضعيات تدريبية تعزّز استقلالية المتدرب</p> <p>g. يصمّم أنشطة تدرّج من الفهم والتطبيق والتّحليل إلى التّليخيص والتّقييم فالنقد والابتكار</p> <p>h. يضع تحت تصرّف المتدربين نتائج مهنية لتوظيفها في ضمن ممارساتهم المهنية بعد تكييفها مع واقعهم التعليمي</p>	<p>TT.SPP.PLAN 3</p> <p>يبني وضعيات تدريبية مركّبة، نشطة وتفاعلية تحثّ المتدرب على التّفكّر وعلى حلّ مسائل مهنية يعيشها</p>	
<p>T.SPP.PLAN 4</p> <p>a. يتأكّد مسبقاً من ملاءمة قاعة التدريب (ترتيب الكراسي، الإضاءة، الأجهزة والمعدّات)</p> <p>b. يتأكّد من ملاءمة البناء والتّجهيزات للمتدربين ذوي الاحتياجات الخاصة</p> <p>c. يزوّد المسؤولين الإداريين بلائحة القدراتية والتّجهيزات المطلوبة قبل بداية الدّورة بأسبوع في الأقلّ</p> <p>d. يتأكّد من تأمين ما يلزم من وسائل وتجهيزات في التدريب وطوال فترة الاستراحة</p>	<p>TT.SPP.PLAN 4</p> <p>يبتثّت من توافر المستلزمات المادية واللوجستية الضرورية للدّورة</p>	

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>T.SPP.PLAN 5</p> <p>a. يعرّف المفاهيم والمحتويات المعرفية للمادة التدريبيّة</p> <p>b. يحرص على مراعاة المادة التدريبيّة لأحدث المستجدات والطّروحات العلميّة</p> <p>c. ينوّع مصادر معلوماته التّربويّة</p> <p>d. يضيء على الوضعيّات والتّحديات المهنيّة من خلال الاستعانة بعدّة نماذج نظريّة</p> <p>e. يستثمر البحث العلمي لدعم المتدريين في حل المسائل المهنيّة</p> <p>f. يقترح على المتدريين مراجع نظريّة</p> <p>g. يستند إلى معارف علميّة، نظريّة وعمليّة في التّدريب</p>	<p>TT.SPP.PLAN 5</p> <p>يمتلك محتوى الدّورة التدريبيّة (الأكاديمي، التّربوي، اللغوي)</p>	
<p>TT.SPP.ANIMATE.SESSION 1</p> <p>a. يتنبّه إلى نبرة صوته وإلى إيقاعه</p> <p>b. يعزّز نشاط المتدريين: يدعمهم كي يفهموا، ويعبّروا، ويعملوا، ويتعاونوا</p> <p>c. يتجنّب تسويق أفكاره وآرائه وخدماته التدريبيّة</p> <p>d. يتعرّف إلى مؤشّرات لغة الجسد لدى المتدريين (حركة العيون، خفض الرّأس، إلخ)</p> <p>e. يستخدم لغة الجسد للتّعبير عن مواقفه الإيجابيّة تجاه التّدريب والمتدريين (يبتسم، يجلس مع المجموعات، ينظر إلى المتكلمين باهتمام، إلخ)</p> <p>f. يتوافق مع المتدريين على نظام الدّورة/الحصّة التدريبيّة</p> <p>g. يستخدم أنشطة تنمّي روح التّعاون بين المتدريين</p> <p>h. يطبّق تقنيّات حلّ التّراعات</p> <p>i. يحفّز المتدريين على تطوير ممارساتهم وأدائهم. يتحكّم بهدوء وبصبر بالتّراعات والمشاكل غير المتوقّعة</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION 1</p> <p>يخلق بيئة تعليميّة صديقة وآمنة</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION</p> <p>ينشّط حصصًا تدريبيّة في إطار دورة تدريبيّة</p>

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 2

- a. يوزّع المتدربين في القاعة بما يتناسب مع طبيعة الأنشطة التدريبية
- b. ينظّم إيقاع العمل الجماعي
- c. يشرح المفاهيم انطلاقاً من المكتسبات القبلية المفترضة عند المتدربين
- d. يبني على خبرات المتدربين في تنشيط المجموعة
- e. ينفذ أنشطة تعليمية تلائم تنوع طرائق اكتساب المتدربين المعارف
- f. ينوع طرائق التدريب المعتمدة بما يتناسب مع واقع المتدربين
- g. يستخدم الوسائل البصرية والسمعية والحركية لمراعاة ملامح التعلّم المختلفة
- h. يتجول في الأعمال التطبيقية
- i. ينضمّ إلى كلّ مجموعة عمل لوقت قصير
- j. يشجّع التفاعل والمشاركة عند كلّ كل المتدربين
- k. ينتقل بشكل سلس من نشاط إلى آخر وبين المحتويات المتنوعة
- l. يعدّل سير النشاط التدريبي وفقاً للمستجدات غير المتوقعة
- m. يتكيف مع الفروقات الفردية وتنوع المتدربين
- n. يستخدم وسائل إيضاح متنوعة تتلاءم وتنوع أساليب تعلّم المتدربين

TT.SPP.ANIMATE. SESSION 2

يدبر المجموعة مراعيًا الفروقات الفردية وتنوع المتدربين

TT.SPP.ANIMATE.SESSION 3

- a. يطبق الطرائق الملحوظة في الخطة التدريبية
- b. يستخدم الأدوات المعتمدة في خطته التدريبية
- c. يطبق خطة بديلة في حال حدوث أعطال تقنية أو تكنولوجية أو مستجدات تنظيمية خارجة عن سيطرته
- d. يشجّع التفكير النقدي عند المتدربين
- e. يوزّع المهام على المتدربين بشكل يضمن مشاركة الجميع
- f. يكلف المتدربين بأبحاث ومشاريع تعليمية محددة
- g. يخصّص وقتاً للنقاش بعد الأنشطة المختلفة
- h. ينجز الأنشطة بمراعاة الوقت المخصّص لها في ضمن خطة التدريب
- i. يأخذ بعين الاعتبار فترات الراحة ومدتها
- j. يتكيف مع واقع مركز التدريب من حيث الظروف المادية والتجهيزات المتاحة
- k. يجد حلولاً للمشاكل التكنولوجية البسيطة تضمن حسن سير التدريب

TT.SPP.ANIMATE. SESSION 3

يلتزم الخطة التدريبية مع تكييفها وفقاً لواقع المتدربين وللمستجدات

<p>TT.SPP.ANIMATE.SESSION 4</p> <p>a. يفتتح الحصة التّربّية بمقدمة تحفيزية</p> <p>b. يولّف خلاصة في نهاية كل نشاط</p> <p>c. يختتم الحصة التّربّية فاتحاً آفاقاً جديدة للبحث والتّفكير</p> <p>d. يعتمد في التّعبير قنوات التّواصل المتعدّدة (تعبير خطّي شفهي، رسوم، إيماءات وحركات جسدية)</p> <p>e. يتواصل مع المتدرّبين بلغة واضحة مبتعداً عن الرّتوب في الصوت وعن محطات الكلام (لغة مشتركة، توحيد المصطلحات)</p> <p>f. يستخدم تقنيّات متنوّعة في طرح الأسئلة لتعزيز المهارات العليا عند المتدرّبين</p> <p>g. يختار التقنيّات التّكنولوجية بما يتلاءم وأهداف الحصة التّربّية</p> <p>h. ينوّع في تقنيّات التّواصل التّكنولوجية (منصّات تعليمية، فيديوهات، تواصل عن بُعد)</p> <p>i. يضع الوسائل التّكنولوجية بتصرف المتدرّبين كي يستخدموها في تعلّمهم الذاتي</p> <p>j. يعبر عن المفاهيم العلمية بلغة مبسّطة مستعملاً تعابير واضحة</p> <p>k. يستعمل لغة الجسد لتعزيز التعلّم ولفت انتباه المتدرّبين باستمرار</p> <p>l. يتواصل مع المتدرّبين مستعملاً المفاهيم التّربّية</p> <p>m. يحاور المتدرّبين، ويفاوضهم عند اللزوم</p> <p>n. يستخدم اللغة قراءةً وكتابةً وتواصلًا</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION 4</p> <p>يستخدم تقنيّات التّواصل والتّحفيز</p>	
<p>TT.SPP.ANIMATE.SESSION 5</p> <p>a. يزوّد المتدرّبين بإستراتيجيات وأدوات للتّقييم الذاتي</p> <p>b. ينمّي عند المتدرّبين مهارة تحليل الممارسات المهنية</p> <p>c. يوجّه المتدرّبين إلى موارد تربوية رقمية، محلية وعالمية، تتناول تحليل الممارسات المهنية</p> <p>d. يخلق وضعيات تدريبيّة تؤمّن للمتدرّبين دعماً مهنيّاً من قبل الأقران في تحليل الممارسات الذاتية</p>	<p>TT.SPP.ANIMATE. SESSION 5</p> <p>يستخدم تقنيّات التّفكير المهني</p>	
<p>TT.SPP.EVAL 1</p> <p>a. يستخدم نوع التّقييم المناسب (تكويني، نهائي، ذاتي) وفقاً لأهداف الوضعية التّربّية</p> <p>b. يقيس بشكلٍ علمي وموضوعي مكتسبات المتدرّبين مستعملاً المبيّنات والمؤشّرات</p> <p>c. يقيم ملاءمة محتوى التّدريب للأهداف</p> <p>d. ينوّع في أدوات التّقييم</p>	<p>TT.SPP.EVAL 1</p> <p>يستخدم إستراتيجيات تقييم متنوّعة في ضمن الدّورة التّربّية</p>	<p>TT.SPP.EVAL</p> <p>يقيم الوضعيات والآليات التّربّية</p>

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.SPP.EVAL 2</p> <p>a. يقيّم تعلّم كل متدرّب بناءً على الكفايات التّدريبية والمخرجات المتوقّعة</p> <p>b. يقيّم التّطوّر المستجد لدى المتدرّبين في نهاية التّدريب</p> <p>c. يقيّم اكتساب المتدرّب المعارف</p> <p>d. يقيّم اكتساب المتدرّب السلوكيات المهنية</p> <p>e. يقيّم اكتساب المتدرّب اتجاهات وتصورات جديدة</p> <p>f. يستثمر الخطأ باعتباره مرحلة ضرورية في ضمن عمليّة تعلّم يُبنى عليها للتّطوير</p> <p>g. يقدّم للمتدرّبين تغذية راجعة واضحة، مفيدة وعمليّة</p> <p>h. يستخدم وضعيات عمل يتأكّد فيها من فهم جميع المتدرّبين للتّعبير والمفاهيم التي يستخدمها</p> <p>i. يدعم المتدرّبين لتخطّي صعوباتهم التعلّمية في التّدريب بناءً على نتائج التّقييم</p> <p>j. يخصّص وقتاً للتّفكّر في كيفية توظيف ما جرى إنتاجه/اكتسابه في ضمن صفوف المتدرّبين</p>	<p>TT.SPP.EVAL 2</p> <p>يقيّم مكتسبات المتدرّبين في الدّورة</p>	
<p>TT.SPP.EVAL 3</p> <p>a. يحلّل ممارساته المهنية</p> <p>b. يتقبّل الملاحظات ونتائج تقييم أدائه التّدريبي</p> <p>c. يعتمد التّقييم الذاتي</p> <p>d. يُسهم في وضع محكّات ومبيّنات لتقييم الدّورة التّدريبية</p> <p>e. يُسهم في بناء أدوات تقييم لجمع المعلومات في الدّورة التّدريبية</p> <p>f. يُسهم في تقييم الدّورة التّدريبية التي ينشّطها (من خلال كتابة تقرير أو المشاركة في اجتماعات تقييمية)</p>	<p>TT.SPP.EVAL 3</p> <p>يقيّم فعالية حصصه التّدريبية بمختلف مكوّناتها</p>	
<p>TT.SPP.EVAL 4</p> <p>a. يقترح تعديلات على خطّة التّدريب للسّنة التّالية</p> <p>b. يستثمر نتائج التّقييم لتطوير حصصه اللاحقة</p>	<p>TT.SPP.EVAL 4</p> <p>يُسهم في تطوير آليات التّدريب بناءً على نتائج التّقييم</p>	

<p>TT.SPP.TPD 1</p> <p>a. يوجّه المتدرّبين عند الحاجة لمتابعة دورات أخرى من شأنها دعمهم مهنيًا</p> <p>b. يتشارك مع المتدرّبين مراجع وموارد وعناوين مفيدة يستخدمها</p> <p>c. يشجّع المتدرّبين على تبادل الخبرات فيما بينهم</p> <p>d. يمدّ المتدرّبين بنصائح عملية وبقصص نجاح Success stories لتحسين أوضاعهم المهنية</p> <p>e. ينسق مع المفتّش التربوي والمرشد التربوي من خلال تبادل الخبرات والمعلومات حول المسارات المهنية للمعلّمين المتدرّبين</p> <p>f. يوجّه المتدرّبين إلى طلب مواكبة المرشد التربوي عند الحاجة</p> <p>g. يحثّ المتدرّب على طلب مساعدة المشرف النفس-اجتماعي عند الحاجة</p>	<p>TT.SPP.TPD 1</p> <p>يتبادل الخبرات مع المتدرّبين في الدّورة</p>	<p>TT.SPP.TPD</p> <p>يتابع المتدرّب في تطوّره المهني بالتّسيق مع المرشد التربوي والمفتّش التربوي كلّ في مجاله</p>
<p>TT.SPP.TPD 2</p> <p>a. ينميّ قدرة المتدرّبين على تحليل ممارساتهم المهنية بالعودة إلى نتائجهم المهنية</p> <p>b. يدعم المتدرّبين في الدّورة في التّفكّر بأدائهم المهني بناءً على تحليل عناصر في ضمن ممارساتهم المهنية</p> <p>c. يشجّع المتدرّب على الاندماج في ضمن أبحاث إجرائية</p>	<p>TT.SPP.TPD 2</p> <p>يتشارك مع المتدرّبين، فرديًا وجماعيًا، في توفير إستراتيجيات وأدوات تُستخدم في ممارسة المهنة</p>	
<p>TT.SPP.TPD 3</p> <p>a. يساعد المتدرّبين في تحليل توصيف مهنتهم وصولًا إلى تحديد الفارق بين ملاحظهم المهنية والتّوصيف المرجو</p> <p>b. يساعد المتدرّبين في استشراف إسهام الدّورة التّدريبية في تطويرهم المهني</p> <p>c. يشجّع المتدرّبين على تحديد مجالات تطويرهم المهني الذاتي وآلياته (دورات تدريبية، تعلّم ذاتي)</p> <p>d. يشجّع المتدرّبين على تطوير تمايزهم المهني</p> <p>e. يحثّ المتدرّبين على تطوير مهنتهم</p>	<p>TT.SPP.TPD 3</p> <p>يدعم المتدرّبين في تطوير مشاريعهم المهنية (أهدافهم في المدى القريب والمتوسط والبعيد في ضمن ممارسة مهنتهم، والإستراتيجيات المعتمدة لتحقيقها)</p>	
<p>TT.SPP.CONTRIB.EDPROG 1</p> <p>a. يقدّم اقتراحات في تطوير المنهج المعتمد وتوصيف مسابقات الامتحانات الرّسمية</p> <p>b. يقترح نماذج اختبارات للامتحانات الرّسمية</p>	<p>TT.SPP.CONTRIB.EDPROG 1</p> <p>يقدّم للمعنيّين اقتراحات تطويرية مستندة إلى شواهد وأدلة بناءً على المعلومات المستقاة من الواقع</p>	<p>TT.SPP.CONTRIB.EDPROG</p> <p>يقدّم اقتراحات وإسهامات جدّية في تطوير البرامج التّعليمية: المنهج- أساليب وتقنيات التّعليم- أساليب وتقنيات تقويم التّعليم</p>

يندرج في ضمن مجال العلاقات المهنية التعاون بين المدرب وزملائه ومختلف الأقران المعنيين بالدورة التدريبية.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.PR.COOPERATE 1</p> <p>a. يستأنس برأي الزملاء في تصميم دورة تدريبية b. يستشير الزملاء، عند الحاجة، في تنفيذ دورة تدريبية c. يتبادل الخبرات المهنية مع الزملاء d. يقدم للزملاء نقدًا مهنيًا بناءً، قائمًا على الاحترام المتبادل e. يحلّل الممارسات المهنية مع الزملاء مع إبراز نقاط القوة والحاجات إلى التطوير f. يتداول مع الزملاء قضايا مهنية g. يلتقي دوريًا بالزملاء لأغراض مهنية h. يشارك في ورش عمل مناطقيّة ووطنية مع الزملاء</p>	<p>TT.PR.COOPERATE 1</p> <p>يعمل مع الزملاء المدربين في إطار مجموعة مهنية</p>	<p>TT.PR.COOPERATE</p> <p>يتعاون مع مختلف الأقران المعنيين بالدورة التدريبية</p>
<p>TT.PR.COOPERATE 2</p> <p>a. يشارك في لقاءات مع المرشدين والمفتشين للتداول في الحاجات التدريبية للمعلمين وفي حاجات المتدربين للمتابعة بعد التدريب b. يسلم المسؤولين عن التدريب تقريرًا سنويًا حول الحاجات التدريبية وحاجات المتابعة بعد التدريب، انطلاقًا من تقييم دوراته التدريبية في السنة c. يطلع على تقارير المفتشين والمرشدين حول الحاجات التدريبية للمعلمين</p>	<p>TT.PR.COOPERATE 2</p> <p>ينسق مع مختلف الأقران التربويين المعنيين بدراسة الحاجات التدريبية وبمتابعة المتدرب بعد التدريب (التفتيش التربوي، الإرشاد والتوجيه التربوي)</p>	
<p>TT.PR.COOPERATE 3</p> <p>a. يستخدم لغة إيجابية وتفاعلية (لفظية وغير لفظية) b. يبني الثقة عند المتدربين c. يثمن نقاط القوة عند كل متدرب d. يصغي إلى المعاناة المهنية للمتدربين e. يحفز جميع المتدربين f. يشجع المتدربين الذين يحتاجون إلى التعزيز g. يشجع تبادل الآراء ووجهات النظر المتنوعة h. يتعامل مع المتدربين بناءً على قناعته بأن كل إنسان أهل للتعلم مدى الحياة وللتغير نحو الأفضل i. يكيّف أسلوبه في التعامل وفقًا لوضع كل متدرب j. يتفهم خصوصية الوضع المهني لكل متدرب k. يزود المتدربين بإرشادات وتوجيهات واقعية وقابلة للتنفيذ في ضمن بيئتهم المهنية</p>	<p>TT.PR.COOPERATE 3</p> <p>يتعامل مع المتدربين بصفتهم أصحاب مهنة وزملاء</p>	

<p style="text-align: center;">TT.PR.COOPERATE 4</p> <p>a. يناقش المادّة التّربّيّة مع المسؤول الفنّي⁵ عن التّدريب، ويعدّلها بحسب الحاجة</p> <p>b. ينسّق مع الأفرقاء المعنّيين تحضير النّواحي اللوجسّيّة للدّورة</p> <p>c. ينظّم آليّة تقييم الدّورة مع المسؤولين الإداريّين</p> <p>d. يسلم تقريراً حول سير الدّورة للمسؤولين الإداريّين</p>	<p style="text-align: center;">TT.PR.COOPERATE 4</p> <p>ينسّق مع ممثلي الجهة المعنّية برنامج التّدريب لتأمين حسن سير التّدريب قبل الدّورة وفيها وبعدها</p>	
<p style="text-align: center;">TT.PR.COOPERATE 5</p> <p>a. يستفسر حول برامج ومعطيات مرتبطة بمبادرات متوافرة في ضمن المجتمع المحليّ وذات ارتباط بموضوع التّدريب</p> <p>b. يستعين برزم تربيّة ذات علاقة بموضوع التّدريب، يحصل عليها من منظمات حكوميّة وغير حكوميّة</p> <p>c. ينسّق مع فعاليّات المجتمع المحليّ لتأمين مستلزمات لوجسّيّة للتّدريب حيث يلزم (ومع مراعاة التسلسل الإداري، في حالة القطاع الرّسمي)</p>	<p style="text-align: center;">TT.PR.COOPERATE 5</p> <p>يبني شراكات مع المجتمع المحليّ بالتّسيق مع مؤسّسته التّربيّة</p>	

يشمل مجال التطوير المهني اشتراك المدرب في ضمن ديناميكية تطوير هويته المهنية وبنائها.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.CPD.PPD 1</p> <p>a. ينشئ ملفاً تراكمياً Portfolio ويطوّره باستمرار من خلال نتائج تفكيرية (نصوص مكتوبة، تسجيلات صوتية...)</p> <p>b. يشارك بفعالية في دورات تدريب المدربين</p> <p>c. يشارك في مجموعات تحليل الممارسات المهنية</p> <p>d. يصمّم آليات تقييم ذاتي</p> <p>e. يتفكّر في ممارساته المهنية قبل تنفيذ الحصّة التدريبية وبعدها</p> <p>f. يشارك في جلسات تقييم لأدائه</p> <p>g. يستثمر التغذية الراجعة والملاحظات من قبل المفتشين والمسؤولين والزّملاء والمتدربين لتطوير أدائه المهني</p>	<p>TT.CPD.PPD 1</p> <p>يستخدم إستراتيجيات التّفكّر لتطوير تصوّراته وممارساته وسلوكياته المهنية</p>	<p>TT.CPD.PPD</p> <p>ينخرط في ضمن ديناميكية تطوير مهني</p>
<p>TT.CPD.PPD 2</p> <p>a. يشارك في دورات مهنية عبر التّدريب عن بعد E-Learning حول مواضيع تخصّ التّدريب (E-Courses)</p> <p>b. يستخدم محرّكات البحث لإثراء معارفه المهنية</p> <p>c. يشارك في مجموعات مهنية إلكترونية لتعزيز شبكة علاقاته المهنية وتبادل الخبرات مع غيره من المدربين والخبراء</p> <p>d. يجيد استخدام الكمبيوتر وبرامجه والتّطبيقات الإلكترونيّة الملائمة لمحتوى التّدريب، وبنوك المعطيات المناسبة</p>	<p>TT.CPD.PPD 2</p> <p>يستخدم شتى الوسائل التكنولوجية لتنمية معارفه ومهاراته المهنية</p>	
<p>TT.CPD.PPD 3</p> <p>a. يشارك في نقاشات فكرية حول القضايا الاجتماعية والتربوية المعاصرة</p> <p>b. يستخدم إستراتيجيات في إدارة الذات (إدارة الضّغط النفسي، إدارة الانفعالات)</p> <p>c. يشارك في دورات علمية ومهنية حول المستجدات العالمية في مجاليّ التعليم والتّدريب</p>	<p>TT.CPD.PPD 3</p> <p>يوظّف المستجدات التربوية والعلمية لتطوير أدائه</p>	
<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 1</p> <p>a. يتّصف بسمات المدرب ذات المهنية العالية</p> <p>b. يميّز نقاط القوّة في ضمن سماته كمدرب</p> <p>c. يشخّص النّواحي التي تحتاج إلى تطوير في ضمن هويته كمدرب</p> <p>d. يدرك أهمية تطويره لمهنته ويبدّي دافعية وحامساً لما يحقّق من مهام تدريبية</p>	<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 1</p> <p>يطوّر هويته المهنية كمدرب</p>	<p>TT.CPD.TT.ATTRIB</p> <p>يتّسم بسمات المدرب الممتّهن</p>

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 2</p> <p>a. يخطّط أهدافه ومساره المهني المستقبلي بناءً على واقعه وإمكاناته</p> <p>b. يبني شبكة علاقات مهنيّة تدعمه في تحقيق مشروعه المهني</p> <p>c. يخلق مبادرات مهنيّة متجدّدة في إطار مشروعه المهني</p>	<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 2</p> <p>يتابع بناء مشروعه المهني في ضمن مساره كمدرب</p>	
<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 3</p> <p>a. يشارك في أبحاث إجرائيّة لتطوير تصوّراته وممارساته المهنيّة</p> <p>b. يطلّع دوريّاً على آخر مستجدّات الأبحاث التّربويّة بجميع أنواعها</p> <p>c. يعرض تحليلاً نقديّاً لخبرته التّربويّة في ضمن مؤتمرات علميّة تربويّة</p> <p>d. يعتمد الوسائل العلميّة في التّعامل مع إشكاليّات مهنته</p> <p>e. يحدّد بدقّة المشكلات التي تعترض عمل المدرب</p> <p>f. يضع منهجيّة علميّة وخطوات إجرائيّة للبحث في هذه المشكلات (جمع معلومات، تحليلها، إصدار نتائج وتوصيات)</p> <p>g. يشجع المتدربين على المشاركة في الأبحاث الإجرائيّة</p>	<p>TT.CPD.TT.ATTRIB 3</p> <p>يطوّر لديه ملمح المدرب الباحث</p>	

تُعنى الأخلاقيات المهنية بمسألة التزام النصوص الوطنية والمؤسّساتية النازمة للتدريب والتعليم، وبالقيم والمبادئ الأخلاقية في أدائه لمهنته.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>a. يحرص على عدم تعارض عقده التّدريبي مع مهنته الأساسية إذا وجدت</p> <p>b. يطبّق مبادئ الأمانة العلميّة والملكيّة الفكريّة في استخدام الموارد والمراجع</p> <p>c. يطلّع على الواجبات والحقوق المنصوص عنها في عقده</p> <p>d. يطبّق موجبات النّظام الداخلي لمركز التّدريب مبدئياً روح تعاون وانتماء لفريق عمل</p>	<p>TT.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>يطبّق بنود عقده التّدريبي⁶</p>	<p>TT.PE. PRINCIPLES</p> <p>يلتزم النّصوص الوطنيّة والمؤسّساتيّة النازمة للتّدريب وللتّعليم</p>
<p>TT.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>a. يعرف واجبات المعلّمين في لبنان وحقوقهم</p> <p>b. يراعي خصوصيّة التّعليم الرّسمي والتّعليم الخاص في لبنان في تعامله مع المتدربين</p> <p>c. يلتزم في المستوى المناطقي التوجّهات الوطنيّة في التّدريب</p> <p>d. يزوّد المتدربين بنصائح وإرشادات واقعيّة وقابلة للتّطبيق في السياق التعليمي اللبناني</p> <p>e. يصمّم وضعيّات تدريبيّة تساعد المتدربين في تصويب نظام قيمهم المهنيّة، بما يتلاءم والسياسة التّربويّة والقيم الوطنيّة</p> <p>f. يقدّم تغذية راجعة لتطوير النّصوص التّربويّة القانونيّة بما يتلاءم والمستجدّات المحليّة</p> <p>g. يتعامل مع مختلف الأفرقاء التّربويين انطلاقاً من مبدأ الحقوق والواجبات</p>	<p>TT.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>يحترم مختلف القوانين الرّاعية لشؤون التّعليم والتّدريب في لبنان في خلال تأديته للتّدريب</p>	
<p>TT.PE.LAWS 1</p> <p>a. يراعي حقوق المتدربين</p> <p>b. يحترم المواعيد والمهل في تعامله مع المتدربين ومع مختلف الأفرقاء المعنّيين بالتّدريب</p> <p>c. يحافظ على المسافة المهنيّة اللازمة في التّعامل مع مختلف المعنّيين بالتّدريب</p> <p>d. يهتم بمظهره</p> <p>e. يستخدم لغة لائقة في مخاطبة المتدربين ومختلف الأفرقاء المعنّيين بالتّدريب</p>	<p>TT.PE.LAWS 1</p> <p>يطبّق في سلوكيّاته الأخلاقيّة المهنيّة بحيث يكون قدوة للمتدربين</p>	<p>TT.PE.LAWS</p> <p>يلتزم القيم والمبادئ الأخلاقيّة في أدائه لمهنته</p>

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>TT.PE.LAWS 2</p> <p>a. يقيم المتدرّبين بموضوعيّة ومن دون انحياز أو تمييز b. يصغي باحترام إلى آراء المتدرّبين ومعتقداتهم c. يتيح للمتدرّبين فرصًا متكافئة لإبراز الإنجازات وللتعلّم</p>	<p>TT.PE.LAWS 2</p> <p>يراعي مبادئ العدالة والإنصاف وعدم التمييز بين المتدرّبين، أيًا كانت أشكالها</p>	
<p>TT.PE.LAWS 3</p> <p>a. يتكتم على المعلومات المرتبطة بالأوضاع الخاصّة بالمتدرّبين وبالزملاء b. يتحفّظ على أسماء المتدرّبين في التقييم النهائي c. يوجّه الملاحظات الشخصيّة البناءة لمن يتعاون معهم</p>	<p>TT.PE.LAWS 3</p> <p>يحافظ على خصوصيّة الآخر والمعلومات المهنيّة الشخصيّة المتعلّقة به</p>	

المرشد التربوي





مقدمة

أنشئ جهاز الإرشاد والتوجيه بموجب قانون منقذ بالمرسوم 3252 تاريخ 17 أيار 1972 ووضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم 2928 تاريخ 10/3/1972، الزامي إلى إنشاء جهاز للإرشاد التربوي وإحداث مناطق تربوية في وزارة التربية الوطنية والفنون الجميلة، وقد تنامي هذا الجهاز انطلاقاً من الحاجات.

يتم وضع المعايير اللازمة لاختيار هؤلاء المرشدين من بين ذوي الخبرة الطويلة والمعلمين المشهود لهم بالكفاءة، وبخاصة الذين يحملون شهادات تخصصية عالية وتحديداً في التعلّمية (Didactique)، إضافة إلى الإسهام في وضع أسئلة الامتحانات الرسمية، ووضع الكتب والمؤلفات والأبحاث وغيرها من الموارد التربوية وممن تتوافر فيهم، إلى جانب الكفاءة الأكاديمية، المقدرة على الحوار والإقناع وأخلاقيات العمل.

في الوقت عينه، انتشر الإشراف التربوي⁷ في المدارس الخاصة، في مستوى المواد والحلقات، وتطور لينتقل من المفهوم الرقابي إلى مستوى آخر من مواكبة عمل المعلم ومساندته في حل المشاكل التي تعترضه في خلال ممارسته المهنية، وتطوير أدائه، وتزويده بالمستجدات التربوية والتطورات العلمية وتمكينه في مرحلة ما بعد الإعداد وتقديم الدعم له في ممارسته المهنية.

وقد استحدثت الجامعات فروعاً جديدة في مستوى الدراسات العليا تُعنى بالإشراف التربوي على عمل المعلمين لأنه فرع من فروع التربية الذي تؤسس له نظريات متعددة ويندرج فيها أساليب وتقنيات متنوعة. ومن جهة أخرى، اهتمت بعض المؤسسات التربوية بهذا الأمر من خلال تقديم برامج تدريبية لسد هذه الحاجة.

ولما كانت وزارة التربية والتعليم العالي قد أولت أهمية لمهام جهاز الإرشاد والتوجيه ومسؤولياته، ونظراً إلى لتطور الحاصل والمستمر في الفكر التربوي، تجاوز دور المرشد التربوي متابعة المعلم في أثناء تنفيذ الخطط الدراسية وتطبيق المنهج بمفهومه الضيق أو تقويم أدائه في داخل الصف ليرتقي إلى مستوى المشاركة في قيادة التطوير والتغيير الشامل والمستمر؛ لذا كان من المفيد بناء تصور وطني مشترك للإطار المرجعي للمرشد التربوي⁸ في لبنان، وقد تضمن أربعة مجالات رئيسية هي: الممارسات المهنية المتخصصة، العلاقات المهنية، التطوير المهني المستمر وأخلاقيات المهنة، إضافة إلى كفايات كل منها ومكوناتها وصولاً إلى مبيّنات التحقق من اكتسابها.

7 مهام الإشراف التربوي في المدارس الخاصة تعادل مهام الإرشاد التربوي في المدارس الرسمية.
8 في القطاع الرسمي يشرف على عمله من الناحية الإدارية منسق المركز ومن الناحية الفنية منسق المادة.

جدول ترميز الإطار المرجعي للمهن الأربعة

المهن والمجالات	إختصار
المُرشد التربوي	EC
الممارسات المهنية المتخصصة	SPP
العلاقات المهنية	PR
التطوير المهني المستمر	CPD
الأخلاقيات المهنية	PE

الكفايات	ترميز
يخطط لعملية الإشراف على العملية التعليمية التعلمية وفقاً لمعايير علمية	EC.SPP.PLAN
يطبق مجموعة متنوعة من أساليب الإشراف ويطورها	EC.SPP.SUPERVISE
يقيم فعالية العملية التعليمية التعلمية ربطاً بأداء المعلم /المنهج/ أساليب التعليم	EC.SPP.EVAL
يقدم اقتراحات وإسهامات جديّة في تطوير البرامج التعليمية: المنهج - أساليب وتقنيات التعليم - أساليب وتقنيات تقييم التعليم	EC.SPP.CONTRIB.DVPT
يقدم إستشارات تربوية متخصصة	EC.SPP.CONSULT.ED
يتواصل مع مختلف الأقران التربويين والمتعلمين	EC.PR.COMMUNICATE
يشجع على بناء علاقات إيجابية بين المعلم والمتعلمين والمجتمع المدرسي بكافة عناصره	EC.PR.BUILDS.REL
يسهم في تحسين المناخ المدرسي عبر تطوير العلاقات السائدة في المدرسة	EC.PR.CONTRIB.CLIMATE
يطور أداءه المهني	EC.CPD.PPD
يطور أداء المعلمين المهني	EC.CPD.TCHR.PD
يتفكر في إشكاليات مهنته	EC.CPD.REFLEXIVE
يلتزم بمبادئ أخلاقيات المهنة	EC.PE.PRINCIPLES
يلتزم بالقوانين والأنظمة الموضوعية	EC.PE.LAWS
يعكس صورة إيجابية عن المهنة	EC.PE.PROF.IMAGE

تشمل عملية التخطيط للإشراف على العملية التعليمية من خلال جهاز الإرشاد والتوجيه وتطبيق مجموعة متنوعة من أساليب الإشراف وتطويرها، وتقييم فعالية العملية التعليمية ربطاً بأداء المعلم/المنهج/ أساليب التعليم، إضافة إلى تقديم اقتراحات وإسهامات جديّة في تطوير البرامج التعليمية (المنهج - أساليب التعليم - أساليب تقييم التعليم وتقنياته).

الكفاية	مكوّنات الكفاية	المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر
EC.SPP.PLAN	EC.SPP.PLAN 1	EC.SPP.PLAN 1 a. يحدّد الفئة المعنية بدقّة والأهداف العامّة والأهداف الخاصّة، والموارد، والأنشطة والأساليب، والجدولة الزمنية b. يحدّد معايير التّحقّق وكيفية قياسها لتقييم الخطّة c. يضع جدولاً زمنياً للزيارات المدرسيّة بهدف المتابعة التّربويّة d. يعدّ مشاهدات صفيّة لكلّ مراحل العملية التّعليميّة؛ شرح درس - حلّ تمارين - تطبيق امتحانات - تسميع شفهي وغيرها
يخطّط لعملية الإشراف على العملية التّعليميّة التّعلميّة وفاقاً لمعايير علميّة	EC.SPP.PLAN 2	EC.SPP.PLAN 2 a. يضع الخطّة الإطلاّع على التّروس المحضّرة من قبل المعلمين b. يحدّد برنامج مناقشة الدّروس المحضّرة مع المعلمين وتقديم تغذية راجعة بشأنها c. يحدّد عناصر الإشراف على نواتج المتعلّمين؛ نماذج اختبارات - أنشطة طلابيّة - دفاتر المتعلّمين وغيرها d. يلاحظ الإشراف على عمليّة التّقييم والأدوات المختلفة: تطبيق اختبارات (كمّ التّقييمات وتنوّعها) - التّزام توصيف مسابقات الامتحانات الرسميّة - تطبيق معايير التّصحيح المعتمدة في الامتحانات الرسميّة - مقارنة النّتائج مع نتائج سابقة أو نتائج شُعب أخرى - مقارنة النّتائج الشّفهية بالخطيّة - مقارنات عموديّة وأفقيّة... e. يلاحظ الإشراف على تطبيق برامج الدّعم: قياس ملاءمة عدد حصص الدّعم - برمجة حصص الدّعم - تنوّع إستراتيجيّات الدّعم - قياس فعالية الدّعم عبر قياس تحسّن النّتائج
يخطّط لعملية الإشراف على العملية التّعليميّة التّعلميّة وفاقاً لمعايير علميّة	EC.SPP.PLAN 3	EC.SPP.PLAN 3 a. يُضمّن الخطّة الإشراف على تغطية أهداف المنهج اللبناني وتوزيعها السنوي والالتزام الدّوري تجاهها b. يدقّق إجراءات تطابق عدد الحصص المرصودة في التّوزيع وعدد الحصص المحدّدة للمنهج مع لحظ التّوازن في توزيعها c. يدقّق في التّزام الكتب الأساسيّة التي قرّرها المركز التّربوي، والكتب الرّديفة الموافق عليها مستنداً إلى بيان رأي المركز التّربوي للبحوث والإنماء من جهة اعتمادها في حقل التّعليم العام
يخطّط لعملية الإشراف على العملية التّعليميّة التّعلميّة وفاقاً لمعايير علميّة	EC.SPP.PLAN 3	EC.SPP.PLAN 3 يضع خطّة (سنويّة/فصليّة) للإشراف على البرامج التّعليميّة (المنهج - الكتب - جدول الحصص - الخطّة التّعليميّة - التّوزيع السنوي)

<p>EC.SPP.PLAN 4</p> <p>a. يطلع على سير عملية التنسيق مع منسق المادة ومعلميها ومع الإدارة المدرسية</p> <p>b. يدرس معهم الصّعوبات التي تعترض آلية التنسيق</p> <p>c. يبحث معهم عن الحلول المقترحة لتخطي الصّعوبات التي تعترض آلية التنسيق</p> <p>d. يقيم فعالية الحلول المقترحة لتخطي الصّعوبات بالتعاون مع منسقي المادة ومعلميها ومع الإدارة المدرسية</p>	<p>EC.SPP.PLAN 4</p> <p>يفعل عملية التنسيق في المدرسة لتحسين العملية التعليمية التعلمية</p>	
<p>EC.SPP.PLAN 5</p> <p>a. يدقّق في روزنامة أنشطة المناسبات السنوية الوطنية والمدنية المرتبطة بالمادة</p> <p>b. يحدّد برنامج مشاهدات صفية ولاصفية للأنشطة المتنوعة بهدف تحكيمها وفقاً لمعايير محددة</p>	<p>EC.SPP.PLAN 5</p> <p>يضع خطة (سنوية/فصلية) للإشراف على الأنشطة الطلابية</p>	
<p>EC.SPP.PLAN 6</p> <p>a. يُتقن المفاهيم والمحتويات المعرفية للمادة التعليمية</p> <p>b. يوظّف أحدث المستجدات والطّروحات العلمية في ضمن متابعة المادة التعليمية</p> <p>c. يستقي معلوماته التربوية من مصادر متنوعة</p> <p>d. يدقّق في مدى استفادة المعلمين من الموارد والكتب المتوفرة في مكتبة المدرسة</p> <p>e. يستثمر البحث العلمي لدعم المعلمين في حلّ المسائل المهنية</p>	<p>EC.SPP.PLAN 6</p> <p>يستثمر في التخطيط أعلى مستويات إيقان المادة التعليمية</p>	
<p>EC.SPP.SUPERVISE 1</p> <p>a. يطبّق الإشراف الوقائي بحيث يستبق الصّعوبات التي ستواجه المعلم</p> <p>b. يطبّق الإشراف العيادي بحيث يظهر نقص في كفاءة معينة أو أداء أو مهارة تعليمية</p> <p>c. يطبّق الإشراف الاحتضاني بحيث يعمل على إكساب المعلم المعارف والمهارات التي يحتاجها كي يكون مستقلاً</p>	<p>EC.SPP.SUPERVISE 1</p> <p>يستخدم بفعالية أنواعاً مختلفة من أساليب الإشراف التربوي بحسب الحاجة</p>	<p>EC.SPP. SUPERVISE</p> <p>يطبّق مجموعة متنوّعة من أساليب الإشراف ويطوّرها</p>
<p>EC.SPP.SUPERVISE 2</p> <p>a. يكتفّ الوسائل والتقنيات مع الاحتياجات المستجدة في مجال الإشراف التربوي</p> <p>b. يدمج أساليب إشراف مختلفة تناسب المواقف المستجدة</p> <p>c. يستثمر تكنولوجيا المعلومات في تطوير مهام الإشراف</p>	<p>EC.SPP.SUPERVISE 2</p> <p>يطوّر أساليب إشراف وتقنيات وفقاً للمواقف التعليمية والحاجات المستجدة وفقاً للأنظمة النافذة</p>	

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>EC.SPP.EVAL 1</p> <p>a. يقوم بمشاهدات صّفية تتنوّع أهدافها وأنواعها بحسب الحاجة: إدارة الصّف - إدارة السّلوك - إدارة الوقت - الأسئلة المطروحة - استخدام الوسائل السمعيّة والبصريّة والرّقميّة، وفاقًا للنّمادج والاستمارات المعتمدة لهذا الغرض</p> <p>b. يضع تقريرًا يُلخّص فيه الممارسات المؤثرة سلبيًا أو إيجابًا على فعّالية التّعليم</p>	<p>EC.SPP.EVAL 1</p> <p>يستخدم المشاهدة الصّفيّة في جمع المعلومات حول فعّالية العملية التّعليمية</p>	<p>EC.SPP.EVAL</p> <p>يقيم فعّالية العمليّة التّعلّمية التّعليميّة ربطًا بأداء المعلّم /المنهج/ أساليب التّعليم</p>
<p>EC.SPP.EVAL 2</p> <p>a. يحدّد الممارسات المؤثرة سلبيًا أو إيجابًا في فعّالية التّعليم مع تقديم شواهد وأدلة واقتراح فرضيّات</p> <p>b. يضع توصيات عمليّة إجرائيّة في ضمن جدول زمني مع معايير تحقّق لها</p> <p>c. يقيس تطوّر أداء المعلّم بالشّراكة معه استنادًا إلى مخرجات التّعلّم</p>	<p>EC.SPP.EVAL 2</p> <p>يحلّل المعلومات والبيانات كلّها لقياس فعّالية التّعليم ومقترحات التّحسين</p>	
<p>EC.SPP.EVAL 3</p> <p>a. يُعدّ التّوصيات لتحسين الأداء</p> <p>b. يُشرف بالشّراكة مع مدير المؤسّسة والمعلّم على تطبيق التّوصيات المنبثقة</p> <p>c. يُشجّع المعلّم على اقتراح توصيات مستقبليّة</p>	<p>EC.SPP.EVAL 3</p> <p>يقوم أثر عمليّة الإشراف في تحقّق مخرجات التّعلّم ويقدم المقترحات بالشّراكة مع المعلّم</p>	
<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 1</p> <p>a. يقيس مدى تحقّق أهداف المنهج</p> <p>b. يتتبع نقاط الضّعف في تطبيق المنهج</p> <p>c. يحدّد عوائق تنفيذ المنهج من خلال رفع تقرير</p> <p>d. يقيم مدى ملاءمة الموارد المستخدمة للأهداف المُقرّرة في المنهج</p> <p>e. يوظف دليل المعلّم في حُسن تطبيق المنهج</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 1</p> <p>يقدم اقتراحات تطويريّة إلى المعنيّين مستندًا إلى شواهد وأدلة بناءً على المعلومات المستقاة من الواقع</p>	<p>EC.SPP. CONTRIB.DVPT</p> <p>يقدم اقتراحات وإسهامات جديّة في تطوير البرامج التّعليميّة: المنهج -</p>
<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 2</p> <p>a. يقدم أفكارًا جديدة وفعّالة لتطوير العمليّة التّعلّميّة التّعليميّة مرتبطة بالاكتشافات العصريّة ومتطلّبات العصر</p> <p>b. يقترح نماذج اختبارات للامتحانات الرّسميّة</p> <p>c. يشارك بفاعليّة في البرامج /المشروعات التطويرية التي يرشّح لها</p> <p>d. يقدم اقتراحات في تطوير المنهج بناءً على نتائج التّقييم ونتائج الامتحانات الرّسميّة</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 2</p> <p>يقدم اقتراحات تطويريّة إلى المعنيّين مستندًا إلى شواهد وأدلة لمواكبة المستجدّات العمليّة والنّربويّة</p>	<p>أساليب وتقنيّات التّعليم - أساليب وتقنيّات تقويم التّعليم</p>

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 3</p> <p>a. يرصد مختلف الأنشطة المرتبطة بالمادة وطنياً وعالمياً b. يشارك بفعالية في الأنشطة الملائمة التي يُدعى إليها c. يُسهم مع المعنّين في تنظيم أنشطة توجيه مهني للمتعلّمين انطلاقاً من المادة التعليمية d. يُطلع المعلّمين في داخل المدرسة على المستجدات التربوية المتوافرة وعلى توصيات المؤتمرات التي يشارك فيها e. يقيم أثر هذه الأنشطة في تحقيق مخرجات التعلّم</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 3</p> <p>يواكب الأنشطة المرتبطة بالمادة التعليمية لتطوير البرامج التعليمية</p>	
<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 4</p> <p>a. يقترح أنشطة مرتبطة بالمادة تضيف قيمة إضافية b. يقدّم خطة تنفيذية للأنشطة المقترحة c. يشرف على تنفيذ خطة الأنشطة d. يقيم نتائج هذه الأنشطة ربطاً بمخرجات التعلّم</p>	<p>EC.SPP.CONTRIB.DVPT 4</p> <p>ينظّم أنشطة مرتبطة بالمادة التعليمية لتطوير البرامج التعليمية</p>	
<p>EC.SPP.CONSULT.ED 1</p> <p>a. يطّلع على طلبات الدراسات المقّدمة b. يجمع المعلومات حول موضوع الطّلب وحيثيّاته وفوائده c. يقدّم رأياً علمياً إلى الجهات المعنية مستنداً إلى شواهد وأدلة علمية d. يواكب مختلف مراحل تطبيق الدراسة عند اللّزوم e. يوظّف نتائج الدراسة في تطوير البرامج التعليمية</p>	<p>EC.SPP.CONSULT.ED 1</p> <p>ييدي رأياً في الدراسات والمشاريع المقترحة المتعلقة بالمادة التعليمية</p>	<p>EC.SPP.CONSULT.ED</p> <p>يقدم إشارات تربوية متخصصة</p>

تتضمن العلاقات المهنية التّواصل مع مختلف الأقرقاء التّربويين والمتعلّمين، وتشجيع المعلّم على بناء علاقات إيجابية مع المجتمع المدرسي والمحيط بعناصره كلها (زملاء-إدارة ومتعلّمين...)، وتحسين المناخ المدرسي عبر تطوير العلاقات السّائدة فيه.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفّاية	الكفّاية
<p>EC.PR.COMMUNICATE 1</p> <p>a. يختار قناة التّواصل الملائمة للموقف والمحتوى والفئة المستهدّفة</p> <p>b. يلتزم أخلاقيّات استخدام مختلف وسائل الاتّصال ومن بينها التّواصل الاجتماعي</p> <p>c. يتواصل شفهيّاً مع الآخرين بوضوح واحترام وإيجابيّة</p> <p>d. يُصغي باهتمام إلى ما يقوله الآخرون</p> <p>e. يُعيد سرد الفكرة المطروحة عند الحاجة للتأكّد من وضوح الرّسالة</p> <p>f. يتواصل كتابيّاً مع الآخرين برسالة واضحة ومباشرة ولاتّقة</p> <p>g. يتقبّل الآراء ووجهات النّظر المختلفة المعروضة أمامه</p>	<p>EC.PR.COMMUNICATE 1</p> <p>يظهر مهارات التّواصل الفعّال في علاقته مع مختلف الأقرقاء والمتعلّمين</p>	<p>EC.PR.COMMUNICATE</p> <p>يتواصل مع مختلف الأقرقاء التّربويين والمتعلّمين</p>
<p>EC.PR.BUILDS.REL 1</p> <p>a. يبني علاقات إيجابية أساسها الاحترام في البيئة المدرسيّة والمحيط</p> <p>b. يُشارك في مختلف المناسبات الاجتماعيّة في أثناء وجوده في المؤسّسة، بالتّسيق مع المعنّيين</p> <p>c. يستثمر وسائل التّواصل المختلفة والتّكنولوجيا لتفعيل التّواصل بين مختلف الأقرقاء</p> <p>d. يُشارك في مجموعات مهنيّة إلكترونيّة لتعزيز شبكة علاقاته المهنيّة وتبادل الخبرات مع غيره من التّربويين</p> <p>e. يحافظ على دوره المهني في خلال تواصله مع الآخرين</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL 1</p> <p>يُسهّم في تطوير التّواصل الفعّال عبر التّمدّجة</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL</p> <p>يشجّع على بناء علاقات إيجابية بين المعلّم والمتعلّمين والمجتمع المدرسي بعناصره كافّة</p>
<p>EC.PR.BUILDS.REL 2</p> <p>a. يشجّع الإدارة على استدعاء أولياء الأمور لإطلاعهم على أوضاع المتعلّمين ومناقشتها بالتّسيق مع المعلّمين والموجّهين النّفس اجتماعيين</p> <p>b. يشجّع المعلّمين على التّواصل مع زملاء من وحدات وحلقات مختلفة لمناقشة التّحدّيات المطروحة وتبادل الخبرات</p> <p>c. يقترح مبادرات الشّراكة بين المدرسة والجهات المتخصّصة والمجتمع المحلي</p>	<p>EC.PR.BUILDS.REL 2</p> <p>يحفّز المعلّمين على بناء علاقات مهنيّة مع الزّملاء وأولياء الأمور والمجتمع المدرسي - بالتّسيق مع المعنّيين - بما يخدم مصلحة المتعلّمين</p>	

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 1</p> <p>a. يعمل على تنظيم آليات لتبادل الخبرات بين المعلّمين b. يشجّع على العمل التّعاوني والمنافسة الإيجابية بين المعلّمين c. يقترح توزيع أعمالٍ ومهامٍ تتطلّب روح الفريق</p>	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 1</p> <p>يرصد مستوى التّعاون الإيجابي وروح الفريق بين الرّملاء لتحقيق أهداف وأنشطة مشتركة ويقترح توصيات للتّحسين</p>	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE</p> <p>يُساهم في تحسّين المناخ المدرسي عبر تطوير العلاقات التّائدة في المدرسة</p>
<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 2</p> <p>a. يُظهر اهتمامًا بمشاعر الآخرين b. ينظر إلى المشكلة من وجهة نظر صاحبها c. يؤدّي دور الوسيط في حلّ المشكلات حين تسنح الفرصة d. يقترح حلولًا تتناسب مع إمكانيات صاحب المشكلة e. يطلب إلى صاحب المشكلة اقتراح البدائل f. يدعم صاحب المشكلة في القرار الذي يتّخذه لحلّ مشكلته</p>	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 2</p> <p>يتحسّس لمشكلات الآخر ويتعاطف معها في مختلف المواقف</p>	
<p>EC.PR.CONTRIB.CLIMATE 3</p> <p>a. يرصد مكامن القوّة لدى المعلّم لتعزيرها b. يبيّن على نقاط الضّعف عند المعلّم ليطوّرها c. يشارك المعلّم في مختلف الأنشطة التّربوية المنظّمة في داخل المؤسّسة وفي خارجها بالتّسيق مع المعنّيين</p>	<p>EC.PR.CONTRIB. CLIMATE 3</p> <p>يقدم نفسه كجهة داعمة للمعلّم</p>	

يتناول التطوير الذاتي للمرشد التربوي، وتطوير مهنته وإسهامه في التغيير الاجتماعي من خلال التفكير في أدائه المهني، إضافة إلى تطوير أداء المعلم.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>EC.CPD.PPD 1</p> <p>a. يُحدّد مجالات القوّة لديه b. يُحدّد المجالات التي تحتاج إلى تحسين c. يوظّف خبرات الآخرين وتغذيتهم الرّاجعة (تقويم الزّملاء/ تقويم الإدارة ...) في تطوير أدائه المهني d. يستخلص الدّروس المستفادة والحاجات التّربويّة من ممارساته المهنيّة e. يحرص على تقييم أدائه ذاتيّاً</p>	<p>EC.CPD.PPD 1</p> <p>يتفكّر في أدائه ربطاً بتوصيف عمله والتّطوّرات التّربويّة المستجّدة لتحديد الحاجات التّربويّة والتّطويريّة</p>	<p>EC.CPD.PPD</p> <p>يطوّر أداءه المهني</p>
<p>EC.CPD.PPD 2</p> <p>a. يضع خطّة تطوير ذاتي تلبّي الحاجات التّربويّة المرصودة b. يضمن خطّة التطوير الذاتي أهدافاً طموحة تواكب المستجّدات التكنولوجية c. يضمن خطّة التطوير الذاتي أهدافاً طموحة في مجال استخدام التّكنولوجيا d. يضع إجراءات لتطوير أدائه e. يشارك في دورات مهنيّة متخصّصة لتنمية معارفه ومهاراته المهنيّة عبر التّدريب عن بعد E-Learning f. يستخدم محرّكات البحث لإثراء معارفه المهنيّة g. يُثري خبراته المهنيّة بالقراءة والاطّلاع h. يحرص على حضور البرامج والدورات التّربويّة التي تدعوه إليها إدارته i. يشارك مع آخرين في تقديم أوراق عمل أو برامج إثرائيّة</p>	<p>EC.CPD.PPD 2</p> <p>يبيّن خطّة تطوير مهني ذاتي وفاقاً للحاجات التّربويّة لرفع مستوى أدائه</p>	
<p>EC.CPD.PPD 3</p> <p>a. يُقدّم أوراق عمل أو برامج إثرائيّة b. ينظّم ملفّ عمل (Portfolio) يتضمّن كل إسهاماته c. يقيس أثر خطّة التطوير المهني على أدائه d. يكتب ورقة تفكيرية للوقوف عند مستوى تحقّق أهداف خطّة التطوير الشّخصي e. يضع أهدافاً مستقبلية لأدائه المهني</p>	<p>EC.CPD.PPD 3</p> <p>يقيم خطّة أدائه المهني الذاتي ويعيد تحديد الأولويّات والحاجة</p>	

		الكفاية
<p>EC.CPD.TCHR.PD 1</p> <p>a. يجمع معلومات حول أداء المعلّمين بناءً على مصادر معلومات متنوّعة</p> <p>b. يحوّل خلاصات تقييم الأداء إلى لائحة حاجات تدريبيّة</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 1</p> <p>يقيم أداء المعلّمين بناءً على مرجع كفايات المعلّمين ومهامهم مع تحديد التّوصيات</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD</p> <p>يطوّر أداء المعلّمين المهني</p>
<p>EC.CPD.TCHR.PD 2</p> <p>a. يضع خطة مواكبة لتلبي الحاجات التّديبيّة الناتجة من تقييم الأداء</p> <p>b. يوجّه المعلّمين إلى حضور دورات تدريبيّة بحسب حاجاتهم</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 2</p> <p>يحدّد حاجات المعلّمين بناءً على خلاصة تقييم الأداء</p>	
<p>EC.CPD.TCHR.PD 3</p> <p>a. يحدّد الحاجات المشتركة في مستوى المادة</p> <p>b. ينظّم لقاءات تربويّة تسهم في تلبية الحاجات المرصودة</p> <p>c. يخطط، في ضمن اللقاء التّربوي، لأنشطة تلائم تنوّع طرائق اكتساب المعارف مستخدماً الوسائل البصريّة والسّمعيّة والتّكنولوجيّة الملائمة</p> <p>d. يبني على خبرات المعلّمين في أثناء تنفيذ هذه الأنشطة</p> <p>e. يقيم أثر هذه اللقاءات في أداء المعلّمين</p> <p>f. ينوّع في أساليب التّطوير المدرجة في خطة التّطوير المهني</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 3</p> <p>يخطط برامج للتّطوير المهني مبنية على الحاجات</p>	
<p>EC.CPD.TCHR.PD 4</p> <p>a. يحلّل نتائج تقييم أداء المعلّمين ربطاً ببرامج التّطوير المهني</p> <p>b. يحلّل مخرجات التّعلم ربطاً ببرامج التّطوير المهني (مثال: تكنولوجيا التّعليم)</p> <p>c. يُعدّ تقريراً نهائياً يتضمّن مقترحات التّطوير المهني للعام التّالي</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 4</p> <p>يقيس أثر التّطوير المهني من خلال تطور أداء المعلّمين وتحسّن مخرجات التّعلم</p>	
<p>EC.CPD.TCHR.PD 5</p> <p>a. يحفّز المعلّمين على التّفكّر في أدائهم بهدف تخطّي تحديات العمل</p> <p>b. يشجّع المعلّمين على إنجاز تقييم ذاتي لأدائهم</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 5</p> <p>يحفّز المعلّمين على التّفكّر في أدائهم لتحديد احتياجاتهم التّديبيّة</p>	
<p>EC.CPD.TCHR.PD 6</p> <p>a. يشارك في اجتماعات دوريّة تنسيقية بهدف توحيد الرّؤية فيما يتعلّق بتطوير أداء المعلّمين ورصد الحاجات بين المركز التّربوي للبحوث والإنماء / التّدريب المستمرّ والمديريّة العامّة للتّربية / جهاز الإرشاد والتّوجيه</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 6</p> <p>يسهم في تطوير عمل المعلّمين عبر اقتراح عناوين تدريبيّة مختلفة</p>	

<p>EC.CPD.TCHR.PD 7</p> <p>a. يعقد اجتماعات لتبادل الخبرات وتقديم التّغذية الرّاجعة</p> <p>b. يُعلم المعلّمين باللقاءات والبرامج التّربوية المنظمة محليًا ذات العلاقة</p> <p>c. يؤمّن برنامج حضور متبادل بين المعلّمين وفاقًا للحاجة</p> <p>d. يُشرف على آلية حضور متبادل بين المعلّمين وفاقًا للحاجة</p> <p>e. يقدّم نماذج دروس وفاقًا للحاجة</p> <p>f. يقترح قراءات موجّهة مفيدة وفاقًا للحاجة</p>	<p>EC.CPD.TCHR.PD 7</p> <p>يُسهّم في تطوير عمل المعلّمين عبر اقتراح طرائق تمكين متنوّعة في داخل المدرسة (حضور متبادل - مزاملة - نماذج دروس...) وفي خارجها</p>	
<p>EC.CPD.REFLEXIVE 1</p> <p>a. يعرض لنتائج الأبحاث والمستجدات العلميّة المرتبطة التي يطّلع عليها أمام الزّملاء</p> <p>b. يعتمد الوسائل العلميّة في الإجابة عن الإشكاليات المطروحة</p> <p>c. ينشر إسهاماته في المواقع الإلكترونيّة والمنشورات المتخصّصة</p> <p>d. يلتزم الأمانة العلميّة في جميع إسهاماته</p> <p>e. يعمل وفاقًا للمستجدات والحقائق العلميّة</p> <p>f. يدقّق في الحكم على صحّة المعلومات المتوافرة لديه</p>	<p>EC.CPD.REFLEXIVE 1</p> <p>يُظهر مهارات المرشد التّربوي الباحث</p>	<p>EC.CPD. REFLEXIVE</p> <p>يتفكّر في إشكاليات مهنته</p>
<p>EC.CPD.REFLEXIVE 2</p> <p>a. يحدّد المشكلات التي تعترض عمل المعلّم بدقّة</p> <p>b. يضع منهجيّة علميّة وخطوات إجرائيّة للبحث في هذه المشكلات (جمع معلومات - تحليل المعلومات)</p> <p>c. يطبّق البحث ميدانيًا</p> <p>d. يصوغ نتائج البحث</p> <p>e. يفسّر نتائج البحث</p> <p>f. يقدّم التّوصيات العلميّة لتطوير خطة العمل</p> <p>g. يعرض لتحليل نقدي لخبرته التّربويّة في ضمن مؤتمرات علميّة تربويّة</p>	<p>EC.CPD.REFLEXIVE 2</p> <p>يجري الأبحاث العلميّة الإجماعيّة (Action Research) بما يخدم مواكبته المعلّم</p>	
<p>EC.CPD.REFLEXIVE 3</p> <p>a. يعرض لنتائج أبحاث إجرائيّة نظّمها آخرون ذات صلة بالمشاكل المرصودة</p> <p>b. يعدّل التّوصيات الواردة في هذه الأبحاث إلى خطوات إجرائيّة يمكن الاستفادة منها</p> <p>c. ينظّم أبحاثًا إجرائيّة بالشراكة مع المعلّمين للتصدّي للإشكاليات المطروحة في العمل</p> <p>d. يحوّل نتائج الأبحاث إلى خطط تنفيذيّة وخطوات عمليّة</p>	<p>EC.CPD.REFLEXIVE 3</p> <p>يحتّ المعلّمين على المشاركة في الأبحاث الإجماعيّة</p>	

تعبّر عن التزام الأخلاقيات المهنية في التعامل مع الأفرقاء كافةً، وتقديم صورة إيجابية عن المهنة، والالتزام بالقوانين والأنظمة وتطبيقها.

المبيّنات* *هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>EC.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>a. يلتزم السريّة تجاه المعلومات التي يطلّع عليها بحكم عمله b. يستخدم المعلومات التي يطلع عليها في الإطار المحدّد لها c. يحترم خصوصيّة الآخرين</p>	<p>EC.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>يحافظ على سرّيّة المعلومات</p>	<p>EC.PE. PRINCIPLES</p> <p>يلتزم مبادئ أخلاقيات المهنة</p>
<p>EC.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>a. يبتعد عن أيّة تأثيرات شخصيّة أو خارجيّة في رصد المعلومات المطلوبة b. يدوّن بموضوعيّة المعلومات التي يطلّع عليها c. ينقل المعلومات بأمانة إلى المراجع المعنيّة</p>	<p>EC.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>يحافظ على أمانة نقل المعلومات</p>	
<p>EC.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>a. يُعامل جميع الأفرقاء بعدالة ومساواة في مختلف المواقف b. يتيح فرصًا متساوية في الحصول على المتابعة c. يزوّد المعلّم بفرص التّطوّر التي يطلّع عليها d. يتيح للمعلّمين فرصًا متكافئة للتّطوّر وإبراز الإنجازات والتّميّز e. يشجّع المعلّم على متابعة دراسات متخصصة f. يعزّز الأداء المتميّز لدى المعلّم</p>	<p>EC.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>يراعي معايير المساواة والعدالة في العمل مع مختلف الأفرقاء</p>	
<p>EC.PE.LAWS 1</p> <p>a. يُجيب عن مختلف الأسئلة الخاصّة بمهنة التّعليم انطلاقًا من القوانين والأنظمة ذات الصّلة b. يلتزم مواعيد العمل وحضور الاجتماعات c. يُنجز الأعمال المطلوبة إليه في ضمن المهل والتّواريخ المحدّدة (كتابة تقارير...) d. يوثّق عمله في السّجلات وفاقًا للنّماذج المعتمّدة e. يستخدم صلاحيّاته المقرّرة في النّصوص لمصلحة العمل f. يطبّق بنشاط وبعدالة القوانين والأنظمة على جميع الأفرقاء</p>	<p>EC.PE.LAWS 1</p> <p>يطبّق القوانين والأنظمة والواجبات المرتبطة بمهنته</p>	<p>EC.PE.LAWS</p> <p>يلتزم القوانين والأنظمة الموضوعية</p>

<p>EC.PE.LAWS 2</p> <p>a. ينفذ القرارات الصادرة عن المراجع الرّسميّة</p> <p>b. يذكّر بالقوانين والأنظمة والمترتبات على مخالفتها عندما تدعو الحاجة</p> <p>c. يشرح الفائدة من وراء إقرار أيّ قانون أو نظام وتطبيقه</p> <p>d. يثني على التزام تطبيق القوانين والأنظمة</p>	<p>EC.PE.LAWS 2</p> <p>يشجّع على تطبيق النّظام والنّعاميم والمذكرات الصّادرة عن المراجع المختصّة</p>	
<p>EC.PE.LAWS 3</p> <p>a. يتعامل بشفافية مع مختلف المواقف</p> <p>b. يتّبع نظام الاستفسار في مختلف المواقف</p> <p>c. يشارك الآخرين مختلف الوثائق التّربويّة المتوافرة لديه ذات الصّلة</p> <p>d. يتعامل مع مختلف الأقرء التّربويين انطلاقاً من مبدأ الحقوق والواجبات</p> <p>e. يقدّم تغذية راجعة لتطوير النّصوص التّربويّة القانونيّة بما يتلاءم مع المستجدّات المحليّة</p>	<p>EC.PE.LAWS 3</p> <p>ينشر ثقافة القانون في محيطه</p>	
<p>EC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <p>a. يُظهر الحماسة والدافعيّة في أداء عمله</p> <p>b. يعكس في سلوكه قناعات إيجابيّة عن دور التّربية في تغيير المجتمعات</p>	<p>EC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <p>يبيّن توجّهات مشتركة مع المعلّمين حول دور التّعليم والتّربية في إصلاح المجتمعات</p>	<p>EC.PE.PROF. IMAGE</p> <p>يعكس صورة إيجابيّة عن المهنة</p>
<p>EC.PE.PROF.IMAGE 2</p> <p>a. يتابع تطوّر أداء المتعلّمين</p> <p>b. يحلّل أسباب التّطوّرات بمختلف أنواعها لتقديم التّدخل المناسب</p> <p>c. ينتبّع أوضاع المتعلّمين الذهنيّة والنّفسية والجسديّة والاجتماعيّة المؤثّرة في أدائهم</p> <p>d. يحيل المتعلّمين على مختلف جهات الدّعم والمتابعة بحسب حاجاتهم</p> <p>e. يشجّع المعلّمين على التعاطف مع مختلف أوضاع المتعلّمين</p> <p>f. يوجّه المعلّم نحو الاهتمام بالتّعلّم وليس بالتّعليم فقط</p>	<p>EC.PE.PROF.IMAGE 2</p> <p>يشكّل وعياً وإطاراً مفاهيمياً عند المعلّمين حول مفهوم رعاية شؤون المتعلّمين بمشاركة المعلّم</p>	

الموجه النَّفس - اجتماعي





مقدمة

إن حياة الفرد ومختلف جوانب شخصيته يتأثران بشكل كبير ومباشر بالعوامل النفسية والاجتماعية، أكان في المدرسة أم في خارجها؛ ومن الممكن أن يتأتى عنها تداعيات سلبية على الفرد نفسه وعلى المجتمع من حيث التوافق النفسي والانفعالي والاجتماعي، إذ إن سلامة المجتمع من سلامة أفراده.

تشكل مراحل التعليم الأكاديمي أساساً لإعداد المتعلم، وهذا التعليم يخاطب المعرفة بعامة إضافة إلى المهارات والقيم، كما أن المناهج التقليدية المطبقة في المدارس لا تعبر تعبيراً كافياً لإحداث تغيير في الاتجاهات ولتعديل في السلوك لدى المتعلم، وتالياً لا تساعده في تجاوز الصدمات والأزمات ومواجهتها والتخفيف من تداعياتها السلبية عليه. لذا، أضحت من الضرورة أن يواكب التعليم تعزيز الكفايات النفس-اجتماعية بحيث يستفيد منها المتعلم في حياته الخاصة والعامة.

يُعتبر العمل في المجال النفس-اجتماعي جزءاً لا يتجزأ من عملية التطور التربوي ويسهم في تحسين نوعية التربية وتفعيل الجانب الإنساني. تواجه المدارس في لبنان صعوبات لها آثار وأبعاد تتجاوز المجالات الأكاديمية، وتالياً فإن رصد هذه الصعوبات النفسية والاجتماعية والانفعالية وما يقف خلفها من عوامل يؤمن فهماً أفضل للتعامل مع المتعلمين وقاية وتشخيصاً وعلاجاً.

يقوم دور الموجه النفس-اجتماعي على تقديم مجموعة من الخدمات والأنشطة التي تعمل على تنمية الجوانب النفسية والاجتماعية والأكاديمية لدى المتعلم، بهدف حمايته، ومساعدته في فهم نفسه، ومواجهة صعوباته، ومعرفة قدراته وإمكاناته واستثمارها في تحقيق أهدافه.

يُظهر الموجه النفس-اجتماعي من خلال أدائه لمهنته قيماً ومهارات واتجاهات، يلزم إدراجها في إطار مرجعي يمثل بياناً للكفايات المراد تحقيقها في مجالاته المهنية. يُعتبر هذا الإطار المرجعي⁹ بمنزلة عملية إجرائية تحدد الهوية المهنية، كذلك يشكل مرجعاً للأداء المهني للموجهين النفس-اجتماعيين.

جدول ترميز الإطار المرجعي للمهن الأربعة

المهن والمجالات	إختصار
الموجه النفس - اجتماعي	PSSC
الممارسات المهنية المتخصصة	SPP
العلاقات المهنية	PR
التطوير المهني المستمر	CPD
الأخلاقيات المهنية	PE

الكفايات	ترميز
يخطط لعملية التوجيه النفس-اجتماعي بما ينسجم مع مستوى المتعلمين وحاجاتهم	PSSC.SPP.PLAN
يستخدم مفاهيم وإستراتيجيات عملية التوجيه النفس-اجتماعي	PSSC.SPP.GUIDE
يستخدم مفاهيم وآليات عملية الإشراف (للموجه النفس-اجتماعي المشرف)	PSSC.SPP.SUPERVISE
يساعد في توجيه المتعلمين مهنيًا	PSSC.SPP.CAREER.GUIDE
يتعاون مع مختلف الأفرقاء المعنيين (معلمين-إدارة-أهل)	PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY
يتعاون مع المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني (خاص بالموجه النفس-اجتماعي المشرف/المنسق)	PSSC.PR.COOPERATE.GOV
يطور أداءه المهني	PSSC.CPD.PPD
يتسم بسمات الموجه النفس-اجتماعي الممتحن	PSSC.CPD.PSS.ATTRIB
يطور أداء الأفرقاء التربويين في التعامل مع حاجات وصعوبات المتعلمين	PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM
يتفكر في إشكاليات مهنته	PSSC.CPD.REFLEXIVE
يلتزم بمبادئ وأخلاقيات المهنة في أدائه	PSSC.PE.PRINCIPLES
يلتزم بقوانين المؤسسة التي يعمل فيها وكافة المؤسسات التي يتعامل معها	PSSC.PE.LAWS
يعكس صورة إيجابية عن المهنة	PSSC.PE.PROF.IMAGE

تشمل الممارسات المهنية المتخصصة، التخطيط لعملية التوجيه النفس-اجتماعي واستخدام مفاهيم وإستراتيجيات تهدف إلى إنجاح عملية التوجيه النفس-اجتماعي.

المبيّنات * * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>PSSC.SPP.PLAN 1</p> <p>a. يضع خطة عمل سنوية مع بداية العام الدراسي b. يرصد حاجات المتعلمين c. يرتب الحاجات وفقاً للأولويات d. يحدّد الأهداف من البرامج الموضوعية e. يراعي في برامجه مختلف الفئات العمرية والمراحل التعليمية f. يتابع تنفيذ البرامج بحسب الجدول الزمني المقرر (الحقوق والواجبات، مهارات وعادات التواصل، قلق الامتحان، تقدير الذات، حماية الذات، التواصل الإيجابي، التواصل اللاعنفي...) g. يطبق بالتعاون مع المعلمين برامج مقترحة بناءً على حاجات المتعلمين h. يضع برامج توجيهية للمتعلمين i. يضع برامج توجيهية للمعلمين j. يضع برامج توجيهية للأهل</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 1</p> <p>ينظّم برامج التوجيه النفس-اجتماعي</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN</p> <p>يخطّط لعملية التوجيه النفس-اجتماعي بما ينسجم مع مستوى المتعلمين وحاجاتهم</p>
<p>PSSC.SPP.PLAN 2</p> <p>a. يحدّد المهارات النفس-اجتماعية وفقاً لمختلف مراحل نمو المتعلمين (النفسي - العقلي - العاطفي - الاجتماعي والجسدي) b. يطبق المهارات النفس-اجتماعية اللازمة في أدائه المهني c. يطبق برامج توعية لوقاية المتعلمين وحمايتهم من مخاطر السلوكيات غير الملائمة (تحرش جنسي-عنف-إدمان وغيرها) d. يجري لقاءات تربوية بشكل جماعي أو بشكل فردي e. يساعد المتعلمين في تنمية مهارات محدّدة من خلال التفاعل في ضمن مجموعات f. يضع خطة تدخل للحالات الخاصة للمتعلمين</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 2</p> <p>يستخدم برامج المهارات النفس-اجتماعية كإستراتيجية نمائية ووقائية</p>	
<p>PSSC.SPP.PLAN 3</p> <p>a. يبتكر أنشطة داعمة لعملية التوجيه النفس-اجتماعي (فردية أو جماعية) بالتنسيق مع المنسق b. يراعي في أنشطته مختلف الفئات العمرية والمراحل التعليمية c. يعمل على نشر الوعي النفس-اجتماعي لدى المعلم والمتعلم من خلال الأنشطة (ورش عمل متخصصة، ندوات...) d. يعرض إنجازات المتعلمين في أنشطة التوجيه النفس-اجتماعي</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 3</p> <p>ينظّم مجموعة متنوعة من الأنشطة التي تحاكي حاجات المتعلمين النفس-اجتماعية</p>	

<p>PSSC.SPP.PLAN 4</p> <p>a. ينظّم مكتبًا خاصًا به يتلاءم مع عمليّة التّوجيه النّفس - اجتماعيّة بالتّسيق مع المدير</p> <p>b. يستعمل مختلف وسائل التّكنولوجيا المتوافرة (عرض أفلام - عرض لوحات إلكترونيّة وغيرها) في برامج التّوجيه النّفس - اجتماعي</p> <p>c. يشرك الأقرقاء التّربويّين في داخل المدرسة في أنشطته اللاصقيّة</p> <p>d. يتعاون مع مسؤولي الموارد في المدرسة لتسهيل استثمارها</p> <p>e. يعدّ ندوات للمتعلّمين والأهل والأقرقاء التّربويّين لإبراز أهميّة التّوجيه النّفس - اجتماعي</p> <p>f. يستخدم الوسائل الإلكترونيّة (كمبيوتر) لتنظيم أعماله وحفظ ملفّاته والتّواصل مع الجهات المعنيّة (الرسائل الإلكترونيّة)</p>	<p>PSSC.SPP.PLAN 4</p> <p>يستثمر الموارد والإمكانات المتاحة لتحقيق الأهداف المتوقّاة في عمليّة التّوجيه النّفس - اجتماعية</p>	
<p>PSSC.SPP.GUIDE 1</p> <p>a. يجري مشاهدات لرصد حالات المتعلّمين، بناءً على أدوات ملاحظة يعدّها خصيصًا لهذه الغاية</p> <p>b. يطور أدوات عمل ملائمة لاستخدامها في البرامج والأنشطة</p> <p>c. يستخدم نماذج وأدوات لجمع المعلومات عن المتعلّمين</p> <p>d. يصنّف مستويات المتعلّمين الدّراسيّة (المتفوّقين - الموهوبين - بطيئيّ التّعلّم - المتأخّرين دراسيًا - ذوي الصّعوبات التّعلّميّة)</p> <p>e. يحصر حالات المتعلّمين ذوي الاحتياجات الخاصّة</p> <p>f. يحصر حالات المتعلّمين السلوكية (العنف، التّمر، التّدخين، السرقة وغيرها)</p> <p>g. ينسق مع المرشد الصّحيّ لحصر حالات المتعلّمين الصّحية</p> <p>h. يحصر حالات المتعلّمين الذين يعانون عدم التّكيف النّفسي والاجتماعي</p> <p>i. يوصّف حالات المتعلّمين الذين يعانون عدم التّكيف النّفسي والاجتماعي</p> <p>j. يوصف حالات المتعلّمين وفاقًا لتكرارها وحدتها</p> <p>k. يتابع بالتّسيق مع النّاظر حالات الغياب المتكرّر للمتعلّمين</p>	<p>PSSC.SPP.GUIDE 1</p> <p>يرصد حالات المتعلّمين النّفسية، الاجتماعية والتّعلّميّة</p>	<p>PSSC.SPP.GUIDE</p> <p>يستخدم مفاهيم وإستراتيجيات عمليّة التّوجيه النّفس - اجتماعي</p>

<p>PSSC.SPP.GUIDE 2</p> <p>a. يستخدم الملاحظة المباشرة وغير المباشرة لكلّ حالة b. يُجري مقابلات مع المعلمين والأهل لجمع المعلومات عن كلّ حالة c. يوثق المعلومات في ملفّ خاص بكلّ حالة d. يدرس الحالة: تاريخ الحالة - وصف - وضع خطة تدخل أوليّة - متابعة الحالة e. يُحيل الحالات التي تستدعي علاجًا إلى الموجّه النفس-اجتماعي المشرف f. يقوم بالتوجيه الفردي لتعديل بعض السلوكيات غير الملائمة g. يقدّم التوجيه الجماعي بهدف تنمية شخصيّات المتعلّمين وإكسابهم المهارات اللازمة لمواجهة المشكلات h. يشرك الأقرقاء التربيّين في التّعامل مع حالات المتعلّمين i. يدير المواقف اليوميّة الطارئة بمهنيّة</p>	<p>PSSC.SPP.GUIDE 2</p> <p>يطبّق تقنيّات عمليّة التّوجيه النفس - اجتماعي وفاقًا لحالات المتعلّمين</p>	
<p>PSSC.SPP.GUIDE 3</p> <p>a. يُفيد الأقرقاء التربيّين المعنيّين بحالات المتعلّمين وبالخدمات التي تمّ تقديمها لهم b. يُفيد الأهل بحالات أبنائهم ودورهم في الرّعاية c. يُعطي الأقرقاء التربيّين والأهل الإرشادات والتوجيهات الخاصّة بكلّ حالة</p>	<p>PSSC.SPP.GUIDE 3</p> <p>يقدم تغذية راجعة عن الحالات المتابعة للأقرقاء التربيّين وللأهل</p>	
<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 1</p> <p>a. يتابع عمل الموجّهين النفس-اجتماعيين الثّابتين في المدارس بغية تعزيز مهارات التّواصل لديهم b. يتابع عمل الموجّهين النفس-اجتماعيين الثّابتين في المدارس من ناحية تطبيق برنامج التّوجيه النفس-اجتماعي في إطار المنحى الوقائي c. يطرّور الموادّ في برامج التّوجيه النفس-اجتماعي انطلاقًا من العمل الميداني وانطلاقًا من المشاركة في اللّقاءات التّربويّة وورش العمل التي تقدّمها المؤسّسات الحكوميّة وغير الحكوميّة d. يحدّد موارد لبرامج التّوجيه النفس-اجتماعي انطلاقًا من العمل الميداني وانطلاقًا من المشاركة في اللّقاءات التّربويّة وورش العمل التي تقدّمها المؤسّسات الحكوميّة وغير الحكوميّة e. يواكب دخول المؤسّسات الخاصّة التي تعنى بالسلامة الاجتماعيّة والنّفسية والسلوكيّة إلى المدارس الرّسمية بغية التّنسيق معها بحيث تشمل الموضوعات والمدارس جميعها</p>	<p>PSSC.SPP. SUPERVISE 1</p> <p>يقدم الدّعم والتّوجيه التقني للموجّه النفس-اجتماعي الثّابت</p>	<p>PSSC.SPP. SUPERVISE</p> <p>يستخدم مفاهيم وآليات عمليّة الإشراف (للموجّه النفس-اجتماعي المشرف)</p>

<p>PSSC.SPP.SUPERVISE 2</p> <p>a. يتلقّى الإحالة من الموجّه النَّفس-اجتماعي الثّابت</p> <p>b. يدرس النّقارير المقدّمة من الموجّهين النَّفس-اجتماعيين الثّابتين في المدارس بغية تقييم العمل التّوجيهي وتطويره</p> <p>c. يناقش النّقارير المقدّمة من الموجّهين النَّفس-اجتماعيين الثّابتين في المدارس</p> <p>d. ينسّق لمتابعة الحالات مع الجهات المعنيّة الحكوميّة وغير الحكوميّة</p>	<p>PSSC.SPP. SUPERVISE 2</p> <p>يطبّق الإجراءات العمليّة المتّبعة في ضمن فريق عمل التّوجيه النَّفس-اجتماعي</p>	
<p>PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 1</p> <p>a. يرصد مع الجهات المختصّة الاختصاصات المتوافرة التي تتلاءم مع إمكانيات المتعلّمين وميولهم</p> <p>b. يجري مقابلات مع المتعلّمين لاستكشاف ميولهم العلميّة والمهنيّة</p> <p>c. يطلب إلى المتعلّمين ملء استمارات لتبيان ميولهم التّعليميّة الفعليّة وقدراتهم المهنيّة</p>	<p>PSSC.SPP.CAREER. GUIDE 1</p> <p>يكتشف ميول المتعلّمين العلميّة والمهنيّة وقدراتهم</p>	<p>PSSC.SPP. CAREER.GUIDE</p> <p>يساعد في توجيه المتعلّمين مهنيّاً</p>
<p>PSSC.SPP.CAREER.GUIDE 2</p> <p>a. يحضّر حُصصاً وأنشطة توجيهيّة/مهنيّة بناءً على نتائج تحليل الاستمارات والمقابلات</p> <p>b. ينفذ لقاءات توجيهيّة للمتعلّمين للتعرّف إلى التّخصّص العلمي بالشراكة مع المعنيين</p>	<p>PSSC.SPP.CAREER. GUIDE 2</p> <p>يقدم حُصصاً توجيهيّة للمتعلّمين</p>	

تشمل العلاقات المهنية التعاون والتفاعل مع مختلف الأقرء المعنيين بعملية التوجيه النفس-اجتماعي بطريقة مهنية.

المبيّنات* * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY 1</p> <p>a. يقدم للمعنيين التوجيه النفس-اجتماعي b. يظهر عدم التحيز في عملية التوجيه النفس-اجتماعي c. يجري حوارات بناءة d. يتقبل آراء المعنيين e. يشجع على تقبل آراء الآخرين f. يُظهر مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي الفعال في علاقاته g. يقارب المواضيع بمهنية وموضوعية h. يشارك المعنيين في الأنشطة اللاصفية</p>	<p>PSSC. PR.COOPERATE. COMMUNITY 1</p> <p>يتفاعل مع المعنيين من خلال المواقف التواصلية</p>	<p>PSSC. PR.COOPERATE. COMMUNITY</p> <p>يتعاون مع مختلف الأقرء المعنيين (معلمين-إدارة-أهل)</p>
<p>PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY 2</p> <p>a. يجري تقييمًا تربويًا استنادًا إلى شبكة مراقبة تربوية للمتعلمين ذوي الصعوبات التعليمية b. يتعاون مع قسم برامج المساندة وبرامج التربية الخاصة لذوي الصعوبات التعليمية وذوي الاحتياجات الخاصة c. يصغي إلى آراء الأقرء التربويين d. يشارك في مجلس النظام والتوجيه فيما خص سلوك المتعلمين e. يتعاون مع الأقرء التربويين بطريقة إيجابية f. يدعم محيطه باستمرار ويسانده g. يساعد الأقرء التربويين في التبصر في المشكلات والعمل على حلها h. يجري أنشطة تنمي العلاقات الاجتماعية في داخل المدرسة i. يشارك الأقرء التربويين في رصد حاجات المتعلمين والصعوبات لديهم j. يزود الأقرء التربويين بالوسائل التي تساعدهم في مواجهة التحديات k. يستعرض مع الأقرء التربويين الحلول الممكنة للحالات المرصودة l. يرفع تقارير دورية لإدارة المدرسة حول حاجات وصعوبات المتعلمين m. يرفع تقارير دورية شهرية حول الحالات المرصودة إلى الموجه النفس-اجتماعي المشرف n. يشارك في اجتماعات دورية تنسيقية بين مكتب الإعداد والتدريب في المركز التربوي للبحوث والإنماء والإرشاد والتوجيه في المديرية العامة، لكي يتم توحيد الرؤية وآلية العمل بين المدرسين والموجهين النفس-اجتماعيين فيما يتعلق بتطوير أداء المعلم</p>	<p>PSSC. PR.COOPERATE. COMMUNITY 2</p> <p>يقيم علاقات مهنية وثيقة مع الأقرء التربويين</p>	

<p>PSSC.PR.COOPERATE.COMMUNITY 3</p> <p>a. يتواصل مع الأهل حيث تدعو الحاجة b. يقدّم التّوجيهات اللاّزمة للأهل حول حاجات المتعلّمين والصعوبات لديهم c. يدعم الصّلة بين الأهل والمدرسة d. يشجّع الأهل على المشاركة في الأنشطة والمناسبات المدرسيّة e. يشكّل صلة وصل بين الأهل والمدرسة</p>	<p>PSSC. PR.COOPERATE. COMMUNITY 3</p> <p>يتفاعل مع الأهل بطريقة مهنيّة</p>	
<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 1</p> <p>a. يرفع إلى المديرية العامّة للتربية-جهاز الإرشاد والتّوجيه التّقارير والملقّات¹⁰ الخاصّة عن الحالات التي تستدعي معالجة b. يتواصل مع المؤسسات المعنيّة c. يشكّل صلة وصل بين المؤسسات المعنيّة والمدرسة</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE. GOV 1</p> <p>ينسق مع المؤسسات المعنيّة لمتابعة الحالات التي تحتاج إلى متابعة متخصصة</p>	<p>PSSC. PR.COOPERATE. GOV</p> <p>يتعاون مع المؤسسات الحكوميّة ومؤسسات المجتمع المدني (خاص بالموجّه النفس-اجتماعي المشرف/ المُنسّق)</p>
<p>PSSC.PR.COOPERATE.GOV 2</p> <p>a. يتبادل الخبرات مع الموجهين النفس-اجتماعيين في المؤسسات ذات الصّلة b. يشارك المؤسسات المعنيّة في أنشطة التّوجيه النفس-اجتماعي (محاضرات، جلسات توعية وغيرها) c. يتواصل مع المؤسسات الاجتماعيّة والجمعيات الخيريّة لمساعدة المتعلّمين وفاقاً لاحتياجاتهم</p>	<p>PSSC.PR.COOPERATE. GOV 2</p> <p>يتفاعل مع المؤسسات الحكوميّة ومؤسسات المجتمع المدني لخدمة عمليّة التّوجيه النفس-اجتماعي وفاقاً لتوجيهات الإرشاد والتّوجيه¹¹ في المديرية العامّة للتربية / وزارة التربية والتّعليم العالي</p>	

يهدف التطوير المهني المستمر إلى تحديث المعلومات والمهارات وتنمية القدرات، وهذا ما يؤدي إلى تطوير الممارسة المهنية للموجه النفس-اجتماعي، وتطوير أداء الأقرقاء التربويين.

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>* هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر</p> <p>PSSC.CPD.PPD 1</p> <p>a. يمارس النّقد الذاتي عبر تحديد نقاط القوّة ونقاط الضّعف لديه b. يستخدم التّغذية الرّاجعة للأقرقاء التربويين (تقويم مدير المدرسة، تقويم المعلّمين وغيرها) c. يستعرض النّواحي التي تحتاج إلى تحسين d. يشارك في جلسات تقييم لأدائه e. يستثمر التّغذية الرّاجعة والملاحظات من قبل المسؤولين والرّملاء لتطوير أدائه</p>	<p>PSSC.CPD.PPD 1</p> <p>يقيم أداءه المهني</p>	<p>PSSC.CPD.PPD</p> <p>يطوّر أداءه المهني</p>
<p>PSSC.CPD.PPD 2</p> <p>a. يتّلع بشكلٍ دائمٍ على المستجّدات العلميّة ذات الصلة بمهنته b. يتابع المؤتمرات والندوات العلميّة وورش العمل التي تدعم مهنته c. يشارك في المؤتمرات العلميّة التي تعنى بمجال التّوجيه النفس-اجتماعي d. يشارك في برامج ودورات تدريبية لتطوير أدائه ومعارفه e. يشارك في مجموعات تحليل الممارسات المهنيّة</p>	<p>PSSC.CPD.PPD 2</p> <p>ينمي قدراته الذاتية</p>	
<p>PSSC.CPD.PPD 3</p> <p>a. ينشئ ملفًا تراكميًا portfolio ويطوّره باستمرار b. يحدّد الأهداف والأولويّات c. يطوّر برامج التّوجيه النفس-اجتماعي وأنشطة وفاقًا لحاجات المتعلّمين بالتنسيق مع المنسق العام¹² d. يستخدم أساليب متنوّعة ومتطوّرة في رصد حاجات المتعلّمين ومتابعتهم</p>	<p>PSSC.CPD.PPD 3</p> <p>يضع خطة عمل تنفيذية لتطوير أدائه المهني</p>	
<p>PSSC.CPD.PPD 4</p> <p>a. يستخدم محرّكات البحث لإثراء معارفه المهنيّة b. يشارك في مجموعات مهنيّة إلكترونيّة لتعزيز شبكة علاقاته المهنيّة وتبادل الخبرات مع غيره من الموجهين النفس-اجتماعيين والخبراء c. يُجيد استخدام الكمبيوتر وبرامجه والتّطبيقات الإلكترونيّة الملائمة لمحتوى ملفّاته، وبنوك المعطيات المناسبة</p>	<p>PSSC.CPD.PPD 4</p> <p>يستخدم شتى الوسائل التكنولوجيّة لتنمية معارفه ومهاراته المهنيّة</p>	

<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 1</p> <p>a. يحدّد سمات الموجهّ النّفس-اجتماعي ذي المهنيّة العالية b. يميّز نقاط القوّة في ضمن سماته كموجهّ نفس-اجتماعي c. يشخّص النّواحي التي تحتاج إلى تطوير في ضمن هويته كموجهّ نفس-اجتماعي d. يدرك أهميّة تطويره لمهنته e. يبدي دافعيّة وحماسة لما يحقّق من مهام في عملية التوجيه النّفس-اجتماعي</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 1</p> <p>يطوّر هويته المهنيّة كموجهّ نفس-اجتماعي</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB</p> <p>يتّسم بسمات الموجهّ النّفس-اجتماعي الممتّهن</p>
<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 2</p> <p>a. يخطّط أهدافه ومساره المهني المستقبلي بناءً على واقعه وإمكاناته b. يبني شبكة علاقات مهنيّة تدعمه في تحقيق مشروعه المهني c. يخلق فرصاً مهنيّة متجدّدة في إطار مشروعه المهني</p>	<p>PSSC.CPD.PSS.ATTRIB 2</p> <p>يتابع بناء مشروعه المهني في ضمن مساره كموجهّ نفس-اجتماعي</p>	
<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 1</p> <p>a. يعقد لقاءات فرديّة وجماعيّة مع الأقرقاء التّربويّين لرصد الحاجات b. يتشاور مع الأقرقاء التّربويّين لتقييم المتغيرات في سلوكيات المتعلّمين c. يشجّع المتعلّمين على إنجاز تقييم ذاتي لأدائهم</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 1</p> <p>يحدّد حاجات الأقرقاء التّربويّين بناءً على خلاصة تقييم الأداء</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM</p> <p>يطوّر أداء الأقرقاء التّربويّين في التّعامل مع حاجات وصعوبات المتعلّمين</p>
<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 2</p> <p>a. يقيم أنشطة متنوّعة وفاقاً للحاجات b. يعرّز المهارات النّفس-اجتماعيّة لدى الأقرقاء التّربويّين c. يقترح مواضيع محدّدة تُسهم في تطوير عمل الأقرقاء التّربويّين</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 2</p> <p>يطوّر برامج التّوجيه النّفس-اجتماعي وفاقاً لحاجات الأقرقاء التّربويّين</p>	
<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 3</p> <p>a. يُشرك الأقرقاء التّربويّين في آليات متابعة الحالات من خلال التّوصيات والتّوجيهات b. ينوّع في أساليب التّطوير المهني ونشاطاته c. يحفّز الأقرقاء التّربويّين على التّفكّر بأدائهم</p>	<p>PSSC.CPD.EDTEAM.PERFORM 3</p> <p>يوظّف مهارات التّوجيه النّفس-اجتماعي بفعاليّة مع الأقرقاء التّربويّين</p>	

<p style="text-align: center;">PSSC.CPD.REFLEXIVE 1</p> <p>a. يعتمد الوسائل العلميّة في الإجابة عن الإشكالات المطروحة b. يدقّق في الحكم على المعلومات المتوافرة لديه c. يشارك في الأبحاث العمليّة الإجرائيّة (Action Research) d. يحدّد بدقّة المشكلات التي تعترض عمل الموجه النّفس-اجتماعي e. يضع منهجيّة علميّة وخطوات إجرائيّة للبحث في هذه المشكلات (جمع معلومات-تحليلها، إصدار نتائج وتوصيات)</p>	<p style="text-align: center;">PSSC.CPD. REFLEXIVE 1</p> <p>يُظهر مهارات الموجه النّفس-اجتماعي الباحث</p>	<p style="text-align: center;">PSSC.CPD. REFLEXIVE</p> <p>يتفكّر في إشكاليّات مهنته</p>
<p style="text-align: center;">PSSC.CPD.REFLEXIVE 2</p> <p>a. يعرض لنتائج أبحاث إجرائيّة نظّمها آخرون ذات صلة b. يساعد الأقرقاء التّربويّين في الوصول إلى تخطّي العقبات في ممارساتهم المهنية وفي أدائهم c. يشارك الأقرقاء التّربويّين في أبحاث علميّة تطويريّة</p>	<p style="text-align: center;">PSSC.CPD. REFLEXIVE 2</p> <p>يحتّ الأقرقاء التّربويّين على المشاركة في الأبحاث الإجرائيّة</p>	

تشمل الأخلاقيات المهنية التزام مبادئ أخلاقيات مهنة التوجيه النفس-اجتماعي واحترام القوانين الصادرة عن المؤسسات الرسمية ذات الصلة وقوانين المؤسسة التربوية التي يعمل فيها.

المبيّنات * * هذه المبيّنات قد أُدرجت على سبيل المثال لا الحصر	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>a. يتكّم على المعلومات الشخصية b. يستخدم المعلومات في ضمن الإطار المهني المحدّد c. يبتعد عن أية تأثيرات شخصية أو خارجية في رصد المعلومات المطلوبة d. يدوّن بموضوعية المعلومات التي يطّلع عليها e. ينقل المعلومات بأمانة إلى المراجع المعنية</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 1</p> <p>يحافظ على السرية المهنية ويحترم خصوصيات الآخرين باستثناء ما يشكل خطراً داهماً أكان عاماً ام خاصاً وفقاً للقوانين اللبنانية</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES</p> <p>يلتزم مبادئ المهنة وأخلاقياتها في أدائه</p>
<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>a. يهتم بمظهره ويقدم نموذج يُحتذى به b. يستعمل لغة سليمة ولأثقة c. يصغي باحترام إلى آراء المتعلمين والأقرقاء المعنيين ومعتقداتهم d. يحترم حقوق جميع الأقرقاء e. يحترم المواعيد والمهل في تعامله مع المتعلمين ومع مختلف الأقرقاء المعنيين</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 2</p> <p>يعكس في أدائه منظومة القيم الأخلاقية</p>	
<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>a. يُعامل المتعلمين بعدالة ومساواة في مختلف المواقف b. يطبق معايير موحّدة في معالجته لمختلف الأمور c. يحترم الفروقات الفردية للمتعلمين ويراعيها d. يعطي فرصاً متساوية في الحصول على المتابعة e. يسعى إلى تحقيق تكافؤ الفرص بين المتعلمين f. يمتنع عن الحكم على الآخرين من خلال قيمه g. يلتزم مواقف ثابتة عادلة تولّد الثقة بينه وبين المتعلمين والأقرقاء المعنيين</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 3</p> <p>يراعي معايير المساواة والعدالة في التعامل مع المتعلمين</p>	
<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 4</p> <p>a. يشجّع المتعلمين على المحافظة على العادات والتقاليد اللبنانية السليمة b. يدعو المتعلمين إلى الاندماج في الأنشطة الثقافية في المجتمع المحلي</p>	<p>PSSC.PE.PRINCIPLES 4</p> <p>يبني مواقفه وفقاً للقيم الأخلاقية والاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع اللبناني التي تتوافق مع مبادئ التربية اللاعنفية</p>	

المبيّنات*	مكوّنات الكفاية	الكفاية
<p>PSSC.PE.LAWS 1</p> <p>a. ينفذ القرارات الصادرة عن المراجع الرّسميّة</p> <p>b. يقوم بمسؤوليّاته تجاه مرجعيّته (المديريّة العامّة للتّربية - جهاز الإرشاد والتّوجيه¹³)</p> <p>c. يعمل بموجب قوانين المؤسسات الرّسميّة ذات الصّلة بمهنته</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 1</p> <p>يلتزم القوانين الصّادرة عن المراجع الرّسميّة والتي تعنى بشؤون التّعليم والشّؤون الاجتماعيّة في لبنان</p>	<p>PSSC.PE.LAWS</p> <p>يلتزم قوانين المؤسسة التي يعمل فيها والمؤسسات التي يتعامل معها كلّها</p>
<p>PSSC.PE.LAWS 2</p> <p>a. يلتزم مواعيد العمل</p> <p>b. يحضر الاجتماعات المطلوبة</p> <p>c. ينجز الأعمال المتربّية في ضمن المهل والتّواريخ المحدّدة</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 2</p> <p>يلتزم النّظام الداخليّ للمؤسسة التّربويّة التي يعمل فيها</p>	
<p>PSSC.PE.LAWS 3</p> <p>a. يشجّع على التزام القوانين</p> <p>b. يبيّن منافع تطبيق القوانين</p> <p>c. يتعامل مع الأفرقاء التّربويّين انطلاقًا من مبدأ الحقوق والواجبات</p>	<p>PSSC.PE.LAWS 3</p> <p>ينشر ثقافة القانون في محيطه</p>	
<p>PSSC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <p>a. يُظهر الدّافعيّة في أثناء أدائه عمله</p> <p>b. يعكس في سلوكه قناعات إيجابيّة بدور التّربية في تغيير المجتمعات</p>	<p>PSSC.PE.PROF.IMAGE 1</p> <p>يبنّي توجّهات مشتركة مع المعلّمين حول دور التّعليم والتّربية في إصلاح المجتمعات</p>	<p>PSSC.PE.PROF. IMAGE</p> <p>يعكس صورة إيجابيّة عن المهنة</p>

دليل استخدام الإطار المرجعي

انطلاقاً من تعريف الأطر المرجعية التي ترسم الملامح المهنية المطلوبة للوظيفة، توظف هذه الأطر كأداة عملية تُستخدم في عدّة أوجه؛ يتمثل الأول في الإعداد الأساسي للمهنة والثاني في آلية التوظيف، والثالث في التقييم المستمر للأداء، والأخير في التطوير المهني المستمر.

أولاً - الإعداد: يمكن للمؤسسات المنوط بها عملية إعداد العاملين في هذه المهن، اعتماد هذه الأطر كأساس في بناء مناهجها التعليمية. بحيث يتم توزيع الكفايات المدرجة في الأطر المرجعية على مختلف المراحل الإعدادية، وفقاً لمعايير الصعوبة والمجال. كما أنّ مكونات كل كفاية تُسهم في بناء مخرجات التعلّم المتوقعة لكلٍ من مقرراتها وبرامجها. أمّا المبيّنات فيمكن الاستفادة منها في توضيح المكتسبات المتوقعة مع نهاية كل مقرر. ويعود إلى هذه المؤسسات في هذه المرحلة أن تعيد النظر في برامجها في ضوء ما تقدم.

ثانياً - آلية التوظيف: تسهم هذه الأطر في تحديد آلية التوظيف من جهة تحديد التوصيف الوظيفي لكل مهنة ومتطلبات الوظيفة، وبناء الأدوات الملائمة للتحقق من مستوى توافر هذه المتطلبات. كما أنها تُسهم في تموضع العاملين لديها، وتقييم مستوى أدائهم بهدف تطويره.

ثالثاً - التقييم: هو عامل رئيس ومدخل أساسي لتحسين العملية التعليمية، ويساعد المعنيين من خلال جمع المعلومات في تقييم أداء الأفرقاء الأربعة وممارستهم المهنية. فهذا الإطار يمكن توظيفه في تقييم الأداء، استناداً إلى المقاربة بالكفايات والتي نذكر بأنها تركز في الوصف الدقيق لوضعيّات وسلوكيات تُظهر الكفاية التي يراد تقييمها. لذا، يجب أولاً تحديد الكفاية، ثم اختيار الوضعية الملائمة التي تسمح بقياس هذه الكفاية.

رابعاً - التطوير المهني المستمر: غاية الإطار المرجعي لا تتوقف عند حدود رسم الإعداد الأساسي، أو تحديد مستوى الأداء إنّما يتعدّها ليواكب صاحب المهنة في معاشته تحديات عصره والتقدم التكنولوجي السريع، فالإطار المرجعي أداة متحركة خاضعة للتّعديل والتّطوير لتحقيق هذا المسار.

- الإطار المرجعي للكفايات **Référentiel de compétence / Standards framework** إنَّ الإطار المرجعي للكفايات هو أداة تحدّد الكفايات اللازمة للقيام بمجموعة من المهام المطلوبة في ضمن مهنة معيّنة؛ وتالياً يعتبر أساساً لقياس الكفايات وتقييمها من قبل المهنيين ووسيلةً أساسية لتأمين الموازنة بين الكفاية ومتطلبات المهنة.
- الكفاية المهنية **Compétence professionnelle / Professional Competency** إنَّ النهج المتّبع في بناء هذه الأطر قائمٌ على مقارنة بالكفاية تؤكّد على الممارسة والأداء أكثر منه على المعرفة المكتسبة فحسب. ويُعتبر مفهوم الكفاية متشعب الأبعاد والمعاني، لكن يمكن توليف عدّة تعريفات للتوصّل إلى فحواه. وتعرّف هذه الوثيقة الكفاية بأنها إمكان توظيف الفرد مجموعةً مندمجة من المعارف والقدرات والمهارات والمواقف، والاستعانة بالموارد المتوافرة في بيئته، بغية حلّ عائلة من الوضعيات-المشاكل وإنجاز مهمة ما. ويسلّط هذا التعريف الضوء على أهليّة الفرد في التّعامل مع وضعيّة مهنيّة مركّبة، بناءً على عناصر متناسقة من المعارف والمهارات والاتّجاهات.
- مكوّنات الكفاية **Composantes de la compétence / Competency Components** يتمّ تجسيد الكفاية من خلال اشتقاق عناصرها، وتمثّل بمجموعة من السلوكيات المهنية المتداخلة.
- المبيّنات **Descripteurs/ Indicators** هي عبارة عن سلوكيات مهنيّة إجرائية، قابلة للملاحظة، وتسمح بقياس مكوّنات الكفاية.
- الممارسات المهنية: هي مجموعة من الأفعال الناتجة من خبرات مهنيّة تهدف إلى تحديد الكفايات التي يجب على كلّ صاحب مهنة اعتمادها لتطوير أدائه المهني.
- التطوير المهني المستمر: هو عملية اندماج في ضمن ديناميكية تحديث، تهدف إلى تحسين مستوى الأداء عند صاحب المهنة، من خلال تنمية كفاياته وأساليب العمل التي يعتمدها.
- العلاقات المهنية: تشمل التّعاون والتّواصل البناء مع مختلف الأقران المعنّيين بالمهنة والمستفيدين منها مع التزام الأطر المهنية.
- الأخلاقيات المهنية: هي مجموعة من القواعد والأنظمة والآداب السلوكيّة والأخلاقيّة التي يلتزمها صاحب المهنة في ضمن ممارساته المهنية.
- الموجّه النفس-اجتماعي: يقوم الموجّه النفس-اجتماعي بتقديم مجموعة من الخدمات والأنشطة التي تعمل على تنمية الجوانب النفسيّة والاجتماعيّة والأكاديميّة عند المتعلّم، بهدف حمايته، ومساعدته في فهم نفسه، ومواجهة صعوباته، ومعرفة قدراته وإمكاناته، واستثمارها في تحقيق أهدافه.
- مخرجات التعلّم: هي نتاج نهائي لمجمل عمليّة التعلّم يتجسّد من خلال سلوكيات المتعلّم.
- البرنامج التوجيهي: هو مجموعة من الخطوات المنظّمة والمترابطة في ما بينها، والتي تهدف إلى تقديم الخدمات التوجيهيّة الفرديّة أو الجماعيّة من قبل متخصصين (الموجّه النفس-اجتماعي) بالتعاون مع المعنّيين في ضمن البيئة المدرسيّة، لمساعدة المتعلّمين في تحقيق التوافق النفسي، والصحة النفسيّة وتحسين ظروف العمليّة التعلّميّة التّربويّة.
- وضعيّة تعليميّة-تعلّميّة: هي سياق يتفاعل في خلاله المتعلّم مع المعلّم بغية تحقيق هدف معيّن.
- التّقييم **évaluation**: هو عمليّة تهدف إلى تبيان قيمة ما يتمّ تقييمه، من خلال جمع مُعطيات حوله وتخصّص مدى الملاءمة بين وضعه الحالي والوضع المنشود.
- التّقويم **remédiation**: هو عمليّة منظّمة يتمّ من خلالها دعم موضوع التّقييم بغية تذليل الصّعوبات وردم الثّغرات التي تمّ الكشف عنها في خلال التّقييم.
- الموجّه النفس-اجتماعي الثّابت: يعمل في مدرسة محدّدة، بحيث يقوم بمهامه ويرتبط مباشرة بإدارة المدرسة، ويعمل تحت إشراف الموجّه النفس-اجتماعي المشرف.

- الموجّه النفس-اجتماعي المُشرف: يعمل في ضمن منطقة تربويّة محدّدة، يشرف على عمل الموجّه النفس-اجتماعي الثّابت، ويرتبط مباشرةً بمكتب الإرشاد والتّوجيه في وزارة التّربية.
- فريق عمل التّوجيه النفس-اجتماعي : الموجّه النفس-اجتماعي الثّابت، الموجّه النفس-اجتماعي المُشرف، الموجّه النفس-اجتماعي المنسق، المديرية العامّة للتّربية - جهاز الإرشاد والتّوجيه.
- التّدريب المستمرّ في أثناء الخدمة الذي يعتمده مكتب الإعداد والتّدريب
 - يعرف التّدريب المستمرّ بأنّه:
 - مجموعة برامج منظّمة منهجيّة ومتنوّعة المواضيع والمقاربات، تستهدف تدريب أفراد الهيئة التّعليميّة وسائر العاملين في جميع مراحل التّعليم وفروعه وحقوقه، باستثناء التّعليم العام الجامعي وممّن هم في الخدمة ومن الجدد. (المرسوم رقم 3087 تاريخ 11 نيسان 1972)
 - يهدف التّدريب المستمرّ إلى:
 - تلبية حاجات تربويّة محدّدة المكان والزّمان والموضوع،
 - تلبية حاجات مرصودة لأوضاع المعلّمين ممكن أن تكون في مادّة تعليميّة معيّنة أو أن تكون متقاطعة مع المواد،
 - نشر سياسة تربويّة عامّة،
 - التّحضير لتطبيق قرار تربوي عام،
 - يستند إلى الأطر المرجعيّة الخاصّة، وإلى دراسة تحديد الحاجات التّربوية الفعليّة من مصادر متعدّدة بهدف:
 - ترسيخ مفاهيم المنهج الوطني المعتمد وأهدافه،
 - توفّع / مواكبة كلّ تغيير وتجديد في عمليّة التّعليم والتّعلّم،
 - تمكين المتدربين من اكتساب معارف ومهارات ومواقف تساعد في تحسين أدائهم وتطوير قدراتهم ورفع كفاءاتهم المهنيّة والتّواصلية والتّكنولوجيّة، للوصول إلى ممارسات صفّيّة إداريّة وغيرها تصبّ في مصلحة المتعلّم وترفع من مستوى عمليّة التّعليم والتّعلّم وتحقّق جودة في التّعليم،
 - مساعدة المتدربين في التّفكّر بممارستهم وبناء إستراتيجيّات تعليم وفهم وضعيّات ودمج الموارد الموجودة،
 - تحفيز، بعض المتدربين وتنشيطهم لزيادة طاقاتهم الإنتاجيّة،
 - اتّباع لغة تربويّة علميّة مشتركة يعتمدها جميع الأقران التّربويّين،
 - اكتساب الرّضى الوظيفي والثّقة بالنّفس من خلال تحقيق الذات.
 - أنواع التّدريب متعدّدة:
 - الحضور، التّدريب عن بعد أو مختلط،
 - اختياري مباشر، موجّه من (مدير / مرشد / منسق المادّة / مفتش تربوي) أو إلزامي،
 - مختلف باختلاف الخدمات المتوافرة في مراكز الموارد ومراكز التّدريب التابعة لمشاريع التّدريب المستمرّ.
- اللّقاءات التّربويّة التي يعتمدها جهاز الإرشاد والتّوجيه للإرشاد التّربوي
 - تُعرف اللّقاءات التّربويّة بأنّها:
 - اجتماعات تُعقد بين المرشد والمعلّم أو مع مجموعة محدّدة من المعلّمين في المدارس التي يواكبها المرشد،
 - مواكبة مهنيّة للمعلّم/ المعلّمين في ضمن إطار المادّة التّعليميّة، غالبًا ما تقضي إلى توصيات وآليات متابعة وزيارات ميدانيّة لاحقة،
 - اجتماعات توجيهيّة قائمة على التّفاعل الفردي أو الجماعي مع المعلّم/ المعلّمين ينتج منها تحديد حاجات ظرفيّة أو طارئة.
 - تهدف اللّقاءات التّربويّة إلى:
 - تحليل الممارسات المهنيّة للمعلّم في سياق محدّد مع تقديم نصائح وإرشادات مرتبطة بالحصص التّعليميّة بغية تطوير أداء المعلّم،
 - تصويب بعض الممارسات التّعليميّة المغلوطة التي تمّ رصدها في أثناء الزيارات،
 - مساندة المعلّم في تخطّي المشاكل التي يواجهها في الوضعيّات التّعليميّة / التّعلّميّة في المدارس التي يواكبها المرشد بهدف إعطاء النّصائح واقتراح الحلول،
 - مناقشة المسابقات الخاصّة بالمادّة ونتائج الطّلاب في المدارس التي يواكبها المرشد واقتراح الحلول،
 - مساعدة المعلّم في التّفكير بممارسته المهنيّة،
 - تطبيق مواكبة أو تقييم قرار أو مشروع معيّن في المديرية العامّة للتّربية،
 - مواكبة سياسة تربويّة عامّة أو تطوير حاصل في هذا السّياق،
 - رصد الحاجات وبلورتها ورفعها إلى المديرية العامّة للتّربية.

English	Français	عربي
Competency framework	Référentiel de compétences	الإطار المرجعي للكفايات
Professional competency	Compétence professionnelle	الكفاية المهنيّة
Competency components	Composantes de la compétence	مكوّنات الكفاية
Indicators	Descripteurs	المبيّنات
Professional practices	Pratiques professionnelles	الممارسات المهنيّة المتخصّصة
Professional relations	Relations professionnelles	العلاقات المهنيّة
Continuing education	Développement professionnel	التّطوير المهنيّ المستمر
Professional ethics	Éthique professionnelle	الأخلاقيّات المهنيّة
Teacher	Enseignant	المعلّم
Teacher trainer	Formateur d'enseignants	المدرّب
Psychosocial counselor	Conseiller psychosocial	الموجّه النّفس-اجتماعي
Educational counselor	Conseiller pédagogique	المرشد التّربوي

