



المملكة الأردنية الهاشمية

مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
مركز الاعتماد وضبط الجودة

معايير المعلم / المدرب المهني



اعداد

المهندس محمد خير ارشيد

السيد زيد حسين القيسي

معايير المعلم / المدرب المهني

إعداد

المهندس محمد خير عوض ارشيد / مدير مركز الاعتماد وضبط الجودة
زيد حسين القيسي / رئيس وحدة الترخيص والاعتماد

لجنة الاشراف و المراجعة

١. العميد الركن عارف صبرة / مدير عام الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب/سابقا
٢. المهندس احمد شديد / مدير ادارة التعليم المهني والانتاج / وزارة التربية والتعليم.
٣. الدكتور باسم عباسي / عميد البحث العلمي / جامعة البلقاء التطبيقية.
٤. المهندس يحيى السعود مساعد مدير عام مؤسسة التدريب المهني للشؤون الفنية.
٥. السيد هيثم الخرابشة / هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي.
٦. المهندس علي نصر الله / خبير تدريب مهني / الخبير الوطني لسياسات و استراتيجيات تدريب المدربين بالاردن .
٧. السيدة نادرة البخيت / امين سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني .
٨. المهندس محمد الصعوب / الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب

هيكلية

اعداد معايير المعلمين / المدربين المهنيين

مهام المعلمين والمدربين المهنيين
العاملين في قطاع التدريب والتعليم
المهني والتقني
وفق افضل الممارسات

المرجعية القانونية

المادة ٤ من قانون مجلس التشغيل والتدريب
والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٨
الفقرة ب من المادة ٣ من نظام مركز الاعتماد
وضبط الجودة لقطاع التدريب والتعليم المهني
والتقني رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٢

في ضوء المرجعيات التي اجازت للمركز اعداد المعايير الواجب توافرها في المعلم / المدرب المهني
العامل في التدريب والتعليم المهني والتقني واستناداً على الادوار والمهام التي يقوم بها المعلم / المدرب
المهني وتقع ضمن اختصاصه

تم بناء المعايير
وعددتها ١٤ معياراً

اسم المعيار

محتويات المعيار

وصف المعيار

مؤشرات الاداء لكل معيار

تقديم :

بسم الله الرحمن الرحيم

يأتي اصدار دليل المعايير الواجب توافرها في المدرب / المعلم المهني كخطوة من الخطوات الرئيسية التي تهدف بشكل رئيسي على تطوير كفاءة المعلمين / المدربين المهنيين العاملين في مؤسسات التدريب والتعليم المهني على اسس علمية مدروسة ومنهجية روعيت بها الحداثة ومواكبة التطور بما يخدم العملية التدريبية المستدامة للمدربين / المعلمين المهنيين وتغطية احتياجاتهم التدريبية كأفراد ومؤسسات بما يخدم تنفيذ العملية التدريبية والتشغيلية بفعالية وكفاءة في المؤسسات التدريبية و اسواق العمل ومن المؤمل ان ينعكس اثر هذا المجهود الطيب على تحسين نوعية مخرجات القطاع على وجه العموم وتطوير أداء المعلمين / المدربين المهنيين على وجه الخصوص بما يخدم ويرفع من سوية هذا القطاع الحيوي والمهم الذي يُعتبر المدرب / المعلم المهني هو ركنه الاساس وحجر زاو يته ، بحيث يكون متجاوبا ومتوائما مع متطلبات واحتياجات مؤسسات التدريب والتعليم المهني بصورة فاعلة ومثمرة في الحاضر والمستقبل . والله نسأل أن يوفقنا لما فيه الخير والعتاء الموصول لأردننا الغالي.

وزير العمل / رئيس مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
الاستاذ الدكتور نضال القطامين

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتبر القوى العاملة (الأيدي العاملة) مورداً مهماً ورئيساً من الموارد الاقتصادية حيث اثبتت الدراسات في التربية قيمة التعليم بشكل عام والتعليم المهني بشكل خاص بأنها من العوامل المؤثرة في عمليات الإنتاج باعتبارها وسائل تنمية و تأهيل لقدرات الأفراد و إكسابهم المهارات الأدائية و الاتجاهات السلوكية الصحيحة بالإضافة إلى العلوم النظرية المر افقه ويساهم التعليم والتدريب المهني و التقني بإعداد و تأهيل القوى العاملة بمستوياتهم المهنية و تخصصاتهم المختلفة كما تصف الأوساط التربوية التعليم المهني بأنه اختصاص وفن بمعنى ذلك ان يمتلك المعلم المهني زيادة عن المعلم الأكاديمي مجموعة من القدرات والخبرات المرتبطة بالكفايات التعليمية والتدريبية في ابعادها الثلاث (المعارف النظرية المهارات الأدائية والاتجاهات السلوكية الصحيحة والقيم) في مجال تخصصه أي ان المعلم المهني يعرف معرفة كافية الجوانب النظرية المرتبطة بالمادة التعليمية التي يدرسها إلى جانب امتلاكه مستوى أداء عال من حيث المهارات العملية المتضمنة نقل خبراته ومعارفه الى طلابه بشكل فاعل ومنظم بالإضافة إلى امتلاكه القدرة على تقييم متدربيه و طلابه للتأكد بانهم قد اكتسبوا المهارات الأدائية والمعارف المر افقه لها بصورة صحيحة وأمنة.

كما تهدف هذه المعايير توفير العون والمساعدة الفاعلة للمعلم المدرب المهني ليكون قادراً على تحسين أداء المتدربين و الطلاب الدارسين في المسار المهني و الذي ينعكس بدوره على تحسين مخرجات التعليم المهني و ضبط جودتها والتي تعتمد بشكل أساسي على مستوى المتدربين الطلاب المهنيين وكفاءة المعلم المهني والذي يعتبر من أهم مدخلات التدريب والتعليم المهني والتقني .

إن أهمية تحديد المعايير الواجب توافرها في المدرب / المعلم المهني العامل في قطاع التدريب و التعليم المهني و التقني والتعرف عليها و تشخيصها وبيان مدى ضرورتها و درجة أهميتها في تطوير كفاءة المدرب / المعلم المهني المستجد و الممارس قبل واثناء الخدمة هي الدافع وراء فكرة اعداد هذه المعايير الذي امل من الله العلي القدير أن تنعكس اثرها على جودة التدريب و التعليم المهني.

مدير مركز الاعتماد وضبط الجودة

المهندس محمد خير ارشيد

المرجعية القانونية :

أولاً :- نصت الفقرة (ح) من المادة (٤) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (٤٦) لسنة (٢٠٠٨) على ما يلي :-

ح- إقرار السياسة العامة للمركز بما في ذلك الأسس العامة المتعلقة بإعداد وتهيئة المعلمين والمدربين المهنيين والاختبارات المهنية.

ثانيا :- نصت الفقرة ب من المادة ٣ من نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٢ على أن من مهام مركز الاعتماد وضبط الجودة :-

ب - اعداد المعايير الواجب توافرها في المعلمين والمدربين المهنيين العاملين

وفي ضوء هذه المرجعيات القانونية قام مركز الاعتماد وضبط الجودة بالتعاون مع الجهات المعنية والمزودة للتدريب بإعداد وثيقة المعايير الواجب توافرها في المعلمين والمدربين المهنيين العاملين في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني.

مفهوم المعايير المهنية للمدربين والمعلمين المهنيين : يقصد بالمعايير الواجب توافرها في المعلم المدرب المهني تلك المقاييس المرجعية التي تمثل المستوى النوعي للاداء والتي يستند على اساسها في الحكم على مدى تلبية المعلم / المدرب المهني لمتطلبات عمله في تنفيذ وادارة البرامج المهنية .

مهام المعلمين والمدربين المهنيين

تشتمل مهام وادوار المعلم /المدرب المهني العامل في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني المجالات التالية :-

المجال الاول :- التدريب العملي / داخل المشغل

- ١- التخطيط للتدريب
- ٢- توفير التسهيلات التدريبية بما يتلاءم مع اعداد الطلاب
- ٣- اعداد بطاقات التدريب العملي المؤدية الى اكساب الطلاب المهارات الادائية والاتجاهات السلوكية الصحيحة والقيم .
- ٤- عرض تطبيق المهارات الادائية المطلوبة أمام المتدربين
- ٥- متابعة الطلاب وتقييم ادائهم وتوجيههم .

المجال الثاني :- تدريس الجوانب النظرية الفنية :-

- ١- تخطيط التدريس و اختبار الطرائق التعليمية المناسبة.
- ٢- ادارة المواقف التعليمية
- ٣- اختيار واعداد الوسائل المعنية.

- ٤- المشاركة في اعداد المواد التعليمية
٥- شرح المادة التعليمية النظرية للمتدربين بالوسائل التعليمية المتاحة

المجال الثالث التقييم :-

- ١- اعداد الاختبارات النظرية والعملية وإجرائها
٢- تقييم نتائج التعلم والتدريب من واقع الاختبارات
٣- رصد و توثيق اداء المتدربين
٤- تحليل نتائج الاختبارات المهنية
٥- متابعة المتدربين وتقييم ادائهم وتوجيههم .

المجال الرابع:- السلامة والصحة المهنية

- ١- تعزيز اتجاهات السلامة في موقع التدريب
٢- اجراء الاسعافات الاولية ونقل اللازم منها الى اقرب مركز صحي او مستشفى
٣- الوقاية من المخاطر المهنية
٤- اسخدام معدات الاطفاء
٥- اعداد تقارير اصابات العمل

المجال الخامس :- النوجيه والارشاد المهني

- ١- معالجة مشكلات التكيف المهني لدى المتدربين
٢- ملاحظة الانماط السلوكية للمتدربين
٣- معالجة السلوكيات غير المرغوبة من قبل بعض المتدربين
٤- توثيق المعلومات السلوكية المتعلقة بالمتدربين بالتنسيق والتشاور مع المختص
٥- توجيه وارشاد الطلبة حول فرص العمل
٦- المشاركة بالدراسات التتبعية للخريجين و التقييمية لمدى ملائمتهم لمتطلبات سوق العمل

المجال السادس:- الصيانة والانتاج

- ١- اعداد جداول مستلزمات التدريب والأعمال الإنتاجية.
٢- ادارة مخزون مستودع وتجهيزات المشغل.
٣- المحافظة على التجهيزات والمعدات الخاصة بالمشغل.
٤- اجراء الصيانة الدورية و الوقائية حسب تخصصه.
٥- التخطيط لمشاريع انتاجية تتلائم مع محتوى المنهاج.
٦- اعداد خطة تنفيذية للأعمال الانتاجية لتعزيز مشاركة المتدربين .
٧- متابعة تنفيذ الأعمال الإنتاجية والمساهمة بتنفيذها إذا لزم الأمر.
٨- إعداد التقارير الخاصة بالأعمال الإنتاجية.
٩- حساب كلفة الأعمال الإنتاجية.

المجال السابع :- دعم الاجراءات الادارية والفنية اللازمة لتعزيز تنفيذ البرامج

١. المشاركة في اعداد المواصفات الفنية للتجهيزات

٢. الاشراف والمتابعة على التدريب الميداني في مواقع العمل
٣. متابعة التطورات التي يشهدها سوق العمل
٤. المشاركة في اعداد المناهج

في ضوء المرجعيات التي أجازت للمركز إعداد المعايير الواجب توافرها في المعلم / المدرب المهني العامل في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني واستناداً على الأدوار والمهام التي يقوم بها المعلم / المدرب المهني وتقع ضمن اختصاصه في مجالات العمل السنه والتي تم ذكرها اعلاه ليقوم بدوره على أكمل وجه و بصورة آمنة وصحيحة ينعكس أثرها على تحسين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني والذي يعتبر المتدرب هو محورها الأساسي والرئيس تم تحديد المعايير الواجب توافرها في المعلم / المدرب المهني على النحو التالي:-

المعيار الأول: أداء المهارات العملية التي يتضمنها البرنامج التدريبي بما يمكنه من تحقيق الاهداف التدريبية للبرنامج التدريبي .

وصف المعيار :

من أهم المعايير الواجب توافرها في المعلم / المدرب المهني أن يكون على علم وخبرة بدرجة كافية بالتخصص الفني الذي يقوم بالتدريب عليه ، ومن هنا فإن من اللازم أن يكون المعلم / المدرب المهني قد أعد إعداداً تخصصياً بدرجة تؤهله لأن يكون قادراً على اكساب المتدربين المهارات الادائية والاتجاهات السلوكية والمعلومات النظرية المرافقه لها على التسهيلات التدريبية الملائمة للبرامج التدريبية خلال الفترة المحددة. ولا ينبغي أن تقتصر معارف المعلم / المدرب المهني على المعلومات المشمولة في التخصص، بل لا بد أن يدرك طبيعة التخصص ومميزاته، والعلاقات بين أجزائه وعناصره المختلفة، وطبيعة التحقق والاستقصاء والدراسة والتجريب فيه. و يتابع ما يستجد في مجال تخصصه من أبحاث ودراسات وغيرها. وتتم ترجمة التخصصات المختلفة في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني بوساطة المناهج والمقررات الدراسية والوحدات والحقائب التدريبية التي تعكس هذه التخصصات. والمنهاج الدراسي هو القلب النابض للعملية التعليمية والتدريبية . والمعلم / المدرب المهني هو العمود الفقري لهذه العملية و المنفذ الرئيس لها ، والمتعامل مع عناصره المختلفة من أهداف ومحتوى وطرائق تدريب واساليب تقويم ونحوها .

مؤشرات المعيار

١. أداء المهارات الادائية وتوظيف المعلومات النظرية العلمية والفنية المرافقة واستثمارها في التطبيقات العملية .
٢. تطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية خلال تنفيذ البرنامج التدريبي .
٣. تطبيق أسس الاقتصاد في تقليل الفاقد وتخفيض كلفة التدريب .
٤. المعرفة العلمية الفنية في التخصص من المتطلبات الأساسية لأداء دور المعلم / المدرب المهني بكل كفاءة واقتدار .

٥. المعرفة التامة بالبرنامج التدريبي المقرر شاملا أهدافه العامة والخاصة، ومحتواه من عناصر تدريبية واتجاهات سلوكية صحيحة والمعلومات النظرية المرافقة بالإضافة الى التطبيقات والانشطة العملية واساليب التقييم.
٦. ادراك وعرض التخصص وأهميته وبنائه المعرفي وتطبيقاته العملية والتوجهات المستقبلية له .
٧. بناء اتجاهات سلوكية إيجابية لدى المتدربين /المتعلمين و غرزها في اذهانهم.
٨. تنفيذ البرنامج التدريبي بطريقة امنة وصحيحة و تلافي أي نقص أو ملحوظات تظهر له خلال التطبيقات .
٩. العمل على ربط العناصر التدريبية مع بعضها البعض ومدى اهمية كلا منهما للآخر وربطها مع التخصصات الاخرى والتكاملية بينهما .
١٠. إبداء الملاحظات والآراء وتزويد المعنيين بالتغذية الراجعة التي تهدف الى تطوير البرنامج التدريبي وتحسينه والذي ينعكس اثره على تحسين مخرجات العملية التدريبية التي تعتبر مدخلا اساسيا ورئيسا لسوق العمل ..

المعيار الثاني: التخطيط لتنفيذ البرامج التدريبية بطرق علمية وتربوية مدروسة بعناية

وصف المعيار :

العملية التدريبية هي عبارة عن مجموعة من الانشطة المنظمة التي تهدف الى اكساب المتدربين / المتعلمين المهارات الأدائية والاتجاهات السلوكية الصحيحة بالإضافة إلى المعلومات النظرية المرافقة على تسهيلات تدريبية ملائمة تحت اشراف كادر تدريبي خلال فترة زمنية محددة بهدف القيام بعمل او جزء من عمل لهذا يجب أن لا تترك للمصادفة أو العشوائية ، ومن هنا فإن التخطيط للعملية التدريبية أصبح أحد الأمور الضرورية والمهمة لنجاحها. فالجهود العشوائية غير المخططة لم تعد تتماشى مع طبيعة التدريب والتعليم المهني والتقني وتطوره في هذا العصر على الصعيد المحلي والدولي ، والتخطيط بأنواعه - طويل وقصير المدى - من شأنه أن يعطي المعلم / المدرب المهني الرؤية الكاملة والتصور الشامل لنشاطه خلال العام أو الفصل الدراسي أو عدة أسابيع والأعمال اليومية (التحضير) بتفاصيلها الدقيقة لكل درس عملي او نظري من الدروس المطلوبة للبرنامج التدريبي. وفي التخطيط مهام عديدة تشمل تنظيم العمل وترتيبه وتقسيمه على الفترة المحددة، وتجهيز ما يلزم من بطاقات تدريبية ووسائل تدريبية واختبارات مهنية ، وتحديد مواعيد الزيارات والاختبارات ونحوها، وتوقع ما قد يحدث ويثار خلال تنفيذ البرنامج التدريبي ورصد الإجراءات والإجابات الصحيحة والمناسبة ، ودراسة حالات المتدربين ووضع الخطط المناسبة للتعامل معهم، ونحو ذلك .

مؤشرات المعيار

- ١- تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرامج التدريبية .

- ٢- تعرف عناصر الخطة الدراسية و تحضير الدروس العملية والنظرية بالإضافة الى بطاقات التدريب العملي .
- ٣- وضع الخطة الفصلية للبرنامج مراعيًا اكتمال وصلاحية عناصرها المختلفة .
- ٤- تقييم الخطط الموضوعية وتعديلها بحسب الظروف الجارية ومستويات المتدربين / المتعلمين وإنجازاتهم.
- ٥- تقييم معارف وقدرات المتدربين / المتعلمين السابقة في الموضوع المقرر قبل البدء في التدريب عليه .
- ٦- اعداد الخطط اليومية (التحضير الكتابي) شاملةً المعلومات الأولية والأهداف الخاصة والمحتوى وطريقة التدريس والأنشطة وأساليب التقويم والواجبات ونحوها .
- ٧- تحديد المواد التعليمية والأدوات والأجهزة التي ستستخدم في الدرس والتأكد من جاهزيتها

المعيار الثالث : توظيف طرائق وأساليب تدريس متنوعة تتوافق مع عناصر عملية التعلم وتحقق أهدافها

وصف المعيار

ل طرق التدريب وأساليبه دور حيوي وكبير في فاعلية العملية التعليمية والتدريبية وزيادة تأثيرها على المتدربين والمتعلمين. وهناك العديد من طرائق التدريس وأساليبه. منها العام ومنها الخاص المرتبط بتدريب تخصص بعينه ، كما أن منها القديمة ومنها الحديثة التي ظهرت مؤخراً بقصد تطوير وتحسين عملية التدريب وتجاوز السلبيات في الطرائق القديمة. ولكل طريقة مميزاتا وعيوبها ، كما أن لها استخداماتها وأوقاتها التي تناسبها. ولهذا كان لزاماً على المعلم / المدرب المهني أن يلم بهذه الطرائق والأساليب وأن يعرف تلك المميزات والعيوب والاستخدامات، وأن يختار لدرسه ما يتناسب مع طبيعة الموضوع ومع المرحلة العمرية للمتدربين والقدرات التي يمتلكونها ومع الإمكانيات المتاحة .

مؤشرات المعيار:

- ١- اختيار طرق و أساليب التدريس المناسبة بما يتلاءم مع الأهداف والمحتوى ومع مستويات الطلاب وأنماط التعلم لديهم ومع الإمكانيات المتاحة .
- ٢- معرفة ما تستلزمه كل طريقة من مهارات وتجهيزات ونحوها
- ٣- إتباع الخطوات العلمية في تخطيط طريقة التعليم والتدريب وتنفيذها .
- ٤- تقويم فاعلية طريقة وأسلوب التعليم والتدريب المستخدم وتغييره أو تعديله عند الحاجة.
- ٥- اتقان عملية التدريب في مواقع العمل والتعامل مع الفئات العمرية المتعددة وأنماط المتدربين

المعيار الرابع : استخدام مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية بما يسهل عملية التعلم ويحقق الأثر المطلوب .

وصف المعيار

التدريب مهنةٌ اتصالية بالدرجة الأولى ، ولكي يكون التدريب مؤثراً فلا بد أن تكون ادواته تؤدي الى اتصال فعال يستطيع من خلاله المعلم / المدرب المهني أن يطرح ما يرد بطريقة صحيحة وبلغة مفهومة وبأسلوب مؤثر ومقنع مستخدماً في ذلك اللغة العربية الميسرة المفهومة لدى المتدربين . ومن شأن ذلك أن يسهم في الحفاظ على اللغة العربية ويعزز ويثري الجانب اللغوي لدى المتدربين والمعلم / المدرب المهني يجب أن يقدم محتوى المنهج من معلومات ومهارات واتجاهات أو مفاهيم أو غيرها بطريقة توضح عناصر ومراحل الدرس النظري او العملي ويبرز أفكارها الرئيسية ويقدم لها الأمثلة ويلخص النتائج ونحو ذلك. ولكي ينجح المعلم / المدرب المهني في ذلك فلا بد من إتقانه اللغة العربية بما تحويه من قواعد وأساليب قراءةً وكتابةً وإلقاءً بالإضافة الى اللغة الانجليزية اذا كانت ضرورية لتخصصه ، كما لا بد له من دراسة نظريات الاتصال وأساليبه الفاعلة والمؤثرة، و ن يمتلك القدرة على الإقناع والتأثير وغيرها من القدرات الخطابية الضرورية، بالإضافة إلى مهارات الاتصال غير اللفظي. ويضاف إلى قدرات المعلم / المدرب المهني توفير البيئة المناسبة التي تساعد المتدربين أنفسهم على الاتصال والتواصل بطرق متنوعة كما يتوقع من المدرب استخدام الرسومات والصور والنماذج كأدوات اتصال وأن يجيد كتابة التقارير ، وأن يتواصل بصورة فاعلة ومرنة مع زملائه و رؤسائه واصحاب العمل الذين يتعامل معهم واجادة استخدام لغة الجسم وتأثيرات الوسائل التعليمية.

مؤشرات المعيار

- ١- التحدث باللغة العربية .
- ٢- معرفة مبادئ الاتصال الفاعل وأساليبه ونظرياته .
- ٣- تقديم المحتوى العلمي عن طريق الإلقاء والصور والرسوم ونحوها .
- ٤- تهيئة بيئة تعلم وتدريب تفاعلية يستخدم فيها المتدربين طرق اتصال متنوعة .
- ٥- الكتابة في كراس تحضير الدروس وفي الوسيلة التعليمية وغيرهما بلغة مناسبة مفهومة وسليمة من الأخطاء .
- ٦- شرح الدروس النظرية والعملية بطريقة واضحة ومفهومة للمتدربين تشمل بيان ما سيتم طرحه ، وشرح اهداف التدريب، وبيان العلاقات بينهما، وضرب الأمثلة، وإعادة الشرح، والتدرج في طرح الأفكار ، وتقديم ملخص للدرس النظري والعملي .
- ٧- الالتزام بحسن الإلقاء وجاذبيته وتنويعه بما يتناسب مع الموقف التعليمي والتدريبي .
- ٨- التنويع في أساليب تقديم المحتوى العلمي والفني باستخدام الرسوم والصور والبيانات وغيرهما بما يساعد على إبراز المحتوى في صور متخيلة ومفهومة للمتدربين .

٩- إظهار الحماسة للموضوع واستخدام الحركات والإشارات الاتصالية ونحوها بالقدر المناسب .

١٠- الحد قدر الإمكان من معوقات الاتصال سواءً كانت حسية أو معنوية وسواءً تعلق ذلك بالمرسل (كعدم وضوح الصوت) أو الرسالة (غموض الفكرة) أو الوسيلة (تعطل الأجهزة أو غموض الوسيلة) أو المستقبل (كالتشرد الذهني أو عدم وجود الاستعدادات السابقة).

١١- اعداد التقارير بأنواعها المتعلقة بعملية التدريب .

المعيار الخامس : اشراك المتدربين / المتعلمين في العملية التدريبية .

وصف المعيار

أظهرت الأبحاث والدراسات التربوية والنفسية في العقود الأخيرة أهمية إشراك المتدربين / المتعلمين في عملية التدريب / التعلم وجعلهم عناصر إيجابية ومشاركة وليست أطرافاً سلبية يقتصر دورها على التلقي فقط . ولتحقيق تلك المشاركة فقد ظهرت وتأكدت العديد من المهارات والإستراتيجيات المرتبطة بعملية التعلم / التدريب. وتشمل تلك الجوانب استخدام مهارات متنوعة مثل إثارة الانتباه واستخدام الأسئلة أثناء التقديم والتفاعل والتحفيز وختم الدرس النظري والعملية وغيرها من المهارات والتي من شأنها استخدام وتسخير تلك المهارات والإستراتيجيات في العملية التدريبية أن تزيد من فاعليته وأن تضمن خلق بيئة تعليمية مناسبة . فالأسئلة لها أنواعها المختلفة واستخداماتها المتنوعة وتأثيراتها الواضحة ، كما أن إثارة انتباه الطلاب وتفاعلهم ومشاركاتهم دوره الحيوي في فهم واستيعاب ما يقدم إليهم من معارف ومهارات وتوجهات . وللدافعية دورها المهم في زيادة مشاركات المتدربين وتشجيع المترددين منهم من خلال استنباط الحقائق والنظريات والانتقال من المعلوم الى المجهول ومن البسيط الى المعقد مع مراعاة الفروق الفردية ويركز على المشكلة وإتخاذ القرارات والتفكير الناقد.

مؤشرات المعيار

١- استخدام أساليب إثارة انتباه المتدربين / المتعلمين .

٣- تعرف مفهوم الدافعية وأنواعها وأساليب إثارتها.

٤- تنظيم الأنشطة المتمركزة حول المتدرب / المتعلم.

١- توضيح أهمية المشاركات للمتدربين / المتعلمين وحثهم الدائم عليها .

٢- إثارة انتباه وتفاعل المتدربين / المتعلمين واستخدام أساليب متنوعة في ذلك كالأسئلة والتمرينات ونحوها .

٣- استخدام الأسئلة مثل أساليب الصياغة ووقت الانتظار وتحسين الأسئلة وتوزيعها ونحوها .

٤- إتاحة الفرصة للمتدربين / المتعلمين للمشاركة في أنشطة المادة وفعاليتها وإعطائهم بعض المهام للقيام بها .

٥- تقديم التحفيز المناسب لإثارة مشاركات المتدربين / المتعلمين كتقديم الثناء والجوائز ومنح الدرجات .

المعيار السادس : ابراز خصائص سوق العمل والتطورات الي طرأت عليه وغيرها من العناصر التي تعين على ربط عملية التدريب والتعلم بالواقع .

وصف المعيار

إن طبيعة سوق العمل وظروفه ومشكلاته وتطوراته تبرز بطريقة واضحة جلية في العملية التدريبية والتعليمية. فالعملية التدريبية / التعليمية لا يمكن فصلها عن سوق العمل الذي تتم فيه ، فهي تتأثر بهذا السوق وتؤثر فيه، ولكي يتعامل المدرب / المعلم المهني مع سوق العمل بشكل إيجابي، فلا بد له من معرفة وإدراك التطورات الطارئة على سوق العمل وأسبابها ونتائجها مما يمكنه من مناقشتها ومعالجتها في العملية التدريبية / التعليمية. وبتلك المعرفة يستطيع المدرب / المعلم المهني أن يوجه ويرشد المتدربين / المتعلمين ويساعدهم في اختياراتهم المهنية بما ينسجم وميولهم المهنية في ضوء تطورات سوق العمل. ومن شأن ذلك أن يُشعر المتدرب / المتعلم بأن خياره المهني له فائدة في حياته وحياة أسرته ومجتمعه وذو ارتباط بها وعليه توجيه الطلبة نحو فرص العمل المتوفرة وطرق الحصول عليها وتعزيز تقدمهم فيها.

مؤشرات المعيار

- ١- معرفة خصائص سوق العمل وتطوره والعوامل المؤثرة فيه .
- ٢- معرفة التطورات في أسواق العمل المحلية والإقليمية .
- ٣- معرفة أهم المشكلات التي يواجهها سوق العمل بحوانبها المختلفة.
- ٤- ربط الدروس بقضايا وأحداث سوق العمل والبيئة التي يعيشها المتدربين / المتعلمين بدرجة ملائمة.
- ٥- إشراك المتدربين / المتعلمين في مناقشة تلك القضايا والأحداث وتحليلها بما يتناسب مع قدراتهم.
- ٦- توجيه المتدربين نحو الكفايات التي يطلبها صاحب العمل .

المعيار السابع : تنمية المتدرب / المتعلم وتطوير تفكيره وإكسابه المهارات الاجتماعية اللازمة .

وصف المعيار

في هذا العصر الذي يعج بالمتغيرات والتطورات أصبح المتدربين / المتعلمين في حاجة ماسة لمعارف ومهارات واتجاهات جديدة ، مما أدى إلى تغيير أهداف التربية والتعليم

واستراتيجيات وأساليب التدريب والتعلم. فلم يعد التدريب / التعلم مجرد تزويد للمتدربين / المتعلمين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات، بل أصبح عملية شاملة تستهدف تنمية وتطوير جوانب الشخصية المختلفة لدى المتدرب / المتعلم من عقلية ونفسية واجتماعية. فالمتدربين / المتعلمين في هذا العصر بحاجة إلى بناء أقوى للشخصية وثقة أكبر للنفس ومهارات أعلى للتفكير وقدرة أرفع على اتخاذ القرار ومهارات اجتماعية للتعامل مع الآخرين بروح الفريق وامتلاك العضوية الفعالة وغيرها من المهارات والقدرات . وقد ظهرت في مجال التربية وعلم النفس مهارات متعددة في كل المجالات المذكورة استوجبت أن تعمل مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني على إعداد المتدربين / المتعلمين في ضوء تلك المهارات والقدرات وعلى المدرب أن يكون قادرا على توجيه المتدربين نحو العمل كفريق وتقبل الرأي الآخر والتكيف مع ظروف العمل وأن يعدهم لخدمات يقدمونها للمجتمع.

مؤشرات المعيار:-

- ١- تطبيق طرائق وأساليب تدريب وتعليم حديثة تسهم في تنمية المهارات الحياتية المختلفة كحل المشكلات والإبداع واكتساب المفاهيم ونحوها والاتصالات الفعالة والاتجاهات الإيجابية في العمل
- ٢- تصميم أنشطة تعلم ومشكلات (داخل الصف وخارجه) يمارس من خلالها المتدربين مهارات التفكير المتنوعة
- ٣- طرح العديد من الأسئلة التي تثير أنواع ومستويات التفكير المختلفة لدى الطلاب.
- ٤- تشجيع المتدربين / المتعلمين على القيام بعمليات البحث والتطبيق لاكتشاف المعارف بأنفسهم.
- ٥- تشجيع المتدربين / المتعلمين على تحديد توجهاتهم وهواياتهم وميولهم المهنية والعمل على تنميتها وتعديلها بالطريقة المناسبة.
- ٦- تشجيع المتدربين / المتعلمين وإكسابهم الثقة بأنفسهم والرفع من معنوياتهم وقدراتهم على اتخاذ القرار والدفاع عنه.
- ٧- تطبيق أساليب العمل الجماعي في ورش ومجموعات تكسب المتدرب / المتعلم المهارات الاجتماعية اللازمة.

المعيار الثامن : مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين / المتعلمين بما يتناسب مع ميولهم واهتماماتهم واستعداداتهم وخصائصهم الأخرى .

وصف المعيار

يختلف المتدربون / المتعلمون في شخصياتهم من حيث القدرات والاستعدادات والمعارف السابقة ومن حيث الميول والاتجاهات ونوع الذكاء ونمط التعلم وغيرها من عناصر الشخصية . ولضمان نجاح العملية التعليمية / التدريبية فإنه لا بد أن يتعامل المدرب / المعلم المهني مع المتدربين / المتعلمين بالطريقة التي تتناسب مع خصائصه ، وبالتالي فقد أصبح من اللازم لوظيفة التدريب / التعليم إدراك الفروق الفردية المختلفة وما يشمل ذلك من معرفة الاتجاهات والميول وأنواع الذكاء وأنماط التعلم ومراعاتها ومحاولة التعامل المفيد مع هذا الاختلاف والتنوع الذي يعد مدخلاً مهماً لنفسية المتدرب / المتعلم ، وللتعامل الإيجابي معه. ومن شأن تلك المعارف والمهارات في التعامل مع الفروق الفردية وتقريب التعلم / التدريب ليناسب المتعلم أن تزيد من فاعلية عمل المعلم وأن تجعل بيئة التعلم والفصل الدراسي والمدرسة بيئة محببة مفضلة لدى الطلاب يرتاحون إليها . كما أن ذلك يساعد على تنمية قدرات المتعلمين / المتدربين ومهاراتهم في الاتجاه المهني الذي يمكن أن يبدعوا فيه والذي يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم ومواهبهم ورغباتهم وعلى المتدرب ان يكون قادرا على الاستفادة من المتدربين الذين يتميزون بقدرة استيعاب عالية ليكونوا عوناً لزملائهم الذين يحتاجون فترة اطول للتعلم والتدريب.

مؤشرات المعيار

- ١- التعرف على مستويات المتدربين / المتعلمين وخصائصهم الفردية من حيث المعارف والاستعدادات السابقة والمهارات والقدرات التي يمتلكونها والفروق بينهم في ذلك .
- ٢- تصميم وتنفيذ أنشطة وخبرات تعلم متنوعة لتتناسب مع ميول المتدربين / المتعلمين واستعداداتهم.
- ٣- تنويع طرائق وأساليب التدريب لتتوافق مع أساليب التدريب / التعلم المختلفة لدى المتدربين / المتعلمين.
- ٤- تنويع أدوات وأساليب القياس لتلائم ميول المتدربين / المتعلمين وقدراتهم المختلفة.
- ٥- المشاركة في دراسة حالات المتدربين / المتعلمين ضعيفي التحصيل وتخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة المناسبة لتحسين مستوياتهم .
- ٦- المشاركة في دراسة حالات المتدربين / المتعلمين المنفوقين والموهوبين وتخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة المناسبة لهم .

المعيار التاسع : إدارة تعلم الدروس النظرية والعملية وتنظيم وترتيب عناصرها ومعالجة الأخطاء بطريقة تساعد على زيادة التحصيل العلمي والفني وتنمية شخصيات المتدربين المتعلمين .

وصف المعيار

تعد إدارة الدروس - وبيئة التعلم / التدريب عموماً - من أهم القضايا التي تواجه الكثير من المدربين / المعلمين المهنيين خصوصاً المبتدئين منهم . كما أن لتنظيم تلك البيئة وترتيب

عناصرها الأثر الكبير في تحسين التعلم / التدرّب وزيادة فاعلية التدرّب والتعليم . ولا تقتصر إدارة بيئة التعلم على ضبط الدروس النظرية والعملية ومعاينة المتدرّبين / المتعلمين الخارجين عن النظام بحيث يشكل الصف بيئة صامتة وهادئة تماماً، ولكن الأمر أوسع من ذلك . فـضبط الطلاب هو أحد عناصر إدارة بيئة التعلم . ولا يعني الضبط جعل الطلاب صامتين مستقبلين فقط بل لا بد من جعلهم عناصر متفاعلة ومشاركة وفق الإجراءات والضوابط المناسبة . وبالإضافة إلى ذلك فإن هناك أموراً أخرى ينبغي مراعاتها كالأهتمام بإشاعة جو المودة والأخوة والاحترام والطمأنينة والعدل بين المتدرّبين / المتعلمين ، وتنظيم البيئة الحسية للتعلم / التدرّب وجعلها مريحة للمتعلمين / المتدرّبين، وتقسيم الوقت بطريقة مناسبة ، واستغلاله بفعالية ، وتوضيح الأنظمة والإجراءات التي تسيّر عليها وحثهم على التمسك بها ، ومعالجة السلوكيات الخاطئة بالطريقة المناسبة والحكيمة .

مؤشرات المعيار :

- ١- تحديد التعليمات والأنظمة الخاصة بالعملية التدريبية والتعليمية داخل غرفة الصف وموقع التدرّب / المشغل وتوضيحها للمتدرّبين / المتعلمين في البداية والتأكيد عليها كلما لزم الأمر .
- ٢- تقسيم الوقت الخاص بالدروس النظرية والعملية بما يتناسب مع أهدافها وأنشطتها.
- ٣- الاستغلال الأمثل للوقت بما يتوقع أن يعود على المتدرّبين / المتعلمين بالفائدة المرجوة.
- ٤- معالجة الأخطاء الصادرة من المتدرّبين / المتعلمين بالحكمة والطريقة الملائمة .
- ٥- توفير البيئة المناسبة في غرفة الصف / المشغل من أجهزة وإضاءة وتهوية وتوزيع أماكن الجلوس ونحوها.
- ٦- توفير بيئة معنوية في غرفة الصف والمشغل يشعر فيها المتدرّبين / المتعلمين بالاحترام والتقدير والأخوة والعدل بعيداً عن كل ما ينتقص من شخصياتهم.
- ٧- تنظيم مشاركات المتدرّبين / المتعلمين وأنشطة التدرّب / التعلم في جو علمي تفاعلي بعيداً عن الفوضوية والعشوائية.

المعيار العاشر : اعداد واستخدام الاساليب والوسائل المعينة التي تحقق كفاءة التدرّب وتزيد من فاعليته .

وصف المعيار :

لقد أصبح للأساليب والوسائل المعينة دور مهم ومؤثر في العملية التدريبية . فكثير من الدروس والتطبيقات العملية تحتاج إلى توظيف العديد من الوسائل والتجهيزات والتقنيات الحديثة من حاسب آلي وإنترنت وغيرها. ومن شأن تلك الوسائل والمعينات أن تحقق العديد من الفوائد العلمية والعملية كإيضاح الأفكار والمعارف المطروحة وتيسيرها ، وجذب انتباه المتدرّبين ، وجعل العملية التدريبية أكثر تشويقاً وبيئة التدرّب أكثر إمتاعاً ، وإكساب

المتدربين المهارات والمعارف النظرية والاتجاهات السلوكية الصحيحة والمهارات الحياتية للتعامل مع تلك التسهيلات التدريبية واستخدامها بالصورة الصحيحة وفقا للمعايير المطلوبة لسوق العمل ، قد تطلب من المعلم / المدرب المهني بل بات من الضروري عليه الإلمام بتلك الاساليب والوسائل المعينة ومعرفة أنواعها ومهارات استخداماتها وتوظيفها التوظيف المناسب في العملية التدريبية لتحقيق كفاءة التدريب وزيادة فاعليتها .

مؤشرات المعيار :

- ١- إعداد أو اختيار الوسائل التعليمية المناسبة للبرنامج التدريبي و استخدامها .
- ٢- استخدام المعينات الحديثة المتاحة في العملية التدريبية وربطها بالواقع .
- ٣- توعية المتدربين بأهمية المصادر الأخرى للتطبيقات العملية والمعارف المتصلة بالبرنامج التدريبي وإرشادهم إلى أماكنها وكيفية الوصول إليها .
- ٥- المحافظة على الوسائل المعينة الموجودة في المشغل والغرفة الصفية وتوجيه المتدربين بذلك.
- ٦- إتباع احتياطات الأمن والسلامة في التعامل مع الاساليب والوسائل المعينة.
- ٧- مراعاة الضوابط والمعايير المهنية والأخلاقية في التعامل مع الاساليب والوسائل المعينة الالكترونية وغيرها.

المعيار الحادي عشر: تقييم المتدربين باستخدام ادوات التقييم المناسبة والمعتمدة .

وصف المعيار :

تقييم المتدربين له من الاهمية الكبيرة في العملية التدريبية دوره الحيوي في العملية التربوية، إذ تعتبر الأداة والوسيلة المناسبة التي على اساسها يحكم بأن المتدربين حققوا المعايير المهنية للبرنامج التدريبي كما تعتبر ايضا اداة لتحديد أوجه القوة والضعف فيها ومدى حاجاتها للتعديل والتحسين . بالاضافة الى انه وسيلة من الوسائل المهمة التي تبنى عليها تطوير العملية التدريبية . والتقييم عملية مستمرة يمارسها المعلم / المدرب المهني بشكل يومي من خلال الأسئلة والأنشطة ويستمر ليشمل الاختبارات الشهرية ونهاية البرنامج التدريبي . وللتقييم أساليبه وأدواته المتعددة كالاختبارات والمقابلة والملاحظة ونحوها . ولكل أداة وأسلوب خصائص ومميزات ، وعيوب ، وقواعد لاستخدامه ، ومواطن يحسن استعماله فيها. ومن شأن تنوع وتعدد تلك الأدوات أن تعطي المعلم / المدرب المهني صورة واضحة عن مدى تقدم المتدربين والفروق بينهما في تطبيق المهارات الادائية وامتلاكهم للتجاهات السلوكية الصحيحة والمعارف المرافق لها ، وأن تبين نقاط الضعف لديهم وما يحتاج المتدرب منهم الى معالجة واعادة تصويبها.

مؤشرات المعيار :

1. تشخيص مستويات المتدربين الملتحقين في البرامج التدريبية للوقوف على معارفهم ومستوياتهم وخبراتهم السابقة .
2. قياس تحصيل المتدربين لما يتم تقديمه في الدروس النظرية والتطبيقات العملية .
3. تنوع أدوات القياس والتقويم من اختبارات عملية ونظرية (مقالية وموضوعية وشفوية) لتتوافق مع الهدف والمحتوى المطلوب للبرنامج التدريبي .
4. اعداد وتصميم الاختبارات المهنية وفقا لمعايير اعداد الاختبارات .
5. تهيئة الأجواء المناسبة لأداء الاختبارات المهنية (النظرية والعملية)
6. تصحيح الاختبارات المهنية (النظرية والعملية) بطريقة علمية.
7. تحليل الاختبارات المهنية وتزويد المتدربين /المتعلمين بالتغذية الراجعة عن أدائهم .
8. تحديث المناهج والمواد التعليمية في ضوء نتائج الاختبارات.

المعيار الثاني عشر: المشاركة في الأنشطة اللامنهجية المتنوعة التي تنفذها المؤسسات التعليمية والتدريبية .

وصف المعيار :

للأنشطة اللامنهجية التي تنظمها وتنفذها المؤسسات التدريبية والتعليمية دور كبير في إكساب المتدربين العديد من المهارات والمعارف التي تسهم بشكل كبير في بناء شخصياتهم وصقل مواهبهم وهواياتهم . وتتنوع تلك الأنشطة وتتعدد لتشمل الانشطة الرياضية و المسرحية

والإذاعية والفنون والزيارات الخارجية بالإضافة الى الأنشطة العلمية والاجتماعية والكشفية وغيرها من الأنشطة ذات الاهتمامات المتعددة والتي لها صلة بعمل المؤسسة والبرامج التدريبية . وللمعلم / المدرب المهني دور كبير في التعاون في تخطيط وتنفيذ تلك الأنشطة بالتعاون مع مسؤولي الأنشطة و زملائه من المعلمين والمدربين المهنيين الآخرين . فدور المعلم / المدرب المهني لا يقتصر على أدائه داخل المؤسسة او المشغل ، بل يمتد ليشمل العديد من الأنشطة والأعمال داخل المؤسسة وخارج اسوارها ليكون قادرا على توجيه المتدربين نحو التقيد بنظافة مكان التدريب وتجهيزاته ، ومشاركتهم في صيانة مرافق التدريب وتنفيذ خطط تطوعية لخدمة المجتمع .

مؤشرات المعيار

١. يتعرف أهمية الأنشطة اللامنهجية في بناء شخصية المتدربين وصل مهاراتهم وقدراتهم الفنية والشخصية .
٢. الإطلاع على أنواع وبرامج الأنشطة المنفذة داخل المؤسسة وخارجها وحث المتدربين / المتعلمين على المشاركة فيه .
٣. الإسهام – قدر الإمكان – في تخطيط الأنشطة اللامنهجية وتنفيذها وتقويمها.

المعيار الثالث عشر : العمل بروح الفريق مع باقي الكوادر التدريبية والادارية داخل المؤسسة وخارجها .

وصف المعيار

لا تقتصر مهام المعلم / المدرب المهني على أدائه داخل الفصل الدراسي ، بل تمتد لتشمل العديد من الأنشطة والأعمال داخل المؤسسة . ومن ضمن تلك الأنشطة الأعمال الإدارية التي توكل إليه ويضاف إلى ذلك التعاون مع المعلمين والمدربين المهنيين الآخرين وضباط التدريب ومشرفي المشاغل والمنسقين وأمين المكتبة بما يساهم ويساعد تحسين العمل وتطويره. كما أن المرشد المهني ومسجل شؤون المتدربين أيضاً بحاجة إلى تعاون المعلمين والمدربين المهنيين معه في مواجهة العقبات والمشكلات التي تواجه المتدربين . ولمجالس الآباء واللجان الاستشارية وفرق العمل والعلاقات مع الأسرة أيضاً أهميتها الكبيرة في تكامل الجهود بين المؤسسة التدريبية وصاحب العمل والاهل دور كبير ومهم في تحقيق إلى الأهداف المشتركة بينهما . فالعمل في المؤسسة التدريبية – إذن – متكاملٌ ومشاركٌ وتعتبر المؤسسة التدريبية حلقة من حلقات التكامل التي تؤدي في النهاية الى تفاهم وتنسيق بين أطراف هذا المعادلة . ويقتضي ذلك أن يفهم كل طرف طبيعته عمل الآخر والأدوار المناطة به والقواسم المشتركة بين أعمال وأدوار الأطراف جميعاً . إن فقدان هذا التفاهم والعمل المشترك بينهما يؤدي في كثيرٍ من الأحيان إلى خلق سوء فهم ومشكلات بين أطراف العملية التعليمية والتدريبية مما يؤدي في النهاية إلى فشلها في تحقيق أهدافها المنشودة .

مؤشرات المعيار

- ١- التعاون مع المؤسسة وتنفيذ المهام والواجبات التي يعهد إليه بها .
- ٢- الاطلاع على البرامج والانشطة التي ينفذها المتدربين والمشاركة فيها.
- ٣- تزويد المرشد المهني وشؤون المتدربين بالمعلومات التي يحتاج إليها عن حالات المتدربين (الحضور ، الغياب ، الانقطاع ، تقارير الزيارات الميدانية تقارير المتدربين المحتاجين ، الخ) والمشاركة في تنفيذ ما يطلب منه من مهام في سبيل تعزيز المتدربين وحل مشاكلهم .
- ٤- المشاركة بفاعلية في اللجان ، والتواصل الإيجابي والمدرّس مع أولياء الأمور لما فيه المتدربين .
- ٥- التعاون مع العاملين الآخرين في المؤسسة كالمُرشد المهني أمين المكتبة ومشرف مصادر التعلم مشرف الأنشطة واصحاب العمل وغيرهم من داخل المؤسسة وخارجها مما يساعد على انجاح العملية التدريبية.
- ٦- التعامل مع المنسقين وضباط التدريب ومشرفي المشاغل بروح الفريق والتعاون والاستفادة من خبراتهم وتوجيهاتهم .

المعيار الرابع عشر : متابعة التطورات والمستجدات في سوق العمل

وصف المعيار

لا شك أن متابعة التطورات والمستجدات في سوق العمل ومتابعتها أمرٌ مهم للمعلم / المدرب المهني ، كي يواكب التطورات المتلاحقة في مهنته ليحقق المزيد من الفاعلية والتأثير والنجاح في مجال عمله . ويمكن للمعلم / المدرب المهني تحقيق ذلك عن طريق متابعة ما يستجد من تطورات في سوق العمل وذلك من حضور الندوات والمؤتمرات والاجتماعات وورش العمل والدورات التدريبية ومتابعة كل ما هو جديد في عمله على شبكة العنكبوتية (الانترنت) ولها صلة بمجال عمله الفني والتربوي . وقد تكون تلك الفعاليات متصلة بتخصصه الفني أو بالمجال التربوي أو بمجال الثقافة والمعارف العامة وتطوير الذات والتنمية البشرية التي يتطلبها من المعلم / المدرب المهني امتلاكها . كما أن التعاون مع المدربين اصحاب الخبرة والعاملين الاخرين الذين لهم صلة في عمل المدرب المهني بالإضافة الى خبرات اصحاب العمل كل ذلك له من الاثر الكبير في تطوير أداء المعلم / المدرب ونموه المهني عن طريق ما يقدمونه إليه من ملاحظات وتوجيهات من شأنها أن تطور بعض أوجه الأداء لديه. كما أن التقويم الذاتي الذي يتعرف من خلاله المعلم / المدرب المهني على طبيعة ومستوى أدائه ، وكذلك نقاط القوة والضعف لديه أمرٌ مهم للمعلم / المدرب المهني لتطوير مستواه وينمي معارفه ومهاراته بغية تجاوز نقاط الضعف التي يعاني منها .

مؤشرات المعيار :

- ١- الإطلاع على الإصدارات العلمية والفنية من كتب ومنشورات في مجال تخصصه والمشاركة فيها .
- ٢- حضور الندوات والمحاضرات والدورات التدريبية و ورش العمل التي ترتبط بعمله.
- ٣- التعاون مع المدير والمشرفين واصحاب العمل وتلقي توجيهاتهم وإرشاداتهم بما يطور أداءهم.
- ٤- المشاركة في اللجان الفنية واللوازية المرتبطة بعمله.

المرجع :

١. الدكتور المهندس منذر واصف
المعلم المهني / منظمة العمل العربية / المركز العربي للتدريب المهني وتدريب المدربين
١٩٩٠
٢. وزارة التربية والتعليم / البحرين / ادارة المناهج / الدليل العام لمدرسي التعليم
الصناعي ١٩٩٢ م
٣. معايير عناصر العملية التعليمية ، الجزء الأول ، من إصدار وزارة التربية والتعليم
بالمملكة العربية السعودية - وكالة التخطيط والتطوير - الإدارة العامة للبحوث
٤. م احمد مصطفى
المعايير والاختبارات المهنية على المستوى العربي / المركز العربي للتدريب المهني
واعداد المدربين / الطبعة الاولى ٢٠٠١
٥. نادية أمال شرقي / مقالة معايير المعلم / ا يناير ٢٠١١
٦. قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٨ م
٧. نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة لقطاع التدريب المهني والتقني رقم ٣٥ لسنة
٢٠١٢