

بيان التجديد التربوي للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء كفايات الرخصة المهنية

مريم عبدالرحمن الحيكان

2230500168

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل - كلية التربية

مقالة مقدمة لمقرر تبني ونشر الابتكارات التكنولوجية

د. جواهر الغامدي

2023م

شهد التطور المهني في واقعنا التكنولوجي نقلة نوعية وكبيرة في شتى المجالات، لاسيما في التجديد التربوي في العملية التعليمية الذي هو نواة تطور أي مجتمع وبؤرة تركيزه. رغم ما شهدناه خلال جائحة كورونا Covid-19 من تفاوت في الاستجابة للأزمة والتوقف المؤقت عن تسارع الحياة والأثر العكسي على الدول ذات مستويات اقتصادية عالية، إلا أن التعليم كان مؤشر قوي في نجاح استجابة بعض الدول ومنها المملكة العربية السعودية نسبة إلى دول القوة العشرين للأزمة، والاستفادة منها وأخذها كنقطة قوة لتركيزها على مواكبة كل مستحدثات تكنولوجيا في جوانب التعليم الثلاثية من المتعلمين والمحيط التعليمي والمعلمين، وهذا ينم عن الخطط المسبقة والمركزة في جانب التنمية المهنية لدى صناعات القرار في التعليم، ترتبط التنمية المهنية ارتباطاً وثيقاً بالمعلمين وتدريبهم، فإن أي إصلاح تربوي يعتمد على الارتباط الوثيق بين التنمية المهنية وعلاقتها بالمعلمين، فكلما كانت أهداف التنمية المهنية تركز على تدريب المعلمين التدرج الجيد والمخطط له وفق احتياجاتهم، كان مؤشراً لنجاح العلاقة بين التنمية المهنية وتدريب المعلمين، لذا فإن تدريب المعلمين جزء لا يتجزأ من عملية التطوير والتجويد المستمرة والتي تستهدف العملية التعليمية، ويسعى تدريب المعلمين إلى تحقيق أهداف تقود إلى جودة المخرجات التعليمية. (الوادعي، آل سفران، 2021)، ومن أهم ما طرح في مجال تطوير المعلم من وزارة التعليم (2021) في الدليل الإرشادي للمعلم الجديد أن المعلم هو أداة التغيير المتمركزة في المجال التربوي، جراء ما يشهده العالم اليوم من أحداث ونمو وتقدم تقني معاصر، لذا ظهرت أهمية إرساء معايير وقواعد أخلاقية تحكم الميدان التعليمي وتوضح لوائح الحقوق والواجبات للمعلم والمعايير المهنية التي تمكنه من تحسين عمله وتحقيق النمو في مجاله المهني. لذا تم تعريف التطوير المهني للمعلم: "ممارسة أنشطة متنوعة لتحسين الممارسات التدريسية، والتي تتمثل في تنمية وتفعيل روح المسؤولية الذاتية للمعلم لتطوير نفسه"، كما استنتج العتيبي (2021) أن عملية تطوير المعلم في المجال المهني: عملية متجددة وتتصف بالتطوير المستمر في ضوء ما يستجد من المعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة في مجال التعليم. وكما أشارت دراسة الرفاعي والسنتي (2017) التي تؤكد على أن تدريب المعلمين على رأس العمل من أبرز مبررات نجاح العمل التربوي، ودراسة والد (2020) التي أكدت على إعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتنميته، والاستفادة من التجارب الناجحة في إعداد معلم المستقبل، والتعرف على احتياجات المعلمين وتلبيتها للحصول على مخرجات تعليمية متميزة. لذلك يرى (Washington 2019) عندما يتمكن المعلمون من التعلم، يتعلم طلابهم المزيد حيث يضيف التطوير المهني المستمر معرفة جديدة إلى مهارات المعلم ويعمق كفاءة الإنتاج في المجالات المهتم بها بالفعل وذلك من أجل تعزيز التطوير المهني وتحسين المعلمين ومهاراتهم لذا من المهم تحليل مفاتيح تحسين التطوير المهني للمعلم وإدراك كيفية تحسين التطوير المهني للمعلم وأنه لن يؤدي فقط إلى تحسين المعلم، ولكن تحسين الطالب أيضاً. ومن أهم مراحل التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية: ما ذكرته الغنبر (2020) بإيجاز: بدأت من الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم، اختبار كفايات المعلمين بنوعيه التربوي والتخصصي، إيقاف القبول في البرامج التربوية، إلغاء اختبار كفايات المعلمين واستبداله بنظام الرخصة المهنية للمعلمين. وطرح مبررات للاعتماد على نظام الرخصة المهنية: شرف المهنة واختيار الكفؤ فيها، دور المعلم في رفع جودة النظام التعليمي، القصور الواضح في برامج إعداد المعلم، استمرارية تطوير المعلم. ولذلك أشارت الأمير (2021) بأن الرخصة المهنية للمعلم تعد من الخطوات الرئيسية في عملية التنمية المهنية للمعلم بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية المعاصرة، حيث تهدف إلى تنمية المعلم في كافة مراحل حياته المهنية وتحسين فاعليته في منظومة العملية التعليمية، وتُعرف الرخصة المهنية: بأنها "وثيقة تصدر من الهيئة وفق معايير وإجراءات محددة، يكون حاملها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم، بحسب مستويات محددة ومدة زمنية محددة" (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2022).

لذا سنتحدث في هذه المقالة البحثية عن التجديد التربوي للتنمية المهنية للمعلمين، وبيان الأساليب المتنوعة وكيفية تحقيق أقصى فائدة من التنمية المهنية ومعايير تحقيقها وأثر التجديد التربوي الذي يركز على الرخصة المهنية ومبررات ذلك بناءً على معوقات سابقة ظهرت في بداية تطبيقها، وتوضيح أهم معاييرها ورتبها.

الإطار النظري

أهم الأساليب في عمليات التنمية المهنية:

1. تحديد الأهداف

يبدأ بتحديد النتائج المطلوب التوصل لها، ومعرفة المشاكل التي نرغب بحلها والنتائج التي تحتاج إلى تحسين ومعالجة المشكلات أثناء عملية تحديد الهدف.

2. الاستمرارية

اختيار ممارسة واحدة أو مهارة واحدة كل عام لذا يجب أن يكون التطوير المهني الفعال للمعلم مستمرًا ومستمرًا لضمان فاعلية التطور المهني.

3. التطبيق العملي

توفير فرصًا عملية للمعلمين لممارسة استراتيجيات جديدة أثناء جلسات التطوير المهني ومنحهم فرصة التعلم بالممارسة.

4. تعزيز التعاون

تقسيم المعلمين إلى مجموعات صغيرة لمناقشة ما يتعلمونه وكيف يمكنهم استخدامه وتطبيقه في فصولهم الدراسية، وبناء مجموعات تعلم مهنية ذات التخصص الواحد ومشاركة المعلومات المفيدة حول الموضوعات الهامة.

5. تطوير مخرج يمكن استخدامه

الممارسة الفاعلة في جلسات التطوير المهني، بتوجيه المعلمين في إنشاء الأنشطة ذات الصلة أو خطط الدروس التي يمكنهم تنفيذها في غضون الأسبوع أو الأسبوعين المقبلين.

6. توفير التوجيه والإرشاد

حاجة المعلمون إلى الدعم عندما يبدؤون في تنفيذ استراتيجيات جديدة، وتقديم الملاحظات غير تقييمية حول المجالات التي يتم التركيز عليها، وعندما يتفوق بعض المعلمين في تنفيذ الإستراتيجية الجديدة يقومون بالتوجيه والإرشاد للمعلمين الآخرين. وتشجيع المعلمين على مشاركة خبراتهم في تطبيق المهارات الجديدة على مستوى الصف أو اجتماعات المواد الدراسية.

7. إعادة النظر في الأهداف

الرجوع إلى الأهداف على أساس منتظم خلال عملية التطوير المهني، إذ يجب أن يكون طاقم العمل على دراية بالأهداف التي تم تحديدها للعام الدراسي، وتزويدهم باستراتيجيات لمراقبة التقدم نحو هذه الأهداف واستخدام بيانات الطلاب وتقييمات المعلم لمعرفة ما إذا كان للتغييرات تأثير على تحصيل الطلاب.

8. الواقعية

تحمل الوقت المستغرق في تنفيذ الاستراتيجيات الجديدة وتقديم الدعم المستمر، حتى في العام الدراسي التالي، إذ أن أحد أسباب فشل المبادرات المدرسية هو التخلي عنها بسرعة وعدم الالتزام لفترة طويلة من الزمن. (فريق TUIO، 2022)

ولفريق مدونة إدارة المدارس (2022) إضافة على أساليب التنمية المهنية للمعلم:

- تنظيم دورات ذات كفاءة أكاديمية للعمل على تطوير المعلم وتطوير المناهج الدراسية.
- إعداد المعلم للدورات التي تهتم بمجالات التعليم المختلفة.
- اطلاع المعلم على أفضل الطرق التي تصب بشكل كبير في المجال التربوي.
- استخدام المعلم وسائل التعليم المتنوعة لطلابيه وتحفيزه على ذلك.
- تدريب المعلم العميق على مواكبة التكنولوجيا والتقنيات الحديثة وكيفية استخدامها في مجالات التعليم.
- منافسة المعلم واهتمامه في السعي لتحقيق التدرج الوظيفي والوصول الى مراتب التميز.
- تنمية مهارات المعلم التي تمنحه الثقة في نفسه خلال فترات زمنية معينة عبر التدريب عليها.
- تشجيع المعلم على الاستمرارية في التطوير الذاتي.
- الاهتمام بالمعلم من الجانب النفسي.

أما فريق (2022 school day) فقد اقترح أساليب موجهة للفرد لتنمية تطوره المهني

- كَوْنُ فريقيًا مع زملائك: التوصل للأفكار الرائعة عند اجتماعك مع عقول متنوعة وعملها معًا بشكل تعاوني ويكون تعلمك بشكل أفضل وقد يؤدي إلى الابتكار واستحداث استراتيجيات جديدة لتجربتها.
- اطلب ردود الفعل: عندما يتمتع من حولك ببحرٍ ممتازة اطلب من قادة مدرستك وزملائك تقديم الملاحظات حول أدائك وسترى نفسك من زوايا لم تكن لتراها.
- لا تخف: طلب ردود الفعل يظهر أنك تأخذ مهامك على محمل الجد وستكون الأفكار البناءة والصادقة انفتاحًا على التعلم وانفتاح على الآخرين وتقبل وجهات النظر المختلفة.
- تعاون مع الآخرين: على زيادة معرفتهم ودعم الآخرين في مجتمعك إذ . تتحسن روح الفريق ومناخ العمل بشكل أفضل مع الحماس والتنافس الشريف.
- ابحث عن دورة للتطوير الشخصي: ولتكن مدتها ساعة واحدة إلكترونيًا للتعرف على مدى معرفتك وتأثيرها في التعلم الاجتماعي العاطفي وكيفية تطويرها بين طلابك.

استراتيجيات التطوير المهني للمعلمين:

ذكر Novak, Rowell (2021) أن ال من استراتيجيات التعلم المهني:

1. توضيح أهداف المؤسسة التعليمية: بإنشاء تقويم تعليمي احترافي للمنطقة يوضح الأشهر، والاجتماعات، والأيام، والمناسبات العالمية والمحلية، والتي ستركز على كل هدف من الأهداف، ووجود أهداف ثابتة تؤدي إلى اجتماعات أكثر فاعلية بين أعضاء هيئة التدريس.
 2. إنشاء مؤشرات للنجاح: عبر الأدلة التي تركز على أهداف التعلم والتطور المهني ومراعاة الامتثال بها من قبل قادة المدرسة قبل المعلمين والمتعلمين.
 3. توفير وسائل اتصال مرنة: بإشراك جميع المتعلمين في التعلم الشامل والعادل، وتعزيز الصوت والاختيار في التعلم المهني الذي ينشأ بشكل مشترك عبر الخبرات بصوت المعلم، وهذه فرصة للإبداع والاستفادة من إعادة التفكير والتحسين المستمر.
 4. تضمين التعلم الاجتماعي والعاطفي للجميع: دمج الممارسات الاجتماعية والعاطفية عن قصد ووضوح في جميع مراحل التعلم المهني بطرق ذات معنى عبر مرحلة التهيئة والتدريس والإغلاق.
 5. التعلم الحزوني: مواصلة دعم الأهداف وقياس التقدم من خلال مجموعة متنوعة من اجتماعات أعضاء هيئة التدريس، ومجموعات التعلم الشخصي، وتقييم المعلمين، ونوادي الكتب، والجولات التعليمية، بالتكرار والضبط وعدم القفز من مبادرة إلى أخرى لظهور تأثير حقيقي على التعليم والتعلم.
- أما kapar (2022) لخص حواراً أجراه مع ثلاث من المعلمين في نيبال حول أهم الاستراتيجيات والخطوات للتطوير المهني للمعلمين وكانت كما يلي:

1. حضور ورش العمل والندوات عبر الإنترنت

- من خلال المشاركة في أي ورشة عمل تعليمية قصيرة المدى يتم اكتساب المعرفة والمهارات، ويمكن أن تكون إحدى الطرق لتطوير التدريس بشكل احترافي. وأضاف المعلمون رأيهم الشخصي في ذلك: - لقد شاركت في العديد من الندوات والتدريب وورش العمل الوطنية والدولية منذ عقد أثناء وجودي وحصلت على الكثير من التغييرات من جانب طرق التدريس الخاصة بي. - يتم مشاهدة تدريسي بشكل مختلف عن المعلمين الآخرين بحسب انعكاسه على الطالب. - من خلال الندوة عبر الإنترنت والتدريب، يمكننا الحصول على مجموعة متنوعة من طرق التدريس والتعلم الجديدة التي تجعل المعلم متطورًا وفريدًا في تعلمه أو تعليمه. - أن المشاركة في ندوات مختلفة على الويب يمكن أن تكون واحدة من أفضل الاستراتيجيات للمعلم ليطم تطويره بشكل احترافي لأنه جرب هذه التقنية وقد استفاد منها بالفعل.
- لذا تلعب ورش العمل للمعلم دورًا محوريًا للغاية في تطويره وهي العمود الفقري لأنه يتعلم طرق التدريس المختلفة ويصبح المعلم ذكيًا عندما يشارك في أي ورشة عمل للمعلم لأن لكل مشارك دور فريد ليؤديه.

2. الاشتراك مع مجموعات دعم المعلمين

يمكن تعريف مجموعات دعم المعلمين على أنها تعاون اثنين أو أكثر من المعلمين لتحقيق أهدافهم الفردية أو المشتركة ولجعل أنشطة التعلم التعليمية أكثر جدوى، وقد تبدو تقنية رفع مستوى المعلمين من أجل نموهم المهني من خلال مجموعة دعم المعلمين أمرًا بالغ الأهمية في سياق نيبال. دعماً لاستراتيجية التطوير المهني للمعلمين، حيث قام المعلمون بمشاركة رأيهم حول هذه الاستراتيجية: - مجموعة دعم المعلمين تعتبر ضرورية لنمو المعلم حيث يمكن دعم المعلم وجعله مرتكزاً من قبلهم. - يمكن للمعلم دعم زميله المعلم ولا حاجة إلى غيره وتوفر الأمان في المجموعات حيث يمكن للمدرسين المشاركة في أنشطة مثل التعاون في تطوير المناهج والمواد ومراجعة وتخطيط وتنفيذ الأنشطة مثل تدريب الأقران، والتدريس الجماعي، والبحث الإجرائي، ومراقبة الفصول الدراسية. - يمكن للمعلم المتمرس دعم المعلم المبتدئ. إذ تعمل مجموعة دعم المعلمين كشبكة من المعلمين ومعلمين حيث يستفيد المعلمون من بعضهم البعض.

3. الكتابة البحثية في المجالات المتخصصة

وهي طريقة للسرد المستمر للملاحظات والتأملات والأفكار حول التدريس في شكل دفتر ملاحظات إلكتروني يمكن أن يكون مصدرًا للمناقشة والتفكير والتقييم، وكتابة المجالات من أفضل الطرق لجعلنا محترفين في التدريس لأنها توفر فرصًا كبيرة حيث يتعين على المعلم البحث والتتبع، والقراءة، والكتابة، والنشر. نظرًا لأن كتابة المجالات تتطلب الكثير من البحث والدراسة الكاملة للقيام بها، فإنها تجعل المعلم مجتهدًا ونشطًا ومتعلمًا، ويتم بذلك تحديث معارفه التدريسية. إذ تمكن كتابة الدفتر اليومي للمعلم من الاحتفاظ بسجل لأحداث الفصل وأهم الملاحظات. ولكن دراسة عبدالسلام (2019) أظهرت نتائج تفيد بعدم تطبيق استراتيجيات التنمية المهنية في الأكاديمية المهنية للمعلمين لظهور بعض القصور التي حددتها في النتائج التالية بعد الاتفاق عليها من قبل المدرسين والخبراء في الأكاديمية:

- أن البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تلي احتياجاتهم الفعلية.
- عدم تنميتها للقيم المهنية للمعلم.
- ظهور نقصًا كبيرًا وقصورًا في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب المعلمين والإعداد لبرامج الرخصة المهنية للمعلم.

ولذلك تم توضيح عدد من أشكال التنمية المهنية المتنوعة التي تساهم في التطور المهني لدى المعلمين وتفادي القصور الواضح في الوصول للمستوى المطلوب.

أشكال التنمية المهنية للمعلمين

حسب مدونة إدارة المدارس (2022)

1. التنمية المهنية التدريبية (التدريب المهني):

من خلال برنامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة لإكساب المعلمين مجموعة من المهارات اللازمة لرفع كفاءتهم.

2. التنمية المهنية للمعلم من خلال أساليب التطوير الذاتي:

- التطوير الذاتي من خلال الحقايب التعليمية والتدريبية

- التطوير الذاتي من خلال التعليم المبرمج

3. التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة الحديثة:

- من خلال تطبيقات الحاسب

- من خلال التعليم الإلكتروني

لذلك اقترح فريق التدريب في Teaching Strategies (2022) على طرق دعم المعلمين بالأشكال المهنية المتنوعة:

عبر المنصات المتخصصة وتبني التقدم في الوقت الفعلي باستخدام لوحة معلومات لإدارة الشهادات والشارات.

توفير مجتمع تعلم مهني وتبادل الخبرات مع المعلمين من خلال منتديات المناقشة الخاضعة للإشراف، والمجموعات المجتمعية الحصرية، والمشاركة المفتوحة للأفكار.

دورات التعلم الإلكترونية عند الطلب على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع من المحتوى القائم على البحث.

الوصول الحضري إلى الخبراء يوفر "أسأل خبيراً" وقت استجابة على مدار 24 ساعة وإمكانية وصول حضري إلى جلسات أسبوعية تفاعلية حية يستضيفها خبراء ويتم تنظيمها حسب الموضوعات الشائعة.

دروس حية افتراضية يتمتع الأعضاء بوصول غير محدود للتسجيل في جلسات التطوير المهني الافتراضية المجدولة والمباشرة حول مجموعة متنوعة من الموضوعات.

وبعد استعراض أهم الأشكال والأساليب للتنمية المهنية نوضح أهم المبررات للتنمية المهنية رغم التغيرات في صياغتها لكنها تشترك في المضمون وهذا ما أوضحته السرحاني (2018) في دراساتها البحثية.

مبررات التنمية المهنية

- أن المساهمة في التعلم الذاتي تحقق النمو الفكري للمعلم دون الحاجة للآخرين.
- تأكيد المستحدثات التربوية في التعليم الإلكتروني على الاعتماد الذاتي للفرد على تحصيله العلمي.
- زيادة العبء على المعلم في الانشغال بمهموم ومشكلات التلاميذ لقلة خبرات بعض الأسر في مستجدات القرن الحالي.
- تغيرات سوق العمل والحاجة لتطوير النهوض بالاقتصاد عبر النهوض بالتنمية المهنية للمعلم لكونه عنصراً أساسياً في عناصر تنمية المجتمع وذلك ما يحقق رؤية 2030 التي تقود المملكة العربية السعودية.

ولهذا فإن من أهم خطوات تطوير إعداد وتنمية المعلمين مهنيًا في المملكة العربية السعودية، قيام وزارة التعليم بالتعاون مع هيئة تقويم التعليم والتدريب ووزارة الموارد البشرية بعدد من الخطوات الهامة التي تساهم في تطوير نظام اختبار معلمها وإعدادهم وتنميتهم بما يتناسب مع متطلبات الرخصة المهنية. وقد كان أهمها في عام (٢٠٠٦) حيث تم إقرار ميثاق أخلاقي لمهنة التعليم، تلاها في عام (٢٠١٣) إقرار اختبار كفايات المعلمين بنوعيه التربوي والتخصصي كشرط رئيسي لمزاولة المهنة مع اشتراط الحصول على نسبة (٥٥%) على الأقل. وفي عام (٢٠١٧) تم إعداد معايير ومسارات مهنية خاصة بالمعلمين. وفي عام (٢٠١٨) صدر قرار وزير التعليم بإيقاف القبول في كافة البرامج التربوية لمرحلة البكالوريوس باستثناء رياض الأطفال لحين انتهاء اللجنة المكلفة بتطوير برامج إعداد المعلم، وإنشاء المجلس الاستشاري للمعلمين. وفي عام (٢٠١٩) تمت إعادة تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي ومؤخراً صدر الإطار الوطني لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية، وذلك تزامناً مع تحديث لائحة الوظائف التعليمية، وقرار إلغاء اختبار كفايات المعلمين واستبداله بنظام الرخصة المهنية للمعلمين المقرر تنفيذه في (٢٠٢٠) حسب معايير ومسارات مهنية خاصة بالمعلمين.

إذ تعد هذه المعايير الصادرة عن هيئة تقويم التدريب الجوهر والأساس لجميع المبادرات ذات العلاقة بمهنة التعليم، والمرتكز الأساسي لمتطلبات الترخيص المهني التربوي فهي تغطي جميع مراحل رحلة المعلم المهنية وتُشْتَقُّ منها المؤشرات والسياسات والأدلة والإرشادات الخاصة لكل استخدام كتوجيه برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم واختيار وتوظيف المعلمين الجدد. وإعداد الاختبارات المهنية العامة والتخصصية، وتقويم الأداء المهني، وعمليات تطوير الأداء المهني المستمر، ويطور عليها نماذج وأدوات قياس الأداء الخاصة بكل استخدام. كما تدعم المعايير والمسارات المهنية للمعلمين عمليات تقويم الأداء المدرسي، وتهدف إلى تطويرها واعتبارها منظومة متكاملة بكافة مدخلاتها المادية والبشرية، ومن أهمها المعلمون. وتتكامل المعايير المهنية للمعلمين مع عمليات تطوير المناهج التعليمية فتتفاعل معها وتبني عليها، وتسهم معها في تحقيق الأهداف المرسومة لها. (الغثير، 2020)

المعايير الرئيسية لقياس تحقق الأهداف، حسب هيئة تقويم التعليم والتدريب (2022):

- المعيار الأول: الالتزام بالقيم الإسلامية الوسطية، وأخلاقيات المهنة، وتعزيز الهوية الوطنية
- المعيار الثاني: التطوير المهني المستمر
- المعيار الثالث: التفاعل المهني مع التربويين والمجتمع
- المعيار الرابع: الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية
- المعيار الخامس: المعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه

- المعيار السادس: المعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه
- المعيار السابع: المعرفة بطرق التدريس العامة
- المعيار الثامن: التخطيط للتدريس وتنفيذه
- المعيار التاسع: تهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للمتعلم
- المعيار العاشر: التقويم

أما الرخصة المهنية التي هي من آخر طرق التجديد التربوي في التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية إذ تم إصدار معايير خاصة بها، تنقسم إلى ثلاث معايير تتداخل مع رتب المعلمين المهنية:

- القيم والمسؤوليات المهنية.
- المعرفة المهنية.
- الممارسة المهنية.

ويضم كل مجال معايير مهنية عامة، يظهر منها مجموعة من المعايير الفرعية التي تقدم وصفًا تصاعديًا متدرجًا يبدأ من الفهم والمعرفة والتمكن من الممارسة واتساع نطاق مسؤوليات المعلمين ودائرة تأثيرهم خلال حياتهم المهنية؛ ليغطي مسارات ومستويات الأداء المهني الثلاثة للمعلمين على رأس العمل، والذي يطلق عليه برتب المعلمين المهنية.

1. المعلم الممارس

هو معلم متمكن من:

- المعرفة والمهارات الأساسية في مجال التدريس والممارسات التربوية.
- ذو اتجاهات إيجابية نحو التدريس.
- يطبق المعرفة والمهارة في المواقف التعليمية لتحسين تعلم الطلاب.
- مشارك في مجتمعات التعلم.
- ملتزم بتطوير معرفته ومهاراته واتجاهاته تحت إشراف ودعم الخبراء.

2. المعلم المتقدم

- ذو معرفة واسعة في مجال التدريس والممارسات التربوية
- يوظف بفعالية المعرفة والمهارة في بيئة التعلم لتحقيق النمو الشامل للطلاب.
- مؤسس لعلاقات مهنية بين الزملاء.
- مطور وناشر لأساليب تدريسية جديدة.
- داعم لزملائه ومعزز للاتجاهات الإيجابية نحو التدريس
- ملتزم بتقويم معرفته ومهاراته واتجاهاته وتطويرها ذاتيا.

3. المعلم الخبير

- معلم متميز لديه معرفة شاملة وعميقة وخبرة تربوية عالية في مجال التدريس.
- يحمل قيمًا تربوية أصيلة.
- له القدرة على إجراء البحوث الإجرائية.
- منتج للمعرفة وموظفها بإبداع في بيئة التعلم لتحقيق النمو الشامل للطلاب.
- يقود مبادرات تطويرية على مستوى البيئة المدرسية والمجتمع المحلي.
- داعم ومحفز ومقوم زملاءه؛ لقيادتهم نحو الإبداع التدريسي.

شروط الحصول على الرخصة المهنية

من الشروط التي وضعتها الهيئة في لائحة ضوابط الرخص المهنية للوظائف التعليمية:

- 1- الحصول على المؤهل المناسب وفق شروط المنظمات ذات العلاقة.
 - 2- اتمام سنوات الخبرة اللازمة لكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية وفق ما تم تحديده في اللائحة.
 - 3- انجاز اختبارات مهنية سارية الصلاحية وتحقيق الدرجة المطلوبة لكل مستوى. (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2022)
- وكل ما تم توضيحه من معايير وشروط هو نتاج التغلب على بعض المعوقات المتعلقة بنظام التطبيق ومعوقات متعلقة بالعاملين مهنيًا.

معوقات نظام الرخصة المهنية للمعلم

قد أشار الراضي (٢٠١٧) والبهيجي (٢٠١٥) إلى عدد من المعوقات في بداية تنفيذ النظام للرخصة المهنية، نوجزها فيما يلي:

معوقات متعلقة بنظام التطبيق:

- قصور الخبرة العلمية بنظام الرخصة المهنية.
- ضعف حضور الهياكل التنظيمية التي يتوجب عليها استيعاب هذه المشاريع الجديدة.
- كثرة الجهات المشتركة في عملية التنفيذ مما ينتج اختلاف في الأفكار.
- صعوبة تمييز الكفايات المناسبة التي يجب توفرها لدى العاملين لنيل الرخصة المهنية أو تجديدها.
- صعوبة توصيف وتحديد الإجراءات اللازمة في كل ما يخص الرخصة المهنية.
- تعدد المجتمع التعليمي المتعلق بالترخيص المهني، من حديثي تخرج إلى أصحاب مؤهلات عالية.
- انعدام الفرص الحقيقية لتنمية المجتمع المهتم من تحقيق متطلبات الرخصة المهنية ومتطلبات تجديدها.
- انفصال اختبار الرخصة المهنية عن واقع المعلم وقدراته المهنية.
- تكلفتها المادية العالية على المعلم لفرضها عليه في كل مرة يجدد فيها الترخيص، وإلى أنشطة التطوير المهني.
- زيادة المهام التدريسية والتكاليف الإدارية مما يؤدي إلى انشغال المعلم عن تلبية متطلبات الرخصة المهنية.
- عدم الاهتمام بتحقيق متطلبات الجودة في مؤسسات التعليم بشكل عام.

معوقات متعلقة بالمجتمع التعليمي المهتم:

- التخوف من أثر الرخصة المهنية على الاستقرار الوظيفي.
- قلة الوعي بأهمية الرخصة المهنية ومزاياها على جميع أطراف العملية التعليمية مما يسبب إشكالات في تقبل المعلمين لها.
- الشعور بأن نظام الرخصة المهنية هو الاجبار على بذل مزيداً من الجهد للتطوير الأدائي والمهاري.
- الحاجة لثقافة الجودة أو ثقافة التطوير المهني، لتفضيل بعض العاملين العمل المريح.
- الشك في أن نظام الترخيص المهني يهدف إلى إعفاء عدد من العاملين ذوو الخبرات واستبدالهم بالمتخرجين حديثاً.
- ضعف قدرات العاملين البحثية والنقدية في تقديم التقارير وتحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة وكتابة البحوث.
- ضعف الثقة في عمليات تقويم الأداء من بعض الجهات العليا.
- قد تبدو لبعض المعلمين مجرد أداة للفرز والتصنيف أكثر من كونها أداة تطوير.

غالبًا عند وجود معوقات في تطبيق نظام حديث لا تظهر نتائج التغلب عليها إلا بمؤشرات للنجاح والقيام بالتقييمات المتخصصة التي تنبؤ بتجاوز هذه العقبات، لذا تم التطرق إلى أحدث الإشارات في المنافسات العالمية التي تبرز مدى نجاح وتميز معلمي المملكة العربية السعودية.

مؤشرات عالمية للتميز في النمو المهني:

- أكدت السنيدي في تقرير عبر جريدة الرياض عن إشادتها لقدرة المعلمين والمعلمات بالإدارة العامة للتعليم في منطقة الرياض على تجاوز مستوى الكفايات التخصصية والمهنية الأساسية إلى مستوى عالٍ من الكفاءات الفريدة والباهرة، لتأهل 11 معلم ومعلمة في جائزة حمدان بن راشد الدولية. (آل غرسان، 2022)
- حققت المملكة تقدماً في مؤشرات التعليم والمعرفة بتقرير تصنيف التنافسية الرقمية العالمي 2022 الصادر عن المعهد الدولي للتنمية الإدارية، قفزها بمقدار 13 مرتبة عالمياً في مؤشر المعرفة عن العام السابق، وهو ما يعكس اهتمام خادم الحرمين الشريفين وولي عهده بالعملية التعليمية وتوفير كافة مقومات الدعم للتعليم في سبيل التحول إلى الاقتصاد المعرفي.
- تقدم المملكة في المؤشرات الفرعية المرتبطة بالمعرفة، محققة الصعود بمقدار 10 مراتب في مؤشر التعليم والتدريب، و5 مراتب في مؤشر الإطار التنظيمي، وكذلك 4 مراتب في مؤشر المهوبة، و6 مراتب في مؤشر التركيز العلمي .

الخاتمة

وصلنا إلى نهاية المقالة البحثية التي تهدف إلى بيان أهمية التجديد التربوي في التنمية المهنية للمعلمين بالتركيز على التجديد التربوي للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء الرخصة المهنية، وبيان الأساليب المتنوعة وكيفية تحقيق أقصى فائدة من التنمية المهنية ومعايير تحقيقها وأثر التجديد التربوي الذي يركز على الرخصة المهنية ومبررات ذلك بناءً على معوقات سابقة كانت تحول بين تطبيقها وتوضيح أهم معاييرها ورتبها.

النتائج

- أن خطوة الرخصة المهنية جاءت حديثة ولازالت في طور التحديث والقبول.
- أن هنالك هيئات ومؤسسات تعليمية هي المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين ليس لها علاقة بميكلة وزارة التعليم.
- أن التنمية المهنية ذات خطوط إرشادية واضحة ولها معايير واستراتيجيات وأساليب متنوعة بما يتناسب مع طريقة تعلم الفرد.
- أن المعلم في المملكة العربية السعودية يتميز عن غيره من الدول المجاورة بتنوع طرق تنفيذ الخطط التطويرية لنموه المهني.

التوصيات

- وضع خطط تدريبية لتطوير المعلمين مهنيًا، وفقاً للاحتياجات التدريبية بما يتوافق مع معايير الرخصة المهنية.
- تنفيذ برامج متخصصة في تحقيق متطلبات الرخصة المهنية والتي تتوفر فيها حقائب تدريبية متميزة.
- الاهتمام بالمجال التطبيقي في التنمية المهنية للمعلمين وبما يفيد في تحقيق أعلى النسب في كفايات الرخصة المهنية.

المراجع العربية

- الأمير، إيمان. (2021). درجة تطبيق المعايير التربوية الخاصة بالرخصة المهنية للمعلمين من وجهة نظر القائمين على الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية بمدينة جدة. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، 8(3)، 1-30
- البهيجي، عبدالعزيز. (2015). استشراف متطلبات التطبيق لرخصة مزاوله مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم
- الدليل الإرشادي للمعلم الجديد. (2021). وزارة التعليم
- الراضي، أحمد. (2017). رؤية مقترحة لتطبيق رخصة مزاوله مهنة التعليم في ضوء المعايير المهنية العالمية (رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود). مكتبة الملك فهد الوطنية

- الرفاعي، نبلي، والسلتي، قدرية. (2017). رؤية استشرافية لتطوير برامج تدريب المعلمين عن بعد: مقومات الجودة والتصميم نموذجاً. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، عدد خاص، 489-506.
- السرحاني، فائزة. (2018). معوقات التنمية المهنية الذاتية لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. *مجلة البحث العلمي*، 19، 497-571
- عبد السلام، أماني. (2019). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول. *مجلة كلية التربية*، 35، (2)، 88-157
- العتيبي، هلال. (2021). توجهات وزارة التعليم بالملكة العربية السعودية لتطوير المعلم مهنيًا. *تعليم جديد*
- الغنبر، نهي. (2020). معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية*، 2، (3). 195-240
- آل غرسان، عبدالله، . (2022، ديسمبر 25). 16 متأهلاً من الرياض يمثلون الوطن في "جائزة حمدان الدولية". *جريدة الرياض*.
<https://www.alriyadh.com/1989183>
- مدونة إدارة المدارس. (2022). أهمية التنمية المهنية للمعلمين وأهم اهدافها وأساليبها.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2022). الرخصة المهنية للوظائف التعليمية.
- الوادعي، محمد، وآل سفران، محمد. (2021). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة كلية التربية*، 37، (6)، 457-486
- والد، حسن. (2020). تجارب ناجحة في إعداد معلم المستقبل وتنميته مهنيًا. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 16، 40-61
- وزارة التعليم. (2022). تقدم مركز المملكة في مؤشرات التعليم والمعرفة بتصنيف التنافسية الرقمية العالمي 2022.

المراجع الأجنبية

- Kapar, Hiralal. (2022). Professional Development Strategies in the Narrative of Nepali Teacher. *Lumbini Journal of Language and Literature*, 3(1), 20–29.
<https://doi.org/10.3126/ljll.v3i1.50489>
- Novak, Katie & Rowell, Lainie. (2021). *5 Essential Strategies for Planning Effective Professional Learning*. edutopia
- School day. (2022). *Professional Development Ideas and Strategies for Teachers Who Really Care About the Well-being of Their Students*.
- Teaching Strategies. (2022). *Cultivate High-Quality, Developmentally Appropriate Practice Year-Round*.
- Tuio staff. (2022). *8 Tips for Effective Teacher Professional Development*.
- Washington, Benjamin. (2019). *Keys to Improving Teacher Professional Development*.
graduateprogram

