



المركز التربوي للتطوير والتنمية المهنية
وحدة التنمية المهنية

سلسلة أدبيات التنمية المهنية المترجمة

التنمية المهنية من وجهة نظر دولية



ترجمة
وحدة التنمية المهنية

١٤٣٨ هـ / ٢٠١٧ م

مقدمة

"جودة نظام التعليم من جودة معلميه" (UNESCO, 2014:9)، ويُعد تحسين جودة المعلمين في جميع مراحل المعلم المهنية عاملاً أساسياً في تحسين نوعية التعلم الذي يتلقاه الطلاب.

يُقدم "داي" هذا التعريف الشائع للتنمية المهنية:

"...كل خبرات التعلم الطبيعية وتلك الأنشطة الواعية والمخطط لها التي تهدف إلى أن تكون ذات فائدة مباشرة أو غير مباشرة للفرد أو الجماعة أو المدرسة، والتي تساهم في جودة التعليم داخل الفصول الدراسية. إنها العملية التي تُمكن المعلمين وبشكل ملحوظ من اكتساب وتطوير المعارف والمهارات والذكاء العاطفي الضروري للتفكير والتخطيط والممارسة المهنية الجيدة." (Day, 1999:4)

هذا التعريف يبرز عدة عناصر مهمة للتنمية المهنية:

1. أنها متعدد الأوجه (فهي تخاطب السلوكيات، والمعرفة، والعواطف، والتفكير).
 2. قد تحدث بصورة طبيعية (أي من خلال تجربة العمل) أو من خلال الأنشطة المخططة.
 3. فوائدها تمتد من الأفراد إلى الجماعات والمؤسسات، وكذلك إلى نوعية التعليم في الفصول الدراسية. هذه النقطة حول فوائد التنمية المهنية يجب ألا تخاطب فقط النمو والإنجاز الفردي للمعلمين، فأهداف التطوير للمؤسسات تحتاج أيضاً للتنمية المهنية كما هو الحال مع نتائج الطلاب. و بالتالي تعتبر التنمية المهنية عنصراً حاسماً في النظم التعليمية الناجحة، وفي تحسين جودة المعلم والفعالية التنظيمية ونتائج الطلاب.
- في الممارسة العملية، يتضمن التطوير المهني للمعلمين مجموعة واسعة جداً من المواضيع والأشكال. فقد يأخذ شكل مؤتمر اليوم الواحد أو ورشة عمل لمدة أسبوعين أو برنامج شهادة متقدمة لعدة سنوات. وقد يتم التطوير وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت، خلال اليوم الدراسي أو خارج ساعات الدراسة المعتادة، بشكل فردي أو في مجموعات. كما قد يتم التدريب من قبل معلمين داخل المدرسة أو من خلال خبراء استشاريين أو عن طريق مؤسسات تتعاقد معها المدرسة.
- وتُستخدم أسماء أخرى للتنمية المهنية مثل تطوير الموظفين staff development ، التدريب أثناء الخدمة in service training والتعلم المهني professional learning ، أو التعليم المستمر continuing education. وبغض النظر عن المسمى يبقى الغرض واحد وهو تحسين التعلم للمعلمين والطلاب.

لا تستطيع برامج الكليات والجامعات أن توفر كل خبرات التعلم التي تُلزم الخريجين كي يصبحوا معلمين أكفاء في المدارس العامة. فبما أن يتخرج الطلاب، ويستوفوا متطلبات الشهادة، ويستلموا العمل، يبدأوا في نوع آخر من التعلم من خلال التجربة. وكما هو الحال في المهن الأخرى، يستغرق المعلمون ومديرو المدارس الجدد سنوات لاكتساب المهارات التي يحتاجونها كي يصبحوا أكفاء في عملهم. فمهنّة التدريس معقدة جدا لدرجة أن ٣٣٪ من المعلمين يتركون المهنة في غضون ثلاث سنوات و ٥٠٪ يتركونها في غضون خمس سنوات (Ingersoll, 2003). كذلك يواجه المعلمون ذوو الخبرة تحديات كبيرة في كل عام، بما في ذلك التغيرات في محتوى المادة الدراسية، وأساليب التدريس الجديدة، والتقدم في مجال التكنولوجيا، وتغير القوانين والإجراءات واحتياجات الطلاب التعليمية. ولهذا فإن المعلمين الذين لا يسعون للتطوير المهني الفعال لن تتحسن مهاراتهم، وبالتالي لن يتحسن مستوى تعلم الطلاب.

يتعامل المعلمون الجدد مع عدد هائل من الأمور غير المألوفة لديهم مثل إدارة الفصل، والتدريس، والمناهج، والثقافة المدرسية، وإعداد الاختبارات والإدارة، والعلاقات مع أولياء الأمور، والتواصل مع المعلمين الآخرين. وإذا ما تُرك أولئك المعلمون بلا توجيه، قد تُؤتي سلوكياتهم نتائج عكسية. لكن مع وجود الدعم المناسب، يتعلم هؤلاء المعلمين الجدد ممارسات أكثر فعالية لمواجهة التحديات اليومية. ولهذا توفر العديد من الأنظمة المدرسية برامج تعريفية للمعلمين المبتدئين والتي تُعد متطلباً أساسياً في العديد من الدول للحصول على الرخصة المهنية للمعلمين. وتُظهر نتائج الأبحاث أن المعلمون الجدد حصلوا على توجيه مكثف أصبح لديهم تأثير كبير على التحصيل العلمي للطلاب في أقل من سنتين. (Strong, Fletcher, & Villar, 2004; Serpell & Bozeman, 1999).

تكون التنمية المهنية أكثر فعالية عندما تحدث في سياق العمل اليومي للمعلمين. فالتطوير المهني داخل المدرسة يساعد المعلمين على تحليل بيانات التحصيل العلمي للطلاب خلال العام الدراسي للتعرف بشكل مباشر على مشاكل التعلم، وإيجاد الحلول، وتطبيق تلك الحلول بشكل سريع لتلبية احتياجات الطلاب.

قد يحدث التطوير المهني:

- خلال اليوم الدراسي العادي
 - في المدرسة، قبل أو بعد اليوم الدراسي
 - بعد المدرسة في الوقت الخاص بالمعلم
 - خلال أيام تُخصص في النظام المدرسي من أجل التنمية المهنية فقط
 - خلال فصل الصيف والعُطل المدرسية الأخرى
- ومع ذلك، قد تحدث التنمية المهنية أيضا في:
- مركز التنمية المهنية
 - مركز خدمة التعليم، أو شركة خدمات تعليمية، أو مركز التعلم
 - مدرسة أخرى، أو ولاية أخرى، أو في بلد أجنبي

- كلية أو جامعة (دورات صيفية، أو مسائية، أو معاهد)
- المؤتمرات والندوات، أو ورش العمل
- على الإنترنت

أهداف التنمية المهنية

- الإستزادة من المعرفة بالمادة التي يقوم المعلم بتدريسها، مثل تعلم نظريات علمية جديدة، وتوسيع المعرفة الخاصة بفترات تاريخية مختلفة، أو تعلم طرق أكثر فعالية في تدريس محتوى ومفاهيم مادة معينة.
- التدريب على أساليب التدريس المتخصصة التي يمكن استخدامها في العديد من المجالات المختلفة، مثل التمايز (أساليب تدريس متنوعة تقوم على أساس الاحتياجات والاهتمامات التعليمية للطلاب) أو إستراتيجيات محو الأمية (أساليب لتحسين مهارات القراءة والكتابة).
- الحصول على شهادة لبرنامج تعليمي معين، وعادة ما يكون من جامعة أو مؤسسة اعتماد أخرى كتدريس مقررات المستوى المتقدم أو البرامج المهنية والتقنية التي تمكن الطلاب من الحصول على شهادة في صناعة محددة.
- تطوير المهارات التقنية والكمية والتحليلية التي يمكن استخدامها لتحليل بيانات أداء الطلاب، ومن ثم استخدام النتائج لإجراء تعديلات على البرامج الأكاديمية وأساليب التدريس.
- تعلم مهارات تكنولوجية جديدة، مثل استخدام السبورة التفاعلية أو نظم إدارة التعلم وذلك بهدف تحسين فعالية التدريس وأداء الطالب.
- تحسين أساليب التدريس الأساسية، مثل إدارة الفصول الدراسية بشكل فعال ووضع أطر للأسئلة بهدف إثارة التفكير العميق واستخلاص إجابات أكثر موضوعية من الطلاب.
- العمل مع الزملاء، كما هو الحال في مجتمعات التعلم المهنية، لتطوير مهارات التدريس بشكل تعاوني أو عقد دورات جديدة متعددة التخصصات يتم تدريسها من قبل فرق مكونة من معلمين أو أكثر.
- تنمية مهارات متخصصة لتعليم ودعم فئات معينة من الطلاب بشكل أفضل، مثل الطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم أو الطلاب الذين لا يجيدون اللغة الإنجليزية.
- اكتساب مهارات القيادة، مثل المهارات التي يمكن استخدامها لتطوير مبادرة تطوير المدارس أو برنامج المتطوعين لخدمة المجتمع.
- اقتران المعلمين الجدد و المبتدئين بالمعلمين ذوي الخبرة "المدرس الأول" أو "المدرّب التعليمي" للتدريب على إستراتيجيات التدريس الفعال، وتعرّيز المعلمين الأقل خبرة لأفكار ومهارات جديدة، وتوفير التغذية الراجعة البناءة والتوجيه المهني.

- القيام ببحوث إجرائية للحصول على فهم أفضل لما هو فعال وما ليس كذلك في البرنامج الأكاديمي للمدرسة، ثم استخدام النتائج لتحسين نوعية التعليم ونتائج الطلاب.
- الحصول على شهادات رسمية إضافية، مثل شهادة المجلس الوطني لمعايير التدريس الإحترافي، الأمر الذي يتطلب من المعلمين قضاء وقت كبير في تدوين وتحليل والتفكير في ممارساتهم التعليمية.
- حضور كلية الدراسات العليا Graduate School للحصول على درجة علمية متقدمة، مثل درجة الماجستير أو الدكتوراه في مجال التعليم والقيادة التربوية، أو في مجال تعليمي متخصص مثل تعليم القراءة والكتابة والتكنولوجيا.

خصائص التنمية المهنية:

يعتقد (Borg 2015) أن التنمية المهنية يُمكن أن يكون لها آثار إيجابية ومستدامة على المعلمين والمتعلمين والمؤسسات في الحالات التالية:

- النظر إليها من قبل المعلمين على أنها مناسبة لاحتياجاتهم واحتياجات طلابهم
- إشراك المعلمين مركزياً في اتخاذ القرارات حول مضمون واسلوب التنمية المهنية
- تعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين المعلمين
- دعم التنمية المهنية على نطاق أوسع كمشروع جماعي من قبل المدارس والنظم التعليمية
- إتاحة دعم داخلي وخارجي من الخبراء للمعلمين
- حدوث التنمية المهنية في المدارس والفصول الدراسية
- النظر للتنمية المهنية باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من عمل المعلمين
- الإهتمام بالإستقصاء والتفكير التأملي باعتبارهما من عمليات التعلم المهني المركزية
- إشراك المعلمين في فحص ومراجعة آرائهم وأفكارهم
- تعلم الطالب يوفر الدافع للتعلم المهني
- النظر للتنمية المهنية على أنها عملية مستمرة وليست حدث دوري
- توفر قيادة استراتيجية داخل المدارس

مجالات التنمية المهنية:

- أشكال مختلفة من الدراسة الذاتية self-study مثل بحوث المعلم، والبحث الإجرائي action research، والممارسة الإستكشافية التي تمكن المعلمين من دراسة طبيعة التعليم والتعلم الذي يتم داخل فصولهم بشكل منهجي
- دراسة الدرس lesson study، والتي تتضمن عمل تعاوني متكرر في التخطيط والتدريس والتفكير التأملي للدرس
- مجموعات القراءة reading groups، حيث يلتقي المعلمون بانتظام لمناقشة ما قرؤوه عن موضوع معين يتعلق بالتفكير التأملي في التدريس، والتي يلتقي من خلالها المعلمون لتبادل خبرات التدريس وفحص بعض الشواهد من دروسهم (مثل تسجيلات الفيديو التدريسية أو نماذج من أعمال الطلاب)
- ملاحظة الأقران peer observation حيث يعمل المعلمون في ثنائيات، ويقومون بزيارة فصول بعضهم البعض، ومن ثم مناقشة الدروس التي قدمت (بطريقة بناءة وبدون تقييم رسمي)
- مجتمعات التعلم المهنية professional learning communities، حيث تلتقي مجموعات من المعلمين بانتظام لدراسة القضايا الهامة في مدارسهم وداخل فصولهم الدراسية
- مجموعة دراسة المناهج الدراسية curriculum study groups، حيث يتعاون المعلمون لدراسة المناهج أو للتأكد من فهمهم لجزء معين من المنهج الدراسي
- الكتابة التعاونية للمواد التعليمية collaborative materials writing، حيث يعمل المعلمون معاً لتصميم وحدات دراسية لفئات معينة من المتعلمين
- خطط التوجيه mentoring schemes، والتي من خلالها يقوم المعلمون ذوو الخبرة بدعم وتطوير المعلمين الأقل خبرة
- شبكات التعلم الشخصي personal learning networks، حيث يتم متابعة التطور المهني من خلال التفاعل عبر وسائل التواصل الاجتماعية
- دروس مباشرة على الإنترنت Online courses
- دورات في كلية / جامعة College/university courses
- ورش عمل Workshops
- المؤتمرات Conferences للتعلم من مجموعة متنوعة من الخبرات من جميع أنحاء الدولة
- برامج تحسين كامل المدرسة Whole-school improvement programs
- البرامج الإحتكارية Proprietary programs من قبل الشركات الراعية

References:

Borg, S (2015) Researching language teacher education in Paltridge, B and Phakiti, A (eds), The Continuum companion to research methods in applied linguistics (Second ed., pp. 541–560). London: Bloomsbury.

Day, C (1999) Developing teachers: The challenges of lifelong learning. London: Falmer Press.

Earley, P and Porritt, V (2014) Evaluating the impact of professional development: The need for a student-focused approach. Professional Development in Education 40/1: 112–129.

UNESCO (2014) Teaching and learning: Achieving equality for all. 11th EFA global monitoring report. Paris: UNESCO.

Mizell, H (2010) Why professional development matters. Online available at: www.learningforward.org.