



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم العالي

جامعة الملك خالد

عمادة الدراسات العليا

كلية التربية

إدارة وإشراف تربوي

اسم الباحثة:
مها محمد مقطوف الأسمرى
١٤٤١هـ - ١٤٤٢هـ

إدارة برامج التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة بها
إدارة برامج التأهيل - العلاج - التجديد - الترقى

إدارة برامج التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة بها

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

في نهاية هذه المحاضرة يجب أن نكون قد تعرفنا على :

برامج التنمية المهنية والاستدامة المهنية:

إدارة برامج التنمية المهنية

متطلبات إدارة برامج التنمية المهنية

مراحل عمل برامج التنمية المهنية الفاعلة في المؤسسات

مبررات عمل إدارة برامج التأهيل المهني

أنواع إدارة برامج التنمية المهنية:

إدارة برامج الترتي

إدارة برامج التأهيل

إدارة برامج العلاج

إدارة برامج التدريب

أهداف البحث

١- إولارة برالبع
الاننمية المهنية
والمفاهيم المرابطة
بها

في ظل للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به عصرنا الحالي، والانفجار المعرفي الهائل أصبحت المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم والتقنيات التربوية تجدد بشكل مستمر ولا تقف عن حدود معرفية أو إجرائية محددة ، فأصبح مواكبة التعليم ضرورة لكي تواكب عمليات النمو المستمرة والمتواصلة في العلوم والمعارف ،ونظرًا لحدوث تأخر في إعداد المعلم بسبب ثورة التكنولوجيا والمعلومات ، لذا أصبح الإنماء المهني والتنمية المهنية المستدامة أكثر ضرورة من أجل سد الفجوة بين ما هو كائن في بيئات التعليم وما يواكب التطورات المتسارعة في عمليات التعليم وأساليبه وطرقه ، فعن طريق برامج التنمية المهنية المستمرة والمستدامة ، حص المعلم على الجديد في مجالات العمليات التربوية، والمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، فيلزم من ذلك توفير برامج تنمية شاملة ، تمكنه من استيعاب كل ما هو جديد في النمو المهني المتلاحق والتطورات التربوية والعلمية وتطوير كفايات التعليمية بجانبها المعرفي والأدائي ، وبالتالي رفع أداء المعلم من خلاله.

وهنا يتطلب من الجهات التعليمية المختصة والمعنية بتطوري المعلم وتنمية مهاراته التعليمية أن تستحدث إدارة مختصة تدير برامج التنمية المهنية عن طريق الجهود المنظمة والمستمرة في مجالات التنمية المستدامة، وتكفل حصول المعلم على متطلبات التنمية المهنية لتطوير كفايات وقدرات المعلم في إطار المهنة ، وهذا يهدف إلى زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه، وعليه قد أصبحت التنمية المهنية المستدامة تمثل الشريان الحيوي في قلب المؤسسات التربوية والتعليمية التي تهدف من خلال ذلك إلى صقل العاملين بها بالمعارف والمهارات والاتجاهات؛ وذلك لرفع كفاءتهم المهنية بهدف التطوير المستمر في العمل وزيادة الإنتاج وتجويد المخرجات بفعالية. والمؤسسات التربوية والتعليمية لها جذور بارزة في رفع كفاءة الكوادر التربوية بصفة مستمرة، وذلك من منطلق التطوير المستمر في المنظومة التعليمية لمواكبة التطورات العالمية لاسيما معلمي المدارس كونهم أحد المحاور الرئيسية لدفع عجلة التعليم. (العامري، ٢٠٠٨)

المقدمة

برامج التنمية المهنية والاستدامة المهنية:

فالإنماء المهني كما يعرفه عامر (٢٠١١، ١١) أنه " تنمية القدرة لدى الشخص بما يساعد على فهم المشاكل التي تواجهه ومعرفة مدى تأثيرها على الأمور التي يعالجها أو التي ترتبط بمشاكل العمل." و يعرفها مرسى (٢٠٠٢، ٢٤) بأنها " مجموعة الدورات المتنوعة التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية المختلفة بهدف الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والمهني والإداري لهم، ولبلوغ معدلات جودة عالية في أدائهم، حتى يصبحوا أكثر كفاءة وفعالية في أداء الأدوار المطلوبة منهم"

وتعتبر برامج التنمية المهنية للمعلمين مطلباً في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة المناطة بالمعلم، وتتضمن برامج التنمية وسائل منهجية وغير المنهجية تهدف إلى مساعدة المعلم علي تعلم مهارات جديدة، وتنمية قدرات ممارساته المهنية، وتجويد طرق التدريس، واستكشاف مفاهيم تتصل بالمحتوى والمصادر التي تحقق كفاءة العمل التدريسي. لذلك تكون عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم علي تحقيق معايير عالية الجودة للإنجاز وتؤدي إلى زيادة قدرة المجتمع التعليمي علي السعي لتحقيق التعلم مدى الحياة.



برامج التنمية المهنية والاستدامة المهنية:

وبرامج الإنماء المهني كما في كل الأنظمة والمؤسسات التعليمية تركز على المعلم كأحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية فبدون المعلم المؤهل أكاديمياً ، والمتأهل مهنياً ، الذي يعي دوره الكبير والشامل ، لا يستطيع أي نظام تعليمي تحقيق أهدافه التي قام عليها، مما يجعله يصاب بالتخلف عن مسايرة الدول ، ، لذا نجد أن هناك مطلب للتنمية المهنية المستدامة ، وهذا هو مفهوم التنمية المستدامة لدى سيد (٢٠١٤ ، ١٩٥) على أنها " عملية النمو المستمر مدى الحياة والتي تشتمل على كافة الأنشطة والخبرات التي تمكن المعلمين من تحسين كفاءاتهم المهنية وتأهيلهم لمواجهة ما يستجد من تطورات علمية وتربوية في شتى المجالات."

وتذكر ألساكني (2018) تعريف التنمية المستدامة: بأنه خطة استراتيجية واضحة ومنظمة لرؤية تربوية تستخدم استدامة الموارد الطبيعية والبيئية وتنميتها لتحقيق التوازن البيئي بين أنشطة الإنسان وجهوده وبيئته بمجالاتها المتعددة من رفاهية الإنسان، والاقتصاد، والتقاليد والثقافة لتحسين فرص ومستوى حياة الفرد والمجتمع في الحاضر وللأجيال المستقبلية؛ فهي الأداة الفعالة لتحقيق رؤية وأهداف التعليم في أي مجتمع إنساني



برامج التنمية المهنية والاستدامة المهنية:

فيتحقق بالتنمية المهنية المستدامة مجموعة من الأهداف أهمها :

✓ مواكبة المستجدات وتطبيقها الفاعل في مجالات نظريات التعليم والتعلم

✓ مواكبة المستجدات في أساليب ومهارات التخصص المحدد .

✓ تعزيز مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة المستدام ، مع والاعتماد

على التعلم الذاتي.

✓ التأكيد على الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم .

✓ توظيف تقنيات التعليم الحديثة واستخدامها في عمليات التعلم والتدريس.

✓ تمكين المعلم من مهارات تفعيل مصادر المعلومات واستخدامها.

✓ تكوين مجتمعات تعلم متقدمة تقنية.

✓ معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي .

✓ تطوير كفايات التقييم وخصوصا مهارات التقييم الذاتي .

✓ استدامة التعليم والتعلم مدى الحياة



□ إن إدارة البرامج للتنمية المهنية على أي مستوى مؤسسي ، يتطلب التخطيط الجيد بالتعاون مع مؤسسات التدريب والجهات المعنية بالجودة المؤسسية ، وقد تكون هذه التنمية المهنية على مستوى المؤسسة أو على مستوى عدد من المؤسسات ، تشترك معاً في الإدارة والتخطيط ، يتم في عمليات إدارة برامج التنمية المهنية تخطيط وتنفيذ وتقويم برامج التنمية المهنية، المرتبطة باستراتيجيات تفعيل مجالات التنمية المهنية المستندة إلى حاجات ومتطلبات الأفراد بالمؤسسة من جهة ، وواقع وإمكانيات المؤسسة من الجهة الأخرى .

□ ١٧ هدفا لتحويل العالم / (جدول أعمال ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة) أهداف التنمية المستدامة هي دعوة جميع البلدان الفقيرة والغنية والمتوسطة الدخل للعمل لتعزيز الازدهار مع الأخذ بالاعتبار حماية كوكب الأرض. وتذكر هذه الأهداف بأن القضاء على الفقر يجب أن يسير جنباً إلى جنب مع الاستراتيجيات التي تبني النمو الاقتصادي كما وتتناول مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية بما في ذلك التعليم والصحة والحماية الاجتماعية وفرص العمل مع معالجة تغير المناخ وحماية البيئة (المصدر: وزارة الاقتصاد والتخطيط) ، **ومن أهداف التنمية :**

□ ضمان أن يتمتع جميع البنات والبنين والفتيات والفتيان بتعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام ٢٠٣٠

□ الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة بحلول عام ٢٠٣٠

□ ضمان أن يكتسب جميع المتعلمين المعارف والمهارات اللازمة لدعم التنمية المستدامة، بما في ذلك بجملة من السبل من بينها التعليم لتحقيق التنمية المستدامة واتّباع أساليب العيش المستدامة، وحقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والترويج لثقافة السلام واللاعنف والمواطنة العالمية وتقدير التنوع الثقافي وتقدير مساهمة الثقافة في التنمية المستدامة، بحلول عام ٢٠٣٠

□ الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، بما في ذلك من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، بحلول عام ٢٠٣٠

□ ولأن عملية التعلم والتعليم تشكل عنصراً أساسياً في تحقيق هذه المقاصد وكون المعلم الركن الأساسي من أركان النظام التعليمي والتربوي فإن أهم الدعائم تكمن في تهيئه المعلم وإعداده وتطويره بصورة مستمرة للارتقاء بالمستوي التعليمي وتزويده بالخبرات فالمعلم هو عصب الحياة العلمية والعملية، وهو القوة المحركة لعجلة التنمية والرفاهية المجتمعية ، ويتحقق ذلك كله بالتنمية المهنية للمعلم .

إدارة

برامج التنمية

المهنية

برامج التنمية المهنية تتطلب تدريب نوعي مستمر تركز على مبدأ استدامة
التدريب النوعي الذي يحقق تنمية فاعلة ولا بد أن تنطلق من خمسة محاور

محاور استدامة التدريب النوعي

المستهدفون

- تستهدف كافة الملزمين بتقديم خدمات تعليمية وتربوية من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها من عمليات التنمية المهنية

الإمكانات والتوقيت

- تخطط بانتظام مع الاستمرارية، وتتم أنشطة النمو المهني باعتبارها ركن من المنظومة التعليمية خلال استراتيجيات داعمة لها وفق زمان ومكان محدد ومناسب.

المضمون

- تتضمن أنشطة النمو المهني مضامين متعددة الأبعاد تتكامل بين النظرية التربوية والممارسة الميدانية، بحيث توجه كل منهما الأخرى.

نمط الإدارة

- تلي أنشطة التنمية المهنية الاحتياجات التعليمية، وتصمم لا مركزيا بالاعتماد على آراء المعلمين، وتحديد الاحتياج بفعالية

الهدف الرئيس

- تهدف أنشطة التنمية المهنية إلى استمرارية تنمية قدرات المعلم مع مراعاة تواكب الاحتياجات التطورات في الميادين التعليمية والتربوية

متطلبات إدارة برامج التنمية المهنية

تحديد أهداف إدارة برامج التنمية المهنية

- تحليل واقع المؤسسة وإمكاناتها ، ومجالات التنمية المهنية
- تحليل رؤية ورسالة المؤسسة ومدى ارتباطها بالتنمية المهنية والمجالات المستهدفة.
- تحليل حاجات المعلمين والمتعلمين وجوانب القصور في أداؤهم
- بناء نماذج للتنمية المهنية.
- وضع أهداف قريبة المدى وأخرى بعيدة المدى للتنمية المهنية

تشكيل الهيكل التنظيمي لإدارة برامج التنمية المهنية

- وضع هيكل التنظيمي وتحديد الأسس التي يبني عليها
- توضيح العلاقة بين أهداف إدارة برامج التنمية المهنية ، والهيكل التنظيمي .
- تحديد العوامل المؤثرة على تشكيل الهيكل التنظيمي (حجم المؤسسة - التخصصات - الكفاءات - الموارد البشرية والمادية)
- تحديد المسئوليات ، ومهام العمل الإدارية، والإشرافية في الهيكل التنظيمي

تحديد متطلبات إدارة برامج التنمية المهنية من الموارد

- حصر الموارد المادية (الأجهزة - المختبرات - المكتبة - مركز مصادر التعلم).
- حصر الموارد البشرية (التخصصات - الكفاءات - المهارات - الفئات الإدارية - الفئات التعليمية) .
- تحديد الموارد الخارجية (الوزارة - المنطقة - أولياء أمور - المؤسسات الأخرى ...) كدعم خارجي.
- تحديد أساليب التواصل مع الجهات الداعمة (المكاتبات الرسمية - العلاقات الإنسانية - الإعلام - الإنترنت) .
- تقدير متطلبات برامج التنمية المهنية من الموارد: المادية، والبشرية.

تخطيط برامج التنمية المهنية

- تحليل واقع الممارسات المهنية في المؤسسة
- تحديد حاجات الأفراد للتنمية المهنية.
- تحديد مجالات برامج التنمية المهنية في ضوء حاجات المستهدفين
- تخطيط أساليب العمل وفق التكلفة والزمن.
- تحديد الكوادر البشرية المؤهلة المطلوبة، (المدرسين).
- وضع تصور حول الصعوبات، التي يمكن أن تواجه تنفيذ هذه البرامج مع تقديم البدائل في صورة حلول لهذه الصعوبات

تقويم ومتابعة التنمية المهنية

- تحديد الإجراءات المستهدفة بعمليات التقويم .
- وضع معايير تقييم واضحة، لتحديد أداء برامج التنمية المهنية بدقة .
- استخدام أدوات مناسبة، لتقييم مخرجات التنمية المهنية .
- تحديد جوانب التميز والقصور في أداء برامج التنمية المهنية .
- تقديم حلولاً مناسبة لعلاج القصور ومتابعة عمليات التحسين .

مراحل العمل في إدارة برامج التنمية المهنية الفاعلة في المؤسسات

العناصر الرئيسية في عملية تخطيط التنمية المهنية

عناصر عملية تخطيط التنمية المهنية

التقييم

التكلفة

التوقيت

البرامج

الأهداف

1. تشكيل فريق عمل في المؤسسة: تحت مسمى (إدارة أو لجنة أو فريق) يقومون بمهام التخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم عن وضع خطة مزممة للتنمية المهنية تستهدف كل المعنيين بالتنمية المهنية في المؤسسة.
2. بيئة العمل يتوافر فيها المتطلبات: قيادة فاعلة محفزة ، مرؤوسين طموحين ، استقرار وأمان وظيفي، ، التجهيزات المتكاملة من المواد المادية والبشرية المؤهلة لقيادة التنمية المهنية
3. قواعد بيانات : توفير قاعدة بيانات للاحتياجات المهنية لأفراد المؤسسة وفق متطلبات كل تخصص أو مجال إداري تتضمن أعداد الأفراد في المؤسسة ومستوياتهم التعليمية والمهنية



خطوات تصميم برامج التنمية المهنية

تحديد الاحتياجات التدريبية

- المستهدف من التنمية المهنية للفرد كالمعارف و المهارات التي تساهم في أداء عمله بكفاءة

تحديد أهداف البرنامج

- تفسير للاحتياجات، تكتب بطريقة سلوك يمكن قياسه ووضع مؤشر أداء لمدى تحققه

اختيار المتدربين

- أن يكون مؤهل للمجال الذي سيدرب عليه بناء على القصور في مؤهلاته العلمية أو خبراته التدريبية.

تحديد مكان و زمان التدريب

- التأكد من توفر قاعات بالاشتراطات الصحية الجيدة ، مع اختيار الزمن المناسب .

التصميم التنفيذي للبرنامج ويشمل

- وضع محتوى تدريبي منظم ومستوى التدريب المطلوب

إعداد المادة التدريبية

- المادة التعليمية أو الحقيبة التدريبية التي تحوي المفاهيم والمهارات اللازمة للبرنامج التدريبي

اقتراح أساليب التدريب المناسبة

- أساليب المتبعة لنقل المعرفة و إكساب المهارات و تنمية الاتجاهات (كورس العمل - واللقاءات).

اختيار الوسائل التعليمية

- الوسائل التعليمية قد تكون أدوات مكتبية أو تقنية

اختيار المدربين

- أن يتمتعون بالكفاءات التدريبية اللازمة للقيام بالتدريب .

إدارة التدريب

- مجموعة عمل مهمتها إعداد خطة التدريب و العمل تنفيذها بنجاح .

مبررات عمل إدوارة برابج التأهيل المهني:

١- تواكب الجديد وتطور التنمية المهنية في المجالات وفق المعايير المتفق عليها في قرار منظمة الأمم المتحدة حول التنمية المستدامة .

٢- الثورة المعرفية والتفجر المعرفي والتطور الهائل في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات

٣- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعلمية التعليمية والاعتماد الأكاديمي

٤- المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعليم.

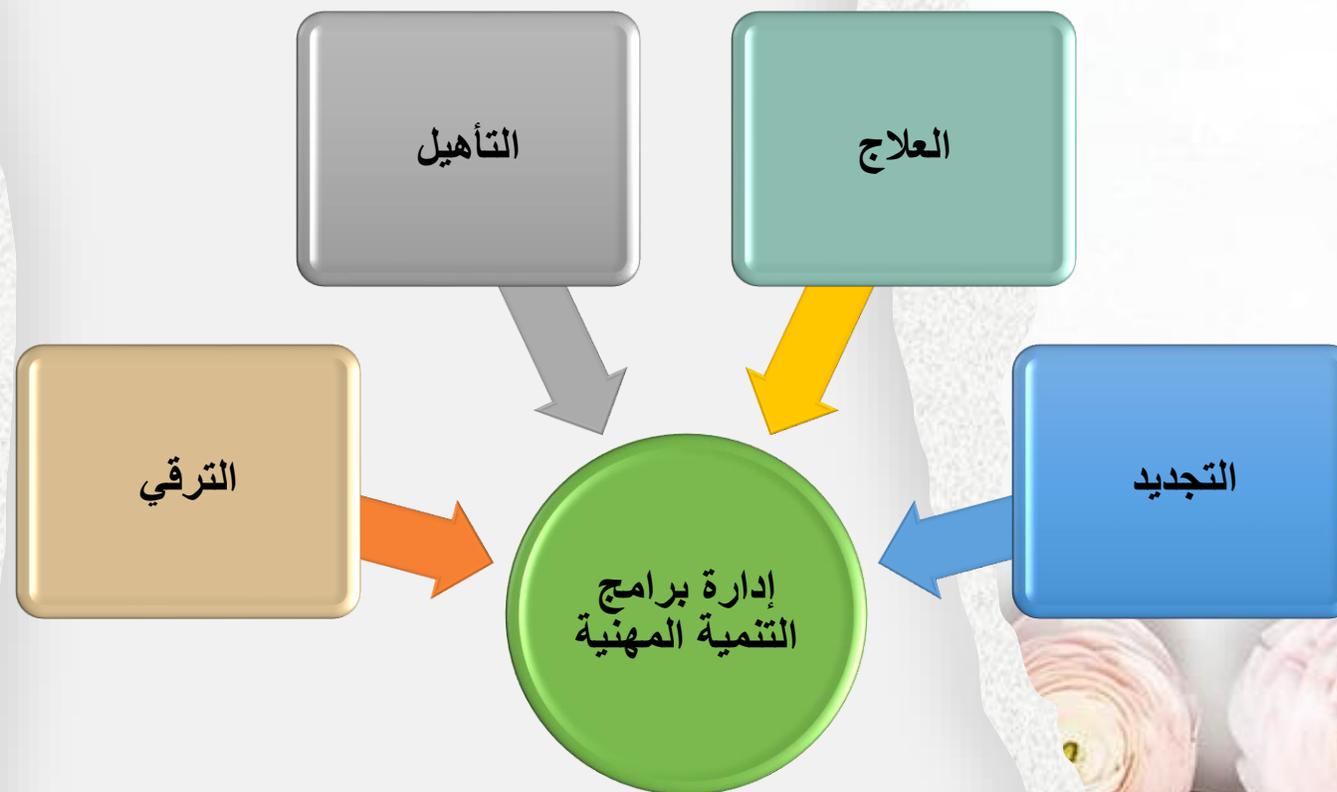
٥- تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التعليم الذاتي والمستمر

من أنواع إولادة
برامج التنمية
المهنية

إدارة برامج التنمية المهنية

يختلف برنامج التنمية المهني باختلاف الهدف منه ومع تعدد الأهداف تتعدد أنواع

الإنماء المهني وبرامجه ومنها



إدارة برامج التنمية المهنية والمفاهيم المرتبطة بها

إدارة برامج الترقى

مفهوم الترقية:

الترقية: هي انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب. (بدوي، ١٩٧٨)، فالترقية تفيد معنى الصعود والارتقاء، من الحوافز المعنوية التي تعمل على رفع الروح المعنوية، للمرؤوسين وتدفعهم للعمل وتزيد في شعورهم بأهمية العمل، ويمكن تعريف الحوافز على أنها قوة تدفع الفرد وتوجهه إلى ناحية معينة. (حسن، ١٩٧٨)

أنواع الترقية :

الترقية في الدرجة	الترقية الجافة
الترقية في المرتبة	الترقية السائلة
الترقية في الفئة	الترقية الاجتماعية

أهداف برامج الترقية المهنية:

تحقق للموظف الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، من خلال ما يلي:
تضع الموظف الذي يتميز بالخبرات والكفاءات في مكانة مناسبة، ذلك يساعد في تحقيق الأداء المهني العالي .

تحفيز الموظف بحيث يعمل في جو ونمط مهني تنافسي، مما يحسن الإنتاجية المهنية .

الترقية تنمي وتشجع القدرات المهنية مما يعزز الإبداع المهني والعمل المتفرد.

تحقق أهداف نفسية للموظفين كرفع الروح المعنوية والشعور بالاستقرار المهني والرضا الوظيفي تجاه العمل.

أمثلة برامج الترقى:

نظام الرخص المهنية

إدارة برامج التأهيل

مفهوم التأهيل :

كافة العمليات والأنشطة والبرامج التي ينخرط فيها المهنيون ورفع كفاياتهم الشخصية والمهنية والإنتاجية بشكل عام , وذلك أثناء تواجدهم في المهنة، ويطلق عليه التأهيل أثناء الخدمة ، يساهم في تأهيل الموظفين الجدد على فهم العمل معرفة مع متطلبات ومهام العمل الجديد، أو المساهمة في تأهيل الموظف الحالي وتعزيز قدراته عندما يكلف بمهام عمل أو يطلب منه تجويد عمله ومن زيادة فرصته للتقدم الوظيفي.

أنواع برامج التأهيل المهني :

التأهيل في مراحل متقدمة من التوظيف

التأهيل في المراحل الأولى من التوظيف

تدريب المتدربين

التأهيل الإداري

التأهيل التخصصي

التأهيل المهن

أهداف برامج التأهيل:

التعرف على المبادئ والأساليب الإدارية لوظائف المؤسسة ، وتوضيح الأدوار في تحقيق أهداف المنشأة.

تدريب الأفراد لزيادة مهاراتهم وتنمية قدراتهم لاستخدام الأساليب الفنية والإدارية الحديثة

تنمية درجة استعدادهم لقيادة التطوير والتغيير المتوائم مع تقدم الوسائل والأساليب التقنية

إنجاز وظيفي أفضل كماً ونوعاً ، والذي يؤدي الى الترقى الوظيفي

إدخال التطوير والتحسين في مهارات المرؤوسين تساهم في تطوير المنشأة وزيادة كفاءتها بزيادة الإنتاجية وخفض في التكاليف.

أمثلة:

دورات الحاسب الآلي – السكرتارية – التخطيط – البرامج الإدارية العامة – الموارد البشرية – الإدارة المكتبية

إدارة برامج العلاج

مفهوم برامج العلاج:

يأتي هذا النوع من التدريب نتيجة فشل الفرد في اختيار تدريب معين وبالتالي قد يحتاج إلى تدريب إضافي وهو ما يدعى بالتدريب العلاجي فهو يدرس أسباب فشل الفرد التي قد تعود إلى نسيان الطرق والأساليب التي تعلمها، أو إهمال الطرق السليمة وإتباع طرق مختصرة، ويدرس هذا التدريب أيضا جوانب الضعف لإزالتها.

أسباب الفجوة التي تستدعي برامج العلاج المهني وأساليب العلاج:

هناك أربعة أسباب لفجوة الأداء يقابلها أربع أساليب لعلاجها وقد عددها (ديفيد أوسبورن) فيما يلي :

قلة الحافز

قلة الموارد

عدم ملائمة العامل للمنصب

العامل لا يملك القدرات والمهارات المطلوبة في المركز

أهداف برامج العلاج:

رفع الكفاءة المهنية للموظف عن طريق صقل مهاراته

اطلاع الموظف على كيفية التعامل مع الجديد والمستحدث في مجال العمل وتقنياته الحديثة.

اكتساب معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل.

معالجة القصور في إعداد الموظف قبل الخدمة من خلال تقديم تغذية راجعة مناسبة لتذليل الصعوبات التي يواجهها في الميدان.

الاستفادة من خبرات الآخرين من خلال العمل التعاوني في الورش والمناقشات ومختلف أشكال التدريب.

أمثلة:

تصميم وإعداد البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات ، أو بناء على التقارير المرفوعة عن نواحي القصور

في الموظف

إدارة برامج التجديد

عملية تغيير محدد مقصود وجديد، وأنه أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام ويتضمن ثلاثة أشياء: "أنه شيء مقصود، وأنه مخطط غير مرتجل، وأنه يقصد منه التحسين، والتجديد عملية لا تعنى بكافة الجزئيات والمفردات وإنما تختار الأولويات من حيث الأهمية ومن حيث التعاقب الزمني في صورة رؤية متكاملة ومرنة ، فالتجديد عملية تغيير وتحسين في المؤسسة وفقا للمستجدات في أساليب العمل أو نظرياته ، فالموظف بحاجة إلى المعرفة باستمرار، وإلى الاطلاع على كل جديد في مجال عمله عن طريق تدريب الموظف على كل ما هو جديد ؛ بتصميم برامج منظمة ومخطط لها، تركز على النمو العقلي والفكري والمعرفي والأدائي والمهني، وتعمل على رفع مستوى العمليات الإدارية ، وزيادة الطاقات الإنتاجية.

مجالات برامج التجديد المهني

المجال الأكاديمي التخصصي

مجال الأداء التدريسي

مجال البحث العلمي

مجالات التقييم والتقويم

مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي

مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه

مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي

مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات

مجالات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المعرفة والمعلومة

أهداف برامج التجديد:

مسايرة التطور المتسارع في المناهج والأساليب الإدارية والفنية

مواكبة ثورة التكنولوجيا ووسائل الاتصال

سد ومعالجة النقص الحاصل في فترة التأهيل

التدريب على النظريات الإدارية والتربوية الجديدة

تمكين الموظف من الأدوار المتجددة ، الذي رافقه النمو العلمي والرقى الوظيفي

أمثلة:

تطوير التعليم العالي - التربية البيئية - التجديدات التربوية في المناهج - تعليم الكبار (التعليم المستمر)

متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية الفاعلة للمعلمين

متطلبات تفعيل برامج التنمية المهنية للمعلمين :

- 1- تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء المعلم واطلاعه عليها.
- 2- مراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي للمعلم ليتماشى مع معايير التنمية المهنية.
- 3- التكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين ووزارة التعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.
- 4- تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.
- 5- تطبيق نظام ماجستير الممارسة (الوظيفي) للمعلم.
- 6- إنذار المعلمين المقصرين وإعطاءهم مهلة محدودة لتعويض القصور.

مقترحات لتفعيل التنمية المهنية الموجهة الذاتية

- 1- تعويد المعلم على كيفية تقدير حاجاته من خلال ممارسة البحوث الإجرائية.
- 2- تنمية مهارات المعلم في قراءة وتحليل التقارير والبيانات ونتائج طلابه وغيرها من مصادر المعلومات التي تعكس مؤشرات أداءه.
- 3- تشجيع المعلم على إجراء البحوث الإجرائية حول مشكلات من داخل المدرسة.
- 4- مقارنة المعلم بأداء زملاءه خلال الدروس النموذجية والتطبيقية.

دراسات عربية / الدراسة الثانية

دراسة بعنوان الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، للباحث: زياد بركات (٢٠٠٥) ، هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الدورات التدريبية التأهيلية التي يلتحق بها المعلم أثناء الخدمة في امتلاكه للكفايات اللازمة للتدريس، واتجاهاته نحو المهنة، وكان من نتائج الدراسة : وجود ضعف جوهري لالتحاق المعلمين في الدورات التدريبية في مدى امتلاكهم للكفايات التدريسية، بينما بينت الدراسة وجود أثر جوهري لهذه الدورات في ممارسة المعلمين لهذه الكفايات التدريسية، كما أظهرت الدراسة أن أغلب من يقوم بالتدريب على هذه البرامج مشرفين غير مؤهلين بشكل قوي فلا لا يساعدهم ذلك على تقديم هذه الدورات بفعالية، كما أظهرت الدراسة ضعف قابلية المعلمين والمعلمات لتلك البرامج، وندرة استعدادهم نحوها وغياب الوقت الملائم لعقدتها لأنها تعقد أثناء العطل الرسمية أو بين الفصول الدراسية.

دراسات عربية / الدراسة الأولى

دراسة بعنوان فعالية برامج التأهيل التربوي للمعلمين في تحسين ممارساتهم التعليمية ، للباحث : محمد عيد ديراني (١٩٩٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة فعالية برنامج التأهيل التربوي للمعلمين من حملة درجة البكالوريوس في تحسين ممارساتهم التعليمية، ومعرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين لدرجة فعالية البرنامج لمتغيرات الجنس والتخصص والعمر والخبرة، والتعرف على دوافع المعلمين للالتحاق بهذا البرنامج و المشكلات التي واجهتهم أثناء الدراسة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التقويمي لمعرفة درجة فعالية برنامج التأهيل التربوي في تحسين ممارسات المعلمين التعليمية من حيث التدريس الصففي وإدارة الصف وحفظ النظام مع الزملاء وفهم النظام التربوي في الأردن، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها : إن درجة فعالية البرنامج في تحسين المعلم التعليمية عالية في المجالات السابقة الذكر ومتدنية في مجال واحد هو فهم المعلمين للنظام التربوي في الأردن ، وأن هناك مشكلات شخصية وأخرى عامة تتعلق بالبرنامج واجهها المعلمون أثناء الدراسة منها كثرة الواجبات والمسئوليات الأسرية، وعدم توفر الوقت الكافي للقيام بالواجبات وصعوبة المواصلات، أما المشكلات العامة منها كثرة العدد في الشعب التي درسوا فيها وأسلوب التدريس التقليدي.

التطوير المهني المستمر والتنمية المهنية وإدارة البرامج المرتبطة ، مهمة جداً، لأن العالم يتحرك بوتيرة متسارعة، فغيرت التطورات التكنولوجية من أسلوبنا الأعمال الإدارية والفنية والتربوية، وبالتالي فإن التطوير المهني المستمر هو أمر أساسي لدعم الموظفين ومساعدتهم على التقدم في حياتهم المهنية. كما أنه أساس لتنمية المعارف والمهارات والكفاءات بحيث تواكب التطورات المتسارعة ضمن بيئة العمل. حيث تحقق الأهداف التالية :

- مواكبة المستجدات في نظريات الإدارة المهنية والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في الإدارة.
- التمكن من المهارات والمعارف في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ترسيخ مبدأ التطوير المستمر مدى الحياة والاعتماد على أساليب التطوير الذاتي
- تحسين الرضا الوظيفي يحفز الموظفين وهذا يساعد على تحسين الإنتاجية وانخفاض معدل دوران الموظف
- يوجد بيئة مجود في العمل
- التدريب المستمر يساعد على الاحتفاظ برأس المال المعرفي وتطويره ، المرتبط برأس المال البشري.

الخلاصة

الأمم
العظيمة
تنتقل
جهازا
عظيمة

AMSA
MUSA
MUSA

بسم الله الرحمن الرحيم



المراجع

- العامري، ناصر بن أحمد بن سعيد(٢٠٠٨). تأثير دور مشرف المجال الأول في التنمية المهنية للمعلمات من التعليم الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- مرسي، محمد منير(٢٠٠٢). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: عالم الكتب.
- عامر، طارق عبد الرؤوف (٢٠١١) النمو والتنمية المهنية للمعلم. القاهرة: دار الكتب والوثائق القومية المصرية.
- Gamal . Saad (٢٠١٠) **تصميم برامج التنمية المهنية**. تم استرجاعها من: <https://kenanaonline.com/users/gamalsaad/posts/144912> . بتاريخ ٢٣ /٨/ ٢٠١٠
- ألساكني، سهاد جواد. (٢٠١٨). **التنمية المهنية لمعلمي التربية المهنية في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة**. مجلة الآداب/ العدد١٢٧.
- حمود ، لجين (٢٠١٧) دور التدريب في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات ، دراسة مرجعية .
- أحمد ، محمد فتحي شاکر ،وزيدان ،همام بدر اوي(٢٠٠١) المشكلات المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي في كل من جمهورية مصر العربية وسلطنة عمان، مجلة كلية التربية، العدد ٤٣ ، جامعة القاهرة .
- حسن ،عبد الباسط محمد (١٩٧٨) . التنظيم الاجتماعي في المجتمع، مكتبة غريب القاهرة، ب ط، ١٩٧٨ ،ص ٣٥
- بدوي ،أحمد زكي(١٩٧٨). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ب ط ١٩٧٨ ،ص ٣٣٢
- رشيد ، إبراهيم (٢٠١٩). **التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والمعلمات ، أكاديمية إبراهيم رشيد النمائية**، تم استرجاعه من : http://www.ibrahimrashidacademy.net/2018/03/blog-post_16.html . بتاريخ ٢٠١٩
- فاتح ،جبلي (٢٠٠٦) الترقية الوظيفية والاستقرار المهني دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية.
- بركات ،زياد (٢٠٠٥).الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ، العدد٤ ، ٢٠٠٥
- نبيل ، سارة (٢٠١٢) .أنواع التدريب ، المنتدى العربي لإدارة المواد البشرية ، تم استرجاعه من : <https://hrdiscussion.com/hr49442.html> بتاريخ 15/5/2012
- أحمد، نجاح رحومة (٢٠١٥) .إسهام برنامج التأهيل في تحسين أداء المعلمين غير الحاصلين على مؤهل تربوي من وجهة نظرهم ، كلية البنات جامعة عين شمس
- مرسي، محمد منير (١٩٩٦). (الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث. القاهرة: عالم الكتب.
- التجديد التربوي في سلطنة عمان <file:///C:/Users/Maha/Downloads/855-Article%20Text-1737-1-10-20170724.pdf>
- عمار، حامد (١٩٩٨). نحو تجديد تربوي ثقافي. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- جميلة، بن زاف (2014) تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية دراسة ميدانية ببعض المؤسسات التربوية لبلدية ورقلة
- educapsy.(٢٠١٤) التدريب أثناء الخدمة، الخدمات التربوية ، تم استرجاعه من : <https://educapsy.com/services/stage-cours-emploi-142> بتاريخ 28 /1/ 2014
- صلاح الدين ، نسرين صالح محمد والمسكري ، (٢٠١٧) تهاني بنت حمود بن جابر تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان في ضوء متطلبات التنمية المستدامة ، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد:١٧٤ الجزء الأول.
- ديراني ، محمد عيد(١٩٩٧) . فعالية برامج التأهيل التربوي للمعلمين في تحسين ممارساتهم التعليمية ،مجلة دراسات العلوم التربوية ، ، مجلد ٥٨ ،٢٤، ١٤، الجامعة الأردنية، عمان ،الأردن،١٩٩٧م،ص ص ٢٢ -٣٥.
- بركات ، زياد(٢٠٠٥).الدورات التدريبية أثناء الخدمة وعلاقة ذلك بفعالية المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية ٦٢، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية ،العدد٤٥،٢٠٠٥م.