

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

علي بن مسعود العيسى

أستاذ مساعد - الكلية الجامعية بالقنفذة جامعة أم القرى

مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور للنهوض ببرامج التنمية المستدامة للمعلم في ضوء خبرات كل من إنجلترا والصين وماليزيا. ولتحقيق هدف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على الوصف والتحليل والمقارنة للظاهرة وقد تم اختيار دول الصين وإنجلترا وماليزيا كتجارب دولية للاستفادة منها نظرا لتحقيقها إنجازات كثيرة في جانب التنمية المهنية المستدامة للمعلم. وقد اعتمدت الدراسة على تحليل الوثائق والدراسات التي تناولت التنمية المهنية المستدامة للمعلم في كل من إنجلترا والصين وماليزيا ومن ثم مقارنتها بواقع التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام من خلال نتائج الدراسات التي اجريت في البيئة السعودية والتي هدفت الى استقصاء وتقييم البرامج المهنية للمعلم بالإضافة الى التشريعات الوزارية والقوانين والاستراتيجيات والاليات التي اعلنت عنها المملكة واستخدمتها لتحقيق التنمية المهنية للمعلم بالمملكة العربية السعودية. كشفت نتائج الدراسة عن اهتمام المملكة العربية السعودية بتحقيق التنمية المستدامة للمعلم خلال البرامج المهنية والتشريعات السياسية التي تضمن تحقيق تطور مهني مستمر لدى المعلمين مما يحقق جودة التعليم، بالإضافة الى وجود اتجاه متنامي بالمملكة العربية السعودية نحو تدريب المعلمين على التطبيقات العملية لما يتم التدريب عليه ومتابعة نتائج التدريب من خلال الزيارات الميدانية، كما أوضحت النتائج قصور المملكة العربية السعودية في تدريب المعلمين على التطبيقات العملية لما يتم التدريب عليه ومتابعة نتائج التدريب من خلال الزيارات الميدانية، كما عنيت العديد من الدول الغربية بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم وبذلت الكثير من الجهد من أجل تحقيق أبعادها وتحسين المستوى المهني للمعلم. كما تخطت العديد من الدول الغربية التحديات المعاصرة من خلال توفير بيئات الكترونية للتدريب وبرامج لتطوير المهارات

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

التكنولوجيا للمعلمين، اهتمت ماليزيا بمجتمعات التعلم المهنية للمعلمين من أجل تبادل
الخبرات فيما بينهم وتحسن مهارات التدريس الفعلية، كما اهتمت ببحوث الفعل ودورها في
تحقيق التنمية المستدامة للمعلم. اما الصين فقد اهتمت بتصميم برامج إلكترونية لتحقيق
التواصل التزامني بين المعلمين للتغلب على الفواصل والتباعد المكاني بين المدن والقرى
والذي يحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة لكافة العاملين بالدولة.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة- المعلم- تجارب الدول

The sustainable development of teachers in some Western countries and how to benefit from it in developing the performance of Saudi school teachers (a suggested proposal)

Ali Bin Masoad Alessi
Umm Al Qura University

Abstract

The present study aimed to reveal the reality of sustainable development programs of teachers in the Kingdom of Saudi Arabia, to identify the training programs and methods provided for teachers to achieve sustainable development in England, China and Malaysia, in addition to suggesting a proposal for the enhancement of sustainable development programs of teachers in the light of the experiences of England, China and Malaysia. To achieve the objectives of the study, the study followed the analytical descriptive approach, which is based on the description, analysis and comparison of the phenomenon. The results of the study revealed the interest of the Kingdom of Saudi Arabia in achieving sustainable development for teachers through professional programs and political legislation that ensure the achievement of continuous professional development for teachers, which achieves the quality of education. In the field, many Western countries have also been concerned with sustainable professional development for teachers and have made a lot of effort in order to achieve its dimensions and improve the professional level of the teacher. Many Western countries have also overcome contemporary challenges by providing electronic environments for training and programs to develop technological skills for teachers. Malaysia has been interested in professional learning communities for teachers in order to exchange experiences among them and improve actual teaching skills. It has also paid attention to action research and its role in achieving sustainable development for teachers. As for China, it has been interested in designing electronic programs to achieve simultaneous communication between teachers to overcome the spatial separations and distances between cities and villages, which prevent the achievement of sustainable professional development for all workers in the country.

Keywords: sustainable development, teacher, country experiences

مقدمة البحث

يعتبر المعلم ركيزة أساسية من ركائز تحقيق المدرسة لأهدافها، ويعد أهم عنصر في العملية التربوية فهو الذي يتعامل مع الطلاب وهو الذي ينفذ المنهج ويكيف الموقف التعليمي، ويختار طريقة التعلم المناسبة ويثري مواقف الخبرة باستخدام التقنيات التربوية، ومهما كان المنهج جيداً ومهما كانت أدوات التنفيذ ووسائله متوفرة، فإن ذلك لا يجدي شيئاً مع معلم غير مؤهل تأهيلاً جيداً وغير مدرب تدريباً مستمراً يواكب المستجدات العصرية.

ويجب على المعلم في العصر الحالي أن يلاحق التدفق المعلوماتي وتنوع وسائل الاتصال وتطلعات الطلاب في كافة المراحل التعليمية وأن يستقي من التجارب والمعلومات في مجال تخصصه ويسعى دوماً إلى المشاركة في برامج التدريب سواء تلك التي تعقدتها المؤسسات والهيئات الرسمية أو غير الرسمية، سواء المحلية أو العربية أو الدولية، وأن يشارك في المؤتمرات العلمية وورش العمل وحلقات البحث.

ونظراً لهذا الدور الفعال للمعلم، فقد احتل تنميته مكانة هامة في الميدان التربوي واستهدف إضافة معارف مهنية جديدة وتنميتها وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكه والعمل على تأهيله وتدريبه وتطوير كفاياته المهنية ورفع إنتاجيته وتعزيز ثقته بنفسه وتمكينه من تحقيق تربية ناجحة للطلاب (عزاز وزكي، ٢٠٠٨).

ويرى السويقي (٢٠٢٢) أن تطوير التعليم يعتمد على مستوى النمو المهني للمعلم، وأن ما يتحقق من نمو وتطوير لمعلوماته ومهاراته ينعكس إيجابياً على تعليم الطلاب وتنمية شخصياتهم وصقل تفكيرهم وتمكينهم من التفوق والتميز في شتى مجالات الحياة. كما أضاف عامر (٢٠١٩) ان برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أحد الأساليب التي تحقق الانسجام والتوافق بين الفرد واحتياجاته وقدراته ومتطلبات العمل، وتبرز أهميتها في تنمية وتطوير تقدم المعلمين مهنيًا . وبذلك فإن برامج التنمية المهنية المستدامة تمثل احتياجا مهما ملحة لاستمرار التطوير والتقدم في المجال التربوي فهي تعتبر استجابة لما فرضه العصر الحالي من متغيرات متسارعة ومتطلبات وقضايا متجددة.

وتبرز أهمية التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين في أن الإعداد والنمو المستمر أمران مترابطان في العملية التعليمية بسبب التغير السريع الذي يشهده العالم في جميع المجالات

التربوية، وضرورة التطوير المستمر والمنسجم مع أهداف العملية التعليمية بسبب التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي (السويقي، ٢٠٢٢). وترتبط التنمية المستدامة بتطوير أداء المعلمين وتحسن مهاراتهم المهنية من خلال التدريب المستمر اثناء الخدمة بما يتواءم مع المستجدات التي تؤثر على مخرجات العملية التعليمية، حيث يشير دعمس (٢٠١٥) أن أهداف التنمية المهنية تصب في صالح تدريب المعلمين التدريب الجيد والمخطط له وفق احتياجاتهم كان شرطاً لنجاح العلاقة بين التنمية المهنية وتدريب المعلمين، وبالتالي فإن تدريب المعلمين جزء لا يتجزأ من عملية التطوير والتجويد المستمرة والتي تستهدف العملية التعليمية.

وفي مجال تطوير التعليم والتنمية المهنية المستدامة للمعلم، بذلت المملكة العربية السعودية الجهود المتنوعة للارتقاء بالمعلم، حيث تضمنت الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م للمملكة العربية السعودية برنامجاً أكثر ارتقاءً بالتعليم يساهم في عجلة التقدم الاقتصادي، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، للعمل على تحقيق رغبة القيادة الرشيدة في التنمية المستدامة (العيسى، ٢٠١٦). ولقد ركزت الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م بالمملكة العربية السعودية على أهمية القطاع التعليمي ودوره الفعال في تحقيق محاور الرؤية (مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح)، وأكدت الرؤية على أهمية المعلم في جانبي الإعداد والتدريب قبل وأثناء الخدمة (القحطاني، ٢٠٢٠).

وعلى الجانب الآخر أشار آل الشيخ (٢٠٢٠) أن برنامج التحول الوطني كأحد برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م للمملكة العربية السعودية يشترط ضرورة تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم، من خلال زيادة متوسط عدد ساعات التطوير المهني التي يمر بها المعلمون لتصل إلى (١٨) ساعة عام ٢٠٢٠ م، ثم تدريجياً تصل إلى المعيار الإقليمي (٢٥ ساعة)، والمعيار العالمي (١٠٠ ساعة).

كما أظهرت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) احتياجات المعلمين إلى برامج في التنمية المهنية ترتبط بتوضيح مرتكزات الرؤية الوطنية ومبادراتها في التعليم وفي التنمية المهنية للمعلمين، وتوظيف أدوات متنوعة في التقييم الذاتي، وإعداد أدوات لتحديد الاحتياجات التدريبية، وغيرها من الآليات التي تعزز المشاركة الفاعلة للمعلمين في تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

التنمية المهنية المستدامة. أما دراسة الأكلبي ودغري (٢٠١٧) فقد أوصت بضرورة التركيز على تقويم برامج التنمية المهنية، وقياس انتقال أثر التدريب، وتنمية مهارات البحث العلمي لدى المعلمين، وتوظيف برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وتوظيف برامج التنمية المهنية الذاتية.

وقد اتجهت العديد من الدول الغربية للاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيًا وإمداده بالمهارات اللازمة التي تمكنه من مواجهة التحديات المستقبلية ومواكبة متطلبات سوق العمل في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى العالمي والمحلي، ومن أبرز تلك التحديات الأزمات الاقتصادية وزيادة الانفجار المعرفي والتطور السريع في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، بالإضافة إلى الأزمات الصحية على مستوى العالم. كما أوصت دراسة أحمد (٢٠١٨) بضرورة الاستفادة من تجارب الدول الأجنبية والعربية في تبني آليات جديدة لتطوير المعلمين والاهتمام بالتدريب والإعداد المسبق للمعلمين قبل الخدمة، وتحقيق المشاركة الفعالة للجامعات وكليات التربية في توفير البرامج التدريسية والتأهيلية للمعلمين لتحقيق التطوير المهني المستمر للمعلم.

ومن الدراسات التي اجرت مقارنات بين المملكة العربية السعودية والدول الغربية في مجال التنمية المستدامة للمعلم، دراسة الزهراني (٢٠١٩) التي هدفت الدراسة إلى تعرف ملامح التجربة السنغافورية في تدريب المعلم وتأهيله اثناء الخدمة. استخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخل جورج بريداي نو الخطوات الأربع (الوصف، التفسير، المقابلة، المقارنة). كانت أهم نتائج الدراسة: اعتماد وزارة التربية في سنغافورا على التكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين، والتدريب المستمر وتنوع البرامج وتعمقها لتطوير المعلمين، وإتاحة الفرصة للمعلمين في تحديد واختيار ما يناسبهم من برامج تدريبية، ومتابعة أثر البرنامج التدريبي من خلال الميدان، وقصور برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة عن استخدام التكنولوجيا والإنترنت، عدم إتاحة الفرصة للمعلمين في المشاركة في تصميم برامج التنمية المهنية.

كما عرضت دراسة العتيبي والمنقاش (٢٠٢٢) التجربة الكورية للاستفادة منها في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام، والتعرف إلى واقع إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي بأسلوبه المسحي. وطبقت أداة وكان من أهم نتائج الدراسة: تحليل التجربة الكورية في التنمية المهنية للمعلمين، أن واقع إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي عام بلغ (٣.٠٩)، حيث جاءت مرحلة تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمرتبة الأولى، وتأتي مرحلة تصميم برامج التنمية المهنية بالمرتبة الثانية، ومرحلة تحديد الاحتياجات من برامج التنمية المهنية بالمرتبة الثالثة، ومرحلة تقويم برامج التنمية المهنية بالمرتبة الرابعة كأقل المراحل من حيث الموافقة.

وقد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم من خلال برامج تدريبية متنوعة لتجويد العملية التعليمية والارتقاء بها، حيث أكدت دراسة قورة (٢٠١٦)، الشامي (٢٠٢١) على ضرورة توفير برامج التنمية المهنية للمعلمين لتمكينهم من أداء الأدوار والمهام المتعددة والمتغيرة التي تفرضها متغيرات العصر، كما أكدت العديد من الدراسات ضرورة الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في مجال التنمية المهنية المستدامة دراسة القحطاني (٢٠٢٠)، عبد الله (٢٠٢٠)، الزهراني (٢٠١٨)، محمد (٢٠١١)، العتيبي والمنقاش (٢٠٢٢)، دراسة النمران (٢٠١٣) التي أكدت على أن تدريب المعلمين على رأس العمل من أهم ما يحقق التنمية المهنية للمعلمين، ودراسة والد (٢٠٢٠) التي أكدت على إعادة النظر في برامج إعداد المعلم وتنميته، والاستفادة من التجارب الناجحة في إعداد معلم المستقبل، وتعرف احتياجات المعلمين وتبليتها للحصول على مخرجات تعليمية متميزة.

فالتنمية المهنية المستدامة في الدول المتقدمة أصبحت شرطاً من شروط تطور المعلم وارتقائه في وظيفته وأصبحت هدفاً من أهداف الحكومات المتقدمة تسعى إلى تحقيقه، وتبذل الكثير من الجهد والدعم المادي من أجل توفير برامج وأساليب تدريبية لتطوير المستوى والممارسات المهنية للمعلم. بناءً على ما سبق ونظراً لأهمية التنمية المستدامة للمعلم ودورها في الارتقاء بالأداء المهني في المؤسسات التعليمية، تسعى الدراسة الحالية إلى وضع تصور للنهوض ببرامج التنمية المستدامة لمعلم التعليم العام بالمملكة في ضوء تجارب بعض الدول الغربية والتي قدمت نماذج رائداً في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم في ظل التحديات المعاصرة والازمات الصحية وتوظيفها للتكنولوجيا وبيئات التدريب الالكترونية في النهوض بالجوانب المهنية للمعلم.

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

ففي بريطانيا والتي تعتبر من أكثر الدول اهتمامًا بالمعلم ماديًا ومعنويًا ينخرط المعلمون في دورات تدريبية وضعت وفق ثلاثة معايير رئيسية: الممارسة والقيم المهنية، والمعرفة والفهم، والتدريس أي (التخطيط، التقييم، إدارة الصف). أما في الصين فقد واكبت التغيرات الجديدة التي يشهدها المجتمع الصيني وسارعت إلى تنفيذ مشروع التنمية المهنية وفق أحدث الأساليب التكنولوجية من أجل تحسين مستوى المعلمين وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرقمية وتعزيز كفاءة المعلمين (Jihou et al. 2021).

أوضحت دراسة (Bamber 2016) التي هدفت إلى مقارنة لتعليم المعلمين عبر الدول الأربع وفقا لممارسات التنمية المستدامة عبر إنجلترا وويلز واسكتلندا وأيرلندا الشمالية. وقد ركزت الدراسة على جوانب الاختلاف والتقارب بين السياسات والممارسات مع التركيز بشكل خاص على التعليم من أجل التنمية المستدامة / التعليم من أجل المواطنة العالمية (/ ESD GC). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأسفرت الدراسة عن الآثار المترتبة على التعليم من أجل التنمية المستدامة / GC فيما يتعلق بمعايير / كفاءات التدريس القانونية، والقيم والأيدولوجيات، والمناهج وطرق التدريس، ودور القطاع الثالث. كما عرضت الفرص والتحديات التي تواجه التعليم من أجل التنمية المستدامة / GC في تعليم المعلمين عبر الدول الأربع

أما في ماليزيا فقد انبثقت التنمية المهنية من رؤية الحكومة الماليزية ٢٠٢٠ م، والتي تركز على التعليم الإلكتروني داخل وخارج المدارس الذكية، هذه المدارس تم اختيارها من قبل الحكومة باعتبارها حجر الزاوية لنجاح رؤية ٢٠٢٠ م، وتم توفير الدعم اللازم للبنية التحتية التكنولوجية، ومن ثم تلقي المعلمين في هذه المدارس تدريبًا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (Ming & Azman, 2019). ومن أهم الخطوات التي اتخذتها الحكومة الماليزية لتطوير التنمية المهنية للمعلمين هي الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التعليم والتعلم، ومن ثم كانت المبادرة الأولى لتعزيز بيئة التعلم الافتراضي من خلال إدخال شبكة (G٤) فهي متاحة في مدارس ماليزيا ويمكن للمعلمين استخدامها لإنشاء منصة للتعليم الافتراضي (Minister of education in Malaysia, 2022).

وتعد التجربة الصينية في مجال التعليم تجربة جديرة بالدراسة، حيث إنها تمثل نموذجا فريدا يمكن أن يحتذى به من حيث كمية التحديات التي واجهتها ومدى الأفق الذي حققته على جميع الأصعدة في سنوات معدودة. تولي الحكومة الصينية إهتماما كبيرا بالتعليم، وقد وهبت التعليم موقعا إستراتيجيا وألوية عالية، ورفعت إستراتيجية تطوير البلاد من خلال العلم والتعليم وتنمية الموارد البشرية، وطبقت قانون المعلمين، وشكلت الإطار القانوني لتعزيز التنمية المستدامة للتعليم، وقد وضعت الحكومة الصينية أهدافا محددة لتطوير التعليم متضمنة تحديث التعليم وتحويل الصين إلى بلد غني بالموارد البشرية (ministry of education, 2010, p. 19). ونتيجة للتطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبح من الضروري تحديد مطالب أعلى لمهنة المعلم وتحديث البنية الفكرية وتنمية مهاراته وهذا من شأنه تحدي أكبر لتطوير وتنمية المعلم مهنيا، ومن ثم استخدمت أساليب متعددة لتنمية المعلمين مهنيا، كذلك نتيجة للتطور المتزايد في مناهج التعليم اهتمت المهارات المهنية لدى معلمي التعليم، ومهارات التدريس والحاجة إلى محو الأمية المعلوماتية (Zhenting, 2017, P. 329).

وبناءً على ما سبق، سعت الدراسة الحالية إلى الاستفادة من تجارب (ماليزيا والصين وبريطانيا) والتي حققت تقدماً في مجال التنمية المهنية للمعلم واستحدثت اساليباً للتنمية المهنية تتواءم مع المستجدات العصرية والأزمات التي تؤثر على البيئات التعليمية. كما أن هذه الدول لم يتم التطرق إليها بالدراسة والتحليل في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلم والاستفادة منها في تحسين أداء المعلم في المملكة العربية السعودية بالرغم من الانجازات والتقدم العلمي لتلك الدول، لذا اقترحت الدراسة تصور تربوي للاستفادة من تلك الدول في الارتقاء بأداء المعلم وعلاج القصور والمعوقات التي تعاني منها برامج التنمية المهنية في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود التي تبذلها المملكة والاهتمام الواضح بمجال التعليم من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ وخطة التحول الرقمي والتي تتضمن الكثير من الأهداف الإستراتيجية

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

الموجهة نحو النهوض بالتعليم بكافة جوانبه والتي من أهمها المعلم وتطويره وتنميته، وقد عيّنت المملكة من خلال الأهداف والسياسات والبرامج التي تركز على نوعية التعليم والارتقاء بمستوى المعلم أثناء الخدمة وأهمية الأخذ بخبرات وتجارب الدول المختلفة بالتنمية المهنية المستدامة لإيمان القيادة الرشيدة بأهميتها في تحسين أداء المعلم المهني ومن ثم رفع جودة التعليم والارتقاء بمخرجات التعلم، وعلى الرغم من هذا التقدم الكمي في هذا المجال إلا أنه من حيث الكيف لوحظ أن تدريب المعلم لا يزال يعاني من قصور في تزويده المعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الطلاب بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة والعصرية واستخدام تكنولوجيا التعليم وسيادة الأسلوب الديمقراطي والتدريب وفق أسلوب التعلم الذاتي والتعلم المتبادل الذي يتم من خلال المناقشات مع الآخرين والتفاعل معهم والمشاركة في الأنشطة الجماعية. وهذا ما أشارت إليه نتائج بعض الدراسات السابقة منها دراسة القحطاني (٢٠٢٠)، المنصور والغامدي (٢٠١٩)، الفيبي (٢٠١٨)، الروقي (٢٠١٩)، التويجري (٢٠١٧)، الأكلبي ودغري (٢٠١٧)، العفيفي (٢٠١٦) والتي أظهرت العديد من السلبيات التي تتعلق بنظم التنمية المهنية للمعلم وعدم استمرارية البرامج التدريبية لترسيخ مفهوم التنمية المستدامة مع تباعد الفترات الزمنية بين البرامج التدريبية للمعلمين وتقليدية طرق وأساليب تدريب المعلمين وتركيزها على المدرب، قلة الاهتمام بالتطبيقات التكنولوجية ومستحدثات تكنولوجيا التعليم، التباعد بين المدن والقرى السعودية، ضعف مستوى برامج التنمية المهنية في تلبية احتياجات المعلمين وفق رؤية ٢٠٣٠.

وبالاطلاع على الدراسات والمؤتمرات العلمية منها مؤتمر اليونسكو العالمي للتعليم من أجل التنمية المستدامة: التعلم اليوم لبناء مستقبل مستدام (٢٠١٤) في اليابان المؤتمر الدولي الرابع للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد: تعلم مبتكر لمستقبل واعد (٢٠١٦)، والمؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات الرقمية "الاتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات" (٢٠١٦) ومؤتمر: التربية والتعليم والتنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة (٢٠٢٠)، والمؤتمر التربوي ٤٣ للتنمية المهنية بالكويت ٢٠٢٠ والتي أوصت بضرورة تطوير وتصميم بيئات تدريب إلكترونية تفاعلية، وتوظيفها بشكل يتناسب مع متطلبات العصر والأزمات، والاستفادة من تطبيقات التكنولوجيا والاتصالات لتحسين العملية التعليمية وجودتها. كما عقد مؤخرًا في

جزيرة بالي الأندونيسية الاجتماع السابع للدول التسع الأكثر ازدهارًا بالسكان في العالم، وكان شعار المؤتمر " تعليم وتدريب المعلمين واستخدام تكنولوجيا الاتصالات في التعليم " وقد أكد المؤتمر على أن نجاح إعادة هيكلة النظم التعليمية يتوقف على القدرة على توفير كم كبير من المعلمين، وضرورة وجود نظم تقييم لجميع المستويات، وتوفير التدريب المستمر والملائم للمعلمين وحيث أن مجالات التربية الفنية داخل إطار التعليم الجامعي ليست بعيدة عن هذه المتغيرات العالمية.

وبناءً على ذلك حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما واقع برامج التنمية المستدامة للمعلم بالمملكة العربية السعودية؟
- ما البرامج والأساليب التدريبية المقدمة للمعلم لتحقيق التنمية المستدامة في كل من إنجلترا وماليزيا والصين؟
- ما التصور المقترح للنهوض ببرامج التنمية المستدامة للمعلم في ضوء خبرات كل من إنجلترا والصين وماليزيا؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- توضيح بعض الجهود والتجارب الدولية الغربية الرائدة في مجال التنمية المهنية المستدامة للقائمين على برامج تدريب المعلم في المملكة
- تزويد مدراء المدارس والمسؤولين عن برامج الجودة والتطوير المهني بالعديد من البرامج والمبادرات لتحسين جودة التعليم بما يُسهم في تحقيق رؤية المملكة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م.
- قد تسهم الدراسة الحالية في تمكين المعلم من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة المعوقات والتحديات التي تحول دون النهوض المهني بأدائه من خلال استعراض اليات التطوير الذاتي والمستخدم في الدول الغربية.
- تقدم الدراسة الحالية تصورا من البرامج التدريبية التي تم اعتمادها في بعض الدول الغربية الناجحة في مجال التنمية المستدامة للمعلم

التمتية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- قد تفيد الدراسة الحالية الباحثين في مجال التتمية المستدامة للمعلم حيث تستعرض
جهود دولية للتدريب والتتمية يمكن الانطلاق منها في عمل بحوث ميدانية لتطوير
اداء المعلم

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن واقع برامج التتمية المستدامة للمعلم بالمملكة العربية السعودية.
 - تعرف البرامج والأساليب التدريبية المقدمة للمعلم لتحقيق التتمية المستدامة في كل
من إنجلترا والصين وماليزيا.
 - اقتراح تصور للنهوض ببرامج التتمية المستدامة للمعلم في ضوء خبرات كل من
إنجلترا والصين وماليزيا.
- حدود الدراسة ومجالها:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- ١- حدود الموضوع: الاستفادة من خبرات كل من إنجلترا والصين وماليزيا في وضع تصور
مقترح للنهوض ببرامج التتمية المستدامة للمعلم
- ٢- الحدود المكانية: إنجلترا والصين وماليزيا والمملكة العربية السعودية.
- ٣- الحدود البشرية: معلمي التعليم العام
- ٤- الحدود الزمنية: تلتزم الدراسة بفترة زمنية منذ بداية الدراسة ٢٠٢٢ م وحتى الانتهاء من
الدراسة.

منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه التحليلي الذي يقوم على الوصف والتحليل
للظاهرة وقد تم اختيار دول الصين وإنجلترا وماليزيا لتحقيق إنجازات كثيرة في جانب التتمية
المهنية المستدامة للمعلم. وقد اعتمد الباحث على تحليل الوثائق والقرارات الوزاري والتشريعات
وكذلك الدراسات التي اجريت في هذا المجال لاستكشاف جهود الدول الغربية والمملكة
العربية السعودية في تنمية اداء المعلم المهني

مصطلحات الدراسة:

التنمية المهنية المستدامة:

ويعرفها عامر (٢٠١٩، ص ١٩) "بمجموعة الأنشطة والبرامج المستمرة والتي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات للمعلمين وإعدادهم للقيام بأدوارهم المتغيرة التي تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفعاليةً وتعرف التنمية المهنية المستدامة في الدراسة الحالية بأنها البرامج والأنشطة التي تهدف إلى تنمية الجوانب المهنية للمعلم من خلال تزويده بالمهارات والكفايات والسلوكيات التدريسية الفاعلة ومساعدته على تعرف حدث التقنيات التكنولوجية في مجال التعليم وكيفية الاستفادة منها في تحسين جودة التعليم وتتصف هذه البرامج بالاستمرارية والانتقاء القائم على الاحتياجات.

المعلم

المعلم هو لشخص المسؤول عن توزيع المعرفة، وعن تزويد الطلاب بها، وتيسير المعلومة وتبسيطها لهم، ولا يقتصر دور المعلمين على تزويد الطلاب بالمعرفة، بل هم قادة فكريون يخلقون فرصاً للطلاب لترسيخ ما تعلموه وتطبيقه في حياتهم العملية، وينقسم المعلمون بشكل عام إلى ثلاث مجموعات فرعية هي: معلمو المدارس الابتدائية، ومعلمو المدارس الثانوية، ومعلمو الجامعات (اليونسكو، ٢٠١٩، ص ٤٢)

ويعرف المعلم في الدراسة الحالية بأنه الشخص المعد والمؤهل تربوياً وأكاديمياً لتقديم الفرص التعليمية للطلاب وتحقيق المخرجات التعليمية وتحقيق رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية من خلال استخدام أساليب تدريسية وتربوية.

تجارب الدول الغربية

وتعرف في الدراسة الحالية بأنها التدابير والاليات التي تستخدمها الدول الغربية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة كما انها الأساليب التي استحدثتها تلك الدول لمواكبة المستجدات العصرية والنهوض بالأداء المهني للمعلم. واعتمدت الدراسة على الدول التالية:

انجلترا: هي أكبر دولة في [المملكة المتحدة](#) وتشارك في الحدود البرية مع [اسكتلندا](#) في الشمال وويلز في الغرب و**البحر الأيرلندي** في الشمال الغربي وبحر الكلت في الجنوب الغربي و**بحر الشمال** في الشرق، وتفصلها [القناة الإنجليزية](#) عن [القارة الأوروبية](#) جنوباً.

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

ويتكون البر الرئيسي من إنجلترا من الأجزاء الوسطى والجنوبية من جزيرة بريطانيا العظمى في شمال المحيط الأطلسي، كما تشمل أيضًا أكثر من ١٠٠ جزيرة صغيرة، مثل جزر سيلبي وجزيرة وايت (ويكيبيديا، ٢٠٢٢).

الصين: تعرف رسميًا باسم جمهورية الصين وهي الدولة الأكثر سكانًا في العالم حيث يقطنها أكثر من ١.٤٥ مليار نسمة. تقع في شرق آسيا ويحكمها الحزب الشيوعي الصيني في ظل نظام الحزب الواحد. تتألف الصين من أكثر من ٢٢ مقاطعة وخمس مناطق ذاتية الحكم وأربع بلديات تدار مباشرة) بكين وتيانجين وشانغهاي وتشونغتشينغ واثنان من مناطق عالية الحكم الذاتي هما هونغ كونغ وماكاو. عاصمة البلاد هي مدينة بكين (ويكيبيديا، ٢٠٢٢).

ماليزيا: ماليزيا هي دولة اتحادية ملكية دستورية تقع في جنوب شرق آسيا مكونة من 13 ولاية وثلاثة أقاليم اتحادية، بمساحة كلية تبلغ 329 845 كم العاصمة هي كوالالمبور، يصل تعداد السكان إلى أكثر من ٣٢ مليون نسمة سنة ٢٠١٩. ينقسم البلد إلى قسمين يفصل بينهما بحر الصين الجنوبي، هما شبه الجزيرة الماليزية وبورنيو الماليزية (المعروفة أيضًا باسم ماليزيا الشرقية). يحد ماليزيا كل من تايلند وإندونيسيا وسنغافورة وسلطنة بروناي. تقع ماليزيا بالقرب من خط الاستواء ومناخها مداري. رأس الهرم الماليزي هو «يانغ ديبيرتوان أغونغ» وهو ملك منتخب، بينما يت رأس الحكومة رئيس الوزراء (ويكيبيديا، ٢٠٢٢).

المحور الأول: التنمية المهنية المستدامة (المفهوم - الأهمية - الأهداف)

إن التنمية المستدامة بشكل عام تعتبر أسلوبًا تخطيطيًا تنمويًا يضمن تحقيق جملة من الأهداف التنموية الشاملة لمواجهة تحديات كبيرة تواجه العالم بصفة عامة والمجتمع السعودي بصفة خاصة. وقد ترجع نقطة بداية الاهتمام بالتنمية المستدامة إلى تقرير نادي روما لعام ١٩٧٢، وقد تم إنشاء نادي روما الذي يعتبر نقطة البداية في التفكير حول التنمية المستدامة سنة ١٩٧٢، خاصة بعد نشره لتقريره الشهير المعنون "حدود النمو" والذي اعتبره المختصون على أنه نقطة الانطلاق في التفكير في المسائل البيئية، وفي نفس الفترة شرع خبراء اقتصاديون من العالم بأسره في البحث في العلاقات الموجودة بين البيئة والنمو الاقتصادي،

حيث توصلوا إلى أنه بالإمكان صياغة وتطبيق استراتيجيات تنمية تربط بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي تحقق في آن واحد المساواة في توزيع الثروات وأكثر احتراماً وحماية للبيئة (Paul, 2015).

ولقد نشأت التنمية المستدامة كمصطلح كاستجابة للتطورات التي حدثت على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، فهي تعتبر نتاجاً للتطور الحديث وبالتالي انعكست هذه التطورات على جميع جوانب الإنسان وتطلبت التطور والنمو المستمر للموارد البشرية بحيث تتمكن من مواكبة هذه التطورات.

مفهوم التنمية المستدامة:

تعددت مفاهيم التنمية المستدامة تبعاً لاختلاف وجهات النظر التي تناولتها والترجمات العربية لمصطلح Sustainable Development، الذي يعد الترجمة الأجنبية الشائعة لهذا المصطلح، وقد تم ترجمته إلى العربية بالعديد من المعاني فقد قيل بأنها مطردة أو أنها قابلة للاطراد، ويرى آخرون أنها قابلة للإدامة، كما يحتج البعض على أنها مستمرة، ويرى آخرون أنها قابلة للاستمرار ومستديمة ومتواصلة، وأخيراً مستدامة (إبراهيم، ٢٠١٧). وعرفت التنمية المستدامة "أنها التطور المهني الذي يلبى احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتهم" (P.212 2012, Egelston).

ومفهوم التنمية المستدامة يجمع بين بعدين أساسيين هما التنمية كعملية تغيير، والاستدامة كبعد زمني، والدافع وراء ظهور هذا المفهوم هو إدراك أن عملية النمو في حد ذاتها لا تكفي لتحسين معيشة الأفراد على نحو يتسم بقدر من العدالة في توزيع نتائج التنمية، كما أن التركيز على البعد المادي لعملية النمو قد يتراجع بدلاً من الاهتمام بالعنصر البشري، على أساس أن الإنسان هو هدف عملية التنمية وأداتها في الوقت نفسه (أبو جودة، ٢٠١١).

أما على الصعيد التعليمي وعلى وجه الخصوص الجوانب المهنية في البيئة التعليمية، تعد التنمية المستدامة للمعلمين مدخلاً لتطوير الأداء التدريسي أثناء الخدمة، وتنطلق من ضرورة الاطلاع المستمر للمعلم على المستجدات في المجالات الأكاديمية والمهنية، مع ضمان صقل المعلم بالخبرات الضرورية عند استحداث التغييرات في مجالات المناهج وطرق التدريس، وتعرف أساليب واستراتيجيات التدريس المعاصرة في مادة تخصصه ويقصد بالتنمية

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

المهنية: تلك الجهود المنظمة والمستمرة لتطوير كفايات وقدرات المعلم في إطار مهنته بهدف
زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه.
فهي تعرف أنها "العملية التي تستهدف إضافة معرفة مهنية جديدة وتنمية المهارات المهنية
وتنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة للسلوك بحيث تمكن المعلم من تحقيق تربية فعالة لطلابه"
(ضحاوي، ٢٠٠٩، ص ٢٤). كما تعرفها جامعة كيل بأنها عملية تطور مستمر يتحقق من
خلال مجالات ثلاث وهي: التدريب المهني وهو العمل على إكساب المعلمين مجموعة
المهارات اللازمة لرفع كفاءتهم، ثانيًا: التربية المهنية أي تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن
عملهم وممارستهم والتأكيد على القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات، ثالثًا:
المساندة المهنية أي توفير مناخ الاستقرار الوظيفي وتحسين ظروف العمل، والتوطين داخل
المدارس لفترات طويلة (قحوان، ٢٠١٢، ص ٢٥٩).

ويعرفها عامر (٢٠١٩، ص ١٩) "بمجموعة الأنشطة والبرامج المستمرة والتي يتم التخطيط
لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات للمعلمين وإعدادهم للقيام
بأدوارهم المتغيرة التي تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفعالية".
أضاف (wake, ٢٠١٢, p. 141) إلى أنها "عملية متصلة ومستمرة شاملة طويلة المدى
تمنح أعضاء هيئة التدريس الفرصة لتطوير أدائهم ليكونوا قادرين على مواجهة أدوارهم
الحالية والمستقبلية".

أما قديمي (٢٠١٥، ص ٢٧٦) فقد ذكر أن التنمية المهنية المستدامة بمثابة "عملية منظمة
ومدرسة لبناء مهارات المعلم، بغية تحقيق أداء فعال في المهام والمسؤوليات، وتعد التنمية
المهنية المستدامة عملية شاملة تتضمن التنمية التدريجية، والتنمية التجديدية، والتنمية
التفاعلية، والتنمية الذاتية".

ويعرفها كل من عبد الغني وطه (٢٠١٥، ص ٩١) بكونها "التغيرات الحادثة في
الممارسات المهنية للمعلم وترتبط بمجموعة من الأبعاد: ميول المعلم واتجاهاته نحو مهنة
التدريس، الرضا الوظيفي، كفاءة المعلم، التحديات والصعوبات التي يواجهها، تطلعات المعلم
المهنية، احتياجات المهنة، المناخ المدرسي، علاقة المعلم بزملائه، علاقة المعلم بالطالب،
وعلاقة المعلم بالإدارة المدرسية.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح الآتي:

- التنمية المهنية المستدامة ليست عملية عشوائية وإنما عملية منظمة وتقوم على التخطيط المسبق القائم على احتياجات المعلم والتطورات المعاصرة من أجل تمكينه من التكيف مع المستجدات ومواكبة التغيرات الحادثة في العمل المهني.
- التنمية المستدامة عملية شاملة حيث تتناول جميع الجوانب المهنية للمعلم.
- التنمية المستدامة عملية مقصودة أي موجهة نحو تحقيق هدف محدد وبدراسة جيدة لكافة المعطيات وباستغلال كافة الموارد المتاحة تتبنى إجراءات مخطط لها من أجل تحقيق الهدف المنشود منها.
- التنمية المستدامة تسعى إلى النمو المهني والتطوير المستمر لشخصية المعلم وكفاياته التدريسية وسلوكياته وممارساته المهنية.

أهداف التنمية المهنية المستدامة:

- وتهدف التنمية المهنية المستدامة إحداث التغييرات في البناء المعرفي للمعلم، مع تحسين مهاراته وقدراته، وتوكيد اتجاهاته الإيجابية نحو مهنة التدريس ومعارفه الأكاديمية، والطلاب، والمدرسة، ومن بين أهدافها ما يلي:
- تحديث أداء المعلمين بتجريب أساليب تعليم وتدريب متطورة.
- تشجيع المعلمين على تنفيذ أساليب واستراتيجيات تدريس معاصرة وفعالة.
- صقل مهارات المعلمين تربويًا وأكاديميًا لاستخدام التقنيات التكنولوجية المعاصرة وتوظيفها في التدريس.
- مساعدة المعلمين من استيعاب المزيد حول خصائص الطلبة.
- تشجيع المعلمين على اتخاذ مواقف ناقدة لممارستهم التدريسية بما يمكن من تطويرها.
- تزويد المعلمين بأساليب معاصرة في تقييم أداء الطلبة.
- توسيع عملية تبادل الخبرات التعليمية بين المعلمين والمؤسسات التعليمية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو العمل والعلاقات الإنسانية.

(الحداد، ٢٠١٠، ص ٣٣).

كما أضاف المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج (٢٠١٩) الأهداف التالية:

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- تلافي أوجه القصور والنقص في إعداد المعلمين قبل التحاقهم بالخدمة.
 - إعطاء نوع من التغذية الراجعة لمؤسسات الإعداد عن نوعية وكفاءة المعلمين المتخرجين منها؛ حتى يمكن مراجعة خطط وبرامج الإعداد، ودراسة الأداء الواقعي للخريجين.
 - تعريف المعلم بالمستجدات في مجالات تخصصه، وفي مجال تقنيات التعليم الحديثة، واستراتيجيات التدريس الحديثة.
 - تشجيع تبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين، ومنحهم الفرص للتفكير والتأمل حول ممارساتهم التربوية، والقدرة على تقبل التغذية الراجعة، ونشر المبادئ التي تشجع على استخدام حل المشكلات في التدريس.
 - تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والاطلاع، وتنمية معلوماتهم، ومتابعة كل جديد في مجال مهنتهم.
 - رفع الروح المعنوية بين المعلمين؛ لتحسين مستوى أدائهم، وإثارة التنافس الشريف، وإذكاء روح الحماس بينهم.
 - القدرة على الابتكار والإبداع، وإعطاء وتقبل التغذية الراجعة، ونشر الطرق والأساليب المختلفة؛ التي تشجع على استخدام أسلوب حل المشكلات في التدريس.
 - تنمية القدرة على التفكير العلمي السليم، والوصول إلى الحقائق، وتطبيق المعلم لها عند ممارسته لمسؤولياته.
 - تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً، ولم يعدوا لمهنة التدريس.
 - تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- ويتضح مما سبق تنوع أهداف التنمية المهنية المستدامة لتتناول جميع جوانب شخصية المعلم المهنية، ويمكن أن تهدف التنمية المهنية المستدامة إلى غرس قيم التنافس العالمي والتميز المهني والتقييم الذاتي والتربية الذاتية للمعلم والتي تمكنه من تطوير ذاته والتعرف على جوانب القصور التي تحتاج إلى دعم وتعزيز.
- برامج التنمية المهنية وأهميتها:**

تتضمن التنمية المهنية المستدامة العديد من البرامج المهنية منها: برامج التأهيل/الصقل التربوي، برامج علاج أوجه القصور لدى المعلم، برامج التجديد للاطلاع على أحدث النظريات والتطورات العالمية والتربوية وعند البدء في تقديم مشروعات تعليمية أو مناهج جديدة، وبرامج الترقى.

تعتبر التنمية المهنية المستدامة من أهم المناهج الحديثة التي تسلكها الدول من أجل مراقبة أداء المعلم والارتقاء به وتحسين نوعية وجودة مخرجات التعلم، فقد بينت دراسة (٢٠٢٠، Tufaner) أهمية التنمية المهنية وتحفيزها للتشيط المعرفي للمعلمين أثناء الخدمة وقدرتها على تطوير مهارات المعلم، وبناء مجتمعات التعلم بين المعلمين، وتعزيز الثقة بالنفس لدى المعلمين، وتعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين، كما تعد آلية لتبادل الخبرات بين المعلمين في تخصصات متباينة أو تخصص واحد وفق خبرات متباينة، هذه الآلية تعتمد على العديد من الأساليب من بينها مجموعات الأقران/الخبراء، والتنمية المهنية الذاتية، والمشروعات البحثية التطويرية.

كما أكد عبد القادر (٢٠١٩) على أهمية التنمية المهنية، لكونها تتضمن أنشطة متنوعة؛ يمكن أن تساعد جميع أفراد المجتمع المدرسي على التعلم والنمو؛ ليصبحوا مؤثرين كأفراد ومجموعات؛ للتكيف مع التغييرات المستمرة في البيئة التعليمية.

كما ذكر الجمال (٢٠٠٥، ص ٣) أن الأنشطة والبرامج المتاحة لتطوير وتحديد مستوى الأداء المهني والإداري للمعلم تؤدي إلى تنمية الجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية للمعلمين، ويزيد من طاقاتهم الإنتاجية، بالإضافة إلى إثراء التواصل الفعال بينهم وبين كافة العاملين في الحقل التعليمي.

إن أهمية التنمية المستدامة تنبع من قدرتها على تطوير الأداء المهني للمعلم وتقديم التدريب المستمر والتعزيز الإيجابي لكل المهارات والممارسات التدريسية للمعلم، حيث تعني التنمية المستدامة بمواكبة كل ما هو جديد في مجال التعليم، وصقل مهارات المعلم المهنية ومساعدته على التكيف المستمر مع كل ما هو مستجد وتعزز المرونة في التفكير، كما أنها تحفز على الإبداع التدريسي والمهني والإداري.

أساليب التنمية المهنية المستدامة:

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

تعتمد التنمية المهنية على مراعاة الاتجاهات التربوية الحديثة؛ بحيث تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة منها، وتكون بمثابة استراتيجيات لتحفيز وتحسين أداء المعلمين، ورغم وجود أساليب تدريبية تقليدية متعارف عليها: مثل برامج التدريب، المناقشات والمحاضرات، والمؤتمرات التدريبية، والندوات، واللجان، إلا أن هناك أساليب حديثة يتم استخدامها في العديد من الدول المتقدمة تشمل:

- **التدريب القائم على الحاسب الآلي:** حيث يتم الاستفادة من الكمبيوتر في تدريب المتدربين، وتقويمهم، كما يمكن برمجة المواد التدريبية، للاستفادة منه في النمو المهني للمعلم عندما يستخدمه في التعلم الذاتي؛ بحيث يمكنه من اكتشاف معارف ومعلومات جديدة، وتنمية مهارات معينة لديه.
- **التدريس المصغر:** ويعتمد على تجزئة المواقف التعليمية المعقدة إلى مواقف يتم تعلمها بسهولة، والتدريب عليها، ويحلل الموقف التدريبي إلى عناصره الأولية، وتحديد المهارات المطلوبة لكل عنصر منها.
- **التدريب المبني على الكفايات:** وتعتمد على تحديد احتياجات المتدربين ومن ثم وضع أهداف واضحة وصريحة لتدريب المعلمين، وتعمل هذه البرامج على تحقيقها.
- **التدريب المبني على الأداء:** تعتمد هذه البرامج على مفهوم الأداء الذي يعني الفعل والعمل الإيجابي النشط؛ لاكتساب المهارة أو القدرة، والتمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية، وتحتوي هذه البرامج: المعارف، والقدرات، والمهارات، والمهام المطلوب أداؤها من المعلم المتدرب، ويعتبر مسؤولاً أمام الخبراء المعنيين بالبرنامج التدريبي عن تحقيق معايير التمكن الموضوعية.
- **التدريب المبني على الفيديو التفاعلي:** في هذا النوع من التدريب تعرض المادة التدريسية بطريقة مناسبة، ويتفاعل المتدرب مع البرنامج، وتقدم تغذية راجعة فورية للمتدربين؛ لتصحيح أخطائهم، وتعديل سلوكهم.
- **الترخيص لممارسة مهنة التدريس:** وهذا يعني خضوع المعلمين العاملين في المهنة لعمليات تقويم مستمرة؛ للتأكد من حسن سيرهم وتطورهم بما يتناسب مع المتغيرات المتسارعة، ولا بد أن يتم ذلك في ضوء معايير الجودة. وأن تقوم وزارة التعليم بوضع

إجراءات الترخيص واللوائح المنظمة لها، مع الاستعانة بالخبرات الأكاديمية والتربوية في الجامعات (بغداد، ٢٠١٢، دخيل الله، ٢٠٢٠).

المحور الثاني: تجارب بعض الدول الغربية في التنمية المهنية المستدامة تجربة بريطانيا في تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يغلب على المجتمع الإنجليزي . عالمياً وصف (مجتمع محافظ) واصطبغت بهذه السمة كل أنشطة الحياة العامة؛ ولاسيما التعليمية والثقافية والتربوية، وتحافظ جميع مؤسسات المجتمع على هذه القيم الراسخة، فسياسات التعليم في كل مستوياته تتسم بالرصانة، وبالصرامة في الوقت نفسه، ولم يعرف التعليم في بريطانيا العفوية والعشوائية في نظامه، وإنما اعتمد دائماً على التخطيط والرعاية والتمويل غير المتحفظ. ويستهدف . منذ مراحلها المبكرة . تنمية عقول تتصف بالنشاط والحيوية، وتنزع إلى البحث وملاحقة المعلومات، ويركز أيضاً على تفجير الطاقات وتطوير القدرات والمهارات، ورعاية التفوق والنبوغ، وكل ذلك من أجل الوصول إلى أرقى المستويات التعليمية والعلمية، وهذا ما جعله يتقدم باطراد وخصوصاً في مجالات العلوم البحتة. (محمد، ٢٠١٩، ص ١٢٩)

تعتبر بريطانيا دولة ذات اقتصاد قوى يقوم على الصناعات المتطورة والتعدين والزراعة والتجارة والسياحة، لذلك يمول التعليم الإلزامي من قبل الحكومة ويمول التعليم الجامعي من خلال (منح حكومية تصرف للجامعات بضوابط . الرسوم الدراسية . المنح الدولية . التبرعات والهبات) (العتيبي، ٢٠١٨)، كما يهدف التعليم في المملكة البريطانية الى :

- يسعى لتحصيل المعارف والمهارات اللازمة للإنسان الفعال.
 - تحقيق احترام ثقافة الآخر
 - تحقيق التعليم المستمر (بغداد، ٢٠١٢، ص ٨٢)
- وقد نبعت هذه الاهداف من الفلسفة التالية:
- تعليم طبقي قائم على مبدئين:
 - المبدأ الأول يمثل نبل الميلاد (الصفوة) حيث يوجد تعليم خاص لأبناء الطبقة الأرستقراطية والأغنياء

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- المبدأ الثاني يمثل القدرة والكفاءة حيث يوجد تعليم جيد للقادرين على مواصلة الدراسة الأكاديمية وتعليم بسيط للعامة وغير القادرين. مدة الدراسة ١٣ عام من الخامسة حتى الثامنة عشر أول ١١ سنة إلزامية وإجبارية من سن ٥: ١٦ سنة مكونة من مرحلتين: الابتدائية والثانوية في بعض المقاطعات ثلاث مراحل ابتدائية ومتوسطة وثانوية (العامري، ٢٠١٨، ص ٦٦).

وتعد بريطانيا من الأوائل عالمياً في مجال التعليم الأساسي وفقاً لتقرير مؤشر بيرسون للتعليم والمهارات المعرفية والتحصيل التعليمي العالمي؛ وقد جاء ترتيب الدول العشر الأوائل على النحو الآتي: كوريا الجنوبية أولاً، اليابان في المركز الثاني، تلتها سنغافورة في المركز الثالث، وهونغ كونغ في المركز الرابع، أما فنلندا فقد تراجعت إلى المركز الخامس بعد أن كانت متقدمة في الأعوام السابقة، وجاءت في المركز السادس المملكة المتحدة (التقرير العالمي لرصد التعليم: اليونسكو، ٢٠١٨).

وانطلاقاً من نهضة إنجلترا في مجال التعليم وما أحرزته من مكانة واضحة في هذا المجال والذي يعد تنمية المعلم سبباً هاماً من أسباب هذه النهضة، يمكن حص واستكشاف جهود الدولة في مجال تنمية المعلم. وقد اهتمت إنجلترا بإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة وتهدف برامج تدريب المعلمين إلى الآتي:

١. تبصير المعلمين بأفضل السبل للقيام بواجباتهم.
٢. علاج نواحي القصور أو النقص في برامج الإعداد.
٣. تطوير كفايات المعلمين وتنمية معارفهم ومساعدتهم على السير قدماً في سلم المهنة.
٤. إتاحة الفرصة للمعلمين للحصول على مهارات وخبرات جديدة.
٥. استكمال تأهيل المعلمين أثناء الخدمة.
٦. تحسين طرق التدريس مع الاستعانة بتكنولوجيا التعليم.
٧. تجديد معلومات المعلم في مجال تخصصه وفي مجال تقنيات التعليم. (Allen, 2020, p.92)

- إن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في إنجلترا في غالبيتها برامج تقدم للمعلمين الذين سبق حصولهم على مؤهلات مهنية في التدريس وتعني هيئات كثيرة بتقديم مثل هذه البرامج مثل: السلطات التعليمية المحلية ومراكز المعلمين والروابط المهنية والجامعات فتقدم فرصاً عديدة في شكل برامج يستغرق البعض منها يوماً واحداً إلى برامج تستغرق عاماً في دراسة كل الوقت أو ثلاثة أعوام في دراسة بعض الوقت تؤدي للحصول على دبلوم في ناحية مهنية معينة. ويمكن تصنيف برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة في إنجلترا إلى:
١. البرامج القصيرة: وتنظمها كليات التربية والسلطات التعليمية المحلية ومنظمات المعلمين مثل: الاتحاد القومي للمعلمين وهذه البرامج تختلف في مدتها من محاضرة واحدة إلى محاضرات تستغرق أسبوعاً أو أسبوعين، وبعضها على هيئة اجتماعات مسائية أسبوعية تمتد لعدة شهور وربما لعام كامل.
 - وهناك برامج قصيرة تنظمها كليات التربية بالجامعات خلال عطلات رأس السنة الميلادية وعيد الميلاد كما أن هناك برامج قصيرة تعد للمعلمين الذين ينقلون من العمل بالتعليم الابتدائي إلى الثانوي وبالعكس بجانب البرامج القصيرة التي تعد خارج إنجلترا في دول أخرى مثل فرنسا وألمانيا وإيطاليا وإسبانيا والنرويج وخاصة ما كان متصلاً منها باللغات الأجنبية أو الدراسات التاريخية أو الجغرافية.
 ٢. البرامج التجديدية ومعظم البرامج القصيرة برامج تجديدية وهي تهدف إلى تجديد الجوانب المهنية للفرد بتزويده بأحدث الاتجاهات والمفاهيم والخبرات المتعلقة بميدان عمله.
 ٣. البرامج المبنية على العمل المدرسي وتهدف هذه البرامج إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الخاصة بهيئة التدريس بالمدرسة حتى يتحقق رفع كفاءتهم المهنية.
 ٤. برامج مراكز المعلمين وهي خليط بين النظرية والتطبيق ففي الجانب النظري يتم الاهتمام بالدراسات المهنية مع التأكيد على المهارات الأساسية. أما في الجانب التطبيقي فيتم التركيز على إعداد الوسائل التعليمية من الخامات المحلية للاستفادة منها داخل الفصول.
 ٥. برامج تحويلية وهي برامج قصيرة تعد للمعلمين عند النقل من مرحلة تعليمية لأخرى أو نوع من البرامج التي تعد المعلمين لتدريس مواد أخرى غير مواد التخصص.

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

٦. برامج الترقية وتعد هذه البرامج للمعلمين عند الترقية من وظيفة لأخرى وهي ما تسمى احتياجات التحول الرأسي حيث إن عناء الوظيفة الجديدة تتطلب من المعلم الإلمام ببعض المعارف والخبرات الجديدة.

٧. برامج التعليم المفتوح وقد أخذ هذا النوع من البرامج في النمو منذ إنشاء الجامعات المفتوحة التي تقدم برامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين.

٨. البرامج التكميلية وتعد هذه البرامج للمعلمين الذين يحملون مؤهلات عامة لإتاحة الفرصة لهم للحصول على الإعداد التربوي عن طريق برنامج تكميلي مدته عام دراسي حيث يتفرغ المعلمون للدراسة بمعاهد التربية تفرغاً كاملاً مدفوع الأجر لمدة عام عادة أو تفرغاً لبعض الوقت لمدة سنتين أو ثلاث سنوات للحصول على مؤهل دراسي.

٩. برامج الدراسات العليا وهي من أمثلة البرامج الطويلة ومدتها عام دراسي وتهتم بالدراسات المتقدمة في ميادين التربية وعلم النفس والتدريب العملي بالمدارس وتهدف هذه البرامج إلى توفير فئة ممتازة من المعلمين (عبد العظيم وعبد الفتاح، ٢٠١٧).

١٠. برامج الماجستير والدكتوراه في التربية وتعد الجامعات في إنجلترا للمعلمين البرامج التي تؤهلهم للحصول على الماجستير والدكتوراه في التربية وهذه الدرجة يحصل عليها الدارسون عن طريق تقديم رسالة أو حضور برامج يؤدون في نهايتها امتحانات. وأهم الأساليب التدريبية التي تستخدم في إنجلترا هي (Waive, 2022, p.109).

- المحاضرة والورشة الدراسية.

- الحلقات الدراسية وحلقات المناقشة.

- تمثيل الدور والمؤتمرات.

- الرحلات والزيارات الميدانية والخدمات المكتبية للمعلمين.

كما يتم اختيار هيئات التدريس للبرامج التدريبية عادة من بين محاضري وأساتذة الجامعات والكليات التي تقدم هذه البرامج غير أنه يمكن الاستفادة من الخبراء في المجالات التعليمية المختلفة وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن الكفاءة الأكاديمية وحدها لا تكفي كمؤهل لمن يقوم بمهمة تدريب المعلمين لأن التدريب مهمة تتطلب كفايات خاصة ولذلك لجأت جامعة ريدنج

بإنجلترا إلى إعطاء كل من سيقوم بهذه العملية برنامجًا تدريبيًا مدته ٦ أشهر قبل انخراطه في مهمة التدريب (سيد حلمي سيد، ٢٠١٥).

وقد تم تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني تهدف إلى تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مجال مهنة التدريس، وتقدم هذه الشبكة ما يقرب من ستة ملايين برنامج تدريبي إلكتروني بمعدل عشرة برامج لكل معلم سنويًا (سالم، ٢٠١٩).

مما سبق يتضح تنوع البرامج التدريبية المقدمة للمعلم في بريطانيا والتي تهدف إلى رفع الكفاءة المهنية للمعلم ومساعدته للتغلب على المشكلات الصفية التي قد تعوق تطور العملية التعليمية، حيث توجد برامج مهنية عامة والتي تشرف عليها كليات التربية، وبرامج محددة قائمة على الاحتياجات التدريبية لمعلمين والتي تنظم من قبل المدرسة، كما يشمل التدريب برامج الدراسات العليا التي يلتحق بها المعلمين للتطور المهني. وتحرص المملكة البريطانية على تقديم برامج مهنية متخصصة عند الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى من التعليم أو عند الترقى في العمل، كما تتنوع الأساليب التدريبية من التعلم الذاتي إلى الزيارات الميدانية. بالإضافة إلى اهتمام بريطانيا بالبرامج التدريبية عبر منصات التدريب الإلكترونية لإتاحة التدريبات المهنية لكل العاملين. كما يتضح أن برامج التنمية المهنية مستمرة بحيث تستهدف المعلمين من بداية العمل المهني تأهيلاً لهم للأداء الفعال في المجال التعليمي ثم تستهدف ترقية المعلمين وتطويرهم من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية والمستحدثات التي يجب التعرف عليها.

التنمية المهنية للمعلمين في ماليزيا:

لقد أبهرت ماليزيا أعين العالم بما حقته من نمو خلال فترة وجيزة، حتى استطاعت أن تحتل مكانًا متميزًا بين دول العالم. وقد ظهر هذا النمو واضحًا من خلال اهتمامها بالتعليم وحرصها على تحقيق جودة التعليم باهتمامها بالمعلم وحرصت على تطوير مستوى أدائه المهني من خلال تحسين وتطوير برامج التدريب أثناء الخدمة واستخدام أساليب أكثر كفاءة وفاعلية. وتتم التنمية المهنية للمعلم في ماليزيا وفق عمليات مخططة ومنظمة من خلال توفير متطلبات وشروط معينة لازمة لتنفيذها سواء كانت هذه المتطلبات خاصة بالمعلم المتدرب، أو المدرب القائم بالتدريب أو المحتوى التدريبي أو البنية التحتية التكنولوجية أو

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

الدعم المالي اللازم لتنفيذ برامج التدريب، وترتب على توافر هذه المتطلبات زيادة انتشار
برامج التنمية المهنية والتوسع في استخدامها بأحدث الأساليب التكنولوجية، وقد اشترطت
سياسة الدولة الآتي:

- **المعلمين** المتدربين الملتحقين ببرامج التدريب بأن تكون لديهم القدرة على المشاركة
بنجاح في برامج التدريب المستخدمة في التنمية المهنية وأن تتوفر لديهم المهارات
الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كاستخدام محركات البحث عبر الإنترنت،
البريد الإلكتروني، إرفاق الملفات (Kamarul, 2020, pp.51-52).
- **المدرسين** الخبراء المسؤولين عن التدريب وتقديم البرنامج التدريبي يجب أن يكونوا ذوي
خبرة وعلى درجة عالية من الكفاءة ولديهم القدرة على التدريب، فالمدرّب يكون بمثابة
مفتاح أساسي لنجاح عملية التدريب.
- **تهدف البرامج التدريبية** إلى تدريب المعلمين على كيفية استخدام الإنترنت لتعزيز
التطوير المهني لديهم، وتدريبهم على كيفية المشاركة في أنشطة التنمية المهنية.
- **المحتوى التدريبي** المقدم للمعلمين يجب أن يكون متنوعاً وذات صلة بالمعلمين
المتدربين ويلتزم احتياجاتهم، كما يجب أن يوزع بالتساوي في حلقات يمكن التحكم فيها
بتسليط الضوء على المفاهيم الرئيسية والتشجيع على المهمة المحددة وتوضيح المواد
الإضافية ذات الصلة بالدورة التدريبية حتى يسهل الوصول إليها بتعليمات واضحة
(Elaine Ling, David Wray)
- **الأنشطة المستخدمة** في عملية التدريب يجب أن تكون جذابة ومثيرة للاهتمام بالنسبة
للمتدربين وأن تدور حول توسيع الشبكات التي من شأنها أن تؤدي إلى تبادل الخبرات
والأفكار بين المتدربين في مختلف أنحاء العالم عن طريق لوحات المناقشة، لوحات
الإعلانات وغرف الدردشة والبريد الإلكتروني (Mohamed Amin).
- **توفير البنية التحتية** التكنولوجية الجيدة اللازمة لإتمام عملية التدريب وإنشاء شبكة وطنية
متكاملة للتدريب عن بعد يمكن من خلالها تقديم المشورة والتوجيه لجميع المتدربين
(Elaine Ling, David Wray).

- يتم تقويم برامج التنمية المهنية للكشف عن مدى تحقق أهداف التدريب والتأكد من مدى فاعلية وكفاءة البرنامج التدريبي، وتتم عملية التقويم من خلال منظورين هما: تعليقات المتدربين، نتائج عملية التدريب، من خلال قياس مدى إعجاب المتدربين بالبرنامج التدريبي بعد الانتهاء من التدريب، ونتائج التدريب يتم قياسها على أساس معايير محددة مسبقاً من قبل المدربين (Idris, Cheng 2017).

وتتنوع أساليب التنمية المهنية وتتضمن التعاون والتواصل بين المعلم وزملائه المعلمين المتدربين الاشتراك في حلقات النقاش ومجتمعات التعلم عبر الانترنت، استخدام الحاسب المحمول، استخدام المدونات، حضور الندوات والمؤتمرات، قراءة المجلات المهنية والكتب، كتابة المقالات، إجراء بحث الفعل، نشر الرسائل على النشرة الإخبارية المدرسية، التفاعل النشط بين المعلمين المتدربين عبر منصة مجتمعات التعلم والتي تساهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين المتدربين، تبادل المعلومات والآراء والخبرات بين المعلمين المتدربين، تمكن المعلمين من تحديث معلوماتهم والمساهمة في تحسين المستوى العام للمعرفة من خلال تبادل الخبرات مع باقي المعلمين المتدربين، زيادة الترابط والتماسك بين المعلمين المتدربين أثناء التعلم (Zulhildi, 2019).

كما تتضمن أساليب التنمية المهنية استخدام ملف الإنجاز الإلكتروني الذي يعتبر من أهم أساليب التنمية التي يتم تصميمها من قبل المعلمين المتدربين في ضوء احتياجاتهم واحتياجات البرنامج التدريبي الملحقين به (Shalini, 2021).

كما يتم استخدام شبكات المدارس يقصد بها تجميع مجموعة من المدارس الثانوية وفقاً للمخطط الماليزي (٢٠١٣-٢٠٢٥ م) الخاص بالمناهج الوطنية وذلك من أجل إيجاد خريجين متميزين لديهم قدرات تنافسية دولية تمكنهم من الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي في مختلف أنحاء العالم، وتسهم شبكات المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من خلال توفير مناخ إيجابي للتنمية المهنية بين المعلمين والمديرين بالمدارس الثانوية حيث يتم خلاله تبادل الخبرات والتكاتف في الجهود الجماعية لرفع قوة العمل القادرة علي تحقيق الأهداف الوطنية علي قدم المساواة مع المعايير الدولية (Idris, 2017, p. 101).

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

وقد شملت برامج التنمية المهنية المستدامة في ماليزيا تنوعاً ارتكز على الأساليب الحديثة في
التدريب وخاصة التدريب عبر المنصات الالكترونية ومن هذه البرامج: (Elaine, 2017).

١- برامج الترقّي وشملت:

- برنامج يقدم للمدرّبين للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه (برامج الدراسات العليا)
- برنامج يقدم للمدرّبين، ويقدم لترقية المعلم، ويتضمن دورة تدريبية لمدة ١٤ أسبوع.
- برنامج لمنح درجة خاصة لمعلم اللغات الأجنبية.
- برنامج للحصول على درجة أخصائي يقدم للمعلمين المتدربين ويتضمن دورة تدريبية لمدة سنة واحدة ويركز محتوى هذا البرنامج على الناحية الأكاديمية التي تختص بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشرط أن يكون المعلم المتدرب لديه ثلاث سنوات خبرة.
- برنامج يقدم لمعلمي التعليم للترقية، ويتضمن دورة تدريبية لمدة ٣٠ ساعة، ويشترط للالتحاق بالبرنامج توافر خبرة لمدة ٥ سنوات في مجال المهنة، ويشمل المحتوى التدريبي أربع مجالات هما التخطيط والتدريس، إدارة التعلم معايير وقيم المهنة، بحوث إجرائية.

٢- برامج التأهيل:

يلتحق ببرامج التأهيل معلمون غير خريجي كليات التربية والمزاولين لمهنة التدريس
وتتضمن عدة دورات يلتحق بها المعلم المتدرب تتمثل في:

- برنامج للحصول على درجة معلم ويتضمن دورة تدريبية لمدة عامين في الجامعة.
- برنامج للحصول على درجة خاصة للمعلمين غير خريجي كليات التربية ويقدم من جامعة ماليزيا المفتوحة، يتضمن ٢٠ ساعة تدريبية.
- برنامج لمنح درجة خاصة للمعلمين غير الخريجين والمزاولين لمهنة التدريس من أجل ترقية مؤهلاتهم الأكاديمية في مجال تخصصهم وبعد الانتهاء من البرنامج يتم الزيادة في الراتب.
- برامج مقدمة للمعلمين المتدربين لمساعدتهم في الحصول على درجة الدكتوراه وتقدم من قبل جامعة ماليزيا المفتوحة وتتمثل هذه البرامج فيما يلي:
- أ- برامج الفيديو كونفرانس لتقديم دورات تدريبية مختلفة في عمليتي التعليم والتدريس يتضمن ٢٠ ساعة تدريبية. ويتطلب حضور ١٥ ساعة تدريبية وجهاً لوجه قبل الالتحاق

بالبرنامج التدريبي وتكون موزعة على ٣ جلسات تدريبية خلال عطلة نهاية الأسبوع، ومدة الجلسة الواحدة ٥ ساعات تدريبية. ويهدف إلى تقديم دورات تدريبية للمساعدة في الحصول على درجة الدكتوراه وإتاحة فرصة التدريب والحصول على درجة علمية للمعلمين القاطنين بالمناطق النائية بما ليزيا، والتقليل من نفقات التدريب الباهظة. ويتكون البرنامج التدريبي من ثلاث دورات تدريبية يتم تقديمها للمتدربين وثلاث ندوات، خلال الدورة الأولى والثانية يتم دراسة منهجية البحث التربوي وعلم النفس، الدورة الثالثة يقدم من خلالها طرق وأساليب البحث المتقدم في التربية. كما يتضمن المحتوى التدريبي دليل للمتدرب، دليل للدورة التدريبية دليل للمهام المكلف بها. (Kamarul, 2019, p. 52)

٣- برامج التنمية والتطوير لمادة التخصص والمواد الأخرى: (Idris, 2017):

أ- برنامج يقدم للمدربين لتنمية وتطوير المحتوى التعليمي في الرياضيات: يتضمن دورة تدريبية لمدة ٤ أسابيع. تهدف إلى توفير مدربين خبراء في الرياضيات لديهم القدرة على التدريس الفعال في الرياضيات. آليات مبتكرة وفعالة لتدريس الرياضيات من خلال الاستخدام المبتكر لتقنية المعلومات والاتصالات في تدريس الرياضيات. ويحتوي المحتوى التدريبي على قضايا واتجاهات في تعليم الرياضيات للقرن الحادي والعشرين. مناهج التعليم والتعلم الفعالة والمبتكرة في الرياضيات. استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريس الرياضيات. مواد تعليمية حديثة ومبتكرة لتدريس الرياضيات. وتم إدخال معلمي الرياضيات في دورة تدريبية لتنمية مهارات التفكير العليا لمدة ٣ أيام وتم تعيين المعلمين ذوي الخبرة والكفاءة كمدربين متخصصين.

ب - برنامج يقدم لمعلمي اللغة الإنجليزية باستخدام ملف الإنجاز الإلكتروني من أجل تنميتهم مهنيًا، ويهدف إلى تعزيز الأنشطة التعاونية ومن ثم تعزيز التطوير المهني لدى المعلمين. ويتضمن دورة تدريبية لمدة ستة أسابيع ويشترط على المعلمين المتدربين قبل التحاقهم بالبرنامج التدريبي تصميم ملف إنجاز إلكترونيًا ويطلب منهم تسجيل أرائهم وردود أفعالهم حول كل مرحلة من مراحل تصميمها من أجل الإجابة على جميع الأسئلة المقدمة لهم. ملف الإنجاز يحتوي على بيانات أساسية عن المتدرب، السيرة الذاتية، هويات

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

واهتمامات، إنجازات ويشمل المحتوى: أساليب وأنشطة تعليمية، مهارات نحوية، مواد تعلم، جدول زمني للبرنامج، مواقع لتدريس وتعلم اللغة، مصادر تعلم.

ج- برنامج يقدم للمعلمين المتدربين لتنمية المهارات اللغوية باستخدام التعلم التعاوني عبر الإنترنت من أجل تنميتهم مهنيًا ويتضمن تصميم منصة إلكترونية عبر الإنترنت ينضم إليها جميع المعلمين المشاركين في البرنامج. ويتضمن المحتوى التدريبي تنمية القدرة على الإبداع والابتكار والتفكير الناقد. التدريب على استخدام الأدوات الإلكترونية الرقمية للتواصل مع الآخرين. محو الأمية المعلوماتية ومحو أمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى المعلمين.

تجربة الصين في التنمية المهنية للمعلم:

وهبت الصين للتعليم موقعًا إستراتيجيًا وأولوية عالية، ورفعت إستراتيجية تطوير البلاد من خلال العلم والتعليم وتنمية الموارد البشرية، وطبقت قانون المعلمين، وقانون التعليم، وقانون التعليم المهني، وقانون التعليم الإلزامي، وشكلت الإطار القانوني لتعزيز التنمية المستدامة للتعليم، وفي نهاية عام ٢٠٠٠ م حققت الصين أهداف تعميم التعليم، وقد وضعت الحكومة الصينية أهدافًا محددة لتطوير التعليم متضمنة تحديث التعليم وتحويل الصين إلى بلد غني بالموارد البشرية (Rongjin, 2017, p. 17).

ونتيجة للتطور السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ونتيجة للتطور المتزايد في مناهج التعليم، والحاجة إلى محو الأمية المعلوماتية لدى المعلمين، فإن السلطات التعليمية اقترحت العديد من برامج التنمية المهنية بهدف تحسين القدرة الشاملة للمعلمين كي تتناسب مع التغيرات الجديدة التي يشهدها المجتمع الصيني، وأصدرت إخطارًا لتنفيذ مشروع التنمية المهنية المستدامة على مستوى الدولة وتم اتخاذ قرار لبدء المشروع من أجل تحسين مستوى المعلمين بالمدارس خاصة في المناطق الريفية وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرقمية وتعزيز كفاءة المعلمين (Katrina, 2021). واشترطت سياسة الدولة توفر عدد من الشروط:

- المدربون الخبراء القائمون بعملية التدريب لابد أن تتوفر لديهم المهارات اللازمة لاستخدام التكنولوجيا وأدواتها المختلفة بطريقة آمنة ومناسبة. المدربون لابد أن تكون

- لديهم تطلعات مهنية عالية ومعتقدات مهنية راسخة ولديهم خبرة في العمل بمهنة التدريس كي تكون بمثابة دليل للمعلم المتدرب ويقوم بدور التوجيه في نمو المعلمين ويحقق إنجازًا عظيمًا في تطويرهم (Shui, 2020).
- المدربون لابد أن يكونوا ذوي خبرة وكفاءة ولديهم معرفة مهنية في مختلف التخصصات كي. تمكنهم من توجيه عملية الإتصال والتفاعلات والمناقشات التي تحدث مع المعلمين المتدربين شبكة الإنترنت (Wei, 2019).
 - المعلمون المتدربون يراعي دمج الخبرات المتوفرة لديهم في تصميم المحتوى التدريبي ليكون ملائمًا لاحتياجاتهم ومتطلباتهم، ومن ثم يتم التغلب على مشكلة الفصل بين النظرية والتطبيق في عملية التدريب (Rongjin, 2017).
 - المحتوى التدريبي المقدم للمعلمين المتدربين في عملية التدريب لابد أن يصمم من قبل ذوي الخبرة والكفاءة وأن يلائم احتياجات المعلمين المتدربين ويلائم مستويات الخبرة الموجودة لديهم نظرًا لوجود معلمين أكثر خبرةً وأكثر كفاءةً ومعلمين أقل خبرةً وأقل كفاءةً. وأن يركز على تنمية النواحي الأخلاقية، النواحي الشخصية، النواحي الأكاديمية (مادة التخصص) وأساليب وطرائق التدريس. كما أن الأنشطة المصممة عبر الإنترنت في برامج التنمية المهنية لابد أن تكون منسقة فيما بينها لجذب إنتباه المعلمين المتدربين نحو عملية التدريب (Rongjin, 2017).
 - أساليب التدريب المستخدمة في التنمية المهنية الإلكترونية لابد أن تكون متنوعة وجذابة لضمان استمرارية التحاق المتدرب ببرامج التدريب (Shui, 2020).
 - عملية التقويم في التنمية المهنية تتطلب وضع معايير واضحة لعملية التقويم من قبل مصممي ومخططي البرنامج متمثلة في كمية الاتصالات وجودتها أو عدد مرات الدخول على البرنامج التدريبي، أما التغذية الراجعة لابد من توفيرها في البرنامج التدريبي من قبل المدربين الخبراء، تصميم فصول دراسية إلكترونية عبر الإنترنت لتوفير نظام خاص لإدارة الدورة التدريبية، توفير الدعم اللازم للبنية التحتية التكنولوجية اللازمة لعملية التدريب عبر الإنترنت (Wei, 2019).

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

وتنوعت أساليب التنمية المهنية للمعلمين وكانت متمثلة في التعلم عن بعد، التلفزيون التفاعلي، البريد الإلكتروني، الفصل الإلكتروني حيث ساهمت في تقديم حلول ناجحة للمشاكل المتعلقة ببرامج التنمية المهنية التقليدية والتي كان يعاني منها المعلمين وساهمت أيضًا في تقليل العزلة الاجتماعية للمدارس الريفية الصغيرة وزيادة الفرص التعليمية للمعلمين في المناطق الريفية. كما استخدمت أيضًا المدونات الإلكترونية الهاتف المحمول والتدريب عبر الهاتف المحمول، ملف الإنجاز الإلكتروني، المناقشة عبر الإنترنت، التعلم التعاوني بالإضافة إلى الشبكات المدرسية (Ming and Zhang, 2020). وتشمل البرامج المهنية التالية:

برامج فيديو هبيرميديا (برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية المعلمين مهنيًا باستخدام الفيديو هايبير ميديا) (Jiansheng, 2017). يعد وسيلة جيدة ومناسبة من أجل تعزيز التعلم. ويهدف إلى توفير بيئة مناسبة للمناقشة وتبادل الأفكار التعليمية. التفكير العاكس من وجهات نظر متعددة، إدارة معارف المعلمين ومساعدتهم على أن يصبحوا باحثين، ويتكون البرنامج التدريبي من أربعة أجزاء تتمثل في: الجزء الأول: يحتوي على مقاطع الفيديو لفصول الدراسة والتي تتضمن مقدمة، مقاطع للدرس، ردود المعلم حيث يقوم المعلم بتقديم محتوى الدرس والمتضمن من ٥-٧ مقاطع لخطة الدرس مسجلة بالفيديو، وردود أفعال المعلم تحدد من خلال مقابلة مباشرة تجرى مع المعلم عقب الخروج من الفصل. الجزء الثاني: يتكون من أسئلة متعلقة بموضوع الدرس الذي قام المعلم بتدريسه، وهي أسئلة متنوعة قد تكون أسئلة تخصص متعلقة بالدرس، أسئلة معرفية، أسئلة حول الموقف التعليمي، أسئلة حول المحتوى الدراسي. الجزء الثالث: يحتوي على تحليلات للمواقف والتي تشمل عادة مقابلة المدربين، تعليقات المتدربين وملاحظاتهم. الجزء الرابع: يحتوي على المواد المستخدمة في دراسة المحتوى التعليمي والتي تشمل مواقع ذات صلة بالمحتوى، نظريات، دراسات ذات صلة، مواد تدريس وتعلم ذات صلة. حيث يتم دمج المكونات الأربعة في برنامج الوسائط المتعددة باستخدام الفيديو ويمكن تشغيل كل مكون باستخدام أزرار الخط الساخن يتم تقويم البرنامج التدريبي من خلال استخدام الاستبيانات، إلقاء الأسئلة، إجراء المقابلة الملاحظة، ردود أفعال المتدربين على البرنامج.

-برنامج ورش العمل (Ming and Zhang, 2020) وهو برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية المدربين الخبراء مهنيًا باستخدام أسلوب ورش العمل، وتعد ورش العمل منصة مفتوحة عبر الإنترنت لتصميم وتنفيذ بحوث التعليم. تسهم في إتاحة الفرصة للمدربين لاستعراض المدربين المشاركين في البرنامج وعرض عمليات التدريس التي يقوموا بها داخل الفصول الدراسية.

-برامج الوسائط المتعددة وهو برنامج تدريبي قائم على التفاعل المرئي واللفظي باستخدام الوسائط المتعددة (Wei, 2019) ويهدف البرنامج إلى تدريب المعلمين داخل فصل إلكتروني بأسلوب متزامن من خلال التفاعل المرئي واللفظي القائم باستخدام الوسائط المتعددة، كما يهدف إلى مساعدة المعلمين المتدربين على تطوير أساليب التدريس، تشجيع المعلمين المتدربين على استكشاف عمليات التعلم عبر الإنترنت، مساعدة المعلمين المتدربين على التفكير بشكل دوري ومنظم. محتوى الدورة التدريبية: وتتكون الدورة التدريبية عبر الإنترنت من منهج تعليمي (مواد دراسية عبر الإنترنت) وأنشطة تعلم متنوعة ودليل للمدربين. واستخدمت الوسائط المتزامنة وغير المتزامنة أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي وتتمثل في: المحاضرة، مؤتمرات الفيديو، تسجيلات الفيديو الخاصة بالفصول الدراسية، كما استخدم أسلوب ورش العمل في التدريب في الأسبوع الخامس (المرحلة الثانية) من التدريب لمدة ساعتين، ويتم التقييم باستخدام أسلوب المناقشة.

- برامج شبكة المدارس (Ministry of Education and Manpower Bureau, 2014) ويستهدف البرنامج مجموعة مدارس من مناطق جغرافية مختلفة من أجل التعليم الافتراضي المجتمعي، وتتضمن هذه الشبكة مدرستين على الأقل من مناطق مختلفة. يقدم البرنامج في دورات تدريبية عبر الإنترنت والفترة الزمنية المحددة للبرنامج ثلاثة سنوات. ويهدف إلى تعزيز التفاعل بين المعلمين، إتاحة الفرصة لاستخدام الموارد وتقاسمها وتحقيق التعاون والتواصل بين المعلمين والمدارس بمختلف المناطق بالإضافة إلى تنمية مهارات المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يتضمن محتوى البرنامج دورات تدريبية مختلفة تشمل مفاهيم ومهارات مهنية تختص بتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التدريس، إعداد الدرس بشكل تعاوني، إجراء بحوث الفعل. ويستخدم

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

أساليب التدريب: متنوعة في التدريب تتمثل في تدريب الأقران، مؤتمرات الفيديو منتديات ومحافل علمية، المدونات الإلكترونية. يتم تكليف المعلمين المتدربين بمجموعة مختلفة من الأنشطة العملية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استخدام أسلوب تحليل المحتوى بشأن الدورات التدريبية المقدمة وطرق التدريس المتبعة، استخدام أسلوب المناقشة.

- برامج مجتمعات التواصل التزامني (Wenge, 2016) (برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية المعلمين مهنيًا من خلال مجتمعات التعلم عبر الإنترنت) تقوم فكرة هذا البرنامج على أساس تجمع المعلمين الذين يشتركوا في التدريس لنفس المرحلة التعليمية ونفس مادة التخصص، حيث يجتمعوا معًا في إعداد الدروس بشكل جماعي من خلال مجتمعات التعلم التي تم تصميمها للمعلمين المتدربين عبر الإنترنت المعلمين المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي يقوموا بتسجيل حسابهم على الإنترنت المتضمن سجلهم الأكاديمي الشخصي، ثم يقوموا بمشاهدة أشرطة الفيديو الخاصة بهم على الإنترنت والذي يشمل تعليقات الأقران والاقتراحات بشأن موضوع معين وفي نهاية أشرطة الفيديو يتم عرض الأسئلة المقترحة من قبل المدربين.

ويلاحظ مما سبق اهتمام الصين ببرامج التنمية المستدامة وحرصها على تنوع تلك البرامج وتقديمها في فترات زمنية تتناسب مع احتياجات المعلمين، كما يلاحظ اعتمادها المكثف على البرامج التدريبية الإلكترونية واستخدامها للأدوات التكنولوجية ومواقع التواصل والمنصات العلمية، وأحدث أساليب التدريب المهنية وخاصة تدريب الأقران وتبادل الخبرات ومجتمعات التعلم وشبكات المدرسة. بالإضافة إلى اهتمامها بالجوانب التطبيقية والتدريس المصغر والاستفادة من تقييمات الزملاء وذوي الخبرة وجوانب التقييم الذاتي. ولم تهمل الصين الجوانب المعرفية للمعلم فوضعت اهتمامًا للبحوث العلمية وبعث الفعل والتنمية الأكاديمية للمعلمين والتي تقدمها برامج الجامعات والمراكز العلمية المتخصصة. وقد اهتمت الصين بالمحتوى التدريبي للبرامج التدريبية بحيث يناسب الاحتياجات المهنية والأكاديمية للمعلمين في التخصصات المختلفة.

المحور الثالث: واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلم في المملكة العربية السعودية

أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً للتنمية المهنية للمعلم واتخذت الكثير من التدابير والإجراءات لضمان استمرارية التطور والارتقاء المهني للمعلم ومن أهم مظاهر اهتمام المملكة العربية السعودية بالتنمية المهنية المستمرة للمعلم التالي:

- تضمنت الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م للمملكة العربية السعودية أهدافاً إستراتيجية لرعاية المعلم في جانبي الإعداد والتدريب قبل وأثناء الخدمة، كما تم بناء المعايير المهنية للمعلمين لتواكب التطورات المتلاحقة والسريعة التي تشهدها المملكة تحت رؤية ٢٠٣٠، وقد تبنت المعايير الجديدة التوجهات الحديثة للتدريس الفعال الذي يقود إلى دعم تعلم المتعلمين وتعزيزه واستندت على نتائج الأبحاث والدراسات حول كيفية تعلم المتعلمين واستراتيجيات إشراكهم في عمليات التعليم والتعلم، ورفع جودة أداء المعلمين والتأكد من امتلاكهم الكفاية المطلوبة لممارسة مهنة التعليم، بما يتسق مع الخبرات الدولية في مجال المعايير المهنية للمعلمين، واتخاذ التجارب العالمية مؤشرات مرجعية لضمان الصبغة العالمية للمعايير الوطنية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩ هـ).

- مشروع التطوير المهني للمعلمين والذي يقدم حزمة متكاملة من البرامج التي صممت بعناية وفق منهجية التعلم المتمازج (الأول مباشر من خلال دورات مع مدربين مؤهلين لهذه المهمة، والآخر من خلال نظام التعلم عن بعد) لدعم المعلم حتى يتمكن من القيام بدوره، ولتحقق مفهوم النمو المهني المستمر ليضمن تحقيق معايير المعلم من خلال التطبيق الميداني للتدريب، ويستهدف المشروع كافة المعلمين والمشرفين التربويين على اختلاف تخصصاتهم (مشاعل، ٢٠١٤).

- أقر مجلس هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية ما يسمى بالرخصة المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية في اجتماعه الحادي عشر من الدورة الأولى بتاريخ ١٤/١١/١٤٤٠ هـ، واعتمدت التعديلات عليها بقرار من اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة استناداً إلى تفويض المجلس لها بذلك بتاريخ ١٨/١١/١٤٤١ هـ، وتعد الرخصة المهنية وثيقة تصدرها هيئة تقويم التعليم وفق معايير وضوابط محددة، يكون الحاصل عليها مؤهلاً لمزاولة مهنة التعليم، وهي إحدى متطلبات الحصول على الرتبة المهنية الصادرة من وزارة

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

التعليم، وقامت الرخصة المهنية على عدد (١٠) معايير رئيسة هي: الالتزام بالقيم الإسلامية والوسطية، وأخلاقيات المهنة وتعزيز الهوية الوطنية، والتطوير المهني المستمر لتطوير الأداء المهني في ضوء المعايير المهنية، والتفاعل المبني مع التربويين والمجتمع، والإلمام بالمهارات اللغوية والكمية، والمعرفة بالمتعلم وكيفية تعلمه وخصائص نموه وفروقه الفردية ذوي الاحتياجات الخاصة، والمعرفة بمحتوى التخصص وطرق تدريسه والمعرفة بطرق التدريس العامة، والتخطيط للتدريس وتنفيذه وتصميم البرامج التعليمية، والتنوع في استخدام استراتيجيات التدريس، وتهيئة بيئات تعلم تفاعلية وداعمة للتعلم، والتقويم (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩ هـ).

- اهتمام سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية في عدد من موادها المتعلقة بتنمية المعلم وتدريبه والتي منها:

○ المادة (١٧٠): تدريب المعلمين عملية مستمرة، وتوضع لغير المؤهلين لرفع مستواهم وتجديد معلوماتهم وخبراتهم.

○ المادة (١٧٠) يفسح المجال أمام المعلم لمتابعة الدراسة التي تؤهله لمراتب أرقى في مجال تخصصه، وتضع الجهات التعليمية الأنظمة المحققة لهذا الغرض.

○ المادة (١٩٦): تعطي الجهات المختصة عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية ودورات التوعية لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة.

وقد شمل التطور المهني بالمملكة الرتب التالية:

- المعلم الممارس هو معلم متمكن من المعرفة والمهارات الأساسية في مجال التدريس والممارسات التربوية، وذو اتجاهات إيجابية نحو التدريس. ويطبق المعرفة والمهارة في المواقف التعليمية لتحسين تعلم الطالب، ومشاركاً في مجتمعات التعلم، وملتزم بتطوير معرفته ومهاراته واتجاهاته تحت إشراف ودعم الخبراء .

- المعلم المتقدم هو معلم ذو معرفة واسعة في مجال التدريس والممارسات التربوية، يوظف بفعالية المعرفة والمهارة في بيئة التعلم لتحقيق النمو الشامل للطالب. ومؤسس لعلاقات مهنية بين الزملاء، ومطور وناشر لأساليب تدريسية جديدة وداعم

لزملائه، ومعزز للاتجاهات الايجابية نحو التدريس، وملتزم بتقويم معرفته ومهاراته واتجاهاته وتطويرها ذاتياً.

- المعلم الخبير هو معلم متميز لديه معرفة شاملة وعميقة وخبرة تربوية عالية في مجال التدريس ويحمل قيما تربوية أصيلة. وله القدرة على إجراء البحوث الإجرائية، لإنتاج المعرفة وتوظيفها بإبداع في بيئة التعلم لتحقيق النمو الشامل للطلاب. ويقود مبادرات تطويرية على مستوى البيئة المدرسية والمجتمع المحلي لتحسين البرامج التعليمية وتصميمها، داعم ومحفز ومقوم زملائه؛ لقيادتهم نحو الإبداع التدريسي (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ١٤٣٩، ٦٠).

برامج التنمية المهنية المستدامة في المملكة العربية السعودية:

تشمل برامج التدريب التي تقدمها وزارة التربية والتعليم برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية، وهي برامج تمثلها وزارة التعليم بهدف رفع مستوى المعلمين العلمي والمهني والمهاري، بما ينعكس على العملية التعليمية بشكل عام، ويتم اختيار أخصائي التدريب من معلمي المدرسة ويفضل ممن يمتلك مهارة في مجال التدريب أوله إسهامات في هذا المجال سواء مدرساً، أو متدرباً. ويمكن الاستفادة من أمين مصادر التعلم - المرشد الطلابي لتنفيذ برامج تدريبية بواقع (٣) ساعات تدريبية في الأسبوع كحد أعلى (الخطاب وآخرون، ٢٠٢٠). وهذه البرامج تنقسم إلى:

أولاً: برامج التدريب الصيفي: جاءت هذه البرامج مواكبة لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وذلك لتحقيق الاستثمار الأمثل لأوقات شاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية خلال فترة الإجازة الصيفية من خلال التسجيل في بوابة البرامج التدريبية على منصة الكترونية. وتستهدف المعلمين والمعلمات والقيادات التربوية بإدارة تعليم المحافظات بواقع برنامجين تدريبيين كحد أقصى لكل موظف، حرصاً من الوزارة على التطور والتقدم، وكذلك استثمار فترة الإجازة الصيفية لتعكس إيجاباً على الطلاب. ومن المجالات المستهدفة التي تعمل التدريبات الإلكترونية من العمل عليها واستحداثها، المناهج الجديدة، المسارات الثانوية، المناهج وطرق التدريس، البرامج والاختبارات الدولية، التربية الخاصة والطفولة المبكرة، الدراسة المدرسية والتعليم الإلكتروني (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٢).

ثانياً: برنامج تدريب عن بعد: هو برنامج يسعى إلى الاستفادة من دمج التقنية في التدريب ليساهم في تحقيق أهداف التطوير المهني وإيصال التدريب إلى المدارس والأكاديميات السعودية في الخارج من خلال أنماطه المتعددة (تزامني - غير تزامني - مدمج) عبر نظام الكتروني لإدارة التدريب عن بعد. ويهدف إلى:

- حل بعض مشكلات التطوير المهني.
- توفير الجهد والوقت وتخفيض تكاليف التدريب.

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- تحقيق المرونة في المكان والزمان عند تلقي التدريب.
 - مراعاة الفروق الفردية وظروف المتدربين والمتدربات.
 - التحول إلى الحكومة الإلكترونية في مجال التدريب.
 - زيادة الثقافة التقنية لدى المتدربين والمتدربات وتعاملهم مع مصادر المعلومات وتطبيقات الويب.
- ثالثاً: برنامج خبرات:** هو برنامج نوعي يستهدف الممارسات المهنية التربوية للمعلمين والمرشدين الطلابيين، القيادات والمشرفين، من خلال المعايير الفعلية في مدارس متقدمة ومتميزة في الأداء التعليمي والممارسات المهنية. أطلقته وزارة التعليم بشراكات عالمية مع مؤسسات علمية وتدريبية ويهدف البرنامج لتطوير المعارف والعلوم للفئة المستهدفة للارتقاء بنوعية التعليم ورفع كفاءته وتحسين مخرجاته والاستفادة من تجارب الدول عبر المعايير للممارسات المهنية الثرية في مدارس مختارة في دول تميز نظامها التعليمي بالكفاءة والفاعلية، وتشمل خطة عمل برنامج خبرات جدول زمني وعدد محدد من المقاعد لكل منطقة من مناطق المملكة العربية السعودية، وشروط وضوابط عامة للراغبين والراغبات في الترشيح للبرنامج. (وزارة التعليم، ٢٠٢٢). ويمكن تلخيص أبرز نقاط الضعف التي يجب العمل على تلفيها مستقبلاً في النقاط التالية:
- ١- الحاجة إلى قدر أكبر من التفاعلات ما بين المعلمين والزلاء الملتحقين في البرنامج وكذلك التفاعل ما بين المعلمين والأخرين في المدارس المبتعث إليها.
 - ٢- الحاجة إلى مزيد من التركيز على نظريات التعليم والتعلم التي تستند إليها الممارسات المطبقة في المدارس المبتعث إليها لمساعدة المعلمين على إدراك الأسس التي تنطلق منها.
 - ٣- زيادة محتوى الخبرات التي تعمق فهم المعلمين المحتوى التخصص وما يرتبط بها من أساليب
 - ٤- الحاجة إلى زيادة التركيز على استراتيجيات التدريس الملائمة لمحتوى التخصص.
 - ٥- الحاجة إلى زيادة الأنشطة التدريسية العملية التي من خلالها يقوم المعلمون بتطبيق ما تعلموه فعلياً قبل أن يطبقوه في مدارسهم.
 - ٦- الحاجة إلى بناء مجتمعات التعلم والنمو المهني تصاحب تطبيق برنامج " خبرات " (الدغيم، ٢٠٢٠).

رابعاً برنامج تمكين (برنامج تطوير مهني متمازج لمعلمين ومعلمات العلوم والرياضيات)

يستهدف البرنامج معلمات العلوم والرياضيات لتطوير المهارات التدريسية للتعلم المتمركز حول المتعلم، وكذلك تطوير معرفتهم بمواد التخصص في هذه المجالات، والجهة المسؤولة عنه شركة تطوير للخدمات التعليمية بالتعاون مع شركة (PEASON) العالمية وبمشاركة أكثر من (١٠٠) خبير تعليمي ووطني ودولي (الشهري، ٢٠١٨). وقد تم استخدام مواقع التواصل الاجتماعي لتحديد مواعيد التدريب المباشر وغير المباشر. كما أن كل حقيبة تدريبية تحوي ٨٠ ساعة تدريبية تشمل: (تدريب مباشر، تدريب إلكتروني، دراسات ذاتية، مشروعات تطبيق صافية)، حيث تم تقسيم الحقائق لتتضمن تطويراً مهنيًا متخصصاً لمعلمي الرياضيات الصفوف العليا (٤-٦ ابتدائي)، ويقدم البرنامج في مستويات ثلاثة: تأسيسية ومتوسطة ومتقدمة،

ينحى اتجاه التعلم المقلوب (المعكوس) ويراعي خصائص تعلم الراشدين، وخصائص التطوير المهني الفعال أثناء الخدمة وفق ما توصلت إليه الدراسات العلمية الحديثة. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٢).

خامسا برنامج الإيفاد للدراسة في الداخل: بهدف رفع المستوى الأكاديمي والتربوي للمعلمين وتمييزهم مهنيًا، عن طريق إلحاقهم ببرامج الدراسات العليا في الجامعات السعودية للحصول على الدبلومات فوق البكالوريوس وكذا الحصول على الماجستير والدكتوراه في التخصصات التي تحتاجها وزارة التعليم. وزارة التربية والتعليم، (٢٠٢٢).

سادسا برنامج توظيف التدريب (وزارة التعليم، ٢٠٢٢)

يهدف الى تمكين المعلمين من المهارات التي تجعلهم قادرين على الاستفادة من المستجدات العلمية والتقنية والنظريات والمعارف التربوية والإدارية والتطويرية وتوظيفها في ممارساتهم التدريبية والتعليمية. بالإضافة إلى رفع مستوى الأداء المهني لشاغلي الوظائف التعليمية وفق المعايير المهنية لتحسين نواتج تعلم الطلاب وتقديم برامج تدريبية تخصصية وعامة وفقاً للاحتياجات المهنية ودعم شاغلي الوظائف لاستيفاء متطلبات الترقية من خلال حصولهم على نقاط التطوير المهني وتوفير فرص تدريبية مستدامة خلال إجازة نهاية العام الدراسي ودعم الجاهزية للتعليم والتعلم من بداية العام الدراسي الجديد. وبينت الوزارة أن المجالات المتاحة هي المناهج الجديدة ومسارات الثانوية والمناهج وطرق التدريس والبرامج التخصصية بحسب المواد والاختبارات الدولية والتربية الخاصة والطفولة المبكرة والإدارة المدرسية والتعليم الإلكتروني وتقنيات التعليم والإرشاد والتوجيه الطلابي والقياس والتقويم والنشاط الطلابي، والموهوبين والتربية الصحية والبدنية.

سابعاً : مشروع المعلم الجديد: يعتبر مشروع المعلم الجديد من المشاريع الرائدة في مشروع التطوير ويهدف إلى تهيئة المعلمين الجدد للعمل في مدارس وزارة التعليم من خلال استكمال الجوانب التطبيقية وبعض الجوانب النظرية التي تتوافق مع رؤية الوزارة وتوجهاتها و بناء منظومة مهنية متكاملة لتهيئة المعلم الجديد و بناء الاتجاهات الإيجابية وتنمية الولاء نحو مهنة التعليم . كما يهدف إلى تأهيل المعلم الجديد وإكسابه متطلبات التعليم التعليمية والتربوية، التعريف ببيئة التعليم وأنظمتها المختلفة. (المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي، ٢٠٢٠م)

ويتم تقديم محتوى تدريبي وتطويري عالي الجودة في أوعية مختلفة منها ما هو إلكتروني على شكل مقاطع فيديو أو مواد إثرائية على الويب أو تدريب إلكتروني، ومنها ما هو تدريب مباشر في قاعة التدريب، ومنها ما هو في هيئة دعم ومساندة وإشراف ميداني من قبل مشرفين ومدربين ومعدنين لهذه المهمة، ويحصل المعلم الجديد في نهاية هذا المشروع وبعد إنجاز كل المتطلبات واجتياز كل المراحل على شهادة إكمال برنامج تطوير المعلم الجديد بنجاح (المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٢)

ثامناً: برنامج الاستثمار الأمثل في راس المال البشري التعليمي في الجامعات السعودية: وزارة التعليم، (٢٠٢١)

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

يعتبر هذا البرنامج ترجمة للجهود التي تبذلها الجامعات السعودية في اعداد وتأهيل المعلم اثناء الخدمة بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم، حيث جاءت فكرة هذا البرنامج من وجود فائض من معلمي ومعلمات تخصصات التربية الإسلامية، واللغة العربية، والدراسات الاجتماعية في مراحل التعليم العام، مع وجود عجز في عدة تخصصات أخرى من أهمها : المهارات الرقمية، واللغة الإنجليزية، والعلوم، والرياضيات، والتربية البدنية والدفاع عن النفس، والتفكير الناقد، والمهارات الحياتية والأسرية ؛ لذا هدف برامج الاستثمار الأمثل في رأس المال التعليمي إلى إعادة تأهيل المعلمين والمعلمات في التخصصات ذات الفائض العددي في مراحل التعليم البشري العام في المملكة العربية السعودية، كأحد مبررات سد العجز ومعالجة الاحتياج بالفائض، وتمثل سبعة برامج أكاديمية مكونة من خطط دراسية تتضمن مقررات دراسية تخصصية (علمية) وتربوية، يدرسها الملحق في أحد البرامج السبعة في الكليات المتخصصة وكلية التربية، وتتوزع على دراسة المقررات على فصلين دراسيين، يحصل الملحق فيها بعد اجتيازها بنجاح على مؤهل الدبلوم في تخصص البرنامج، ليتمكن من القيام تخصصه الفرعي في إحدى المراحل الدراسية في التعليم العام.

و يتم بناء برامج الاستثمار في رأس المال البشري التعليمي وتنفيذها وفق العمليات الموصوفة بأنها ممارسات مثلى بحسب أنظمة الجودة لدى هيئات الاعتماد المهنية التربوية . ويقتضي ذلك وصفا للإجراءات التي ستبعب لضمان تحقق الجودة الداخلية بما فيها خطوات الحوكمة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس. وتنفذ الخبرات الميدانية في المدارس الشريكة، التي ينبغي أن تكون بحيث تتمتع بإمكانات مادية وبشرية وفرق عمل مهنية، بما يسهم في توفير خبرات متنوعة منتقاة، وغنية للملتحقين. و يتم التركيز في برامج الاستثمار في رأس المال البشري التعليمي على التطبيقية المهنية، وهذا يستلزم ربط المحتوى المعرفي بالتطبيق، فتكون المقررات مرتبطة بالميدان التدريسي. وتتضمن الكفايات المتوقع أن يكتسبها خريجو برامج الاستثمار في رأس المال البشري التعليمي الكفايات المهنية العامة، والكفايات التدريسية، والكفايات التخصصية، ويستهدف البرنامج تأهيل معلمي ومعلمات التربية الإسلامية، واللغة العربية، والدراسات الاجتماعية في مراحل التعليم العام وفق منطلقات تتعلق بمهنة التدريس، وأهمها أربعة منطلقات هي

- التدريس مهارة تكتسب الكفاءة من خلال الممارسة، أكثر مما تكتسب من خلال عمليات التعلم النظرية.
- الثراء في الخبرة الميدانية ويتم من خلال تدريبه قبل الخدمة في مواقف تدريسية ومهنية متنوعة في تخصصه الفرعي تتحدى مقدراته الأدائية،
- المعلم يتعلم تطبيقيا : ويتم ذلك من خلال التركيز على الجوانب التطبيقية في أثناء تقديم المحاضرات في القاعات الدراسية داخل الحرم الجامعي أكثر من تركيزها على تقديم المحتوى المعرفي،

- التعليم الفاعل للمعلمين، فعلى سبيل المثال، بإمكان الملتحق عرض فيديوهات لدروس نموذجية فاعلة نفذها معلمون متميزون ليكتب الملتحقون تأملاتهم حيالها، كما بالإمكان عرض فيديوهات لدروس غير فاعلة للتعلم أخطاء الآخرين.

المحور الرابع: نتائج الدراسة:

أولاً: أوجه التشابه والاختلاف بين تجارب الدول الغربية والمملكة العربية السعودية في مظاهر التنمية المهنية المستدامة للمعلم:

يتضح من الدراسات والعرض السابق اهتمام المملكة العربية السعودية بتقديم برامج مهنية لتطوير وتنمية المعلم مهنيًا بصفة مستمرة تمكنه من مواكبة التغيرات والمستحدثات العالمية وتتشابه المملكة العربية السعودية مع غيرها من الدول الغربية في الآتي:

- تقديم البرامج التدريبية في العطلات والإجازات الصيفية وغير مواعيد العمل الرسمية.
- الاعتماد على التطبيقات والوسائل التكنولوجية في تقديم البرامج التدريبية واستخدام مواقع التواصل الإلكترونية لتحقيق التفاعل والتواصل بين المتدربين.
- تركيز المحتوى التدريبي على التدريب على أهم التقنيات التكنولوجية واستخدامها في التدريس وأهم النظريات المعرفية وتطبيقاتها في مجال التعلم.
- تنوع الفترات الزمنية للبرامج التدريبية بما يتناسب مع رغبات المتدربين وجذب اهتمامهم.
- تنوع البرامج التدريبية لتشمل تأهيلية وبرامج ترقية وبرامج تخصصية أكاديمية.
- قد تكون البرامج التدريبية إلكترونية أو تقليدية أو مختلطة.
- اهتمام الدولة بالبرامج المهنية للمعلم وتشريع المواد القانونية وتحديد الأهداف الإستراتيجية لتحقيقها من خلال آليات وبرامج ورؤى واضحة تستهدف النمو المهني للمعلم بكافة جوانبه.

واختلفت المملكة العربية السعودية عن غيرها من حيث الآتي:

- حرصت الدول الغربية على ضرورة توافر المهارات التكنولوجية لدى المتدربين كشرط لالتحاقهم بالبرامج التدريبية

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- اهتمت الدول الغربية بوضع محتوى البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات المتدربين من خلال دراسات مسحية وأدوات ووسائل لتقييم الوضع الحالي واستخلاص أوجه القصور ومحاولة معالجتها من خلال البرامج المهنية
- نوعت الدول الغربية في محتوى البرامج التدريبية ومواد التعلم لجذب اهتمام المتدربين وتحسين مهاراتهم التكنولوجية ولكن تعاني المملكة من عدم ارتباط محتوى برامج التنمية المهنية بالتخصصات الأكاديمية.
- اهتمت الدول الغربية باستحداث أساليب متنوعة لتقييم محتوى البرامج التدريبية وقياس مردودها النوعي والكمي لدى المتدربين.
- اعتمدت الدول الغربية على اساليب حديثة منها التعلم الذاتي والتطبيقات العملية والتدريس المصغر وبحوث الفعل كتطبيقات عملية ضمن متطلبات النجاح والاجتياز للبرامج التدريبية.
- القصور في تفعيل الزيارات الصفية بين المعلمين بغية تبادل الخبرات.
- لم تولي المملكة اهتماماً للتواصل بين المتدربين والاستفادة من الأقران وتبادل الخبرات المهنية خاصة من ذوي الخبرة في التدريس.
- لم تهتم المملكة بمجمعات التعلم أو شبكات المدارس لتحقيق التواصل بين المدارس وبعضها وتبادل الخبرات.
- لم تحظى المدارس الريفية بالاهتمام وتذليل العقبات للحصول على برامج تدريبية للعاملين بها.
- لم تهتم المملكة بوضع اليات للمراقبة والتتبع لمدى الاستفادة من البرامج التدريبية وتطبيق المعارف المكتسبة داخل الفصول من خلال استغلال الزيارات الإشرافية والتقييمية للمدارس.
- تنوع برامج التدريب المقدمة للمعلمين والمعلمات، حيث يشتمل مواد التخصص والجانب التربوي والتكنولوجي، وتشمل برامج تدريب إجبارية واختيارية، وبرامج قصيرة المدى وأخرى طويلة المدى.

- توكل معظم الدول الغربية برامج تدريب المعلم إلي هيئات خاصة بتدريب ومسئوليتها هو البحث عن كل المستجدات العصرية وتفعيلها من خلال تدريب المعلم عليها ومتابعة استخدامها وتطبيقها في تعامله مع الطلاب
- إن عملية تدريب المعلم أو المعلمة عملية إلزامية لا بد أن يمر بها كل من يقوم بعملية التدريس ويتم تحديدها بناءً على عدد سنوات الخبرة التي يمر بها المعلم أو المعلمة كما أنها يتم تدعيمها بالحوافز المادية والمعنوية.

المحور الخامس التصور المقترح للنهوض ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم بالمملكة العربية السعودية

في ضوء ما تم عرضه من برامج للتنمية المهنية المستدامة ومن إنجازات حققتها الدول الغربية، وكذلك ما تم رصده من الدراسات السابقة ومن موقع وزارة التربية والتعليم من واقع لبرامج وأساليب التنمية المهنية المستدامة. تم اقتراح التصور التالي للنهوض بأداء المعلم. كما تم عرض التصور على عدد من المحكمين في المجتمع السعودي من ذوي الخبرة في مجال التدريب والتقييم وعدد من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى لتحديد مدى ملاءمته للبيئة التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وقد اقرت لجنة المحكمين مدى ثراء التصور بعدد من البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات المعلمين، كما اوصى المحكمين بضرورة بيان نوع الاساليب والاستراتيجيات التدريبية المناسبة لكل برنامج من برامج التدريب. وقد كان التصور على النحو التالي

أولاً فلسفة التصور المقترح:

تقوم فلسفة التصور المقترح على تحديد اقتراح لبرامج مهنية لتطوير وتحسين الممارسات المهنية للمعلم والتكيف مع ما يستجد من تغيرات ومستجدات في كافة جوانب العملية التعليمية بمؤسسات التعليم بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً منطلقات التصور المقترح:

ينطلق التصور المقترح مما يلي:

- ١- رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التعليم وتطوير المعلم مهنيًا، والتي تتضمن إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي كفاء

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

وعادل، ومستدام، ومرن. وأن يكون مرتكزاً على المتدرب القادر على التفكير
والمتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، والذي يساهم أيضاً في بناء شخصية الطالب
المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتر بذاته، ومستتير، ومبدع،
ومسئول، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على
التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية.

٢- أهمية الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة والتي اجتازت الكثير من التحديات
للنهوض بالمعلم والصعود إلى أوائل الدول في مجال التعليم.

٣- التغيرات العالمية المتلاحقة والمتسارعة ومن أهمها المستحدثات التكنولوجية ومتطلبات
مجتمع المعرفة والذي يفرض على مؤسسات التعليم العديد من التغيرات والواجبات
التمثلة في تخريج طالب قادر على إدارة المعرفة واكتسابها وتوظيفها في خدمة
المجتمع وتطويره.

ثالثاً أهداف التصور المقترح:

يتمثل الهدف العام للتصور في تحسين برامج التنمية المستدامة للنهوض بالأداء المهني
للمعلم، يمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية الآتية:

- تحسين المحتوى التدريبي للبرامج المهنية بحيث تتناسب مع التغيرات المعاصرة
والاحتياجات المهنية للمعلم والكفايات الأدائية المرغوبة.
- تطوير أساليب التنمية المهنية بحيث تتضمن أساليباً حديثة للتدريب للتعلم الذاتي
والمراقبة الذاتية وكذلك الأساليب الحديثة للتدريب مثل التدريب القائم على الكفايات
والتدريس المصغر وحلقات النقاش.
- تفعيل الأساليب التكنولوجية الحديثة الواجب تضمينها داخل البرامج المهنية.
- توضيح المهام والأدوار المناسبة للمتدربين والمدرسين.
- اقتراح أساليب لتقويم البرامج التدريبية.

رابعاً: آليات وإجراءات تنفيذ محاور التصور المقترح

بما أن التصور المقترح يعني بتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلم بما يحقق
رؤية المملكة ويحاكي التجارب الدولية المتقدمة، تم اقتراح الآتي:

محتوي البرامج التدريبية.

في ضوء تجارب الدول الأجنبية على البرامج التدريبية أن تعزز المحتوى من خلال النقاط التالية:

أ- يصمم المحتوى التدريبي على الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المعلم قبل التخطيط للبرنامج.

ب- يبني المحتوى في ضوء النظريات التربوية التي أشادت الدراسات السابقة والبحوث التربوية بفعاليتها في مجال التدريس.

ت- يتناول المحتوى تدريبات عملية وتطبيقات لما يتم تعلمه داخل البرنامج.

ث- يحتوي البرنامج على المكون المعرفي والمهاري والوجداني للقضايا التي يرغب في غرسها لدى المعلم.

ج- يسير المحتوى وفق أهداف التعليم والسياسة العامة التي تضعها الدولة للمراحل التعليمية.

ح- التركيز على المحتوى التخصصي الأكاديمي.

خ- تعزيز مهارات اللغوية للمعلمين خاصة اللغة الإنجليزية.

د- ربط التكنولوجيا بالمحتوى التدريبي.

ذ- تصميم أنشطة عملية تتطلب تحليل محتوى المقررات الأكاديمية والتخطيط لتدريسها وفق استراتيجيات التدريس الحديثة.

الأساليب التدريبية المتبعة:

لا بد من تنوع أساليب حديثة تتناسب مع طبيعة العصر، حيث لا تكفي البرامج على استخدام المحاضرة بل تمتد إلى تعلم الأقران والتدريس المصغر الذي يقوم على التغذية الراجعة البناءة سواء من المدرب أو من الزملاء، بالإضافة إلى التطبيقات الميدانية والعملية لدروس فعلية ترتبط بالمنهج المقرر، كما يمكن تبني الأساليب التدريبية التالية لتشمل المناقشة والحوار، تدريبات عملية، تطبيقات تكنولوجية، المشروعات، بحوث الفعل ودراسات الحالة، التواصل التزامني بين المتدربين، مجتمعات التعلم المهنية، شبكة المدارس من خلال رصد عدد من

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح

المدارس التابعة للإدارة وتشكيل شبكة الإلكترونية للتواصل تحت إشراف الوزارة ومتابعة التواصل من خلال تفعيل الزيارات الميدانية للمدارس والإشراف التربوي.

المدرّب والمتدريّن

يشترط أن يراعي الآتي:

- أن يكون المدرّب لديه المؤهلات والخبرة التي تؤهله للتدريب.
- أن يشرف على التدريب أعضاء من كليات التربية المتخصصين.
- أن يكون المتدربون لديهم المهارات الأساسية للتعامل مع التكنولوجيا.
- التنوع في التخصصات الأكاديمية المختلفة.

مدة ومواعيد التدريب:

- أن يتم التدريب بصفة دورية كل أربع شهور في غير مواعيد العمل.
- أن توضع خطة سنوية للتدريب قائمة على التقرير الذي يتم في نهاية العام من خلال المعلمين والمعلمين الخبراء.

أساليب التقويم المتبعة في التدريب: تشمل أساليب التقويم المدرّبين أنفسهم والمتدريّن، حيث يتم تقويم المتدريّن باستخدام المهام - أوراق العمل - الاختبارات المعرفية والمهارية.

بعض البرامج المهنية المقترحة التي يمكن تطبيقها:

- برنامج التكامل في العلوم والرياضيات والتكنولوجيا: STEM وهو برنامج تخصصي نوعي يهدف إلى تعريف معلمي الرياضيات والعلوم الطرق والأساليب الحديثة لتدريس المقررات من خلال التكامل والدمج بين المحتوى والتكنولوجيا.
- برنامج تطوير مهارات اللغة الإنجليزية: وهو برنامج نوعي يستهدف معلمي اللغة الانجليزية ويتطلب الاطلاع على كل ما هو جديد في تدريس مهارات اللغة.
- برنامج الاتصال التزامني مع ذوي الخبرة: وهو برنامج عام يستهدف كافة المعلمين ويتم من خلال تصميم حلقات نقاش مع المعلمين من ذوي الخبرة على مستوى المملكة لتبادل الخبرات وتذليل العقبات التي يمر بها المعلمين أثناء تدريس المقررات المختلفة.

- حلقات التدريس المصغر وهو برنامج تطبيقي يشارك فيه معلمي كل مادة في حلقات مصغرة تتكون من (١٥ معلم على الأكثر) يتم فيه نمذجة المهارات التدريسية والحصول على تغذية راجعة بناءة للتغلب على نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة لدى كل معلم.
- فيديو الظل: وهو برنامج يشارك فيه معلمي المدرسة الواحدة يتم فيه عرض تسجيلات الفيديو للشرح الواقعي للمعلم داخل الفصل ويتم بعدها مناقشة الفيديو تحليل المهارات التدريسية المتضمنة.
- البرنامج القائم على بحوث الفعل ودراسة الحالة: ويتم من خلاله تدريب المعلمين على إجراء بحوث الفعل ودراسات الحالة للكشف عن المشكلات التدريسية ومحاولة حلها باستخدام النظريات الحديثة.

خامسا: ملخص نتائج الدراسة:

من خلال ما تم بحثه في الدراسة الحالية من أساليب وبرامج للتنمية المهنية المستدامة للنتائج التالية:

- اهتمت المملكة العربية السعودية بتحقيق التنمية المستدامة للمعلم خلال البرامج المهنية والتشريعات السياسية التي تضمن تحقيق تطور مهني مستمر لدى المعلمين مما يحقق جودة التعليم.
- وجود اتجاه متنامي بالمملكة العربية السعودية نحو تدريب المعلمين على التطبيقات العملية للمهارات المتدرب عليها ومتابعة نتائج التدريب من خلال الزيارات الميدانية.
- عانيت العديد من الدول الغربية بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم وبذلت الكثير من الجهد من أجل تحقيق أبعادها وتحسين المستوى المهني للمعلم. وتخطت العديد من الدول الغربية التحديات المعاصرة من خلال توفير بيئات الكترونية للتدريب وبرامج لتطوير المهارات التكنولوجية للمعلمين.
- اهتمت ماليزيا بمجتمعات التعلم المهنية للمعلمين من أجل تبادل الخبرات فيما بينهم وتحسن مهارات التدريس الفعلية.
- اهتمت ماليزيا ببحوث الفعل ودورها في تحقيق التنمية المستدامة للمعلم.

التمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- اهتمت الصين بتصميم برامج إلكترونية لتحقيق التواصل التزامني بين المعلمين للتغلب على الفواصل والتباعد المكاني بين المدن والقرى والذي يحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة لكافة العاملين بالدولة.
- وضع تصور مقترح في ضوء أوجه القصور والاختلاف مع الدول الغربية للنهوض بالأداء التدريسي والمهني لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

توصيات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

- الاهتمام بوسائل التواصل الإلكترونية في متابعة التدريب والتحقق من مردوده.
- التنوع في الأساليب التدريبية وعدم الاقتصار على طريقة المحاضرة واستبدالها بأساليب حديثة مثل المناقشة والعمل التعاوني والمشروعات.
- متابعة نتائج التدريب من خلال تشكيل لجنة من الوزارة لعمل زيارات صفية وبطاقات ملاحظة للتأكد من تطبيق المعلمين لما تم تعلمه خلال البرامج التدريبية
- الإشراف على البرامج التدريبية من قبل متخصصين من أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريب والمناهج وطرق التدريس وغيرها من التخصصات التربوية.
- التنوع في عرض المحتوى الإلكتروني وعدم الاقتصار على التلقين واستبداله بتطبيقات عملية وموديولات يمكن الرجوع إليها في أي وقت.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً المراجع العربية

- ابراهيم، بهيرة شفيق (٢٠١٧). فاعلية برنامج في الرياضيات قائم على أبعاد التنمية المستدامة لتنمية مهارات التفكير المستقبلي وحقوق الإنسان لدى تلاميذ الصفوف العليا بالمرحلة الابتدائية، مجلة تربويات الرياضيات، الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، مجلد ٢٠، عدد ١٠.
- أبو جودة، الياس (٢٠١١). التنمية المستدامة وأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مجلة الدفاع الوطني، لبنان، عدد ٧٨.
- أحمد، عبدالرحمن " الهادي (٢٠١٨). واقع تمهين التعليم عالميا في ضوء بعض التجارب المعاصرة. مجلة القراءة والمعرفة، مجلد ٢٠٣، ١٣٥ - ١٥٨
- أل الشيخ، عبدالله بن عبد العزيز (٢٠٢٠). الاستدامة التحديات والفرص، العبيكان للنشر والتوزيع، الأردن.
- بغدادى، منار محمد اسماعيل (٢٠١٢). تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول، دار المنهل، الأردن.
- الجمال، رانيا عبد المعز (٢٠٠٥). التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بمجال التربية البيئية بمصر في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة: دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم " التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، مجلد ٢، ص ٣.
- حجازي، هناء شحات (٢٠١٨). المنظمة المتعلمة مدخل لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مجلد ٢٩، عدد ١١٦.
- الحداد، يسري (٢٠١٠). "تمهين مهنة التعليم في مملكة البحرين: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين طريق للنمو المهني والترقي الوظيفي". مجلة التربية: البحرين، مجلد ٣٠، عدد ٨، ص ٥ - ٣٢.
- الخطاب، ممدوح محمد، عطا، وفاء حامد محمد وغانم، عصام جمال (٢٠٢٠). برامج التدريبية وتأثيرها على تطوير وتحسين السلوكيات المهنية للمعلم - دراسة حالة:

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

- معلمو (مرحلة التعليم الابتدائي) بحث تقويمي باستخدام نموذج كيكباتريك، مجلة
البحوث والدراسات البيئية مجلد ١٠، عدد ٣، ص ص ٦٣٩ - ٦٤٨.
- خلف، أحمد بن محمد (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية
بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح. مجلة
مستقبل التربية العربية. مجلد ٢٢. عدد ٩٤. ص ص ٣٣١-٤٥٨.
- دخيل الله، رفعة مبارك (٢٠٢٠). معلم القرن الحادي والعشرين.. الرؤى التربوية والمهنية
التدريبية، دار الآن للنشر والتوزيع، الأردن.
- دعس، مصطفى نمر (٢٠١٥). إعداد وتأهيل المعلم، دار الأسرة للإعلام.
- الدغيم، خالد (٢٠٢٠). تقويم برنامج التطوير النوعي للمعلمين " خبرات " في ضوء نموذج
كيكباتريك من وجهة نظر المعلمين الملحقين به. مجلة كلية التربية بالمنصورة.
مجلد ١١٠. ٧٥٩-٧٩٢.
- سالم، احمد عبد العظيم (٢٠١٩) برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء
"نموذج التميز الأوروبي، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، عدد ١٠، الجزء
الثاني
- السويقي، وائل صلاح (٢٠٢٢). تطوير التعليم: رؤية استشرافية.. نماذج للتنمية المهنية
لبيئات، وكالة الصحافة العربية، الأردن.
- سيد حلمي سيد (٢٠١٥): الإدارة المدرسية وإعداد المعلم في بريطانيا، تم الرجوع اليه بتاريخ،
٢٠٢٢/٩/٢٢، متاح على الرابط التالي:
<https://gawdateam.ahlamontada.net/t309-topic>
- الشامي، نجلاء (٢٠ ٢١). التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم
المهنية (رؤية مقترحة). مجلة التجديد العربي، العدد ٢.
- الشهراني، على معجب (٢٠١١). تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين
في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، جامعة عين شمس،
مجلة كلية التربية، مجلد ٣، عدد ٣٥، ص ص ١٤٧ - ١٨٩.

صبري، عبد العظيم، وعبد الفتاح، رضا توفيق (٢٠١٧). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول. المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

ضحايي، بيومي محمد (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، الاردن

طه، أماني محمد عمر. (٢٠١٨). " تطوير نظام إعداد معلم المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ م ". مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مجلد ٢٠، عدد ٥٤، ص ص ١٠٩-١٣٤.

العامري، محمد عمر علي (٢٠١٨). مدخل إلى التربية المقارنة. دار المعترف للنشر والتوزيع.

عبد الغني، نسرين محمد، طه، منال عبد النعيم. (٢٠١٥). " برنامج إرشادي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباينات مساراتهم المهنية: تصور مقترح ". مجلة العلوم التربوية، مجلد ٢٣، عدد ٣، ص ص ٢٧-٩١.

عبد القادر، عصام محمد (٢٠١٩). سلسلة التنمية المهنية للمعلم - سيناريو التنفيذ: الحقيبة التدريبية الخامسة - الجزء الثاني، دار التعليم الجامعي، القاهرة
عبدالله، شيماء علي (٢٠٢٠) التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة بمصر في ضوء التجربة الرواندية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس

العتيبي، عواطف قاعد والمنقاش، سارة عبد الله (٢٠٢٢). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، مجلد ٣٨، عدد ١، ص ص ٢٨٩-٣١٢

العتيبي، حسناء (٢٠١٨). تجارب بعض الدول المتقدمة (أمريكا- بريطانيا- اليابان- أستراليا) في تمويل التعليم العالي وسبل الاستفادة منها، مجلة العلوم التربوية والنفسية. مجلد ٢، عدد ٢٥، ص ص ٣٢-١

عزاز، لبنى حسين عبد الله وزكي، ايناس احمد عبد العزيز (٢٠٠٨). معايير مقترحة لجودة أداء معلمة الروضة ومدى توافرها لديها وتحديد احتياجاتها التدريبية في ضوء هذه

التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس
السعودية: تصور مقترح

المعايير، المؤتمر الدولي الأول العلمي الخامس عشر، كلية التربية، جامعة حلوان،
ابريل ٢٠٠٨ / ص ٨٩٨

العمر، مشاعل (٢٠١٤) مشروع التطوير المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية،
وزارة التربية والتعليم السعودية، متاح على الرابط التالي،

<http://education.arab.macam.ac.il/article/475>

العيسى، أحمد (٢٠١٦). " رؤية السعودية ٢٠٣٠ م: التعليم بوابة التحول ". مجلة المعرفة:
المملكة العربية السعودية، عدد (٢٤٧)، ص ٣.

الفيفي، نورة يحيى". (2018). متطلبات تطوير أداء مديرات المدارس بمنطقة عسير في
ضوء القيادة التحولية وفق رؤية ". 2030 مستقبل التربية العربية: المركز لعربي
للتعليم والتنمية، مجلد ٢٥ عدد ١١٣ ص ص ٨٨ - ١٢٤

القحطاني، عثمان بن علي (٢٠٢٠) تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين
في ضوء احتياجاتهم والرؤية الوطنية للمملكة 2030 م، المجلة الدولية للدراسات
التربوية والنفسية، مجلد ٨، عدد ٢، ص ص ٢٠٣ - ٢٢٤.

قحوان، محمد قاسم (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير
الجودة الشاملة، دار المنهل، الأردن.

قدومي، منال عبد المعطي صالح. (٢٠١٥). "تصور مقترح لتطوير منظومة التنمية المهنية
المستدامة لمديري المدارس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة". مجلة جرش
للبحوث والدراسات: الأردن، مجلد (١)، عدد ١٦، ص ص ٢٧٥ - ٢٩٤.

قورة، علي عبد السميع (٢٠١٦) بحوث الفعل كمدخل للتنمية المهنية للمعلم، المجلة العربية
لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية، عدد ٤، ٢٤٦ - ٢٦٦.

محمد، عصام احمد (٢٠١٩) تطوير المجالس المدرسية بمرحلة التعليم الاساسي في مصر
على ضوء خبرة انجلترا، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، عدد ١٣
جزء ٤

محمد، ماهر احمد حسن (٢٠١١) الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، مجلد ٢٧، عدد ٢، ص ١ - ٨٥.

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج (٢٠١٩). المدرسة حاضنة للتنمية المهنية للمعلمين، المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج للنشر.

المملكة العربية السعودية (٢٠٢٢). وزارة التربية والتعليم - مشروع المعلم الجديد التأهيلي.

متاح على الرابط التالي: <https://www.manhal.net/art/s/17485/>

منظمة اليونسكو (٢٠١٨). التقرير العالمي لرصد التعليم المساءلة في مجال التعليم: الوفاء بتعهداتنا. اصدارات هيئة اليونسكو الدولية

هيئة تقويم التعليم والتدريب (١٤٣٩). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض

وزارة التعليم (٢٠٢١). التعليم والتدريب - المنصة الوطنية الموحدة وزارة التربية والتعليم (٢٠٢١). متاح على الرابط

التالي: <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/>

وزارة التعليم (٢٠٢١). وكالة التخطيط والتطوير، الإطار العام لبرامج الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري التعليمي في الجامعات السعودية، منشورات وكالة وزارة التعليم للتخطيط والتطوير، المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم (٢٠٢٢)، المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، متاح على الرابط التالي:

<https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>

ثانياً المراجع الاجنبية

Allen, M. (2020), Improving Teacher Preparation, Recruitment, and Retention. Spectrum: The Journal of State Government, (summer issue),

Bamber, P., Bullivant, A., Glover, A., King, B., & McCann, G. (2016). A comparative review of policy and practice for education for

- sustainable development/education for global citizenship (ESD/GC) in teacher education across the four nations of the UK. *Management in Education*, 30(3), 112–120. <https://doi.org/10.1177/0892020616653179>
- J nEgelston, A. (2012)., sustainable development: A history, edition Springer, New York, 2012, p83.
- Elaine Ling, David Wray, (2017). A Framework on Exploring Primary School English Language Teacher's Perceptions of their Continuing Professional Development in Malaysia, Athens Journal of Education, February 2017, p.73.
- Idris N., Cheng L., (2017). The Professional Development Preparation of Malaysian Teachers in the Implementation of Teaching and Learning of Mathematics and English, Eurasia & technology Journal of Mathematics Science Education Vol (3), NO (2), 2017.P. 101.
- Jiahuo, Z. Yubing A. and Jiabing Z. (2021), Research on Strategies of Digital Resources Construction in Teacher's Distance training for Primary and Secondary School, Advances in Electric and Electronics LNEE 2021.p.383
- Jiansheng Bao, Rongjin Huang (2017), Video Hyper media Case Studies for in – Service Mathematics Teacher Professional Development in China, University Maco China, 2017, p.1–9..
- Kamarul, M, (2019). online Professional Development of Teachers Journal of Computing in Teacher Education, 21:2, 51–57,
-

-
- Katrina S., (2021). MOOCs for teachers: Coursera offers online teacher training program 2021, Available on <http://blogs.kqed.org/mindshift/2013/04/new-online-teacher-training-program-joins-mooc-madness>. Retrieved, 12/11/2016.
- Ming T. and Azman, H. (2019). Supporting Smart School Teachers' Continuing Professional Development in and through ICT: A model for change. The international journal of education and development using, 6 (2).
- Ming Wang and Zhang Yingchun, Mobile Training: An Effective Teacher Training Model, Journal Of Luoyang Normal University .p.800.
- Ministry of Education and Mainpower Bureau, (2014). Implementation of the School based Professional Support (SBPS) Program, Hongkong, Education and Mainpower Bureau, P.1-2
- MohdZulhilmiRadzuwanAbRashid (2019). A Review of Digital Skills of Malaysian English. Language Teachers International Journal of emerge Technologies in Learning (UET), Vol (14) No (2),
- Paul, D. (2015). A history of the concept of sustainable development: literature review. University of Oradea, Faculty of Economics, 3rd ed,
- Rongjin Huang, Lijun Ye and Kyle Prince (2017)., Professional Development of Secondary Mathematics Teachers in Mainland China, Hangzhou Normal University, Hangzhou, China,
-

Shalini Srika, Wan Fara and MahaniStapac (2012), Digital Portfolio and Professional Development of Language Tedetlers, The 8th International Language for Specific Purposes (LSP) Seminar – Aligning Theoretical Knowledge zoth Professional Practice. Procedia Social and Behavioral Sciences Vol (66).

Shui Fok, Kam Chan and Kuen Sin (2020), In – Service Teacher Training Needs in Hong Kong. Paper Presented at The Annual Conference of the Australian Associate.

Tufaner, B. (2020). The Importance of the Sustainable Development in Terms of Quality of Life of the Future Generations. Journal of Social and Administrative Sciences, 3(4).

Waine, Lindsey. (2022). Teacher education and the development of teacher professional identity: a comparative analysis of student teachers' experiences in Germany, France, and England.

Wei Feng, Kin Michael, (2019). Professional Development for Technology Mainland China and Hong Kong. 185. Teachers inMainland China and Hong Kong.

Wenge Guo, From an Online Training Course to a " Virtual " Teacher Training Academy Design and Implementation of Peking University Asynchronous Online Teacher Training Program Op.Cit.p.368,