

عنوان البحث

تطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن: استراتيجيات وتوجيهات مستقبلية

مريم حسين عانزة¹، سائد محمود البلاونة¹

¹ وزارة التربية والتعليم، الأردن.

HNSJ, 2025, 6(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj61/6>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: arsrj.org/10000/61/6

تاريخ النشر: 2025/01/01م

تاريخ القبول: 2024/12/12م

تاريخ الاستقبال: 2024/12/04م

المستخلص

يسعى هذا البحث إلى دراسة استراتيجيات مستقبلية لتطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن. وقد اعتمد البحث على مجموعة من الدراسات التربوية التي تناولت الفجوات في التدريب المستمر والدعم المهني للمعلمين. تم تحديد مشكلة الدراسة بناءً على ملاحظات المعلمين حول قلة الاستعداد لمواجهة التحديات الحديثة في التعليم، مثل استخدام التكنولوجيا وطرق التعليم المتمركزة حول الطالب. أبرزت النتائج الحاجة إلى تطوير برامج تدريبية شاملة ومستدامة، وتحسين البنية التحتية التقنية في المدارس، وتقديم دعم فني مستمر للمعلمين. وأشارت الدراسات السابقة إلى وجود فجوة في الموارد المالية والدعم الحكومي المخصص لتطوير القدرات المهنية للمعلمين. كما بينت النتائج الحاجة إلى إنشاء نظام تقييم شامل لمراقبة وتحسين أداء المعلمين بصفة مستمرة. ومن التوصيات الرئيسية للبحث: تطوير برامج تدريبية تعتمد على التعلم العملي، توفير فرص التدريب المستمر، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية.

المقدمة

تعتبر القدرات المهنية للمعلمين عاملاً حاسماً في جودة العملية التعليمية، حيث تسهم مباشرة في تحسين أداء الطلاب وتطوير النظام التعليمي بأكمله. في ظل التغيرات المستمرة والتحديات الجديدة التي يواجهها العالم، يصبح من الضروري أن يمتلك المعلمون مهارات حديثة وأساليب تدريس متطورة تلبي احتياجات الطلاب المختلفة وتتعامل بفعالية مع المستجدات. ومن هنا تتبع أهمية البحث في استراتيجيات وتوجهات مستقبلية لتطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن، بهدف تحقيق تعليم نوعي يواكب التقدم العالمي ويلبي تطلعات المجتمع الأردني.

تم اختيار هذا الموضوع نظراً لأهميته في تحقيق الأهداف التعليمية والتنموية في الأردن. إن المعلمين هم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، وتطوير قدراتهم ينعكس إيجاباً على جميع جوانب التعليم. لقد استهدت كطالبة في الدبلوم العالي لإعداد المعلمين من المواد الدراسية التي تناولت موضوعات النظام التربوي في الأردن وفلسفة التعليم، حيث أتاح لي ذلك فرصة لفهم عميق للتحديات التي يواجهها المعلمون في الأردن وأهمية تحسين قدراتهم بشكل مستمر. كانت مادة "النظام التربوي في الأردن وفلسفة التعليم" ذات فائدة كبيرة في هذا السياق، حيث زودتني بأساس معرفي قوي يمكنني من تحليل وتطوير استراتيجيات فعالة لتدريب المعلمين.

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار شامل لتطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن، بدءاً من تحليل الوضع الراهن وتحديد الفجوات والتحديات، وصولاً إلى تقديم استراتيجيات مستقبلية تعتمد على الأدلة والبحوث العلمية. سيتم في هذه الدراسة استعراض البرامج التدريبية الحالية وتحليل مدى فعاليتها في تحسين أداء المعلمين، بالإضافة إلى تقديم توصيات لتطوير هذه البرامج بما يتماشى مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين والطلاب.

يشير مصطلح "تطوير القدرات المهنية" إلى العمليات والإجراءات التي تهدف إلى تعزيز مهارات المعلمين ومعارفهم، وتحسين أدائهم التدريسي. في السياق الأردني، يشمل هذا التطوير جوانب متعددة مثل التدريب المستمر، وتأهيل المعلمين الجدد، وتقديم ورش العمل والندوات التي تهدف إلى تحديث المعلمين بأحدث المستجدات في مجال التعليم. من الضروري أيضاً النظر في تأثير السياسات التعليمية الوطنية والإقليمية على هذه العمليات، وكيف يمكن تحسين التنسيق بين الجهات المعنية لتحقيق أهداف التنمية المهنية.

من خلال التركيز على التجربة الأردنية، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم نموذج يحتذى به في مجال تطوير القدرات المهنية للمعلمين. سيتم استعراض النجاحات والتحديات التي واجهها النظام التعليمي الأردني في هذا المجال، وكيف يمكن تعميم الفوائد المستخلصة من هذه التجارب على نطاق أوسع. كما ستسلط الدراسة الضوء على أهمية التكامل بين التدريب العملي والنظري، وكيفية تعزيز دور المعلمين كقادة تربويين داخل مجتمعاتهم التعليمية.

في السنوات الأخيرة، شهد الأردن تحولات كبيرة في مختلف القطاعات، وكان للتعليم نصيب كبير من هذه التحولات. التعليم هو الأساس الذي تُبنى عليه قدرات الأفراد وتُشكّل من خلاله مستقبل المجتمعات. ومن هنا تأتي أهمية تطوير القدرات المهنية للمعلمين باعتبارهم الركيزة الأساسية للعملية التعليمية. فالمعلم المتميز هو من يستطيع أن يوظف مهاراته ومعارفه لتحفيز الطلاب على التعلم وتحقيق نتائج تعليمية متميزة.

يشهد النظام التعليمي في الأردن العديد من التحديات، من بينها الحاجة المستمرة إلى تحديث وتطوير البرامج التعليمية لتواكب التطورات التكنولوجية والمعرفية السريعة. كما أن هناك حاجة ملحة لتحسين مهارات المعلمين في استخدام التكنولوجيا في التعليم، بما يضمن تقديم تعليم متطور ومناسب لمتطلبات العصر الحديث.

لقد أدركت وزارة التربية والتعليم في الأردن أهمية تطوير القدرات المهنية للمعلمين، وأطلقت العديد من المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم من خلال برامج تدريبية متخصصة. تهدف هذه البرامج إلى تزويد المعلمين بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين أدائهم المهني، مما ينعكس إيجاباً على أداء الطلاب. ومع ذلك، فإن هذه الجهود تحتاج إلى تقييم مستمر لضمان فاعليتها وتحقيق الأهداف المرجوة منها.

من بين المبادرات المهمة التي تبنتها الوزارة، برنامج "التطوير المهني المستمر"، الذي يهدف إلى تقديم دورات تدريبية وورش عمل متخصصة في مختلف المجالات التربوية والتكنولوجية. يسعى هذا البرنامج إلى تحسين الأداء المهني للمعلمين وتزويدهم بأحدث الأدوات والتقنيات التعليمية. كما أن الشراكات الدولية، مثل التعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) وبرنامج "التمكين التربوي"، تلعب دوراً مهماً في تعزيز هذه الجهود من خلال تقديم دعم فني ومالي للبرامج التعليمية في الأردن.

التعليم الإلكتروني أصبح جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية في العصر الحديث. الأردن كان له دور ريادي في تبني هذا النوع من التعليم، من خلال إطلاق منصات تعليمية مثل "إدراك" التي تقدم دورات تدريبية مجانية عبر الإنترنت. تسهل هذه المنصات الوصول إلى الموارد التعليمية وتتيح للمعلمين فرصة التعلم الذاتي وتحسين مهاراتهم في أوقات فراغهم.

برامج التوجيه والإرشاد المهني تُعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية تطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن. توفر هذه البرامج للمعلمين الجدد والقدامى فرصة للتعلم من ذوي الخبرة وتبادل الخبرات والممارسات الجيدة. يتم ذلك من خلال جلسات توجيهية فردية وجماعية تركز على تحسين الأداء التعليمي وتقديم الدعم المهني المستمر.

في ظل التغيرات السريعة في المعرفة والتكنولوجيا، تبرز الحاجة الملحة لتعزيز البحث التربوي كوسيلة لتحسين جودة التعليم. دعم وتشجيع المعلمين على المشاركة في الأبحاث التربوية يساهم في تطوير أساليب التعليم وابتكار حلول جديدة للتحديات التي تواجه العملية التعليمية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم منح بحثية ودعم نشر الأبحاث في المجالات العلمية.

الشراكات مع القطاع الخاص يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. توفر هذه الشراكات برامج تدريبية متقدمة وفرص تعلم مدى الحياة للمعلمين، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم ومواكبة التغيرات السريعة في مجال التعليم.

في الختام، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤية مستقبلية لتطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن، مستندة إلى تحليل علمي ودقيق للواقع الحالي والتحديات التي تواجهها هذه الفئة المهمة من المجتمع. من خلال تطبيق الاستراتيجيات والتوصيات المقترحة، يمكن أن يحقق النظام التعليمي الأردني نقلة نوعية تساهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز التنمية الشاملة في المملكة.

مشكلة الدراسة و أسئلتها

مشكلة الدراسة

ظهرت مشكلة تطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن نتيجة للتحديات المستمرة التي يواجهها النظام التعليمي، بما في ذلك التغيرات السريعة في التكنولوجيا والمناهج الدراسية، وزيادة التوقعات من المعلمين لتلبية احتياجات الطلاب المتنوعة. حالياً، يواجه الأردن تحديات كبيرة في تحسين جودة التعليم، التي ترتبط بشكل مباشر بكفاءة المعلمين وقدراتهم المهنية.

أشارت العديد من الدراسات التربوية إلى وجود فجوة بين المهارات التي يمتلكها المعلمون والمهارات المطلوبة لتطبيق أساليب تدريس حديثة وفعالة. تم اختيار هذه المشكلة نظراً لأهميتها الكبيرة في تعزيز جودة التعليم وضمان تطور مستدام للنظام التعليمي في الأردن.

أسئلة الدراسة

- 1- ما هي أوجه القصور الحالية في القدرات المهنية للمعلمين الأردنيين؟
- 2- كيف يمكن إنشاء مناهج تدريبية مفيدة تلبي احتياجات المعلمين؟
- 3- ما هي الصعوبات التي يواجهها المعلمون عند تطبيق تقنيات التدريس المعاصرة؟
- 4- كيف يمكن تعزيز مساهمة التكنولوجيا في التطوير المهني للمعلمين؟
- 5- ما هي الأساليب التي يمكن استخدامها في المستقبل لمساعدة المعلمين الأردنيين على تطوير حياتهم المهنية؟

أهداف الدراسة

- 1- دراسة أوجه القصور الحالية في الكفايات المهنية للمعلمين الأردنيين.
- 2- تقديم اقتراحات لإنشاء برامج تدريب المعلمين الناجحة.
- 3- البحث في معوقات طرق التدريس الحديثة للمعلمين.
- 4- البحث عن طرق لتحسين مساهمة التكنولوجيا في التطوير المهني للمعلمين.
- 5- رسم الخطط المستقبلية لتحسين القدرات المهنية للمعلمين الأردنيين.

أهمية الدراسة

1. الأهمية النظرية: يسهم البحث في توسيع المعرفة النظرية حول تطوير القدرات المهنية للمعلمين، ويقدم إطاراً علمياً يساعد الباحثين والأكاديميين في فهم التحديات والفرص في هذا المجال.
2. الأهمية العملية: تساهم نتائج الدراسة في مساعدة أصحاب القرار والمسؤولين عن العملية التعليمية في وضع سياسات وبرامج تدريبية فعالة لتعزيز القدرات المهنية للمعلمين، مما يعزز جودة التعليم بشكل عام.

حدود الدراسة

1. حدود زمنية: تم إجراء البحث في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2023/2024م.
2. حدود منهجية: اتباع المنهج النظري من خلال مراجعة الأدب السابق والمرتبطة بموضوع البحث.
3. حدود موضوعية: تعتمد نتائج البحث على موضوعية الباحث ونقده للدراسات التربوية والممارسات العملية ذات الصلة بموضوع البحث.

الإطار النظري

أثناء عمليات تطوير القدرات المهنية للمعلمين، يُعتبر استخدام الأساليب المحورية أمرًا بالغ الأهمية لضمان تحقيق النجاح وتأثير إيجابي. تبرز أهمية هذه الأساليب ودورها في تحسين أداء المعلمين وتعزيز جودة التعليم من خلال:

- تحديد الأهداف: يُعتبر تحديد الأهداف خطوة أساسية في رحلة تطوير القدرات المهنية، حيث يتم تحديد النتائج المطلوبة والمشاكل التي تحتاج إلى حلها لتوجيه واضح لعملية التطوير.

- الاستمرارية: يجب أن يكون التطوير المهني للمعلم مستمرًا ومستدامًا، حيث يتم اختيار مهارة أو ممارسة جديدة بشكل دوري لتحسين مستمر في أداء المعلم وفاعلية عمله.

- التطبيق العملي: يُعتبر توفير فرص التطبيق العملي للمعلمين أمرًا حيويًا، حيث يتمكنون من تجربة وتطبيق الاستراتيجيات الجديدة في سياق الصف والتعلم من تجاربهم.

- تعزيز التعاون: يساهم تقسيم المعلمين إلى جماعات صغيرة في تعزيز التعاون وتبادل الخبرات والمعرفة، مما يساهم في تحفيز التعلم المستمر وتعزيز الممارسات التعليمية.

- تطوير مهارات قابلة للاستخدام: يتمثل التحدي الحقيقي في تطوير المهارات التي يمكن للمعلمين استخدامها بفعالية في سياق التعليم، ولذا يجب توجيه المعلمين لتطوير مهارات يمكنهم استخدامها بسهولة وفعالية.

- توفير التوجيه والإرشاد: يُعتبر الدعم والتوجيه من قبل الإدارة المدرسية والمشرفين التربويين عاملاً مهماً في نجاح عمليات تطوير القدرات المهنية.

- إعادة النظر في الأهداف: يجب أن يتم إعادة النظر في الأهداف بانتظام خلال عملية التطوير المهني لضمان استمرارية التحسين والتكيف مع احتياجات المعلمين والطلاب.

- الواقعية: يجب أن يكون الاستثمار في عمليات التطوير المهني واقعيًا ومستدامًا، وذلك لضمان استمرارية التحسين والتكيف مع احتياجات المعلمين والطلاب.

في دراسة أجراها فريق البحث (Kapar 2022) مع معلمين في نيبال، تم تسليط الضوء على الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مهارات التدريس، وقد أظهرت هذه الدراسة فوائد كبيرة لحضور ورش العمل والندوات عبر الإنترنت.

وفي سياق آخر، أكدت الدراسة أهمية الشراكة مع جماعات دعم المعلمين في تحقيق أهداف التعلم بشكل فعال.

بالنهاية، يجب على المجتمع التعليمي النظر في تنويع وتطوير استراتيجيات التطوير المهني للمعلمين لضمان تحقيق أقصى استفادة من تجاربهم وتحسين مهاراتهم التعليمية بشكل دائم.

أشكال التنمية المهنية للمعلمين حسب مدونة إدارة المدارس (2022) تتضمن:

1. التنمية المهنية التدريبية (التدريب المهني): يتضمن برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة لتعزيز مهارات المعلمين ورفع كفاءتهم.

2. التنمية المهنية للمعلم من خلال أساليب التطوير المتنوعة:

- التطوير المتنوع من خلال الورش التعليمية والتدريبية.

- التطوير المتنوع من خلال التعليم المرتبط بالمشروعات.

3. التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة الحديثة:

- استخدام التطبيقات الحاسوبية.

- التعليم الإلكتروني.

تلك الأشكال تساهم في تحسين مهارات وأداء المعلمين، وتعزز من جودة التعليم وفاعليته.

الدراسات السابقة

الدراسة التي أجراها العتيبي والمنقاش (2022) استهدفت تحديد الدور الذي يلعبه المشرف التربوي في تطوير مهارات المعلمين الجدد في مدارس قصبية إربد من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة مكونة من (160) معلماً ومعلمة خلال العام الدراسي 2021/2022م. لتحقيق أهداف الدراسة، أنشأت الباحثة استبيان يضم (24) فقرة موزعة بالتساوي على ثلاثة مجالات: التخطيط التدريسي، التقويم التدريسي، وإدارة الصف. أظهرت الدراسة أن المشرف التربوي له تأثير كبير على تطوير المعلمين الجدد في مجال إدارة الصفوف بمتوسط حسابي 3.72. يشارك بشكل متوسط في تطوير المهارات المهنية للمعلمين الجدد في مجال "التخطيط للتدريس والتقييم"، بمتوسط يبلغ 3.47 لمجال التخطيط للتدريس و3.45 لمجال التقييم. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بأهمية تركيز المشرف التربوي على إدارة التعليم واستراتيجيات التقييم، وتنظيم دورات تدريبية مستمرة للمعلمين الجدد خلال السنة الأولى من تعيينهم.

دراسة القحطاني (2020) هدفت إلى تقييم واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في المملكة العربية السعودية لوضع تصور لبدائل التنمية المهنية ينطلق من توظيف آليات مجتمع صناعة المعرفة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بتحليل الأدبيات المتعلقة بالتنمية المهنية، وأهداف الرؤية الوطنية لتحديد تلك البدائل، واستخدمت أداة الاستبانة طبقت على (97) معلم من إدارة التعليم بتبوك. أظهرت الدراسة 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 المهنية المستدامة.

دراسة السلمي والحارثي (2020) هدفت إلى الكشف عن أهم الاحتياجات التدريبية للمعلمين من المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، ومدى تلبية هذا المركز لتلك الاحتياجات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على (256) معلماً بالمملكة العربية السعودية. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تلبية مركز التطوير المهني لاحتياجات المعلمين كانت متوسطة، وأن أكثر هذه الاحتياجات تلبية ما يتعلق بمهارات التقييم.

دراسة (Kim & Lee, 2020) هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين تأثير قادة المدارس (قيادة التعلم) ومشاركة المعلمين في أنشطة التطوير المهني في كل من اليابان، سنغافورة، وكوريا الجنوبية، واستخدمت الدراسة بيانات المسح الدولي للتعليم والتعلم 2013. أظهرت الدراسة أن العلاقة بين تأثير قادة المدارس (قيادة التعلم) ودعم أنشطة التطوير المهني المختلفة في تلك البلدان علاقة إيجابية.

دراسة الحجاجي (2019) هدفت إلى التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني، ومصادر التطوير المهني للمعلمين بمدارس تطوير، والكشف عن تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل

العصر الرقمي. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على (325) معلم. أظهرت النتائج أن مدى مساهمة المصادر في التطوير المهني للمعلمين تراوحت بين العالية والمنخفضة جدًا، وأن "التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة" حصل على أعلى متوسط، بينما حصل "المؤسسات والجمعيات العلمية المتخصصة على أقل متوسط"، وأن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على التطوير المهني للمعلمين.

دراسة (Popova, Evans, Breeding, & Arancibia, 2018) هدفت إلى التعرف على خصائص برامج التنمية المهنية التي تؤثر على نتائج الطلاب. استخدمت الدراسة المنهج التحليلي لتحليل برامج التنمية المهنية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الخصائص المرتبطة إيجابياً بتأثير البرنامج على تعلم الطلاب تشمل: ربط المشاركة بحوافز مثل: الترقية أو الآثار المترتبة على الراتب، والتركيز على المحتوى، والتدريب على الدروس بشكل عملي، وموائمتها مع السياق المحلي.

دراسة السلمي (2019) هدفت إلى التعرف إلى المتطلبات التنظيمية للتطوير المهني للمعلمين في ضوء مستهدفات خط برنامج التحول الوطني 2020. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتم تطبيقها على مجتمع المشرفين التربويين بمكة المكرمة وعددهم (144) مشرف تربوي. أظهرت الدراسة أن الثقافة المدرسية الداعمة للتطوير المهني للمعلمين جاءت في الترتيب الأول، تلتها ممارسات القيادة المدرسية، ثم الموارد المادية والبشرية في الترتيب الثالث، وحلت الحوافز المادية والمعنوية في الترتيب الأخير.

دراسة هوكينز (Hawkins, 2017)، هدفت الدراسة إلى معرفة وجهات نظر المشاركين فيما يتعلق بتجاربهم في التنمية المهنية لمشروع الكتابة بولاية كارولينا الجنوبية، واستخدمت الدراسة المنهج المختلط. أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يعززون النجاح إلى: مدة الدعم المهني الذي يتلقونه، وهيكل التعلّم التدريجي الذي سمح بالتعلم للممارسات الجديدة نحو التنفيذ الناجح، وأهمية توجيه التنمية المهنية؛ لتلبية احتياجاتهم الفردية، من خلال رصد احتياجات طلابهم.

تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع تطوير القدرات المهنية للمعلمين من جوانب متعددة. دراسة العتيبي والمنقاش (2022) أظهرت دور المشرف التربوي في تطوير مهارات إدارة الصف للمعلمين الجدد في مدارس قصبة إربد، وأوصت بتركيز الجهود على تحسين استراتيجيات التقويم. دراسة القحطاني (2020) في السعودية أكدت الحاجة إلى برامج تنمية ترتبط بالرؤية الوطنية، وأهمية التقييم الذاتي وتحديد الاحتياجات التدريبية. دراسة السلمي والحارثي (2020) أظهرت أن تلبية احتياجات المعلمين كانت متوسطة، مع تركيز أكبر على مهارات التقويم. دراسة (Kim & Lee, 2020) في اليابان وسنغافورة وكوريا الجنوبية بينت أهمية القيادة التعليمية في دعم التطوير المهني. دراسة الحجاجي (2019) ركزت على تحديات التطوير المهني في العصر الرقمي وأهمية التواصل المباشر. دراسة (Popova et al., 2018) أوضحت تأثير الحوافز والتركيز على المحتوى في برامج التنمية المهنية. دراسة السلمي (2019) أكدت على أهمية الثقافة المدرسية وممارسات القيادة. دراسة هوكينز (2017) أظهرت أن نجاح التنمية المهنية يعتمد على الدعم المهني وهيكل التعلم التدريجي.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على السياق الأردني بشكل خاص، حيث تهدف إلى تطوير استراتيجيات وتوجهات مستقبلية لتطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن. في حين أن الدراسات السابقة تناولت تجارب وأوضاع متنوعة في دول مختلفة مثل السعودية، اليابان، سنغافورة، وكوريا الجنوبية، ركزت الدراسة الحالية على الاحتياجات والظروف الفريدة للمعلمين الأردنيين. كما تأخذ الدراسة الحالية في اعتبارها استراتيجيات محلية وتوجهات تتماشى مع النظام التعليمي الأردني وأهدافه المستقبلية، مما يساهم في تقديم توصيات أكثر دقة وملاءمة للسياق المحلي.

النتائج و التوصيات

النتائج

تشير الدراسات النظرية إلى أن تطوير القدرات المهنية للمعلمين في الأردن يمثل تحديًا كبيرًا يتطلب اهتمامًا وتدخلات متعددة الأبعاد. وفيما يلي مناقشة مفصلة للنتائج المستخلصة من المراجعات الأدبية:

أولاً، أظهرت المراجعات الأدبية وجود نقص واضح في برامج التدريب المستمر التي تستهدف تحسين مهارات المعلمين بعد التعيين. هذا النقص يؤثر بشكل مباشر على قدرة المعلمين على مواكبة التطورات في مجال التربية والتعليم. الدراسات التربوية تشير إلى أن التدريب المستمر يعزز من قدرة المعلمين على تبني أساليب تعليمية مبتكرة وتحسين أداء الطلاب. من الضروري أن تكون برامج التدريب شاملة وتغطي جوانب متعددة مثل تقنيات التدريس الحديثة، استخدام التكنولوجيا في التعليم، وإدارة الصفوف الدراسية. على سبيل المثال، وجد أن برامج التدريب المستمر التي تتضمن ورش عمل مكثفة ودورات تدريبية طويلة الأمد تزيد من كفاءة المعلمين وتجعلهم أكثر استعدادًا لتبني أساليب تدريس مبتكرة.

ثانيًا، تركز البرامج التدريبية الحالية بشكل كبير على الجوانب النظرية دون أن تولي اهتمامًا كافيًا للتطبيق العملي. هذا التوجه يؤدي إلى فجوة بين ما يتعلمه المعلمون نظريًا وما يمكنهم تطبيقه عمليًا في الفصول الدراسية. الأدب التربوي يوضح أن التدريب العملي والتفاعل المستمر مع البيئات التعليمية الحقيقية يعدان عنصرين أساسيين في تطوير مهارات المعلمين. يتطلب ذلك تصميم برامج تدريبية تعتمد على التجارب العملية وتوفر فرصًا للمعلمين لتطبيق ما تعلموه في بيئات تعليمية فعلية. على سبيل المثال، يمكن للبرامج التي تتيح للمعلمين الجدد العمل كمتدربين في مدارس متقدمة تحت إشراف معلمين ذوي خبرة أن تكون فعالة بشكل كبير في تعزيز مهاراتهم العملية.

ثالثًا، هناك نقص في الدعم الفني والتقني الذي يتلقاه المعلمون، مما يعيق قدرتهم على استخدام التكنولوجيا بفعالية في التعليم. الأدب التربوي يشير إلى أن الدعم الفني المستمر والتدريب على استخدام التكنولوجيا يمكن أن يحسن من جودة التعليم ويجعل العملية التعليمية أكثر فعالية وتفاعلية. من الضروري توفير الموارد التقنية اللازمة وتقديم تدريب مستمر للمعلمين حول كيفية دمج التكنولوجيا في التعليم. على سبيل المثال، يجب تقديم ورش عمل تدريبية حول استخدام اللوحات الذكية، وبرامج التعليم الإلكتروني، وتطبيقات التعلم عبر الإنترنت.

رابعًا، كشفت الدراسات السابقة عن فجوة في الموارد المالية والدعم الحكومي الموجه لتطوير القدرات المهنية للمعلمين. هذا النقص في التمويل يحد من إمكانية تحسين البرامج الحالية وتطوير برامج جديدة تلبي احتياجات المعلمين. زيادة التمويل والدعم الحكومي يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين جودة البرامج التعليمية وتوفير الموارد اللازمة لتطوير القدرات المهنية للمعلمين. يجب أن يكون هناك التزام حكومي واضح بتخصيص ميزانيات كافية لدعم تطوير المعلمين وتحسين بيئاتهم التعليمية. على سبيل المثال، يمكن للحكومة أن تخصص جزءًا من ميزانيتها لتحسين برامج التدريب وتوفير الموارد التعليمية اللازمة.

خامسًا، هناك حاجة ماسة لتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية لتحسين جودة البرامج التدريبية. التعاون بين الجامعات والمدارس والمراكز التدريبية يمكن أن يساهم في تقديم برامج تدريبية أكثر شمولية وفعالية. الأدب التربوي يشير إلى أن هذا النوع من التعاون يمكن أن يساهم في تبادل الخبرات وتوفير بيئات تدريبية حقيقية للمعلمين، مما يعزز من جاهزيتهم لمواجهة التحديات الفعلية في الفصول الدراسية. يتطلب ذلك إنشاء شبكات تعاون قوية بين مختلف الجهات المعنية وتطوير برامج تدريبية تستفيد من الخبرات المتنوعة. على سبيل المثال، يمكن للجامعات أن تتعاون مع

المدارس المحلية لتقديم دورات تدريبية مخصصة تتناول الأساليب التعليمية.

إضافة إلى ما سبق، أظهرت النتائج أن هناك حاجة لتطوير نظام تقييم شامل لمراقبة وتحسين أداء المعلمين بشكل مستمر. الأدب التربوي يؤكد أن التقييم المنتظم والدقيق لأداء المعلمين يمكن أن يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف وتوفير التغذية الراجعة اللازمة لتحسين الأداء. يجب أن يشمل نظام التقييم أدوات قياس متعددة مثل الملاحظات الصفية، تقييمات الأداء، واستطلاعات الطلاب وأولياء الأمور. على سبيل المثال، يمكن للمدارس أن تتبنى نظام تقييم متعدد الأبعاد يشمل الملاحظات الصفية، واختبارات الكفاءة، وردود فعل الطلاب وأولياء الأمور، مما يوفر صورة شاملة عن أداء المعلمين.

وأخيرًا، أظهرت الدراسات أن هناك حاجة لتعزيز بيئة العمل الداعمة والمحفزة للمعلمين. الأدب التربوي يشير إلى أن توفير بيئة عمل إيجابية يمكن أن يزيد من دافعية المعلمين ويعزز من رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم المهني. يتطلب ذلك تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، تحسين ظروف العمل، وتخفيف الأعباء البيروقراطية عنهم. على سبيل المثال، يمكن توفير برامج دعم نفسي للمعلمين تشمل جلسات استشارية وبرامج رياضية ونشاطات ترفيهية.

التوصيات

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المراجعة الأدبية، يمكن تقديم عدة توصيات لتحسين القدرات المهنية للمعلمين في الأردن:

أولاً، ينبغي تطوير برامج تدريبية شاملة تعتمد على التعلم العملي والتفاعلي لتلبية احتياجات المعلمين بشكل فعال. يجب أن تكون هذه البرامج مستمرة لدعم التطور المهني للمعلمين على مدار مسيرتهم المهنية. ينبغي أن تشمل البرامج التدريبية دورات مكثفة في التكنولوجيا التربوية وأساليب التدريس الحديثة، بالإضافة إلى فرص التدريب العملي في بيئات تعليمية حقيقية. على سبيل المثال، يمكن أن تتضمن البرامج التدريبية ورش عمل تطبيقية، ودورات تدريبية مستمرة تغطي موضوعات مثل إدارة الفصول الدراسية واستخدام التكنولوجيا في التعليم.

ثانياً، تحسين البنية التحتية التقنية في المدارس وتوفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لدعم التعليم الحديث. يجب تقديم دورات تدريبية منتظمة للمعلمين حول استخدام التكنولوجيا في التعليم. هذا سيسهم في تحسين جودة التعليم وجعل العملية التعليمية أكثر تفاعلية وجاذبة للطلاب. يجب أن تكون هناك خطط لتحديث البنية التحتية التقنية بشكل دوري وتوفير الدعم الفني المستمر للمعلمين. على سبيل المثال، يمكن للحكومة تخصيص ميزانية لتحديث المعدات التكنولوجية في المدارس وتوفير دعم فني مستمر للمعلمين.

ثالثاً، توفير دعم فني مستمر للمعلمين لمساعدتهم في تطبيق أساليب التدريس الحديثة. يمكن أن يشمل ذلك إنشاء فرق دعم فني داخل المدارس أو توفير خدمات استشارية للمعلمين. هذا الدعم يمكن أن يمكن المعلمين من مواجهة التحديات التقنية والبيداغوجية التي قد تعيق تطبيق أساليب التعليم المتمركزة حول الطالب. على سبيل المثال، يمكن إنشاء وحدات دعم فني في كل مدرسة تكون مهمتها تقديم الدعم التقني والتربوي المستمر للمعلمين.

رابعاً، زيادة التمويل والدعم الحكومي للبرامج التعليمية. هذا الدعم المالي يمكن أن يسهم في تحسين جودة البرامج وتوفير الموارد اللازمة لتدريب المعلمين بشكل فعال. يجب أن يكون هناك تركيز على تحسين البنية التحتية وتوفير الأدوات والموارد التعليمية الضرورية. يجب أن تكون هناك خطط واضحة ومحددة لتخصيص الميزانيات بشكل يضمن تحقيق أهداف تطوير القدرات المهنية للمعلمين. على سبيل المثال، يمكن تخصيص ميزانيات محددة لتطوير برامج التدريب

والتطوير المهني وتوفير المعدات التعليمية الحديثة.

خامساً، تعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية لتحسين جودة برامج إعداد المعلمين. التعاون بين الجامعات والمدارس والمراكز التدريبية يمكن أن يسهم في تقديم برامج تدريبية أكثر شمولية وفعالية. يمكن أن يشمل ذلك تنظيم ورش عمل مشتركة وتبادل الخبرات وتطوير برامج تدريبية مخصصة تستهدف تلبية احتياجات المعلمين في الأردن. ينبغي أن تكون هناك آليات لتقييم فعالية هذه الشراكات وتطويرها بشكل مستمر. على سبيل المثال، يمكن تنظيم مؤتمرات تربوية تجمع بين مختلف المؤسسات التعليمية لمناقشة أفضل الممارسات وتطوير برامج تدريبية مشتركة.

أخيراً، يجب التركيز على تطوير بيئة داعمة وتشجيعية للمعلمين. هذا يتضمن تقديم الدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين، وتوفير بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والتجديد. يجب أن تكون هناك جهود مستمرة لتحسين ظروف العمل وتخفيف الأعباء البيروقراطية عن المعلمين، مما يمكنهم من التركيز على تطوير مهاراتهم وأداء مهامهم بشكل أفضل. على سبيل المثال، يمكن توفير برامج دعم نفسي واجتماعي تشمل جلسات استشارية، وبرامج رياضية، ونشاطات ترفيهية تساعد المعلمين على التعامل مع ضغوط العمل.

بالإضافة إلى ما سبق، يجب أن تكون هناك آليات لتقييم أداء المعلمين بانتظام وتقديم التغذية الراجعة اللازمة لتحسين أدائهم. يمكن أن تشمل هذه الآليات التقييمات الصفية، استطلاعات رأي الطلاب وأولياء الأمور، وتحليل نتائج الطلاب. هذا التقييم الشامل سيساعد في تحديد نقاط القوة والضعف لدى المعلمين وتقديم الدعم اللازم لتحسين أدائهم. على سبيل المثال، يمكن إنشاء نظام تقييم دوري يشمل ملاحظات صفية من قبل زملاء العمل والمشرفين، بالإضافة إلى استطلاعات رأي الطلاب وأولياء الأمور.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. الحيكان، مريم. (2023). بيان التجديد التربوي للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء كفايات الرخصة المهنية.
2. السلمي، خالد. (2019). المتطلبات التنظيمية للتطوير المهني للمعلمين في ضوء مستهدفات خط برنامج التحول الوطني 2020. *مجلة القراءة والمعرفة*، 214، 75-87.
3. السلمي، سلطان؛ والحارثي، عبد الرحمن. (2020). الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، 66، 17، 249-287.
4. العتيبي، قاعد و المنقاش، عبد الله المنقاش. (2022). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 38(1.2)، 288-332.
5. القحطاني، عثمان. (2020). تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة. *Educational & Sciences Journal*, 1(20), 53-88.
6. مدونة إدارة المدارس. (2022). أهمية التنمية المهنية للمعلمين وأهم أهدافها وأساليبها.
7. المهداوي، نائلة. (2022). درجة مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين الجدد في مدارس قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين الجدد. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، 38(6.2)، 1-30.

المراجع الاجنبية:

8. Hawkins, Down. (2017). *Professional Development Models that Promote Teacher Change and Impact Student Achievement*. Dissertation Manuscript Submitted to Northcentral University Graduate Faculty of the School of Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education. Northcentral University. Published by ProQuest LLC (2017).
9. Kapar, Hiralal. (2022). Professional Development Strategies in the Narrative of Nepali Teacher. *Lumbini Journal of Language and Literature*, 3(1), 20-29.
10. Kim, T., Lee, Y. Principal instructional leadership for teacher participation in professional development: evidence from Japan, Singapore, and South Korea. (2020). *Asia Pacific Educ. Rev.* 21, 261-278 (2020). <https://doi.org/10.1007/s12564->
11. Popova, Anna; Evans, David; Breeding, Mary E.; Arancibia, Violeta. (2018). *Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice (English)*. Policy Research working paper; no. WPS 8572. Washington, D.C.: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/349051535637296801/Teacher-Professional-Development-around-the-World-The-Gap-between-Evidence-and-Practice>
12. School day. (2022). Professional Development Ideas and Strategies for Teachers Who Really Care About the Well-being of Their Students.