



## تطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن (سيناريوهات مقترحة)

د. حسام الدين السيد محمد إبراهيم

استاذ مشارك

كلية العلوم والآداب – جامعة نزوى - سلطنة عُمان

دكتور باحث بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية- مصر

البريد الإلكتروني: h.ibrahim@unizwa.edu.om

د. سعيد سيف سعيد المنوري

وزارة التربية والتعليم - سلطنة عُمان

البريد الإلكتروني: s.saef22@moe.om

أحمد بن سعيد بن عبدالله المرزوقي

طالب دكتوراه بالجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا

وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان

البريد الإلكتروني: ahmed.almarzouqi21@moe.om

### الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وضع ثلاثة سيناريوهات، الأول المرجعي والذي يتضمن استمرار الوضع الراهن بإيجابياته وتحدياته، والثاني السيناريو التطوري ويتضمن تحويل المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى أكاديمية مهنية للمعلمين وتوليها نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم في السلطنة، وتوسيع التوجهات المحلية بأن يتولى المعهد مسؤولية البحث العلمي والابتكار. والتوجهات الإقليمية كبناء شراكات عربية مع الجهات المهمة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وتوجهات دولية كاعتماد المعهد من جهات اعتماد دولية. والثالث السيناريو الابتكاري ويتضمن تحويل البرامج الاستراتيجية للمعهد إلى دبلومات متخصصة بالشراكة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية المحلية والعالمية.

**الكلمات المفتاحية:** المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، سلطنة عُمان، الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر، أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن.



**Developing the performance of the Specialized Institute for Professional Training for Teachers in the Sultanate of Oman in light of the Professional Teachers Academy in Egypt and the Queen Rania Teacher Training Academy in Jordan  
(suggested scenarios)**

**Dr. Hossam El Din Elsaid Mohammed Ibrahim**

Associate Professor

College of Arts and Sciences - Nizwa University Sultanate of Oman

PhD. Researcher - National Center for Educational Research and Development – Egypt

Email: h.ibrahim@unizwa.edu.om

**Dr. Said Saif Said AL-manwari**

Ministry of Education - Sultanate of Oman

Email: s.saef22@moe.om

**Ahmed bin Saeed bin Abdullah Al Marzouqi**

PhD. student at International Islamic University- Malaysia

Ministry of Education- Sultanate of Oman

Email: ahmed.almarzouqi21@moe.om

## ABSTRACT

The present study aimed to identify the Developing the performance of the Specialized Institute for Professional Training for Teachers in the Sultanate of Oman in light of the Professional Teachers Academy in Egypt and the Queen Rania Teacher Training Academy in Jordan, The study used the descriptive method, In addition to the Scenario method, and the analysis of documents was used in collecting data and information. The results of the study reached the Building of three scenarios, the first is the reference, which includes the continuation of the current situation with its positives and challenges, and the second is the Developmental scenario that includes the transformation of the Specialized Institute for Professional Training for Teachers into a professional academy for teachers and its assumption of the licensing system to practice the teaching profession in the Sultanate, And the expansion of local trends for the institute to assume responsibility for scientific research and innovation. And regional trends, such as building Arab partnerships with the parties interested in the professional development of members of the Education Authority, and international trends such as accreditation of the Institute by international accreditation Authority, and the third is the innovative scenario that includes converting the institute's strategic programs into Specialized diplomas in partnership with local and international educational and training institutions.

**Keywords:** Specialized Institute for Professional Training for Teachers, Sultanate of Oman, Professional Teachers Academy in Egypt, Queen Rania Teacher Academy in Jordan.



## المقدمة:

تواجه المدارس المعاصرة تطورات وتغيرات مُتسارعة في شتى ميادين الحياة ومجالات المعرفة، والتي تتمثل في العولمة، والثورة العلمية والتكنولوجية الهائلة، وثورة المعرفة المُتجددة، ولا يمكن مواكبة هذه التطورات والتغيرات إلا من تزويد الطلبة بمجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والقيم، والتي لا تتأتى إلا من خلال معلمين أكفاء يتميزون بالمهارات والقدرات وجودة الأداء.

ولكي يتم توفير مثل هؤلاء المعلمين فلا بد من وجود مؤسسات تهتم بتنميتهم مهنيًا بصورة مستمرة على أحدث الاتجاهات العالمية المعاصرة في عمليات التدريس، ولذا اهتمت كثير من دول العالم بإنشاء أكاديميات مهنية للمعلمين، ففي المملكة الأردنية الهاشمية تم إنشاء أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في عام 2009م، وهي مؤسسة مستقلة تنبئ رؤية جلالة الملكة رانيا العبدالله للارتقاء بنوعية التعليم في الأردن والمنطقة العربية، وتتركز مهمتها من خلال إطلاق مشاريع، وتصميم برامج تدريبية للمعلمين تسعى عبرها إلى تنمية المهارات الضرورية اللازمة لتعزيز تأثيرهم في الطلبة بشكل إيجابي، والمشاركة في إصلاح سياسات المعلمين، وتقدير دورهم التدريسي، وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز داخل الغرفة الصفية، وتعد الأكاديمية إحدى أهم المؤسسات التي تسعى إلى إعداد المعلم في أثناء الخدمة، وذلك عبر اعتمادها برامج إعداد المعلمين لمزاولة المهنة في ضوء ضوابط تتصل بكفاياتهم، وأدائهم التربوي، ونموهم المهني، والتي تتطابق مع معايير الجودة الشاملة في التعليم. (بدرخان، 2019، 19)

وفي جمهورية مصر العربية تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وفق القانون رقم (155) لسنة 2007 وتتولى الأكاديمية مسؤولية وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وإعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لهم، وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المهنية، واقتراح سياسات ونظم تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها، والمشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها، ودعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها، ومتابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه، وتوفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والأزهر الشريف، والتعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية، وإدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال مشاركة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجمعيات الأهلية ذات الصلة. (عمر، 2013، 82-84)

وفي سلطنة عمان تم إنشاء المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في عام 2014م، ويهدف المركز إلى إعداد تربويين يتصفون بالمهارات العالية والثقة بالنفس والدافعية من خلال توفير برامج للتنمية المهنية معتمدة تتصف بالاستدامة والشمولية، وتعزيز مكانة المعلم في المجتمع من خلال تعريف أفراد بالرسالة التي يؤديها وأهمية الدور الذي يسهم به في تقدم المجتمع ورقيه، والنهوض والإرتقاء بالمستويات التحصيلية للطلبة، وتطوير نطاق ونوعية طرق التدريس التي تركز على التعلم النشط الفعال، ودعم عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بصياغة الاستراتيجية التربوية الوطنية والسياسات التعليمية ذات الصلة بها من خلال بناء قاعدة بحثية. (الندابية، 2014، 9-8)

ويقدم المركز مجموعة من البرامج الاستراتيجية مثل: برنامج القيادة المدرسية، وبرنامج خبراء الإشراف التربوي، وبرنامج المعلمين الأوائل، وبرنامج المعلمين العمانيين الجدد، وبرنامج خبراء اللغة العربية، وبرنامج خبراء الرياضيات، وبرنامج خبراء العلوم، وبرنامج قصيرة المدى مثل برنامج رفع وعي معلمي العلوم والرياضيات تجاه الدراسة الدولية (TIMSS) وبرنامج رفع وعي معلمي المجال الأول (اللغة العربية) تجاه الدراسة الدولية (PIRLS) وبرنامج المعلمين غير العمانيين الجدد وبرنامج خبراء اللغة الإنجليزية وبرنامج خبراء الرياضيات والعلوم – المجال الثاني. كما يعتمد على ثلاثة أنماط من التدريب، الأول التدريب المباشر، والثاني التعلم الإلكتروني، والثالث التدريب في بيئة العمل، كما يعتمد التدريب على أربعة مبادئ رئيسية هي: الشمولية، والاستمرارية، والتكاملية، والأساس المنطقي. (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2015، 7-5)



## مشكلة الدراسة:

يعد المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين المؤسسة المعنية برفع كفاءة أداء المعلمين وتطوير قدراتهم وامكانياتهم المهنية بما يؤثر إيجاباً على العملية التعليمية وبالرغم من الأعداد الكبيرة التي التحقت بالمعهد إلا أن ذلك لم يكن له ذلك الأثر الإيجابي على التعليم فالنتائج المشاركة في الدراسة الدولية التميز لعام 2019 لم تحقق ذلك التطور الملحوظ في عملية التعلم، مما يدل على أن الأهداف المرجوه لم تحقق الغاية التي يسعى إليها المعهد، وهذا الأمر يعود إلى العديد من التحديات والمعوقات والتي تتمثل في جوانب عدة منها: عدم وجود هيكل تنظيمي واضح ومحدد للمعهد، والمُدرِّبين منتدبين من العاملين في وزارة التربية والتعليم، كما لا يوجد خبراء في التدريب لدعم ومساندة المدرِّبين، ولا يوجد مدرِّبين خبراء على مستوى الوحدة، كما أن المعايير الخاصة بالمعهد التخصصي لم يتم اعتمادها من قبل مؤسسات الاعتماد داخل السلطنة، وأن الشهادات المتحصلة من المعهد والخاصة في برنامج استراتيجي لا ترقى لمستوى طموح وتوقعات المدرِّبين والمتدربين مقارنة بحجم المواد التدريبية المقدمة. وطول الفترة الزمنية للبرامج الاستراتيجية التي تمتد لعامين، وقلة تنوع بعض البرامج على الرغم من تنوع فئات الملتحقين بها (برنامج القيادة المدرسية)، وعدم وجود برامج موجهة لكثير من الوظائف مثل: مديري الدوائر ورؤساء الأقسام في المحافظات التعليمية وأخصائي التوجيه المهني والأخصائي الاجتماعي وأخصائي مركز مصادر التعلم وغيرهم من الوظائف الداعمة للعملية التعليمية، وعدم وجود برامج موجهة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، وندرة تنظيم المعهد لندوات وملتقيات ومؤتمرات محلية ودولية، وقلة وجود شراكات فعالة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى المحلي والعالمي، وندرة قيام المعهد بدراسات بحثية أو إعداد تقارير علمية عن تطور العملية التعليمية عامة والتدريبية خاصة في سلطنة عُمان. وتأسيساً على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن؟
2. ما واقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان؟
3. ما السيناريوهات المقترحة لتطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن.

## أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن.
2. استكشاف واقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان.
3. طرح مجموعة من السيناريوهات لتطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن.

## منهج الدراسة:

اتبع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث إنه يعتمد على "البحث والتقصي حول الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر، ووصفها وصفاً دقيقاً، وتشخيصها، وتحليلها، وتفسيرها، بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية والنفسية الأخرى، والتوصل من خلال ذلك إلى تعليمات ذات معنى بالنسبة لها" (جابر وكاظم، 2003، 64-65). كما سيتم الاستعانة بأحد أساليب الدراسات المستقبلية وهو أسلوب السيناريو، حيث يوصف بأنه "وصف لوضع مستقبلي ممكن أو محتمل أو مرغوب فيه مع توضيح لملامح المسار أو المسارات التي يمكن أن تؤدي إلى هذا الوضع المستقبلي، وذلك انطلاقاً من الوضع الراهن". (العيسوي، 1998، 7)

وتوجد عدة أنواع للسيناريوهات، وذلك مثل السيناريو التشاؤمي حيث تتطور الظواهر المراد دراستها تطوراً سلبياً، والسيناريو التفاؤلي حيث تتطور الظواهر المراد دراستها تطوراً إيجابياً، وهناك سيناريو خطي يرجح استمرار الوضع الحالي على ما هو عليه، كما يوجد السيناريو التحولي الذي يعتمد على التطورات والقفزات المفاجئة، ويوجد أيضاً السيناريو الإصلاحي والذي يركز على إصلاح الوضع الحالي. (ناجي، 2019، 288). وأشار قطييط (2004، 207-208) إلى وجود ثلاثة أنواع من السيناريوهات، الأول المرجعي، ويقوم على افتراض موداه استمرار الأوضاع الراهنة أو الامتداد الخطي للاتجاهات القائمة، والثاني الإصلاحي ويستند هذا



السيناريو على افتراض يتجه إلى إصلاح الأوضاع القائمة بشكل جزئي، وذلك لمسايرة التغيرات والتطورات المتسارعة، والثالث الابتكاري ويستند على إحداث نقلة نوعية وتحول كفي في مختلف جوانب الأوضاع الراهنة.

### أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تفيد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم، والمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في التعرف على خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا للتدريب المهني للمعلمين في الأردن، والإفادة منهما في تطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان.

### حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

1. الحدود الموضوعية: اقتصر على خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا للتدريب المهني للمعلمين في الأردن.
2. الحدود البشرية: اقتصر على المعلمين والعاملين في الحقل التربوي.
3. الحدود المكانية: اقتصر على مصر والأردن وسلطنة عُمان.
4. الحدود الزمنية: حيث أجريت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2020/2021م.

### مصطلحات الدراسة:

#### 1- تطوير الأداء:

مجموعة من العمليات والمعايير وعدد من الخطوات والاشتراطات التي يؤدي الأثر بها إلى تنفيذ المهمة وتحقيق الأهداف بالكفاءة والفعالية وبأقل التكاليف المرغوبة. (آل ناصر، 2020، 36)

#### 2- الأكاديميات المهنية للمعلمين بمصر:

هي هيئة تم أنشائها بجمهورية مصر العربية في يوليو عام 2007م وفقاً للمادة (75) من القانون رقم (155) لسنة (2007) بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم 139 لسنة 1981، وهي تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة وتتبع وزير التربية والتعليم ومقرها مدينة مبارك للتعليم بمدينة السادس من أكتوبر، ولها فروع بالمحافظات، وهي أكاديمية متخصصة في توفير التدريبات المتخصصة في مجالات النمو المهني للمعلم من خلال إعداد دورات تدريبية في المناهج وطرق التدريس وإدارة الصف وطرق وأساليب التقويم. ثم منح المشاركين في الدورات التدريبية شهادات متقدمة في التنمية المهنية، ويكون لهذه الشهادات دور فعال في ترقية المعلم في السلم الوظيفي تبعاً لنظام التعليم المصري. (نعيم، 2016، 381)

#### 3- أكاديمية الملكة رانيا للتدريب المهني في الأردن:

هي مؤسسة مستقلة تم أنشائها عام 2009م، وتتبنى رؤية جلالة الملكة رانيا العبدالله للارتقاء بنوعية التعليم في الأردن والمنطقة العربية، وتتركز مهمتها من خلال إطلاق مشاريع، وتصميم برامج تدريبية للمعلمين تسعى عبرها إلى تنمية المهارات الضرورية اللازمة لتعزيز تأثيرهم في الطلبة بشكل إيجابي، والمشاركة في إصلاح سياسات المعلمين، وتقدير دورهم التدريسي، وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز داخل الغرفة الصفية، والإيمان بحق كل معلم في الحصول على كل المهارات والتقدير والدعم للتميز. (بدرخان، 2019، 19)

#### 4- المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان:

مؤسسة تربوية تتبع وزارة التربية والتعليم وتعني بتدريب كافة العاملين في المؤسسة التربوية، من المعلمين ومدرّاء المدارس، والمشرفين التربويين تهدف للنهوض بقطاع التنمية المهنية لتطوير النظام التعليمي وتم أنشائه عام 2014م، يعنى بالارتقاء بالمعلم وصقل مهاراته وقياس أدائه، وإيجاد آليات وخطط واضحة لتدريبه ومتابعة وتحليل أدائه في الحقل التربوي. (مجلس التعليم بسلطنة عُمان، 2014، 41)

### الدراسات السابقة:

1. دراسة الهنائية (2020) وهدفت إلى التعرف على دور برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في تطوير المهارات القيادية لدى خريجيه، واتبعت الدراسة المنهج





- الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (204) من المُدرِّبين بالمركز، وبيّنت النتائج أن دور برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في تطوير المهارات القيادية لدى خريجيه جاء بدرجة كبيرة بشكل عام، وكبيرة أيضاً في جميع محاور الدراسة وهي: تكوين فرق العمل، وإدارة التغيير، والتقويض والتمكين الإداري، والتخطيط الاستراتيجي، وتقويم الأداء الوظيفي، وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، وإدارة الضغوط المهنية، وإدارة الصراع الوظيفية.
2. دراسة قابلان (Qablan,2019) وهدفت إلى التعرف على دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب معلمي العلوم وتغيير ممارساتهم المهنية في الأردن، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت كتابة التأملات الذاتية والملاحظات في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (18) معلماً ومعلمة ممن خاضوا برامج التنمية المهنية في أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، وتوصلت النتائج إلى وجود دور فعال لبرامج التنمية المهنية التي تقدمها أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، حيث أشار (91%) من أفراد العينة أن برامج التنمية المهنية ساهمت في تحسين وتطوير الممارسات التعليمية للمعلمين في قاعات الدروس ولا سيما في تفاعلهم ومشاركتهم مع الطلبة، وأشار (77%) من أفراد العينة أن برامج التنمية المهنية ساهمت في تمكينهم من تطوير مهام الطلبة وأعمالهم، وتحفيزهم للقيام بأنشطة متنوعة، وزيادة حماسهم في القيام بما يكلفون به من أعمال.
3. دراسة بدرخان (2019) وهدفت إلى التعرف على دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوّقات ذلك، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (204) معلماً ومعلمة، وبيّنت النتائج أن دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة جاء بدرجة مرتفعة بشكل عام، ومرتفعة في ممارسات تشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً، وتوفير مساعدة استشارية من خلال خبراء في المجالات التعليمية، وتنظيم ورش تربوية ومواد دراسية لتنمية المهارات العقلية والأكاديمية للمعلمين؛ بينما جاءت متوسطة في ممارسات مساعدة المعلمين على حل مشكلاتهم الصفية بطرائق جديدة، وتوظيف الصداقة الناقدة على نحو يتيح تبادل الخبرات، ومساعدة المعلمين على الفهم الصحيح للعملية التعليمية.
4. دراسة الحوسني (2019) وهدفت إلى التعرف على دور برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين وعلاقته بأداء المتدربين بسلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (167) مُدبراً ومُدبراً مساعداً، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة موافقة عينة الدراسة لواقع برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم الملتحقين بالمركز بالنسبة لمجالات محاور واقع برنامج القيادة المدرسية كانت ضمن درجة الموافقة الكبيرة والمتوسطة، كما أوضحت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة لجميع مجالات واقع برنامج القيادة المدرسية بالمركز التخصصي ومجالات مستوى أداء مديري المدارس ومساعدتهم الملتحقين بالمركز التخصصي.
5. دراسة العمرية (2019) وهدفت إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وتناولت الدراسة المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين كنموذج للتدريب في الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بسلطنة عُمان، من حيث نشأة المركز في عام 2014م، ورسالة المركز وأهدافه، وقيمه ومبادئه، وبرامجه، ومدرّبيه، وأساليب تدريبيه، وتوجهاته الحديثة والمستقبلية.
6. دراسة المهدي وحامد وأحمد (2019، 15) وهدفت إلى التعرف على دور الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في التنمية المهنية للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وبيّنت النتائج أن الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر حققت مجموعة من الإنجازات تتضمن تحقيق شراكات فاعلة مع وزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية التابعة لها، والأزهر الشريف، وكليات التربية، والمراكز البحثية والتدريبية، وهيئات التنمية المهنية، والترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وتدريب المعلمين وترقيتهم، والشراكة مع البرامج



والهيئات الدولية مثل البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، ومعهد جوته الألماني، وهيئة الاميدست، بالإضافة إلى اعتماد المُدرِّبين والبرامج التدريبية، واعتماد المدرِّبين والمراجعين الخارجيين.

7. دراسة رفاعي(2015) وهدفت إلى تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (250) إدارياً وخبيراً، وبينت نتائج الدراسة عن وجود كثير من جوانب القوة في الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية تتمثل في: وجود مبنى يتميز بموقع جيد، وإمكانات مادية كبيرة، ومساحات وأماكن وقاعات التدريب المجهزة، ومرافق مناسبة، للإقامة والإعاشة، وتوافر مقومات التنمية المهنية من الأدلة والبرامج المعتمدة، ومعايير الاعتماد للبرامج والمدرِّبين.

8. دراسة الصباحي(2008) وهدفت إلى التعرف على واقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وأوضحت نتائج الدراسة وجود دور متميز للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر يتمثل في: إعداد اختبارات الكادر الخاص للمعلمين وتطبيقها، ووضع واعتماد هيكل تنظيمي وميزانية للأكاديمية وجميع فروعها حتى تتمكن من أداء مهامها على مستوى الجمهورية، وإعداد برامج تدريب داعمة، ووضع منظومة للمعلم المساعد من خلال برنامج تأهيل وإرشاد المعلم المساعد، والتوجيه الاستراتيجي ما بعد تسكين المعلمين في وظائفهم.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة الآتي:

- وجود أحوار فعالة للمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان في تقديم خدمات تدريبية متميزة، ويتبين ذلك من خلال تنمية المهارات القيادية لدى خريجي برنامج القيادة المدرسية مثل: تكوين فرق العمل، وإدارة التغيير، والتفويض والتمكين الإداري، والتخطيط الاستراتيجي، وتقييم الأداء الوظيفي، وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية، وإدارة الضغوط المهنية، وإدارة الصراع الوظيفية، كما ساعد هذا البرنامج في تطوير أداء مديري المدارس ومكنهم من أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة وفعالية.
- ساهمت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في تحقيق شراكات فاعلة مع الهيئات التعليمية والتدريبية المحلية والعالمية، كما تولت مسؤولية الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، وتدريب المعلمين وترقيتهم، واعتماد المُدرِّبين والمراجعين الخارجيين والبرامج التدريبية.
- وجود دور فعال لبرامج التنمية المهنية التي تقدمها أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، حيث ساهمت في تحسين وتطوير الممارسات التعليمية للمعلمين في قاعات الدروس ولا سيما في تفاعلهم ومشاركتهم مع الطلبة، وتشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتاً، وتوفير مساعدة استشارية من خلال خبراء في المجالات التعليمية، وتنظيم ورش تربوية ومواد دراسية لتنمية المهارات العقلية والأكاديمية للمعلمين.

### الإطار النظري للدراسة:

يتضمن الإطار النظري للدراسة مبحثين، الأول خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن، والثاني واقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان، وذلك على النحو الآتي:

#### المبحث الأول: خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن

وسوف يتم عرض هذين النموذجين بالبيان والتفصيل على النحو الآتي:

#### النموذج الأول: الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر

وسوف يتم تناول الأكاديمية من خلال المحاور الآتية:

#### [1] النشأة والتطور:

في عام 2007م صدر القانون رقم (155) الخاص بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981م، ونصت المادة 75 من القانون على إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، ويكون مقرها



مدينة القاهرة، وتكون لها فروع في مختلف المحافظات، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، وغيرها من المؤسسات التعليمية والتدريبية في الدولة (وزارة التربية والتعليم ، 2007) ، وفي عام 2008م صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (129) والخاص بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد أهدافها واختصاصاتها، وأن يتولى إدارة الأكاديمية مجلس إدارة برئاسة وزير التربية والتعليم ويضم ممثلاً للأزهر الشريف . ( الجريدة الرسمية بجمهورية مصر العربية ، 2008، 7-8)

## [2] رؤية الأكاديمية:

ضمان مهنية المعلمين والقيادات التربوية في ضوء المعايير القومية والعالمية، وبما يجعل الأكاديمية نموذجاً يُحتذى به في المنطقة الإقليمية، وبما يمكنها من القيام بدورها في تقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات والمؤسسات المحلية والإقليمية والدولية ذات الصلة. (مرعي، 2014، 497)

## [3] رسالة الأكاديمية:

دعم مهنية المعلمين والقيادات التربويين، ووضع نظام لتعيين وترخيص وترقية المعلمين مبني على المعايير القومية وميثاق أخلاقيات المهنة، وضمان توفر تنمية مهنية متميزة تعكس أفضل الممارسات العالمية لجميع المعلمين، وأن تكون بيت خبرة لتقديم الدعم الفني والاستشاري للكيانات المتخصصة إقليمياً، واعتبار تطوير أداء المعلم مدخلاً فاعلاً لتطوير منظومة التعليم ونواتجها. (عبد السلام، 2019، 23)

## [4] قيم الأكاديمية:

التشاركية- الحرية الفكرية- المساواة- التميز في الأداء-توظيف الموارد-المحاسبية- النزاهة، والشفافية-اللامركزية. (حسين، 2012، 72)

## [5] أهداف الأكاديمية:

- تضمنت أهداف الأكاديمية الآتي: (الجريدة الرسمية بجمهورية مصر العربية، 2008، 7-8)
- وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وتحديد متطلبات هذه التنمية.
  - إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المهنية.
  - اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها، والمشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
  - دعم البحوث والدراسات في المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة بنتائجها.
  - متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه.
  - توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات والإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية والمؤسسات المعنية، وذلك في مجال التعليم والتدريب.
  - التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.
  - إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال مشاركة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجمعيات الأهلية ذات الصلة.

## [6] اختصاصات الأكاديمية:

- تختص الأكاديمية بالمهام والمسؤوليات الآتية: (الجريدة الرسمية بجمهورية مصر العربية، 2008، 8-9)
- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم.
  - اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب.
  - إجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.





- توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم، تتضمن بيان مؤهلاتهم، ومهاراتهم وخبراتهم، وبرامج التدريب التي حصلوا عليها، والدورات التدريبية التي يتعين عليهم اجتيازها، وموافاة المديريات والإدارات التعليمية والمدارس كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار.
- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها.
- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، ووضع الاختبارات المطلوبة لشغلها.
- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقييم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.
- تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

#### [7] توجهات الأكاديمية:

تشتمل الأكاديمية على عديد من التوجهات وذلك على النحو الآتي: (عبد النعيم، 2018، 879)

##### ❖ توجهات دولية:

- بناء شراكات دولية مع الجهات المهتمة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- اعتماد الأكاديمية للمعلمين من جهة اعتماد دولية.

##### ❖ توجهات إقليمية:

- بناء شراكات عربية مع الجهات المهتمة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- اعتبار الأكاديمية المهنية للمعلمين نموذجاً عربياً.

##### ❖ توجهات محلية:

- تطوير التنمية المهنية بجودة عالية، وتوفيرها لجميع أعضاء هيئة التعليم العام والأز هري.
- تطوير اعتماد منظومة خدمات التنمية المهنية (مدرب-مراجع خارجي-مركز تنمية مهنية-حقائب تدريبية).
- تطوير إجراءات الترقى لأعضاء هيئة التعليم العام والأز هري.
- إجراءات لترخيص مزاولة مهنة التدريس لأعضاء هيئة التعليم العام والأز هري.
- بناء قاعدة بيانات إلكترونية لمنظومة التنمية المهنية.
- توفير البنية التحتية (تجهيزات -أثاث-إنترنت-إلخ) لفروع الأكاديمية.
- بناء شراكات محلية مع الجهات المعنية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم العام والأز هري.
- تنمية موارد الأكاديمية البشرية والمالية.
- تطوير منظومة التنمية المهنية المستدامة.
- الاستعانة بالخبراء المعنيين بالتنمية المهنية.
- توفير آليات نشر ثقافة التنمية المهنية (موقع إلكتروني -مجلات-مؤتمرات- ندوات).
- تفعيل وتطوير نظام المتابعة والتقييم.

#### [8] برامج الأكاديمية:

- **برنامج التأهيل والإرشاد** يعد هذا البرنامج نموذجاً تربوياً متفرداً، وهو يهدف إلى توفير دعم ثابت، ومنظم للمعلمين المعنيين حديثاً تحت اسم "معلم مساعد"؛ يمكنهم من استيفاء معايير جودة أداءات التعليم، وتحسين نواتج التعلم، فضلاً عن تحسين أداء كل من: المعلم المرشد، ومدير المدرسة، والموجه ويستهدف البرنامج- فضلاً عن المعلم المساعد- الأخصائي المساعد؛ سواء أكان إحصائياً اجتماعياً، أم نفسياً، أم إحصائياً تكنولوجيا، وهو يتكون من أربعة مكونات؛ هي: التهيئة، والإرشاد، والتطبيق داخل الصف، والتقييم من قبل



- المعلم المرشد، والموجه، ومدير المدرسة، وترتبط هذه المكونات ببرامج لتدريب المعلم، والأخصائي المساعد، والمعلم المرشد، وأدوات تقييم أداء المعلم المساعد وبرنامج لتدريب الموجهين ومديري المدارس على استخدامها. (حسين، 2012، 73-74)
- **برامج التنمية المهنية:**  
وتتضمن البرامج الآتية: (المهدي وحامد وأحمد، 2019، 15)
  - **رياض الأطفال:**  
تفعيل معايير القيادة لمرحلة رياض الأطفال، والفروق الفردية بين تعليم البنات والأولاد، وتقنيات التعليم والتعلم والتخطيط لطفل الروضة.
  - **مدارس التعليم العام:**  
تطبيقات تربوية داخل الفصل للمعلم المساعد، والتعليم المتمركز على الطالب، وتعليم الرياضيات لتنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات.
  - **القيادات التعليمية والمدرسية:**  
الذكاء الانفعالي طريق القيادة الناجحة، ومهارات التكنولوجيا للإداريين، والمجتمعات المهنية للتعليم.
  - **الأخصائيين:**  
تفعيل دور مجلس الأمناء لدعم العملية التعليمية، وتطبيقات تربوية للأخصائيين الاجتماعيين، ودمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم العام للأخصائيين.
  - **كما تقدم الأكاديمية البرامج الآتية:** (إبراهيم ومخلوف ومحمد، 2016، 15)
  - **البرنامج التدريبي لمعلمي المرحلة الابتدائية:**
    - الوحدة الأولى تنمية المهارات الإدارية والذكاء الانفعالي.
    - الوحدة الثانية استراتيجيات التعليم والتعلم.
    - الوحدة الثالثة مهارات إدارة الوقت.
    - الوحدة الرابعة الطل محور العملية التعليمية.
  - **البرنامج التدريبي لمعلمي المرحلة الإعدادية:**
    - الوحدة الأولى المهارات الإدارية والقيادة الفعالة.
    - الوحدة الثانية القيادة والتغيير.
    - الوحدة الثالثة الأسئلة الفعالة.
  - **البرنامج التدريبي لمعلمي الثانوي العام:**
    - الوحدة الأولى المهارات الإدارية والقيادة الفعالة.
    - الوحدة الثانية بناء الفرق المدرسية.
    - الوحدة الثالثة قيادة التغيير.
    - الوحدة الرابعة مجتمعات التعلم المهنية.
  - **البرنامج التدريبي لمعلمي الثانوي الفني:**
    - المواد التدريبية الخاصة بمعلمي المواد الثقافية، وتضمن مجتمعات التعلم المهنية، وبناء فرق العمل المدرسية، وإعداد رؤية ورسالة المدرسة وتحديد قيمها.
    - المواد التدريبية الخاصة بمعلمي النظري/العملي، وتضمن طرائق التدريس الفعالة للمناهج المطورة، ومواصفات الورقة الامتحانية.

#### [9] إنجازات الأكاديمية:

حققت الأكاديمية إنجازات متعددة تتمثل في الآتي: تحديد فروع للأكاديمية بالمحافظات واستحداث فروع جديدة لها: قبل عام ٢٠٠٨ وقبل إنشاء الأكاديمية كانت هناك مراكز تدريب للمعلمين تابعة لديوان عام وزارة التربية والتعليم، وعندما أنشئت الأكاديمية، وأوكل لها القيام بهذه المهمة، ونتيجة قلة تمويل الأكاديمية تم الاعتماد في



البداية على هذه المراكز كفروع للأكاديمية بالمحافظات بقرار وزاري (١٦٠) لسنة ٢٠٠٨ نص على اعتبار فرع مركز التدريب التابع للإدارة المركزية للتدريب بكل محافظة مقراً لفرع الأكاديمية بالمحافظة، ويكلف مدير فرع مركز التدريب بالمحافظة بعمل رئيس فرع الأكاديمية، ويكلف العاملون بفرع المركز بالعمل بفرع الأكاديمية بالمحافظات وذلك بالإضافة إلى عمل كلاً منهم، أما عن المحافظات التي ليس بها فرع للأكاديمية فيكون فرعها ملحق بأقرب فرع لها. (عمر، 2013)

#### • اعتماد المدربين والمراجعين الخارجيين:

اعتماد المدرب أو المراجع لا بد له من توافر عدة شروط واستكمال أخرى، ففي البداية للتقدم للأكاديمية بمقرها الرئيسي للاعتماد كمدرب أو مراجع خارجي لا يقل السن عن أربعين عاماً للمتقدم، ويُستثنى من هذا الشرط أعضاء هيئة التدريس بكلّيات التربية والمعلمون حملة الماجستير والدكتوراه، وبعد اجتياز هذا الشرط يُقدم الراغب ملف إنجاز عن نفسه به سيرته الذاتية وكل خبراته مراعيًا فيه تقديم صورة المؤهل وما يُثبت إتقانه لمهارة الحاسب الآلي، ثم تفحص هذه الملفات من خلال لجان معدة من قبل الأكاديمية لهذا الغرض، ويُضَع لها أوزان نسبية، ثم ينضم كل راغب إلى دورة تدريبية لتدريب المدربين (TOT) لمدة أربعة أيام بمقابل بسيط، بها العديد من المهارات والخبرات، وبها إجراءات تسمح بتقييم هؤلاء الراغبين، ثم تُعد لهم مقابلة أمام لجنة ثلاثية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ممن لهم خبرة في التدريب، وبعض الخبراء في ذلك المجال، وبعد المقابلة يتحدد المقبولين منهم مع تحديد نوع المدرب. (عمر، 2013)

#### • اعتماد مراكز التنمية المهنية لهيئة التعليم:

حرصت الأكاديمية على اعتماد المراكز التي تقدم خدمات التنمية المهنية، وهي تلك الجهات أو الهيئات أو المراكز أو الإدارات أو الأقسام أو الوحدات التي تُقدم برامج تنمية مهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي بمستوياتها المختلفة، ويشمل ذلك مراكز التدريب الرئيسية للمعلمين بالمحافظات، وهي فروع للأكاديمية وإدارات التدريب بالمديريات التعليمية، وأقسام التدريب بالإدارات التعليمية، ومراكز مصادر التعلم بالمديريات التعليمية، ومراكز خدمة المجتمع بالكليات والجامعات، ومراكز التنمية المهنية التابعة لمؤسسات المجتمع المدني. (المهدي وحامد وأحمد، 2019، 16-18)

#### • الترخيص لمزاولة مهنة التعليم:

وذلك من خلال نظام الترخيص لمزاولة مهنة التعليم، بحيث لا يُسمح للمعلم بالعمل بالمهنة إلا إذا كان حاصلاً على شهادة أو تصريح للعمل، وهنا الأمر لم يقتصر على المعلمين الجدد بل طال كل المعلمين فيما عُرف باختبارات كفاءة المعلم في المادة التي يقوم بتدريسها أو اختبارات ترخيص مزاولة المهنة أو اختبارات الكادر، وعمدت الأكاديمية إلى تكوين عدد كبير من بنوك الأسئلة لاختبارات مقننة لـ (64) تخصص، وبدأت باختبارات ورقية، ثم تحولت إلى اختبارات إلكترونية، وإنشاء موقع إلكتروني على الإنترنت خاص بهذه الاختبارات والتعريف بها وبأهدافها ومواعيدها وتوفير بعض المراكز المجهزة تكنولوجياً لمعاونة أعضاء هيئة التعليم على إجراء الاختبارات بها، ومن خلال ذلك أصبح للأكاديمية دور كبير في تسكين المعلمين في أماكنهم وفي درجاتهم وتخصصاتهم المختلفة (معلم مساعد- معلم أول- معلم أول (أ)- معلم خبير- كبير معلمين). (المهدي وحامد وأحمد، 2019، 18)

#### • دليل اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لأعضاء هيئة التعليم

تم إعداد هذا الدليل اتساقاً مع ثقافة الجودة، والاعتماد، وهو يهدف إلى توفير مرجعية يستند إليها في ضمان جودة تخطيط برامج التنمية المهنية الرسمية، وتنفيذها؛ وهي البرامج المطلوب استيفؤها من قبل أعضاء هيئة التعليم؛ لترقيتهم إلى المستوى الوظيفي الأعلى في الكادر الخاص بهم. ويتضمن الدليل معلومات تتعلق بمراحل، وإجراءات تقدم مقدمي خدمات التنمية المهنية للاعتماد، ومعايير الاعتماد بالنسبة لكل من مقدم خدمة التنمية المهنية، وبرامجها، والمدرب، كما يتضمن الدليل برنامجاً تدريبياً لإعداد المراجعين الخارجيين المفوضين من قبل الأكاديمية لإجراء عملية التقييم الخارجي، والدليل يمثل في الوقت نفسه مرشداً لعمليات التقييم الذاتي لمقدمي خدمات التنمية المهنية؛ للتحقق من قدرتهم على تقديم خدمات جيدة لأعضاء هيئة التعليم. (المهدي وحامد وأحمد، 2019، 18)

#### • التوصيفات الوظيفية لأعضاء هيئة التعليم

فرض الكادر الجديد للمعلم حالة جديدة على واقع التعليم المدرسي؛ من مظاهرها تصنيف أعضاء هيئة التعليم في مستويات وظيفية جديدة أكثر تشعباً؛ وهو ما استلزم- بدوره- توافر توصيفات وظيفية دقيقة، وواضحة لكل أفراد



تلك الهيئة، وقد أسهمت الأكاديمية في إعداد بطاقات الوصف الوظيفي لكل من المعلمين، والقبادات المدرسية، والموجهين، والأخصائيين بأنواعهم، وأمناء المكتبات في ضوء معايير الأداء، وطبقاً لقانون الكادر، وبلغ عدد تلك البطاقات 43 بطاقة يتضمن كل منها الوصف العام للوظيفة، وواجباتها، ومسؤوليتها، وشروط شغلها، فضلاً عن التنمية المهنية، والتأهيل المطلوب في كل وظيفة. (حسين، 2012)

#### • إعداد منظومة الترقى للمعلمين:

تم إعداد منظومة الترقى للمعلمين وفق منهجية علمية تعتمد على تحليل التجارب، والممارسات الدولية، والاستناد إلى القوانين، واللوائح، والمعايير ذات الصلة، وتعرف رؤية ذوي الشأن، وتتعلق المنظومة من مبدأ دعم نشر ثقافة جديدة داخل النظام التعليمي تعزز مهنة المعلم وتمكينه. وتؤكد المنظومة جمع شواهد، وأدلة على استيفاء متطلبي أساسيين للترقي؛ هما: تقييم الأداء المرتكز على المعايير من قبل الموجه ومدير المدرسة، وخطة التنمية المهنية الرسمية وغير الرسمية، وأنشطتها، حيث يراجع تكوينياً سنوياً، وتوثق هذه الشواهد في ملف الترقى سنوات من قبل الأكاديمية، كما يراجع تجميعياً بواسطتها بعد خمس سنوات عند تقدم المعلم للترقي. (حسين، 2012)

#### • بناء أدوات تقييم الأداء المرتكز على مقاييس التقدير المتدرجة:

اهتمت الأكاديمية ببناء أدوات يعتمد عليها في توفير بيانات موضوعية ترشد اتخاذ القرارات الخاصة بالترخيص، والترقي، واستند بناء هذه الأدوات إلى المعايير الملزمة للأداء التعليمي-ومن بينها الالتزام بالتنمية المهنية- ومرجعية دقيقة تتمثل في مقاييس التقدير، وتستهدف هذه الأدوات أداءات المعلمين بمستوياتهم الوظيفية المختلفة، من معلم مساعد، وحتى معلم خبير، وكذا الأخصائيين المساعدين. (حسين، 2012)

#### [10] تمويل الأكاديمية:

حدد قرار رئيس الجمهورية رقم (129) لسنة 2008 طبيعة تمويل الأكاديمية ومصادره حيث يوجد للأكاديمية موازنة مستقلة تُعد على نمط موازنات الهيئات العامة الخدمية، وتودع أموال الأكاديمية في حساب خاص بالبنك المركزي المصري، ويُرحل فائض هذا الحساب من سنة إلى أخرى، وتتكون موارد الأكاديمية مما يأتي: (الجريدة الرسمية بجمهورية مصر العربية، 2008، 12) (عمر، 2013)

- ما تخصصه الدولة لها من اعتمادات تأتي من وزارة المالية، وهذا الجزء مخصص لتقديم تنمية مهنية وإعداد خاص للعاملين بالأكاديمية سواء بالمركز الرئيسي أو فروعها بالمحافظات.
- ما تحصل عليه من وزارة التربية والتعليم والأزهر الشريف مقابل تقديم خدمات تنمية وتدريبية لأعضاء هيئة التعليم التابعين للوزارة والأزهر الشريف؛ لأنه قبل إنشاء الأكاديمية كانت الوزارة والأزهر الشريف يقومان بتدريب المعلمين بمراكز تدريب لها ميزانية ومخصصات مالية محددة، لكن بعد إنشاء الأكاديمية أصبح هذا التدريب وتلك التنمية تقوم بها الأكاديمية، وبالتالي تقوم الوزارة والأزهر بدفع تكاليف هذه التدريبات للأكاديمية مما هو مخصص سلفاً لذلك.
- المنح والتبرعات والهبات والوصايا والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها بما لا يتعارض مع أهداف الأكاديمية، وهذه إلى الآن لا تتعدى مشاركة بعض الهيئات وبرامج دعم التعليم منح الأكاديمية بعض الأجهزة والمعدات المستخدمة في مشاريع سابقة للاستفادة منها بالأكاديمية.
- مقابل الخدمات الخاصة التي تؤديها الأكاديمية، فبجانب دور الأكاديمية الحيوي الخاص بتنمية أعضاء هيئة التعليم مهنيًا كل في مجاله وتخصصه، أيضاً تقدم الأكاديمية خدمات خاصة لمن يريد شغل بعض الوظائف والتي منها الإعداد للمدربين الراغبين من أعضاء هيئة التعليم بالمدارس أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات واعتمادهم، وكذلك تقديم بعض المشورات لمن يحتاجها من مؤسسات مجتمعية، وكذلك إعداد الراغبين في شغل مناصب مدير أو موجه أو وكيل، لكن بعد اجتياز دراسات أو تدريبات معينة من يجتازها يشغل هذا المنصب، ومن الملاحظ على هذا المقابل أنه لا يتعدى تكلفة إعداد وتنفيذ هذه البرامج واستخراج شهادتها أو رخصتها.
- عائد استثمار أموال الأكاديمية، مع الإشارة إلى أن أموال الأكاديمية كلها أموال عامة.

**النموذج الثاني: أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين:**

وسوف يتم تناول الأكاديمية من خلال المحاور الآتية:

**[1]النشأة والتطور:**

انطلقت الأكاديمية رسمياً في حزيران 2009 بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم الأردنية، وتعمل على تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين والقيادات المدرسية استجابة للاحتياجات التعليمية في الأردن بشكل خاص والمنطقة العربية بشكل عام. وهي مؤسسة مستقلة غير ربحية تتبنى رؤية جلالة الملكة رانيا العبد الله المعظمة للارتقاء بنوعية التعليم في الأردن والمنطقة العربية من خلال تمكين المعلمين بالمهارات اللازمة، وتقدير دورهم وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز في الغرفة الصفية. وتعمل الأكاديمية على تزويد كل معلم في الأردن والمنطقة العربية بالمهارات اللازمة لتمكين جيل من الطلبة المبدعين في القرن الحادي والعشرين. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020)

هي مؤسسة مستقلة غير ربحية تتبنى رؤية جلالة الملكة رانيا العبدالله لتمكين المعلمين بالمهارات اللازمة وتقدير دورهم وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز داخل الغرفة الصفية. وقد انطلقت الأكاديمية رسمياً في عام ٢٠٠٩ تحت رعاية جلالة الملكة رانيا العبد الله وبالشراكة مع كلية المعلمين في جامعة كولومبيا، ومركز جامعة كولومبيا الشرق أوسطي للأبحاث ووزارة التربية والتعليم. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2017، 4)

**[2]الرؤية:**

تهدف أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين إلى تعزيز التعليم المتميز وتطوير نوعيته في الأردن والوطن العربي. وتقود الأكاديمية رؤيا محفوفة بطموحها للإسهام بهذا التطور من خلال حشد مصادرها المعرفية للمحافظة على معايير عالية في تصميم البرامج التدريبية للمعلمين. وعليه، فإن الأكاديمية تؤمن بحق كل معلم للحصول على المهارات والتقدير والدعم للتميز. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2017، 4)

**الرسالة:** تتركز رسالة أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين حول تمكين كل تربوي ليؤثر على الأجيال القادمة إيجابياً في الأردن والوطن العربي من خلال توفير التنمية المهنية للمعلمين. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2017، 4)

**[3]مهام الأكاديمية:**

ركزت الأكاديمية على القيام بمجموعة من المهام تتضمن تأهيل وتدريب وتنمية قدرات المعلمين، وذلك كما يأتي:

(ماهر، 2012)

**• تمكين المعلمين الجدد:**

تدعم الأكاديمية تطوير برامج تدريب وتأهيل المعلمين ومديري المدارس الجدد بهدف تزويدهم بالمهارات الأساسية التي تمكنهم من التدريب في الغرفة الصفية بالإضافة إلى اكتساب الاتجاهات والمعارف والمهارات التي تتلاءم مع المعايير الوطنية للتعليم.

**• تحفيز التنمية المهنية المستدامة:**

قامت الأكاديمية بتصميم شبكة تربط المعلمين ضمن المبحث الواحد وعقد ورش عمل مستمرة لمعلمي المباحث الرئيسية ولمديري المدارس بهدف تحسين التدريس.

**• التنمية المهنية لمجتمعات التعلم:**

تعمل الأكاديمية على بناء شبكات للمعلمين بهدف تحسين نوعية التدريس، وتتكون كل شبكة من عشرين مدرسة ضمن المنطقة الجغرافية الواحدة، بحيث تلتزم هذه المدارس في حوار مستمر يتعلق بجودة التعليم والتعلم في مدارسهم في مبحث دراسي واحد.

**• البحث والدراسات:**

بهدف تطوير عملية التعلم تعقد الأكاديمية لقاءات الطاولة المستديرة لصناع القرار وقادة قطاع تطوير التعليم لمناقشة موضوعات ذات أهمية لتطوير جودة التعلم والتعليم في المدارس مثل تطوير نظم تقييم المعلم ومدير المدرسة والإشراف التربوي واستراتيجيات التدريس والتقييم.

**• نشر الوعي والتواصل:**

حيث تعمل الأكاديمية على استضافة مؤتمراً سنوياً يعقد في الأردن للعاملين في التعليم المرتبطين في مبادرات مختلفة تتمحور حول تحسين نوعية التدريب، وترتبط الأكاديمية بشراكات محلية واسعة وأخرى عالمية مع مركز جامعة كولومبيا الشرق أوسطي للأبحاث وكلية المعلمين في جامعة كولومبيا.





#### • التوسع عربياً وإقليمياً:

قامت الأكاديمية بغرس بذور للشراكة مع المملكة العربية السعودية ودولة فلسطين وسلطنة عمان والإمارات العربية المتحدة، حيث شاركت الأكاديمية في مبادرة مدرستي في فلسطين لتحسين العملية التعليمية في عشرين مدرسة حكومية في مدينة القدس كما وقعت الأكاديمية رسالة نوايا مع إحدى المؤسسات العاملة في المملكة العربية السعودية للمساعدة في إنشاء أكاديمية لتدريب المعلمين الجدد.

#### • التعاون والتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي:

قامت الأكاديمية بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في تنظيم مؤتمر وطني حول البحث العلمي في العملية التعليمية عام 2010 ولمدة ثلاثة أيام.

#### • تطوير السياسات:

تقوم الأكاديمية بدور رئيس في تطوير السياسات التعليمية والخطط الاستراتيجية فقد قامت بدور فاعل ونشط في دعم مشروع إصلاح التعليم (المرحلة الثانية) في الأردن، كما ساهمت في تطوير الإطار العام للسياسات التربوية وفي تطوير المرجعيات والوثائق المتعلقة ببرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

#### [4] برامج الأكاديمية:

##### ❖ الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة:

أطلقت أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة عام 2016، وقد تم تطوير الدبلوم بمساعدة فنية بالتعاون مع معهد التربية في كلية لندن الجامعية. ويؤهل هذا الدبلوم معلمي المستقبل للتعامل مع الغرف الصفية على أنها أكثر من كونها مساحة صفية، بل لتكون منبعا للإبداع والقيادة وتنمية الفضول الفكري والمشاركة المدنية (المواطنة) بين الشباب الأردني. ويعتبر الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة نقطة تحول تاريخية للمعلمين وكذلك للسياسات التعليمية في الأردن. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020)

ويتكون الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة من 24 ساعة معتمدة بدوام كامل، لمدة 9 أشهر، وهو مقدم من أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين ومعتمد من الجامعة الأردنية. ويتم تدريس هذا الدبلوم وتقييمه باستخدام اللغتين العربية والإنجليزية. يتكون الدبلوم من محاضرات في الأكاديمية، عن طريق التدريس المباشر، بالإضافة إلى التعلم عبر الإنترنت والتدريب العملي، للممارسة المهنية في المدارس. يقدم الدبلوم المهني مسارين: صفوف المرحلة الأساسية الأولى (1-3) والصفوف اللاحقة (4-10) التي يضمها أربعة مباحث متخصصة. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2017) ويتم منح الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة بالتعاون مع الجامعة الأردنية وباستناد وزارة التربية والتعليم في الأردن، وقد تم تطوير الدبلوم بمساعدة معهد التربية في كلية لندن الجامعية. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2017)

##### ❖ الدبلوم المهني في القيادة التعليمية:

ويتم بالتعاون بين أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين وجامعة كونيتيكت الأمريكية، ومدته الزمنية تسعة أشهر بمعدل 24 ساعة معتمدة، ويستهدف مديري المدارس، ومديري المرحلة، والمشرفين التربويين، والمساعدات. أما للراغبين من المعلمين ورؤساء الأقسام والعاملين في المجال التربوي الالتحاق في الدبلوم فعليهم استكمال المجمع التدريبي التأسيسي "مدخل إلى القيادة التعليمية" كمتطلب سابق للالتحاق بالدبلوم. ويستند الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة إلى الإطار المفاهيمي لمشروع القيادة التربوية للتعليم العام الذي أعد في عام 2003 م بجهود مشتركة بين كلية العلوم التربوية، وكلية التجارة في جامعة هارفارد، ويتضمن الدبلوم على أربعة مجتمعات تدريبية يتوافق محتواها مع المحتوى الخاص ببرامج القيادة التعليمية في جامعة كونيتيكت، ومع معايير القيادة المدرسية الذي تتبناه وزارة التربية والتعليم في الأردن. (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020)

##### ❖ برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة:

تتضمن برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة الآتي: (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020)

##### ➤ بيداغوجيا المباحث الأساسية:

##### • برنامج اللغة العربية:



ويهدف البرنامج إلى تنمية اتجاهات معلمي اللغة العربية وممارساتهم التدريسية في القراءة والكتابة إضافة إلى المهارات الشفاهية المتضمنة مع التركيز على وحدات لأنواع أدبية وفق خطة منهجية واضحة وباستخدام معايير تدريس اللغة العربية لصفوف الروضة - 12 وتعلم اللغة للناطقين بها.

#### • برنامج اللغة الإنجليزية:

يشتمل البرنامج على تدريب معلمي الصفوف من 4 إلى 10 على استراتيجيات الكتابة المتعلقة بأنواع أدبية مختلفة - السرد الشخصي، والكتب المعلوماتية، والمقالات المقنعة، والمذكرات ووحدات القراءة ومهارات التواصل الشفاهية لبناء مهارات الطلاقة والمفردات والقراءة لدى الطلبة، بالإضافة إلى مهارات التواصل والمهارات الأساسية لتدريس القراءة والكتابة للصفوف 1 - 3.

#### • برنامج الرياضيات:

تم تصميم برنامج الرياضيات لتدريب معلمي الرياضيات للصفوف 1-10 بناء على الممارسات الفضلى وأصول التدريس الخاصة بالمحتوى المتصل بمفاهيم مهمة في الرياضيات - الكسور، نظام الأعداد والتفكير الضربي، الجبر والهندسة، الإحصاء والاحتمالات بالإضافة إلى كيفية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتيسير التعلم في صفوف الرياضيات.

#### • برنامج العلوم:

تم تطوير برنامج العلوم استناداً إلى التعليم والتعلم القائم على الاستقصاء ومعايير العلوم للجيل القادم (NGSS) التي تهدف إلى إعداد أجيال قادمة ليكونوا مواطنين مستنيرين؛ إذ تتمثل الرؤية الجديدة لبرامج العلوم في تعزيز قدرات معلمي العلوم على تدريس العلوم وفقاً للنموذج المتكامل الذي يدمج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM).

#### • برنامج الدراسات الاجتماعية:

تم تطوير البرنامج لتنمية قدرات معلمي الدراسات الاجتماعية على توظيف عدة مداخل لتدريس هذه المواد مثل: التعلم القائم على الاستقصاء (IBL)، والتعلم القائم على المفهوم (CBL)، والتعلم القائم على المشاريع (PBL)؛ إضافة إلى تمكينهم من تطوير رؤية متقدمة لمساهمة الدراسات الاجتماعية في بناء المنظومة القيمية لدى الطلبة وتشبيد المواطنة الصالحة من منظور المجتمع المدني.

#### ➤ طرق التدريس العامة والتفاعلية (اللغة الإنجليزية واللغة العربية):

تغطي طرق التدريس العامة محاور رئيسة هي: محور الإدارة الصفية، ومحور استراتيجيات التدريس التفاعلية، ومحور التدريس المتميز، ومحور تكنولوجيا التعليم، ومحور الثقافة النفس - اجتماعية والتواصل الداعم، ومحور التخطيط للتدريس.

#### ➤ برنامج تدريب المعلمين المبتدئين

برنامج مهني متخصص لبناء قدرات المشرفين التربويين وتطوير مهارات المعلمين المبتدئين ممن لديهم خبرة تقل عن ثلاث سنوات في التعليم. يسعى هذا البرنامج إلى تنمية قدرات المعلمين في عدة مجالات واستراتيجيات تدريسية عامة وتتضمن الإدارة الصفية، التعلم المتميز، استراتيجيات التدريس، والتقييم، بالإضافة إلى التكنولوجيا في التعليم، ومبادئ علم النفس الاجتماعي. بالإضافة إلى تطوير قدراتهم على تطبيق وممارسة الاستراتيجيات التدريسية المتخصصة في مواد العلوم، والرياضيات، واللغتين العربية والإنجليزية، والدراسات الاجتماعية.

#### ➤ برنامج الدعم النفس - اجتماعي:

يصعب على المعلمين التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وغالباً ما يكونوا غير قادرين على التعرف على الطلبة المصابين بصدمات نفسية. لذا، يقوم البرنامج بتعريف المعلمين على أبعاد ثقافة النفس الاجتماعية بهدف تنمية المهارات التي تمكنهم من فهم تفكير الطلبة والذي يؤثر ويتأثر بمشاعرهم وسلوكهم ووضعهم الاجتماعي وبيولوجيتهم. كما يسعى البرنامج إلى إكساب المعلمين مهارات التواصل الداعم لتمكينهم من توظيف المهارات اللازمة لرفع قدرة الطالب على فهم ذاته وتقديرها.

#### ➤ ورشات منظمة البكالوريا الدولية للتنمية المهنية:

تم اعتماد أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين كمزود رسمي لبرامج التنمية المهنية لمنظمة البكالوريا الدولية في العام 2010. وتنظم أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين ورش التنمية المهنية مرتين في العام لمعلمي



ومنسقي وإداري مدارس البكالوريا الدولية في منطقة أفريقيا وأوروبا والشرق الأوسط، حيث تجري الأكاديمية أكثر من 30 ورشة تدريبية في فصلي الشتاء والصيف في كل عام.

#### ➤ برنامج التطوير الاحترافي للمعلمين:

يهدف برنامج التطوير الاحترافي للمعلمين إلى توجيه المعلمين لتقصي أفضل الممارسات وفقاً للتوجهات العالمية المعاصرة في مجال استراتيجيات التدريس وإدارة التعلم وتعزيز نتائجه. ويتمحور البرنامج حول التعامل مع مجموعة من التحديات التي تواجه المعلمين في الميدان وتُبنى موادّه التدريبية وفقاً للتخصص وتُنفذ بطريقة تفاعلية تدمج المعلمين في أنشطة موجهة لتطبيق مجموعة من المهارات والمعارف المستخلصة من التوجهات العالمية الحديثة في تدريسهم.

#### ➤ علم بثقة:

يُعد برنامج علم بثقة (Teach Like a Champion - TLaC) الذي تم إطلاقه في عام 2012 أحد الأمثلة على برامج تدريب المعلمين عالية الجودة التي تقدمها الأكاديمية. فقد تم تصميم هذا البرنامج " استناداً إلى الكتاب الذي ألفه دوغ ليموف الذي يحمل العنوان نفسه، والذي تقوم فكرة محتواه على دعم المعلمين في تشييد بيئة تعليمية قوية باستخدام سلسلة من الأساليب التعليمية المصممة لتحسين جودة التدريس.

#### ➤ الدورات التدريبية القصيرة:

تتظم أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين دورات تدريبية عديدة لإتاحة الفرص للمعلمين لتطوير مهاراتهم المهنية. وتتراوح مدة هذه الدورات ما بين يوم واحد إلى أسبوع وتركز على مواضيع تعليمية محددة تواكب أحدث المستجدات التربوية لتلبية احتياجات التنمية المهنية للمعلمين. ومن الأمثلة على الدورات القصيرة: التفكير الناقد، التعلم عن طريق اللعب، التفكير الإبداعي، التعلم في عصر التكنولوجيا الرقمية، التعليم المتميز، الموسيقى في التعليم، ممارسات العلوم في القرن الحادي والعشرين، وقراءة الخرائط.

#### ➤ برنامج المدارس المجتمعية:

هدف برنامج المدارس المجتمعية إلى تعزيز العلاقة بين المجتمعات المحلية المحيطة والمدارس المشاركة في البرنامج، وذلك من خلال تشكيل لجان وتحالفات مجتمعية تضم أعضاء من المجتمع المحيط بالمدرسة، أولياء الأمور، ومعلمين ومديري المدارس بهدف تعزيز الشعور بالملكية والمسؤولية المشتركة اتجاه التعليم المجتمعي، وتقديم نموذج جديد من المشاركة المجتمعية.

#### ➤ التعليم المبكر للغة الإنجليزية:

يهدف برنامج التعليم المبكر إلى مساعدة معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس الأساسية الأردنية في تطوير مهارتي الكتابة والقراءة الخاصة بالطلبة في الصفوف الأساسية الأولى من أجل بناء أساس قوي لمهارات القراءة والكتابة المستقبلية. يتدرب المعلمون على كيفية استخدام الأدوات المختلفة لبناء قدرات الطلاب في ربط الأحرف بالأصوات. وتركز الوحدات التدريبية الثلاث على الاستماع والمحادثة والكتابة والقراءة وكيفية دمج المهارات الأربع باتباع نظام معين من أجل خلق متعلمي لغة متمكنين. وبالإضافة إلى ذلك يركز البرنامج على استخدام مبادئ الإدارة الصفية الإيجابية في تعليم اللغة الإنجليزية كلغة ثانية.

#### ➤ التربية من أجل بيئة مستدامة:

يهدف برنامج التربية من أجل استدامة البيئة إلى تغيير سلوكيات الطلبة واتجاهاتهم نحو البيئة في محاور المياه والطاقة والنفايات والتغير المناخي، ويتضمن تدريباً مكثفاً للمعلمين على استراتيجيات التدريس التي تدعم تنمية الوعي البيئي لدى الطلبة، حيث يشارك المعلمون في ورشات تدريبية ولقاءات تأملية، إضافة إلى لقاءات مع الطلبة. كما يعمل البرنامج على تفعيل النادي البيئي في المدارس بحيث يتم تطبيق الناحية النظرية بشكل عملي تفاعلي.

#### ➤ برنامج اللغة العربية:

يقدم برنامج اللغة العربية تدريباً نوعياً متخصصاً لمعلمي اللغة العربية حول طرائق تعليم اللغة العربية للإسهام في بناء جيل عربي مثقف متمسك بهويته من ناحية، ومنفتح بشكل واعٍ أمام التيارات والثقافات الأدبية بما اشتملت عليه من إرث إنساني أصيل، وعطاء حضاري متجدد، ويتضمن الآتي.

#### • المهارات الأساسية في القراءة والكتابة:

برنامج متخصص لتطوير مهارات معلمي اللغة العربية لتدريس مهارات القراءة والكتابة للمرحلة المبكرة من رياض الأطفال وحتى الصف الثالث في الوعي الصوتي وقراءة صوت الحرف والمفردات والاستيعاب القرائي



والكتابة والتقييم المستند إلى المعايير ومؤشرات الأداء، وقد طوّرت مسابقات هذا البرنامج وفق أحدث الاستراتيجيات في تدريس مكونات القراءة الخمس بمستوياتها كافة.

#### • مهارات تعليم اللغة العربية المتخصصة:

برنامج متخصص لتطوير مهارات معلمي اللغة العربية في القراءة والكتابة ومهارات التخاطب والتقييم المستند إلى المعايير، للصفوف من (KG-12) وقد طوّرت مسابقات هذا البرنامج وفق أحدث الاستراتيجيات العالمية في تدريس مهارات القراءة بالتعاون مع جامعة كولمبيا، والبرامج الإقليمية والمحلية. ويتضمن البرنامج ثماني مسابقات تدريبية (التقييم المستند إلى المعايير، مهارات التخاطب، القراءة المكثفة، قراءة القصّة، كتابة القصّة الشخصية، قراءة النصّ المعرفي، كتابة النصّ المعرفي، كتابة المقالة).

#### • التدريس استناداً لمعايير تعلم اللغة العربية:

يقدم البرنامج معايير ومؤشرات لتعلم اللغة العربية للناطقين بها من مرحلة الروضة وحتى الصف الثاني عشر، وقد صُمّمت المعايير بعد دراسة شاملة للمناهج الوطنية لعينة ممثلة من الدول العربية والبرامج الأكاديمية العالمية إضافة إلى الأبحاث المستندة إلى أدلة في مجال اكتساب اللغات وتعليمها ومجال علم النفس التربوي.

#### • المكتبة مركزاً لتعلم المدرسة والمجتمع:

برنامج متخصص في تشجيع القراءة داخل الغرفة الصفية وخارجها، وتنمية مهارات القراءة لدى الطلبة. ويقدم البرنامج تدريباً لأمناء المكتبات ومعلمي اللغة العربية للاستفادة من اللغة العربية وأدائها أداة لتعزيز مهارات القراءة والاستجابة للمقروء من خلال الكتابة ضمن موضوعات المدرسة خلال ساعات العمل المدرسية وبعدها، حيث يقوم أمناء المكتبات ومعلمو اللغة العربية القادة في المدارس المشاركة بإقامة نوادٍ للقراءة، والتي تتيح المشاركة لطلبة المدرسة والمدارس المجاورة إضافة إلى أبناء المجتمع المحلي في جلسات وأنشطة قراءة تشاركية.

#### [5] فعاليات الأكاديمية:

تتعدد وتتنوع فعاليات الأكاديمية حيث تتضمن الآتي: (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020ب)

- مسؤولية الأهل في تعليم أبنائهم. دور واعد وشراكة ضرورية.
- التمايز في التعليم الإلكتروني: منحى تعليمي جديد.
- الدعم الاجتماعي الانفعالي مطلب أساسي في ظل التعلم المتمازج.
- العودة إلى المدرسة اطمئناناً يحتضن طلبتنا.
- خسارة تعلم الطلبة نتيجة لفيروس كوفيد-19.
- ندوة "ريادة الأعمال والابتكاري في المدرسة".
- ندوة "ما بعد الكورونا على الأبعاد الاجتماعية والنفسية".
- التربية الواعية خلال الأزمات.
- ندوة بعنوان: "كيف نتعامل مع الأزمة الحالية والكم الهائل من المعلومات والإشاعات؟".
- ورشة عمل "كتابة الأسئلة على مستويات التفكير الناقد".
- ورشة عمل "الاستماع عتبة التواصل".
- ندوة "مقدمة في علم الأعصاب لمعلمي الصفوف الثلاثة الأولى".
- ورشة عمل "العقلية المرنة: بوصلة نحو التغيير".
- ورشة عمل "الاستماع داخل الصف وخارجه".
- ورشة عمل "كيف يصوغ الطلبة أسئلتهم؟".
- ورشة عمل "فن المناظرة في التدريس".
- ورشة عمل "تصميم التفكير".
- ورشة عمل "المواطنة: لماذا؟ وكيف؟".

#### [6] تقارير الأكاديمية:

قامت الأكاديمية بإعداد تقارير متنوعة وذلك كما يأتي: (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2020ج)



- تقرير الدراسة التقييمية: تجربة التعلم عن بعد -أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين 2020.
- تطوير سياسات المعلمين في الوطن العربي.
- مشروع تطوير إطار مرجعي عربي للمعايير المهنية للمعلمين.
- سياسات تكوين المعلمين وتعيينهم "الحالة الأردنية".
- سياسات إعداد المعلمين وبرامج تطويرهم المهني في البلدان العربية.
- تقرير التقييم الختامي -المرحلة الثانية من برنامج بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية 2020.
- تقرير التقييم الختامي -المرحلة الأولى من برنامج بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية 2015.
- تقرير تقييمي حول مكون تحالفات المدرسة والأهل ضمن مكون المدراس المجتمعية -المرحلة الأولى من برنامج بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية 2015.
- تقرير تقييم تجربة التعلم عن بعد الدفعة الرابعة / 2019 - 2020 الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة.
- التقرير الختامي: حماية جودة التعليم للطلاب في الأردن: المنهج المختلط لتدريب المعلمين (BATT) .
- تقرير التقييم الختامي: الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة الدفعة الثالثة / 2018-2019.
- تقرير التقييم الختامي -الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة الدفعة الأولى إلى الدفعة الثالثة / 2019.
- التقرير الختامي -تدريس اللغة الإنجليزية في مدارس اللاجئين عبر صندوق تطوير التعليم -المرحلة الثانية.
- التقرير الختامي -تدريس اللغة الإنجليزية في مدارس اللاجئين عبر صندوق تطوير التعليم -المرحلة الأولى.
- تقرير التقييم الختامي -الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة الدفعة الأولى / 2016-2017.
- دراسة تقييمية -تغيير الممارسات الصفية: التقرير التقييمي لبرنامج شبكات المدارس في الأردن 2015.
- دراسة تقييمية -توسيع أثر الشبكات لتحسين التعليم في الأردن 2009-2010.
- تقرير التقييم الختامي: الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة الدفعة الثانية / 2017-2018.

### المبحث الثاني: واقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان:

وسوف يتم عرض واقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان من خلال المحاور الآتية:

#### [1] النشأة والتطور:

إدراكاً من وزارة التربية والتعليم بالتحديات التي تواجهها في كافة قطاعاتها التربوية المختلفة، وخاصة تلك المتعلقة بالجوانب التأهيلية والتدريبية للهيئات التدريسية والوظائف المرتبطة بها، وإعطائها الأولوية في خططها وبرامجها التطويرية، فقد سعت إلى تنفيذ مشروع وطني طموح للنهوض بقطاع التنمية المهنية لتطوير النظام التعليمي، يتمثل في إنشاء مركز تخصصي للتدريب المهني للمعلمين عام 2014م يعنى بالارتقاء بالمعلم وصقل مهاراته وقياس أدائه، وإيجاد آليات وخطط واضحة لتدريبه ومتابعة وتحليل أدائه في الحقل التربوي (مجلس التعليم بسلطنة عُمان، 2014، 41)، وفي عام 2019م تم تغيير مسمى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين وفق القرار الوزاري (2019/273).

#### [2] الرؤية:

تمكين المعلم العماني باعتباره شريكاً فاعلاً في تطوير العملية التربوية؛ من خلال توظيف أفضل الوسائل والطرق التعليمية ذات المعايير العالمية لتحقيق جودة التعليم. (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2014، 7)



**[3] الرسالة:**

- يركز المركز على الجوانب الآتية: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2014، 7)
- تدريب وتأهيل معلمين وتربويين يعتززون بانتمائهم لمهنة التعليم ويتصفون بالمهارات العالية، والثقة بالنفس والدافعية.
  - تعزيز مكانة المعلم في المجتمع من خلال تعريف أفراد بالرسالة التي يؤديها، وأهمية الدور الذي يسهم به في تقدم المجتمع ورفقه.
  - دعم عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بصياغة الاستراتيجية التربوية الوطنية والسياسات التعليمية ذات الصلة.

**[4] الأهداف:**

- تتمثل أهداف المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في الآتي: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2014، 7)
- تطوير المعايير المهنية.
  - تطوير الجودة المنهجية المستخدمة في العملية التعليمية داخل الفصول المدرسية.
  - التأكيد على الدقة والاتساق في توظيف معلومات التقييم
  - إعداد نخبة من المعلمين الذين يتمتعون بالدافعية والالتزام.
  - ضمان استمرارية مساهمة المعلمين في التغيير المرجو في مختلف المدارس.
  - بناء مجتمعات تعلم نشطة وحيوية تتصف بالمهنية في جميع المدارس وجميع المراحل التعليمية لتطوير المناقشات والأفكار حول مشروعات التطوير.
  - إعداد بحوث عملية تركز على النظام التربوي لضمان اتساق مشروعات التطوير المستقبلية مع المجتمع العماني.

**[5] القيم:**

- تتضمن قيم المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين ما يأتي: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2014، 7)
- العقيدة الإسلامية والحضارة العمانية ومقومات المجتمع العماني.
  - المعلم نموذج يُحتذى به.
  - التعاطف مع الآخرين وفهمهم.
  - المواطنة الصالحة.
  - الحماس والدافعية الذاتية لدى المعلمين.
  - المسؤولية الجماعية.

**[6] برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين**

يتضمن المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين مجموعة من البرامج كما يأتي:

**❖ البرامج الاستراتيجية:**

وتتضمن الآتي: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2020)

**• برنامج مديري المدارس ومساعديهم (القيادة المدرسية)**

برنامج مدته عامان دراسيان ويستهدف مديري المدارس ومساعديهم من مختلف المدارس بالسلطنة، ويتكون من (٦) فترات تدريبية تهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات القيادية اللازمة والاستراتيجيات الفاعلة لإدارة البيانات التحصيلية بطرق عملية من أجل تجويد أساليب وطرائق تدريس المعلمين لرفع المستويات التحصيلية للطلبة. (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2020)

**• برنامج خبراء الإشراف التربوي**

برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج مشرفي المواد العمانيين الذين يشرفون على المدارس الحكومية، والهدف العام من البرنامج في السنة الأولى تطوير معارف المشرفين وتعميق فهمهم لأفضل الممارسات العالمية في مجال التعليم والتعلم، ويهدف البرنامج في السنة الثانية إلى تطوير مهارات



دعم المدارس لتغيير ممارساتها التربوية وتحسين مخرجات التعلم، كما أن البرنامج يسعى لتكوين مجتمعات تعلم مهنية مستقلة قادرة على تطوير الممارسات التربوية واستمراريتها في المستقبل.

#### • برنامج خبراء اللغة العربية:

برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف هذا البرنامج معلمي اللغة العربية في مدارس الحلقة الأولى (١-٤) ويهدف بشكل عام إلى تطوير كفاياتهم في التعليم والتعلم ليصبحوا قادة للتغيير في مجال عملهم. وتُركز السنة الأولى على تطوير المعرفة وفهم النظريات وأفضل الممارسات حسب المعايير العالمية في التعليم والتعلم. بينما تركز السنة الثانية على تطوير مهارات المعلمين القيادية التي ستمكّنهم من أن يصبحوا معلمين قادة.

#### • برنامج خبراء الرياضيات

برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج معلمي مادة الرياضيات في مدارس الحلقة الثانية، ويهدف بشكل عام إلى تطوير كفايات المعلمين في التعليم والتعلم ليصبحوا قادة للتغيير في مجال عملهم. وتُركز السنة الأولى على تطوير المعرفة وفهم النظريات وأفضل الممارسات في طرح الأسئلة وتطبيق المفاهيم، وتنمية مهارات التفكير العليا للطلبة. حسب المعايير العالمية في التعليم والتعلم. وتُركز السنة الثانية على تطوير مهارات المعلمين التي ستمكّنهم من أن يصبحوا معلمين قادة.

#### • برنامج خبراء العلوم

برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج معلمي مادة العلوم في مدارس الحلقة الثانية، ويهدف بشكل عام إلى تطوير كفايات المعلمين في التعليم والتعلم ليصبحوا قادة للتغيير في مجال عملهم. وتُركز السنة الأولى على تطوير المعرفة وعلى فهم النظريات وأفضل الممارسات حسب المعايير العالمية في التعليم والتعلم وأساليب تدريس مادة العلوم القائمة على طرح الأسئلة وتطبيق المفاهيم ومهارات التفكير العليا وأساليب حل المشكلات، بينما تُركز السنة الثانية على تطوير مهارات المعلمين التي ستمكّنهم من أن يصبحوا معلمين قادة.

#### • برنامج المعلمين العمانيين الجدد

برنامج مدته عام واحد فقط ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج المعلمين العمانيين الجدد في المدارس الحكومية، والهدف العام منه هو تطوير أدائهم ليصبحوا معلمين فاعلين ومبدعين يُقدّمون على اكتشاف طرائق تدريس جديدة لتحسين فرص التعلم لجميع الطلبة في صفوفهم. ويركز النصف الأول من البرنامج على التعليم والتعلم عالي التأثير وكيفية استخدام استراتيجيات التعلم النشط بفاعلية داخل الغرفة الصفية لإشراك المتعلمين وتحفيزهم، بينما يركز النصف الثاني من البرنامج عن كُتب على تطبيق استراتيجيات التعلم النشط واستراتيجيات استقصائية جديدة في الممارسات الصفية لتحسين التدريس ومخرجات التعلم.

#### • برنامج المعلمين الأوائل

برنامج مدته عامان ويتكون من (٤) فترات تدريبية حيث يستهدف البرنامج المعلمين الأوائل العمانيين في المدارس الحكومية، والهدف العام من البرنامج في السنة الأولى تطوير مهارات المعلمين في توظيف التعلم البنائي، واكتساب بعض المهارات الإشرافية، في حين تركز السنة الثانية على المهارات الإشرافية والتدريبية، كما أن البرنامج يسعى لتكوين مجتمعات تعلم مهنية مستقلة قادرة على تطوير الممارسات التربوية واستمراريتها في المستقبل.

#### ❖ البرامج التدريبية القصيرة:

وتتضمن الآتي: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2020)

- برنامج رفع وعي معلمي العلوم والرياضيات تجاه الدراسة الدولية (TIMSS) يستهدف البرنامج معلمي الرياضيات والعلوم للصفين الرابع والثامن من المدارس المشاركة لتطبيق الدراسة الدولية (٢٠١٥) في جميع محافظات السلطنة
- برنامج رفع وعي معلمي المجال الأول (اللغة العربية) تجاه الدراسة الدولية (PIRLS)



يستهدف البرنامج معلمي اللغة العربية-المجال الأول-الذين يدرسون طلبة الصف الرابع في المدارس المشاركة لتطبيق الدراسة الدولية (PIRLS ٢٠١٦) في جميع محافظات السلطنة متضمناً المدارس الحكومية والخاصة والمدارس الدولية.

#### • برنامج المعلمين غير العمانيين الجدد

يستهدف جميع المعلمين غير العمانيين الجدد، حيث يتم تدريبهم بمراكز التدريب بالمحافظات التعليمية باستخدام طريقة التدريب المباشرة وجها لوجه في جلستين منفصلتين (كل مرحلة مكونة من خمسة أيام تدريبية).

#### ❖ البرامج التدريبية الاستراتيجية المستقبلية:

وتتضمن الآتي: (المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، 2020)

#### • برنامج خبراء اللغة الإنجليزية

يستهدف البرنامج معلمي اللغة الإنجليزية، ويتكون من جزأين: الأول (إتقان مهارات اللغة الإنجليزية) والذي ينفذ بمراكز التدريب بالمحافظات التعليمية وذلك من خلال المدربين الموجودين بالمديريات التعليمية بالمحافظات، بينما يتم التدريب على الجزء الثاني (استراتيجيات اللغة الإنجليزية وطرق تدريسها) بمقر المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين ويستمر لمدة عامين ونصف، على أن يبدأ تنفيذه في العام الدراسي ٢٠١٧ / ٢٠١٦م.

#### • برنامج خبراء الرياضيات والعلوم-المجال الثاني

يستهدف البرنامج التدريبي معلمات المجال الثاني (العلوم والرياضيات) لمدة عامين ونصف، حيث يهدف البرنامج إلى تحسين المعرفة بالمادة التخصصية في التدريب المباشر مدعماً بالتعلم من خلال التدريب الإلكتروني والتطبيق العملي في بيئة العمل كما سيركز على تطوير طرق التدريس عن طريق التدريب المباشر والتعلم من خلال منصة التعلم الإلكترونية والتعلم في بيئة العمل، على أن يبدأ تنفيذه في العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٦م.

#### [7] برامج المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين أساليب التدريب في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين

لضمان التأثير المباشر على مخرجات التعلم، فقد صممت برامج المعهد الاستراتيجية على الأسس التالية:

- برامج تدريبية تستمر من عام إلى عامين ونصف لترسيخ المعارف والصفات والقيم المهنية.
- تكامل المكونات الثلاث (التدريب المباشر، والتعلم الإلكتروني، والتعلم في بيئة العمل)
- تضمين أفضل الممارسات والبحوث الدولية.
- تضمين كافة أولويات الوزارة ومبادراتها.
- والأساليب المتبعة في التدريب بالمعهد هي:

#### • التدريب المباشر

وفيه يتلقى المتدربون تدريباً مباشراً بحضور المعهد لمدة (20-30) يوماً تدريبياً بواقع (4-6) فترات تدريبية خلال فترة التدريب المباشر بواقع خمسة أيام تدريبية لكل فتره وفق الخطط الموضوعية، مع التركيز على تطوير مهارات المتدربين واتجاهاتهم باستخدام أفضل طرق التعلم الدولية الفاعلة. كما تم استحداث التدريب عن بعد في العام الدراسي 2020/2021م باستخدام منصة مايكروسوفت تيمز (MICROSOFT TEAMS).

#### • التعلم الإلكتروني

يتلقى المشاركون تدريباً عن بعد "تدريب غير متزامن" عبر منصة التعلم الإلكترونية والذي يركز على المعرفة والفهم ويدعم التعاون بين المشاركين، ويستخدم المحتوى مجموعة واسعة من الأساليب التفاعلية بما في ذلك استخدام المنتديات الحوارات المهنية.

#### • التعلم في بيئة العمل

يكمل المشاركون أعمالهم من خلال التعلم في بيئة العمل، مع التركيز على التطبيق العملي وتضمين تعلمهم من مكونات البرنامج المختلفة ويشمل ذلك: تقييم تأثير المنهجية، وتكيف الأساليب التعليمية للبيئة المحلية، والبحوث الإجرائية، ومشاركة الممارسات التأملية مع الزملاء، والتنمية المهنية التعاونية مع الزملاء.



**سيناريوهات مقترحة لتطوير أداء المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان في ضوء الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن.**  
في ضوء ما تم عرضه عن خبرات الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن، وواقع المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في سلطنة عمان يمكن طرح السيناريوهات الآتية:

#### ❖ السيناريو المرجعي:

يقوم هذا السيناريو على افتراض مؤداه استمرار الأوضاع الراهنة للمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين أو الامتداد الخطى للاتجاهات القائمة ويتضمن الآتي.

- الإبقاء على تبعية المعهد لوزارة التربية والتعليم في كافة جوانبه الإدارية والفنية.
- الحفاظ على مسماه الحالي وهو المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين.
- الإبقاء على الرؤية والرسالة والقيم والأهداف المحددة للمعهد.
- استمرار المعهد في تقديم البرامج الاستراتيجية وهي: برنامج القيادة المدرسية، وبرنامج خبراء الإشراف التربوي، وبرنامج خبراء اللغة العربية، وبرنامج خبراء الرياضيات، وبرنامج خبراء العلوم، وبرنامج المعلمين العمانيين الجدد.
- استمرار المعهد في تقديم البرامج التدريبية القصيرة وهي: برنامج رفع وعي معلمي العلوم والرياضيات تجاه الدراسة الدولية، برنامج رفع وعي معلمي المجال الأول تجاه الدراسة الدولية، وبرنامج المعلمين غير العمانيين الجدد.
- بظل وجود بعض التحديات التي تواجه عمل المعهد مثل:
  - عدم وجود هيكل تنظيمي واضح ومحدد للمعهد.
  - المدربون منتدبون من العاملين في وزارة التربية والتعليم.
  - طول الفترة الزمنية للبرامج الاستراتيجية التي تمتد لعامين وهذا يصيب بعض المتدربين بالقلق والتوتر.
  - قلة تنوع بعض البرامج على الرغم من تنوع فئات الملحقين بها، وذلك مثل برنامج القيادة المدرسية الذي يضم مديري المدارس ومساعدتهم ومشرفي الإدارة المدرسية، وأخصائيي تقويم الإدارة المدرسية.
  - عدم وجود برامج موجهة لكثير من الوظائف الموجودة في المدارس مثل: الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وأخصائيي قواعد بيانات، وأخصائيي التوجيه المهني، وأخصائيي مصادر التعلم، وغيرهم من الوظائف الداعمة للعملية التعليمية.
  - عدم وجود برامج موجهة لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وهي: الصم والبكم والتربية الفكرية، وصعوبات التعلم، والموهوبين (المجيدين)
  - ندرة تنظيم المعهد لندوات وملتقيات ومؤتمرات محلية ودولية في مجال الإنماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
  - قلة وجود شراكات فعالة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى المحلي والعالمي.
  - قلة قيام المعهد بدراسات بحثية أو إعداد تقارير علمية عن تطور العملية التعليمية بسلطنة عُمان عامة والتدريبية خاصة.

#### ❖ السيناريو التطوري:

يستند هذا السيناريو على افتراض يتجه إلى إصلاح الأوضاع القائمة للمعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بشكل جزئي، وذلك من خلال الاستفادة من بعض جوانب الأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في الأردن، وذلك كما يأتي:

- يتم تغيير مسمى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى الأكاديمية المهنية للمعلمين.
- الإبقاء على تبعية الأكاديمية لوزارة التربية والتعليم في كافة جوانبها الإدارية والفنية.
- ضم جميع مراكز التدريب على مستوى المديريات العامة للتربية والتعليم في المحافظات إلى الأكاديمية، وتصبح هذه المراكز فروع لها.



- استحداث برنامج اعتماد المُدرِّبين (تدريب المُدرِّبين) والذين سوف يتولون التدريب بجميع فروع الأكاديمية في المحافظات.
- يوكل للأكاديمية وضع نظام ترخيص لمزاولة مهنة التعليم في سلطنة عُمان.
- يوكل للأكاديمية مسؤولية ترقى المعلمين والوظائف المرتبطة في السلم الوظيفي.
- يوكل للأكاديمية مسؤولية البحث العلمي والابتكار.
- الاستمرار في تقديم البرامج الاستراتيجية مع تقليل مدتها لعام دراسي فقط.
- الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية القصيرة.
- تنفيذ البرامج الاستراتيجية المستقبلية وهي: برنامج خبراء اللغة الإنجليزية، وبرنامج خبراء الرياضيات والعلوم-المجال الثاني.
- استحداث برامج تدريبية استراتيجية لجميع الأخصائيين ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تنوع البرامج التدريبية مع تنوع فئات الملتحقين بها.
- تنظيم بعض الندوات والملتقيات المحلية في مجال الإنماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
- وجود شراكات محدودة مع بعض المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى المحلي والعالمي.
- إعادة النظر في الرؤية والرسالة والقيم والأهداف المحددة وفق للتغيرات والتطورات السابقة.
- تضمين التدريب عن بعد كجزء من عملية التدريب في المعهد.
- توسيع التوجهات المحلية بان يتولى المعهد مسؤولية البحث العلمي والابتكار.
- توسيع التوجهات الإقليمية كبناء شراكات عربية مع الجهات المهمة بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- توسيع التوجهات الدولية كاعتماد المعهد من جهات اعتماد دولية.

#### ❖ السيناريو الثالث: الابتكاري

- يستند هذا السيناريو على إحداث نقلة نوعية وتحول كفي في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، وذلك على النحو الآتي:
- الإبقاء على المسمى الجديد الذي تم طرحه في السيناريو التطوري وهو الأكاديمية المهنية للمعلمين.
  - تتمتع الأكاديمية المهنية للمعلمين بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن وزارة التربية والتعليم في كافة الجوانب الإدارية والفنية.
  - وجود هيكل تنظيمي واضح ومحدد للأكاديمية.
  - توفير برامج متطورة لإعداد مُدرِّبي الأكاديمية على أحدث أساليب التنمية المهنية للعاملين في الحقل التربوي.
  - عقد شراكات فعالة مع المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى المحلي والعالمي.
  - تحويل جميع البرامج الاستراتيجية إلى دبلومات متخصصة، ومدة الدبلوم عام دراسي كامل، ويحصل الخريجون على درجة علمية تفيد بذلك من خلال الشراكات مع المؤسسات التعليمية والتدريبية على المستوى المحلي والعالمي.
  - تولى للأكاديمية المسؤولية الكاملة عن نظام ترخيص مزاولة مهنة التعليم في سلطنة عُمان.
  - الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية القصيرة وفقاً لحاجات وزارة التربية والتعليم.
  - تنظيم مجموعة من الندوات والمُلتقيات المحلية والعالمية في مجال الإنماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
  - عقد مؤتمر دولي سنوي لمناقشة أهم قضايا التعليم عامة، والإنماء المهني خاصة.
  - إصدار دورية علمية فصلية محكمة تتناول قضايا ومشكلات التعليم عامة والإنماء المهني خاصة.





- إعادة النظر في الرؤية والرسالة والقيم والأهداف المحددة وفق للتغيرات والتطورات السابقة.
- تمويل الأكاديمية من خلال ما تخصصه الدولة لها من اعتمادات مالية، بالإضافة إلى ما تحصل عليه من وزارة التربية والتعليم مقابل تقديم الخدمات التدريبية لأعضاء هيئة التعليم التابعين لها، فضلاً عن المنح والتبرعات والهبات والوصايا والإعانات التي يوافق مجلس الإدارة على قبولها بما لا يتعارض مع أهداف الأكاديمية، والقوانين واللوائح والتشريعات المنظمة لعملها.

## المراجع

### أولاً المراجع العربية:

- 1- آل ناصر، ناصر بن عبدالله (2020). أثر تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد في تطوير أداء الجامعات السعودية، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية- المملكة العربية السعودية، 1(6)، 31-59.
- 2- بدرخان، سوسن سعد الدين (2019). دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك، مؤتم للبحوث والدراسات- سلسلة العلوم الإنسانية-الأردن، 34(2)، 13-50.
- 3- الحوسني، بدر بن هلال بن عبد الله (2019). برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين وعلاقته بأداء المتدربين بسلطنة عمان، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية دراسات اللغات الرئيسية، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
- 4- العمري، فاطمة بنت مسلم بنت أحمد (2019). الاتجاهات المعاصرة في برامج تدريب المعلمين: المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عُمان نموذج، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، 18(1)، 1-17.
- 5- وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية (2007). القانون رقم 155 لسنة 2007م والخاص بتعديل بعض أحكام قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981، القاهرة.
- 6- الجريدة الرسمية بجمهورية مصر العربية (2008). قرار رئيس الجمهورية رقم (129) لسنة 2008 بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، 19(7)، 7-12.
- 7- مرعي، معوض حسن إبراهيم (2014). تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها، دراسات في التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس -مركز تطوير التعليم الجامعي، 28(2)، 471-534.
- 8- عبد السلام، أماني محمد شريف (2019). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط -مصر، 35(2)، 1-73.
- 9- حسين، أسامة ماهر (2012). تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 18(4)، 43-106.
- 10- عبدالنعم، محمد جاد أحمد (2018). استراتيجية مقترحة لتطبيق التدريب المدمج بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة سوهاج-مصر، 54(5)، 853-932.
- 11- المهدي، سوزان محمد؛ حامد، إبراهيم محمد، أحمد، محمد جاد حسين (2019). الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر بين الواقع والمأمول، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغردقة، جامعة جنوب الوادي-مصر، 3(3)، 1-31.
- 12- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين (2017). دليل الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة، عمان، الأردن.
- 13- حسين، أسامة ماهر (2012). تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء المعايير المعتمدة لمراكز التميز الدولية، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 18(4)، 43-106.
- 14- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين (2020أ). برامج الأكاديمية، عمان، الأردن <https://qrta.edu.jo/programs>
- 15- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين (2020ب). فعاليات الأكاديمية، عمان، الأردن <https://qrta.edu.jo/events>



- 16- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين. (2020ج). تقارير الأكاديمية، عمان، الأردن <https://qrta.edu.jo/publications>.
- 17- مجلس التعليم بسلطنة عُمان. (2014). أبرز المشاريع التي أشرف على إعدادها مجلس التعليم، مسقط.
- 18- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. (2019). القرار الوزاري رقم (2019/273) الخاص بتغيير مسمى المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين إلى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، مسقط.
- 19- المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. (2014). بيانات عن المركز، مسقط.
- 20- الندابية، بدرية بنت محمد. (2014). المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، ورقة عمل مقدمة في ندوة التعليم في سلطنة عمان الطريق إلى المستقبل، 14-16 أكتوبر 2014م، مسقط.
- 21- المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. (2014). برامج المركز، مسقط.
- 22- رفاعي، عقيل محمود محمود. (2015). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأكاديمية المهنية للمعلمين في جمهورية مصر العربية، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية - مصر، (4)، 55-143.
- 23- الصباحي، أميرة عاطف. (2008). واقع الأكاديمية المهنية للمعلم: دراسة تحليلية، مجلة كلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد، (2)، 317-347.
- 24- عمر، علاء محمد ربيع محمد. (2013). تقييم واقع قيام الأكاديمية المهنية للمعلمين بدورها في ضمان تحقيق مهنية أعضاء هيئة التعليم، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (39)، 58 - 122.
- 25- المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين. (2015). معاً لنحقق العائد من التدريب: دليل إجرائي للمسؤول المباشر، مسقط.
- 26- جابر، عبد الحميد جابر؛ كاظم، أحمد خيرى. (2011). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الكويت: دار الزهراء.
- 27- العيسوي، إبراهيم. (1998). السيناريوهات: بحث في مفهوم السيناريوهات وطرق بنائها في مشروع مصر 2020م، القاهرة: مكتبة الشرق الأوسط.
- 28- ناجي، آمال. (2019). السيناريوهات كأداة منهجية لتحقيق التنمية ضمن ميدان العلوم السياسية، مجلة آفاق للعلوم، جامعة زيان عاشور الجلفة-الجزائر، (15)، 282-293.
- 29- قطيط، عدنان محمد أحمد. (2019). تطوير إدارة الأزمات بالمدرسة الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة عين شمس، مصر.
- 30- نعيم، وفاء سمير. (2016). إعداد المعلم وتدريبه كأحد مداخل تحقيق الجودة في التعليم، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية -مصر، (54)، ص 381.
- 31- إبراهيم، أسامه رؤوف على؛ مخلوف، سميحة علي؛ محمد، عبير أحمد. (2016). دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم بمراحل التعليم قبل الجامعي في مصر، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية-مصر، (6)، 338 -387.
- 32- وهبه، عماد صموئيل. (2013). تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة سوهاج، (33)، 415 - 492.
- 33- الهنائية، عائشة بنت سالم بن حمد. (2019). دور برنامج القيادة المدرسية في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين في تطوير المهارات القيادية لدى خريجه، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- 34- Qablan, Ahmad Mohammad. (2019). Effective Professional Development and Change in Practice: The Case of Queen Rania Teacher Academy Science Network, EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education, 5(12), 1-9.