

## المدرسة وحدة للتنمية المهنية

المدرسة كيان قائم بذاته، تتداخل فيه مجموعة من الأركان ما بين مدخلات، ومخرجات، ونواتج، تشكل فيما بينها قوام المدرسة، وأساسها، وحتى يتحقق لتلك المدرسة أهدافها، والقصد من ورائها فلا بد من توافر التنمية المهنية لهيئاتها إدارية كانت أم مساعدة.

ولأن المدرسة أعلم باحتياجات أفرادها أعطاها بعض التربويين الحق بأن تكون وحدة للتنمية المهنية قائمة بذاتها، والوحدة هي التي تعنى بتدريب أعضائها داخليا خلال الاستفادة من الخبرات الموجودة بها، أو من خلال الخبرات الخارجية؛ لضمان جودة العملية التعليمية، وتحقيقاً لمخرجات قادرة على تحقيق أهدافها وأدوارها في المجتمع .

والتنمية المهنية المخططة والمستمرة تعمل على تعديل الممارسات والمفاهيم التربوية، ورفع وتحسين وتجديد كفايات عمل المعلم بصفة مستمرة في كافة الجوانب أكاديميا ومهنيا وثقافيا وشخصيا، بحيث تضمن له مواكبة أحدث الأفكار والأساليب والطرائق ذات العلاقة بمحتوى ومضمون المهنة، وأيضا تأهيله ليستطيع الاطلاع على المستجدات، وإجراء البحوث والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي نظريا وعمليا.

### تعريف المدرسة وحدة للتنمية المهنية:

تعرف التنمية المهنية بأنها ما تتيحه المدرسة من فرص تدريبية، وورش عمل، وبرامج، وأساليب، ومشاركات، وحضور ملتقيات، وحوافز مختلفة تسهم في إمداد الفرد بما يمكنه من الارتقاء بمستوى مهاراته، وقدراته، وقيمه، ومعارفه، وأدائه، وتتجلى نتائجها بشكل إيجابي في اكتسابه لخبرة جديدة، وتحديث خبرة سابقة لديه، وتعديل سلوكه، وتطوير معارفه.

وتتصف التنمية المهنية في المدرسة بأنها :

- جهود منظمة ومستمرة.
- عملية مقصودة، ومخطط لها.
- أنشطة وبرامج.
- ترفع من كفاءة الأفراد.
- تركز على تطوير مهارات الأفراد ومعارفهم.
- تساعد الأفراد على فهم وظائفهم وتلبية احتياجاتهم .

### أهداف التنمية المهنية بالمدرسة

- زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع، بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته، والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- تنمية الاتجاهات السلمية للفرد نحو تقديره لقيمة عمله.
- تقليل الحاجة للإشراف، والمتابعة، ورقابة الأداء من الجهات العليا ، حيث تؤدي برامج التأهيل، والتدريب إلى التمكين في العمل، وتدفع العاملين إلى رفع كفاياتهم ذاتيا.
- ترسيخ مبدأ الرقابة الذاتية، إذ يقوم الفرد بالإشراف ذاتيا على أدائه وتطويره.

- مساعدة الفرد في الكشف عن قدراته، واستعداداته، وميوله، واتجاهاته، والعمل على تنميتها وتطويرها.
- استثمار التكنولوجيا الحديثة، وتوظيفها في عملية التعلم.
- تجديد المعلومات، ومواكبة التطورات، والتقنيات الحديثة لدى أعضاء هيئة التدريس، وصقل مهاراتهم.
- تقليل الفاقد من الوقت والجهد.

### الخطوات المتبعة لتحقيق المدرسة وحدة للتنمية المهنية:

#### أولاً: تحديد أهداف التنمية المهنية :

- إن تحديد أهداف التنمية المهنية يتطلب القيام بالأنشطة الفرعية التالية:
- تحليل واقع المؤسسة وإمكاناتها ، ومجالات التنمية المهنية التي يمكن استثمارها .
- دراسة أهم توجهات ثقافة المؤسسة المعاصرة ، وما يواجهها من تحديات .
- تحليل رؤية ورسالة المؤسسة ومدى ارتباطها بجوانب التنمية المهنية .
- تحليل حاجات المتعلمين وجوانب القصور في أدائهم ( ضعف القراءة – صعوبات التعلم – قلة الدافعية – عدم القدرة على استخدام التقنيات ) .
- الاسترشاد بنماذج للتنمية المهنية من خلال الإنترنت .
- اقتراح أهداف قريبة المدى وأخرى بعيدة المدى للتنمية المهنية.

#### ثانياً : تحديد متطلبات التنمية المهنية من الموارد :

- إن تحديد متطلبات التنمية المهنية من الموارد يتطلب القيام بالأنشطة الفرعية التالية:
- حصر موارد المؤسسة المادية ( الأجهزة – المختبرات – المكتبة – مركز مصادر التعلم).
- دراسة موارد المؤسسة البشرية ( التخصصات – الكفاءات – المهارات) .
- البحث عن الموارد الخارجية التي يمكن الاستعانة بها ( الوزارة – المنطقة – أولياء الأمور – المؤسسات الأخرى ... ) .
- تحديد طرق وأساليب التواصل مع الجهات الداعمة ( المكاتب الرسمية – العلاقات الإنسانية – الإعلام – الإنترنت ) .
- تقدير متطلبات التنمية المهنية من الموارد: المادية، والبشرية، مستعيناً ببعض النماذج والتجارب السابقة.

#### ثالثاً : تخطيط برامج التنمية المهنية:

- إن تخطيط برامج للتنمية المهنية يتطلب القيام بالأنشطة الفرعية التالية:
- تحليل واقع الممارسات المهنية في المؤسسة ، وتحديد حاجات الأفراد للتنمية المهنية.
- دراسة أهم المجالات التي يمكن أن تدور حولها برامج التنمية المهنية في ضوء حاجات:المديرين، والمعلمين، والمتعلمين من المعرفة التربوية، والبحوث الإجرائية، وملفات الإنجاز مشكلات يعاني منها المتعلمين.
- اختيار الأسلوب المناسب لتحديد الكلفة المادية للبرامج ، وكذلك التخطيط الزمني المناسب لها.

- تحليل بنود الصرف ومجالاتها بالتنمية المهنية .
- تحديد الكوادر والكفاءات البشرية المطلوبة، لتنفيذ البرامج .
- بحث الأساليب المناسبة لتنفيذ البرامج .
- التنبؤ ببعض الصعوبات، التي يمكن أن تواجه تنفيذ هذه البرامج
- تقديم بدائل في صورة حلول لهذه الصعوبات .

#### **رابعا : تقويم ومتابعة التنمية المهنية :**

- إن تقويم ومتابعة التنمية المهنية ، يتطلب القيام بالأنشطة الفرعية التالية :
- تحديد المجالات المطلوب تقويمها بدقة .
- تحديد مداخل التقويم المختلفة ، ومدى ارتباطها بأهداف التنمية المهنية
- وضع معايير واضحة، لتقييم أداء التنمية المهنية .
- استخدام أدوات مناسبة، لتقييم مخرجات التنمية المهنية .
- تحليل مقترحات الأفراد ، لتحسين أداء التنمية المهنية .
- البحث عن جوانب التميز والإخفاق في أداء التنمية المهنية.
- تقديم أدلة تبين مدى التحسين في أداء المدراء، والمعلمين، والمتعلمين بالمؤسسة التعليمية.
- تقديم حلول مناسبة لعلاج الإخفاق ومتابعة التطور، والتحسين .

#### **المراجع:**

- العجمي، هاني بن صالح. (٢٠٠٨). دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط.
- المشيغري، سالم بن علي. (٢٠٠٢). الدور المتوقع والفعلي للمشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين في المدارس الثانوية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط