التطوير المهني في تجارب الدول المتقدمة



◄خطت العديد من دول العالم في كلّ من أوربا وأمريكا وأستراليا وكندا وآسيا خطوات جوهرية في سبيل التطوير المهني للعاملين بالمؤسسات التعليمية. حيث تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني أسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم لبرامج التطوير المهني لكافة مفردات المنظمة التعليمية (إعداد وتطوير المناهج، مجالات وطرق التدريس، استخدام تقنيات التعليم، والقياس والتقويم، ودور عضو هيئة التدريس في رفع مستوى تحصيل طلابه، ومتطلبات الأدوار الإرشادية للمعلم، بالإضافة إلى المجالات الإدارية، واستخدام الحاسب الآلي وغيرها من الموضوعات الأخرى).

تركزت وسائل التطوير المهني للعاملين بالمؤسسات التعليمية لدى هذه الدول في:

أولاً: التطوير الذاتي:

المستند إلى الجهود الشخصية للعاملين بالمدارس عن طريق الاطلاع، والاستماع للندوات والمحاضرات وحضور المؤتمرات وحلقات النقاش، وإجراء الدراسات والأبحاث، والترجمة ومتابعة المترجم (التواصل مع العالم

من حوله).

ثانياً: التطوير المؤسسي:

هو التطوير الذي تخطط له وتشرف على تنفيذه وحدة التطوير المهني في المؤسسة التعليمية، والتي يمكن أن توظف الدورات التدريبية المستمرة، وورش العمل، وحلقات النقاش، واستضافة أساتذة زائرين وتبادل الزيارات والمشاركات البحثية، ويعتبر التدريب أهم وسائل التطوير المهني.

- المبادئ الأساسية التي اعتمد عليها التطوير المهني في الدول المتقدمة:

1- أن تستند عملية التطوير على خطة إستراتيجية، تتصف بالمرونة الكافية حيث تأخذ بعين الاعتبار كافة العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها.

2- السياسات العامة للتطوير المهني ينبغي أن تنطلق من المسلمات التالية:

- اعتبار التطوير المهني مكوناً أساسياً لمكونات جودة العملية التعليمية والمدرسية.

- ينبغي أن يقود التدريب إلى التحسن المستمر في أداء الأفراد والمدرسة.

- اعتبار التطوير حقاً مكتسباً ومستمراً لأي فرد من الأفراد العاملين في المدرسة.

- يجب أن يكون التطوير نابعاً ومرتبطاً بالحاجات الخاصة للمدرسة ووفق المرحلة التي تمر بها والتحديات التي تواجهها وطبيعة البيئة التي توجد فيها المدرسة.

- الأخذ بعين الاعتبار تعدد أشكال التطوير المهني ووسائله.

- توفير الموارد المالية الخاصة لتنفيذ خطط التطوير المهني.

- الانفتاح والتواصل المستمر وملاحقة التجارب العالمية المتجددة باستمرار.

- رسم سياسات تحفيز عالية الجودة للعاملين؛ لتحفيزهم على المشاركة الجدية والتفاعل والاستفادة من برامج التطوير المهني المقدمة إليهم.

- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تحقيق الجودة وتطوير التعليم ونهضة المجتمع والأمة بأسرها.

وسائل وأدوات التطوير المهني في المؤسسات التعليمية:

من خلال المشاهدات العملية الميدانية للعديد من التجارب الناجحة، ومن خلال المتابعة المستمرة لكل جديد في عالم التربية والتعليم، يمكننا حصر هذه المجموعة من أساليب وأدوات التطوير المهني، التي ولا شك تتطور بشكل مستمر، والتي يجب أن يكون لكل منا إسهاماته الابتكارية الخاصة عليها؛ إثراء لجودة التعليم، ووفاء لرسالتنا ولأجيالنا القادمة.

أولاً: من خلال التطوير المؤسسي:

(منسق التطوير المهني في المدرسة/ قسم أو مركز التطوير المهني المدرسي)

1- برامج التدريب.

2- ورش العمل.

3- التدريب الميداني (العملي).

4- الحلقات النقاشية التخصصية (العصف الذهني المتخصص).

5- المتابعة والتوجيه الميداني (التدريب بالحدث والفرصة).

6- تبادل الزيارات والخبرات.

7- استضافة الزائرين المتخصصين.

8- البحوث والدراسات الجماعية.

9- إصدار الأدلة والنماذج والنشرات (الدعم الفني اللازم للتطوير المهني الحقيقي.

10- التنظيم والمشاركة في المؤتمرات والندوات المتخصصة محليا وإقليميا وعالميا.

11- التنظيم والمشاركة في الأسابيع والأيام المهنية الفردية وبالمشاركة مع مدارس ومؤسسات أخرى.

12- توفير مكتبة متخصصة للتطوير المهني تحتوي على أفلام وأقراص مدمجة والإصدارات، والنشرات المتخصصة، على أن يتم تحديثها باستمرار، وأن تكون عالمية المصادر قدر الإمكان.

13- سياسات تحفيز التطوير المهني.

ثانياً: من خلال التطوير الذاتي:

1- الاطلاع المتخصص (كتب، إنترنت، دوريات متخصصة، إصدارات مدمجة).

2- الدراسات العليا التخصصية.

3- المشاركة في البحوث والدراسات.

ثانياً: من خلال تحسين وتطوير البيئة المدرسية:

الاهتمام بتحسين وضع العاملين بالمدرسة، والعمل على توفير بيئة مدرسية صالحة ونقية:

1- حل المشكلات الإدارية المتنوعة.

2- تقوية البنيان الاجتماعي للعاملين بالمدرسة.

3- تحقيق الأمان والاستقرار والرضا الوظيفي للعاملين بالمدرسة. ►

المصدر: كتاب التطوير المهني في المؤسسات التعليمية الحديثة