



**التنمية المهنية للمعلمين في سنغافورة وسبل الاستفادة
منها في المملكة العربية السعودية**
**Professional development for teachers in Singapore and ways
to benefit from it in the Kingdom of Saudi Arabia**

إعداد

مي عبدالعزيز عبدالله الصالح
Mai Abdulaziz Abdullah Alsaleh
باحثة دكتوراه، قسم السياسات التربوية، جامعة الملك سعود

Doi: 10.21608/jasep.2024.382234

استلام البحث: ٢٧ / ٦ / ٢٠٢٤

قبول النشر: ١٥ / ٧ / ٢٠٢٤

الصالح، مي عبدالعزيز عبدالله (٢٠٢٤). التنمية المهنية للمعلمين في سنغافورة وسبل الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٤١)، ٥٤١ – ٥٥٤.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

التنمية المهنية للمعلمين في سنغافورة وسبل الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة، وتحديد مجالات وأساليب التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة، إضافة إلى وضع التصور المقترح للاستفادة من خبرة سنغافورة في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: توفير وتفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير التعليم، وحتى يتحقق ذلك لابد من ثلاث مراحل: تدريب المعلمين على احتراف استخدام التكنولوجيا وتوظيفها فيما يخدم التعليم، ثم تشجيع الطلاب على استخدامها بهدف التعليم، وأخيرًا دمجها في المناهج وطرق التدريس، قيام وزارة التعليم بعقد شراكات مع كليات التربية في الجامعات السعودية لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين على أن تكون من ثلاثة إلى ستة شهور، ودراسة تفرغ المعلمين أثناء التحاقهم بالبرامج المهنية. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها: ضرورة الاستفادة من نظام الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمعلمين في سنغافورة، وقيام وزارة التعليم السعودية بالتخطيط لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، المعلم، سنغافورة

Abstract:

The study aimed to identify the reality of professional development programs for teachers in Singapore, to determine the areas and methods of professional development for teachers in Singapore, in addition to proposing a vision for benefiting from Singapore's experience in developing professional development programs for teachers in the Kingdom of Saudi Arabia. The study used a descriptive analytical approach and reached several findings, the most important of which are: providing and activating information and communication technology to develop education. To achieve this, three stages must be followed: training teachers to professionally use and employ technology in the service of education, then encouraging students to use it for educational purposes, and finally integrating

it into curricula and teaching methods. The Ministry of Education should establish partnerships with colleges of education in Saudi universities to implement professional development programs for teachers lasting from three to six months, and to study the release of teachers while they are enrolled in professional programs. The study provided several recommendations, including the necessity of benefiting from the system of material and moral incentives offered to teachers in Singapore, and the Saudi Ministry of Education planning to activate professional learning communities.

Key words: Professional development, teacher, Singapore

المقدمة

تواجه الأنظمة التعليمية تحديات متعددة؛ بصفتها ذات علاقة مباشرة بتقديم المجتمعات، مما فرض تحسيناً مستمراً في جميع أبعاد العملية التعليمية. ويعد المعلم من أهم مكونات التعليم في كافة المراحل الدراسية؛ مما يتطلب منه تطويراً في مهاراته، وطرق التدريس، وزيادة معارفه ومعلوماته، ومعرفة تامة بخصائص المتعلمين. ويتميز العصر الحالي بتنوع مصادر المعرفة، وطرق اكتسابها، وغزارتها؛ مما يتطلب من المعلم تنمية مهنية مستمرة، وتدريباً متواصلاً، وتعلماً ذاتياً عميقاً.

وعلى المعلم اكتساب مهارات إدارة الفصل، والتخطيط الجيد للدروس، بالإضافة إلى الإلمام الكامل بالتقنيات التعليمية الحديثة، والقدرة على توظيفها في تقديم الدروس، مع أهمية امتلاك مهارات التواصل والتفاعل مع المتعلمين، والتأثير فيهم، والقيام بأدواره التي أصبحت مزيجاً من مهام المربي، والقائد، والمرشد، والناقد، والمستشار، والضابط لبيئة التعلم. والأهم رفع مستوى قدرة المعلم في التعامل مع تقنيات العصر، وتسخيرها لخدمة العملية التربوية والتعليمية؛ ولذلك فيجب أن يكون المعلم عارفاً بواجباته، متمتعاً بالكفايات التعليمية اللازمة للقيام بعمله.

يأتي هذا في الوقت الذي تحقق فيه أغلب دول العالم -ومنها سنغافورة- نجاحات متقدمة في برامج التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة؛ بينما النظام التعليمي السعودي فيما يخص تدريب المعلم مازال يسير بوتيرة بطيئة، ومازالت برامج التنمية المهنية دون المستوى المأمول.

مشكلة الدراسة

أكدت عدد من الدراسات أن برامج التنمية المهنية للمعلم مازالت دون المستوى المأمول، ومنها دراسة السنبل (٢٠٠٣) التي توصلت إلى أن عدداً محدوداً من المعلمين هم من يحضون بفرصة للتدريب بسبب قلة قنوات التدريب؛ والطرق التقليدية المتبعة. ويرى العجاي (٢٠٠٨) أن التنمية المهنية للمعلمين تواجه عدداً من الصعوبات أبرزها تعذر التحاق كافة المعلمين في برامج التنمية المهنية. وأوصت دراسة العدوانى (٢٠١١) بالتوسع في التدريب أثناء الخدمة، والاهتمام بالاتجاهات الحديثة عند تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين. وبناءً على ما سبق فإن من المهم البحث عن اتجاهات التدريب الحديثة، وإيجاد بدائل تمكن المعلمين من مواكبة متطلبات القرن الحادي والعشرين.

وبناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أهم برامج التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة؟ وكيف يمكن الاستفادة منها في تحقيق التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية؟ ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما واقع برامج التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة؟
٢. ما أهم برامج التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة؟
٣. ما التصور المقترح للاستفادة من تجربة سنغافورة في برامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية

١. التعرف على واقع برامج التنمية المهنية للمعلم في جمهورية سنغافورة.
٢. تحديد مجالات وأساليب التنمية المهنية للمعلم في جمهورية سنغافورة.
٣. وضع التصور المقترح للاستفادة من خبرة سنغافورة في تطوير برامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تزويد المسؤولين عن التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية بمرتكزات نجاح التجربة في سنغافورة؛ للاستفادة من الخطوات العملية التي قامت عليها السياسات التعليمية في سنغافورة. ويمكن لمصممي برامج التدريب للمعلمين في المملكة العربية السعودية تضمين موضوعات التنمية المهنية في الدورات التدريبية. ويمكن أن يستفيد الباحثون من هذه

الدراسة من خلال التوسع في بعض الجوانب ورصد نقاط القوة في التجربة السنغافورية الخاصة ببرامج التنمية المهنية للمعلم.

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية للمعلم: تعني تنمية مهاراته، وقدراته للقيام بأدواره الجديدة والمتجددة، وتحمل المسؤولية والمشاركة الإيجابية في تطوير المجتمع (أحمد، ٢٠١٤) بينما تؤكد منظمة اليونسكو أن التنمية المهنية تعني تنمية الشخص في إطار دوره المهني، وتتضمن تنمية الخبرات الرسمية مثل: حضور ورش العمل، والاجتماعات المهنية، والخبرات غير الرسمية مثل معرفة أدبيات المهنة، ومتابعة المستجدات من خلال وسائل الإعلام (العنزي، ٢٠١٥).

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً، أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة، أو حجمها، أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى (العساف، ٢٠١١).

الدراسات السابقة

– دراسة آل رفعة (٢٠١٧) التي هدفت إلى تحقيق المتطلبات التربوية التي تساعد في تحسين أداء المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن توفير المناخ التربوي المناسب يسهم في تحقيق جودة الأداء التربوي للمعلمين، وأن استخدام استراتيجيات حديثة في التدريس يسهم في رفع جودة أداء المعلمين، ويحسن كفاءتهم وفقاً للمعايير التربوية المعتمدة

– دراسة (الشهري، ٢٠١٨) بعنوان: معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في منطقة الرياض، وهدفت إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية من وجهة نظرهن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من (٣٦٣) معلمة، ومن أبرز النتائج: أن عدم إشراك المعلمة في اختيار برامج التنمية المهنية التي تحتاجها كان أهم معوقات التنمية المهنية.

– دراسة الدهشان ومحمود (٢٠٢١) وهدفت إلى وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائجها إلى ضرورة إنشاء منصة رقمية لدعم

الروابط بين المعلمين، وبناء المهارات اللازمة للتقدم التكنولوجي، واعتماد الطرق التكنولوجية في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وإتاحة مقررات إلكترونية تفاعلية محلية وعالمية، ودمج مهارات التفكير، والإبداع، والابتكار في المقررات، والأنشطة الدراسية

— دراسة محمد (٢٠١٢) بعنوان: تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، وهدفت إلى تقديم تصور مقترح لبرامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أهم نتائجها قائمة بأهم الاحتياجات المهنية المعلوماتية لمعلمي المرحلة المتوسطة، بالإضافة إلى التصور المقترح لبرامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة.

— دراسة هويل والعنادي (٢٠١٥) هدفت إلى دراسة تجربة كل من فنلندا واليابان والاستفادة منهما في تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن، وتوصلت إلى أن نسب قبول الطلاب في المملكة تُعتبر مرتفعة مقارنة مع دول المقارنة نتيجة انخفاض معايير القبول فيها وهذا من شأنه أن يُقلل من مستوى المخرجات التعليمية. وأكدت النتائج على ضعف إكساب المعلمين المهارات والقدرات البحثية، وبناءً على ذلك أوصت الدراسة بالعمل على رفع المعايير المعتمدة في المؤسسات التعليمية لقبول الطالب، وتعزيز التركيز على تطوير القدرات البحثية ومستوى المعرفة بالمناهج البحثية للمعلمين

— دراسة دودين وآخرين (٢٠١٢) وهدفت إلى التعرف على أثر المؤهل العلمي، والممارسات، والمعتقدات لدى كل من معلمي المملكة العربية السعودية وتايوان، في تحصيل الطلبة في الاختبارات الدولية (timss) واستخدام الباحثون المنهج الوصفي المقارن، وتكونت العينة من (١٧١) معلماً من المملكة العربية السعودية، (١٥٢) معلماً من تايوان، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود فروق جوهرية في برامج إعداد معلمي الرياضيات، وكذلك في برامج التنمية المهنية، وفي معتقدات المعلمين حول أهمية البيئة التعليمية في تحصيل الطلاب.

أهداف التنمية المهنية للمعلم

يمكن تحديد أهداف التنمية المهنية للمعلم كما ذكرها وهبة (٢٠١٥) في:
١. رفع مستوى كفاءة المعلم، وتحقيق النمو المهني المستمر، وتنمية الجوانب الإبداعية لديه.



٢. تنمية قدرات المعلم على مواجهة التغيرات المهنية، ومساعدته في التكيف معها مثل: التغيرات في أهداف التعليم، ومناهجه، وطرق تدريسه.
 ٣. إكساب المعلمين المهارات والخبرات التي تجعلهم أكثر قدرة على تحسين العمل، وتوسيع نموهم المعرفي، بالتعاون مع الخبراء والمتخصصين من رجال التربية.
 ٤. تعريف المعلمين بتوجهات الدولة في تطوير منظومة التعليم، وخططها في هذا الشأن، وتمكينهم من دراسة أهداف ومشكلات المجتمع المعاصرة من منظور جديد.
 ٥. تحسين فرص التميز العلمي، والإنجاز المهني للمعلمين، وتمكينهم من التدرج والترقي الوظيفي.
 ٦. تنمية الكفايات العلمية والعملية لدى المعلم، وإكسابه مهارة التخطيط في المناهج وطرق التدريس، واستراتيجيات إدارة الصف. ومعرفته بالجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات.
 ٧. تزويد المعلم بمهارات إدارة الصف بأسلوب تربوي فعال، وتحسين قدراته، وتمكينه من استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعليم في العملية التعليمية، والاطلاع على ما استحدث منها والتدريب على تطبيقها.
- التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة**

تمهيد

تقع جمهورية سنغافورة في جنوب شرق آسيا بين المحيط الهندي غرباً وبحر الصين شرقاً، ويتجاوز عدد سكانها أربعة ملايين نسمة، واللغة الإنجليزية هي اللغة الرسمية، وتعتبر سنغافورة من أكثر البلاد الآسيوية رخاء ورفاهية؛ إذ يصنف دخل الفرد فيها من الأكثر ارتفاعاً في العالم (أبو ناصر والجيمان، ٢٠١٢). وحققت سنغافورة إنجازات هائلة في جميع قطاعاتها، ولعل أبرز إنجازاتها التي ساهمت في رفعتها هي ما حقته في المجال التربوي والتعليمي، والذي جعلها نموذجاً يُحتذى به من قبل الدول الأخرى الغربية والعربية. وتقوم الحكومة السنغافورية بتمويل التعليم في البلاد والتعليم مجاني في المراحل الابتدائية، ويدفع طلبة المرحلة الثانوية والكلية المتوسطة رسوم دراسية رمزية مقابل تعليمهم. وتتولى وزارة التربية والتعليم بسنغافورة تمويل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتدفع مبلغاً سنوياً مقطوعاً لكل معلم يتراوح بين (٤٠٠-٧٠٠ دولار) لتطوير نفسه، أو لشراء مستلزمات تقنية، أو لأخذ خبرات جديدة في التدريس (عيسان، ٢٠٠٩، ص.٣٩).

إعداد المعلم

تهتم وزارة التربية والتعليم في سنغافورة بالمعلم من خلال التركيز على برامج إعدادة وتدريبه وتأهيله، انطلاقاً من مبدأ أن التنمية المهنية للمعلم هي عملية مستمرة لا تتوقف عند فترة معينة، ولا ترتبط بالمؤهل، أو بسنوات الخبرة التي يمر بها المعلم في التعليم، فهو بحاجة إلى تطوير مستمر ليتزامن مع التطور العلمي، والتقني، والمعرفي عالمياً، ولمواجهة التغيرات في سوق العمل ومتطلباته (عيسان، ٢٠٠٩، ص. ٣٧).

وتتولى وزارة التربية بالتعاون بالتخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بالتعاون مع الجامعات والكليات التربوية ومؤسسات التدريب الخاصة، والمراكز التدريبية التابعة لجهاز التعليم، والمواقع الإلكترونية الخاصة بالتدريب المستمر والتدريب عن بعد، والقنوات التلفزيونية الخاصة بالمعلمين التي تعرض فيها أبرز التجارب والمشاريع التي يقوم المعلمون بأدائها في الميدان، أما مجالات التدريب فإنها تتمثل فيما يلي:

- الجانب العلمي والمعرفي التخصصي لدى المعلمين.
- مهارات استخدام تقنية المعلومات والاتصال بالتعليم والتعلم.
- مهارات الاتصال والعلاقات الإنسانية وتعزيز روح الانتماء لمهنة التعليم.
- ولكي تحقق برامج التنمية المهنية أهدافها لا بد من اعتبار الأسس التالية:
- معاملة المعلم كمتعلم فعال، وإشراكه في تصميم المهام التعليمية التدريبية، وتنفيذها وتقييمها ومشاهدتها وإبداء وجهة نظره فيها
- مشاركة المعلم بفعالية بحيث يتفاعل عملياً مع إجراءات تنفيذ البحوث الإجرائية في الميدان.
- متابعة المعلم وتوجيهه من قبل فرق متخصصة في التدريب داخل المدرسة.
- تدريب المعلم على المهارات المطلوبة داخل المدرسة
- توجيه جهود المعلم نحو ربط التدريب بالمنهج وحسب المهارات المطلوبة، مع القدرة على تطبيقها وتقييمها بأساليب علمية داخل البيئة الصفية الفعلية.
- إن تطوير خبرات المعلم في المجال المعرفي والتخصصي، والقدرة على توظيف وسائل وأدوات التقويم، تجعله قادراً على تقييم ممارسته وممارسات الآخرين المهنية بموضوعية (عيسان، ٢٠٠٩).
- ويقوم المعهد الوطني للتعليم بملاحظة المعلمين لمدة ثلاث سنوات، من أجل تحديد أي مسار وظيفي يناسبهم، وهذه المسارات (داود، ٢٠١٧، عبدالمجيد، ٢٠١٩):

- مسار التدريس: ويلتحق به الراغبون في العمل كمعلمي صفوف مع توفير فرص التنمية والتقدم المهني في المجالات التربوية والتدريسية، ويتدرج المعلم وصولاً إلى أعلى درجة وهي كبير معلمين.
- مسار القيادة: يتم اكتشاف موهبة القيادة لدى المعلم في وقت مبكر، ويتم إعداده وتدريبه لمدة ستة أشهر، وبعدها يتم ترقيته كقيادة تنفيذية.
- المسار المتخصص: ويتم تدريب المعلم للقيام بهذا الدور، مع التركيز على المهارات العلمية والمعرفية، والتطوير التعليمي، ويلتحق فيه الراغبون في العمل على تطوير المناهج الدراسية.

برامج التنمية المهنية للمعلم في سنغافورة

١. تعليم التفكير

بدأ اهتمام سنغافورة بتنمية مهارات التفكير عام ١٩٩٧؛ إذ عُقد في هذا العام المؤتمر الدولي السابع للتفكير في سنغافورة تحت شعار "مدارس تفكر... وطن يتعلم"، ثم في عام ١٩٩٧ زاد الاهتمام بتعليم التفكير في المدارس السنغافورية بإنشاء مركز سنغافورة لتعليم التفكير بمبادرة وإشراف من المعهد الوطني للتعليم. وتعد تجربة سنغافورة في تنمية مهارات التفكير نموذجاً ينبغي الاستفادة منه حيث أصبح تعليم التفكير ركيزة أساسية لإصلاح التعليم وتطويره. ويقدم المركز دورات تدريبية متخصصة للمعلمين في مجالات مهارات التفكير الناقد وكيفية تعليمه، وأساليب تدريس التفكير بشكل مستقل، وطرق تدريس التفكير ضمن محتوى المادة الدراسية، وكيفية قياس وتقييم التفكير الناقد ويعتمد المركز آلية لتنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين لتمكينهم من إتقان الاستراتيجيات التعليمية والأساليب التربوية التي تساعد على تطوير التفكير الناقد عند المتعلمين (المغيصيب، ٢٠٠٧).

٢. التدريب عن بعد

توجد اتجاهات ترى ضرورة أن تنبع الهوية المهنية من الممارسات التدريسية، من خلال تعزيز مسؤولية المعلم عن تنمية ذاته مهنيًا؛ فالتدريب عن بُعد من الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، وهو مطلب ضروري لاستكمال أوجه النقص، أو العجز التي تواجه برامج التنمية المهنية التقليدية، الطلب الم تزايد للبرامج التجديدية بسبب التكنولوجيا والتغيرات المستحدثة والجديدة في مجال التعليم حيث تؤدي تكنولوجيا التعليم دوراً مهماً في مجال التعليم بصفة عامة، وإعداد وتدريب المعلمين بصفة خاصة؛ إذ يعتبر التعليم عن بعد أحد تكنولوجيات التعليم التي أحدثت تطوراً تعليمياً في نظم التعليم؛ لأنه يقوم على استخدام وسائل التقنية (شريتيل، ٢٠١٦).

٣. التدريب عن طريق الفصول الذكية:

تعتبر الفصول الذكية إحدى استراتيجيات التدريب التي يتم توظيفها في تطبيق الدورات لمدة عام أو أكثر ويتم تطبيقها عن طريق تكوين فريق "التدريب والتعلم"، وهم من زملاء المهنة من عدة دول على سبيل المثال من كندا، ونيوزلندا، والنرويج، وأستراليا، وسنغافورة، واليابان، وكوريا وغيرها.... ويتم استقطاب الخبراء والمدرّبين من عدة دول حسب طبيعة البرنامج التدريبي مع توفر المعايير والخبرة المطلوبة، ويلتقي هؤلاء في الفصل الافتراضي الإلكتروني الذي يتيح لهم الفرصة للتعرف واكتساب خبرات التدريب، ويتواصل أعضاء التدريب والتعلم عن طريق لوحة المفاتيح، والصوت والسماعات والكاميرات التي تنقل صوراً حية لزملائهم ومدرّبيهم في كافة أنحاء العالم. أما المواد العلمية فيتم نقلها عن طريق الشاشة الرئيسية للعرض، حيث يتمكن الجميع من مشاهدتها، ويقوم المتدربون بأداء الأنشطة والتمارين مباشرة، ويتم كذلك تحديد الواجبات المشتركة، وتنظيم حلقات العمل المتعددة ذات العلاقة بالبرنامج التدريبي وفي نهاية الدورة يخضع المتدربون لاختبار مباشر في وقت واحد (صالحة، ٢٠١١).

٤. مشروع المدرسة الإلكترونية:

تبنت وزارة التربية السنغافورية بالتعاون مع مجلس الحاسوب الوطني (NCB) مشروع ربط المدارس بشبكة الإنترنت، وكان الهدف هو توصيل المعلومات للمدارس، وقد بدأ المشروع بإنشاء ست مدارس عام ١٩٩٦، ولتحقيق هذه الرؤية تبنت الوزارة خطة استراتيجية لنشر تقنية المعلومات من خلال التعليم والتدريب للجميع. ولتنفيذ المشروع بدأ تدريب المعلمين على توظيف شبكة الإنترنت في تنفيذ البرامج التعليمية بتوظيف التقنيات الحديثة، وتم تشكيل فرق تدريبية، وتقوم فرق التدريب بوضع الأطر العامة للبرامج التدريبية وبناء المعايير والمواصفات الفنية، وهيكلية المحتوى، والتصميم التعليمي، وحجم المحتوى ومداه ومتابعته بما يحقق الأهداف. ويكون المعلم المتعلم أحد الشركاء الفاعلين في جميع هذه العمليات، ولضمان توظيف المعلم لتقنيات التعليم والتعلم يتم تخصيص من ٢٠ إلى ٢٥ درجة من تقييم أداء المعلم لهذا الغرض. (صالحة، ٢٠١١).

٥. مجتمعات التعلم المهنية

ولتحقيق ثقافة مهنية قوامها التميز المهني يقودها المعلم، قدمت أكاديمية المعلم في سنغافورة مبادرة مجتمع التعلم المهني للمعلمين في مدارس سنغافورة منذ عام ٢٠٠٩. وهي أول دولة تبنت نموذج مجتمعات التعلم للارتقاء بتمهين المعلم ودمجته في الإطار الاستراتيجي للمدرسة، وتقوم على الأسلوب



التعاوني بين المعلمين في المجتمعات المهنية كممارسين متأملين، وتنتشر هذه المجتمعات في أغلب مدارس سنغافورة، أكاديمية سنغافورا للمعلمين (Low, et al., 2017).

ويشارك المعلمون في تكوين ثقافة مهنية واسعة، وهي تبدأ من إشراكهم في مهام واقعية، مثل تحويل نظريات التدريس إلى ممارسات عملية في حجرات الدراسة (لفهم العلاقة بين النظرية والتطبيق). ومن خلال الحوار التأملي، يمكن للمعلمين اكتساب القدرة على العمل بوصفهم ممارسين ناقدين ومحللين، وتحقيق شعورهم بالرضا في الحصول على نتائج قابلة للتحقيق.

أسهمت الجهود البحثية حول مجتمعات تعلم المعلمين في سنغافورة في إلقاء الضوء على تعلم المعلم أثناء الخدمة، والجهود الفردية للتنمية المهنية. وتقوم هذه الجهود البحثية التي تتم إما وجهاً لوجه، أو عبر الإنترنت، بتخطيط برامج للتنمية المهنية التعاونية لتطوير الممارسة التحليلية لدى المعلمين وتعزيز توظيفهم للحوار التأملي بشكل أكبر في مجتمعات التعلم. وهي قدرة يمكن بناؤها للتنمية الابتكار في التدريس. وتعد مبادرة مجتمع التعلم المهني للمعلمين واحدة من الإصلاحات التعليمية المتعددة التي تم تنفيذها في مدارس سنغافورة. كما أنها أداة من أدوات التنمية المهنية للمعلم. ومن خلال المشاركة في برامج مجتمعات التعلم المهنية، يجتمع المعلمون لتطوير خبرتهم المعرفية، وتحقيق النمو المهني المتطور (Chew, 2016).

النصير المقترح للاستفادة من تجربة سنغافورة في التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية

- إعداد المعلم القادر على إكساب الطلاب مهارات التفكير الناقد، وتهيئة المناخات المناسبة لتعليم هذا النوع من التفكير وممارساته.
- توفير قنوات تساعد المعلم على التدريب المستمر لمواجهة التغيرات السريعة والمتلاحقة في جميع المجالات.
- التعليم المتميز بمخرجات منافسة عالمياً، يقوم على معلمين يتمتعون بمهارات عالية، وخبرات واسعة، وكفاءة مهنية؛ ولذلك يجب زيادة الاهتمام بالمعلمين من جميع الجوانب المهنية والتحفيزية.
- إعطاء مساحة من الاستقلالية لقادة المدارس الحكومية والأهلية، والسماح لهم بأن يمارسوا جانباً من الإبداع والتنوع، على أن تكون هذه المدارس متميزة وتدار من قبل قائد مميز ومؤهل لذلك.
- توفير وتفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير التعليم، وحتى يتحقق ذلك لابد من ثلاث مراحل: تدريب المعلمين على احتراف استخدام التكنولوجيا

- وتوظيفها فيما يخدم التعليم، ثم تشجيع الطلاب على استخدامها بهدف التعليم، وأخيراً دمجها في المناهج وطرق التدريس.
- دراسة تفريغ المعلمين أثناء الدورات التدريبية ومنحهم الفرصة لاختيار المسار المناسب لهم.
- الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين التي تكون عن بعد؛ لمواجهة صعوبات الانتشار الجغرافي للمدارس في المملكة.
- قيام وزارة التعليم بعقد شراكات مع كليات التربية في الجامعات السعودية لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين على أن تكون مدة كل برنامج من ثلاثة إلى ستة شهور، يحصل بعدها المعلم على دبلوم في التعليم الفعال، ويستحق زيادة في راتبه الشهري بمقدار العلاوة السنوية، ويمكن لكل معلم الالتحاق بهذا الدبلوم كل خمس سنوات.
- إنشاء تطبيقات تقنية يتم تحميلها في الهاتف الجوال لكل معلم، لتكون مجتمعات تعلم خاصة بالعلمين في الميدان التربوي؛ لتبادل الآراء والأفكار، والاستفادة من خبرات بعضهم.

التوصيات

تقدم الباحثة التوصيات الآتية:

- ضرورة الاستفادة من نظام الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمعلمين في سنغافورة.
- قيام وزارة التعليم السعودية بالتخطيط لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية.
- عقد شراكات بين الوزارة وكليات التربية لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين.

المراجع

- آل رفعة، سفر (٢٠١٧) المتطلبات التربوية لتحقيق جودة أداء المعلم في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية ١٠(٤) ٩٤١ - ٩٨٧
- أبو ناصر، فتحي، والجغيمان، عبدالله. (٢٠١٢). الإدارة والسياسات التربوية في مجال الموهوبين والمبدعين. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- أحمد، فرج حافظ (٢٠١٤)، نوفمبر) التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر (المؤتمر العربي الحادي عشر: التعليم الجامعي: الإصلاح والتطوير) جامعة عين شمس. القاهرة.
- داود. عبدالعزيز. (٢٠١٧). تحليل النظام التعليمي في جمهورية سنغافورة باستخدام نموذج موهلان النظري. مجلة التربية المقارنة والدولية، ٣ (٧). ١٠٩-١٣٠.
- الدeshان جمال ومحمود هناء (٢٠٢١) رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط ٣٧ (١١) ١ - ١٣٦
- شرتيل، نبيلة سعد (٢٠١٦) التنمية المهنية للمعلمين بمرحلة التعليم الأساسي في أثناء الخدمة بليبيا، مجلة الجامعة الأسمرية الإسلامية، ع، ٢٦.
- الشهري، نورة فارس (٢٠١٨) معوقات التنمية المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمنطقة الرياض، مجلة جامعة الأزهر، مجلد ١ (١٧٧٩).
- صالحه، عبدالله يوسف (٢٠١١) الإستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة "تجربة سنغافورة". مجلة رسالة التربية، (٢٣). كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان
- عبدالمجيد، ابتسام. (٢٠١٩). التدريب والتنمية المهنية المستدامة على مستوى المدرسة في ضوء مدخل الإدارة الذاتية بسنغافورة: دروس مستفادة. مجلة الفيوم، ١ (١٢). ١-٥٤.
- العساف، صالح حمد (٢٠١١) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان. الرياض.
- العنزي، سعود عيد (٢٠١٥) واقع التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة تبوك. دراسات في العلوم التربوية.
- العجاجي، عائشة أحمد (٢٠٠٨) خصائص المعلم في الدول ذات التحصيل المرتفع timss (سنغافورة- الصين) والدول ذات التحصيل المنخفض (المملكة

- العربية السعودية) رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- عيسان، صالحة. (٢٠٠٩). الاستراتيجيات الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة: تجربة سنغافورة. رسالة التربية، (٢٣)، ٤٥-٣٦.
- محمد، بثينة محمود، (٢٠١٢)، تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة جامعة المجمعة (١)، المملكة العربية السعودية.
- المغيصيب، عبدالعزيز (٢٠١٤) تعليم التفكير الناقد قراءة في تجربة معاصرة. جامعة قطر.
- هويل، ابتسام والعنادي، عبير. (٢٠١٥). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٤ (٢) ٣١ - 50.
- وهبة، عماد صموئيل (٢٠١٥) اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- Chew, L. (2016). Teacher Training and Continuing Professional Development: The Singapore Model. Proceeding of International Conference on Teacher Training and Education (ICTTE) FKIP UNS 2015, 1(1), 954-961.
- Low, Ee Ling., Goodwin, A. Lin & Snyder, Jon. (2017) . Focused on Learning: Student and Teacher Time in a Singapore School. Stanford Center for Opportunity Policy in Education and National Institute of Education, Singapore.