الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد العاشر، العدد الأول، ملحق (2)، 2025
DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v10i1.1393

The Professional Competencies of the Technological Instructional Designer

Muna Abdel-Rahim Alshaer*
Prof. Khalid Ibrahim Al-Ajlouni**

Received 20/5/2023 Accepted 8/7/2023

Abstract:

The study aimed to identify the professional competencies of the technological instructional designer (novice; expert; team leader, project manager) based on professional organizations and existing research literature and from the academic experts and employers in Jordan point of view. The qualitative methodology "content analysis" was used in this study to conduct a systematic review that includes (7) professional organizations and (10) selective related studies to prepare the technological instructional designer competencies framework (TID CF) which has been validated by (14) Experts (9 of them are academic experts and 5 are employers in educational technology and instructional design field). The outcome of this study was a proposed technological instructional designer competency framework (TID CF) consisting of (5) domains; Professional foundations; planning and analysis; design and development; evaluation and implementation; management, including (25) competencies supported by (132) performance statements. The study recommended the use of the proposed technological instructional designer competencies framework to guide the academic programs to align with the expectations of the needs in the field and to plan professional development opportunities.

Keywords: Professional competencies of the technological instructional designer, Instructional design, Instructional designers in Jordan.

* https://orcid.org/0009-0000-1025-0669
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ MNA9200003@ju.edu.jo
** https://orcid.org/0000-0002-7284-2499
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ kia@ju.edu.jo

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ

منى عبد الرحيم الشاعر *
أ.د. خالد إبراهيم العجلوني **

ملخص:

هدفت هذه الدّراسة إلى تحديد الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ (المبتدئ؛ الخبير؛ قائد الفريق؛ مدير المشروع) استنادًا إلى المنظّمات المهنيّة والأدبيّات البحثيّة وِفق رأي الخبراء الأكاديميين، وأصحاب العمل في الأردن، واسْتُخدم في الدّراسة المنهج النّوعي "تحليل المحتوى" في إجراء مراجعة منهجيّة للأدبيّات في هذا المجال، والّتي شملت (7) منظّمات مهنيّة و(10) دراسات مُنتقاة ذات صلة، وبناءً عليه تمّ إعداد إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ الّذي تمّ التّحقّق منه بعرضه على (14) محكماً من المحكّمين الخبراء؛ (9) منهم أساتذة جامعيين في مجال تكنولوجيا التّعليم، و(5) من أصحاب العمل في المؤسّسات والشّركات العاملة في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ، وتمثّلت نتائج هذه الدّراسة في إعداد إطار كفايات للمصّمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ يتكوّن من (5) مجالات رئيسة، هي: الأسس المهنيّة؛ التّخطيط والتّحليل؛ التّصميم والتّطوير؛ التّقويم والتّطبيق؛ الإدارة، وتضمّنت هذه المجالات (25) كفاية و(132) بيان أداء، وأوصت الدّراسة باستخدام إطار كفايات المصّمم التّعليميّ التّكنولوجيّ المُقترح لتوجيه البرامج الأكاديميّة بما يتلاءم مع الاحتياجات والتّوقّعات في المجال المهنيّ للتصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ، ولتخطيط فُرَص التّطوّر المهنيّ.

الكلمات المفتاحيّة: الكفايات المهنيّة للمصممّ التّعليميّ التّكنولوجيّ، تصميم التّعليم، المصمّمين التّعليميّين في الأردن.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ MNA9200003@ju.edu.jo
** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ kia@ju.edu.jo

المقدمة:

غالبًا ما يتساءل المهنيّون في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ والخرّيجون والأساتذة عن الكفايات المهنيّة المطلوبة في سوق العمل الحالي ليكونوا بارعين في أدوارهم المستقبليّة. وللتّغلّب على هذه التّحدّيات تبذل المنظّمات المهنيّة والبرامج الأكاديميّة في مؤسّسات التّعليم العالي والباحثون جهودًا كبيرة لتحديد الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ.

قَبْلَ تَناول الكفايات المطلوبة من المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ مِن المُهمّ التّعريف بكلّ من: تكنولوجيا التّعليم، والتّصميم التّعليميّ، والمصّمم التّعليميّ التّكنولوجيّ.

لقد تطوّر تعريف تكنولوجيا التّعليم على مدى عدّة عقود نتيجة للنّظريّات والمُمارسات المُستحدثة والابتكارات التّكنولوجيّة، وتبنّت هذه الدّراسة التّعريف المعتمد من جمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة (Association for Educational communications and Technology - AECT) وهي جمعيّة أكاديميّة ومهنيّة في مجال تكنولوجيا التّعليم تتمثّل مسؤوليّتها الرّئيسة في تعريف هذا المجال؛ وقد جاء التّعريف الأحدث لجمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة عام (2008) كما يأتي: "تكنولوجيا التّعليم دراسة وممارسة أخلاقيّة لتيسير عمليّة التّعلّم وتحسين الأداء مِن خلال ابتكار العمليّات والمصادر التّكنولوجيّة المُناسبة واستخدامها وإدارتها" (Januszewski & Molenda, 2008, p. 2) ويعبّر هذا التّعريف عن النّظرة إلى تكنولوجيا التّعليم كمجال دراسة وممارسة، كما يُركّز على تسهيل عمليّة التّعلّم، وتيسيرها فضلاً عن تحسين الأداء، وتكنولوجيا الأداء وهي "نَهج شامل لتحسين الأداء في مكان العمل من خلال عديد من الوسائل المختلفة بما في ذلك التّدريب" (Januszewski & Molenda, 2008, p. 13) ؛ وهذا يعني التحول لتحسين الأداء الفرديّ والتّنظيميّ. ولقد استخدم التّعريف المُصطلحات "الابتكار والاستخدام والإدارة" لوصف الأدوار الوظيفيّة لممتهني التّكنولوجيا التّعليميّة؛ فتضمّن "الابتكار" التّحليل والتّصميم والتّطوير والاستخدام والتّقويم، وتضمّن "الاستخدام" النّشر والاختيار، وتضمّنت "الإدارة" إدارة المشروع وإدارة المصادر وإدارة النُّظم التّعليميّة وإدارة الموارد البشريّة وإدارة المعلومات، ولقد استخدم التّعريف كلمة "أخلاقي (Ethical)" للدلالة على أهمّيّة محافظة المهنيين في هذا المجال على مستوى عالٍ من السّلوك الأخلاقيّ والاجتماعيّ والمهنيّ، واستخدم كلمة "التّكنولوجيّة (Technological)" لوصف العمليّات المهنيّة والمصادر الّتي يتمّ إنتاجها غالبًا (Reiser & Dempsey, 2018).

لقد انبثق من مجال تكنولوجيا التّعليم علم آخر هو علم تصميم التّعليم الّذي يمكن تعريفه كمجال (Field) بأنّه الدّراسة والبحث الّذي يتضمّن وصف المبادئ العلميّة وتطبيقها لإعداد الموادّ التّعليميّة، ويُمكن تعريفه كعمليّة (Process) بأنّه مجموعة الأنشطة المُخطّطة الّتي تتمّ بطريقة متّسقة لتسهيل التّعلّم، كما يُمكن تعريفه كنظام (System) بأنّه أُنموذج بمكوّنات مترابطة لتصميم التّعليم وتطويره وتعليمه بالاعتماد على المبادئ العلميّة للذّاكرة والتّعلّم والتّحفيز (Valiathan, 2022). هذا ويرتبط المفهوم الأوسع لتصميم التّعليم بالأداء البشريّ الكفؤ والفعّال والمحافظة عليه، وهو موجّه لإيجاد الحلول الأكثر فعاليّة من حيث التّكلفة لمشكلات الأداء البشريّ وتطبيقها، كما ويعدّ التّصميم التّعليميّ مهنة ناشئة؛ فعندما تقوم عديد من المنظّمات والمؤسّسات بتحويل تعليمها أو تدريبها إلى مناهج قائمة على التّعلّم الإلكترونيّ أو التّعلّم عبر الإنترنت أو التّعلّم المدمج فإنّه غالبًا ما يتمّ تكليف المصمّمين التّعليميّين بقيادة أو تسهيل مثل هذه المشروعات (Rothwell, Benscoter, King, & King, 2016).

ويُطلق على مصمّم التّعليم أحيانًا مصمّم خبرة المتعلّم (Learner Experience Designer)، أو مصمّم التّعلّم (Learning Designer) (Cennamo & Kalk, 2019)، ويُطلق عليه أحيانًا أخرى مطوّر المواهب (Talent Developer)، أو استشاريّ الأداء (Performance Consultant)، أو أخصّائي الأداء التّكنولوجيّ (Performance Technologist)، أو مطوّر المناهج (Curriculum Developer)، (Rothwell et al., 2016)، وغيرها عديد من المسمّيات الّتي تُستخدم لوصف عمل أولئك الّذين يحدّدون احتياجات المتعلّمين ويُطوّرون مواصفات التّصميم لمنتج أو تجربة لتسهيل التّعلّم وفي النّهاية تحديد الفاعليّة من هذا المُنْتَج أو التّجربة، ويَسْتَخدم المصمّمون التّعليميّون لتحقيق أهدافهم الإجراءات المنهجيّة والوسائط وتكنولوجيا البرمجيّات الّتي تمّ تطويرها خلال (70) عامًا أو نَحو ذلك، كما يستخدمون عديداً من نماذج التّصميم التّعليميّ (Instructional Design Models) والّتي تتباين فيما بينها في خطوات عمليّة التّصميم التّعليميّ أو تسلسلها، ولكنّها جميعا تقوم على الفرضيّة ذاتها؛ فجميعها تبدأ بِمحاولة اكتشاف النّهاية؛ بمعنى آخر ما الّذي يسعى التّعليم إلى تحقيقه؟ ما المعرفة أو المهارات أو الاتّجاهات الّتي يحتاجها المتعلّمون؟ كيف ستبدو مُخْرَجات التّعلّم النّاجحة؟ وبِمُجَرّد أن يُقرّر المصمّم التّعليميّ ذلك يكون مُسْتَعِدًا للعودة ومعرفة كيفيّة تحقيق هذا الهدف (Cennamo & Kalk, 2019)، ومهما كان المسمّى الوظيفيّ لهذه العمليّة؛ فإن المصممين

التعليميين يشتركون في هدف واحد هو تحسين الأداء البشريّ. وكما تختلف المسمّيات الوظيفيّة فإنّ السّلم الوظيفيّ للمهنة يختلف بناءً عليها؛ فحسب المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction - IBSTPI) تمّ تحديد ثلاثة مراكز وظيفيّة رئيسة تتولّى عمليّة التّصميم هي: المصمّم التّعليميّ المبتدئ (Novice)، والمصمّم التّعليميّ الخبير (Experienced)، والمصمّم التّعليميّ الإداريّ (Manager) (IBSTPI, 2021)، أمّا روثويل وآخرون (Rothwell et al., 2016) فقد أشاروا إلى أنّ المبتدئين غالبًا ما يَشْغَلون الدّرجة الأولى في السّلّم الوظيفيّ والتّي تؤدّي فيما بعد إلى وظائف عالية المستوى مثل مشرف مشروع تصميم التّعليم (Project Supervisor of Instructional Design) وكبير مسؤولي التّعلّم (Chief Learning Officer – CLO)؛ ويُعزى هذا الاختلاف في المسمّيات الوظيفيّة والسّلم الوظيفيّ نظرًا لوجود اختلاف في الإعداد التّعليميّ وواجبات العمل والمعايير الّتي يجب امتلاكها للدخول إلى المهنة، وفي المسارات الوظيفيّة؛ إذ يعدّ التّصميم التّعليميّ مهنة ناشئة (Emerging) وليست مهنة راسخة (Established Profession)، ويُطلق عليها أحيانًا مجال الممارسة (a field of practice). وأصبحت التوجهات الحديثة تسعى نحو الحصول على شهادات في هذا المجال، بدءًا من اعتماد الأفراد إلى اعتماد المُنتج وعمليّة التّصميم التّعليميّ (Rothwell et al., 2016).

تُشير الكفاية (Competency) كما عرّفها المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI) إلى المعارف والمهارات والاتّجاهات الّتي تُمكّن الفرد من أداء أنشطة مهنة أو وظيفة معيّنة بفاعلية وِفْقًا للمعايير المتوقّعة (IBSTPI, 2021). وفي مجال التّصميم التّعليميّ تمّ تحديد كفايات المصمّم التّعليميّ وتطويرها من قِبَل عديد من المنظّمات المهنيّة مثل (Martin & Ritzhaupt, 2020):

1. المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI)
2. الجمعيّة الدّوليّة لتحسين الأداء (International Society for Performance Improvement – ISPI)
3. جمعيّة تنمية المواهب (Association for Talent Development - ATD)/ سابقًا (American Society for Training and الجمعيّة الأمريكيّة للتدريب والتّطوير Development - ASTD)
4. جمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة (AECT)

5. اتّحاد التّعلّم عبر الإنترنت (Online Learning Consortium - OLC)
6. الجمعيّة الدّوليّة للتّكنولوجيا في التّعليم (International Society for Technology in Education - ISTE)
7. جمعيّة التّعليم المهنيّ والمستمر الجامعيّ (University Professional and Continuing Education Association - UPCEA)

وفيما يأتي نبذة مختصرة عن كلّ منظّمة منها، والكفايات المهنيّة الّتي قدّمتها:

أولًا: المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI):

طوّر المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI) معايير الممارسة المهنيّة والسّلوك الأخلاقيّ في مجال التّدريب والأداء والتّعليم، ويهدف إلى تحسين الممارسات الحاليّة والتّطوير المستقبليّ للمهنيّين في هذا المجال (IBSTBI, 2021) وتقوم رسالته على تعزيز معايير عالية للأفراد والمنظّمات من خلال البحث والتّطوير المنهجيّ (IBSTPI, 2022).

وفيما يأتي كفايات (IBSTPI) للمصمّم التّعليميّ بشكلٍ مُختصر (Koszalka, Russ, & Reiser, 2013):

مجال الأسس المهنيّة:

1. التّواصل الفعّال.
2. المواءمة بين الجانب النّظريّ والعمليّ.
3. تحديث وتحسين المعرفة والمهارات المتعلّقة بمجال التّصميم التّعليميّ والمجالات ذات الصّلة وتحسينها.
4. تطبيق مهارات البحث الأساسيّة في مشروعات التّصميم التّعليميّ.
5. الأخذ بالمبادئ الأخلاقيّة والقانونيّة في تصميم البيئات التّعليميّة.

مجال التّحليل والتّخطيط:

1. إجراء تقييم الاحتياجات.
2. وصف خصائص المجتمع المستهدف والبيئة التّعليميّة.
3. اختيار واستخدام تقنيّات متنوّعة لتحديد المحتوى التّعليميّ.
4. تحليل خصائص المستحدثات التّكنولوجيّة واستخدامها في البيئة التّعليميّة.

مجال التّصميم والتّطوير:

1. استخدام نماذج التّصميم والتّطوير التّعليميّ المناسبة لتنفيذ المشروعات.

2. تنظيم البرامج التّعليميّة و/أو المنتجات التّي سيتمّ تصميمها وتطويرها وتقييمها.
3. تصميم الموادّ التّعليميّة.
4. تخطيط التّدخّلات غير التّعليميّة.
5. اختيار الموادّ التّعليميّة أو تعديلها.
6. تطوير الموادّ التّعليميّة.
7. تصميم تقييم التّعلّم.

مجال التّقويم والتّطبيق:

1. تقويم الموادّ والتّدخّلات التّعليميّة وغير التّعليميّة.
2. مراجعة الحلول التّعليميّة وغير التّعليميّة بناء على البيانات.
3. تطبيق التّدخّلات التّعليميّة وغير التّعليميّة ونشرها وتعميمها.

مجال الإدارة:

1. تطبيق مبادئ الإدارة ومهاراتها في مهنة التّصميم التّعليميّ.
2. إدارة الشّراكات والعلاقات التّعاونيّة.
3. تخطيط مشروعات التّصميم التّعليميّ وإدارتها.

ثانيًا: الجمعيّة الدّوليّة لتحسين الأداء (ISPI):

الجمعيّة الدّوليّة لتحسين الأداء هي منظّمة دوليّة تُركّز على استخدام نهج منظّم لتحسين الإنتاجيّة والكفاءة للأداء البشريّ في مكان العمل، وتتمثّل مهمّتها في الاعتراف بالمهنيين وتطويرهم وتحسين أدائهم؛ حيث ترى (ISPI) أنّ الاعتراف بممارسات تحسين الأداء على مستوى العالم جزء أساسيّ من الإستراتيجيّة التّنافسيّة لكلّ منظّمة (ISPI, 2023a).

افترضت (ISPI) عشرة (10) معايير أداء للمصمّم التّعليميّ (ISPI, 2023b):

1. التّركيز على النّتائج والمُخرجات (Focus on Results & Outcomes).
2. اتّباع النّهج النّظاميّ (Take a Systematic View).
3. تحديد القيمة المُضافة للعَمَل (Add Value).
4. الشّراكة في العمل مع أصحاب المصلحة (Work in Partnership with Client and Stakeholders).
5. تحديد الاحتياجات أو الفُرَص (Determine Need or Opportunity).

6. تحديد سبب الفجوة بين الأداء الحاليّ والمطلوب (Determine Cause).
7. تصميم الحلول يتضمّن طريقة التّنفيذ والتّقويم (Design Solutions including Implementation and Evaluation).
8. ضمان الجدوى (Ensure Solutions' Conformity and Feasibility).
9. تنفيذ الحلول (Implement Solutions).
10. تقويم النّتائج وقياس التّأثير (Evaluate Results and Measure Impact).

ثالثًا: جمعيّة تنمية المواهب (ATD):

جمعيّة تنمية المواهب (ATD) المعروفة سابقًا بالجمعيّة الأمريكيّة للتدريب والتّطوير؛ وهي منظّمة دوليّة لتطوير معرفة المهنيّين ومهاراتهم، وتقوم مهمّتها على تمكين المهنيّين للمساعدة في تنمية المواهب في مكان العمل (ATD, 2023b).

وفيما يأتي عَرْضٌ موجز للمقدرات الخاصّة بمسار تعلّم المصمّم التّعليميّ (ATD, 2023a):

1. مجال بناء المقدرات الشّخصّية (Building Personal Capability)؛ ويتضمّن: الذّكاء العاطفيّ وصناعة القرار؛ التّعاون والقيادة؛ الوعي الثّقافيّ والتّنوّع؛ إدارة المشروعات؛ الامتثال والسّلوك الأخلاقيّ.
2. مجال تطوير المقدرات المهنيّة (Developing Professional Capability)؛ ويتضمّن: علوم التّعلّم (Learning Sciences)؛ التّصميم التّعليميّ؛ التّدريب والتّيسير (Facilitation)؛ اختيار التّكنولوجيا وتطبيقها؛ إدارة المعرفة؛ تطوير المهن والقيادات؛ التّوجيه الشّخصي (Coaching)؛ تقييم الأثر.
3. مجال مقدرات التّأثير التّنظيميّ (Impacting Organizational Capability)؛ ويتضمّن: رؤى الأعمال؛ استشارات وشراكة الأعمال؛ تطوير المنظّمة وثقافتها؛ إدارة المواهب؛ تحسين الأداء؛ إدارة التّغيير؛ تحليل البيانات؛ الجاهزيّة للمستقبل.

رابعًا: جمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة (AECT):

جمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة هي منظّمة دوليّة رائدة في مجال تكنولوجيا التّعليم تتمثّل رؤيتها بأن تكون مرجعًا مهماً في مجال البحث وأفضل الممارسات التّعليميّة. ورسالتها تقوم على توفير القيادة الدّوليّة من خلال تعزيز أفضل الممارسات في إعداد التّكنولوجيا واستخدامها وإدارتها من أجل التّعليم والتّعلّم الفعّال (AECT, 2023).

وَضَعَت (AECT) معايير لأخصائيّ تكنولوجيا التّعليم في خمسة مجالات؛ هي:

1. مجال المحتوى المعرفيّ (Knowledge Content).
2. مجال علم أصول التّعليم والتّعلّم (Content Pedagogy).
3. مجال البيئات التّعليميّة (Learning Environments).
4. مجال المعرفة والمهارات المهنيّة (Knowledge and Professional and Skills).
5. مجال البحث (Research).

خامسًا: اتّحاد التّعلّم عبر الإنترنت (OLC):

اتّحاد التّعلم عبر الإنترنت هو مُجتمع تعاونيّ لقادة التّعليم العالي والمُبتكرين، ويضمّ أعضاء هيئة التّدريس والمصمّمين التّعليميّين وغيرهم من المتخصّصين في المجال. ويقوم على تعزيز خبرات التّعليم والتّعلّم الرّقميّة عالية الجودة، وإلهام الابتكار والجودة من خلال مجموعة واسعة من الموارد بما في ذلك منشورات أفضل الممارسات ومعايير الجودة والبحوث التّجريبيّة (OLC, 2023b).

لقد وضع "الاتّحاد" خمس ركائز لجودة التّعلّم عبر الإنترنت (OLC, 2023a):

1. فاعليّة التّعلّم (Learning Effectiveness).
2. مقياس الالتزام المؤسّسي وفاعلية التّكلفة (Scale; Institutional Commitment and Cost Effectiveness).
3. إمكانيّة الوصول (Access).
4. درجة رضا أعضاء هيئة التّدريس (Faculty Satisfaction).
5. درجة رضا الطّلبة (Student Satisfaction).

سادسًا: الجمعيّة الدّوليّة للتّكنولوجيا في التّعليم (ISTE):

تتمثّل رؤية الجمعيّة الدّوليّة للتكنولوجيا في التّعليم (ISTE) في تمكين جميع التّربويّين من تسخير التّكنولوجيا لتسريع الابتكار في العمليّة التّعليميّة – التّعلّميّة وإلهام المتعلّمين للوصول إلى أقصى إمكاناتهم. ورسالتها هي توجيه جميع التّربويّين والهامهم في جميع أنحاء العالم لاستخدام التّكنولوجيا للابتكار في العمليّة التّعليميّة – التّعلّميّة، وتسريع الوصول إلى الممارسة الجيّدة وحلّ المشكلات الصّعبة في التّعليم من خلال توفير المجتمع الدّاعم والمعرفة، ومعايير (ISTE) هي إطار يساعد في إعادة النّظر في النّظام التّعليميّ وتمكين التّربويّين (ISTE, 2023a).

وفيما يأتي عَرْضٌ موجز لمعايير (ISTE) للتربويّين (ISTE, 2023b):

المجال الأوّل: المهنيّ المتمكّن (Empowered Professional):

1. التّربويّ المُتعلّم (Learner)؛ الّذي يعمل باستمرار على تحسين ممارساته من خلال التّعلّم من الآخرين ومعهم واستكشاف الممارسات المُثبتة والواعدة الّتي تستفيد من التّكنولوجيا لتحسين تعلّم الطّلبة.
2. التّربوي القائد (Leader)؛ الّذي يبحث عن فُرَصٍ للقيادة لدعم تمكين الطّلبة ونجاحهم وتحسين العمليّة التّعليميّة – التّعلّميّة.
3. التّربويّ المواطن (Citizen)؛ الّذي يُلهم الطّلبة للإسهام الإيجابي والمُشاركة بشكل مسؤول في العالم الرّقميّ.

المجال الثّاني: تحفيز التّعلّم (Learning Catalyst):

1. التّربويّ المُتَعاون (Collaborator)؛ الّذي يُخصّص وقتًا للتّعاون مع الزّملاء والطّلبة لتحسين الممارسة واكتشاف المصادر والأفكار ومشاركتها وحلّ المُشكلات.
2. التّربويّ المُصمّم (Designer)؛ الّذي يُصمّم أنشطة وبيئات تعلّم أصيلة يتحكّم بِها المتعلّم وتتوافق مع تنوّع المتعلّمين وتتكيّف معهم.
3. التّربويّ المُيسّر (Facilitator)؛ الّذي يُسهلّ التّعلّم باستخدام التّكنولوجيا لدعم تحقيق الطّلبة لمعايير (ISTE).
4. التربّويّ المُحلّل (Analyst)؛ الّذي يُفسّر البيانات ويستخدمها لتوجيه التّعليم ودعم الطّلبة في تحقيق أهدافهم التّعليميّة.

سابعًا: جمعيّة التّعليم المهنيّ والمستمر الجامعيّ (UPCEA):

جمعيّة التّعليم المهنيّ والمستمر الجامعيّ هي جمعيّة رائدة للتّعليم المهنيّ والمستمر والتّعلّم عبر الإنترنت. تهدف إلى توفير برامج تعليميّة عالية الجودة ومهنيّة ومستمرة عبر الإنترنت في التّعليم العالي (UPCEA, 2023a).

وضعت (UPCEA) سبعة معايير للتّميّز في قيادة التّعلّم عبر الإنترنت (UPCEA, 2023b):

1. القيادة والدّعم داخل الجامعة (Advocacy and Leadership Within the University).

2. مبادرة ريادة الأعمال (Entrepreneurial Initiatives).
3. دعم أعضاء هيئة التّدريس (Faculty Support).
4. دعم الطّلبة (Student Support).
5. التّكنولوجيا الرّقميّة (Digital Technology).
6. القيادة والدّعم خارج الجامعة (External Advocacy and Leadership Beyond the University).
7. المهنيّة (Professionalism).

وخلاصة القول أنّ ما يتطلّبه الأمر ليصبح الشّخص مصمّمًا تعليميًّا فعّالًا اليوم يُعد أمرًا شاقًّا، ويتّفق الجميع على أنّ المجال مُتطلّب – وقد أصبح أكثر صعوبة – بسبب ضغوط الوقت والتّكلفة. لقد تمّ إجراء عديد من الدّراسات حول كفايات المصمّم التّعليميّ ممّا أسهم في إظهار القيمة المضافة للمهنيّين في التّصميم التّعليمي، ولكن نظرًا لعدم اكتمال أيّة قائمة بالكفايات والمعايير فإنّ هذه الدّراسة جاءت لتقدّم تحديثاً لحالة المهنة كما وصفتها المنظّمات المهنيّة والأدبيّات البحثيّة؛ إذ سعت الدّراسة الحاليّة إلى تحديد الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ والّتي يُمْكِن للممارسين من خلالها تطوير مقدراتهم أو شحذها.

الدّراسات السّابقة

فيما يأتي عرض بعض الدّراسات السّابقة ذات الصّلة بموضوع الدّراسة وجميعها دراسات أجنبيّة، وذلك لعدم وجود دراسات عربيّة ذات صلة مباشرة بهذا الموضوع – وذلك في حدود علم الباحثين.

في دراسة نورث وشورت وبومان وأكينكيولي (North, Shortt, Bowman & Akinkuolie, 2021) وعنوانها "كيف يتمّ تنفيذ التّصميم التّعليميّ في المجالات المختلفة/ لمصمّمي التّعليم الباحثين عن عمل" والّتي جاءت نتيجة لتأثير جائحة كوفيد (COVID-19) على العالم إذ سرعان ما احتلّ المصمّمون التّعليميّون صدارة التّعليم العالي والاستشارات وأعمال الشّركات. وأُستخدم أُنموذج المقدرة على تنمية المواهب (Talent Development Capability Model) الّذي أصدرته جمعيّة تنمية المواهب (ATD) في عام 2020 كإطار عمل لمراجعة (100) وظيفة شاغرة عبر الإنترنت ووجدوا أنّ المقدرات الأكثر تكرارًا، هي: التّصميم التّعليميّ، وتنمية المواهب، وتطبيق التّكنولوجيا، والتّواصل، والتّعاون، والقيادة.

وفي دراسة وانغ وتشين وريتزهاوبت ومارتن (Wang, Chen, Ritzhaupt & Martin, 2021) الّتي هدفت إلى فحص الكفايات المهنيّة الأساسيّة لمصمّمي التّعليم من خلال تحليل الإعلانات الوظيفيّة باستخدام إطار عمل مفاهيمي كدليل، إذ أُستخرج الباحثون ما مجموعه (N = 1030) إعلاناً وظيفياً. وباستخدام إجراء ترميز لتحليل المحتوى المنهجيّ تمّ ترميز وجود أو غياب (N = 185) كفاية تمّ تنظيمها في (3) مجالات؛ (80) كفاية معرفيّة، و(43) كفاية مهاريّة، و(62) كفاية اتّجاهات، وتمّ تحليل هذه البيانات باستخدام نماذج تحليل العوامل الاستكشافيّة للبيانات ذات الدّرجات الثّنائيّة، ممّا ينتج عنه عوامل ذات مغزى تمثّل هذه البيانات. وتُسلّط نتائج الدّراسة الضّوء على الكفايات بالغة الأهمّيّة لمصمّمي التّعليم في كلّ مجال، بما في ذلك المهارات الشّخصيّة، والمقدرة على العمل مع أصحاب المصلحة المتنوّعين ومزيد من الكفايات التّقنيّة، مثل: المعرفة بالتّأليف المرئي والصّوتي.

وفي دراسة تشونغوني وغاردنر وتوب (Chongwony, Gardner & Tope, 2020) المعنونة بـ "قيادة التّصميم التّعليميّ والكفايات الإداريّة: تحليل الوصف الوظيفيّ"، وهي دراسة منهجيّة حول الكفايات الّتي يطلبها أصحاب العمل من قادة المصمّمين التّعليميّن ومديريهم في التّعليم العالي، والّتي توفّر إرشادات حول تدريب قادة ومديري التّصميم التّعليميّ وإعدادهم؛ إذ قام تم تحليل (30) توصيفًا وظيفيًا وضعتها مؤسّسات التّعليم العالي. وحدّدت نتائج هذا التّحليل الفئات الرّئيسة بـ (17) كفاية؛ أهمّها: مهارات الاتّصال والتّواصل، والتّصميم التّعليميّ والمجالات ذات الصّلة به، والقيادة، والخبرة الإداريّة.

وقدّمت ألين (Allen, 2020) أطروحة دكتوراة بعنوان "إدارة المشروع في تصميم التّعليم"، استطلعت فيها رأي (86) متخصّصًا في التّصميم التّعليميّ استنادًا إلى نهج مكوّن من جزأين لتحديد كفايات إدارة مشروع التّصميم التّعليميّ الأكثر أهمّيّة والتّحقّق منها؛ إذ تمّ أولًا إجراء مراجعة منهجيّة لأدبيّات إدارة مشروع التّصميم التّعليميّ لتحديد الكفايات الأساسيّة لإدارة المشروع. وبعد ذلك، تمّ إنشاء أداة المسح على أساس الموضوعات المشتركة الّتي تمّ تحديدها في أثناء التّحليل المنهجيّ لنتائج الدّراسة النّوعيّة على كفايات إدارة مشروع التّصميم التّعليميّ. وتمّ إرسال أداة المسح عبر الإنترنت إلى (62) كليّة وجامعة تحتوي تخصّص تصميم التّعليم أو برامج ذات صلة، و(10) مجموعات لتصميم التّعليم أو مجموعات ذات صلة على موقع اللّينكد إن، ومنظّمة مهنيّة واحدة لتعيين الخرّيجين والمهنيّين باستخدام عيّنات ملائمة، وذلك للتّحقّق من أهمّ كفايات إدارة

مشروع التّصميم التّعليميّ، وتوصّلت الدّراسة إلى أنّ كفايات إدارة مشروع التّصميم التّعليميّ الأكثر أهمّيّة في مشروعات التّصميم التّعليميّ بالتّرتيب هي: السّلوك الأخلاقيّ، والحفاظ على التّنظيم للمشروع وفِرَق العمل، والمقدرة على التّكيّف مع التّغيير، وإظهار التّواصل الفعّال.

وفي أطروحة دكتوراة لشوبرت (Schubert, 2019) بعنوان "إطار كفايات المصمّم التّعليميّ لإنشاء تصميمات التّعلّم المُتقدّمة أو المعقّدة (Complex Learning Designs (CLDs" والّتي هدفت إلى تطوير إطار كفايات للمصمّم التعليميّ يَفوق إطار كفايات (IBSTPI) لعام (2012) خصّيصًا فيما يتعلّق بإنشاء تصميمات التّعلّم المُتقدّمة أو المُعقّدة، إذ تمّ فيها استخدام منهج البحث الكمّيّ والنّوعيّ؛ إذ تمّ تطبيق أداة مسحيّة (استبانة) على (420) مشاركاً من (10) دول، أعقب ذلك إجراء مقابلات شبه منظّمة مع مجموعة فرعيّة من المشاركين في الاستطلاع، ثمّ تمّ التّحقّق من إطار الكفايات عن طريق لجنة خبراء تستخدم طريقة دلفي لبناء توافق في الآراء، وبناءً عليه تمّ تحديد الكفايات المعرفيّة والمهاريّة والاتجاهات الّتي تُعد ضروريّة (Essential) والمرغوبة (Desirable)، والّتي تضمّنت (79) كفاية؛ منها (30) كفاية ضروريّة، و(49) كفاية مرغوبة، فضلاً عن ذلك تمّ تصنيف الكفايات في (7) مجالات؛ هي: مجال المعايير والمتطلّبات، ومجال التّحليل والتّقييم، ومجال طرق ونماذج التّصميم، ومجال نظريّات التّعلّم، ومجال الاتّصال والتّعاون، ومجال البرمجيّات والتّكنولوجيا، ومجال التّنظيم والإدارة. وكشف البحث أنّ كفايات الاتّصال والتّعاون هي الأكثر أهمّيّة وذلك نظرًا لتعقيد التّصميمات الّتي تتطلّب عادةً تشكيل فريق متعدّد التّخصّصات، وبدون هذه الكفايات غالبًا ما يتمّ إعاقة فعاليّة الفريق بسبب الاختلافات في المصطلحات والعمليّات والموقع الجغرافيّ لأعضاء الفريق. وفي حالة عدم التّكيّف مع هذه الكفايات قد يجد المصمّمون التّعليميّون أنفسهم خارج عمليّات تصميم التّعليم المتقدّمة والمعقّدة.

وفي أطروحة دكتوراة لنال (Nall, 2019) الموسومة: "عَمَل المصمّمين التّعليميّين كمديرين للمشروعات: دراسة التّجارب الشّخصيّة للأفراد"، والّتي هدفت إلى فهم التّجارب الحيّة لممارسة المصمّمين التّعليميّين كمديرين للمشروعات، وذلك من خلال مقابلة ثمانية مديري مشروعات للتّصميم التّعليميّ. وتصف نتائج الدّراسة كيف يُمارس المصمّمون التّعليميّون إدارة المشروعات وأفضل الممارسات والنّماذج والأساليب والأدوات والتّكنولوجيّات الّتي يستخدمونها لاكتساب وتطبيق المعارف والمهارات المتعلّقة بإدارة المشروعات في تصميم التّعليم الخاصّة بهم. وأظهرت النّتائج أنّ المؤشّرات الشّائعة للتّقدّم الوظيفيّ في إدارة مشروعات التّصميم التّعليميّ هي: التّعلّم الرّسميّ

في مجال التّصميم التّعليميّ؛ الخبرة العمليّة؛ مهارات الاتّصال والتّواصل؛ الشّروع في الدّراسة الذّاتيّة لأدوات وتقنيّات تنظيم وإدارة الأولويّات المتعدّدة. وتقدّم الدّراسة توصية لمؤسّسات التّعليم العالي لإعداد مصمّمي التّعليم لإدارة مشروعاتهم في الممارسة المهنيّة وذلك بتقديم مساقات في إدارة المشروعات لإعداد مصمّمي التّعليم بشكل أفضل لإدارة المشروعات وذلك بتزويدهم بالمعرفة والتّطبيق العملي. كما تُوصي أيضًا بأن يقوم مصمّمو التّعليم والمنظّمات بدمج إدارة المشروع بشكل استباقي في التّطوير المهنيّ، والتّاكيد على: التّواصل؛ إدارة الأفراد؛ الجدول الزّمنيّ؛ بناء الثّقة؛ نماذج وأدوات إدارة المشروعات؛ البحث عن فُرص الإرشاد والتّوجيه.

كما أجرى كلاين وكيلي (Klein & Kelly, 2018) دراسة بهدف تحديد الكفايات الأساسيّة لمصمّمي التّعليم من وجهة نظر أصحاب العمل، وللقيام بذلك تمّ تحليل (393) إعلان وظيفة لتحديد الكفايات المدرجة بشكل متكرّر، وفضلاً عن ذلك، أُجريت مقابلات مع (20) من مديري مشروعات التّصميم التّعليميّ لتحديد أهمّ الكفايات من وجهة نظرهم. ولقد كشفت النّتائج أنّ التّعاون الفعّال مع أصحاب المصلحة، وكون المصمّم التّعليميّ خبير في المادّة التّعليميّة، والتّعاون الفعّال مع فريق العمل كانت أكثر الكفايات الّتي يتمّ الاستشهاد بها بشكلّ متكرّر. وكانت المقدرة على استخدام إجراءات (ADDIE) هي الكفاية الأكثر إدراجًا في فئة التّصميم التّعليميّ، وكانت المعرفة والخبرة في تأليف برامج التّعلّم الإلكترونيّ هي الكفاية المدرجة بشكل متكرّر في فئة التّكنولوجيا التّعليميّة. ولقد تضمّنت الإعلانات في وظائف الأعمال والصّناعة والاستشارات والرّعاية الصّحيّة مزيداً من المهارات المتعلّقة بالتّصميم التّعليميّ، بينما تضمّنت تلك الموجودة في قطاع التّعليم العالي كفايات إضافيّة في تكنولوجيا التّعليم.

وفي دراسة غاردنر وتشونغوني وواشنطن (Gardner, Chongwony, & Washington, 2018) تمّ استكشاف الكفايات المطلوبة لمدير مشروعات التّصميم التّعليميّ ليكون فعّالًا في التّعليم العالي. ولقد تمّ استخدام طريقة دلفي لاستطلاع آراء مديري التّصميم التّعليميّ وقادته من خلال عمليّة بناء إجماع تتكوّن من جولتين من الاستطلاعات. وحدّدت النّتائج (8) فئات رئيسة و(64) كفاية ذات صلة لقيادة التّصميم التّعليميّ وإدارته في التّعليم العالي. ولقد حدّد المديرون والقادة الّذين شملهم الاستطلاع كلّ من: الاتصال، وإدارة المشروعات، والرّؤية والمواءمة الإستراتيجيّة ككفايات متكاملة لقيادة التّصميم التّعليميّ وإدارته، كما حدّدت النّتائج أنّ أهم كفايات إدارة مشروع التّصميم التّعليميّ هي: قبول التّغيير والمساعدة في تنفيذه في المؤسّسة،

وتوجيه فريق العمل، وتحديد الأولويّات.

أمّا دراسة ريتزهاوبت ومارتن وباستور وكانغ (Ritzhaupt, Martin, Pastore & Kang, 2018) المعنونة بـ "تطوير استقصاء كفايات المتخصّصين في تكنولوجيا التّعليم والتّحقّق منها: المعارف، والمهارات، والمقدرات"، والّتي كان الغرض منها تحديد كفايات المُتخصّصين في تكنولوجيا التّعليم من خلال دراسة مسحيّة للمهنيّين في الميدان. استند مسح كفايات تكنولوجيا التّعليم الّذي تمّ تطويره في هذه الدّراسة إلى إطار مفاهيمي يؤكّد على تعريف تكنولوجيا التّعليم والمعارف والمهارات والمقدرات المرتبطة بها. باستخدام الإطار المفاهيمي، نفّذت الدّراسة على أربع مراحل: (1) مراجعة واسعة للأدبيّات ذات الصّلة المتعلّقة بكفايات متخصصّي تكنولوجيا التّعليم، (2) تحليل (400) إعلان وظيفة منشورة من (5) قواعد بيانات ذات صلة، (3) استخلاص ودمجها الكفايات من إعلانات الوظائف والأدبيّات ذات الصّلة، (4) إدارة الدّراسة الاستقصائيّة على مجموعة واسعة من المتخصّصين في تكنولوجيا التّعليم (N = 219). ولقد تمّ اشتقاق (176) كفاية وتمّ تنظيمها حسب نوعها (كفايات معرفيّة، وكفايات مهاريّة، وكفايات المقدرات). وتوصّلت نتائج الدّراسة للكفايات الرّئيسة مثل: التّصميم التّعليميّ، وإدارة المشروع، ونظريّات التّعليم، والعمل في فِرَق مع مختلف أصحاب المصلحة، وكفايات القرن الحادي والعشرين. وأظهرت النّتائج صدق وثبات أداة مسح كفايات تكنولوجيا التّعليم.

وفي أطروحة دكتوراة لكيلي (Kelly, 2016) هدفت لتحديد الكفايات الّتي يجب أن يمتلكها متخصّصو تصميم التّعليم والتّكنولوجيا من وجهة نظر أصحاب العمل. وللقيام بذلك تمّ جمع (393) إعلان وظيفة وتحليلها، فضلاً عن ذلك، تمّت مقابلة (20) من مديري مشروعات التّصميم التّعليميّ لتحديد أهمّ الكفايات من وجهة نظرهم. وكشفت النّتائج أنّ المصمّمين التّعليميّين المبتدئين وذوي الخبرة يجب أن يتمتّعوا بمهارات في فئات الكفاية الخمس الرّئيسة: التّصميم التّعليمي؛ والتّكنولوجيا التّعليميّة؛ ومهارات الاتّصال والتّعامل مع الآخرين؛ والإدارة؛ والكفايات التأسيسيّة الأخرى. كما يجب أن يكون لدى المصمّمين ذوي الخبرة كفاءة أعلى في الإدارة، والاتصال، وفئات التّعامل مع الآخرين. وكان التّعاون الفعّال مع أصحاب المصلحة والخبراء المتخصّصين وزملاء العمل وغيرهم من أكثر الكفايات الّتي تمّ الاستشهاد بها بشكلّ متكرّر في إعلانات الوظائف والمشاركين في المقابلات. وكان استخدام إجراءات (ADDIE) هي المهارة الأكثر إدراجًا في فئة التّصميم التّعليميّ، بينما كانت المعرفة والخبرة في برنامج تأليف التّعلّم الإلكترونيّ هي الكفاية

المدرجة بشكل متكرّر في فئة التّكنولوجيا التّعليميّة.

تعقيب على الدّراسات السّابقة:

من خلال استعراض مجموعة من الدّراسات السّابقة، فقد أكّدت الدّراسات على أهمّيّة تطوير كفايات التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ، ولقد لاحظ الباحثان إثارة مجموعة من الأسئلة مِن قِبَلِ الباحثين حول تطوّر وتغيّر كفايات التّصميم التّعليميّ بمرور الوقت، وهل توجد اختلافات بين السّياقات على سبيل المثال: التّعليم العالي، والتّعليم من رياض الأطفال حتّى نهاية التّعليم الثّانوي (K-12)، وما إلى ذلك، أو السّمات الدّيموغرافيّة على سبيل المثال: ما الدّور الوظيفيّ للمصمّم التّعليميّ؟ وهل البرامج الأكاديميّة ومناهجها تلبّي كفايات القرن الحادي والعشرين للمهنيين في هذا المجال؟ ولكن للأسف لا توجد إجابات قاطعة لعديد من هذه الأسئلة من قاعدة البحث.

كما لاحظ الباحثان أنّ الدّراسة الحاليّة تتفق مع الدّراسات السّابقة في جوانب، وتختلف معها في جوانب أخرى؛ وفيما يأتي أوجه التّوافق والاختلاف بينها:

تتّفق هذه الدّراسة مع دراسة نورث وآخرون (North et al., 2021)، ودراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2021)، ودراسة كلاين وكيلي (Klein & Kelly, 2018)، ودراسة ريتزهاوبت وآخرون (Ritzhaupt et al., 2018)، ودراسة كيلي (Kelly, 2016)، في تحديد الكفايات اللّازمة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ، وتتّفق مع دراسة تشونغوني وآخرون (Chongwony et al., 2020) في تحديد كفايات قيادة التّصميم التّعليميّ والكفايات الإداريّة للتّصميم التّعليميّ، وتتفق مع دراسة كلّ من ألين (Allen, 2020)، ونال (Nall, 2019)، وغاردنز وآخرون (Gardner et al., 2018) في تحديد كفايات إدارة مشروعات التّصميم التّعليميّ.

وتختلف الدّراسة الحاليّة عن الدّراسات السّابقة من حيث طريقة تحديد كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ؛ إذ تمّ في هذه الدّراسة إجراء مراجعة منهجيّة للأدبيّات السّابقة، بينما في دراسة نورث وآخرون (North et al., 2021)، ودراسة وانغ وآخرون (Wang et al., 2021) تمّ تحليل الإعلانات الوظيفيّة، وفي دراسة تشونغوني وآخرون (Chongwony et al., 2020) تمّ تحليل الوصف الوظيفي الّذي تضعه مؤسّسات التّعليم العالي، وفي دراسة ألين (Allen, 2020) تمّ إجراء مراجعة منهجيّة للأدبيّات السّابقة، ثمّ اسْتُخدمت أداة مسحيّة (استبانة)، وفي دراسة شوبرت (Schubert, 2019) تمّ استخدام أداة مسحيّة (استبانة) تُبعت بمقابلات ثمّ اسْتُخدمت طريقة دلفي، وفي دراسة نال (Nall, 2019) فقد تمّت دراسة التّجارب الشّخصيّة للأفراد، بينما في

دراسة كلاين وكيلي، وكيلي (Klein & Kelly, 2018; Kelly, 2016) فقد تمّ تحليل إعلانات الوظيفة ثمّ أجريت مقابلات مع مديري مشروعات التّصميم التّعليميّ، وفي دراسة غاردنر وآخرون (Gardner et al., 2018) فقد اسْتُخدمت طريقة دلفي، وفي دراسة ريتزهاوبت وآخرون (Ritzhaupt et al., 2018) فقد تمّت مراجعة الأدبيّات ذات الصّلة وإعلانات الوظائف ثمّ تمّ استخدام أداة مسحيّة (استبانة).

وتتميّز الدّراسة الحاليّة عن الدرّاسات السّابقة في تحديد إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ بحيث يشمل كفايات المصمّم التّعليميّ المبتدئ؛ المصمّم التّعليميّ الخبير؛ قائد فريق التّصميم التّعليميّ؛ مدير مشروع التّصميم التّعليميّ، وِفق رأي الخبراء الأكاديميّين، وأصحاب العمل في الأردن.

مشكلة الدّراسة:

نظرًا لنموّ مجال تصميم التّعليم من حيث الاتّساع والعُمق والتّعقيد، يجب أن يتمتّع المصمّم التّعليميّ بمعارف ومهارات واتّجاهات محدّدة ومحدّثة تؤهله لممارسة دوره ومسؤوليّاته بفاعلية وضمن المعايير المتوقّعة. ولقد جذبت ممارسة التّصميم التّعليميّ تاريخيًّا مهنيّين من خلفيّات متنوّعة للغايّة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التّعليم والهندسة وعلوم الحاسوب والإنتاج الإعلامي وغيرها، سواء تمّ تلقّي تدريب رسمي في هذا التّخصّص أم لا، فالممارسون ومنظّمات التّوظيف والمؤسّسات التّعليميّة يحتاجون بشكل مثاليّ إلى العمل على أساس مجموعة أساسيّة من الّتوقعات المقبولة لتخصّص أو دور معيّن. وفي غياب وجود هيئة اعتماد معترف بها على النّحو الّذي تمارسه تخصّصات أخرى مثل الطّبّ والقانون والهندسة فإنّ الاعتماد الشّخصيّ والتّنظيميّ للمعايير المعتمدة دوليًا هو الحل التّالي الأفضل لوضع معايير للتّميّز المهنيّ والخدمة الجيّدة (Koszalka et al., 2013).

ومن خلال اطّلاع الباحثين أيضًا، فإنّهما لاحظا وجود فجوة كبيرة ما بين الكفايات المنصوص عليها والّتي تضمّنتها الأدبيات في مجال التّصميم التّعليميّ وبين درجة امتلاكها لدى المصمّمين التّعليميّين الممارسين للمهنة في الميدان، ممّا ينعكس سلبًا على جودة المُنتج التّعليميّ؛ فلقد غيّرت التّكنولوجيا النّاشئة بشكلٍ جذريّ أدوات التّصميم وعمليّاته فأصبح أكثر كفاءة، وأقلّ استهلاكًا للوقت، ولكن للأسف – في كثير من الأحيان – مع مصمّمين تعليميْين غير مهرة وليسوا بالفاعليّة ذاتها (Koszalka et al., 2013). وقد لاحظ الباحثان أيضًا أنّ التّقدّم الوظيفيّ في

التّصميم التّعليميّ لا يعكس المسؤوليّات الإضافيّة للعديد من مصمّمي التّعليم وهو ما أشارت إليه ألين (Allen, 2020). ومن ناحية ثانية فقد وجد الباحثان أنّ المعايير والكفايات المهنيّة هي طُرُق تُساعد في إيصال القيمة المضافة للمهنيّين في مجال التّصميم التّعليميّ لأصحاب المصلحة من مختلف السّياقات المهنيّة (مثل: الإدارة العامّة، أو الرّعاية الصّحيّة)، وهو ما أشار إليه أيضًا مارتن وريتزهاوبت (Martin & Ritzhaupt, 2020).

ومن هنا برزت الحاجة لإجراء دراسة يتمّ فيها تحديد كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ بحيث تشمل المستويات والأدوار الوظيفيّة الأربعة: المصمّم التّعليميّ المبتدئ؛ المصمّم التّعليميّ الخبير؛ قائد فريق التّصميم التّعليميّ؛ مدير مشروع التّصميم التّعليميّ الّتي توصّلت إليها المنظّمات المهنيّة والأدبيّات البحثيّة السّابقة، مَع أَخذ رأي الخبراء في الأردن بعين الاعتبار.

ومن هنا جاءت هذه الدّراسة لتجيب عن السّؤال الآتي:

ما الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ (المبتدئ، والخبير، وقائد الفريق، ومدير المشروع) الّتي حدّدتها المنظّمات المهنيّة وتوصّلت إليها الأدبيّات البحثيّة السّابقة، وِفْقَ رأي الخبراء في الأردن؟

هدف الدّراسة:

هدفت الدّراسة الحاليّة إلى تحديد الكفايات المهنيّة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ (المبتدئ؛ الخبير؛ قائد الفريق؛ مدير المشروع) استنادًا إلى المنظّمات المهنيّة والأدبيّات البحثيّة السّابقة وِفق رأي الخبراء الأكاديميّين، وأصحاب العمل في الأردن.

أهمّيّة الدّراسة:

تستمد هذه الدّراسة أهمّيّتها من أهمّيّة ومسؤوليّة وضع الكفايات والمعايير المحدّدة والالتزام بها، والّتي تقع على عاتق كلّ مهنة، ممثّلة بالعاملين فيها أو الجِهات الّتي تتبنّى تلك المهنة أو الجمعيّات المهنيّة المعنيّة. وتُعد معرفة الكفايات والمعايير الأكثر أهمّيّة في التّصميم التّعليميّ وقيادة مشروع التّصميم التّعليميّ وإدارته أمرًا مهمًا لأنّها يُمكن أن تزيد من كفاءة وفاعلية مشروعات التّصميم التّعليميّ، في المقابل قد يؤدّي إهمالها إلى تأثير سلبيّ في نِتاجات التّعلّم وبالتّالي فشل المنظّمة بالتّكيّف مع التّغيّرات أو المقدرة على المنافسة في سوق العمل. وتبرز أهمّيّة الدّراسة من خلال الجوانب الآتية:

- **الجانب التّطويريّ:** يُتوقّع أن تُسهم هذه الدّراسة في وصف طبيعة مهنة التّصميم التّعليميّ

التّكنولوجيّ وتوضيح الدّور المتوقّع للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ، كما يُتوقّع أن تكون دليلًا عمليًا لمصمّمي التّعليم يُمكنهم الاقتداء به.

- **الجانب التّطبيقيّ:** يُؤمّل أنّ يُساعد نِتاج هذه الدّراسة المتخصّصين في مجال التّصميم التّعليميّ في التّخطيط للتطوير المهنيّ والتّعلّم مدى الحياة، وتوجيه البرامج الأكاديميّة بما يتلاءم مع الاحتياجات والتّوقّعات في المجال المهنيّ للتّصميم التّعليميّ، وتحديد متطلّبات العمل، والوصف الوظيفيّ، والمسارات الوظيفيّة، وفرص التّرقية المهنيّة، والإسهام في رفع جودة العمل، كما يُمكن استخدامها كأداة للتّقييم الذّاتي المؤسّسيّ.

كما يُؤمّل أن يتمّ اعتماد كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ لدى هيئة اعتماد الإطار الوطنيّ الأردنيّ للمؤهّلات وهو ما يُتوقّع أن يكون له الدّور الكبير في ضبط الجودة لقطاع التّدريب والتّعليم المهنيّ والتّقني؛ إذ يتضمّن الإطار الوطنيّ للمؤهّلات تصنيفًا هرميًّا لجميع مستويات المؤهّلات والشّهادات ضمن مواصفات لكلّ مستوى لتحديد المعارف والمهارات والكفايات الّتي ينبغي أن تكون مرتبطة بالمؤهّل، ويُقصد بمواصفات المستويات: تعريف عام للعناصر الثّلاثة الرّئيسة للتّعليم في كلّ مستوى وهي: المعارف والمهارات والكفايات (Jordanian Ministry of Labor, 2019).

مصطلحات الدّراسة:

تناولت الدّراسة الحاليّة عددًا من المصطلحات، وفيما يأتي تعريف لكلّ منها:

- **المصمّم التّعليميّ** هو المهنيّ الّذي يُطبّق منهجيّة منظّمة مُتَجَذّرة في النّظريّات والنّماذج التّعليميّة لتصميم وتطوير المحتوى والخبرات والحلول الأخرى لدعم اكتساب المعرفة أو المهارات الجديدة (جمعيّة تنمية المواهب (Association Talent Development - ATD).

وتَجدُر الإشارة هنا إلى سبب اختيار واستخدام مصطلح "المصمّم التّعليميّ" وليس "المصمّم التّدريسيّ"، وذلك لأن مجال التّعليم يشمل كلّ من مجاليّ التّدريس والتّدريب معًا ولأنّ مُصطلح "المصمّم التّعليميّ" أكثر شيوعًا في الأوساط الأكاديميّة والمهنيّة.

- **المصمّم التّعليميّ المُبتدئ (Junior/ The entry-level):** هو المهنيّ الّذي حصل على درجة علميّة أو تدريبًا في مجال التّصميم التّعليميّ والتّكنولوجيا، ولديه خبرة عمليّة تتراوح بين (0– 5) سنوات في هذا المجال، ويعمل كمصمّم تعليميّ (Kelly, 2016).

- **المصمّم التّعليميّ الخبير (Senior/ The experienced):** هو المهنيّ الّذي حصل على درجة علميّة أو تدريبًا في مجال التّصميم التّعليميّ والتّكنولوجيا، ولديه خبرة عمليّة أكثر من (5) سنوات في هذا المجال ويعمل كمصمّم تعليميّ (Kelly, 2016).
- **قائد الفريق (Team Leader):** هو الشّخص الّذي يُشرف على عَمل الفريق، ويتمثّل دوره في توجيه أعضاء الفريق ودعمهم وإرشادهم حتّى يتمكّنوا من إنجاز المهام الموكولة إليهم بنجاح، ولا تُعدّ عادة تحمّل مسؤوليّة انضباط الموظّف أو مراجعة الأداء السّنويّة جزءًا من مسؤوليّة قائد الفريق، بدلًا من ذلك فإنّه يؤدّي دور التّواصل وحل المشكلات وإدارة الموارد وتحفيز ومراقبة الأداء لإنجاز المهمّة (Dupree, 2019).
- **مدير مشروع التّصميم التّعليميّ:** هو المهنيّ الّذي أدار مشروعًا واحدًا أو أكثر من مشروعات التّصميم التّعليميّ، وشارك في تعيين مصمّمين تعليميين جدد بأيّ من المستويات (Kelly, 2016).

حدود الدّراسة:

- **الحدّ الموضوعي:** اقتصرت هذه الدّراسة على مراجعة مجموعة محدّدة من الأدبيّات والأبحاث ذات الصّلة.
- **الحدّ البشري:** اقتصرت الدّراسة على رأي (14) محكماً من المحكّمين الخبراء في الأردن؛ ثمانية من الأساتذة الجامعيّين في مجال تكنولوجيا التّعليم وستة من أصحاب العمل في المؤسّسات والشّركات العاملة في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ.

منهج الدّراسة:

اعتمدت الدّراسة الحاليّة على منهج البحث النّوعي "تحليل المحتوى" لمناسبته لمثل هذا النّوع من الدّراسات.

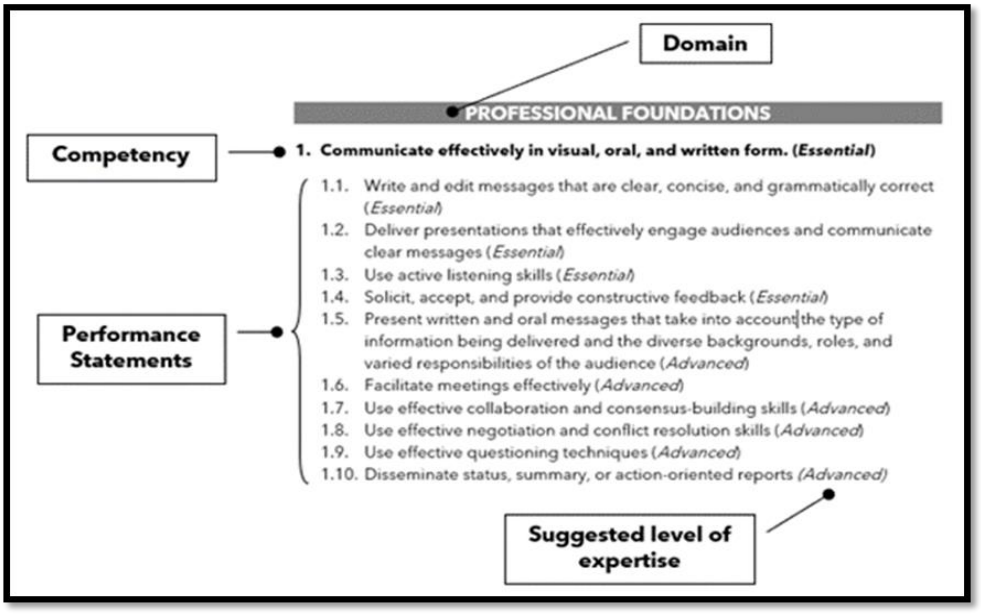
إجراءات الدّراسة:

فيما يأتي وصف للإجراءات الّتي تمّ استخدامها في هذه الدّراسة من أجل إعداد إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ:

1. تمّ إجراء مراجعة منهجيّة للأدبيّات الحاليّة حول كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ الصّادرة عن المنظّمات المهنيّة المحليّة والدّوليّة، وتمّ تحديد (7) منظّمات مهنيّة، هي: المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI)؛ الجمعيّة الدّوليّة لتحسين الأداء (ISPI)؛

جمعيّة تنمية المواهب (ATD)/ سابقًا الجمعيّة الأمريكيّة للتدريب والتّطوير (ASTD)؛ جمعيّة الاتّصالات والتّكنولوجيا التّعليميّة (AECT)؛ اتّحاد التّعلّم عبر الإنترنت (OLC)؛ الجمعيّة الدّوليّة للتّكنولوجيا في التّعليم (ISTE)؛ جمعيّة التّعليم المهنيّ والمستمر الجامعيّ (UPCEA).

2. تمّ البحث في قواعد البيانات مثل (EBSCO) و (ProQuest) عن الدّراسات ذات الصّلة، وتمّ اعتماد (10) دراسات كمصادر أوّليّة للكفايات وهي مجموعة الدّراسات الواردة في بند الدّراسات السّابقة.
3. تمّ تحديد ضوابط اختيار المعايير والكفايات بأن تكون ذات مغزى ومفيدة للمصمّمين وتحدّد الطّريقة الّتي يجب أن يُمارس بها التّصميم، وأن تعكس القيم والأخلاق الاجتماعيّة.
4. تمّ استخدام أُنموذج كفايات المصمّم التّعليميّ (Instructional Designer Competency Model) الّذي أصدره المجلس الدّوليّ لمعايير التّدريب والأداء والتّعليم (IBSTPI) في عام (2012) كإطار عمل للدّراسة الحاليّة، والّذي يتكوّن من ثلاثة مكوّنات، هي: المجالات والكفايات وبيانات الأداء، ويظهر في الشّكل (1) جزء من أُنموذج كفايات (IBSTPI) للمصمّمين التّعليميّين كمثال توضيحيّ يتضمّن الكفاية (1) مأخوذة كما هي من المصدر.



الشّكل 1. مثال من أُنموذج كفايات (IBSTPI) للمصمّين التّعليميّين (IBSTPI, 2021).

5. تمّ استخلاص الكفايات وترجمتها وصياغتها باللّغة العربيّة، وتمّ إجراء ترميز لتحليل المحتوى المنهجيّ، وتمّ دمج الكفايات وتنظيمها في خمسة مجالات رئيسة هي: مجال الأسس المهنيّة؛ مجال التّخطيط والتّحليل؛ مجال التّصميم والتّطوير؛ مجال التّقويم والتّطبيق؛ مجال الإدارة، فضلاً عن تحديد مستوى بيانات الأداء؛ مستوى أوّل: مبتدئ في التّصميم التّعليميّ؛ مستوى ثاني: خبير في التّصميم التّعليميّ؛ مستوى ثالث: قائد فريق التّصميم التّعليميّ؛ مستوى رابع: مدير مشروع التّصميم التّعليميّ. ومن خلال هذه الخطوة تمّ إعداد إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ في صورته الأوّليّة والّذي يتضمّن (25) كفاية و(131) بيان أداء، ويظهر في الشّكل (2) مثال من إطار الكفايات الخاصّ بالدّراسة الحاليّة –خلال مرحلة الإعداد– إذ يظهر في الشّكل الكفاية (2) كمثال وبيانات الأداء الخاصّة بها والدّور الوظيفيّ المُقترح لكلّ بيان أداء والمصدر أو المصادر الّتي ورد بها. كما يظهر في الشّكل (3) والشّكل (4) أمثلة توضيحيّة لإجراء ترميز تحليل المحتوى المنهجيّ لكّل من معايير (ISPI) وأُنموذج تنمية المواهب (ATD) على التّرتيب.

الكفاية (2): المواءمة بين الجانب النّظريّ والعمليّ		
بيانات الأداء (Performance Statements)	الدّور الوظيفيّ (Professional Role)	المصدر (Source)
a) شرح المفاهيم والمبادئ والنّظريّات الأساسيّة المتعلّقة بالتّصميم التّعليميّ؛ مثل: نظريّات التّعلّم الأساسيّة كالنّظريّة البنائيّة في التّدريس والتّعلّم، ونظريّات تعلّم الكبار (Andragogy/ Adult Learning Theory).	مصمّم التّعليم المبتدئ	IBSTPI®, ISPI, ATD, (Wang et al., 2021), (Schubert, 2019)
b) وضع أهداف تعليميّة مهنيّة لاستكشاف وتطبيق الأساليب والمداخل التّعليميّة الّتي تتيحها التّكنولوجيا والتّأمّل والتّفكّر والتّدبّر في فعاليّتها.	مصمّم التّعليم المبتدئ	ISTE, (Ritzhaupt et al., 2018)
c) تطبيق نظريّات وأطر العمل ومبادئ تكنولوجيا الأداء البشري على مشاريع التّصميم التّعليميّ، مثل: أطر مهارات القرن الحادي والعشرين (P21)؛ أطر العمل (SCRUM framework)؛ نظريّة النّظم المفتوحة (Open Systems Theory)؛ التّفكير المنظوميّ (Systems Thinking)؛ البحث الإجرائي (Action Research).	مصمّم التّعليم الخبير	IBSTPI®, ISPI, ATD, (Wang et al., 2021) (Ritzhaupt et al., 2018)
d) تطبيق نتائج الأبحاث والنّظريّات والممارسات في مجال التّصميم التّعليميّ؛ مثل نتائج الأبحاث المستندة إلى الدّماغ، والعبء المعرفي، والتّعلّم الاجتماعيّ والتّعاونيّ.	مصمّم التّعليم الخبير	IBSTPI®, ATD
e) تعزيز كيفيّة تأثير أبحاث وأدبيّات التّصميم التّعليميّ والنّظريّة والتّطبيق على ممارسات التّصميم في موقف معيّن؛ مثل: تعزيز الدّافع، وزيادة الاحتفاظ بالمعرفة.	مصمّم التّعليم الخبير	IBSTPI®, ATD
f) تطبيق مفاهيم وتقنيّات ونظريّات التّخصّصات الأخرى من أجل التّعلّم وتحسين الأداء؛ مثل معرفة نظريّات ونماذج الاتّصال ومدى ارتباطها بالتّعلّم.	مصمّم التّعليم الخبير	IBSTPI®, ATD

الشّكل 2. مثال من إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ الخاصّ بالدّراسة الحاليّة خلال مرحلة الإعداد.

ISPI Standards – Content Analysis

No.	Content	Analysis	Category
9	**Standard 9:** Implement Solutions	Implement Interventions.	19
	Competent practitioners develop strategies that allow clients to sustain change.	Design a change strategy.	* New code: 23 23/a
9.1	• Develop messages that clients can use to communicate what is being done, why, and when.	Monitor implementation.	19/f

الشّكل 3. مثال توضيحيّ لإجراء ترميز تحليل المحتوى المنهجيّ لمعايير (ISPI)

ATD Capability Model (Instructional Design Path) – Content Analysis

Domain 1: Building Personal Capability

This domain of practice embodies the foundational or enabling abilities all working professionals should possess to be effective in the business world. These largely interpersonal skills, often called soft skills, are needed to build effective organizational or team culture, trust, and engagement.

No.	Content	Analysis	Category
1.1	**Capability 1:** Emotional Intelligence and Decision Making Emotional intelligence and the ability to make good decisions are paramount to professional success. Emotional intelligence is the ability to understand, assess, and regulate your own emotions, correctly interpret the verbal and nonverbal behaviors of others, and adjust your behavior in relation to others. Emotional intelligence is a key strength in building rapport. Decision making requires one to determine the need and importance of making a decision, identify choices, gather information about choices, and take action on the appropriate choice.	Demonstrate emotional intelligence.	* New code: 1/k
		Build and promote effective relationship.	21/b
		Determine need/ Conduct a need assessment.	6
		Identify and recommend potential solutions.	6/d

الشّكل 4. مثال توضيحيّ لإجراء ترميز تحليل المحتوى المنهجيّ لأُنموذج تنمية المواهب (ATD)

6. تمّ القيام بالإجراءات الرّسميّة ومُخاطبة الجهات المعنيّة للحصول على إذن استخدام المعايير والكفايات لغايات البحث العلميّ.
7. تمّ عرض إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ المُقترح على (14) محكماً من المحكّمين الخبراء في الأردن؛ (9) من الأساتذة الجامعيّين في مجال تكنولوجيا التّعليم و(5) من أصحاب العمل في المؤسّسات والشّركات العاملة في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ، وذلك من أجل تحكيم إطار الكفايات المُقترح من حيث الصّياغة اللّغويّة، ودرجة انتماء بيانات الأداء المحدّدة للكفايات، وإبداء الرّأي بخصوص المستوى أو الدّور الوظيفيّ المُقترح لبيانات الأداء، فضلاً عن تقديم أيّة مقترحات يرونها مناسبة حول إضافة أو حذف أو تعديل كفايات أو بيانات الأداء اللّازمة للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ من وجهة نظرهم.
8. تمّ الحصول على التّغذية الرّاجعة من المحكّمين وتمثّلت الملاحظات بالإجماع على أنّ إطار الكفايات شامل ويُغَطّي جميع الأدوار المهنيّة المتوقّعة من المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ، لكن أبدى المحكّمون بعض الملاحظات حول الصّياغة اللّغويّة إذ أن بعض الكفايات كانت صياغتها غامضة بحاجة إلى تعديل أو توضيح، وقد طلب بعض المحكمين تجنّب العبارات المركّبة، كما تمّت الإشارة إلى تعديل بعض الأدوار الوظيفيّة المحدّدة، وتمّ إجراء هذه الملاحظات وبناءً عليه تضمّن الإطار بصورته النّهائيّة (25) كفاية و(132) بيان أداء.

النّتائج ومناقشتها:

تضع الدّراسة الحاليّة سياقًا للمهنيّين في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ من خلال تقديم إطار كفايات للمصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ يتكوّن من (5) مجالات رئيسة تضمّنت (25) كفاية و(132) بيان أداء؛ موزّعة على النّحو الآتي: (46) بيان أداء للمصمّم التّعليميّ المبتدئ، و(40) بيان أداء للمصمّم التّعليميّ الخبير فضلاً عن بيانات أداء المستوى المبتدئ، و(23) بيان أداء لقائد فريق التّصميم التّعليميّ وكذلك بيانات أداء كلّ من المستويين المبتدئ والخبير، و(23) بيان أداء لمدير مشروع التّصميم التّعليميّ، فضلاً عن بيانات أداء كلّ من المستويات المبتدئ، والخبير، وقائد فريق التّصميم التّعليميّ.

فيما يأتي كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ الّتي توصّلت إليها الدّراسة الحاليّة:

- **أولًا: مجال الأسس المهنيّة**، ويتضمّن الكفايات الآتية: التّواصل الفعّال؛ المواءمة بين الجانب النّظريّ والعمليّ؛ تحديث وتحسين المعرفة والمهارات المتعلّقة بمجال التّصميم التّعليميّ

والمجالات ذات الصّلة؛ تطبيق مهارات البحث الأساسيّة في مشروعات التّصميم التّعليميّ؛ الأخذ بالمبادئ الأخلاقيّة والقانونيّة في تصميم البيئات التّعليميّة، وتطبيق مبادئ المواطنة الرّقميّة وتعزيزها.

- **ثانيًا: مجال التّخطيط والتّحليل**، ويتضمّن الكفايات الآتية: إجراء تقييم الاحتياجات؛ وصف خصائص المجتمع المستهدف والبيئة التّعليميّة؛ اختيار تقنيّات متنوّعة لتحديد المحتوى التّعليميّ واستخدامها؛ تحليل خصائص المستحدثات التّكنولوجيّة واستخدامها في البيئة التّعليميّة.
- **ثالثًا: مجال التّصميم والتّطوير**، ويتضمّن الكفايات الآتية: استخدام نماذج التّصميم والتّطوير التّعليميّ المناسبة لتنفيذ المشروعات المختلفة، مثل أُنموذج التّصميم التّحفيزيّ (ARCS)؛ تنظيم البرامج التّعليميّة و/أو المنتجات الّتي سيتمّ تصميمها وتطويرها وتقييمها؛ تصميم الموادّ التّعليميّة، مثل: تصميم مناهج إلكترونية أو برامج؛ تخطيط التّدخّلات الفنّيّة؛ اختيار أو تعديل الموادّ التّعليميّة؛ تطوير الموادّ التّعليميّة؛ تصميم تقييم التّعلّم (Learning Assessment)، وتوفير طرق تقييم واقعيّة (Authentic) لإثبات كفاءة المتعلّمين ومقدراتهم والتّفكير في تعلّمهم باستخدام التّكنولوجيا.
- **رابعًا: مجال التّقويم والتّطبيق**، ويتضمّن الكفايات الآتية: تقويم الموادّ والتّدخّلات التّعليميّة والفنّيّة، والاهتمام بالتّفاصيل (Attention to Details)؛ مراجعة الحلول التّعليميّة والفنّيّة بناءً على البيانات؛ تطبيق الموادّ التّعليميّة والتّدخّلات الفنّيّة ونشرها وتعميمها.
- **خامسًا: مجال الإدارة**، ويتضمّن الكفايات الآتية: تطبيق مبادئ القيادة والإدارة ومهاراتها في مهنة التّصميم التّعليميّ؛ إنشاء الشّراكات وقيادتها وإدارتها والعلاقات التّعاونيّة؛ تخطيط مشروعات التّصميم التّعليميّ وإدارتها المتعدّدة (مثل: توظيف مبادئ إدراة المشروعات PMBOK؛ إدارة الجودة (Six Sigma)، وضمان الجودة (QA & QC)، والمحافظة على التّوازن بين الموارد والميزانيّة وميّزات المُنتج)؛ إدارة التّغيير؛ إدارة المعرفة؛ إدارة الابتكار.

وعلى الرّغم من أنّ المنظّمات المهنيّة تُصدر كفايات مصمّمي التّعليم إلّا أنّ لكلّ منظّمة تركيز وأهداف مختلفة خاصّة بها وبناءً عليه فإنّ معايير الكفايات الخاصّة بها تكون مختلفة، وتحتاج هذه الكفايات إلى تحديث دائم ويجب أخذ الأبحاث النّوعيّة الّتي تتوصّل إلى كفايات مناسبة لخبرات تصميم التّعليم الأكثر تعقيدًا والسّياقيّة والمتقدّمة بعين الاعتبار، وهذا ما سعت

الدّراسة الحاليّة إلى تحقيقه عن طريق تقديم تحديث لحالة المهنة كما وصفتها المنظّمات المهنيّة والأدبيّات البحثيّة وَوِفق رأي الخبراء الأكاديميين وأصحاب العمل في الأردن؛ إذ تمّ إجراء مراجعة منهجيّة للكفايات الّتي أصدرتها (7) منظّمات مهنيّة، ونتائج (10) أبحاث ذات صلة، فضلاً عن أخذ وجهة نظر الخبراء الأكاديميّين وأصحاب العمل في الأردن.

التّوصيات:

- استخدام "إطار كفايات المصّمم التّعليميّ التّكنولوجيّ" لتوجيه البرامج الأكاديميّة بما يتلاءم مع الاحتياجات والتّوقّعات في المجال المهنيّ للتّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ، ولتخطيط فُرَص التّطوّر المهنيّ في هذا المجال.
- إجراء دراسة استطلاعيّة لتحديد الكفايات الأكثر أهمّيّة من وجهة نظر المهنيّين في مجال التّصميم التّعليميّ التّكنولوجيّ.
- إجراء دراسات تطويريّة لتحديث "إطار كفايات المصمّم التّعليميّ التّكنولوجيّ" بشكل مستمر لمواكبة التّقدّم المعرفيّ والتّكنولوجيّ.

References:

AECT. (2023). **About us.** Retrieved April 29, 2023 from https://www.aect.org/about_us.php

Allen, S. A. (2020). **Project management in instructional design** (Order No. 28355497) [Doctoral dissertation, Franklin University]. ProQuest Dissertations and Theses Global. (2479729250). https://www.proquest.com/dissertations-theses/project-management-instructional-design/docview/2479729250/se-2

ATD. (2023a). **About the Model.** Retrieved April 27, 2023, from https://www.td.org/capability-model/about

ATD. (2023b). **About us.** Retrieved April 27, 2023, from https://www.td.org/about

ATD. (n.d.). **What is instructional design?** Retrieved November 10, 2022, from https://www.td.org/talent-development-glossary-terms/what-is-instructional-design

Cennamo, K., & Kalk, D. (2019). **Real world instructional design: An iterative approach to designing learning experiences** (2nd ed.)**.** NewYork. Routledge.

Chongwony, L., Gardner, J., & Tope, A. (2020). Instructional design leadership and management competencies: Job description analysis. **Online Journal of Distance Learning Administration, 23**(1),

Article 6. https://ojdla.com/articles/instructional-design-leadership-and-management-competencies-job-description-analysis

Dupree, D. (2019, January 22). **What is a team leader?** Chorn. Retrieved October 29, 2022, from https://work.chron.com/team-leader-26328.html

Gardner, J., Chongwony, L., & Washington, T. (2018). Investigating instructional design management and leadership competencies - a Delphi study. **Online Journal of Distance Learning Administration, 21**(1), 493- 517. https://ojdla.com/archive/spring211/gardner_chongwony_washington211.pdf

IBSTPI. (2021). **What are competencies.** Retrieved October 23, 2022, from https://ibstpi.org/competencies/

IBSTPI. (2022). **Mission and values.** Retrieved April 10, 2023, from https://ibstpi.org/mission-values/

ISPI. (2023a). **Mission and vision.** Retrieved March 28, 2023, from https://ispi.org/page/About

ISPI. (2023b). **Performance standards.** Retrieved March 28, 2023, from https://ispi.org/page/CPTStandards

ISTE. (2023a). **About ISTE.** Retrieved April 29, 2023, from https://www.iste.org/about/about-iste

ISTE. (2023b). **ISTE Standards: Educators.** Retrieved April 29, 2023, from https://www.iste.org/standards/iste-standards-for-teachers

Januszewski, A., & Molenda, M. (2008). **Educational technology: A definition with commentary.** NewYork. Routledge.

Jordanian Ministry of Labor. (2019). **National qualifications framework system.** https://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/(نظام الإطار الوطني للمؤهلات سنة 2019).pdf

Kelly, W. Q. (2016). **Competencies for instructional designers: A view from employers** (Order No. 10190299) [Doctoral dissertation, Florida State University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. **(**1873489041**).** https://www.proquest.com/dissertations-theses/competencies-instructional-designers-view/docview/1873489041/se-2

Klein, J. D., & Kelly, W. Q. (2018). Competencies for instructional designers: a view from employers. **Performance Improvement Quarterly, 31**(3), 225–247. https://doi.org/10.1002/piq.21257

Koszalka, T. A., Russ-Eft, D. F., & Reiser, R. (2013). **Instructional designer competencies: The standards.** IAP.

Martin, F. & Ritzhaupt, A. D. (2020). Standards and competencies for instructional design and technology professionals. In J. K. McDonald & R. E. West (Eds.), **Design for Learning** (pp. 233-242). EdTech Books. https://edtechbooks.org/id/standards_and_competencies

Nall, L. (2019). **Instructional designers as project managers: A Phenomenology** (Order No. 13805600) [Doctoral dissertation, Nova Southeastern University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. (2188758536). https://www.proquest.com/dissertations-theses/instructional-designers-as-project-managers/docview/2188758536/se-2

North, C., Shortt, M., Bowman, M.A., Akinkuolie, B. (2021). How instructional design is operationalized in various industries for job-seeking learning designers: Engaging the talent development capability model. **TechTrends 65,** 713–730.

OLC. (2023a). **Quality framework narrative, the 5 pillars.** Retrieved April 29, 2023, from https://onlinelearningconsortium.org/learn/quality-framework-narrative-5-pillars/

OLC. (2023b). **Vision and mission.** Retrieved April 29, 2023, from https://onlinelearningconsortium.org/about/mission-vision/

Reiser, R. A., & Dempsey, J. V. (Eds.). (2018). **Trends and issues in instructional design and technology** (4th ed.). NewYork. Pearson.

Ritzhaupt, A. D., Martin, F., Pastore, R., & Kang, Y. (2018). Development and validation of the educational technologist competencies survey (ETCS): knowledge, skills, and abilities. **Journal of Computing in Higher Education, 30**(1), 3–33. https://doi.org/10.1007/s12528-017-9163-z

Rothwell, W., Benscoter, B., King, M., & King, S. (2016). **Mastering the instructional design process: A systematic approach** (5th ed.). New Jersey. Wiley.

Schubert, D. A. (2019). **An instructional designer competency framework for complex learning designs** (Order No. 22620414) [Doctoral dissertation, Nova Southeastern University]. ProQuest Dissertations & Theses Global. (2296357309). https://www.proquest.com/dissertations-theses/instructional-designer-competency-framework/docview/2296357309/se-2

UPCEA. (2023a). **About UPCEA.** Retrieved April 29, 2023, from https://upcea.edu/about/

UPCEA. (2023b). **Resources.** Retrieved April 29, 2023, from https://upcea.edu/resources/

Valiathan, P. (2022). **Beginner's guide to instructional design: Identify and examine learning needs, knowledge delivery methods, and approaches to design learning material.** BPB Publications.

Wang, X., Chen, Y., Ritzhaupt, A. D., & Martin, F. (2021). Examining competencies for the instructional design professional: An exploratory job announcement analysis. **International Journal of Training and Development, 25**(2), 95–123. DOI:10.1111/ijtd.12209