

سياسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

الإطار القانوني لسياسات التنمية المهنية للمعلمين

- نظم قطاع التعليم العام في الأردن منذ التأسيس عدداً من القوانين كان آخرها قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 وتعديلاته، وقد اشتمل على مواد قانونية وصدر بموجبه عدد من الأنظمة والتعليمات التي تُعنى بسياسات الموارد البشرية عامة والمعلمين خاصة، المتعلقة بالتنمية المهنية ، ومن أهمها:
- - المادة (20): أ- يشترط في المعلم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة أن يكون حاصلاً على إجازة مهنة التعليم ، وفي المادة (22): على المعلم الالتزام بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم وآدابها
 - - نظام مركز التدريب التربوي رقم (35) لسنة 2009
 - - نظام البعثات العلمية لنيل درجة البكالوريوس للعمل في وزارة التربية والتعليم رقم (127) لسنة 2004
 - - نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (61) لسنة 2002
 - - نظام البحث العلمي لتطوير العملية التربوية رقم (41) لسنة 1997 وتعديلاته
 - - نظام أندية المعلمين رقم (12) لسنة 1995
 - - نظام وسام التربية وتعديلاته رقم (9) لسنة 1966

تابع الإطار القانوني لسياسات التنمية المهنية للمعلمين

-تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (5) لسنة 2003

• -تعليمات وصف وتصنيف الوظائف في مديرية التربية والتعليم الخاص رقم(5) لسنة 2009

• - تعليمات التأهيل التربوي رقم (6) لسنة 2009

• - قانون نقابة المعلمين الأردنيين رقم (14) لسنة 2011

• - تعليمات منح المكافآت والحوافز لموظفي الخدمة المدنية

• نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته، الذي يعنى بتنظيم وإدارة شؤون الوظيفة العامة وتطويرها، بأبعادها البشرية والإجرائية والقانونية والرقابية.

• ورد في الإطار العام للسياسات التربوية الرئيسة للوزارة سياسات عديدة منها : إدارة الموارد البشرية وتطويرها، وتتعلق بدعم العاملين في وزارة التربية والتعليم على مستوى (المدرسة، المديرية، الوزارة)، و نوعية التدريس، وتتعلق أيضاً بدعم مدارس الوزارة بكادر فني ذي كفايات وخبرات تسهم في إيجاد بيئة تعليمية علمية و فاعلة للتعليم.

• ركزت الخطة الإستراتيجية 2009-2013 على توفير موارد بشرية ذات خبرات وكفاءات، وبرامج للتنمية المهنية المستدامة، تدعم تملك الخبرات وتطويرها بما يمكنها من إدارة النظام بكفاءة وفعالية.

رؤية جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين:

(أننا استثمرنا بكثافة في تطوير أعظم ثرواتنا الوطنية (شعبنا)؛ إذ إنه في عالم الاقتصاد المعرفي تكون الموارد البشرية هي الميزة الحقيقية التي ستحافظ على استمرارية توجهنا الاقتصادي. وستصبح هذه القدرات في تقديرنا، المصدر الذي يستقي الأردن منه مستقبله)

خطاب جلالة الملك في الاجتماع السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي

(دافو، سويسرا) 26 كانون الثاني 2003

الرؤية الوطنية للتعليم

- الرؤية : تمتلك المملكة الأردنية الهاشمية منظومات من الموارد البشرية ذات جودة تنافسية وكفاءة عالية، وقادرة على تزويد المجتمع بخبرات تعليمية مستمرة مدى الحياة، وذات صلة وثيقة بحاجاته الراهنة والمستقبلية، وذلك استجابة للتنمية الاقتصادية المستدامة وتحفيزها من خلال إعداد أفراد متعلمين وقوى عمل ماهرة.

- الرسالة: تطوير نظام تربوي عماده التميز يعتمد على موارد البشرية، استناداً إلى معايير عالمية وقيم اجتماعية وروح تنافسية عالية، مما يسهم في تقدم الأردن في خضمّ الاقتصاد المعرفي العالمي.

المرتكزات الأساسية للسياسات التربوية

النوعية

التعليم
للجميع

العدالة
والمساواة

المواطنة

الكفاءة

مفهوم التنمية المهنية المستدامة:

هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة، قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، من خلال إكسابه المهارات الأكاديمية والمهنية اللازمة وتمكينه منها، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه؛ لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

مجالات التنمية المهنية للمعلمين

1. المجال الأكاديمي: التركيز على المعرفة التخصصية .

2. مجال الكفايات التعليمية: تحليل متطلبات التعليم

لثبني في ضوءها برامج الإعداد (منحى الكفايات / المعايير).

3. مجال المنحى النمائي: الخصائص النمائية للمتعلم تحدد

ما يجب تعليمه للطلبة ومعلميهم .

4. مجال إعادة بناء الكيان الثقافي والاجتماعي للفرد:

وهو النمط الكلي للسلوكات الخاصة بجماعة من الأفراد،
والمشروطة ببيئتهم المادية وثقافتهم وأفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم
وعاداتهم .

أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين

- غياب إطار عام لسياسة شاملة ومتكاملة لإعداد المعلمين، وتدريب واستثمار جهودهم ومسارهم الوظيفي.
- عدم وجود برامج إعداد فاعلة للمعلمين قبل الخدمة.
- غياب منهاج التنمية المهنية للكادر التعليمي، الذي من شأنه تأطير جميع أشكال البرامج والأنشطة الخاصة بالتنمية المهنية التي تقدم للمعلمين.
- عدم وجود مسار وظيفي واضح للمعلمين مبني على التنمية المهنية والأعباء الوظيفية والأداء المتميز المقيّم بالنتائج، وينعكس على الرتب والراتب والحوافز والترافع، ما يرسخ ثقافة التميز ويقدم للمعلمين صورة واضحة عن حياتهم المهنية وتطلعاتهم وفرص ترقيتهم.

إرهاصات الإطار سياسات التنمية المهنية للمعلمين

- 1- البدء بوضع إطار عام لسياسات التنمية المهنية (2009).
- 2- التدريب القائم على المدرسة لجميع العاملين في المدرسة (مبني على حاجات المدرسة).
- 3- تبني منهجية تدريب المعلمين قبل الخدمة.
- 4- الاستمرار في تدريب جميع المعلمين ولمختلف المراحل أثناء الخدمة وفق المسار المهني والوظيفي.
- 5- تبني نهج الإدارة المبنية على المدرسة.
- 6- تبني منحى الإدارة المبنية على النتائج.
- 7- البدء بإعداد قائمة معايير خاصة بكل مبحث، اعتماداً على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- 8- البدء بإعداد مسار وظيفي مرتبط بمسار مهني.
- 9- اعتماد نظم حوافز ومساءلة لضبط نوعية التعليم.

تابع إرهاصات التنمية المهنية المعايير الوطنية المهنية للتعليم

- المجال الأول: التربية والتعليم في الأردن.
- المجال الثاني: المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة.
- المجال الثالث: التخطيط للتدريس.
- المجال الرابع: تنفيذ التدريس.
- المجال الخامس: تقييم تعلم الطلبة.
- المجال السادس: التطوير الذاتي.
- المجال السابع: أخلاقيات مهنة التعليم.

المسوّغات العامة للإطار العام لسياسة المعلم:

لقد بات واضحًا أهمية وجود سياسة شاملة خاصة بالمعلم تسهم في تحسين نوعية التعليم، وذلك باعتماد سياسات تسمح باستقطاب أفضل الكفاءات إلى مهنة التعليم، وتتبع أهمية الإطار العام للسياسات الخاصة بالمعلم من:

- الحاجة إلى استدامة توفير موارد بشرية (معلمين) في ظل نقص الحوافز وعدم جاذبية المهنة للكفاءات.
- الحاجة إلى معلمين بمهارات واتجاهات حديثة تستجيب لتطوير المدرسة.

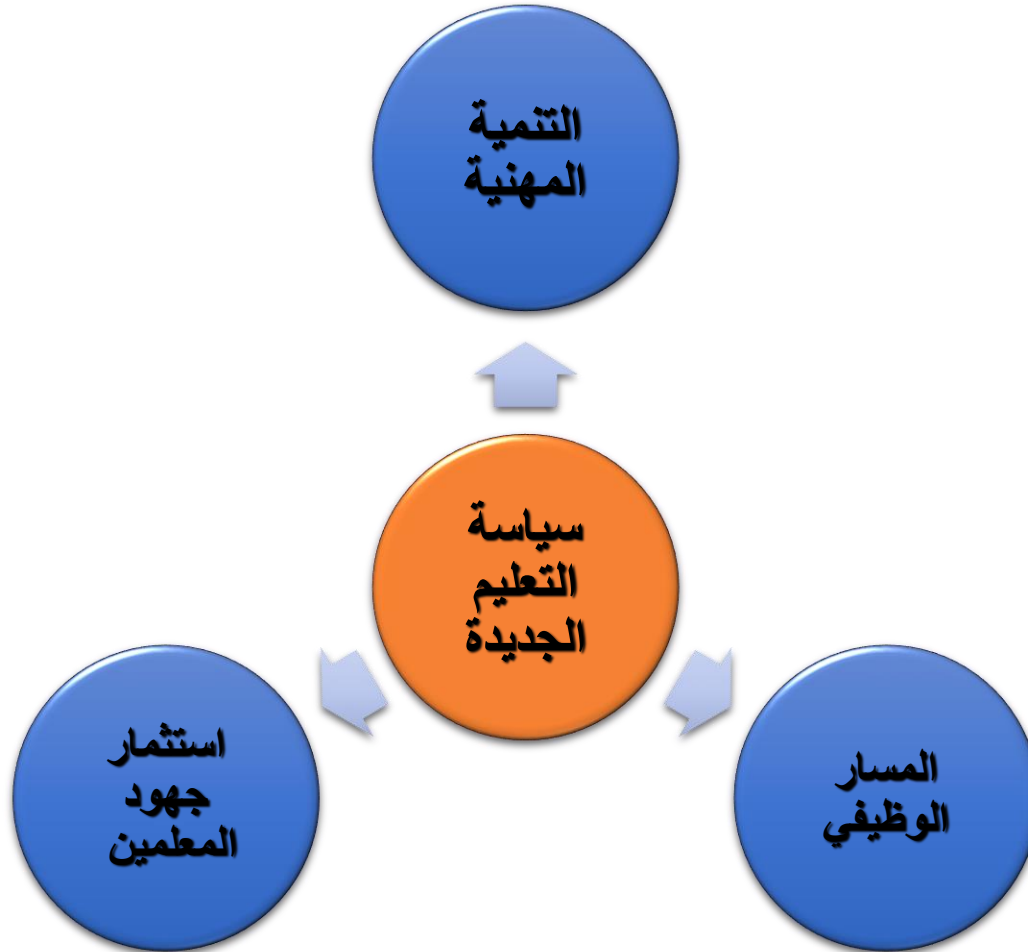
• ضرورة توفير إطار عام شامل للتنمية المهنية للمعلمين.

- أهمية وجود إطار مرجعي لمسار النمو المهني للمعلم، يشمل الحوافز والرواتب والرتب والترفيعات.

الأهداف الإستراتيجية لإطار السياسة العامة:

- جعل مهنة التعليم خياراً جذاباً من خلال نظام يشجع التميز والنشاط والإبداع.
- إيجاد نظام تأهيل قبل الخدمة معتمد وقادر على توفير القدرات اللازمة للدخول إلى النظام التربوي.
- بناء نموذج تنمية مهنية مستدامة فاعل يضمن فرص التعليم مدى الحياة.
- إنشاء نظام فاعل للتنمية المهنية القائمة على المدرسة يتصف بالتعلم مدى الحياة.
- إيجاد نظام للمتابعة والتقييم في إطار السياسات الشاملة الخاصة بالمعلم، وكيفية تنفيذ هذه السياسات.

سياسة التعليم الجديدة تجمع:



مكونات إطار سياسة المعلم

المتابعة والتقييم وضبط الجودة

- ضبط الجودة
- إجازة المعلمين
- امتحانات
- وشهادات التنمية المهنية
- إجازة برامج
- التنمية المهنية

المسار الوظيفي

- مسارب السرعات المختلفة
- الساعات المعتمدة
- الترقيات والحوافز

تقييم المعلم

- إدارة أداء المعلم
- تغيير دور الإشراف التربوي

الاستثمار الأمل

- وثيقة المعلم وتتضمن:
- اختبار وتوظيف المعلمين
- توسيع مرحلة الصفوف الأولى إلى الرابع
- تدريس عائلات المباحث من قبل المعلم الواحد
- الإفادة من المتقاعدين التربويين في بعض التخصصات
- احتساب الأعباء الوظيفية

التنمية المهنية المستمرة

- مكونات التنمية المهنية ودورة التنمية المهنية
- التنمية المهنية في المدرسة

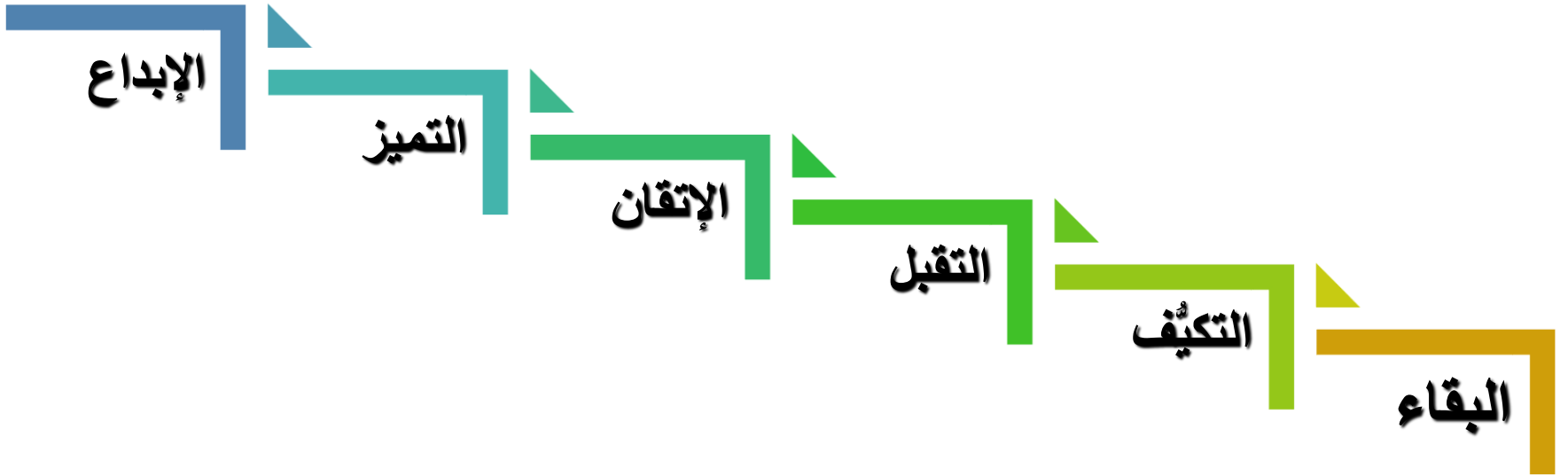
إعداد المعلمين

- المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا
- الإطار العام لمنهاج التنمية المهنية للمعلمين والقيادات التعليمية
- برنامج تأهيل المعلمين قبل الخدمة
- تهيئة المعلمين المستجدين

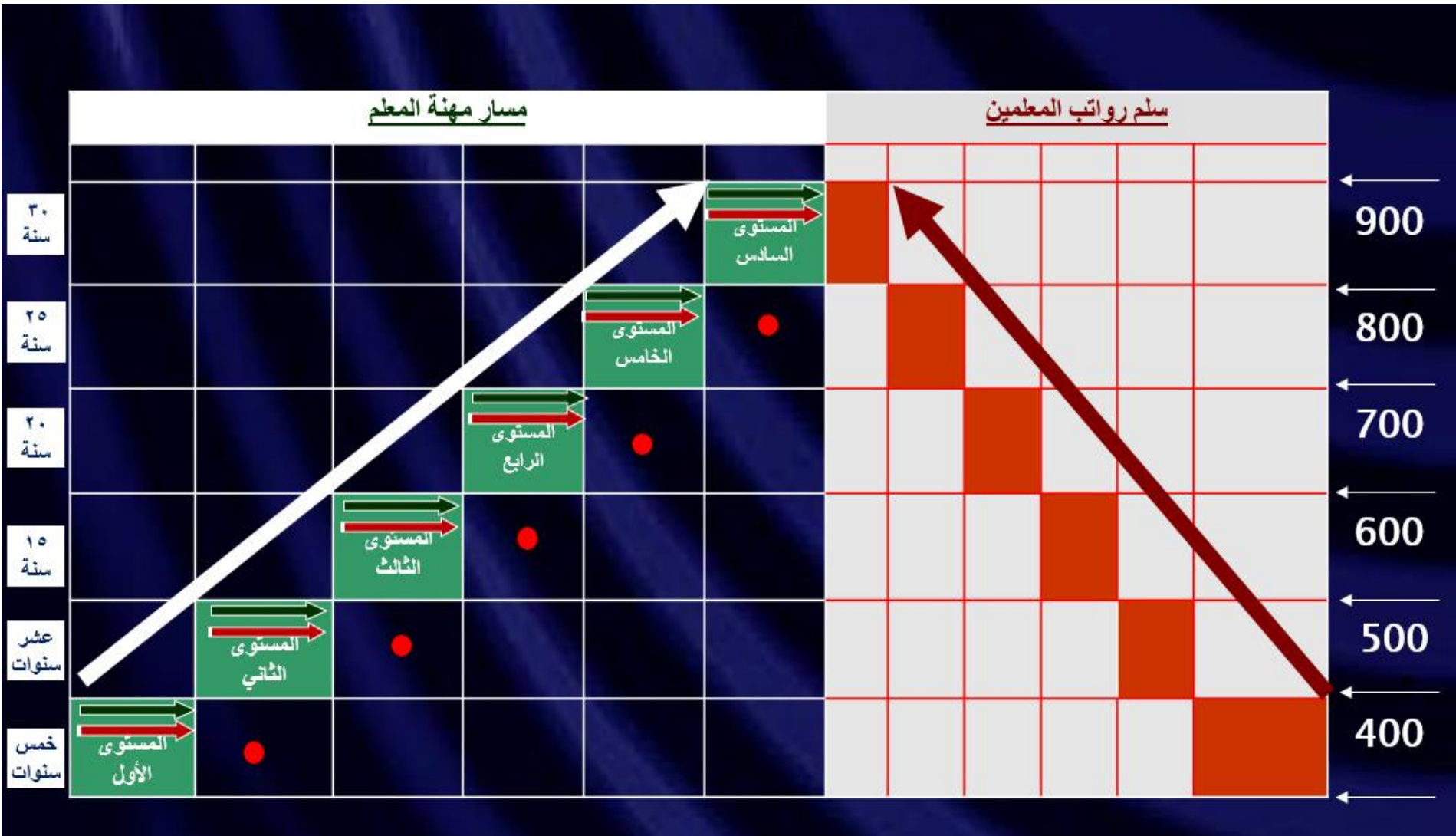
مركز التدريب التربوي

- سياسات وإطار العمل الهيكلية والمهام والوصف الوظيفي
- البنية التحتية
- بناء القدرات

المسار العام للنمو المهني



مسار مهنة المعلم وسلم الرواتب



متطلبات مسار إعداد المعلمين

المتابعة وضبط
الجودة

اعتماد البرامج
ومزودي الخدمة

وضع منهاج
التنمية المهنية

وضع التشريعات
المتعلقة باختيار
المعلم والحوافز

اعتماد المعايير
الوطنية لتنمية
المعلمين مهنيًا

المسار الوظيفي للمعلم

الترقبات والحوافز

الفئات

معلم

إداري

مساعد (مشرف
تربوي)

خبير (أعضاء
مناهج، تدريب،
مناهج)

التنمية المهنية

6 مستويات

مسار النمو
المهني
3 سنوات
5 سنوات
7 سنوات

الإجازات
الصفية

التنمية
المهنية
المدرسية

التدريب
المباشر

دورات التنمية
المهنية
المستمرة

المسار الوظيفي لمهنة المعلم: الراتب والمزايا

الرقم	السنوات	المستويات	متطلبات التنمية المهنية المستدامة	صيغة الراتب والمزايا	
				الراتب الأساسي - عدد السنوات	حوافز خاصة
0.	-	معلم مستجد	تأهيل قبل الخدمة	الراتب الابتدائي	
1.	7	معلم مساعد	13 ساعة معتمدة للتنمية المهنية المستدامة	400 L1	
2.	14	معلم	11 ساعة معتمدة للتنمية المهنية المستدامة	500 L2	قروض ميسرة
3.	21	معلم أول	9 ساعات معتمدة للتنمية المهنية المستدامة	600 L3	دراسة عليا
4.	27	معلم خبير	7 ساعات معتمدة للتنمية المهنية المستدامة	700 L4	مكرمة ملكية لأبنائه
5.	30	معلم قائد	7 ساعات معتمدة للتنمية المهنية المستدامة	800 L5	تفرغ علمي
6.	أكثر من 30	معلم مرجع	-	900 L6	جواز دبلوماسي، تأمين صحي خاص

متطلبات المسار الوظيفي

اعتماد نظام
الحوافز
والترقيات

اعتماد نظام
رخصة المعلمين

اعتماد البرامج
ومزودي الخدمة

تطوير مناهج
التنمية المهنية

اعتماد المعايير
الوطنية لتنمية
المعلمين مهنيًا

