



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



## **The American Journal of Administration and Economics**

ISSN: 2837-0287 (Online)

ISSN: 2694-5606 (Print)

Library of Congress\* U.S.ISSN

Available Online at: <http://www.loc.gov/issn>

<https://portal.issn.org/resource/ISSN/2694-5606>

### **Research Article :**

التّمية المهنيّة لمعلّمي اللّغة العربيّة للطلّبة النّاطقين بغيرها

## **Professional Development for Tachers of Arabic to Non-native Speakers**

د. هلا محمود محمّد العدوان

الجامعة الأردنيّة / كلية العلوم التربويّة / قسم المناهج والتّدرّيس



### **ملخّص:**

اهتمّ هذا البحث بدراسة التّمية المهنيّة للمعلّم وتعريفها وعلاقتها بالتّدرّيب ونظريّاتها ومداخلها ثمّ التّخطيط الفردي ونماذج عنه، واستعرض البحث الحديث عن الإنترنت كاستراتيجيّة للتّمية المهنيّة والتّعامل مع الطّوارئ، ثمّ التّحدّث عن فوائد تدرّيب المعلمين، وإعداد معلّمي اللّغة العربيّة للنّاطقين بغيرها وإجراءات إعدادهم .

الكلمات المفتاحيّة: التّمية المهنيّة، معلّمي ، اللّغة العربيّة، النّاطقين بغيرها .



## Abstract :

The reviewed the recent research on the Internet as a strategy for professional development and dealing with emergencies, as well as describing the benefits of teachers' training, preparing teachers of Arabic for non-native speakers and the analyzing the procedures for preparing them .

**Keywords:** professional development, teachers, Arabic language, non-native speakers.

## مقدمة :

إن مهنة التعليم تتطلب أمور عديدة منها الأساس الأول وهو الرغبة بدراسة التخصص الذي سيدرسه المعلم عندما طلب العلم في بداية مسيرته المهنية في مرحلة البكالوريوس، ثم التدريب الشخصي والتنمية المهنية الذاتية لتطوير الأداء الذاتي في المهارات المتعلقة بالتخصص، وفي كل التخصصات توجد مهارات خاصة في التدريس تتشكل في هيئة أسلوب المعلم في التدريس وهي خاصة بالمعلم وينفرد بها عن غيره وينبغي عليه تدريب نفسه وتطوير مهاراته في ابتكار الجديد والمناسب من أساليب التدريس وهو فن من فنون التدريس الذي يميز المعلم المميز المبتكر عن غيره من المعلمين، ومن خلاله تظهر دافعيته للتعليم والتعلم وتنظيم الأمور داخل الغرفة الصفية، مع الاهتمام بالمعرفة التي هي الأساس ونظريات وفلسفة التعليم العامة والخاصة، ويكون مطلعاً على الأهداف العامة والخاصة، ويخطط جيداً.

ويجب أن يعرف الاستراتيجيات والطرائق المناسبة لكل مهارة من المهارات التي سيدرسها، وهذه أمور ليست سهلة على أي معلم لكن المعلم المبدع والمبتكر الراغب في التدريس ولديه الدافعية المناسبة للابتكار والتدريس وإيصال العلم ويهتم بالمحور الرئيس في عملية التدريس الذي هو الطالب، وقتها لن نقلق على مهنة التعليم بل سيحترفها ويتحول التعليم إلى فن وعلم، وهذا هو هدف التربية والتعليم الأسمى، وهذا كله سينعكس على الطلبة الذين هم مرآة معلمهم المنعكسة في التصرفات والدافعية وإدارة الصف وكل شيء.

فالمعلم يحتاج إلى التدريب والمطالعة دائماً، وهذا أمر جيد فلا ينسى تخصصه ولا تكون الأمور لديه عشوائية وإنما منظمة، وتدريبه ذاتياً وفق الأسس والشروط الخاصة كأن يطلع على تجارب جيدة في التعليم ويلتحق بالدورات التدريبية المناسبة لمهنة التعليم وتحسن من أدائه وأداء الطلبة والمناسبة لحاجاته



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



وحاجات طلبته والمناهج والمهارات لتحسينها وتطوير العملية التعلّمية التعلّمية، وهذا كلّه يعني تنمية مهنية للمعلم .



إعداد: د/ الجوهرة محمد الدوسري

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بجامعة ببشة

### - مفهوم التنمية المهنية

عرّفها محمود(2018، 129-128) بأنها عملية تحسين منظمة لرفع مستوى المعلمين؛ لإكسابهم المهارات الضرورية والمناسبة التي تفيدهم وتقيد طلبتهم في تحسين أدائهم.

عرّفها فريق عمل تطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين(2002) "هي عملية مستمرة مخطّط لها بصورة منظمة قابلة للتّفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لتحسين مستوى التّعلم والتعليم استجابة للمتغيّرات وحاجات المجتمع".

نستنتج من التعريفان السابقان بأنّ التنمية المهنية هي إجراءات منظمة مخطّطه هدفها تحسين ورفع أداء المعلمين بناء على الاحتياجات؛ ليكتسبوا مهارات ومعلومات تساعد في تحسين أدائهم وأداء



طلبتهم وتوجد علاقة بينه وبين التّدريب، فالنّتمية المهنيّة ليست معلومات يحفظها أو يدرسها المعلم ولا يكون وحده بل توجد مسؤوليّة تعاونيّة وتدريبية تطويريّة تنظّمها الجهة المسؤولة عن التّدريب والنّتمية المهنيّة .

## - علاقة النّتمية المهنيّة بالتّدريب

ذكر (morant,1982) بأنّ التّدريب هو جزء من العمليات التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة. وتضيف الباحثة بأننا نلاحظ أهميّة التّدريب وأثره في النّتمية المهنيّة كونه أثناء الخدمة ويمكن أن يكون قبل الخدمة على المعلم المؤهل وخريج الجامعة قبل التحاقه بمركز عمله لتنميته مهنيًا في ظل الظروف الراهنة.

وقد عملت وزارة التّربية والتّعليم على تدريب المعلمين أثناء الخدمة بتمويل من الوكالة الأمريكيّة للنّتمية الدوليّة (USAID) ضمن مشروع برنامج دعم النّظير التربوي (وزارة التّربية والتّعليم، 2014).

وترى الباحثة بأنّ النّتمية المهنيّة لها علاقة بالتّدريب، وهما وجهان لعملة واحدة، فلا تكون النّتمية المهنيّة إلا بالتّدريب، والتّدريب من خلال برنامج معيّن مناسب ومنظّم ومخطّط له يكون هدفه الأساس هو النّتمية المهنيّة؛ لأنّه لن ننتفع منه إلا عندما نطبّقه في الواقع، فنتحقّق نتائج التّدريب في النّتمية المهنيّة وتطوير الأداء وتحسين المهنة للمعلم قبل أو أثناء الخدمة من خلال التّدريب على المهارات والاستراتيجيات وكيفية تطبيقها، لكن التّدريب هو جزء من النّتمية المهنيّة؛ لأنّ النّتمية المهنيّة هي تدريب وتطوير على الأداء وتنمية المهام والمهارات المتعلّقة بالمهنة فهي أعمّ وأشمل من التّدريب .

وتضيف الباحثة بأنّ الذين يقومون على عمليّة النّتمية المهنيّة هم أشخاص مؤهلون ومدربون وتكون لديهم أهداف محدّدة في تحسين الأداء والمهارات للمعلمين قبل أو أثناء الخدمة تبدأ بالعموم ثمّ تنتقل للخصوص؛ لمعالجة النقص في التّدريب والمهارات وذلك وفق الاحتياجات التّدريبية، وتتمّ متابعتهم من جهة الأشخاص ذوي العلاقة المسؤولين والمتخصّصين بالنّتمية المهنيّة - أصحاب العلاقة (stakeholders) - أثناء التّدريب على النّتمية المهنيّة وبعده من خلال التّطبيق في التدريس المصغّر بوجود معايير للتقييم واختيار المواقف التي قد تواجههم مثل مشكلات أو صعوبات لديهم أو لدى الطّلبة، ومن ضمنها إدارة الصّف، ومستويات الذّكاء والسلوك، وأحيانًا قد يتمّ التّدريب على تدريس مهارة



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



أو تطبيق استراتيجيَّة معيَّنة ويخطِّط لها المعلِّم وينفِّذها وتتَمَّ متابعتُه وإعطائه الملاحظات والتَّغذية الرَّاجعة المناسبة.

### - نظريَّات التَّمية المهنيَّة

لقد تنوَّعت نظريَّات التَّمية المهنيَّة حول العالم، وذلك بسبب اهتمام العالم ببرامج التَّمية المهنيَّة والتزامهم بالقواعد المناسبة والصَّريحة والواضحة لوضع أسس خاصَّة بها ومنها النُّظريَّات فقد ذكر الخطيب (1989، 41-30) بعضها فكانت كالآتي:

- نظريَّة هوبوك المركِّبة Hoppock عام 1976: يعتمد على طريقة الحاجات السلوكيَّة وتشتمل على 10 إجراءات: تعلِّق بإشباع حاجة الفرد من اختياره المهنة المناسبة وقناعاته عند اختيار مهنة مناسبة لحاجاته وارتياحه عند اختيار المناسب من المهن التي قد يغيِّرها عند حاجته .

- نظريَّة هولاند Holiand للاختيار المهني عام 1959: الفرد يعبِّر عن شخصيَّته من اختياره للمهنة ويرى هولاند بأنَّ كل فرد في تفسيره وحكمه على مهن معيَّنة وجهة نمطيَّة لها دلالات نفسيَّة واجتماعيَّة لدى الفرد وتنقسم الشَّخصيَّات إلى (واقعيَّة، أو باحثه، أو فنيَّة، أو مغامرة، أو تقليديَّة) .

- نظريَّة آن رو للاختيار المهني Row عام 1957: أسهمت في تطوير علوم الإرشاد المهني والتَّوجيه ونظريَّته كالآتي :

الاعتقاد الأوَّل: الجينات الوراثيَّة مسؤولة عن تنمية جوانب الشَّخصيَّة.

الاعتقاد الثَّاني: وسائل نمو الخصائص الوراثيَّة تتأثَّر بخبرات الأشخاص بالإضافة للخلفيَّة الثقافيَّة والمركز الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

الاعتقاد الثَّالث: نموذج تنمية الاتِّجاهات يتأثَّر بالجينات.

الاعتقاد الرَّابع: كثيرًا من الاهتمامات الشَّخصيَّة تتكوَّن من النَّشاط النَّفسي الموجِّه.

الاعتقاد الخامس: قوَّة الحاجات وإمكانيَّة إشباعها تحدِّد درجة دافعيَّة الفرد.



- نظرية جينزبيلاج وزملائه **Ginzberg and Associates Theory 1951**: تعتمد على طريقة مفهوم الذات، وقام جينزبيلاج وزملائه بتقسيم عملية الاختيار المهني إلى ثلاث مراحل تبدأ بمرحلة الخيال وتنتهي بمرحلة الممارسة والتجريب ثم تصل إلى مرحلة الواقع.

- نظرية سوپر **super عام 1953**: وضع 12 افتراضاً لتوضيح مسيرة النمو المهني للأفراد وهي كالاتي:

1. النمو المهني عملية مستمرة.
  2. النمو المهني عملية ديناميكية.
  3. النمو المهني عملية متسلسلة.
  4. مفهوم الذات يبدأ قبل مرحلة المراهقة ويتضح في مرحلة المراهقة.
  5. الجوانب الواقعية في حياة الفرد لها دور في الاختيار المهني.
  6. انتماء الفرد لوالديه يرتبط بنمو إحساسه بالأدوار الواجبة عليه.
  7. تدرج الفرد المهني يعود لمستوى ذكائه.
  8. المجال المهني الذي يلتحق به الفرد مرتبط باهتماماته وحاجاته.
  9. هناك احتمالات كثيرة تسمح بتنوع الأفراد في كل مهنة.
  10. الارتياح المهني يتوقف على قدرته في الوصول إلى تحقيق اهتماماته وقدراته في المهنة.
  11. درجة الارتياح الوظيفي ترتبط بممارسته لمفهوم الذات في العمل.
  12. العمل أو المهنة يعطي صورة عن أوضاع الفرد إما سطحية أو عارضة أو غير موجودة.
- التنمية المهنية في ضوء حركة نجاعة المدرسة وحركة تحسين المدرسة وبعد دمجها



تعدّ التّمنية المهنيّة أساساً للمدرسة ومرجعيّة للحكم على هويّتها، فعندما تكون للمدرسة صلاحية في التّمنية المهنيّة للمعلّمين، تتحمّل بذلك كافة الصّلاحيّات لتطوير الأداء المدرسي والإداري وتساعدوا اللامركزيّة في إدارة وتنظيم التّدريب في التّمنية المهنيّة وتحسين الأداء للمعلّمين والإدارة العاملة فيها (مدبولي، 2002، 62-63).

تري الباحثة بأنّ الهدف الأوّل تحسين المدرسة لكنّه وبعد الاستقلاليّة للمدرسة في تحسين الأداء والتّمنية المهنيّة يعدّ سبباً رئيساً في نجاعة المدرسة وفعاليّة الأنظمة المعمول بها في المدرسة عند اتّخاذ القرارات الحاسمة والمصيريّة في التّطوير والأداء بشكل مستقل، لكن الأمور لا تتم هكذا دون مرجعيّة بل من الأفضل أن تتحكّم سلطة عليا في تيسير أمور التّدريب والتّمنية المهنيّة بوجود المشرفين المتخصصين في إعداد برامج التّمنية المهنيّة وفق الحاجات التّربويّة ووفق الأهداف والمعايير، وما يساعد في تحقيق الأهداف المطلوبة منها أن تكون الأمور منظمّة وتديرها المؤسّسة العليا المتمثّلة بوزارة التّربية والتّعليم التي لها الصّلاحيّة والشّريّة بإدارة العمليّة التّربويّة ضمن المؤسّسات والمدارس التابعة لها.

وتضيف الباحثة بأنّه بعد معرفة المرجعيّة وتنظيم الأمور أكثر تتحقّق نجاعة المدرسة عند التحاق المعلّمين في البرامج الخاصّة بالتّدريب والتّمنية المهنيّة والتي تمّ إعدادها وفق احتياجات المعلّمين والطلّبة في المقام الأوّل.

## - مداخل التّمنية المهنيّة (الممارسة الواعيّة، البحث الإجرائي، الأخلاقيّات)

### الممارسة الواعيّة :

تتعدّد مداخل التّمنية المهنيّة وتتنوّع مصادرها وأسسها وغاياتها، فإن تحدّثنا عن المعلّم المسؤول عن التّعليم والمحرك الأساس في العمليّة التّربويّة ننظر له من وجهة نظر أكثر تخصّصيّة فهو إنسان واعٍ لتصرّفاته، متميّز في إدارة صفّه متمكّن من مادّته العلميّة والنظريّات التّرويّة والفلسفات، يعمل أي شيء عن وعي وإدراك لما سيؤول له الأمر ومدرك لنتائج اختياراته وتصرّفاته وممارساته، وعن ممارساته التي كان يتأمّل بها، وأهمّ شيء يجعله يدرك أخطائه أو ينتبه لنتائج ممارساته من خلال التأمّل، وقبل أن يتأمّل ذاته يكون قد تأمّل تصرّفات الطّلبة وراعى ظروفهم ومستوياتهم وحاجاتهم قبل أن يبدأ بسلوك أو مهمّة وقبل التّخطيط للممارسات.



وقد تحدّث شون المشار له لدى مديولي(2002، 103-101) بأنّ الممارسة المهنيّة المتأمّلة تساعد المعلم على التفكير بما يقوم به وتكييف الممارسات من أجل الوصول إلى معارف مهنيّة جديدة.

وتعدّ عمليّة التأمّل في الممارسة المهنيّة أولى خطوات المعلم النّاجح، فهو يرى ماذا فعل ويفكر بما ستفعل ويختار من ممارسات ويعالج المشكلات ويختار الأنسب في المواقف، وكل شيء يفعله بناء على معايير وأهداف واضحة، فيكون بذلك أكثر وعياً لممارساته وردّة فعله أكثر حكمة ويتحسن الأداء فهو دقيق في آرائه وتصرفاته عن وعي بالنتائج وبحاجات طلبته وخطّط لما سيكون من خطوات أو إجراءات لاحقة ويكون بذلك أكثر تنظيمًا وإدراكًا لأفعاله الهادفة وتصرفاته الحكيمة نتيجة تأمّلاته وتفكيره(أكاديميّة الملكة رانيا العبد الله، 2019).

## البحث الإجرائي:

وقبل أن يبدأ بالتطبيق يعود للدراسات التي طبقت الاستراتيجية التي سيطبقها على طلبته، وعند الاستفادة من التجارب السابقة يقوم تطبيق الاستراتيجية المناسبة ويعدّ البحث الإجرائي لقياس النتائج وقيّم ويقوم بطريقة مناسبة وهو باحث غير رسمي يستمر بالبحث والتطبيق ويكتشف المناسب من خلال ممارساته والتأمّل بها وقياس النّجاح والفشل ويضع البدائل، وهو بذلك يحل المشكلات ويطبّق المشاريع على أرض الواقع، وأتذكّر برنامج ريجيوإيميليا في التعلّم من خلال المشاريع وأثره على الطلبة في إكسابهم التعلّم مدى الحياة؛ لأنّهم تعلّموا من خلال الممارسة، وعدّلوا على الأخطاء بعد معرفة النتائج وبعد أخذ التّعذية الرّاجعة .

"ريجيوإيميليا منهج مختلف يعتمد على العمل الجماعي والتعلم بالمشاريع، والتركيز على الطفل نفسه كمصدر للمعلومات التي تنطلق منها عملية التعلم، وتبني ريجيوإيميليا تعليمها على أساس إعطاء الأطفال حريتهم لبناء المعرفة وتوسيع مداركهم عن طريق العمل الفني في المجموعة وهو لا يلغي الفروق الفردية أبدًا بل يؤكد عليها، فيتم تحفيز الأطفال على المناقشة والاعتراض والتعامل مع مشاكلهم بأنفسهم في إطار المجموعة"(حسين، 2005).

هنا نجد أهميّة البحث الإجرائي الذي يعدّ دليلًا للمعلم وخريطة تحدّد مساره تضبط الأمور، وتأمّلاته هي التي تدلّه على الأخطاء وكيفية حلّها من خلال البحث الإجرائي، هي أمور تكمل بعضها البعض، ويحتاجها المعلم في حياته ويهتمّ بتطوير أدائه وممارساته ولا يعتمد على ما هو موجود أو ما كان موجودًا





**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



في السابق لأنه سيبقى في مسار واحد وعلى وتيرة واحدة دون تحسين أو تطوير أو تنمية وهنا تكمن أهمية الممارسات الواعية ليختار المناسب ويراعي الاحتياجات ويطور من أدائه باستمرار ويلتحق ببرامج التنمية المهنية والتدريب باستمرار.

### الأخلاقيات :

والمعلم متأمل لممارساته وممارسات زملائه في المدرسة وأماكن أخرى ممكن قد تكون هذه التصرفات مناسبة أو غير مناسبة، وعليه أن يراعي أخلاقيات المهنة.

إن ممارسات المعلم داخل الصف وخارجه تدل على شخصيته وأهدافه وأفكاره، فهو قدوة لطلابه في كل حركاته وتصرفاته ومعاملاته، ومراعاته الأخلاقيات في عمله وسلوكه وعند كتابته الأبحاث والمقالات التربوية والعلمية ويراعي الأخلاقيات في مهنته ويقوم بواجبه في نقل العلم بصورة أخلاقية.

فالأخلاقيات والالتزام تجاه الذات والآخرين هي محرك النمو المهني (مدبولي، 2002)، ومن الجوانب الأخلاقية في التنمية المهنية ما ذكره فولانوهارجريفز وجودسون المشار لهما لدى مدبولي (2002، -163 164) وهي كالآتي :

- التدريب على ممارسة إصدار الحكم بأخلاقية وموضوعية أثناء الممارسة المهنية.
  - يخرط المعلم في قضايا مجتمعه ولديه الوعي اللازم لممارسة إصدار الأحكام بنزاهة وموضوعية.
  - قيام المعلم بالأنشطة الجماعية لترسيخ الموضوعية والديمقراطية دون أنانية.
  - التوازن بين المسؤولية المجتمعية والاستقلال المهني المستند إلى قاعدة معرفية خاصة.
  - **pdp- التخطيط للتنمية المهنية مع إيراد ثلاثة نماذج لخطط التنمية المهنية الفردية**
- إن عملية التنمية المهنية ليست عشوائية بل يتم التخطيط لها وفق معايير وضوابط وأهداف محددة يضعها المسؤول عنها وتكون مناسبة للمتدربين، وقد يضعها المتدرب نفسه ليقبس مدى تقدمه في فترة زمنية محددة .



والتخطيط يهدف إلى تنظيم الأمور الخاصة بالمتدرب، وفق مدة تناسب تحقيق الأهداف التي تمّ التخطيط لها، وتوجد معايير للحكم على مدى إنجاز وتحقيق المطلوب.

وهذا النمو المهني ضروري للمعلم حتى يعالج أي نقص أو ضعف لديه في المهارات أو الكفايات، وهو مؤشّر على نجاحه في العمل واستمرار ممارساته الواعية والمنظمة، ودليل على تحسين أدائه وكفاياته (مدبولي، 2002، 190-175).

### نموذج لخطة التنمية المهنية الفردية (1)

اسم المعلمة الطالبة : هلا العدوان

المراجعة لمواد التخصص والبيداغوجيا	التاريخ	توقيع الطالب المعلم	توقيع مدرّس المعلمين
المراجعة الأولى			
بعد الخبرة المدرسية الأولى SEP1			
بعد الخبرة المدرسية الثانية SEP2			
المراجعة النهائية			

### نموذج لخطة التنمية المهنية الفردية (2)

اسم المعلمة الطالبة: هلا محمود محمد العدوان التاريخ : 2019/11/1 الخطة رقم (2)  
في الدبلوم المهني في أكاديمية الملكة رانيا العبد الله لتدريب المعلمين قبل الخدمة

التاريخ	خطة العمل	جوانب التطوير
		الرجوع لكتب الأدب وتلخيص المواضيع المتعلقة بالمادة
		إعداد الخطط المناسبة وتحليل المحتوى



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



### نموذج خطة التّمية المهنيّة الفرديّة (3)

الطّالبة المعلمة: هلا العدوان

اكتب قائمة بالكتب الخمسة التي قرأتها مؤخرًا (مع اسم المؤلف)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

خمس مواد للتربية البيداغوجية التي تنوي قراءتها .

- .1
- .2
- .3
- .4
- .5

### نموذج خطة التّمية المهنيّة الفرديّة (4)

أرجو ملاحظة المقصود بالأرقام الآتية: 1,2,3,4,5

- 1- المعرفة الأساسية محدودة.
- 2- المعرفة الأساسية مقبولة
- 3- المعرفة الأساسية جيدة.
- 4- المعرفة الأساسية منقنة.

المستوى				المنهج الوطني للغة العربية لجميع المراحل	
4	3	2	1	الوصف	مبحث اللغة العربيّة



				<p>المحادثة &amp; الاستماع</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- الطرق المستخدمة في تدريس مهارة الاستماع</li><li>- تحديد أهمية ومفهوم المحادثة وأساليبها</li><li>- اقتراح أفكار عملية لتدريب الطلبة على مهارات المحادثة (العروض باستخدام المعينات البصرية: شرائح ضوئية .الاستخدام الفعال لثنائيات ومجموعات التحدث ،لعب الأدوار، والعروض، والخطابة...)</li></ul>
				<p>الكتابة</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- القواعد والتطبيقات اللغوية أنواع الإملاء</li><li>- النحو والصرف والكتابة العروضية</li><li>- تحديد مختلف استخدامات علامات الترقيم</li><li>- الجمل في العربية و أنواعها (الجمل من حيث التركيب ، من حيث الإعراب)</li><li>- الأساليب البنائية في إعداد النص (السرد ، الحوار....)</li><li>- الأساليب الفنية : ( التكرار ، الإنشائية والخبرية ، الرموز ، توظيف المحسوسات .</li><li>- معرفة المصطلحات الأدبية وتوظيفها في الكتابة : ( التشبيه ، الاستعارة ،الكناية...)</li><li>- الأنماط اللغوية ( الاستفهام ، النداء التعجب....)</li><li>- يدرك مراحل تدريس الكتابة(مرحلة ما قبل الكتابة، مرحلة الكتابة ،مرحلة التأمل ، مرحلة المراجعة والتحرير ،مرحلة المشاركة والنشر)</li></ul>

### - الانترنت كاستراتيجية للتتمية المهنية

يُعد الإنترنت وسيلة مناسبة توصلنا إلى المعلومات والتواصل مع الآخرين في كل بقاع الأرض بسهولة وأقل وقت وجهد، وهذه الميزة ساعدت الناس في التواصل، والتعلم وتبادل الآراء والأفكار بصورة مناسبة .



والإنترنت يستخدمه النَّاس لحضور الدَّورات والنَّدوات، والمحاضرات في أي مجال من المجالات، وعند تواصل النَّاس مع مؤسَّسات للتدريب المهني أو المسؤولين عن التَّنمية المهنيَّة يمكنهم استخدامه بطريقة أفضل من الحضور وقد تساعد أصحاب العلاقة في توضيح الأمور لشريحة كبيرة من النَّاس في وقت واحد، ويمكن تعميم المحاضرات ليحضرها المتدرِّب في أي وقت يناسبه، فهو استراتيجية يتم استخدامها للتَّنمية المهنيَّة، ويمكن ملاحظة أثر التعلُّم والتدريب عن طريق الإنترنت بطريقة أفضل من الحضور الفعلي في مكان التَّنمية المهنيَّة، فالإنترنت هو استراتيجية للتَّنمية المهنيَّة ووسيلة تساعد في الوصول إلى المتدرِّبين ومتابعة الأداء بسهولة في أي وقت وبطريقة منظَّمة .

## - التَّنمية المهنيَّة المطلوبة للتعامل الصَّحيح مع الطَّوارئ مثل جائحة كورونا

إنَّ جائحة كورونا هي الظَّرف العالمي الذي منع كثير من الطُّلبة والمعلِّمين من الحضور إلى أماكن الدِّراسة أو التَّدريب، الأمر الذي جعل الجميع يلجأ إلى الخطة البديلة للتَّنمية المهنيَّة فكانت عن طريق التَّواصل عن بُعد.

والمطلوب من الأشخاص ذوي العلاقة (Stakeholders) القيام بأمر خاصَّة لمواجهة جائحة كورونا، فمن البداية عليهم إيجاد وسائل بديلة من الوسائل الطَّبيعيَّة لتدريب المعلِّمين على برامج التَّنمية المهنيَّة ومتابعتهم عن بعد، من خلال برامج وتطبيقات يمكنهم التَّواصل معهم عن بعد، ويمكنهم عمل حصص تدريس مصغَّر (Microteaching) ويقوم المدرِّب أو المسؤول عن متابعة تدريب المعلِّم كالمشرف مثلاً بتقديم التَّغذية الرَّاجعة ويركِّز على النِّقاط التي بحاجة للتَّعديل وإخبار الطَّالب المعلِّم بها، ويمكنه التَّعديل عليها كأنه في صفِّ حقيقي وتطبيقها مرَّة أخرى.

في هذه الخطوة ما نسينا تدريب المعلِّم حتَّى بوجود الظُّروف لكن اخترنا طريقة للتَّغلب على الظُّروف والمستجدَّات وعالجنا المشكلات واستمرَّ التَّدريب والتَّطبيق والمتابعة.

ويضيف التيمي (2009) "أنه يجب إعداد المعلمين حيث يتضمن تدريب المعلمين أثناء الخدمة على كيفية التعامل مع المواد الدراسية الجديدة ومتطلباتها وتضمين هذه البرامج ضمن مساقات في المعاهد والكليات التي تعد المعلمين مما يعزز قدراتهم لتنفيذ المناهج الجديدة".



## - فوائد تدريب المعلمين :

لتدريب المعلمين فوائد عديدة في العملية التعلّمية التّعليمية من أجل إيجاد جيل من الطلبة يستطيع مواجهة التغيرات الثقافية والعلمية مزوّد بالقيم والأخلاق ومن خلال معلم قادر على ذلك ويملك المعارف والمهارات المطلوبة ولذلك فإن تدريب المعلمين ينطوي على أهمية خاصة وهناك العديد من الفوائد للتدريب كما رأها عيش (2005):

- النهوض بالعملية التعلّمية التّعليمية من حيث الكم والنوع، فالمعلم الذي يملك مهارات عالية وكبيرة له القدرة على التأثير في الآخرين مما يمكنه من الارتقاء بأداء الطلبة.

- المعلم المدرب بطريقة جيدة يتقن عمله ولا يحتاج إلى كثير من الزيارات من قبل المشرف أو مدير المدرسة في حين أن المعلم الجديد بحاجة إلى زيارات إشرافية متتابعة من أجل مساعدته على الأداء بطريقة أفضل.

- رفع الروح المعنوية للمعلم حيث ينعكس ذلك على رفع كفاءة المعلم مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية؛ لأنه سيحقق من خلاله ذاته ويشعر بالرضا ويحوز الاحترام والتقدير من قبل طلابه والمسؤولين كما ستكون له فرصة الارتقاء في السلم الوظيفي.

علينا أن نعرّف تدريب المعلمين على أنّها: عملية التأهيل التربوي والسلوكي للمعلم باستخدام الأساليب والطرائق والوسائل التي تعينه على القيام بمهنته بالمستوى المطلوب، وسيطرته على الكفايات اللازمة للقيام بعملية التدريس على نحو أفضل، وأيضاً بأنها برنامج مخطط يتكون من فرص تعلّم تقدّم لأعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسة التعليمية بغرض تحسين أدائها أثناء ممارسة المهنة (Dennis, 1999).

كما تعرّف على أنّها كل الحلقات الدراسية والنشاطات التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته الأصلية التي أهلتها لدخول المهنة (يوسف، 2009).

وهي النمو الذي يحدث أثناء العمل فهي استمرار للتطور المهني الذي بدأ قبل الخدمة خلال فترة الإعداد (الفتحي، 1994، 469).



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**

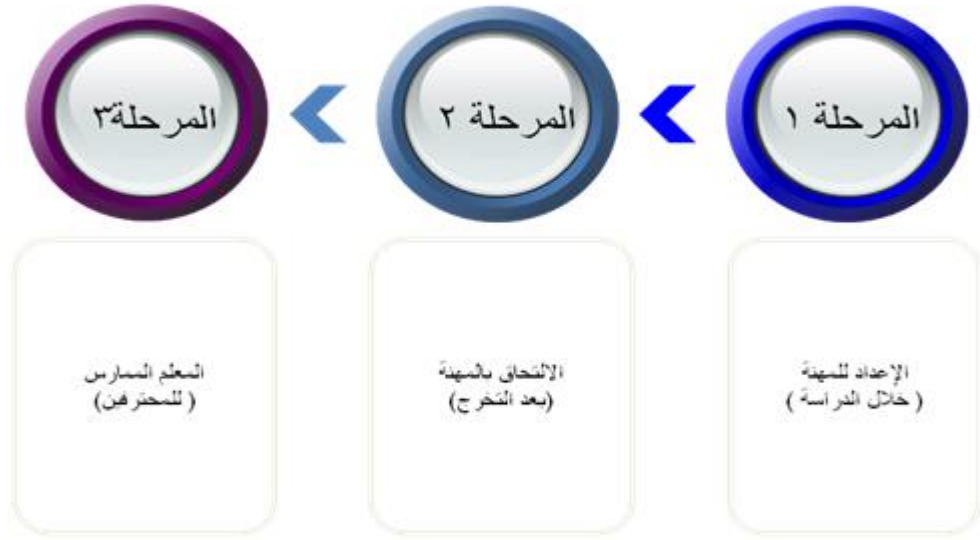


ترى الباحثة أنّ من أهم عناصر نجاح عملية تنفيذ المنهاج إعداد برامج تدريبية متخصصة مبنية وفق معايير محددة تتناسب مع أهداف التطوير وطبيعة المنهاج وتنفيذ هذه البرامج من قبل مختصين في مجال التدريب والتنمية المهنية وأصحاب خبرة معرفية بالمحتوى المقدم في المنهاج، ووفق الاحتياجات التربوية التدريبية.

أشار طعيمة ( 1990 ) أنّ هناك حاجة لإعداد برامج تدريبية بالمواصفات الآتية:

- تنوع مجالات الأهداف ابتداءً بتهيئة المتدربين لدواعي التطوير حتى يتفهموا أبعاده ويتقبلوا مظاهره وأن التطوير عملية تتم في ضوء قيم فلسفية واجتماعية وسياسية وأنه استجابة لمتغيرات فرضت نفسها.
- التدرج في التدريب بدءاً بتدريب المشرفين والمعلمين على الإطار العام ثم التدريب على النتائج العامة والخاصة ويليهما المنهاج المدرسي وأخيراً دليل المعلم.
- تنمية المهارات اللازمة لدى المتدربين حيث تتمثل هذه المهارات في تقدير الحاجات وتحديد مواطن التطوير وطرق البحث والاستقصاء.
- إعطاء فرصة للمتدربين سواء أكانوا معلمين أو مديري مدارس أو موظفين مساندين للمشاركة الفعالة في البرنامج من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة مما يشعرهم بأنهم الهدف الأسمى من التدريب وليسوا مجرد وسيلة.

## معايير مراحل نمو مهنة التعليم



إعداد: د/ الجوهرة محمد الدوسري

أستاذ المناهج وطرق التدريس المشارك بجامعة بيشة

- إعداد معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها

يتم إعداده قبل الخدمة وأثناء الخدمة وفق برامج متخصصة تشرف عليها وزارة التربية والتعليم الأردنية وفق منهجية واضحة لتحقيق أهداف تربوية وللارتقاء بمستوى الأداء والتدريب للوصول إلى التنمية المهنية.

وعند الحديث عن برامج إعداد المعلم قبل الخدمة فقد يشترك ضمن مؤسسة تربوية مثل أكاديمية الملكة رانيا العبد الله لتدريب المعلمين قبل الخدمة وذلك وفق إعداد برامج متخصصة في البيداغوجيا والأندراغوجيا وفق البرامج الأمريكية والبريطانية لتحقيق الأهداف المرجوة وتتم متابعة المعلمين خلال التدريب وفق تطبيق التدريس المصغر (micro teaching) وتتم متابعة المعلم المتدرب والحكم على الأداء وفق المعايير (أكاديمية الملكة رانيا العبد الله، 2019).





وتتم عملية التنمية المهنية وفق برامج مخصصة بناء على الأهداف والاحتياجات وذلك من أجل رفع كفاءة المعلم وتحسين مستواه بناء على المعايير المتعلقة بالأداء الجيد محمود (2018، 129-128).

وقد ذكر كاماساك؛ وأوزبيلجين (Kamasak; and Ozbilgin,2020) بأن المنهاج الخفي يمكن توظيف الأيديولوجيا فيه وهذا أمر خطير، فالمواد التعليمية تقدم معلومات لها صلة بالثقافة وإنها تصل إلى الطلبة عبر المفردات أو الصور التي تمثل رموزاً لنقل الأفكار ويجب على المعلمين الانتباه إلى دلالات الرموز في المناهج وتصميم الوسائل التعليمية.

- إجراءات إعداد معلم اللغة العربية للناطقين بغيرها:

يتم إعداد معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها وفق معايير أمريكية أو بريطانية، نذكر منها فلسفة الإطار الأوروبي المشترك لتعليم اللغات الأجنبية (CEFR)، فقد ذكر أبو عمشة (2018، 212-210) بأنها تعدّ مرجعاً في إعداد المعلمين وتأهيلهم، فقد حدّدوا فيها معايير خاصة لمعلم الأجانب الجيد عند تدريبه وهي مذكورة لدى نورث (North,2007) كالآتي:

\* المعيار الأول: الجانب الشخصي: كاتصافه بالذكاء والدافعية، والقدرة على التغيير، وحب العمل، والرغبة لمساعدة الأجانب.

\* المعيار الثاني: فهم الإطار الأوروبي: فهو يوفّر مستويات للكفاءة وعن التخطيط والتدريس والتقييم وهي مترابطة.

\* المعيار الثالث: المحتوى والوعي اللغوي: المعرفة بأنظمة اللغة الصوتية والدلالية والنحوية، والمهارات اللغوية، ونظريات اكتساب اللغة، والتشابه والاختلاف بين اللغات.

\* المعيار الرابع: المنهجية والتقييم: معرفة أنواع التقييم وطرائق تطبيقها.

\* المعيار الخامس: البحث العلمي: فهو من أفضل وسائل تطوير مهارات التدريس وتطوير الذات.

\* المعيار السادس: المواد الدراسية ومصادر التعلم، واختيار ما يتناسب مع مستويات الطلبة وحاجاتهم، وتوظيف الوسائل والتكنولوجيا.



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



\* المعيار السّابع: الإدارة الصّفيّة: وهي مهارة مهمّة للمعلّم لتوفير بيئة آمنة ومحفّزة لتعلّم الطّلبة.

\* المعيار الثّامن: إدارة صفوف المحتوى واللّغة المتكاملة، بتدريس اللّغة وفق المضمون فهي متكاملة.

يتمّ تدريب المعلّمين على ثلاثة مستويات: قبلي والتّأكد من تحقيقها، وأثناء العمل والمتابعة، وبعدي لتعزيز التّدريب والتّأكد من الكفاية والكفاءة المطلوبة، فالمعلّم يشجّع الطّلبة على التّعلّم، ويدرك بأنّ لديهم دافعيّة للتّعلّم وبنميّتها، ولديهم قدرة على تحقيق أهدافهم والنّجاح في تعلّم اللّغة العربيّة، ويقدم لهم معلومات عن أدائهم باستمرار؛ لتحسين الأداء، ويدرك بأنّ دوره التّوجيه ليس التّقين.

وترى الباحثة بأنّ دور معلّم اللّغة العربيّة للنّاطقين بغيرها هو الإشراف والتّدريب، ودور الطّالب هو الباحث والمطبّق للمعرفة ولا يريد التّقين خصوصاً في المستويات المتقدّمة، فهو لا يهتم بمعرفته عن اللّغة بل يريد تعلّم اللّغة وتطبيق ما تعلّمه في الواقع والاستفادة من كل هذا في حياته بتوظيفه عند التّواصل مع غيره محادثة أو كتابة، وتعلّم ما هو مفيد من التّقافة والمناسب لقيمه ودينه وأعرافه وعاداته وتقاليده.

وفي ضوء الكفايات التّواصلية التي يرغب متعلّمو العربيّة باكتسابها، نجد المعلّم النّاجح عند إعداده يهتمّ بتحقيق أمور عديدة، كما تحدّثت المحسن (Al- Mohsen, 2016) بأنّ معلّم العربيّة للنّاطقين بغيرها النّاجح يهتمّ بتحقيق منهج تكاملي عند تدريس العربيّة للنّاطقين بغيرها من خلال الكفايات التّواصلية، ويقوم بتدريب نفسه وفق الأهداف والتّطبيق على الطّلبة بوجود المعايير الخاصّة بتحقيق الأهداف والمتابعة من المدرّبين على البرامج.

وقد ذكر طعيمة (2005)؛ والقاسمي (1979) بأنّ إعداد معلّم اللّغة العربيّة للنّاطقين بغيرها يتمّ التّركيز فيه على ثلاثة جوانب كالآتي:

أولاً: الكفايات المهنيّة: وهي مجموعة الأساليب والطّرائق التي يمتلكها المعلّم في تدريس اللّغة العربيّة للنّاطقين بغيرها؛ لتحقيق الأهداف التّربويّة.

ثانياً: الكفايات التّقنيّة: هي مجموعة المهارات التّقنيّة والتّكنولوجيّة التي تساعد المعلّم في عمليّة التّدريس، مثل الوسائل السّمعية والبصريّة.



**ثالثاً: الكفايات التّواصلية:** تعني قدرة أو تمكّن المعلّم من استعمال أو توظيف اللّغة بشكل تلقائي مع توافر الحدس اللّغوي الذي يميّز المعلّم به الوظائف المختلفة للّغة في مواقف الاستعمال الفعلي، وتعريفهم بالثقافة العربيّة.

وأضاف علي مذكور المشار له لدى عمارة (2019، 6-5) بأنّ المعايير الواجب توفرها لدى معلّم العربيّة للناطقين بغيرها هي الإعداد اللّغوي، والإعداد المهني، والإعداد الثقافي، وأشار لتفاوت برامج إعداد معلّمي العربيّة للناطقين بغيرها في معهد جامعة أم القرى، ومعهد الخرطوم، وجامعة الملك سعود، وجامعة ميسوتا والبرامج والمحتويات التّعليميّة والثقافيّة.

وعندما نتحدّث عن إعداد معلّم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها وتدريبهم مهنيّاً نذكر ما ذكره الفوزان (2011، 11-10) بقوله إنّ دور المعلّم يمثل (60%) من التأثير في تكوين الطالب كما وجده في الدّراسات، وأضاف بأنّ مجالات إعداده هي كالآتي:

- الإعداد اللّغوي: يشتمل على الكفاية اللّغويّة إلى جانب الثقافة والتّاريخ.
- الإعداد العلمي: يشمل الدّراسات الخاصّة بأبنية اللّغة النّحويّة والصّرفيّة والصّوتيّة والدّلاليّة والقضايا البلاغيّة وتحليل الخطاب ونظريّات اكتساب اللّغة، وقضايا اللّسانيّات الاجتماعيّة.
- الإعداد التّربوي: تدرّبه على توظيف طرائق تدريس الأجنبي وأساليب تقويمهم وتحليل الأخطاء، وإعداد الأنشطة والوسائل المناسبة وكيفية استخدامها بطريقة فعّالة.
- التّدريب الدّاتي: تعريفه بالمراجع والدّوريّات واللقاءات الدّوريّة التي تتمي خبراته، وتدرّبه على أساليب التأمّل ونقد الدّات، وتحليل تجارب الآخرين والاستفادة من حسناتها وتجنّب عيوبها، وتدرّبه على إجراء التّجارب الميدانيّة؛ لتحسين أدائه.

وأضاف الفوزان (2011، 11) خطوات تدريب المعلّم وهي كالآتي:

- تقسيم المادّة إلى خطوات.
- إعطاء المتدرّب الفرصة للمناقشة والتّطبيق.
- يقسم للمتدرّب ما يكون صعباً.



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



## خاتمة :

إنّ التّثمية المهنيّة يحتاجها كلّ معلّم وكلّ موظّف، وهي تفيده بتوظيف أفضل الممارسات في عمله، وتزيد خبرته الجيدة ويكون المعلّم أو الموظّف الخبير، ويواجه الظروف بحكمة، ويتأمل في تجاربه وتجارب زملائه باستمرار، وإنّ اهتمام العالم بتعليم اللّغة العربيّة للناطقين بغيرها، ينبع من أهميّة اللّغة؛ والأبحاث والدّراسات مستمرة بتطوير الطّرائق والاستراتيجيّات في تدريسها والبحث عن مشكلات تعلّمها وتعليمها، والتّطوير مستمرّ على مناهجها وفي تنمية أداء معلّميها بناء على المعايير، ويجب على أهلها المحافظة عليها، وتطوير أدائهم؛ لنشر العلم والمعرفة واللّغة، وحفظها عبر الأجيال .

## References :

Abu Amsha, k. (2018). **Studies in Teaching Arabic to Speakers of Other Languages**, Amman: House of Knowledge Treasures for Publishing and Distribution.

Al- Mohsen, Abeer(2016).**Arabic Teachers' Perception of an Integrated Approach for Teaching Arabic as a Foreign language in Colleges and Universities in the United States**, Doctoral Dissertations, 310.

Al-Fawzan, A. (2011). **Illuminations for Teachers of the Arabic Language for Non-native Seakers**, Riyadh: Arabic for all

Alish, Muhammad Maher (2005). **Human Resource Management**. Cairo: Ain Shams Library .

Al-Khatib, M. (1989). Early Career Awareness for Students, **Journal of King Saud University, Vol. 1, Educational Sciences** (1,2), 23-54.

Al-Qasimi, M. (1979). **Recent Tends in Teaching Arabic to Seakers of Other Languages**, Riyadh University: Deanship of Library Affairs .

Al-Tamimi, Awad (2009). **Curriculum and book analysis**. Baghdad: Dar Al-Hawra .

Amayreh, M. (2019). Linguistic Competence of Teachers of Non-native Speakers of Arabic between International Sandards and Ancestry, **Studies, Humanities by and Social Sciences**, 46(6), 167-178.

Dennis, D. (1999). **Reading Better and Faster**. Retrieved october,10,2019 [Http://www.learningfirst.org/readingactio](http://www.learningfirst.org/readingactio).

Hussain, Muhammad (2005). **Early Detection of Multiple Intelligence Abilities in early Childhood**, Amman: Dar Al-Fikr .



Kamasak, Rifat; and Ozbilgin(2020). **The Cultural Impact of Hidden Curriculum on Language Learners; A Review and Some Implications for Curriculum Design**, All Content Following this Page Was uploaded by RifatKamasak on 07 March 2020,see discussions, stats, and author Profiles for this Publication at: [http:// www.Researchgate.net/Publication/ 338312533](http://www.Researchgate.net/Publication/338312533).

Madbouly, M. (2002). **Professional Development for Teachers Contemporary Trends - Entrances - Strategy**, UAE: Dar al-Kitab al-Jami.

Mahmoud, A. (2018). A Training Program for Professional Development for Teachers of Arabic as Non-native Speakers, **Journal of the Faculty of Education in Shams University**, (42), 123-154.

Ministry of Education (2014). **Operations Handbook of the Professional Development Program for In-Service Teachers, Educational Development Support**, Program funded by USAID. Yusuf, A. (2009). **The Development of Pedagogical Competences for In-service Teacher Training**. Beirut: Arab Book House.

Morant, Roland. (1982). **In service education within the school**, London, George Allen and Lin win in –service.

North, Brain. (2007). **CEFR to Teacher Training**, Eurocentres Foundation, Zurich, **Babylonia**,2/08,55-57.

Queen Rania Al Abdullah Academy (2019). **Professional Diploma in Pre-Service Teacher Preparation**, Amman

Sustainable Professional Development for Teachers Development Working Group (2002). **The Institutional Competency Development Project for the Administration of Educational Services The general Framework of the Sustainable Professional Development Policy for Teachers**, Ministry of Education, Department of Training, Rehabilitation and Educational Supervision, Jordan .

Ta'ima, A. (1990). Training on the Developed Curricula: its foundations, levels, and plan. **Educational studies. Egypt**. 5(5), 22-54.

Ta'ima, R. (2005). Linguistic Communication in the Knowledge Society, **Journal of Educational Sciences, Cairo: Institute for Educational Studies**, 151-204~.



**GOIDI AMERICAN JOURNAL**



### **About Journal**

### **Google scholar**

[https://scholar.google.com/citations?hl=ar&authuser=4&user=5w\\_h\\_4wAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?hl=ar&authuser=4&user=5w_h_4wAAAAJ)

### **Journal Link**

<https://portal.issn.org/resource/ISSN/2694-5606>

<https://portal.issn.org/resource/ISSN/2694-5460>

**GOIDI American Journal, Vol 2 Fourth Issue 11 July 2023**