



وزارة التعليم
Ministry of Education

برنامج مجتمعات تبادل المعرفة للمعلم الجديد بالاتجاه التخصصي

إطار عمل

الإصدار الثاني ٢٠٢٥ م



وزارة التعليم
Ministry of Education

سما الله
الملك
الملك



المحتويات

الصفحة	المحتوى
3	المقدمة
4	وصف البرنامج
4	الهدف العام للبرنامج
4	الأهداف التفصيلية
4	الفئة المستهدفة
5	معالم البرنامج
6	نطاق البرنامج
7	مراحل البرنامج
8	معايير اختيار المعلم (ذو الخبرة) قائد المجتمع
9	المهام والمسؤوليات للبرنامج في الإدارة العامة للتعليم
11	الأدوار والمسؤوليات في الإدارة العامة للتعليم
12	قياس أثر البرنامج



المقدمة

مجتمعات تبادل المعرفة للمعلم الجديد بالاتجاه التخصصي هي من البرامج النوعية التي أطلقتها وزارة التعليم في نسختها الأولى عام 1446هـ، بهدف دعم المعلمين الجدد من خلال دمجهم في مجتمعات مهنية منظمة تُعزز تبادل الخبرات، وتطوير المهارات، وتحسين جودة التعليم.

وتتكون هذه المجتمعات من معلمين جدد ومعلمين ذوي خبرة، يجتمعون بشكل دوري لمناقشة الممارسات التعليمية، وتبادل الموارد، وتحليل أداء الطلاب، وتقديم الدعم المهني المتبادل، بما يساهم في بناء بيئة تعليمية تشاركية ومحفزة.

ونظراً للنتائج الإيجابية التي حققتها النسخة الأولى من البرنامج، فقد تقرر إعادة تنفيذه في العام الدراسي الحالي والأعوام القادمة بإذن الله، تعزيزاً للتنمية المهنية المستدامة، واستثماراً في جودة التعليم وبناء كوادر تعليمية متميزة.

وبناءً على ذلك، تم تطوير النسخة الثانية من البرنامج لعام 1447هـ، بما يتماشى مع المتغيرات الحديثة في الميدان التربوي، واحتياجات المعلمين المتجددة، وذلك استجابة للتغذية الراجعة البناءة من المشاركين، وسعيًا لتوسيع نطاق الأثر المهني للبرنامج.



وصف البرنامج:

هو إنشاء مجتمعات تبادل معرفية مهنية بالاتجاه التخصصي تجمع بين المعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة، لتبادل المعرفة والخبرات التربوية، ومناقشة التحديات الصفية، وتطوير الممارسات التعليمية من خلال لقاءات منظمة وورش عمل تفاعلية.

الهدف العام للبرنامج

دعم المعلمين الجدد في تطوير ممارساتهم التعليمية والمهنية، من خلال دمجهم في مجتمعات تخصصية قائمة على تبادل الخبرات والمعرفة، بما يسهم في تحسين جودة التعليم وتعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل البيئة المدرسية.

الأهداف التفصيلية

- تمكين المعلمين الجدد في بداية مسيرتهم المهنية من خلال دمجهم في مجتمعات تخصصية لتبادل المعرفة، بما يسهم في تطوير ممارساتهم التعليمية وتعزيز ثقتهم المهنية.
- تعزيز ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين المعلمين، بما يخفف من التوتر المهني للمعلم الجديد، ويؤدي إلى تحسين جودة الأداء داخل البيئة المدرسية.
- تفعيل تبادل الخبرات التخصصية بين المعلمين الجدد وذوي الخبرة، بما ينعكس إيجاباً على تطوير الممارسات التربوية ورفع مستوى التحصيل الدراسي.
- تنمية الشعور بالانتماء الوظيفي لدى المعلمين الجدد، وتحفيز روح الإبداع والتميز، بما يسهم في بناء كوادرات تعليمية فاعلة ومؤثرة.

الفئة المستهدفة

المعلمون والمعلمات الجدد الذين التحقوا حديثاً بمهنة التعليم، ويقضون عامهم الأول أو الثاني في التدريس، بمختلف التخصصات والمراحل الدراسية.



معالم البرنامج

يشتمل البرنامج على مجموعة متنوعة من الأنشطة المهنية التي تهدف إلى دعم المعلمين الجدد وتطوير ممارساتهم التعليمية، ومن أبرزها: *

- لقاءات تعريفية وتأسيسية لشرح أهداف البرنامج وآلية عمل المجتمعات المهنية.
- اجتماعات دورية عبر التطبيقات الرقمية لعرض ومناقشة المواد الإثرائية والمعرفية في مجال التخصص.
- ورش عمل تركز على المهارات التخصصية والتربوية.
- زيارات صفية تبادلية بين المعلمين لتبادل الممارسات الصفية الفعالة.
- تحليل دروس بهدف تحسين التخطيط والتنفيذ التربوي.
- تبادل الموارد التعليمية بين أعضاء المجتمع المهني.
- مشاريع تعليمية مشتركة تعزز العمل الجماعي والتكامل التخصصي.
- أنشطة رقمية تفاعلية تُسهم في تعزيز التعلم النشط والتشاركي.
- جلسات دعم فردية لتقديم الإرشاد المهني للمعلمين الجدد.
- استبيانات تقييمية لقياس أثر البرنامج وتحديد فرص التحسين.
- تقارير دورية توثق سير العمل والنتائج المحققة.
- اجتماع "ساعة قهوة" يتضمن استضافة متخصصين ذوي خبرة ومبدعين في المجال العلمي لتبادل الخبرات.

* ويمكن لإدارة التعليم العامة تنفيذ الأنشطة المقترحة وفقاً لإمكاناتها المتاحة، كما يمكنها إضافة أنشطة أخرى تكميلية بما يتناسب مع أهداف البرنامج.



نطاق البرنامج

* النطاق البشري:

ويشمل الفئات المستهدفة التالية:

- المعلمون والمعلمات الجدد في المدرسة.
- المعلمون ذوو الخبرة كموجهين ومشاركين في تبادل المعرفة.

* النطاق المكاني:

يُنفذ البرنامج على شكل مجتمعات تبادل معرفة ضمن نطاق الإدارة العامة للتعليم

* النطاق الزمني:

يمتد تنفيذ البرنامج على مدار سنة دراسية كاملة، يتم تحديده وفق الخطة التشغيلية المعتمدة.

* النطاق الإداري:

ينفذ البرنامج تحت إشراف الإدارة العامة للتعليم، بالتنسيق مع الإدارة العامة لشؤون المعلمين، لضمان جودة التنفيذ وتحقيق الأثر المهني المطلوب.



مراحل البرنامج

1. مرحلة التخطيط والإعداد:

- تشكيل فريق العمل (منسق، مشرف، داعمين).
- إعداد الخطة التشغيلية للبرنامج، ومتضمنة الخطة الاتصالية بالتنسيق مع إدارة الاتصال المؤسسي.
- اختيار الفئة المستهدفة (المعلمين الجدد والمعلمين ذوي الخبرة).
- توزيع المعلمين الجدد في المجتمعات بناء على التخصص، واختيار قائد لكل مجتمع من المعلمين ذوي الخبرة لذات التخصص.
- إعداد جدول زمني للأنشطة.
- تجهيز الأدوات والموارد اللازمة.

2. مرحلة الإطلاق:

- إطلاق الحملة الاتصالية بالتنسيق مع إدارة الاتصال المؤسسي.
- عقد لقاء تعريفى لشرح فكرة البرنامج وأهدافه.
- توزيع استبانة أولية لتحديد احتياجات المعلمين الجدد.
- التنسيق مع إدارة المدرسة والمشرفين وتوضيح دورهم في دعم البرنامج من خلال المتابعة والتقييم.
- إنشاء مجتمعات تبادل المعرفة التي تشجع على المشاركة وتبادل الخبرات والمعرفة.

3. مرحلة التنفيذ:

- تنفيذ اللقاءات والأنشطة المجدولة (ورش، تقديم دروس نموذجية، تطبيقات أدوات التقويم...إلخ).
- تبادل الممارسات الصفية المميزة.
- مشاركة النماذج التنظيمية لكل نشاط.
- تقديم الدعم الفردي عند الحاجة.
- استخدام أدوات رقمية لتسهيل التفاعل والتوثيق.



مراحل البرنامج

4. مرحلة المتابعة والتقييم:

- جمع التغذية الراجعة من المشاركين بعد كل نشاط.
- عقد جلسات تقييم دورية لمراجعة التقدم.
- تعديل الأنشطة حسب الحاجة بناءً على الملاحظات.
- إعداد تقارير دورية عن المجتمعات.
- إعداد أداة تقييم لقياس رضا الفئة المستهدفة من البرنامج ومدى تحقق الأهداف.
- إعداد التقرير النهائي للبرنامج بنهاية العام الدراسي وتقديم التوصيات المقترحة لتطويره في المستقبل، ورفعها إلى الإدارة العامة لشؤون المعلمين.

معايير اختيار المعلم (ذو الخبرة) قائد المجتمع

يتم ترشيح المعلم ذو الخبرة في تخصصه لقيادة مجتمعات تبادل المعرفة وفق معايير مهنية وسلوكية تضمن قدرته على الإلهام والتوجيه، وبناء بيئة تعليمية تشاركية تدعم النمو المهني للمعلمين الجدد. ويتم الترشيح بالتنسيق مع الجهة المعنية في الإدارة العامة للتعليم، على أن تتوفر لدى المرشح*:

- رؤية واضحة تجاه تطوير الممارسات التعليمية.
- خبرة تخصصية ومهارية عالية في مجال التدريس،
- صفات قيادية تمكنه من إدارة المجتمعات المهنية بكفاءة.
- مهارات تواصل فعّالة تعزز الحوار والتفاعل المهني.
- قدرة على بناء علاقات مهنية محفزة تدعم ثقافة التعلم المستمر.

* يمكن للإدارة العامة وضع المعايير بما يتناسب مع مواردها البشرية.



المهام والمسؤوليات للبرنامج في الإدارة العامة للتعليم

المرحلة	المهام الرئيسية	المسؤولية	الدعم والمساندة
مرحلة التخطيط والإعداد	1- إعداد الخطة التشغيلية للبرنامج متضمنة الخطة الاتصالية.	شؤون المعلمين	الاتصال المؤسسي الإشراف التربوي الثقافة المؤسسية
	2- تحديد الفئة المستهدفة.	شؤون المعلمين	الإشراف التربوي خدمات الموارد البشرية
	3- اختيار المعلمين القادة.	شؤون المعلمين الإشراف التربوي	خدمات الموارد البشرية
	4- تشكيل مجتمعات تبادل المعرفة التخصصية.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية	الإشراف التربوي
مرحلة الإطلاق	1- إطلاق الحملة الاتصالية.	الاتصال المؤسسي	شؤون المعلمين الثقافة المؤسسية
	2- تنفيذ اللقاء التعريفي الأول.	شؤون المعلمين الثقافة المؤسسية	الإشراف التربوي الاتصال المؤسسي
	3- تهيئة قنوات التواصل.	التحول الرقمي خدمات الموارد البشرية	شؤون المعلمين
	4- التنسيق مع إدارة المدرسة والمشرفين.	الإشراف التربوي	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية



المهام والمسؤوليات للبرنامج في الإدارة العامة للتعليم

المرحلة	المهام الرئيسية	المسؤولية	الدعم والمساندة
مرحلة التنفيذ	1. تفعيل مجتمعات تبادل المعرفة بالاتجاه التخصصي.	الإشراف التربوي خدمات الموارد البشرية	شؤون المعلمين المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي
	2. تنظيم ورش العمل و الجلسات الحوارية.	الإشراف التربوي خدمات الموارد البشرية	شؤون المعلمين المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي
	3- تبادل الممارسات الصفية المميزة.	الإشراف التربوي	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية
	4 توثيق المشاركات والمخرجات.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية	الإشراف التربوي
مرحلة المتابعة والتقييم	1- متابعة تنفيذ الأنشطة.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية الإشراف التربوي	المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي التحول الرقمي
	2- جمع التغذية الراجعة.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية	الإشراف التربوي
	3- إعداد تقارير دورية.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية	الإشراف التربوي
	4- إعداد التقرير الختامي.	شؤون المعلمين خدمات الموارد البشرية	الإشراف التربوي



الأدوار والمسؤوليات في الإدارة العامة للتعليم

مندسق البرنامج (شؤون المعلمين):

- الإشراف العام على تنفيذ البرنامج.
- إعداد الخطة التشغيلية مع فريق العمل ومتابعة تنفيذها.
- رفع التقارير الدورية للجهات المعنية.
- معالجة التحديات التي تواجه الفرق.
- تنسيق لقاءات "ساعة القهوة" والإشراف عليهما.

المعلم القائد (ذو خبرة في التخصص):

- قيادة المجتمع التخصصي للمعلمين الجدد.
- تقديم محتوى إثرائي وتربوي.
- تقديم الدعم المهني والتغذية الراجعة للمعلمين الجدد.
- توثيق اللقاءات والممارسات المتميزة.
- رفع التقارير الدورية عن مجتمع تبادل المعرفة لمندسق البرنامج.

المعلم الجديد (المستفيد الأساسي):

- المشاركة الفعالة في اللقاءات والأنشطة.
- طرح الأسئلة ومشاركة التحديات الصفية.
- تطبيق ما يتم تعلمه داخل الصف.
- توثيق الممارسات المهنية والتطورات.



الأدوار والمسؤوليات في الإدارة التعليمية العامة

* المشرف التربوي:

- تقديم الدعم الفني والتربوي للمعلمين القادة.
- تسهيل مشاركة الفئة المستهدفة (الجدد والقادة) والتنسيق مع مدراء المدارس.
- متابعة جودة اللقاءات والمحتوى المقدم.
- المساهمة في تقييم أثر البرنامج على أداء المعلمين الجدد.

قياس أثر البرنامج

يُقاس أثر برنامج مجتمعات تبادل المعرفة بالاتجاه التخصصي في نهاية العام الدراسي، استنادًا إلى منهجيات علمية ومعايير تقييم معتمدة، لضمان دقة النتائج وتحقيق الأثر المهني المستهدف.



وزارة التعليم
Ministry of Education