



# دائرة رأس الخيمة للمعرفة

## إطار سياسة

# التطوير المهني المستمر

يونيو 2026



### 1. الغرض

تحدد هذه السياسة المتطلبات والتوقعات الخاصة بالتطوير المهني المستمر في جميع المدارس الخاصة في إمارة رأس الخيمة. كما تضع إطاراً موحداً يضمن أن تكون برامج وأنشطة التطوير المهني المستمر هادفة، وقائمة على الأدلة والمؤشرات الموضوعية، ومتوافقة مع أولويات وخطط تطوير وتحسين الأداء المدرسي.

### 2. النطاق

تسري هذه السياسة على جميع المدارس الخاصة المرخصة من قبل دائرة رأس الخيمة للمعرفة. وهي تشمل جميع أعضاء هيئة التدريس وقادة المدارس، بما في ذلك المديرين، ونواب المديرين، ورؤساء الأقسام، والمنسقين، ومعلمي الفصول الدراسية.

### 3. التعاريف

المصطلح	التعريف
الخطة السنوية للتطوير المهني المستمر	وثيقة خطية، تُعدّها المدرسة، تتضمن أنشطة التطوير المهني المستمر المخطط تنفيذها خلال العام الأكاديمي، بما يتوافق مع نموذج التقييم الذاتي للمدرسة (SEF) وخطة تحسين المدرسة (SIP).
التطوير المهني المستمر	التطوير المهني المستمر — أي نشاط منظم أو ذاتي التوجيه يعزز المعرفة المهنية والمهارات والممارسات لدى أعضاء هيئة التدريس وقادة المدرسة.
منسق التطوير المهني المستمر	أحد أعضاء القيادة المدرسية القائمين، يتم تكليفه بمسؤولية تخطيط وتنسيق ومتابعة أنشطة التطوير المهني المستمر على مستوى المدرسة.



المصطلح	التعريف
قادة المدرسة	المديرون، ونواب المديرين، ورؤساء الأقسام/المراحل، والمندسوقون، وأي موظف يشغل منصبًا قياديًا أو إداريًا.
الهيئة التعليمية	جميع الموظفين الذين يضطلعون بدور تعليمي مباشر، بما في ذلك معلمو الفصول الدراسية والمعلمون المتخصصون ومساعدو المعلمين الذين يتولون مسؤوليات تعليمية.
زيارة التطوير المهني المستمر ذات المحور المحدد	زيارة مركزة للتأكد من الامتثال تجريبها دائرة رأس الخيمة للمعرفة لمراجعة ممارسات التطوير المهني المستمر، بصورة مستقلة عن عمليات التفتيش المدرسي الشاملة.

#### 4. الحد الأدنى لساعات التطوير المهني المستمر

يجب على جميع أعضاء هيئة التدريس وقادة المدارس إكمال ما لا يقل عن 75 ساعة من التطوير المهني المستمر المخطط له في كل عام دراسي.

يمكن استيفاء ساعات التطوير المهني المستمر من خلال أي مزيج من أنواع أنشطة التطوير المهني المستمر المعتمدة والمبينة في الملحق أ. تشمل أمثلة أنشطة التطوير المهني المستمر، على سبيل المثال لا الحصر:

- الدورات التدريبية الرسمية وبرامج تنمية وبناء القدرات المهنية
- التدريب والتوجيه
- التعلّم الذاتي الموجّه
- التعلّم التشاركي بين الزملاء والملاحظات المهنية المصحوبة بالتأملات والتقييمات
- التعلّم من خلال الدورات والبرامج التدريبية المتوافقة مع الأهداف المهنية المحددة
- أنشطة تطوير وتنمية المهارات والقدرات القيادية

تجدر الإشارة إلى أن تطوير وتقديم التطوير المهني المستمر للزملاء يُحتسب ضمن الحد الأدنى البالغ 75 ساعة، كما تُحتسب أيضاً أنشطة التطوير المهني المستمر الذي يتم إجراؤها في بداية العام الدراسي (على سبيل المثال، برامج التعريف والتهيئة للموظفين الجدد، وأيام التدريب في بداية العام).



يتم الاعتراف صراحةً بالتطوير المهني المستمر عبر الإنترنت، والتعلم غير المتزامن، والمدمج مع بيئة العمل ضمن الحد الأدنى البالغ 75 ساعة للموظفين، وذلك شريطة أن تتمكن المدرسة من تقديم أدلة تثبت المشاركة والالتزام.

تلتزم المدارس بالاحتفاظ بسجلات دقيقة ومحدثة لساعات التطوير المهني المستمر لجميع أعضاء هيئة التدريس وقادة المدارس. يجب أن تتضمن السجلات التاريخ ونوع التطوير المهني المستمر ومدته ومقدمه (يمكن أن يكون داخل المدرسة) ووصفًا موجزًا لكل نشاط من أنشطة التطوير المهني المستمر.

#### 5. خطة التطوير المهني المستمر السنوية ومزيج متوازن من أنشطة التطوير المهني المستمر

يجب على كل مدرسة وضع خطة سنوية للتطوير المهني المستمر، تتماشى مع نموذج التقييم الذاتي للمدرسة (SEF) وخطة تحسين المدرسة (SIP)، والتي تظهر نهجًا متوازنًا لتقديم التطوير المهني المستمر. يجب أن تتضمن خطة التطوير المهني المستمر السنوية مزيجًا من مصادر التطوير المهني المستمر:

- (أ) جلسات تقودها المدرسة (التطوير المهني المستمر الداخلي)
- (ب) مقدمو الخدمات الخارجيون (بما في ذلك التطوير المهني المستمر وجلسات التدريب التي تقودها دائرة رأس الخيمة للمعرفة)
- (ج) التعاون بين المدارس (بما في ذلك داخل المجموعات وداخل المجموعات المدرسية)
- (د) التعلم المهني الذاتي الموجه

تحتفظ المدارس باستقلالية تحديد التوازن المناسب بناءً على أولويات التحسين الخاصة بها وظروفها الخاصة.

يجب مراجعة خطة التطوير المهني المستمر السنوية وتحديثها طوال العام الدراسي لتعكس الأولويات الناشئة والأولويات النظامية والتغييرات في الموظفين و/أو الخبرات السابقة الواردة من أنشطة التطوير المهني المستمر.

#### 6. اختيار مقدمي الخدمات الخارجيين

عند الاستعانة بمقدمي خدمات التطوير المهني المستمر الخارجيين، يجب على المدارس تطبيق معايير «إطار جودة مقدمي الخدمات» الصادرة عن دائرة رأس الخيمة للمعرفة (يرجى الاطلاع على الملحق ج)

يتضمن إطار جودة مقدمي الخدمات ثمانية معايير: خبرة المُيسّر، والمحتوى القائم على الأدلة، وملاءمة السياق، والتوافق مع خطة تحسين المدرسة، والتقييم والمتابعة، وشكل تقديم الخدمة، وشفافية التكلفة، وسجل الأداء في الإمارات العربية المتحدة.



لا يُطلب من المدارس استيفاء جميع المعايير الثمانية عند اختيار كل مقدم خدمات. يجب على المدارس استخدام التقدير المهني لتحديد المعايير الأكثر ملائمة لكل قرار. كما يجب أن تتوافق القرارات مع التوصيات الصادرة عن تقييم الجودة.

يجب أن تكون المدارس قادرة على الإشارة إلى منهجية اختيار مقدمي الخدمات ضمن خططها السنوية للتطوير المهني المستمر، وأن تكون مستعدة لإثبات كيفية تطبيق هذه المعايير خلال زيارات الامتثال التي تجريها دائرة رأس الخيمة للمعرفة.

### 7. قياس تأثير التطوير المهني المستمر

يجب أن يكون لدى المدارس أنظمة لتقييم فعالية التطوير المهني المستمر وتأثيره على التعليم والتعلم.

قد تشمل هذه المنهجيات ما يلي:

- مراقبة الفصول الدراسية المرتبطة بأهداف التطوير المهني المستمر
- بيانات إنجازات الطلاب وتقدمهم الأكاديمي
- التقييم الذاتي للمعلم والتأمل المهني
- أدلة في الملف الشخصي على النمو المهني
- ملاحظات أصحاب المصلحة

يُتوقع من المدارس أن تثبت ليس فقط أن تنفيذ التطوير المهني المستمر، بل أيضاً متابعة وتطبيق هذه الأنشطة في الممارسة الصفية. ستقوم دائرة رأس الخيمة للمعرفة بتقييم عمليات المتابعة والتنفيذ كجزء من زيارات التطوير المهني المستمر ذات المحور المحدد.

### 8. منسق التطوير المهني المستمر

يجب على كل مدرسة تعيين منسق للتطوير المهني المستمر من بين الموظفين الحاليين. هذه مسؤولية مخصصة ضمن الهياكل القيادية الحالية — ولا تتطلب أي وظيفة بدوام كامل إضافية. العديد من المدارس لديها بالفعل هذه المسؤولية ضمن هيكلها القيادي باعتبارها مسؤولية قيادية مهمة.

منسق التطوير المهني المستمر مسؤول عن:

- وضع خطة التطوير المهني المستمر السنوية بما يتوافق مع نموذج التقييم الذاتي للمدرسة (SEF) وخطة تحسين المدرسة (SIP)
- الاحتفاظ بسجلات دقيقة للتطوير المهني المستمر لجميع أعضاء هيئة التدريس وقادة المدارس
- تنسيق تقديم التطوير المهني المستمر عبر المصادر الداخلية والخارجية والمشاركة بين المدارس
- العمل كجبهة الاتصال الرئيسية لدائرة رأس الخيمة للمعرفة فيما يتعلق بالامتثال للتطوير المهني المستمر والتنسيق



تحدد المدارس الوقت المناسب المخصص لدور منسق التطوير المهني المستمر بناءً على حجم المدرسة وظروفها.

## 9. الامتثال والمراقبة

### 9.1 زيارات التطوير المهني المستمر ذات المحور المحدد

سيقوم فريق الامتثال لدى دائرة رأس الخيمة للمعرفة بإجراء زيارات تطوير مهني مستمر ذات محاور محددة لمراجعة ممارسات التطوير المهني المستمر في المدارس الخاصة. هذه الزيارات منفصلة عن عمليات التفتيش المدرسية الشاملة، وهي مصممة لتكون مركزة وبناءة.

خلال زيارات التطوير المهني المستمر ذات المحور المحدد ، سيطلب من المدارس إثبات ما يلي:

- (أ) سجلات ساعات التطوير المهني المستمر التي تم إكمالها مقابل الحد الأدنى المطلوب البالغ 75 ساعة
  - (ب) الخطة السنوية للتطوير المهني المستمر وتقديم أدلة على تنفيذها
  - (ج) الأنظمة المعمول بها لقياس تأثير التطوير المهني المستمر
  - (د) نهج متوازن لمصادر التطوير المهني المستمر
  - (هـ) أدلة على متابعة ما تم تعلمه في إطار التطوير المهني المستمر وتطبيقه في الفصول الدراسية
  - (و) منسق محدد للتطوير المهني المستمر مع مسؤوليات موثقة
  - (ز) الأسباب المنطقية لاختيار مقدم أي تطوير مهني مستمر خارجي (يرجى ملاحظة أن التطوير المهني المستمر المقدم من داخل مجموعة تعليمية تابعة للمدرسة لا تعتبر "خارجية")
- ستقوم دائرة رأس الخيمة للمعرفة بنشر قائمة مراجعة للامتثال قبل الزيارات حتى تعرف المدارس بالضبط الأدلة المتوقعة (يرجى الاطلاع على الملحق ب)

### 9.2 عدم الامتثال

في حالة تبين خلال الزيارة الموضوعية الخاصة بالتطوير المهني المستمر أن المدرسة لا تحقق المعايير المتوقعة، ستقوم دائرة رأس الخيمة للمعرفة بما يلي:

- (أ) تقديم ملاحظات خطية تحدد المجالات التي تحتاج إلى تحسين
- (ب) الاتفاق مع المدرسة على خطة عمل، بما في ذلك الجداول الزمنية للتصحيح
- (ج) تحديد موعد لزيارة متابعة لتقييم التقدم المحرز

قد يتم تصعيد حالات عدم الامتثال المستمرة ضمن إطار الامتثال الأوسع نطاقاً لدائرة رأس الخيمة للمعرفة.

## 10. الخبرات السابقة والتحسين

المراجعة السنوية: ستجري دائرة رأس الخيمة مراجعة سنوية لهذه السياسة لدمج الملاحظات ومعالجة الاحتياجات الناشئة وضمان توافقها مع أحدث المعايير التعليمية والمتطلبات التنظيمية.

آليات تقديم الخبرات السابقة: يُشجّع المسؤولون الإداريون في المدارس على إرسال خبراتهم السابقة بشأن هذه السياسة إلى دائرة رأس الخيمة للمعرفة، مما يتيح التحسين المستمر استناداً إلى التجارب العملية للمدارس.

## 11. معلومات الاتصال

لأية أسئلة تتعلق بهذه السياسة، يرجى التواصل عبر: [info@dok.rak.ae](mailto:info@dok.rak.ae)

## 12. سجل المراجعات

رقم مرجع السياسة:	2026/06
اسم الوثيقة:	سياسة التطوير المهني المستمر
تاريخ السريان:	16 يونيو 2026
الإصدار:	01
تاريخ الإصدار:	16 يونيو 2026
تاريخ التحديث:	
تم التحديث بواسطة:	
تمت المراجعة بواسطة:	المدير التنفيذي

ملاحظة:

أصدرت "دائرة رأس الخيمة للمعرفة" الهيئة"، هذه السياسة وتقوم بالإشراف عليها. ومن المفهوم أن هذه السياسة يجب أن تعامل على أنها سرية ولا يجوز نسخها. ويعتبر أي إفشاء، كلياً أو جزئياً، لأي غرض كان، غير مصرح به ما لم يتم الحصول على إذن خطي مسبق من الهيئة.



## الملحق أ: أنواع أنشطة التطوير المهني المستمر المقبولة للوصول إلى الحد الأدنى البالغ 75 ساعة

جلسات التطوير المهني المستمر المجدولة على مستوى المدرسة بأكملها أو على مستوى المرحلة الدراسية، وأيام التدريب الخارجية والمؤتمرات، وفعاليات وورش عمل التطوير المهني المستمر التي تقودها دائرة رأس الخيمة للمعرفة، وبرامج التوجيه في بداية العام الدراسي، والدورات والمؤهلات المعتمدة.	رسمية ومنظمة
التدريب الداخلي والإرشاد (تقديم أو تلقي)، التعلّم التشاركي بين الزملاء والملاحظات المهنية المنظمة، ودروس توضيحية (تقديم أو مراقبة)، ودراسة الدروس والتخطيط التعاوني مع التركيز على التطوير المهني المستمر	التدريب والتوجيه
القراءة والبحث المهني (مع سجل للتفكير)، والدورات عبر الإنترنت، والندوات عبر الإنترنت، ومنصات التعلم غير المتزامن، ومشاريع البحث العملي، ومجتمعات التعلم المهني	ذاتي التوجيه
التعاون والزيارات عبر المدارس أو بين المدارس، اجتماعات شبكات المواد الدراسية، أنشطة المجموعات المنسقة من قبل دائرة رأس الخيمة للمعرفة، جلسات الإشراف المشترك وتطوير المناهج الدراسية	التعاون
تطوير وتقديم أنشطة التطوير المهني المستمر للزملاء، وقيادة مبادرات تحسين المدارس المرتبطة بأهداف التطوير المهني المستمر، وتطوير المناهج الدراسية وإنشاء الموارد، وتوجيه الموظفين الجدد	القيادة والتطوير



## الملحق ب: قائمة مراجعة الامتثال للتطوير المهني المستمر للزيارات محددة المحاور

الأدلة المتوقعة	المجال
سجل إجمالي يوضح عدد ساعات التطوير المهني المستمر لكل موظف مقارنة بالحد الأدنى البالغ 75 ساعة، موزعة حسب نوع التطوير المهني المستمر. تبدأ ساعات التطوير المهني المستمر في بداية العام الدراسي للمعلمين وتستمر حتى نهاية العام الدراسي للمعلمين.	ساعات التطوير المهني المستمر
خطة التطوير المهني المستمر الخطية والمتوافقة مع نموذج تقييم المدرسة وخطة تحسين المدرسة، وأدلة التنفيذ (الأنشطة المنجزة مقابل الأنشطة المخطط لها)، والتحديات أو التعديلات التي تم إجراؤها خلال العام	خطة التطوير المهني المستمر السنوية
دليل على وجود مزيج من مصادر التطوير المهني المستمر: بقيادة المدرسة، وخارجية، وبين المدارس، وذاتية التوجيه	مصادر متوازنة
وجود أنظمة لتقييم فعالية التطوير المهني المستمر (مثل بيانات الملاحظة المرتبطة بأهداف التطوير المهني المستمر، وبيانات تقدم الطلاب، وسجلات تأملات المعلمين، وأدلة الملفات)	قياس الأثر
توجد في المدارس أنظمة لرصد نقل ما تم اكتسابه من تعلم بعد التطوير المهني المستمر إلى الفصل الدراسي وجميع الأعمال اليومية بشكل فعال	المتابعة والتنفيذ
منسق محدد للتطوير المهني المستمر مع مسؤوليات موثقة، وأدلة على أداء دور التنسيق (مثل إدارة السجلات، والتنسيق مع دائرة رأس الخيمة للمعرفة، ووضع الخطط)	منسق التطوير المهني المستمر
بالنسبة للتطوير المهني المستمر الخارجي: دليل على أنه تم أخذ معايير إطار جودة مقدمي الخدمة في الاعتبار عند اختيار مقدمي الخدمة (مثل نموذج تقييم مقدم الخدمة، وأسباب الاختيار)	اختيار المزود



## الملحق ج: إطار جودة مقدمي الخدمة (غير موظفي دائرة رأس الخيمة للمعرفة) – معايير الاختيار

المعيار	ما يجب البحث عنه
خبرة المدرب (Facilitator)	يُظهر المدربون معرفة بالموضوع وخبرة في التدريس ومصداقية. ويحملون المؤهلات المناسبة ويمكنهم إثبات نجاحهم في تقديم التدريب في سياقات مماثلة.
محتوى قائم على الأدلة	يستند محتوى التطوير المهني المستمر إلى الأبحاث الحالية وأفضل الممارسات. يمكن للمقدم إثبات وجود قاعدة أدلة للنهج والاستراتيجيات التي يتم تقديمها.
الصلة بالسياق	المحتوى ملائم لسياق المدارس الخاصة في الإمارات العربية المتحدة ويمكن تكييفه مع المناهج الدراسية المختلفة والمراحل وأولويات تحسين المدارس.
التوافق مع خطة تحسين المدرسة	يمكن ربط التطوير المهني المستمر المقدم بوضوح بأولويات تحسين المدارس. يجب أن يتوافق تدريب المزود مع نموذج تقييم المدرسة وخطة تحسين المدرسة الخاص بالمدرسة.
التقييم والمتابعة	تتضمن البرنامج آليات تقييم وملاحظات مدمجة. ويقدم مقدم البرنامج متابعة بعد التدريب، ودعمًا للتنفيذ، أو تقييمًا للأثر بالتعاون مع المدرسة.
شكل تقديم البرنامج	يقدم المزود مجموعة من خيارات تقديم البرنامج: حضوريًا، أو عبر الإنترنت، أو مختلطًا، أو غير متزامن — بما يتناسب مع جداول المدارس المختلفة وتوافر الموظفين.
شفافية التكلفة	يُظهر المدربون معرفة بالموضوع وخبرة في التدريس ومصداقية. ويحملون المؤهلات المناسبة ويمكنهم إثبات نجاحهم في تقديم التدريب في سياقات مماثلة.
وسجل الأداء في الإمارات العربية المتحدة	يمتلك مزود الخدمة سجلاً مثبتاً في تقديم برامج ناجحة داخل مدارس دولة الإمارات العربية المتحدة أو في سياقات إقليمية مشابهة، مع إمكانية توفير مراجع أو دراسات حالة عند الطلب.

DXB01V2606-139