



تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي

إعداد

د. محمد السيد أحمد أحمد الجوهري

دكتورة الفلسفة في التربية- تخصص أصول التربية.

عضو الإدارة العامة لجودة التعليم- رئاسة قطاع المعاهد الأزهرية

تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي

محمد السيد أحمد أحمد الجوهري

دكتوراة الفلسفة في التربية- تخصص أصول التربية.

البريد الإلكتروني: m.algohary20@gmail.com

مستخلص:

هدف البحث إلى تعرف الأسس النظرية والفلسفية للتنمية المهنية للمعلمين، وتحديد متطلبات العصر الرقمي، ومدى الاستفادة منه في التنمية المهنية للمعلمين؛ لتقديم تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي، وعمد البحث إلى استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة موجهة لمعلمي المعاهد الأزهرية؛ حيث بلغت العينة نحو (٤٠٠) معلمًا ومعلمة على مستوى المناطق الأزهرية، وتمت المعالجة الإحصائية من خلال برنامج (SP V.18).

ولقد توصل البحث إلى وجود بعض القصور في برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، تمثل في قلة مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وندرة الاهتمام بتقنيات العصر الرقمي، وعدم وجود قاعدة بيانات محدثة باستمرار لبرامج التنمية المهنية، ثم قدم البحث تصورًا مقترحًا لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي؛ حيث تناول تقديم بعض الرؤى المقترحة حول الأساليب الملائمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي، وتطوير أداء المعلمين، والتأكيد على اقتراح منظومة الأداءات والإجراءات المهنية للنهوض بالعملية التعليمية والمعلمين، ودعم وتصميم برامج تدريبية شاملة ومستمرة ومتجددة لمعلمي المعاهد الأزهرية؛ بما يسهم في تنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات العصر الرقمي.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية- المعاهد الأزهرية- العصر الرقمي.



A Proposed Vision for Developing Professional Development Programs for Teachers of AL-Azhar Institutes in Light of the Digital Age

Mohamed ELSayed Ahmed Elgohary.

Member of the General Administration of Education Quality-
Presidency of the AL-Azhar Institutes Sector.

Email: m.algohary20@gmail.com

ABSTRACT:

The research aimed to identify the theoretical and philosophical foundations for the professional development of teachers, and to identify the requirements of the digital age, and the extent to which it is used in the professional development of teachers, in order to present a proposed vision for the development of professional development programs for teachers of Al-Azhar institutes in the light of the digital age, The research relied on the use of the descriptive approach, and a questionnaire was used for teachers of Al-Azhar institutes, and it amounted to about (400) male and female teachers, at the level of Al-Azhar regions, and statistical treatment was carried out through the program (SP V.18).

The research concluded that there are some shortcomings in the professional development programs for teachers of Al-Azhar institutes, represented in the lack of consideration of the training needs of teachers, the scarcity of interest in the techniques of the digital age, and the lack of a constantly updated database for professional development programs. Light of the digital age.

Keywords: professional development- Al-Azhar institutes- the digital age.

مقدمة:

أصبح تطور المعرفة وصناعتها أحد الأمور التي يشهدها العصر الرقمي، فلم يُعد قياس رصيد الدول بما تمتلكه من ثروات طبيعية فقط، بل بما تمتلكه من عقول يُستفاد منها في صناعة وتطوير المعارف، وتُعد التنمية المهنية الوسيلة المناسبة لاستثمار الإمكانيات المتاحة بشكل فعال؛ لبناء الأطر البشرية والمادية، ودفع المجتمع إلى التقدم والازدهار، وتوفير في تزويد الأفراد والقيادات بالمهارات والمعارف والمعلومات التي تساعدهم على تحسين أداءهم في العمل، ورفع مستوى كفاءتهم في معالجة المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.

وتُعد التنمية المهنية الوسيلة التي تضمن للأمم المحافظة على ما أنجزته من تقدم، ذلك أنه دون متابعة التطورات والمستحدثات، ومعرفة الأفراد بها والتدريب على مهاراتها، فإن المؤسسات المتأخرة سوف تُحرم من إمكانية التنافس محلياً وعالمياً، ومن ثم فإن التعلم المستمر والتدريب للموارد البشرية من أهم أسباب رفع الكفاءة الإنتاجية في مجالات العمل المختلفة، وإذا كان هذا الأمر مهماً لأي مؤسسة فإنه بالنسبة للمؤسسة التعليمية يُعد السبيل الأوضح للارتقاء ليس فقط بمستوى أدائها ولكن بمستوى أداء كل مؤسسات الوطن؛ حيث تقع على عاتق مخرجات المؤسسة التعليمية بالدرجة الأولى مهمة النهوض بأداء أفراد المجتمع (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٠٨، ١٦).

ويُعتبر المعلم العنصر الأساسي والحاكم في العملية التعليمية؛ حيث يواجه خلال عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواجهتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف جديداً كل يوم، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها، ويتأثر المعلم بهذه المتغيرات كلها بتغير حاجاته وطموحاته ونظراته إلى المستقبل؛ ولذلك أصبح لزاماً على المعلم أن يواكب هذه المتغيرات التي لا غنى عنها، ويحتاج إلى مهارات متعددة لملاحقتها، مهارات لا تكتسب بالصدفة، بل بدراسة سلسلة متكاملة شاملة من برامج التنمية المهنية، التي تعتمد على التخطيط العلمي والتناسق المنهجي، وترتبط بالمشكلات اليومية التي يواجهها المعلم في عمله، إضافة إلى استثمارها للمستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٩، ٤).

ولقد جاءت المادة (٢٢) من الدستور المصري لتنص على: "المعلمون، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم، الركيزة الأساسية للتعليم، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية، ومهاراتهم المهنية، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية، بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه" (ج.م.ع، ٢٠١٤، ٧).

ورغم تعدد جوانب التنمية المهنية للمعلمين في المعاهد الأزهرية، إلا إن المعلمين

يواجهون الكثير من التحديات في ظل العصر الرقمي، مما يتوجب عليهم ضرورة مواكبة التطور، والالتحاق ببرامج التنمية المهنية؛ لرفع الكفاءة والتحسين المستمر في أثناء العملية التعليمية.

لذا؛ تحتتم الضرورة التنوع في برامج التنمية المهنية للمعلمين، بحيث يكونوا قادرين على التكيف والتفاعل مع ما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي؛ حيث إن تأهيلهم ورفع كفاءتهم سوف ينعكس مباشرة على دعم الطلاب في تعاملهم مع المستقبل.

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت التنمية المهنية للمعلمين، إلا إنه توجد ندرة في الاهتمام فيما يخص معلمي المعاهد الأزهرية، وسوف يتم تناول الدراسات السابقة كما يلي:

١ - الدراسات العربية:

توجد العديد من الدراسات التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين؛ مثل: دراسة (غنيم، ٢٠١٧) التي هدفت إلى معرفة الأسس الفكرية والفلسفية لمجتمع المعرفة، وتعرف ملامح التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد في أثناء الخدمة وواقع هذه البرامج على أداء معلم التعليم الثانوي العام في محافظة بورسعيد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة رئيسة، وتوصلت الدراسة إلي: تركز أساليب التنمية المهنية للمعلمين على الجانب النظري بصورة أكبر من الجانب العملي التطبيقي، واستخدام أسلوب المحاضرة بصورة أكبر من الأساليب الأخرى، ولا يوجد متابعة الأثر التدريبي للمعلمين في مكان العمل، ووجود قصور في تفعيل البعثات الخارجية للمعلمين، كما هدفت دراسة (خليل، ٢٠١٧) إلى تعرف أنواع برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وتحديد أهم اتجاهات التدريب للمعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى: وضع رؤية مقترحة لتطوير وتفعيل برامج تدريب المعلم عن بُعد في ضوء الاتجاهات التدريبية الحديثة من خلال بعض المقترحات، منها: توفير قاعدة بيانات عن المعلمين بكافة تخصصاتهم ومؤهلاتهم، وإعداد سجل مهني لكل معلم لرصد الدورات التي التحق بها، والاحتياجات التربوية الآتية والمستقبلية، أما دراسة (حمدي، ٢٠١٩) فقد هدفت إلى عرض الإطار المفاهيمي للتنمية المهنية للمعلمين والتدريب في أثناء الخدمة، للوقوف على آليات التدريب بمنظومة التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية، ومدى تحقيق البرامج التدريبية بمدارس التعليم العام المصرية لمعايير المواصفة الدولية (ISO10015)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي مستعينة بأداة الدراسة الميدانية، وكان من أهم نتائجها: إعداد قائمة المتطلبات التدريبية بناءً على الاحتياجات الفعلية للمتدربين، وبناء الخطة التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية، كما هدفت دراسة (جاويش، ٢٠٢٠) إلى تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية والترخيص المهني للمعلمين، وإلقاء الضوء على الإطار الفكري والفلسفي للأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها: غياب تفعيل الهيكل التنظيمي والإداري للأكاديمية المهنية للمعلمين، والاعتماد على عمالة مؤقتة ومنتدبة، أما دراسة (جوهر، وآخرون، ٢٠٢٢) فهذه هدفت إلى إلقاء الضوء على متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك من خلال تعرف أساليبها، أهدافها، المعوقات والمشكلات التي تواجهها، وملامح التوجه المصري وفق رؤية مصر ٢٠٣٠، واستخدمت المنهج الوصفي، كما استخدمت المقابلة المفتوحة كأداة، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: تحديد المستويات المعرفية للمعلمين والمهارات التي يجب أن يمتلكوها، تحديد

اتجاهاتهم التدريبية، مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين، والاستعانة بكفاءات علمية متخصصة في مجال التنمية المهنية لإثراء التدريبات وتجويدها.

٢ - الدراسات الأجنبية:

استعرض البحث بعض الدراسات الأجنبية، مثل: دراسة (Offord, 2014) التي استهدفت تكاليف وفوائد المسارات المختلفة لتدريب المعلمين في إنجلترا؛ حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى: الاستفادة من التدريب داخل المدرسة أفضل من التدريب خارجها، كما تتوفر لدى المدارس أفكاراً تدريبية جيدة؛ نظراً لتوفر المتدربين من داخل المدرسة والمأمهم باحتياجاتهم التدريبية المختلفة، وأوصت الدراسة بزيادة الدعم للتدريب داخل المدرسة، والاستعانة بالجامعات لبناء شراكة مع المدارس للاستفادة من أساتذة الجامعة في رفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين، كما هدفت دراسة (Erawan, 2015) إلى توضيح شروط تنمية المعلم في برامج التدريب داخل المدرسة، مستخدمة المنهج الوصفي من خلال استبانات للمعلمين والمشرفين التربويين والمديرين، واستخدمت المقابلات، وبطاقات الملاحظة كأدوات بحثية، وتوصلت الدراسة إلى: وجود عوامل داخلية وخارجية تؤثر في نجاح التدريب، ومن العوامل الداخلية مدى استعداد المعلمين، درجة حماسهم، وتوفير الجو الملائم من قبل مديري المدارس، كما حددت بعض العوامل الخارجية، منها: مدى إدراك المجتمع لأهمية ما يتم التدريب عليه داخل المدرسة، وأوصت الدراسة بأهمية وجود قاعدة بيانات للمدربين والمتدربين، ودراسة (UNICEF, 2016) التي هدفت إلى تقويم مدى ملاءمة وكفاءة الأداء النهائي لأنشطة التنمية المهنية المستدامة في أثناء الخدمة المبينة على المدرسة مستخدمة المنهج الوصفي، وتم انتقاء عينة الدراسة من موظفي وزارة التعليم وهيئة اليونيسيف والهيئات المانحة لبرامج التدريب المختلفة، كما استخدمت بطاقات الملاحظة والمقابلات التليفونية والبريد الإلكتروني، وتوصلت إلى عدة نتائج، منها: سهولة تنفيذ برامج التدريب القائم داخل المدرسة، التدريب اللامركزي يأتي من احتياج المعلمين المتدربين أنفسهم، يؤدي التدريب القائم داخل المدرسة إلى التماسك الاجتماعي بين المتدربين.

التعليق على الدراسات السابقة:

- توجد ندرة في الدراسات والبحوث التي تناولت التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
- اتفق البحث الحالي مع دراسة لكل من: (طه، ٢٠١٧)، (حمدي، ٢٠١٩)، (جاويش، ٢٠٢٠)، (غنيم، ٢٠١٧)، (Offord, 2014)، (Erawan, 2015)، (UNICEF, 2016) في متغير التنمية المهنية للمعلمين، واختلف معهم في: استهدافها لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي.
- كما اتفق البحث الحالي مع دراسة (جوهر، وآخرون، ٢٠٢٢) في متغير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، إلا أنه اختلف في: أداة البحث؛ حيث استخدم البحث الحالي الاستبانة، واستخدم البحث الآخر المقابلة كأداة بحثية، كما اهتم البحث الحالي بالتنمية المهنية في ضوء تطبيقات العصر الرقمي، بينما اهتم البحث الآخر بالتنمية المهنية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في الإطار النظري، ووضع التصور المقترح.

مشكلة البحث:

أكدت مقولات الفكر التربوي على أن بذل أي جهود لإصلاح وتطوير منظومة التعليم لا يمكن أن تتحقق أهدافها وتؤدي ثمارها إلا إذا كان المعلمون هم محور هذا الإصلاح وركيزته الأساسية، وأي مساعي للتطوير يجب أن تستند إلى جهود المعلمين، وأن أفضل الكتب والمقررات والوسائل والأنشطة المدرسية-رغم أهميتها- إلا إنها لن تحقق الأهداف التربوية المنشودة إلا إذا كان هنالك معلم ذو كفاءة تعليمية يُكسب طلابه الخبرات المتنوعة (أحمد، ٤٥٧، ٢٠١٩)، كما تناولت العديد من الدراسات والأبحاث التربوية قضية التنمية المهنية للمعلمين؛ مثل: دراسة لكل من (وهبة، ٢٠١٣)، (عبد الغني، ٢٠١٥)، (عبد السلام، ٢٠١٩)، وكان من أهم نتائج تلك الدراسات: وجود العديد من أوجه القصور في نوعية برامج التنمية المهنية للمعلمين والأساليب والوسائل المستخدمة فيها، والكوادر التدريسية، وأساليب وأدوات التقويم لتلك البرامج؛ حيث اعتمدت على محتوى تقليدي غير فاعل، الهدف منه الحصول على شهادة الدورة التدريبية فقط.

ويُعد الأزهر الشريف قيمة محلية وعالمية وممثلاً رسمياً للدين الإسلامي الوسطي، كما تُعد المعاهد الأزهرية القلب النابض للأزهر الشريف والمورد الخصب له من الطاقات البشرية؛ حيث يبلغ إجمالي المعاهد الأزهرية (١١١٢٣) معهداً، وإجمالي متعلمين التعليم قبل الجامعي الأزهرية (١٩٠١٩٨٦) متعلماً ومتعلمة، وعدد المعلمين بالمعاهد الأزهرية (١٥٨٨٦٩) معلماً ومعلمة (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢١، ١٢).

ويواجه معلمي المعاهد الأزهرية الكثير من التحديات في ظل العصر الرقمي الذي يستوجب ضرورة تأهيلهم لمواكبة متطلبات هذا العصر، ومن خلال معايشة الباحث لمعلمي المعاهد الأزهرية تم رصد العديد من التحديات التي تواجههم.

لذا: سعى البحث الحالي إلى تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بما ينعكس على أداء معلمي المعاهد الأزهرية، وتحسين نوعية وفرص التعلم، وتحقيق فعالية لبرامج التنمية المهنية، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين؟
- ٢- ما متطلبات التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي؟
- ٣- ما واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية؟
- ٤- ما التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي؟

أهداف البحث:

هدف البحث، إلى:

- رصد الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين.
- تحديد متطلبات التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي.
- تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
- وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث الحالي في كونه يناقش أحد القضايا المهمة، وهي قضية التنمية المهنية للمعلمين، كما أنه يساعد مخططي السياسات التعليمية والمسؤولين بالأزهر الشريف من خلال وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي.

منهج البحث وأدواته:

استخدم البحث المنهج الوصفي؛ وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي وأهدافه، وباعتبار أن هذا المنهج يهتم بتحديد الظروف والعلاقات المرتبطة بالظاهرة، ولا يكتفي بجمع البيانات وتنظيمها، بل يتعدى ذلك إلى تحليلها وتفسيرها؛ للتوصل إلى مجموعة من النتائج التي تعين في فهم الواقع، ومن ثم العمل على تحسينه، كما عمد البحث الحالي إلى استخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من معلمي المعاهد الأزهرية.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على دراسة متغير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، ومحاولة وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي.
- الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على عينة من معلمي المعاهد الأزهرية بلغ عددها (٤٠٠) معلم ومعلمة.
- الحدود الزمنية: هي فترة إتمام البحث بشقيه النظري والميداني في الفترة من ٢٠٢٢/٢٣ م.

مصطلحات البحث:

- التنمية المهنية، هي: "مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تستهدف معلمي الأزهر الشريف، بغرض تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة في تخصصاتهم المختلفة؛ للارتقاء بالعملية التعليمية في ضوء العصر الرقمي".
- المعاهد الأزهرية، عرفها القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م بأنها: "المؤسسات التعليمية التابعة للأزهر الشريف والتي تقوم مقام المدارس بأنواعها في التعليم العام وتشمل مراحل: رياض الأطفال، المرحلة الابتدائية، المرحلة الإعدادية، والمرحلة الثانوية".
- العصر الرقمي، هو: "العصر الذي يُستخدم فيه التقنيات، وتوظف التكنولوجيات في كل جوانب الحياة، وفي العملية التعليمية".

الإطار النظري للبحث:

أولاً: الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين

تعددت مفاهيم التنمية المهنية للمعلمين؛ حيث عرفها (مغربي، ٢٠٠٠) على أنها: "العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة، والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسؤولياتهم المهنية"، كما عرفها (الزهراني، ٢٠٢١) بأنها: "خطة إستراتيجية واضحة ومنظمة لرؤية تربوية تستخدم استدامة الموارد الطبيعية والبيئية وتنميتها؛ لتحقيق التوازن البيئي بين أنشطة الإنسان، وجهوده، وبيئته بمجالاتها المتعددة؛ لتحسين فرص، ومستوى حياة الفرد والمجتمع في الحاضر والمستقبل".

وعرفها الباحث، بأنها: "مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تستهدف معلمي الأزهر الشريف، بغرض تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة في تخصصاتهم المختلفة؛ للارتقاء بالعملية التعليمية في ضوء العصر الرقمي".

ومن خلال ما سبق يتضح أن مفهوم التنمية المهنية للمعلمين يتضمن ما يلي:

- التنمية المهنية عملية مستمرة.
 - تستهدف التنمية المهنية كافة العاملين داخل المعاهد الأزهرية؛ من أجل تحقيق تحسين وتطوير مستمر في أداءاتهم.
 - تلي أنشطة التنمية المهنية احتياجات المعلمين، وتعطي لهم الثقة في ممارسة مهامهم.
 - يظهر أثر التنمية المهنية للمعلمين في تحسن مستوى المتعلمين من خلال تطور أداءات المعلمين.
- أهداف التنمية المهنية:

رغم اختلاف برامج التنمية المهنية للمعلمين، وتعدد أنماطها، إلا إنها تشترك فيما بينها في السعي نحو تحقيق مشترك، وهو تحسين الأداء، ورفع المستوى المهني والعلمي والثقافي؛ تحقيقاً لأهداف العملية التعليمية، وذكر (المهدي، ٢٠١٩) مجموعة من أهداف التنمية المهنية للمعلمين؛ منها:

- تحسين وتحديث معارف المعلمين، وتبصيرهم بخطط الدولة التعليمية وتوجهاتها الحاكمة لها، وتحديد المطلوب منهم، ومساعدتهم على الترتي والتقدم الوظيفي، وتحقيق الأمان الوظيفي.
 - تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس، وتلافي أوجه القصور والسلبيات التي وجدت في إعداد المعلم في كليات التربية.
 - مساعدة المعلم حديث التعيين في ممارسة أدواره بكفاءة وفاعلية، وزيادة ثقته بنفسه، ورفع مستوى أدائه عن طريق إكسابه المهارات المعرفية والعملية المستحدثة في ميدان عمله.
 - مساعدة المعلم على حل المشكلات التربوية التي تواجهه، والتعاون مع زملائه، والاستفادة منهم بالصورة التي ترفع مكانته اجتماعياً، وتحقيق له الرضا الوظيفي المطلوب.
 - حث المعلم على التعلم الذاتي، والاتجاه نحو التعلم مدى الحياة، وإتاحة الفرصة أمامه؛ لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل الفصل الدراسي.
 - تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم؛ كي يستطيع تنشأة متعلميه علمياً، وتنمية استعداداته؛ لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة.
- مبادئ التنمية المهنية:

تناولت العديد من الأدبيات التربوية مبادئ أساسية للتنمية المهنية للمعلمين، ومن أهم هذه المبادئ ما ذكره (مدبولي، ٢٠٠٢، ٦٦) كما يلي:

- ١- الواقعية: تعني الانطلاق من الاحتياجات التدريسية الفعلية للممارسين التربويين كمدخل لتخطيط عمليات التنمية المهنية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه العمليات، ويحقق فعاليتها، وأن تبني على خطة مهنية عاملة للمعلمين، تعمل على تغيير ثقافة المعلمين داخل المدرسة، وتحسين مهارتهم ومعارفهم واتجاهاتهم، مع الأخذ بالاتجاهات الحديثة في معظم أنشطة التنمية المهنية للمعلمين.
- ٢- الغاية: حيث الوصول إلى المستويات المهارية اللازمة، والمتمثلة في: جملة المعارف، المهارات، والاتجاهات المراد إكسابها للمعلمين المستهدف تنميتهم مهنيًا.
- ٣- الأدائية: هي أحد المفاهيم الحاكمة للفاعلية، وشرطاً لازماً ومنهجياً لتقييم المخرجات؛ حيث يتم تقويم أنشطة التنمية المهنية، وتعديلها وفقاً للمعايير المعتمدة للأداء.

- ٤- المعيارية: حيث تسعى برامج التنمية المهنية إلى إرساء وتطبيق المعايير المهنية للأداءات بما يكفل تحقيق أعلى مستوى من المخرجات.
- ٥- الاستمرارية: تعني استمرارية عمليات التنمية المهنية؛ حيث تبدأ بالتحاق المعلم بالمهنة، وتمتد بامتداد مشواره المهني؛ لتستجيب للمستجدات التربوية، والمكتشفات العلمية من ناحية، ولتستوعب أهداف التجديدات التربوية التي تتبناها المؤسسة التي تشرف على العملية التعليمية من ناحية أخرى، وأن تتبع إدارة المدرسة منهجية محددة في كيفية التخطيط والاستمرار في عمليات التنمية المهنية.
- ٦- الشمول: بمعنى أن تتوجه عمليات التنمية المهنية لتخاطب جميع الممارسين التربويين على كافة المستويات، وفي جميع المراحل والتخصصات، وذلك من خلال تقديم عمليات تنمية مهنية عالية الجودة لمعظم المعلمين، تستهدف تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، ويشترك أعضاء العملية التعليمية جميعهم في صياغتها.
- ٧- التنوع: بمعنى تنوع أساليب وإجراءات وعمليات التنمية المهنية (التدريب، التدريب المستمر، استخدام التقنيات... إلخ) من ناحية، وتنوع هذه العمليات من ناحية أخرى تلائم جميع المعلمين وحاجتهم التدريسية.
- ٨- التكامل: بمعنى مراعاة التتابع في بناء عمليات التنمية المهنية الموجهة لكل فئة من المعلمين المستهدفين؛ بحيث تناسب وتتلاءم مع الظروف والأوضاع الجديدة التي تؤهل المعلمين للقيام بالمهام التعليمية المتزايدة، ومحاولة إنتاج المعرفة، ومدى ملاءمتها للوسائل المحيطة بهم مهما تنوعت المعارف، وبذلك تكون عمليات التنمية المهنية متكاملة مبنية على الكفايات المختلفة للمعلمين، وتحاول رفع كفاءاتهم في القيام بمتطلبات أدوارهم التي تتغير وفقاً لمهام عملهم.
- ٩- المتابعة والتقييم: بمعنى متابعة أداء المعلمين في كافة عمليات التنمية المهنية ومدى استفادتهم من تلك العمليات، ومحاولة التطوير المستمر في ضوء نتائج تقييم ومتابعة الأداء الفعلي للمعلمين، وكذلك محاولة الاستفادة من المعلمين القادرين على مواصلة تنميتهم المهنية؛ لتولي أدوار القيادة في مواقع العمل المختلفة.
- ومن خلال العرض السابق، يتضح أنه ينبغي أن تتوافر للتنمية المهنية للمعلمين مجموعة من المبادئ تضمن تحقيق أهدافها؛ حيث تُعد تلك المبادئ المرتكزات الأساسية لرفع مستوى أداء المعلمين، وتمكينهم من مواكبة التقدم العلمي ومتطلبات العصر الرقمي.
- المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية:
- تتعدد المؤسسات المسؤولة عن تدريب معلمي المعاهد الأزهرية، ويمكن عرضها فيما يلي:

١- الإدارة العامة للتدريب:

هي الإدارة المسؤولة عن تدريب العاملين والمعلمين بالأزهر الشريف، ولها إدارات فرعية في كل منطقة الأزهرية (<https://www.azhar.eg/almajlis-alala/ma>)، وتمثل رؤية الإدارة ورسالتها فيما يلي:

أ- رؤية الإدارة العامة للتدريب:

تتمثل رؤية الإدارة العامة للتدريب، في: الارتقاء بالمستوى المهني للعاملين بما يُسهم في تحقيق أهداف مؤسسة الأزهر في مجاليّ التعليم والدعوة.

ب- رسالة الإدارة العامة للتدريب:

تتمثل رسالة الإدارة العامة للتدريب، في:

- الإشراف الكامل على مختلف صور التدريب بالأزهر الشريف.
- حسن اختيار الكوادر المسؤولة عن إدارة منظومة التدريب بالأزهر الشريف.
- الاستعانة بمحاضرين من داخل وخارج الأزهر الشريف، كل في مجال تخصصه.
- التنسيق الكامل مع الجهات الداخلية والخارجية المعنية بالتدريب بالأزهر الشريف.
- توظيف التكنولوجيات الحديثة؛ لخدمة منظومة التدريب بالأزهر الشريف.
- زيادة ميزانية التدريب بالأزهر الشريف بما يضمن استمراريته على مدار العام.
- تأهيل وتنمية قدرات العاملين بالأزهر كل في مجال تخصصه.
- توفير مكتبة إلكترونية للمواد التدريبية لكافة الفئات المستهدفة.
- نشر فعاليات منظومة التدريب بالأزهر الشريف بمختلف وسائل الاعلام المتاحة.

كما تم إنشاء إدارة للتدريب التربوي برئاسة قطاع المعاهد الأزهرية؛ تعني بتدريب المعلمين وتنمية مهاراتهم في مواد التخصص والمواد التربوية، وفق جداول زمنية وخطة محددة.

٢- وحدات التدريب والجودة بالمعاهد الأزهرية:

تم إنشاء وحدات تدريب في المعاهد الأزهرية، وفقًا لقرار شيخ الأزهر الشريف رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠م، تكون مهامها كما يلي:

- وضع آليات الاستفادة من عمليات التقويم، وتقديم التغذية الراجعة للفئات المعنية في ضوءها.

- تنمية كفاءات المعلمين والعاملين بالمعهد؛ لتطبيق المعايير القياسية.
- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين والمعلمين بالمعهد، ووضع خطة سنوية لها.
- تنفيذ برامج التدريب الداخلي لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين والعاملين بالمعهد.
- إعداد وتقييم المادة التدريبية اللازمة للتدريب الداخلي بالوحدة.

٣- الأكاديمية المهنية للمعلمين:

تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين في عام ٢٠٠٧م وفق قانون التعليم رقم ١٥٥ والذي نص في مادته على: "تنشأ أكاديمية مهنية للمعلمين، تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التربية والتعليم، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية، على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، ويكون لها فروع في مختلف أنحاء الجمهورية، وعلى أن تتولى هذه الأكاديمية التنمية المهنية المستمرة للمعلمين، ومنح شهادة الصلاحية للتدريس المنصوص عليها في المادة ٧٤ من هذا القانون" (ج.م.ع، ٢٠٠٧).

ثم صدر القرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨م بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتحديد اختصاصاتها، وذلك باعتبارها الجهاز المسؤول عن تصميم وتنسيق وتقييم جميع الأنشطة التنظيمية المهنية للمعلمين والقادة التربويين؛ لضمان تطبيق كادر المعلمين بأفضل صورة، وتحديد كل من رؤيتها ورسالتها، وأهدافها الإستراتيجية (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨).

ثانياً: العصر الرقمي

يُعد مصطلح العصر الرقمي مفهوماً حديثاً، ظهر نتيجة الانفجار المعرفي والمعلوماتي، ولقد تعددت تعريفاته، ومن هذه التعريفات: "الفترة التي تلت العصر الصناعي، ويتسم بأن المعلومات فيه هي المحور الذي يتحكم في السياسة والاقتصاد والحياة الاجتماعية، وتصبح فيه كل أشكال المعلومات رقمية، وتكون متاحة على شبكة المعلومات الدولية بواسطة أجهزة إلكترونية وسيطة" (علي، ٢٠١٥، ٣٦)، كما عُرف بأنه: "العصر الذي يدل على سيطرة الوسائل الرقمية الحديثة على غيرها في مجال الاتصال وتبادل المعلومات" (مسلم، ٢٠٠٦).

وعرف الباحث العصر الرقمي، بأنه: "العصر الذي يُستخدم فيه التقنيات، وتوظف التكنولوجيا في كل جوانب الحياة وفي العملية التعليمية وتدريب المعلمين".

خصائص العصر الرقمي:

يرى كل من: (عبد الهادي، ٢٠٠٠، ١٩)، (Siemens, 2005, 1)، (الهاجري، ٢٠٠٩، ٢)، (Anderson, 2012, 3)، (Jones, 2015, 65-66) أن العصر الرقمي يتميز بمجموعة من الخصائص، يمكن عرضها فيما يلي:

١- التفجر المعرفي والتكنولوجي، انتشار نظم الاتصالات، الاستعمال المتزايد للحاسب الآلي، والتوسع في استخدام شبكة الإنترنت، الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية، وبدأ الاهتمام الكبير بالتربية المعلوماتية ومحو الأمية الخاصة باستخدام الحاسب ونظم الاتصال الحديثة؛ حيث يُعد توظيف تقنية المعلومات والإنترنت في التدريب والتعليم من أهم مؤشرات التحول للعصر الرقمي.

٢- استخدام المعلومات كمورد اقتصادي؛ حيث تعمل المؤسسات على استخدام المعلومات والانتفاع بها في زيادة كفاءتها، زيادة فاعليتها، ووضعها التنافسي بين المؤسسات المناظرة لها، وذلك من خلال تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمنتفعين بالخدمة من خلال تنمية القدرة على التجديد والابتكار.

٣- تنامي النشر الإلكتروني، والذي يعتمد على إنتاج المعلومات ونقلها بواسطة الحواسيب والاتصالات عن بُعد من المؤلف أو الناشر إلى المستفيد النهائي مباشرة، وذلك من خلال شبكة الاتصالات.

٤- تركيز بيئة التعلم في العصر الرقمي على تكوين شبكات مجتمعات المعلومات، والتي يتم من خلالها تشارك الاهتمامات والممارسات والمعلومات بين أكبر عدد ممكن من المتشاركين.

كما أضافا (Francis&Starkey,2012,146) خصائص أخرى للعصر الرقمي، منها:

١- إنتاج المعرفة: مع ظهور تكنولوجيا المعلومات والنظم المتطورة، وتنوع مصار المعلومات وظهور خدمات عديدة؛ مثل: البريد الإلكتروني، وخدمات شبكة الإنترنت؛ مما جعل العالم قرية كونية صغيرة.

٢- الاغتراب، والتحديث في العصر الرقمي: وذلك من خلال انتشار تطبيقات التكنولوجيا، الذي أدى بدوره إلى اغتراب الإنسان في مجتمع المعلومات، وعزوفه عن المشاركة الإيجابية في المجتمع.

وقد انعكست تلك الخصائص والسمات المميزة للعصر الرقمي على مختلف الجوانب والقطاعات بالمجتمع، منها المنظومة التربوية بوجه عام، ومنظومة التعليم قبل الجامعي بشكل خاص، فقد أحدثت الثورة الرقمية التكنولوجية في نظم الاتصال تغييراً واضح المعالم في الممارسات السائدة بالتعليم الأزهرية؛ حيث هيأت شبكة الإنترنت سبل الاستفادة من مصادر المعلومات دون قيود الأمر الذي هيأ الحصول على المعلومات، نشرها، والاستفادة منها في إحداث عمليات التطوير المنشودة.

فلسفة العصر الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين:

تقوم فلسفة العصر الرقمي على نموذجاً مستحدثاً من التعليم يكون فيه المتعلم نشط في الحصول على المعرفة من خلال البحث في الكم الكبير من المعلومات والمصادر المتعددة للمعرفة، ويركز هذا النهج الجديد في التعليم في البحث والاستكشاف على تنمية الدافع الشخصي للمتعلم، وتنمية قدرته على التحكم في الأنشطة التعليمية؛ للحصول على المعرفة العلمية من خلال التعليم والتطبيق التفاعلي.

كما تركز فلسفة التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي على نشر الثقافة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية، وتوفير الوسائل الكثيرة: لتسهيل الوصول إلى المعرفة عبر تكنولوجيا الاتصال المتنوعة، كما يقدم التعليم في العصر الرقمي حلولاً مبتكرة للعديد من المشكلات التي يعاني منها النظام التعليمي: لكي يصبح أكثر كفاءة وفاعلية في تطوير المنظومة التعليمية، وتحقيق أهدافها.

لذا؛ تقوم فلسفة التعليم في العصر الرقمي على مجموعة من المرتكزات من أجل تلبية احتياجات المجتمع، ذكرها (القصراوي، ٢٠١٤، ٣٥٢) فيما يلي:

- الفردية: وذلك بتفريد المواقف التعليمية؛ لتناسب التغيرات في شخصيات المتعلمين وقدراتهم واستعداداتهم وخبراتهم السابقة.
 - التفاعلية: وهي قيام المتعلم بنوع من الاستجابة في أثناء عملية التعلم، كما توفر المستحدثات التكنولوجية بيئة اتصال تسمح للمتعلم بنوع من الحرية يستطيع من خلالها أن يتحكم في معدل عرض محتوى المادة التعليمية؛ ليختار منها ما يناسبه.
 - التنوع: توفر الممارسات التعليمية في العصر الرقمي بيئة تعلم متنوعة يجد فيها كل متعلم ما يناسبه، وذلك من خلال توفير مجموعة من الخيارات التعليمية والبدائل أمام المتعلم.
 - الكونية: تتيح المستحدثات التكنولوجية في العصر الرقمي فرص الانفتاح على مصادر المعلومات المتعددة في جميع أنحاء العالم؛ حيث يتصل المتعلم بالشبكة العالمية للإنترنت للحصول على ما يحتاجه من معلومات.
 - التكاملية: يظهر التكامل بين مكونات المستحدثات التكنولوجية، بحيث تشكل مكونات كل مستحدث نظام متكامل، ففي برامج الوسائط المتعددة التي يضعها الكمبيوتر لا تعرض الوسائل الواحدة تلو الأخرى، ولكنها تتكامل فيما بينها في إطار واحد؛ لتحقيق الهدف المنشود.
- وتأسيساً على ما سبق، فإن فلسفة التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي تقوم على إتاحة التعليم المتميز لجميع المعلمين والمتعلمين، وتوفير العديد من الفرص التعليمية والتدريبية أمامهم وفق ما تسمح به قدراتهم، وهي بذلك تؤكد على تكافؤ الفرص أمام الجميع؛ لتحقيق تنمية مهنية، فالتعليم في العصر الرقمي يوجه المتعلمين لأن يكونوا أكثر مسؤولية تجاه اختياراتهم التعليمية، كما يوفر لهم فرص تعليم متنوعة تحث المتعلم على توظيف المعلومات المتاحة بكفاءة وفاعلية، كما تقوم أيضاً على تنمية التفكير النقدي لدى المتعلمين، ففي ظل الاعتماد المتزايد على التكنولوجيا الرقمية؛ للحصول على المعلومات والمعارف، علاوة على الكم الهائل من مصادر المعرفة المتعددة، فلا بد من تنمية التفكير النقدي لديهم؛ ليكونوا أكثر وعياً وقدرة على الاختيار والانتقاء بين هذا الكم الهائل من المعارف، بالإضافة إلى التأكيد على مبدأ التعليم والتثقيف الذاتي؛ حتى يمكن إعداد جيل قادر على التعامل مع معطيات

العصر الرقمي، وبالتالي تتكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات تجاه التيارات الفكرية المتنوعة (الدهشان، والفوهيمي، ٢٠١٥، ٣٣).

ويمكن الاستفادة من العصر الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين؛ حيث:

- تحسين كفاءة المعلمين ومساعدتهم على الانتقال من نقل المعارف إلى تيسير التعلم، وتدريب المعلمين على تدريس المحتويات المعرفية الرقمية باللغة التعقيد (Karsenti, 2019, 109).
 - توفير آلية لتوظيف القيمة المضافة في تحديد درجة فاعلية برامج التنمية المهنية، وقياس أثر التدريب على أداء المعلمين (Kennedy, 2015, 183).
 - سهولة تخزين ومعالجة وتحليل أحجام كبيرة من البيانات مع الحفاظ على سرية بيانات المتدربين (Karsenti, Ibid, 11).
- لذا؛ يجب تطوير برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة المقدمة للمعلمين؛ بهدف تحديث برامج التدريب وتطوير محتواها المعرفي، بصورة تتيح دمج التكنولوجيا الرقمية في العملية التربوية، وتحديث المقررات التدريبية، وطرق التدريس، وتدريب المعلمين على طرق التدريس الحديثة، وعلى توظيف التعلم الإلكتروني، وتنمية الكفايات الرقمية للمتعلمين، وكيفية وضع خطط تنفيذية مفصلة لتعلم أساسيات التكنولوجيا الرقمية في المدارس، ويتطلب توظيف العصر الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين:
- التدريب الإلكتروني للمعلمين؛ حيث أصبح ضرورة وخاصةً بعد ظهور جائحة كورونا.
 - إتقان المعلم للغة العصر، ومواكبة التطورات من حوله.
 - تحديد المفاهيم والمعارف والمهارات اللازمة للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي.
 - حث المعلمين على مهارات التعلم الذاتي، واستخدام مصادر التعلم في البحث عن المعلومات وإتقان البحث الإلكتروني.
 - توظيف تقنيات العصر الرقمي في تدريبات التنمية المهنية للمعلمين.
 - تسهيل إجراءات المشاركة في برامج التنمية المهنية للمعلمين، وإرشادهم إلى طرق المشاركة الفعالة.
 - الكفاءة الرقمية للمعلمين لا تتطلب فقط تعلم كيفية استخدام الأدوات الرقمية، ولكن تطوير تلك المهارات وإتقانها.
 - التحديث المستمر للمواد التدريبية، والتركيز على الخبرات العملية للمتدربين، أكثر من التركيز على الإطار النظري للمحتوى التدريبي.

- توفير مدربين أكفاء يجيدون التعامل مع التقنية، ويملكون مهارات المدرب المحترف، وذلك من خلال تنظيم دورات متخصصة لاختيار الكفاءات المتميزة في التدريب.

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

بعد تناول البحث للإطار النظري للتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي، تم تناول الدراسة الميدانية والتي يتم من خلالها تعرف متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في العصر الرقمي؛ بغية التوصل إلى تصور مستقبلي لتفعيل برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية وفق العصر الرقمي، وتضمنت الدراسة الميدانية ما يلي:

أ- مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من معلمي الأزهر الشريف وعددهم (١٥٨٨٦٩) معلماً ومعلمة بالأزهر الشريف بمختلف التخصصات وفي مختلف المراحل بجميع محافظات جمهورية مصر العربية، وتم تحديد حجم عينة البحث وفقاً لمعادلة "هيربرت أركن"، والتي تمثلها المعادلة:

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

حيث تشير (N) إلى حجم المجتمع، و (t) الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥، وتساوي ١,٩٦، (SE) نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥، (P) نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي ٠,٥٠، ومن المعادلة السابقة تم التوصل إلى أن حجم عينة معلمي المعاهد الأزهرية، يجب أن يكون $383 \leq$ معلماً ومعلمة، وبناءً عليه تم توزيع الاستبانة إلكترونياً، وتمت الاستجابة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة بالمعاهد الأزهرية، وتتلخص مواصفات عينة البحث في الجداول الآتية:

جدول (١) توزيع عينة البحث حسب المرحلة الدراسية

م	المرحلة	عينة البحث	النسبة المئوية
١	رياض الأطفال	٤١	١٠,٢٥%
٢	المرحلة الابتدائية	١٤٤	٣٦,٠٠%
٣	المرحلة الإعدادية	١١٥	٢٨,٧٥%
٤	المرحلة الثانوية	١٠٠	٢٥,٠٠%
	المجموع	٤٠٠	١٠٠%

جدول (٢) توزيع عينة البحث حسب التخصصات

م	التخصص	العدد	النسبة المئوية
١	مواد ثقافية	١٨٢	٤٥,٥%
٢	علوم شرعية	١٠٥	٢٦,٢٥%
٣	علوم عربية	١١٣	٢٨,٢٥%
	المجموع	٤٠٠	١٠٠%

جدول (٣) توزيع عينة البحث حسب المناطق الأزهرية

م	المنطقة	العدد	م	المنطقة	العدد
١	كفر الشيخ	٤٠	١٥	الوادي الجديد	٦
٢	الاسكندرية	٧	١٦	مرسي مطروح	٥
٣	قنا	١١	١٧	القاهرة	١٥
٤	الدقهلية	٢٢	١٨	الشرقية	١٥
٥	الغربية	٤١	١٩	سوهاج	٥
٦	السويس	٧	٢٠	المنيا	٦
٧	دمياط	١١	٢١	شمال سيناء	٢٠
٨	الأقصر	٥	٢٢	جنوب سيناء	٧
٩	البحيرة	٤١	٢٣	المنوفية	١٠
١٠	بورسعيد	٣٨	٢٤	القليوبية	٥
١١	أسيوط	١٤	٢٥	البحر الأحمر	٤
١٢	الجيزة	٢٧	٢٦	أسوان	٦
١٣	الفيوم	٦	٢٧	بني سويف	٣
١٤	الاسماعيلية	٢٣	المجموع	٤٠٠	

ووفقاً للجداول السابقة يلاحظ تنوع العينة التخصص (علوم شرعية، علوم عربية، مواد ثقافية)، والمرحلة التي يتم التدريس بها، ومدى تغطية العينة لجميع المناطق الأزهرية على مستوى جمهورية مصر العربية.

ب- صدق الاستبانة:

١- الصدق الظاهري: تم حساب الصدق الظاهري عن طريق عرض الاستبانة على (١٥) محكمًا من أساتذة التربية المقارنة والإدارة التعليمية وأصول التربية؛ لإبداء الرأي وحساب نسبة الاتفاق بين السادة المحكمين.

جدول (٤) نسب اتفاق المحكمين على بنود المحور الأول

العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق
١	%٨٠	٦	%٨٦
٢	%٨٦	٧	%٩٣
٣	%١٠٠	٨	%١٠٠
٤	%٨٦	٩	%٨٦
٥	%٨٠	١٠	%٨٠

جدول (٥) نسب اتفاق المحكمين على بنود المحور الثاني

البعد الأول				البعد الثاني			
العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق
١	%٨٦	١	%٩٣	٨	%١٠٠	١٥	%٨٦
٢	%١٠٠	٢	%١٠٠	٩	%٨٦	١٦	%٩٣
٣	%٨٦	٣	%٨٦	١٠	%٨٠	١٧	%١٠٠
٤	%٩٣	٤	%٨٠	١١	%٨٦	١٨	%٨٠
٥	%٨٦	٥	%١٠٠	١٢	%٩٣	١٩	%٨٦
		٦	%٨٦	١٣	%١٠٠		
		٧	%١٠٠	١٤	%٩٣		

يتضح من الجدولين (٤-٥) أن نسبة الاتفاق بين السادة المحكمين، وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض البنود، واعتماد البنود التي بلغت نسبة الاتفاق عليها (%٨٠-١٠٠) من إجمالي عدد المحكمين؛ حيث لم يتم إضافة أية عبارات من جانب السادة المحكمين أو عبارات طلب تعديلها.

٢- الاتساق الداخلي: تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي؛ للتأكد من صلاحية الاستبانة للتطبيق، ولقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة (عبارة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه المفردة؛ حيث تم الإبقاء على البنود التي تظهر ارتباطاً جوهرياً ودالاً إحصائياً، بينما تم حذف العبارات التي لا تظهر ارتباطاً جوهرياً ودالاً إحصائياً بالمحور التي تنتهي إليه.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الأول بالاستبانة

العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق
١	*،٦٧	٦	*،٦٥
٢	*،٥٥	٧	*،٧٦
٣	*،٦١	٨	*،٧١
٤	*،٧٤	٩	*،٦٢
٥	*،٧٧	١٠	*،٧٥

(* دالة عند مستوى ٠،٠١)

جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الثاني بالاستبانة

البعد الأول				البعد الثاني			
العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق
١	*.٠٧٤	١	*.٠٦٥	٨	*.٠٦٧	١٥	*.٠٦٨
٢	*.٠٦٨	٢	*.٠٧٦	٩	*.٠٧١	١٦	*.٠٦٤
٣	*.٠٦٦	٣	*.٠٧٠	١٠	*.٠٧٨	١٧	*.٠٦٢
٤	*.٠٧٥	٤	*.٠٦٦	١١	*.٠٦٣	١٨	*.٠٧٢
٥	*.٠٧٦	٥	*.٠٧٦	١٢	*.٠٦٧	١٩	*.٠٦٧
		٦	*.٠٧٢	١٣	*.٠٦١		
		٧	*.٠٦٥	١٤	*.٠٦٥		

(*) دالة عند مستوي ٠,٠١

يتضح من الجدولين رقم (٦-٧) أن مفردات الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما يدل على ارتباط كل مفردة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وهو ما يعطي مؤشراً على الاتساق الداخلي للاستبانة، في المحورين الأول والثاني.

ج- ثبات الاستبانة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال:

- معادلة ألفا كرونباخ:

اعتمد البحث لحساب ثبات الاستبانة على معادلة (ألفا - كرونباخ) من خلال البرنامج الحزم الإحصائية SPSS، ويوضح جدول (٨) أن معامل الثبات الخاصة بمحاور استبانة الأدوار القيادية والدرجة الكلية مرتفعة إلى حد كبير، وهو ما يعطي مؤشراً على ثبات الاستبانة.

والجدير بالذكر أن المفردات التي تم حذفها من الاستبانة لعدم ارتباطها الدال إحصائياً بدرجة المحور الذي تنتمي إليه؛ كان له تأثير إيجابي على قيمة معامل ألفا، وهو ما تم توضيحه في حساب الاتساق الداخلي للاستبانة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) معاملات ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	محاور الاستبانة
٠,٨١١	المحور الأول
٠,٨٣٢	المحور الثاني

بعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة، أصبحت الصورة النهائية للاستبانة مكونة من (٣٤) عبارة موزعة على محورين فرعيين، ويوضح الجدول التالي محاور الاستبانة والمفردات المكونة لكل محور:

جدول (٩) الصورة النهائية لاستبانة

عدد المفردات	المفردات		المحور
	من	إلى	
١٠	١٠	١	المحور الأول
٢٤	٣٤	١١	المحور الثاني

وقد تم مراجعة تعليمات الاستبانة للتأكد من دقة صياغة تلك التعليمات، وذلك قبيل تطبيق الاستبانة.

د- تصحيح الاستبانة:

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (Likart)، بوضع ثلاثة اختيارات أمام كل عبارة تتضمنها الاستبانة، تتمثل في:

- درجة الموافقة: تمثل الاختيارات (موافق - محايد - غير موافق)، ويقوم المستجيبون (المعلمون) بوضع علامة (√) أمام العبارة تحت الاختيار الذي يتفق معها، وتأخذ الاستجابة موافق (ثلاث درجات)، محايد (درجتان)، غير موافق (درجة واحدة)، وبذلك تصبح الدرجة الصغرى لعبارة المحور الأول (١٠) درجة، والدرجة العظمى (٣٠) درجة.

- درجة التوافق: تمثل الاختيارات (كبيرة - متوسطة - ضعيفة)، ويقوم المستجيبون (المعلمون) بوضع علامة (√) أمام العبارة تحت الاختيار الذي يتفق معها، وتأخذ الاستجابة كبيرة (ثلاث درجات)، متوسطة (درجتان)، ضعيفة (درجة واحدة)، وبذلك تصبح الدرجة الصغرى لعبارة المحور الثاني (٢٤) درجة، والدرجة العظمى (٧٢) درجة.

هـ- المعالجة الإحصائية:

اعتمد الباحث في التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد استخدمت المعالجات الإحصائية التالية:

- حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة، حيث تعبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الدرجات الخام.

$$(ك١ \times ٣) + (ك٢ \times ٢) + (ك٣ \times ١) + (ك٤ \times ٣)$$

ن

المتوسط الحسابي =

حيث:

ك١: مجموع تكرارات (موافق) أو (كبيرة).

ك٢: مجموع تكرارات (محايد) أو (متوسطة).

ك٣: مجموع تكرارات (غير موافق) أو (ضعيفة).

ن: عدد أفراد العينة ويساوي (٤٠٠) فردًا.

وقد تم تحديد مرتبة عبارات الاستبانة من خلال ترتيب المتوسط لعبارات الاستبانة ترتيبًا تنازليًا، كما تم تحديد الاتجاه العام لعبارات الاستبانة؛ حيث وضعت ميزان تقديري للاستبانة كالتالي:

جدول (١٠) ميزان تقديري لتحديد الاتجاه العام للاستبانة عن عبارات الاستبانة

الفئة	المدى	التقدير
الأولى	١,٦٦ - ١,٠٠	ضعيفة
الثانية	٢,٣٣ - ١,٦٧	متوسطة
الثالثة	٣,٠٠ - ٢,٣٤	مرتفعة

- حساب ك٢، لمعرفة مدى ترابط آراء أفراد العينة وتصنيفهم في مجموعات بين التي توافق عليها ب(مرتفعة - متوسطة - ضعيفة)، بحيث يكون لكل فرد في العينة في المجموعة الواحدة تكرار فقط.

- حساب معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد الاستبانة.

و- تحليل الأداء

وجاء تحليل النتائج على النحو التالي:

١- المحور الأول: المتطلبات الخاصة بأهداف التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية

جدول (١١) تحليل نتائج المحور الأول لاستجابات أفراد العينة (ن = ٤٠٠)

الترتيب	المتوسط	مجموع الأوزان	درجة الموافقة			العبارة	
			موافق	محايد	غير موافق		
٢	٢٤٥,١	٢,٩٥	١١٨٣	٦	٥	٣٨٩	إطلاع المعلمين على أهداف برامج التنمية المهنية
١	٢٤٧,٣	٢,٩٧	١١٨٧	٣	٧	٣٩٠	مواكبة التنمية المهنية ما يستجد من نظريات التعليم والتعلم وتطبيقاتها.
٥	٢٣٨,٨	٢,٩٤	١١٧٤	٩	٨	٣٨٣	ترسخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على التعلم الذاتي
٤	٢٤١,٣	٢,٩٥	١١٧٧	٧	٩	٣٨٤	تزويد المعلم بالمستجدات في المجال التقني.
٣	٢٤٣,٣	٢,٩٦	١١٨٢	٦	٦	٣٨٨	تمكين المعلم من مهارات استخدام

العبارة	موافق محايد	غير موافق	مجموع المتوسط	الترتيب
مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو تعميق الالتزام بأخلاقيات التعامل مع تقنيات العصر الرقمي	١٢	٩	١١٧٠	١٠
المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع القدرة على فهم التغييرات المستمرة في العصر الرقمي	٦	١٣	١١٦٨	٦
تمنية الإبداع وتشجيع الطلاب على متابعة اهتماماتهم.	١٠	١٠	١١٧٠	٧
تطوير مهارات التقييم الذاتي	٨	١٢	١١٦٨	٨

وفي ضوء المدى المستخدم "نجد أن المتوسط لهذا البُعد (٢,٩٥)، وكان الاتجاه العام لجميع العبارات "مرتفعة" عند الاستجابة عن عبارات البُعد الأول، كما جاءت جميع قيم كافيًا لبيانات البُعد الأول دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠,٠٠١؛ مما دل على وجود فروق دالة إحصائيًا بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل العبارات.

وبتحليل استجابات عينة البحث علي عبارات المحور الأول: المتطلبات الخاصة بأهداف التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية يتضح أن جميع عبارات هذا البعد كان اتجاه العبارات في درجة الموافقة (مرتفعة)، كما جاءت عبارة (مواكبة التنمية المهنية ما يستجد من نظريات التعليم والتعلم وتطبيقاتها) هي الأعلى بين عبارات المحور، وهو ما يوضح مدى وعي المعلمين بأهمية التنمية المهنية للمعلمين وفق نظريات التعليم والتعلم الحديثة، كما جاءت عبارة (تعميق الالتزام بأخلاقيات التعامل مع تقنيات العصر الرقمي) الأخيرة في الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى أنه لا توجد قوانين حاكمة للالتزام بأخلاقيات العصر الرقمي، ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملية في ضوء تركيز الأهداف على تمكين المعلمين من مهارات استخدام مصادر المعلومات، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر، وتزويدهم بالمستحدثات في المجال التقني.

٢- المحور الثاني: المتطلبات الخاصة ببرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي

- المتطلبات الرقمية:

جدول (١٢) المتطلبات الرقمية

العبارة	درجة التوافق	مجموع المتوسط	الترتيب
توافر المنصات التعليمية.	١١٠	٢٠٠	١١
استخدام البريد الإلكتروني وخدمات جوجل في بيئة التعلم.	١٢٢	١٧٦	٢

الترتيب	العبارة	درجة التوافر	مجموع المتوسط	كا	الترتيب
٣	استخدام أدوات التقييم الرقمي	١٠٠	٢٠٠	١٠٠	١٦,٣
٤	توافر قاعات مجهزة لتدريب المعلمين بها أجهزة كمبيوتر ومتصلة بالإنترنت	١١٥	١٣٥	٥٠	١٨,١
٣	توافر برامج لحماية البيانات والمعلومات.	٨٠	٢٤٠	٨٠	١٧,١

وفي ضوء المدى المستخدم " نجد أن المتوسط لهذا البُعد (١,٩٦)، وكان الاتجاه العام لجميع العبارات "متوسطة" عند الاستجابة عن عبارات البُعد الأول، كما جاءت جميع قيم كا لعبارات البُعد الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١؛ مما دل على وجود فروق دالة إحصائياً بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل العبارات، وتحليل استجابات عينة البحث علي عبارات البعد الأول: المتطلبات الرقمية يتضح أن جميع عبارات هذا البعد كان اتجاه العبارات في درجة التوافر (متوسطة)، كما جاءت عبارة (توافر المنصات التعليمية) الأولى في الترتيب وقد يرجع ذلك إلى أهمية توافر المنصات المتعددة للتدريب لسهولة التواصل مع المعلمين وجاءت العبارة (توافر قاعات مجهزة لتدريب المعلمين بها أجهزة كمبيوتر ومتصلة بالإنترنت) الأخيرة في الترتيب وقد يرجع ذلك إلى عدم توافر قاعات مجهزة للمعلمين.

- متطلبات محتوى برامج التنمية المهنية:

جدول (١٣) متطلبات محتوى برامج التنمية المهنية

الترتيب	العبارة	درجة التوافر	مجموع المتوسط	كا	الترتيب
٢	مهارات تنظيم البيانات وترتيبها واخراجها على شكل معلومات.	١٦٨	١٨٥	٤٧	٢٥,٨
٥	مهارات تحليل المعلومات وتفسيرها	١٣٠	١٧٠	١٠٠	١٤,٣
٤	مهارات اتخاذ القرار.	١٦٠	١٦٠	٨٠	١٠,٦
٣	مهارات حل المشكلات.	١٥٠	١٩٠	٦٠	٢٤,٥
١	مهارات توظيف المعرفة في المواقف الجديدة	١٦٤	٢٠٢	٣٤	١٥,٤
١٠	مهارات التواصل المباشر الرقمي.	١٠٠	١٧٥	١٢٥	١٣,٢
٦	مهارات التخطيط للدروس اليومية بطريقة ابداعية	١١٠	٢٠٠	٩٠	١٦,٥
٨	مهارات العمل في فريق بفاعلية ومرونة.	١٢٢	١٧٦	١٠٢	٧,٣
٩	أخلاقيات استخدام الانظمة	١٠٠	٢٠٠	١٠٠	١٨,١

الترتيب	كا	المتوسط	مجموع الأوزان	درجة التوافر	كبيره متوسطة	ضعيفة	العبارة
							الرقمية
١١	١٦,٥	١,٦٧	٦٦٥	٥٠	١٣٥	١١٥	الاستراتيجيات داخل الفصل بطريقة إبداعية
٩	١٧,١	٢,٠٠	٨٠٠	٨٠	٢٤٠	٨٠	وسائل التواصل الرقمية في عمليتي التعليم والتعلم.
٦	١٦,٥	٢,٠٧	٨٢٩	٩٠	٢٠٠	١١٠	الامان والخصوصية المعلوماتية.
٨	٧,٣	٢,٠٥	٨٢٠	١٠٢	١٧٦	١٢٢	مهارات التعلم الذاتي والتقييم الذاتي.
٩	١٨,١	٢,٠٠	٨٠٠	١٠٠	٢٠٠	١٠٠	مهارات القيادة وتحمل المسؤولية.
١١	١٦,٥	١,٦٧	٦٦٥	٥٠	١٣٥	١١٥	مهارات إدارة الوقت
٩	١٧,١	٢,٠٠	٨٠٠	٨٠	٢٤٠	٨٠	مهارات التعلم المستمر مدى الحياة.
٦	١٦,٥	٢,٠٧	٨٢٩	٩٠	٢٠٠	١١٠	تعزيز قيم المواطنة الرقمية
٨	٧,٣	٢,٠٥	٨٢٠	١٠٢	١٧٦	١٢٢	تقبل النقد من الآخرين
٢	٢٥,٨	٢,٣٠	٩٢١	٤٧	١٨٥	١٦٨	الهوية الثقافية والدينية

وفي ضوء المدى المستخدم "نجد أن المتوسط لهذا البُعد (٢,١٤). وكان الاتجاه العام لجميع العبارات "متوسطة" عند الاستجابة عن عبارات البُعد الثاني، كما جاءت جميع قيم كا لعبارات البُعد الأول دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ مما دل على وجود فروق دالة إحصائيًا بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل العبارات، وتحليل استجابات عينة البحث علي عبارات البعد الثاني: متطلبات محتوى برامج التنمية المهنية، ويتضح أن جميع عبارات هذا البعد كان اتجاه العبارات في درجة التوافر (متوسطة)، وجاءت عبارة (مهارات توظيف المعرفة في المواقف الجديدة) الأعلى بين عبارات المحور وهذا يوضح مدى رغبة المعلمين في توظيف برامج التنمية المهنية في المواقف التعليمية الجديدة، وجاءت عبارة (مهارات إدارة الوقت) الأخيرة في الترتيب وقد يرجع ذلك إلى أن برامج التنمية المهنية للمعلمين لا تراعي بُعد الوقت لدي المعلمين.

ويمكن تفسير هذه النتائج بصورة مجملية في ضوء التركيز على أهم المهارات التي يجب أن تحتويها برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية والتي تناولت مهارات منها (مهارات اتخاذ القرار، مهارات حل المشكلات، مهارات التواصل المباشر، مهارات العمل في فريق، مهارات تحليل البيانات، مهارات القيادة، مهارات التعلم الذاتي...إلخ).

رابعاً: التصور المقترح:

يُعد الأزهر الشريف قيمة محلية وعالمية ممثلاً رسمياً للدين الإسلامي الوسطي، وتُعد المعاهد الأزهرية القلب النابض للأزهر الشريف والمورد الخصب له من الطاقات البشرية؛ لأن معلم المعاهد الأزهرية هو العنصر الحاكم في نجاح العملية التعليمية.

لذا؛ سوف يتم طرح تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، لرفع الكفاءة والتحسين المستمر أثناء العملية التعليمية في ظل العصر الرقمي.

١- مبررات التصور المقترح:

هناك مجموعة من المبررات التي استدعت تقديم هذا التصور المقترح؛ لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي، ومن هذه المبررات:

- الدور المهم للتعليم الأزهرى كمثل للدين الوسطي الرسمي.
- أهمية المعلم باعتباره العنصر الرئيس في أي تجديد تربوي.
- التنمية المهنية مبدأ تربوي أكدت عليه نتائج الدراسات والبحوث، وتوصيات العديد من المؤتمرات.
- وجود معوقات متعددة تواجه تطبيق التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
- قلة برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية التي تهتم بمتطلبات العصر الرقمي للمعلمين.
- التطور الهائل في الجوانب التقنية والمعرفية بما يفرض تطورات مستمرة ليس في مجال التعليم فحسب، بل في كافة المجالات، ومهنة التعليم ليست بمعزل عن المجالات الأخرى، والمعلم يعتبر حجر أساس العملية التعليمية، ويحتاج إلى أن يكون على إطلاع بكل ما هو جديد على مستوى التعليم بشكل خاص، والمستويات المجتمعية الأخرى بشكل عام، وهذا يحتاج إلى برامج تنمية ذات منظور مستدام.
- التوجهات الحالية للأزهر الشريف والتي تضع التعليم على رأس الأولويات، ويحوز قطاع التعليم قبل الجامعي بالمعاهد الأزهرية حالياً على دعم جليل من قيادات الأزهر الشريف.
- التنافسية الشديدة التي تواجهها مؤسسات التعليم في العصر الحالي مما يعني حاجة المعاهد الأزهرية إلى التمتع بموارد بشرية متميزة قادرة على أن تحقق ميزة تنافسية للمعهد التي تعمل به.

٢- أهداف التصور المقترح:

يعد الهدف الرئيس للتصور المقترح هو تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد

الأزهرية في ضوء العصر الرقمي، من خلال استقراء بعض التجارب العربية والعالمية وبعض الخبرات المتميزة في التنمية المهنية للمعلمين، ويمكن تحقيق الهدف الرئيس من خلال تحقيق عدة أهداف فرعية؛ ممثلة في:

- تقديم بعض الرؤى المقترحة حول الأساليب الملائمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي.
 - تطوير أداء المعلمين، والتأكيد على اقتراح منظومة الأداءات والإجراءات المهنية للنهوض بالعملية التعليمية والمعلمين.
 - دعم وتصميم برامج تدريبية شاملة ومستمرة ومتجددة لمعلمي المعاهد الأزهرية بما يسهم في تنميتهم مهنيًا في ضوء متطلبات العصر الرقمي.
 - تجارب وخبرات بعض الدول العربية والعالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- ٣- منطلقات التصور المقترح:

يقوم التصور المقترح لتطوير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على عدة منطلقات؛ منها:

- نتائج تحليل الأسس النظرية والأدب التربوي المتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين.
 - نتائج تحليل الدراسات السابقة، وأهم النتائج التي توصلت إليها على المستويين العربي والأجنبي.
 - التقنية وتطبيقاتها باتت عنصراً أساسياً في المجالات التعليمية، وأصبح استخدامها أمراً ضرورياً.
 - التطور التكنولوجي والتسارع في المعرفة مما يفرض على المعلمين ضرورة التحديث والتنمية في مجال عملهم.
- ٤- إجراءات بناء وصياغة التصور المقترح:

- الاطلاع على ما تضمنته الدراسات السابقة التي تناولت كل من التنمية المهنية والعصر الرقمي.
- استعراض بعض التجارب والخبرات العربية والعالمية في التنمية المهنية للمعلمين.
- نتائج الدراسة الميدانية.
- الشروع في بناء التصور المقترح لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي.

٥- محتوى التصور المقترح:

- تم تناول مقترح تطوير التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية من خلال ثلاثة عوامل؛ ممثلة في:
- **العوامل التنظيمية:** وتشمل كل من: التخطيط لبرامج التنمية المهنية، تصميم برامج التنمية المهنية، وتنظيم برامج التنمية المهنية، تنفيذ ومتابعة وتقويم برامج التنمية المهنية
 - التخطيط لبرامج التنمية المهنية: وتم عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية من خلال كل من:
 - وضع رؤية ورسالة: يتم وضع رؤية ورسالة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية بما يتوافق مع العصر الرقمي مع مراعاة المواصفات المتعلقة بالتنوع وتوظيف التقنية وتحقيق الجودة في محتوى تلك البرامج.
 - تحديد احتياجات التنمية المهنية للمعلمين: ويُقصد بها "أوجه الضعف أو القصور في معلومات، مهارات، إتجاهات وأنماط سلوك العاملين المطلوب تغييرها أو تعديلها أو تحديثها أو إكسابها للعاملين لمساعدتهم في التغلب على المشاكل التي تواجههم في أداء أعمالهم أو في التعامل مع رؤسائهم أو زملائهم أو العملاء والمتعاملين مع المنظمة، ويُعد تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وضرورية لتحديد جدوى العملية التدريبية
 - تحديد الأهداف العامة والخاصة للبرنامج التدريبي: وهي الخطوة التي تلي تحديد الاحتياجات التدريبية، ويُقصد بها: النتائج النهائية التي يجب أن يصل إليها معلمي المعاهد الأزهرية من الناحية المعرفية، والمهارية والإتجاهية.
 - ويمكن أن تشتمل برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على الأهداف التالية:
 - مواكبة التنمية المهنية ما يستجد من نظريات التعليم والتعلم وتطبيقاتها.
 - ترسخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على التعلم الذاتي.
 - تزويد المعلم بالمستجدات في المجال التقني.
 - تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد.
 - تعميق الالتزام بأخلاقيات التعامل مع تقنيات العصر الرقمي
 - المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
 - القدرة على فهم التغييرات المستمرة في العصر الرقمي.
 - تنمية الإبداع وتشجيع الطلاب على متابعة اهتمامهم.

- تطوير مهارات التقييم الذاتي.
- وعند إعداد خطة التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية يجب أن يراعى كل من:
 - عقد ورش عمل لمجموعة من معلمي المعاهد الأزهرية يمثلون باقي المعلمين واستطلاع آراهم حول خطط التنمية المهنية السابقة واحتياجاتهم في الخطط الجديدة.
 - عرض تجارب الدول الأخرى في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومحاولة الاستفادة منها.
 - أن تتم صياغة الخطة في ضوء الأهداف المحددة وفقاً لسياسات الأزهر الشريف.
 - أن تتسم الخطة بالواقعية والموضوعية والابتعاد عن المثالية ليتم تحقيقها على أرض الواقع.
 - أن تتسم الخطة بالمرونة حيث تراعى المتغيرات الداخلية والخارجية الخاصة بالتعليم الأزهرى.
 - أن تتسم الخطة بالشمولية بحيث تشمل كل جوانب التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
 - إقرار خطة التنمية المهنية في وقت مبكر وإطلاع المعلمين عليها قبل بداية العام الدراسي.
- تصميم برامج التنمية المهنية: هي المرحلة التي يتم فيها ترجمة السياسات والإستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط موضع التنفيذ؛ لتحقيق أهداف التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، بالإضافة إلى تصميم أنشطة برامج التنمية المهنية، كما تركز هذه المرحلة على عملية تصميم المنهج التدريبي، وتحديد المحتوى التدريبي، من خلال:
- وضع تصميم برامج التنمية المهنية مع مراعاة الاستفادة من تقنيات العصر الرقمي.
- تجهيز محتوى برامج التنمية المهنية وتقسيمها إلى سلسلة من الموضوعات وفقاً للتسلسل المنطقي لأداء المهام.
- ويجب أن يراعى عند تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية الضوابط الآتية:
- تزويد المعلمين بمهارات استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعامل الجيد مع المشكلات التقنية.
- أن تراعى خصائص المعلمين في كل مرحلة تعليمية كل حسب تخصصه.

- أن تتصف برامج التنمية المهنية بالجدة والابتكار، والبعد عن التقليدية التي تفقدها عنصر الجذب والتشويق.

كما يجب أن تحتوى البرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية مهارات (تنظيم البيانات وترتيبها وإخراجها على شكل معلومات، مهارات تحليل المعلومات وتفسيرها، مهارات اتخاذ القرار، مهارات حل المشكلات، مهارات توظيف المعرفة في المواقف الجديدة، مهارات التواصل المباشر الرقمي، مهارات التخطيط للدروس اليومية بطريقة ابداعية، مهارات العمل في فريق بفاعلية ومرونة. أخلاقيات استخدام الانظمة الرقمية، الاستراتيجيات داخل الفصل بطريقة ابداعية.مهارات التعلم الذاتي والتقييم الذاتي، مهارات القيادة وتحمل المسؤولية، مهارات إدارة الوقت، مهارات التعلم المستمرمدى الحياة).

○ تنظيم التدريب: تتمثل جوانب تنظيم برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في الجوانب الآتية:

- جوانب إدارية: يقترح الباحث مراعاة ما يلي:

✓ وجود هيكل تنظيمي من حملة الماجستير والدكتوراه لإدارة البرامج النوعية الخاصة بالتنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

✓ اعتماد معايير الجودة في التخطيط للبرامج وتنظيمها.

✓ رفع كفاءة القائمين على برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

✓ تفعيل استخدام التقنية في عمليات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

- جوانب تربوية: يقترح الباحث ما يلي:

✓ وضع برامج باهتمام المعلمين المتميزين في مجال تخصصهم.

✓ تكريم المعلمين المميزين.

كما يجب عند تصميم برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية مراعاة كل من:

- تحديد المدة الزمنية للتدريب: بحيث يتضمن كل أسبوع المواد العلمية والأنشطة التدريبية الخاصة به، المحتوى التدريبي، والمصادر الإثرائية، الإختبارات التدريبية.

- الإشراف التدريبي: ويتضمن نظام فعال للإشراف على التدريب من خلال خبراء ومتخصصين من الموجهين، والاستعانة بأساتذة الجامعات من كليات التربية والحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه من المعلمين.

○ تنفيذ الخطة ومتابعتها وتقويمها:

تُعد عملية التنفيذ هي الترجمة الفعلية لجميع مراحل الخطة السابقة، وهي ليست عملية ارتجالية بل تسير وفق إطار زمني محدد مع ضمان حسن التنفيذ وجودته، ويجب أن يؤدي تنفيذ البرامج إلى تحقيق الأهداف الموضوعية في الخطة، أما عملية المتابعة والتقويم فتعد من أهم مراحل الخطة وركناً رئيساً في تقدم وتطور برامج التنمية المهنية، من خلال تحليل

الأهداف، ومراجعة ما يتم عمله، وتقويم النتائج، وقياس أثر التدريب، وتقديم التغذية الراجعة للمعنيين، وتعد عملية التقويم والمتابعة ملازمة لعملية التنفيذ؛ حتى يمكن تلافي حدوث أي خلل، والتعرف على القصور والمشكلات التي تواجه عملية التنفيذ.

- **العوامل البشرية:** تتمثل في توفير الهيئة الإدارية الملائمة والمتخصصة في إدارة برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، ويتطلب من مدربي برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية أعباء: الإشراف، والتوجيه التدريبي للمعلمين؛ لضمان حسن سير التدريب، كما يتطلب للمدرب مجموعة من المهارات؛ وهي:
 - القدرة على التواصل الفعال والتعامل مع أنماط المعلمين المختلفة.
 - إلمامه بالمادة التدريبية وطرق العرض والتقديم.
 - استخدام الإنترنت للبحث عن مصادر المعلومات.
 - استخدام البريد الإلكتروني من خلال تبادل الرسائل والوثائق والمعلومات والبيانات باستخدام الحاسوب.
 - القدرة على التطوير والتجديد والتعامل مع التقنية الحديثة.
 - إلمامه بمقتضيات العصر الرقمي، ومعرفته بتقنياته المختلفة، وكيفية الاستفادة منها في العملية التدريبية.
 - **العوامل المادية:** توفير الموارد المادية مهم لنجاح تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ لذا يجب أن تتوفر تلك الموارد وفقا للمقترحات التالية:
 - توفير محتوى برامج التنمية المهنية بما يتناسب مع طبيعة التدريب، وخصائص المتدربين.
 - توفير التمويل المادي اللازم للإنفاق على برامج التنمية المهنية للمعلمين.
 - تأمين مباني مناسبة تحتوي على قاعات ومعامل تدريبية مجهزة بكافة الوسائل الملائمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية.
 - رفع مستوى الحوافز المادية والعينية للمشاركين في برامج التنمية المهنية.
 - توفير المنصات التعليمية.
 - توفير برامج لحماية البيانات والمعلومات.
- ٦- متطلبات تطبيق التصور المقترح:

يمكن استعراض متطلبات تطبيق التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال كل من:

- **متطلبات تنظيمية:**

○ تحديد مسؤوليات وصلاحيات العاملين في إدارات التدريب بقطاع المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية بالمحافظات.

○ إنشاء شبكة من المدربين الأكفاء من الحاصلين على درجتَي الماجستير والدكتوراة، والاستعانة بهم في برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

○ عمل شراكات مع المؤسسات التربوية المختلفة دولية كانت أو محلية؛ لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

● متطلبات مادية:

○ زيادة الموازنة الخاصة ببرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

○ تجهيز قاعات لتدريب المعلمين على مستوى الإدارات التعليمية الأزهرية.

○ توفير الحوافر المادية والعينية للمدربين والمشاركين من المعلمين.

٧- معوقات تطوير التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي:

توجد بعض المعوقات التي تواجه التصور المقترح تتمثل في الجوانب التالية:

● الافتقار لخطة علمية لبرامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

● ضعف التعرف على الاحتياجات التدريبية للمعلمين وأخذها بعين الاعتبار عند تصميم البرامج التدريبية.

● قلة الدورات التدريبية التي تعتمد على التقنية وفق متطلبات العصر الرقمي.

● ضعف قدرات المعلمين في استخدام التقنيات الحديثة.

● قلة الاهتمام باختيار المدربين المناسبين وإعدادهم إعداداً يتوافق مع متطلبات العصر الرقمي.

● قلة استخدام طرق حديثة تتوافق مع العصر الرقمي.

● عدم مراعاة معايير الجودة في برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

● التركيز على الجوانب المعرفية فقط دون الاهتمام بالجوانب المهارية والوجدانية.

● ندرة توافر قاعدة بيانات دقيقة توضح البرامج التدريبية وتنوعها.

● ضعف الحوافر المادية والمعنوية.

٨- طرق التغلب على معوقات التصور المقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء العصر الرقمي:

● تبني القيادات بالأزهر الشريف برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

● تنويع مصادر مبادرات برامج التنمية المهنية، من خلال عمل شراكات مع المنظمات الدولية مثل: اليونسكو، والمحلية، مثل: كليات التربية.

● الاهتمام بقياس الأثر التدريبي في نهاية كل برنامج من برامج التنمية المهنية.

- الاستعانة بإدارة الكمبيوتر التعليمي؛ لتفعيل التدريب الإلكتروني.
- الاستعانة بإدارة جودة التعليم؛ لوضع معايير للبرامج التدريبية.
- تو افرقاعدة بيانات لبرامج التنمية المهنية؛ كي تساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة داخل المؤسسات التعليمية الأزهرية.
- توفير حوافز مادية ومعنوية للمدرسين والمتدربين.
- الاستعانة بالمدرسين الحاصلين على درجتَي الماجستير والدكتوراه، وفقا لتخصصاتهم المختلفة.
- التحديث المستمر لمحتوى برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- توفير برامج للمعلمين لاستخدام تقنيات العصر الرقمي.

التوصيات والمقترحات:

- في ضوء نتائج الدراسة وحدودها، يمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:
- ١- التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين الأزهرية، من حيث: الأهداف، المحتوى، الوسائل التدريبية، والتقويم في ضوء متطلبات العصر التقني، حسب التخصصات والمرحلة التعليمية.
 - ٢- مراعاة خطة التنمية المهنية لمتطلبات واحتياجات المعلمين الأزهرية وفي ضوء المتغيرات المحيطة.
 - ٣- استحداث أنماط تدريبية جديدة تصل إلى محل عمل المعلمين أنفسهم، بما يضمن تقليل التكاليف، وتشجيع العدد الأكبر من المعلمين على الانتظام في برامج التنمية المهنية.
 - ٤- توسيع قاعدة توظيف التكنولوجيات الحديثة، والتقدم العلمي، بما يخدم خطط وبرامج وإستراتيجيات العملية التعليمية داخل المؤسسات التعليمية الأزهرية.
 - ٥- تحسين دافعية المعلمين نحو التنمية المهنية والتدريب المستمر في أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.
 - ٦- دراسة سبل التغلب على معوقات التنمية المهنية، وخاصة تلك التي قد تعرقل التحول نحو التقانة.
 - ٧- التوسع في توظيف تقنية لمعلومات والاتصال، ببناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التعليمية؛ لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين للاستفادة من هذه الإمكانيات؛ لمواكبة متطلبات العصر الرقمي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠٠٨). معايير التنمية المهنية. الجزء الرابع، القاهرة.
٢. بيرني، ترلخ وشارل، فادل (٢٠١٣). مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة. ترجمة: الصالح، بدر، جامعة الملك سعود، الرياض.
٣. جمهورية مصر العربية (٢٠٠٧). قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ م بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ م، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥، القاهرة.
٤. جمهورية مصر العربية (٢٠١٤). الدستور المصري.
٥. جاويش، مصطفى محمد (٢٠٢٠). تطوير منظومة التدريب بالأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسيوط.
٦. جوهري، علي صالح، وآخرون (٢٠٢٢). متطلبات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية بدمياط.
٧. حمدي، غادة صبري (٢٠١٩). استراتيجية لتطوير نظم التدريب والجودة بمدارس التعليم العام المصرية في ضوء المواصفة الدولية (ISO 10015). رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة دمياط.
٨. خليل، محمد إبراهيم (٢٠١٧). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ص ١٢٥-١٤٤.
٩. رئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠٠٨). قرار جمهوري رقم ١٢٩ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، مادة رقم ٤. القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
١٠. غنيم، كريمة محمود (٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. رسالة ماجستير، كلية البنات، جامعة عين شمس.
١١. القصراوي، عماد شوقي ملقى سيفين (٢٠١٤). التدريس في عصر الكوكبية (بحوث معاصرة في تعليم الرياضيات). القاهرة: عالم الكتب.
١٢. مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢). التنمية المهنية للمعلمين والاتجاهات المعاصرة المداخل والاتجاهات. العين: دار الكتاب الجامعي.
١٣. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات، النشرة الدورية للمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة، العدد ١٦.

١٤. مسلم، طاهر عيد (٢٠٠٧). العصر الرقمي، www.worldometers.info، تم الاطلاع ٢٠٢٢/١٢/١٢.

١٥. المهدي، مجدي صلاح (٢٠١٩). كليات التربية ووهم التنمية المهنية للمعلمين في عصر المعرفة: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مج ٧٤، ع (٢)، ص ص ٣٣٢-٣٨٠.

١٦. الهاجري، إبراهيم عبدالله (٢٠٠٩). التعليم في الوطن العربي أمام التحديات التكنولوجية. كلية العلوم، جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.

ثانياً: المراجع العربية مترجمة إلى الأجنبية

1. Professional Academy of Teachers (2008). Professional development standards. Part Four, Cairo.
2. Bernie, Tarlech and Charles, Fadel (2013). 21st century skills: learning for life. Translated by: Al-Saleh, Badr, King Saud University, Riyadh.
3. Arab Republic of Egypt (2007). Law No. 155 of 2007 AD amending some provisions of the Education Law promulgated by Law No. 139 of 1981 AD, Official Gazette, Issue 25, Cairo.
4. Arab Republic of Egypt (2014). Egyptian Constitution.
5. Gawish, Mustafa Muhammad (2020). Developing the training system at the Professional Academy for Teachers in light of the experiences of some developed countries. Doctoral dissertation, Faculty of Education, Assiut University.
6. Gohar, Ali Saleh, et al. (2022). Professional development requirements for teachers of Al-Azhar institutes in light of Egypt's Vision 2030. Journal of the College of Education in Damietta.
7. Hamdi, Ghada Sabry (2019). A strategy for developing training and quality systems in Egyptian public education schools in light of the international standard (ISO 10015). Doctoral dissertation, Faculty of Education, Damietta University.
8. Khalil, Muhammad Ibrahim (2017). A proposed vision for developing in-service teacher training programs in light of the concepts of quality and distance training. Journal of Arab Studies in Education and Psychology, pp. 125-144.

9. Presidency of the Arab Republic of Egypt (2008). Presidential Decree No. 129 regarding the organization of the Professional Academy for Teachers and determining its competencies, Article No. 4. Cairo: General Authority for Princely Press Affairs.
10. Ghoneim, Karima Mahmoud (2017). Professional development for general secondary education teachers in light of the requirements of the knowledge society. Master's thesis, Girls' College, Ain Shams University.
11. Al-Qasrawi, Imad Shawqi, lying between two swords (2014). Teaching in the Planetary Era (Contemporary Research in Mathematics Education). Cairo: World of Books.
12. Madbouly, Muhammad Abdel Khaleq (2002). Professional development for teachers, contemporary trends, approaches and trends. Al Ain: University Book House.
13. National Center for Educational Research and Development (2009). Teacher professional development in light of the information revolution, periodic bulletin of the National Center for Educational Research and Development. Cairo, Issue 16.
14. Muslim, Taher Eid (2007). The Digital Age, www.worldometers.info, accessed 12/12/2022.
15. Al-Mahdi, Magdy Salah (2019). Colleges of education and the illusion of professional development for teachers in the age of knowledge: an analytical study. Journal of the Faculty of Education, Tanta University, vol. 74, issue (2), pp. 332-380.
16. Al-Hajri, Ibrahim Abdullah (2009). Education in the Arab world faces technological challenges. College of Science, Sana'a University, Republic of Yemen.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

1. Anderson, T (2012). Three Generations of Distance Education Pedagogy: Past, Present and Our Networked Future, Athabasca University: Canada Open University, Candadian Institute of Distance Education Research
2. Francis & Starkey (2012). Teaching and learning in the digital age. Routledge
3. Government of Quebec (2018), Digital Action Plan for Education and Higher Education, Quebec, Canada



4. Jones, C. (2015). *Networked Learning, Research in Networked Learning*, Springer International Publishing Switzerland.
5. Karsenti, Thierry(2019). *Artificial Intelligence In Education: The Urgent Need to Prepare Teachers for Tomorrow's Schools, Formation et profession*, *Revue Scientifique Internationale en Education*, 27(1)
6. Kennedy, Aileen(2015). *What Do Professional Learning Policies Say About Purposes of Teacher Education?*, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 43 (3)
7. Siemens, g (2005). *Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age*, *International Journal of Instructional Technology& Distance learning*, Vol (2), No (1).
8. UNICEF(2016). *Evaluation of QBEPs School – Based in –Service Teacher Education Pilot Programme*, UNICEF Evaluation Office. Available online at: <https://www.unicef.org/> تم الاطلاع في ٢٠٢٢/١٢/٥