



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

تصور مقترح للجدارات الوظيفية اللازمة لعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني

إعداد

د. وليد سعيد أحمد سيد أحمد

مدرس أصول التربية

كلية التربية بالدقهلية - جامعة الأزهر

تاريخ الاستلام : ٢٦ ديسمبر ٢٠٢١ م - تاريخ القبول : ١٦ يناير ٢٠٢٢ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2022.

ملخص البحث:

هدف البحث إلى الوقوف على أهم الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني؛ وذلك من خلال إطار فكري يعكس فلسفة الجدارات الوظيفية، فضلاً عن إطار مفاهيمي للتعليم الإلكتروني يبرز خصائصه وأنماطه؛ والكشف عن أطر العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني؛ واستخدم البحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تضمنت ثلاثة محاور رئيسة هي: جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات، جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية، جدارات التواصل والإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (١٤٨) خبيراً من أساتذة كليات التربية بالجامعات المصرية؛ وتوصلت نتائج البحث إلى أن نسبة الاستجابة على محاور الاستبانة ككل جاءت بدرجة كبيرة، وكذا على محاورها الثلاثة الفرعية؛ ثم توصل البحث إلى وضع تصور مقترح يتضمن الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: جدارات - جدارات وظيفية - المعلم - التعليم العام - التعليم الإلكتروني.

A suggested proposal of the necessary Functional competencies for public education teachers in Egypt to apply electronic learning

Dr. Waleed Saeed Ahmed Sayed Ahmed

Abstract:

The research aimed to identify the most important functional competencies necessary for public education teachers in Egypt to implement e-learning; Through an intellectual framework that reflects the philosophy of functional competencies, as well as a conceptual framework for E-learning highlighting its characteristics and patterns and identify the theoretically relationship between functional competencies and e-learning; The research used the descriptive approach, and the questionnaire as a tool for data collection, which included three main axes: the competencies of using modern technology and information sources, the competencies of managing E-learning platforms, the competencies of communication and electronic guidance for students and their parents, The questionnaire was applied to a sample of (148) experts from the faculties of education in Egyptian universities. The research indicated that the response rate on the questionnaire axes as a whole came to a high degree, as well as on its three sub-axes. the research set a suggested proposal that includes the functional competencies necessary for public education teachers to apply e-learning.

Keywords: Competencies – Functional competencies - Teacher - Public education - E-learning.

مقدمة:

يشهد العالم في الآونة الأخيرة، ثورة تكنولوجية ورقمية هائلة ومتسارعة، كان لها انعكاساتها على شتى مناحي الحياة، وأصبحت معظم الخدمات التي تقدمها مؤسسات المجتمع مرتكزة على الرقمنة، مما أدى إلى تطور مختلف جوانب الحياة: الاجتماعية والاقتصادية والتربوية وغيرها.

والتعليم ليس استثناءً، فقد باتت توظيف تكنولوجيا التعليم والاتصالات في العملية التعليمية ضرورة ملحة، مما فرض على نظم التعليم إحداث نقلة نوعية في أهدافه ومناهجه، للاستفادة منها في رفع كفاءة العملية التعليمية.

والتعليم الإلكتروني يمثل التعليم المستقبلي، وهو تعليم متكامل العناصر والفعاليات، حيث يركز على مهارات المعرفة الشاملة، والمعرفة المتخصصة في آن واحد، وذلك من خلال الاستفادة من نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويعها لإثراء كافة مراحل التعليم بالمصادر والأدوات والحلول التقنية والتعليمية اللازمة (محمود، ٢٠١١، ٥). وهذا يتطلب نوعية من الأفراد يمتلكون العديد من المهارات الأساسية والضرورية للتعامل والتكيف مع معطيات التعليم الإلكتروني وتحدياته (البيديوي، ٢٠١٧، ٣٨٢).

وزاد من الحاجة إلى التعليم الإلكتروني، ما يعيشه العالم اليوم من حالة استثنائية بسبب الانتشار السريع للجوائح، ومنها جائحة كورونا "كوفيد ١٩" التي داهمت العالم، وألقت بظلالها على كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعليمية وغيرها، وفرضت واقعاً جديداً على المجالات كافة، لكن قطاع التعليم من أكثر القطاعات التي تأثرت في ظل تفشي الجائحة في كافة المراحل التعليمية، سواء في التعليم قبل الجامعي أو التعليم الجامعي. فقد أشار تقرير منظمة اليونسكو إلى أن جائحة كوفيد ١٩ أوجدت أكبر انقطاع في نظم التعليم في التاريخ، وهو ما تضرر منه نحو ١,٦ بليون طالب، في أكثر من ١٩٠ بلداً وفي جميع القارات، وأثرت عمليات إغلاق المدارس وغيرها من أماكن التعلم على ٩٤% من الطلاب في العالم، وهي نسبة ترتفع لتصل إلى ٩٩% في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل من الشريحة الدنيا (اليونسكو، ٢٠٢٠، ٢). حيث اضطرت العديد من المدارس إلى إغلاق أبوابها، وهو ما دفع السلطات التعليمية في مختلف الدول، إلى البحث عن حلول بديلة ونماذج تعليمية جديدة لمواجهة تحديات تلك الجائحة، حفاظاً على سلامة

العنصر البشري؛ حيث لجأت إلى التعليم الإلكتروني باعتباره طوق نجاة من أجل حماية الطلاب والمعلمين من الجائحة، والمحافظة في الوقت ذاته على استمرار التعليم (زكي، ٢٠٢١، ٦٩٤).

وفي هذا السياق، وجّهت منظمة اليونسكو الدول والحكومات إلى ضرورة اللجوء إلى التعليم الإلكتروني لمواجهة مخاطر انتشار فيروس كورونا المستجد، وضمان تقديم الخدمات التعليمية للطلاب في ظل الظروف الاستثنائية، ونصحت كافة المهتمين بضرورة البقاء على اتصال مع الطلاب، وتقديم الدعم النفسي لهم، وتجنب وقوعهم في العزلة الاجتماعية، وتأمين استمرارهم في الدراسة (الدeshان، ٢٠٢٠، ب).

لذا لم يعد التعليم الإلكتروني ترفاً، بل أصبح مطلباً أساسياً في مجال التعليم؛ للتعامل مع التحديات والأزمات التي تواجه العالم، وأصبحت الحاجة إليه ضرورة ملحة، سواء في الأوضاع العادية أو في حالات الظروف الاستثنائية والقوة القهرية التي تمنع الطلاب والمعلمين من الذهاب إلى قاعات وفصول الدراسة، سواء من الجوائح مثل جائحة كورونا أو أي ظروف أخرى قد تؤدي إلى تعطيل الدراسة، فهو وسيلة مهمة مكنت العالم من التكيف مع أزمة فيروس كورونا المستجد والتعامل معها بفاعلية.

وفي ظل انتشار التعليم الإلكتروني في الأوساط التربوية، فإنه يحتاج إلى معلم لديه القدرة على مواكبة الأساليب الحديثة في التعليم والتدريس، فالتعليم الإلكتروني ليس مجرد برمجيات وبرامج وأجهزة، بل هو في الدرجة الأولى معلم يمتلك من الموصفات ما يعينه على استخدام وتطبيق أدوات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية (حسين، آخرون؛ ٢٠١٧، ٥٩١).

وقد أدى انتشار نظم التعليم الإلكتروني وسهولة التعامل معها إلى تنافس المؤسسات التعليمية في العمل على توظيفها في شتى مراحل العملية التعليمية، والتحول التدريجي من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني، ومن مقتضيات هذا التحول إكساب المعلمين المعارف والمهارات التكنولوجية الجديدة، لأن دور المعلمين لم يعد قاصراً على إعداد خطة الدروس وتنفيذها، بل أصبح لزاماً عليهم التوظيف الأمثل لأدوات التعليم الإلكتروني في تعليم الطلاب (العصيمي، الحسن؛ ٢٠١٦، ١١). وبالتالي يتوقف نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني على مدى جاهزية المؤسسات التعليمية وقبولها لهذا النمط من التعليم، واستعدادها لتطبيقه

من خلال عدد من المكونات أهمها المعلمين، ومدى امتلاكهم للجدارات اللازمة لمثل هذا النوع من التعليم (العنزي، الجندي؛ ٢٠٢٠، ٣٥٣).

وبناءً على ذلك يمكن القول، إن نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني مرهون بتوافر معلمين قادرين على تحمل الأعباء الوظيفية وأدائها بكفاءة وفاعلية في ظل الرغبة في مواكبة التطور المعرفي والتكنولوجي وتحقيق مخرجات تعليمية منشودة؛ ويتطلب تحقيق ذلك تمتع المعلم بالعديد من الجدارات الوظيفية التي تنعكس على تحسين الأداء الوظيفي بما يحقق مشاركة فعالة في تحسين الجودة التنافسية لمخرجات التعليم العام؛ ومن هنا تبرز أهمية توافر مجموعة من الجدارات الوظيفية اللازمة للمعلمين لزيادة قدرة المدارس على تحقيق أهدافها بالمعايير المطلوبة، والعمل على اكتساب تلك الجدارات مما يظهر أهمية بناء نموذج مقترح لتلك الجدارات.

وفي هذا الصدد أكد (الزهراني، ٢٠١٩، ٤٠٦) ضرورة أن تتوفر لدى المعلم الجدارات اللازمة لتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وتوفير بيئة تعليمية هادفة. كما يرى (Borup, Graham, Drysdale, 2014) أن المعلم هو الركيزة الأهم في منظومة التعليم الإلكتروني في مستوى التعليم العام، نظرًا لما يضطلع به من أدوار كثيرة ومتعددة. ويؤكد (حسين، آخرون؛ ٢٠١٧، ٥٩٢ - ٥٩٣) أنه رغم أهمية المعلم في العملية التعليمية بشكل عام، إلا أن أهميته تزداد وتصبح أكثر وضوحًا في التعليم الإلكتروني، حيث يحتاج هذا النوع من التعليم إلى المعلم الماهر المتقن لأساليب وكفايات التعليم الإلكتروني، ولديه القدرة على مواكبة تلك الأساليب الحديثة. كما أكدت دراسة (الأنصاري، ٢٠٢٠، ٢٣٨) أن تحقيق جودة التعليم الإلكتروني مرهون بجدارة المعلم ومستوى تأهيله وتدريبه على استخدامه، وهذا يستلزم ضرورة اكتسابه وامتلاكه الجدارات اللازمة لتوظيف التعليم الإلكتروني، حتى يمكن للعملية التعليمية مواكبة التقدم التقني المفروض عليها.

وتؤكد دراسة (النظامي، ٢٠٢٠، ٩١ - ٩٢) أن نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني يتطلب وجود المعلم الكفاء، القادر على استخدام التقنية بصورة إيجابية، كما أكد (محروس، آخرون؛ ٢٠٢٠، ١٥٤٦) أن نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم المصري، يستلزم توافر المعلم الذي يمتلك فن التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولديه المهارات

المختلفة للتعليم الإلكتروني. كما يرى (الخالقي، أبو غمجة؛ ٢٠١٣، ٥٨٧) أن معلم التعليم الإلكتروني ينبغي أن يتسم بكفاءته التكنولوجية، وأن تتزايد هذه الكفاءة وتتطور باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد. وأكدت (محمد، ٢٠١٧، ٢٨٠ - ٢٨٤) أنه في ضوء الدور المستقبلي للمعلم، أصبح من الضروري توافر الجدارات الأساسية لديه، وخاصة في مجال التعليم الإلكتروني، ليقوم بدوره المهم بكل كفاءة وإقتدار، كما أن تحديد كفايات وجدارات التعليم الإلكتروني اللازمة للمعلم أمرٌ بالغ الأهمية، حيث تعد شرطاً أساسياً لتحسين أداء المعلم.

وفي هذا السياق، يرى (البيطار، ٢٠٢٠؛ ١٤٢٧) ضرورة أن يتمكن معلمو التعليم الثانوي في مصر من المهارات الرقمية في ضوء تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة، والتي تفرض التعامل مع تطبيقات ومجالات تكنولوجية وصناعية متعددة ومختلفة. ومن ثم أوصت دراسة (بدوي، ٢٠٢٠؛ ١٨٦) بضرورة الاهتمام بالإعداد التكنولوجي للمعلم وتمكينه من الجدارات التكنولوجية وتوظيفها في العملية التعليمية. كما أوصى (مؤتمر جامعة سوهاج، ٢٠١٩؛ ١ - ٣٠٠) بضرورة تضمين شهادة المعلم الرقمي كأحد معايير ممارسة مهنة التدريس.

وقد اهتمت بعض الأدبيات التربوية والدراسات السابقة بقضية الجدارات بشكل عام والجدارات الوظيفية بشكل خاص، فهدفت دراسة (Selvi, 2010) إلى مناقشة وتصنيف الإطار العام لجدارات المعلم في تركيا؛ وتوصلت الدراسة إلى أن الإطار العام لجدارات المعلم تتمثل في عدة أبعاد منها: جدارة الحقل، وجدارة البحث، وجدارة المنهج، وجدارة التعليم، وجدارة العواطف، وجدارة تكنولوجيا المعلومات، وجدارة البيئة؛ كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن جدارات المعلمين تؤثر بشكل كبير على قيمهم وسلوكهم وأهدافهم وممارساتهم واتصالاتهم في المدرسة.

وسعت دراسة (Dagiene, 2011) إلى فحص جدارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المطلوبة للمعلمين من أجل التعليم الفعال في القرن الحادي والعشرين؛ وتوصلت نتائجها إلى أن برامج التقييم الذاتي لجدارات تكنولوجيا المعلومات التي يجب أن تتوافر لمعلمي المستقبل مهمة بدرجة كبيرة. كما هدفت دراسة (Hoffman, 2014) إلى التعرف على مفهوم الجدارات المهنية للمديرين في سياق التعليم من أجل التنمية المستدامة؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى

مجموعة من التوصيات من أهمها: أن ممارسات تكوين الجدارات ينبغي أن تنطلق من التحديد الدقيق للأداء الحالي والأداء المتوقع.

واهتمت دراسة (Rieckmann, 2017) بتحديد الجدارات الأساسية من أجل التنمية المستدامة للمجتمع العالمي؛ وتوصلت نتائجها إلى أن هناك صلة وثيقة بين امتلاك الأفراد لجدارات متنوعة في مواقع العمل المختلفة وتحقيق التنمية المستدامة، وأن أبعاد الجدارة تتنوع لتشمل حزمًا متعددة، منها: حزمة الجدارات القيادية، وحزمة الجدارات الشخصية، وحزمة الجدارات الابتكارية، وحزمة الجدارات التكنولوجية؛ كما بينت الدراسة أن تكوين الجدارات يتركز في المقام الأول على أساس معلوماتي كبير، وذلك بتطبيق أساليب وأدوات البحث العلمي والتي تعد بمثابة آلية أساسية في تنمية هذه الجدارات.

وتوجهت دراسة (Sabine, 2018) إلى التعرف على تأثير التحول الرقمي على النظام التعليمي، وتغير وظيفة المعلم بشكل أساسي في المستقبل، وتحديد الكفايات الرقمية اللازمة للمعلمين، وإيجاد طرق لتعزيز تلك الكفايات؛ وأشارت أهم النتائج إلى تحديد بعض المهارات التكنولوجية التي تركز على معرفة المحتوى التربوي في سياق التحول الرقمي، بالإضافة إلى المهارات والمعارف الأساسية للتعامل مع الوسائط الرقمية أثناء عملية التدريس، وأكدت الدراسة ضرورة إنشاء مجتمعات تعليمية مهنية عبر الإنترنت تتكون من منصة اتصالية، وسلسلة ندوات عبر الإنترنت، ودورات تعليمية مختلفة لإكساب المعلمين هذه المهارات بشكل تطبيقي.

واهتمت دراسة (Jesus, Santiago, Arturo, 2019) بتحليل كفايات المعلمين في عصر التعلم الرقمي، وذلك من خلال تحديد مستوى المهارات الرقمية لديهم؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين الذين يمتلكون المهارات التكنولوجية تكون لديهم معرفة أفضل لإحداث كفاءة التدريس الرقمي، كما أكدت الدراسة أن الكفاية التكنولوجية تمثل واحدة من الكفايات المهنية ذات الصلة بالمعلمين في التعليم المعاصر، بسبب التأثير الكبير للتكنولوجيا التعليمية في مراحل التعليم المختلفة، كما تمثل المهارات التكنولوجية أداة قوية للمعلمين لفهم احتياجات ومتطلبات الطلاب، وأن امتلاك المعلمين للمهارات التكنولوجية يحسّن جودة عمليات التدريس والتعلم، وأن هذه المهارات ضرورية لجميع المعلمين، كما بينت الدراسة أن انخفاض المهارات التكنولوجية بين المعلمين والتردد في التعامل مع التحول الرقمي والقلق من التعرض

للمواد الإلكترونية، كل هذه العوامل تؤثر مباشرة على الكفاءات المهنية لهم، مما يتسبب في انخفاض مستوى المهارات الرقمية في التدريس.

وفيما يتعلق بالتعليم الإلكتروني، فقد حاز اهتمام العديد من البحوث والدراسات السابقة، باعتباره أحد الاتجاهات والأنماط الحديثة في التعليم، سواء كان ذلك بالنسبة للتعليم الإلكتروني عمومًا أو لدى المعلمين على وجه الخصوص؛ فسعت دراسة (Awouters, Jans, Jans, 2009) إلى تحديد كفايات المعلمين في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وتوصلت نتائجها إلى تحديد ثلاثة محاور رئيسة لهذه الكفايات هي: معرفة المعلم بأنشطة التعلم القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وامتلاك المعلم المهارات اللازمة لاستخدام البرمجيات، ومعرفة المعلم بالأساليب التربوية المرتبطة بعناصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهدفت دراسة (Pittman, & Gaines, 2015) إلى تحديد العوامل المؤثرة في تبني التعليم الإلكتروني من وجهة نظر المعلمين في مقاطعة باسكو بفلوريدا، وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاه المعلمين نحو استخدام التقنية كان له دلالة أكثر على مستوى تبني التعليم الإلكتروني في الفصول الدراسية.

وتوجهت دراسة (البلوي، الحميري؛ ٢٠١٧) للكشف عن واقع ممارسات التعليم الإلكتروني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدينة تبوك من وجهة نظرهم؛ وتوصلت نتائجها إلى أن واقع ممارسات التعليم الإلكتروني لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة؛ وأوصت الدراسة بضرورة الحرص في اختيار معلمي المدارس الثانوية ممن تتوافر لديهم الكفايات التكنولوجية المناسبة للتدريس وفق التعليم الإلكتروني. وسعت دراسة (علي، آخرون؛ ٢٠١٧) إلى وضع تصور مقترح لتفعيل التعليم الإلكتروني في مرحلة التعليم الثانوي العام بمحافظة بورسعيد لمواجهة مشكلة الدروس الخصوصية؛ وكشفت نتائج الدراسة عن وجود بعض المعوقات التي تحول دون تفعيل التعليم الإلكتروني من أهمها: تدني وعي المعلمين بأهمية التعليم الإلكتروني، وقلة التأهيل الكافي للمعلمين على استخدام التكنولوجيا الحديثة، وصعوبة تقبل هذا النوع من التعليم.

وحاولت دراسة (حسين، آخرون؛ ٢٠١٧، ٥٨٧ - ٦١٢) الوقوف على الكفايات المعرفية لمعلم التعليم الإلكتروني في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة؛ وتوصلت نتائجها إلى اقتراح مجموعة من الكفايات المعرفية اللازمة لمعلم التعليم الإلكتروني. وهدفت دراسة (العايزة،

خمستي؛ ٢٠١٩) إلى التعرف على آليات تطوير كفايات المعلمين بالجزائر في ضوء التعليم الإلكتروني، وتوصلت نتائجها إلى ضرورة أن يكون لوزارة التربية والتعليم دوراً واضحاً وقوياً وبارزاً في تحقيق كفايات التعليم الإلكتروني لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية.

وسعت دراسة (تره، ربيع؛ ٢٠٢٠) للكشف عن مدى امتلاك معلمي التعليم قبل الجامعي في مصر للمهارات اللازمة لاستخدام التعليم الإلكتروني وتوظيفها في التعليم، وتوصلت الدراسة إلى أن امتلاك المعلمين لهذه المهارات جاءت بدرجة منخفضة؛ وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام وزارة التربية والتعليم بعقد دورات تدريبية لإكساب المعلمين مهارات التعامل مع تكنولوجيا العصر الرقمي وتطبيقاتها التربوية. وتوجهت دراسة (بعطوط، ٢٠٢٠) إلى وضع تصور مقترح للكفايات التقنية الرقمية ومتطلبات القرن الحادي والعشرين لمعلمات التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية في ضوء احتياجاتهن التدريبية؛ وانتهت الدراسة إلى وضع قائمة بالكفايات التقنية والرقمية للمعلمات تتمثل في: (كفاية الاستخدام والتطبيق للتقنيات الرقمية، كفاية الاستخدام والتطبيق في مجال التطبيقات الرقمية، كفاية الاستخدام والتطبيق في مجال أساسيات الحاسب الآلي والشبكة المعلوماتية).

وسعت دراسة (المطيري، ٢٠٢١) إلى التعرف على واقع تطبيق التعليم الإلكتروني في دولة الكويت من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في ظل جائحة كورونا؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا جاء بدرجة متوسطة. كما هدفت دراسة (شاهين، آخرون؛ ٢٠٢١) إلى التعرف على مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي اللغة العربية للصف الخامس الابتدائي بالعراق؛ وكشفت نتائج الدراسة أن امتلاك معلمي اللغة العربية لكفايات التعليم الإلكتروني كان بدرجة ضعيفة.

يتضح مما تقدم، أن جلّ الدراسات السابقة ركزت على أبعاد جداريات المعلم، وأسس تقييم تلك الجداريات، لاسيما التكنولوجية منها، كما تناولت تأثير التحول الرقمي على النظم التعليمية، وتحليل الكفايات اللازمة للمعلم في العصر الرقمي، كما ناقشت استخدام المعلم في بعض التخصصات الأكاديمية لتكنولوجيا المعلومات، والكفايات اللازمة لذلك، وآليات تطوير تلك الكفايات؛ وارتكازاً على ما سبق تتضح أهمية وضرورة امتلاك معلمي التعليم العام في مصر للجداريات الوظيفية اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني، الأمر الذي لا يمكن تحقيقه دون معرفة تلك الجداريات، ومع انتفاء وجود دراسات تناولت الجداريات الوظيفية اللازمة لمعلمي

التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني على مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتلك الجدارات، فقد تولدت الحاجة لدى الباحث لإجراء هذا البحث للوقوف على تلك الجدارات.

مشكلة البحث:

أكدت دراسة (سويدان، آخرون؛ ٢٠١٦، ٥ - ٨) أن واقع مؤسسات التعليم الثانوي العام في مصر يشير إلى صعوبة تطبيق التعليم الإلكتروني لأسباب عدة من أهمها: ضعف مهارات المعلمين في تطبيق استراتيجيات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية، وعزوفهم عن تطبيقها؛ إضافة إلى أن النفقات الباهظة لإدخال تكنولوجيا الحاسوب وشبكات المعلومات والتعليم الإلكتروني في منظومة التعليم المصري لم يقابلها تطوير نظم إعداد المعلمين المنوط بهم استخدام وتفعيل هذه المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية. كما أكدت دراسة (بغدادى، ٢٠١٩، ٦٩٢) أنه على الرغم مما تبذله وزارة التربية والتعليم من جهود في تدريب المعلمين كما وكيفا، إلا أن هناك نقص كبير في كفاءة المعلمين في استخدام التكنولوجيا والإنترنت. كما أكدت دراسة (جاد الله، ٢٠٢١، ٦٩) أنه رغم الجهود التي قامت بها وزارة التربية والتعليم لمواجهة أزمة كورونا وتطبيق منظومة التعليم الإلكتروني، إلا أن الواقع الحالي يشير إلى ضعف فعالية نظام التعليم الإلكتروني، وأنها لم تكن مستعدة ومؤهلة لذلك، وما يتم عبارة عن تحميل للمقررات الدراسية على المنصات الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي، وهي محل اعتراض بعض المعلمين وأولياء الأمور، نظراً لعدم وجود آلية واضحة لمنظومة التعليم الإلكتروني، كما أن بعض المعلمين ليسوا على دراية بأساليبه المطبقة في العالم، ولا يستطيعون التواصل مع الطلاب، كما تفتقر المدارس إلى وجود بنية تكنولوجية تمكنها من تطبيق التعليم الإلكتروني.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها الدولة المصرية للارتقاء بالمعلم وإكسابه الكفايات والجدارات التي يحتاج إليها للقيام بمهام وظيفته، إلا أن هناك بعض السلبيات وأوجه القصور التي رصدتها بعض الدراسات السابقة؛ فقد كشفت نتائج كل من دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٧؛ ٢٧٣ - ٣٠٠) ودراسة (عطا، ٢٠١٣) عن ضعف توظيف المعلمين لأدوات التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية، نتيجة قلة امتلاكهم المهارات اللازمة لذلك. كما توصلت دراسة (عززي، ٢٠١٠؛ ١٠١٥ - ١٠٢٨) إلى ندرة استخدام معلمي المرحلة الثانوية في

مصر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل الفصل، وضعف مهارات المعلمين في هذا الجانب. كما أشارت دراسة (صلاح الدين، ٢٠١٨، ٥٩٨) إلى افتقار المعلمين للخبرات والمهارات اللازمة للتعامل مع الوسائط الإلكترونية الحديثة. وتوصلت نتائج دراسة (تره، ربيع؛ ٢٠٢٠، ٦١) إلى ضعف امتلاك المعلم المصري للمهارات المتعلقة بقدرته على استخدام أدوات التعليم الإلكتروني وتوظيفها في العملية التعليمية.

وفي هذا الإطار أيضاً، أكدت دراسة (عبد القادر، ٢٠٢١، ٨) وجود مشكلات وتحديات متعلقة بالمعلمين تعوق عملية التعليم الإلكتروني، من أهمها: عدم اقتناع بعض المعلمين بفكرة التعليم عن بُعد، وانعدام الرغبة لدى البعض في استخدامه، ونقص الخبرة لدى البعض في التعليم الإلكتروني، وقلة امتلاك البعض لمهاراته. كما توصلت نتائج دراسة (علي، ٢٠١٩، ٣١١٢) إلى أن المعلم المصري في العصر الرقمي يواجه العديد من التحديات، تتبلور أكثرها في كيفية تطوير مهاراته والمحافظة عليها وحتمية مواكبة المتغيرات من أجل البقاء. كما أكدت دراسة (زكي، ٢٠٢١، ٧٠٣) وجود العديد من المعوقات التي تحول دون جدوى التعليم الإلكتروني ومن أهمها: قلة الخبرة لدى المعلمين في تطبيق استراتيجيات التعليم الإلكتروني، وضعف إعداد المعلمين في فترة ما قبل الخدمة في كليات التربية على التعليم الإلكتروني، وعدم توفر التدريب المناسب لهم أثناء الخدمة.

وفي ذات السياق أيضاً، أكد تقرير (اليونسكو، ٢٠٢٠، ١٣) أنه منذ بداية جائحة كوفيد ١٩ كُلف المعلمون على الفور بتطبيق طرائق التعليم عن بُعد، لكنهم لم يكونوا جاهزين لذلك، خاصة في إفريقيا، لأنهم لم يتلقوا تدريباً حول المهارات الرقمية الأساسية، حيث يفتقر الكثير منهم إلى أبسط مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يعني أنهم سيواجهون صعوبات في تطورهم المهني المستمر، فضلاً عن تيسير التعليم الإلكتروني. كما أكد (الدشان، ٢٠٢٠، أ) أن الاعتماد على التعليم الإلكتروني كبديل أو مكمل للتعليم التقليدي في ظل جائحة كورونا وما بعدها يواجه تحديات عديدة، من أهمها: نقص الوعي والتصور المتكامل عن التعليم الإلكتروني لدى كافة أطراف المنظومة التعليمية - خاصة المعلمين - حيث فرض التعليم الإلكتروني عليهم بصورة مفاجئة بسبب جائحة فيروس كورونا المستجد.

وبناءً على ما سبق، تتضح أهمية وضرورة امتلاك معلمي التعليم العام للجدارات الوظيفية اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني، بما يمكنهم من أداء مهام ومسؤوليات وظيفتهم على

الوجه المطلوب، الأمر الذي لا يمكن تحقيقه دون تحديد ومعرفة تلك الجدارات، وهو ما يجعل الوصول إليها أمراً جديراً بالبحث والدراسة، وهو ما يقوم به البحث الراهن.

أسئلة البحث:

سعى البحث الحالي إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما التصور المقترح للجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر

لتطبيق التعليم الإلكتروني؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما الإطار الفكري للجدارات الوظيفية؟
- ٢- ما الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني؟
- ٣- ما أطر العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني؟
- ٤- ما درجة أهمية الجدارات الوظيفية اللازم توافرها لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني من وجهة نظر خبراء التربية؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى الوقوف على الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني، وذلك من خلال التعرف على الإطار الفكري للجدارات الوظيفية، وكذا الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني، وتوضيح أطر العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني، وتحديد درجة أهمية الجدارات الوظيفية اللازم توافرها لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني من وجهة نظر خبراء التربية، وصولاً إلى تصور مقترح لتحديد تلك الجدارات على مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات.

أهمية البحث:

١- تتأتى أهمية البحث الحالي من تطرقه لمفهوم يتسم بالحدثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وهو الجدارة، الذي تزايد الاهتمام به من قبل الباحثين نظراً لاحتمالية وجود علاقة قوية بين توافر الجدارات وإنجاز المهام والأدوار الوظيفية بشكل متميز، بالإضافة إلى توضيح ماهية الجدارات الوظيفية التي ينبغي أن تتوفر لدى معلم

التعليم العام بالنظر إلى أهمية جودة التعليم ومخرجات العملية التعليمية وفعاليتها المرتبطة بشكل كبير بالمعلمين وبالتالي الجدارات اللازمة لهم.

٢- توضيح أهمية توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية ومدى إسهامها في التكيف مع الأزمات والتحديات التي قد تحدث على مستوى العالم مثل أزمة فيروس كورونا المستجد.

٣- يستمد البحث الحالي أهميته من التوجه نحو التعليم الإلكتروني، كونه أصبح ركيزة أساسية في تعليم الأجيال القادمة، وترجمة للاستراتيجية التي تتبناها وزارة التربية والتعليم في مصر في ضوء هذا التوجه، من خلال عمليات التغيير والتحديث داخل المؤسسات التعليمية.

٤- اهتمام البحث الحالي بتأطير العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني.

٥- استهداف البحث الحالي التوصل إلى مجموعة مقترحة من الجدارات الوظيفية التي من شأنها تحسين الأداء بالمدارس المصرية عمومًا ولدى المعلمين بصفة خاصة.

٦- إسهام الجدارات الوظيفية في مساعدة المعلمين، خاصة الجدد منهم، في اختيار واستخدام مجموعة متكاملة من المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات بهدف تنفيذ مهام وظيفتهم وفقًا لمعايير قياسية معينة يحددها الممارسون في مجال هذه الوظيفة واعتمادًا على توافر صفات شخصية معينة لديهم.

٧- قد تفيد المعلمين في تشخيص جوانب الخلل في توظيف أدوات التعليم الإلكتروني والعمل على تلافيتها، وزيادة فعالية استخدام هذه الأدوات كجزء أساسي في العملية التعليمية.

٨- جذب انتباه المسؤولين في وزارة التربية والتعليم نحو الاهتمام بقضية الجدارات الوظيفية، من خلال إبراز القدرات المختلفة لمعظم الجدارات التي يفتقر إليها المعلمون، ومن ثم العمل على تصميم البرامج التدريبية الملائمة لتنمية هذه القدرات لديهم.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود الآتي:

- الحدود الموضوعية: التعرف على ماهية الجدارات الوظيفية، وكذا التعرف على مفهوم التعليم الإلكتروني، وتأطير العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني.
- الحدود البشرية: عينة من الأساتذة في كليات التربية بالجامعات المصرية.
- الحدود المكانية: طبقت الدراسة الميدانية ببعض كليات التربية بالجامعات المصرية بالعاصمة والوجهين البحري والقبلي.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.

مصطلحات البحث:

- الجدارات الوظيفية: وتعرف إجرائياً بأنها "المعارف والمهارات والاتجاهات التي ينبغي توافرها لدى معلمي التعليم قبل الجامعي العام للتمكن من تنفيذ خطوات التعليم الإلكتروني الذي يجمع بين التعليم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن والتعليم وجهًا لوجه المعزز باستخدام التكنولوجيا".
- التعليم الإلكتروني: ويعرف إجرائياً بأنه "تمط من التعليم الذي يمارسه معلم التعليم قبل الجامعي، ويعتمد على دمج التكنولوجيا في عملية التدريس بشكل متزامن أو غير متزامن، والتعليم المختلط، والمعزز باستخدام التكنولوجيا، والذي يتطلب امتلاك المعلم جدارات التعليم التكنولوجي على مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات".

الإطار النظري للبحث

يتناول الإطار النظري للبحث الحالي محورين رئيسيين: المحور الأول يتناول الإطار الفكري للجدارات الوظيفية، والمحور الثاني يتناول الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني، وتأثير العلاقة بين الجدارات الوظيفية والتعليم الإلكتروني.

المحور الأول: الإطار الفكري للجدارات الوظيفية

أولاً: مفهوم الجدارات الوظيفية

كلمة جدارات في اللغة العربية جمع جدارة، وهي مصدر جَدُرَ بـ أو جَدُورٌ لـ، يَجْدُرُ، جدارةً، فهو جدير، والمفعول به مَجْدُور به، يقال جَدُرَ بِهذا المنصب/ جَدُرَ لهذا المنصب: أي صار مستحقاً وأهلاً له، خليفاً به جَدُرْتُ بنجاحه (ابن منظور، ٢٠٠٥، ٣٤٤). أما كلمة الجدارة Competency أو كلمة جدير Competent في اللغة الإنجليزية؛ فوردت بمعانٍ متعددة، منها: كفاءة Efficiency، مهارة Skill، خبرة Experience؛ إلا أن الترجمة الأكثر شيوعاً واستخداماً لكلمة Competency في الأعمال والموارد البشرية هي الجدارة (سلطان، ٢٠١٨، ٥٤).

وأدى تعدد تعريفات الجدارة إلى ظهور العديد من المصطلحات المرتبطة بها مثل مصطلح المقدرة Ability والاستعداد/ القابلية Aptitude والطاقة Capacity والفعالية Effectiveness والأهلية/ الكفاءة Qualification والاحتراف Proficiency والمهارة Skill والتي تشكل جميعها الألفاظ اللغوية الأساسية لمفهوم الجدارة (يوسف، ٢٠١٥، ٣٨٥). كما أدى تعدد المصطلحات المرتبط بمفهوم الجدارة إلى وجود تشابك مفاهيمي بين مصطلحي الكفاية والجدارة، حيث إن هناك فرق بين الكفاية Efficiency والجدارة Competency، فتعرف الكفاية بأنها "القدرة على تحقيق النتيجة المقصودة طبقاً لمعايير محددة سلفاً" (بدوي، ١٩٩٣، ١٢٨) كما تعني "مستوى مقبول من إنجاز الأهداف التي تم تحديدها مسبقاً في فترة زمنية محددة بغض النظر عن الجهد المبذول والموارد المستخدمة" (السكري، ٢٠٠٠، ١٦٩). بينما يرجع مصطلح الجدارة Competency إلى الكلمة اللاتينية Competere ومصدرها اللغوي جَدُر، التي تعني أن تكون ملائماً، كما تعني كون الشخص قادراً أن يقوم بالعمل المنوط به بالمستوى اللائق؛ ويرى علماء النفس أن كلمة "الجدارة" تمثل

قدرة الفرد على الاستجابة لمتطلبات البيئة المحيطة؛ كما أن كلمة "الجدارة" تمثل مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التي تتوافر لدى العاملين والمرتبطة بالأداء التنظيمي للمؤسسة (يوسف، ٢٠١٥، ٣٨٤).

وقد بينت دراسة أخرى الفرق بين الكفاية والجدارة، في أن الكفاية تعني تعظيم الناتج من الموارد المتاحة من خلال أداء الأعمال بطريقة صحيحة، أما الجدارة فتعني أداء العمل الصحيح بطريقة سليمة من قبل الشخص المناسب، وتركز الكفاية على الوسائل والأنشطة بينما تركز الجدارة على الوسائل والأنشطة والنتائج والإنجازات، ويتم قياس الكفاية من خلال نسبة المدخلات الفعلية إلى المخرجات الفعلية، أما الجدارة فتقاس من خلال نسبة المدخلات الفعلية إلى المخرجات الفعلية والمستقبلية، وتعتمد الكفاية على المعلومات التفصيلية المتعلقة بالأداء الحالي، أما الجدارة فتعتمد على المعلومات الإجمالية التي تركز على الأداء الحالي وكذلك على الاتجاهات المستقبلية (عبد المعطي، ٢٠١٤، ٣٥).

ويتضح من خلال التعريفات اللغوية للجدارات أنها جاءت في قواميس ومعاجم اللغة العربية بمعانٍ مرادفة للاستحقاق والأهلية والتفوق، كما جاءت في اللغة الإنجليزية بمعنى الكفاءة والمهارة والافتقار والخبرة.

وعلى الجانب الاصطلاحي، تعددت تعريفات الجدارة، ومنها: أنها تعبر عن مقياس أداء الوظيفة التي تتضمن مجموعة المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة لممارسة شخص ما لمهام هذه الوظيفة (Richey, et al, 1999). ويعرفها (Dubois, 2004, 16) بأنها: مجموعة الصفات التي يمتلكها الفرد ويستخدمها بطريقة مناسبة لإنجاز أو تحقيق الأداء المطلوب، وهذه الصفات تشمل المعارف والمهارات والسمات الشخصية.

وتعرفها (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٧، ٨٨) بأنها: القدرة على أداء نشاط معين من قبل الموظف بأكبر درجة ممكنة من الدقة والإتقان وفقاً للمعايير والتعليمات المحددة لذلك، وقد يتطلب هذا النشاط تطوير وتنمية مختلف جوانب المهارات المتعلقة بالأداء الوظيفي. كما يشير (Grollmann, 2008, 144) إلى أن الجدارة Competence كأحد المفاهيم الحديثة لإدارة الموارد البشرية تعني إثبات القدرة على استخدام المعارف والمهارات والقدرات الشخصية والاجتماعية والمنهجية في مواقف العمل والدراسة والتطور الشخصي.

كما يعرفها (Kurdi, 2009, 11) بأنها: "المعارف والمهارات والأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التي يمكن للفرد استخدامها لتحقيق الأداء الناجح". ويعرفها (Ateebi, 2009, 7) بأنها: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الفرد وتمكنه من أداء مهامه ومسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته وتقييمه لضمان جودة العمل. ويعرفها (Richard, 2010, 22) بأنها: خاصية ضمنية للفرد ترتبط بعلاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعًا معياريًا للوظيفة، كالدوافع والسمات والمهارة والمفهوم الذاتي والمعرفة التي يوظفها الفرد في العمل.

وعرفها صندوق الأمم المتحدة للسكان (Babatunde Osotimehin, 2015, 6) بأنها: الكفاءات المتمثلة في المهارات والمعرفة والسلوكيات التي تؤدي إلى الفعالية في الأداء وفي العمل، وهي من أساسيات نجاح المؤسسة، وتتمثل في أربعة أنواع من الجدارات هي: القيم، والكفاءات الأساسية، والكفاءات الإدارية، بالإضافة إلى مجموعة من المهارات والكفاءات الوظيفية. ويعرفها (رشاد، عباس، ٢٠٢٠، ١١٦) بأنها: مجموعة من المواصفات التي يجب أن تتوفر في شخص معين من معارف ومهارات وخبرات تؤهله للقيام بمهام العمل الذي يؤديه، وهي لا تعني مجرد القيام بالعمل فقط، ولكن أداء هذا العمل على أكبر قدر من الفعالية والإتقان.

ويتضح مما سبق أنه رغم تعدد التعريفات الواردة بشأن مفهوم الجدارة، فإن ثمة خصائص مشتركة بين كافة التعريفات، منها: أن الجدارات هي مهارات وقدرات ومعارف وخصائص واتجاهات ودوافع، كما أن بعضها ظاهر وواضح كالمهارات والمعارف، والآخر ضمني كالدوافع والاتجاهات والأنماط الذهنية، وهي قابلة للقياس، وتنعكس على سلوك الفرد وأدائه وإنجازه، ولذلك فإنه من الضروري أن تتوافر لدى المعلم.

وفيما يتعلق بالجدارة الوظيفية، فقد عرفها (لوسيا، ليبزنجر؛ ٢٠٠٠، ١) بأنها: السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء عالية وقياسية تفوق المعدلات العادية. ويرى (شاندا، كوبرا؛ ٢٠٠٢) أنها: مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي يمتلكها الموظف، والتي تتحد معًا لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية. ويعرفها (كردي، ٢٠١٣، ٩) بأنها: مجموعة من العوامل الإيجابية التي تجعل الفرد جديرًا بالعمل في المكان المناسب،

وهذه العوامل منها ما هو شخصي، ومنها المكتسب بالخبرة العملية، كما أن لها تأثيرًا مباشرًا وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كل من العمل والعاملين والعملاء.

ويعبر (Murcia, et al, 2015) عن الجدارات الوظيفية بأنها: مجموعة من القدرات والكفايات التي يمتلكها المعلم، والمرتبطة بالقدرة على تزويد المعلومات الواضحة باستخدام التكنولوجيا واستخدام الأساليب التقنية الحديثة في العملية التعليمية والتواصل مع الطلاب. وتعرفها دراسة (الحسيني، ٢٠١٥، ٢٢) بأنها: ما يمتلكه الفرد من القدرات والمعارف والمهارات التي تمكنه من القيام بأداء وظيفي متميز يتجاوز الأداء العادي مقارنة بزملائه في نفس المجال، وبالدرجة التي تعزز قدرة مؤسسته على المنافسة داخل السياق المحلي والعالمية.

ومن خلال التعريفات السابقة لمفهوم الجدارات الوظيفية يتضح ما يلي:

- أن مفهوم الجدارة يرتبط بخصائص ومزايا الفرد ذي الأداء الناجح، فالجدارة ترتبط بأداء المهام والوظائف وفقاً لأسلوب يتجاوز ما تضمنه التوصيف الوظيفي، فالجدارة تقود إلى نتائج أداء متميزة.
- أن الشخص الملقب بالجدير يتصف أداؤه الوظيفي بالدقة والإتقان والتميز، إلى الدرجة التي يتجاوز بها المعدلات العادية مقارنة بزملائه في العمل.
- أن مفهوم الجدارة يرتبط بشقين: الشق الأول هو المعارف والمهارات والاتجاهات، والشق الثاني هو الأداء، فإذا تم استغلال المعارف والمهارات والاتجاهات استغلالاً جيداً انعكس ذلك على تحقيق التميز في الأداء الوظيفي للمعلم.
- أن الجدارات الوظيفية هي تلك الجدارات التخصصية اللازمة لتنفيذ أي عمل في المؤسسة ضمن مجال وظيفي أو تقني محدد؛ وبذلك يختلف مفهومها عن مفهوم الجدارات المحورية التي ترتبط بعمل أو دور المؤسسة ذاتها، والتي تركز على القدرات التنظيمية التي تُكوّن الميزة التنافسية للمؤسسة، بينما تركز الجدارات الوظيفية على الأفراد الذين هم وحدة القياس، وغالبًا ما تأخذ شكل قدرات ومهارات خاصة؛ كما يختلف مفهومها أيضًا عن الجدارات الإدارية أو القيادية التي تستخدم لتقييم قدرة ومهارة الفرد ليكون مديرًا أو قائدًا، وتطبق على أفراد بمستوى إداري

- محدد في المؤسسة وتعكس هذه الجداريات النظام الإداري المتميز الذي تتبعه المؤسسة فيما يخص الفرد الذي ينبغي أن يقودها.
- أن الجداريات تعبر عن الأداء المتفوق، ومدى أهلية الفرد لأداء مهامه بمستوى يفوق المعدل المطلوب، من خلال الصلاحيات والمؤهلات والمعرفة التي يمتلكها، بحيث تتكون لديه القدرة على إيجاد حلول لمشكلات العمل، ووضع خطط مستقبلية بديلة.
 - أن الجداريات تعبر عن المعارف والمهارات والاتجاهات التي تميز الأداء المتفوق للأفراد عن الأداء الفعال في المستويات العادية، وامتلاك الفرد المعرفة المتعمقة الفنية والسلوكية التي تؤهله للعمل في الوظائف العليا.
 - أن الجداريات تحدد في ضوء التفاعل بين الوظيفة وشاغلها مجموعة من القدرات والمهارات والاتجاهات والمعارف المتقدمة.
 - أن الجداريات تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، مما يجعلها ذات أداء عالٍ ومتفوق على منافسيها في نفس المجال.
 - أن الجداريات تتحدد وفق مجالات التخصص للوظائف، لذا يمكن تصنيفها بما يعكس متطلبات الوظيفة.
 - أن الجداريات تركز على ما يمتلكه الأفراد من صفات شخصية ومهارات وقدرات وسلوكيات قابلة للقياس.

ثانياً: نشأة وتطور مفهوم الجداريات الوظيفية

تعد الجداريات الوظيفية أحد النماذج الإدارية الحديثة في عملية تخطيط وإدارة الموارد البشرية، حيث ظهرت كلمة "جدارية" لأول مرة في مقال للكاتب "أر دبليو وايت" عام ١٩٥٩م كنظرية لحافز الأداء، وفي عام ١٩٧٠م استخدم (كريج لانديبيرج) نفس المصطلح في نظريته المسماة بـ "تخطيط برامج التطوير التنفيذي"، ثم بعد ذلك على يد عالم النفس الأمريكي "ماك ماكيلاند" Mc Clelland في عام ١٩٧١م حينما لجأت له وزارة الخارجية الأمريكية لحل مشكلة تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة (ملحق اتصالات في السفارة الأمريكية)، وكانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة - على دقة الاختبارات وتعقيدها - غير كافية لعمل اختيارات صحيحة بين المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث ثبت بعد استخدامها

لسنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد التعيين في ميدان العمل؛ حيث استطاع - بعد القيام بدراسة ميدانية - استنباط قائمة الجداريات التي تميز المتفوقين عن غيرهم، وأطلق عليها لاحقاً "تموذج الجدارية" لتلك الوظيفة (الفضالة، ٢٠١٨، ٧-٨).

وقد تطور مفهوم الجدارية كردة فعل للممارسات الإدارية الخاطئة في تعيين واختيار الموظفين التي اعتمدت الانتماء الحزبي والسياسي كمعايير بدلاً من الكفاءات والمؤهلات، وقد كان هذا سائداً في بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية، حيث كان الحزب الفائز في الانتخابات يوزع على أنصاره المراكز الإدارية المختلفة حتى عام ١٨٥٥م، وقد ألغي ذلك في بريطانيا بمرسوم من مجلس العموم ينص على أن يتم الاختيار والتعيين على أساس الجدارية، كما ألغي في الولايات المتحدة عام ١٨٨٣م حيث صدر (قانون بندلتون) وقانون الخدمة المدنية عام ١٩٧٨م (Noe, et al, 2000).

واكتسب مصطلح الجداريات الوظيفية جاذبية في عام ١٩٧٣م، عندما كتب "ماك ماكليلاند" ورقة بحثية عنوانها "الاختبار لأجل القدرة وليس لأجل الذكاء"، ثم توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبين الجداريات وتطبق نماذجها في إدارة الموارد البشرية، بفضل جهود فولي Voly ١٩٨٠م، وبلانك Plank ١٩٨٢م، وبويتز Poutzus ١٩٨٢م، وزمك zmk ١٩٨٢م، ومارلو ووينبرج Marlo wunprg ١٩٨٥م، ومكلاجان Maclgan ١٩٩٠م؛ وجدير بالذكر أن أكثر من قاموا بمثل هذه الدراسات هم أساتذة تربويين في المقام الأول (راضي، ٢٠٢٠، ٧٦٦-٧٦٧).

وبالتالي ظهر أسلوب الجدارية كمدخل حديث نسبياً لإدارة الموارد البشرية، أسس على المصطلحات السلوكية والأداء مع جدارية العمل/ الوظيفة التي تعرف بأنها سمة أو خاصية أساسية يتسم بها الفرد وترتبط بالأداء الفعال أو المتفوق في وظيفة ما (الحسيني، ٢٠١٥، ٢٤).

وقدم بعض الباحثين رؤية مختلفة تتعلق بظهور مفهوم الجدارية، فقد رأوا أن أول استخدام لمصطلح الجدارية كان في مجال التربية، إذ استخدمه التربويون لوصف سلوكيات المتدربين في مجال التربية والتعليم، كما أكد البعض أن حركة الجدارية لم تنشأ من فراغ، بل كانت نتاجاً لتطور الفكر التربوي المعاصر الذي دفع المؤسسات إلى إحداث تطورات جوهرية

في أهدافها وعملياتها، وسميت هذه الحركة "التربية القائمة على الكفايات"، ويعدّها انتقل الأمر من التطبيق في المجال التربوي إلى مجال الأعمال ليصبح مفهوم الجدارة محوراً أساسياً تعتمد عليه المؤسسات في تحسين مخرجاتها (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٧).

كما ترجع الجذور العلمية لمفهوم الجدارة الوظيفية واستعمالاتها في التربية إلى علم النفس السلوكي، والذي تطور خلال النصف الأول من القرن العشرين، فقد ظهر واضحاً في منتصف الستينيات من القرن العشرين، بعد أن حذر عدد من المربين الأمريكيين البارزين من تدني المردود التربوي وعدم الأهلية الوظيفية التي اتصف بها الكثير من المعلمين، فكان من الضروري التغلب على الصعوبات المختلفة لتحسين كفايات المعلمين وممارسة ضبط أكثر على مجريات العملية التربوية، وذلك من خلال توفير الكفاءات المتخصصة، لاسيما بعد تطور مفهوم الجدارة في مختلف مجالات العمل (المعوض، المقابلة؛ ٢٠٠٨، ٢٧).

ومن خلال ما سبق، يتضح أن نشأة مفهوم الجدارة كانت مرتبطة بالمجال التربوي ثم انتشر بعد ذلك بين مجالات العمل المختلفة بهدف تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

ثالثاً: أهمية الجدارات الوظيفية

تسهم الجدارات الوظيفية بشكل كبير في تحديد الوظائف، من خلال وضع توصيف واضح ومحدد لكل وظيفة من الوظائف بالمؤسسات التعليمية، كما تسهم أيضاً في عمليات الاختيار والتعيين، حيث تعتمد قرارات التعيين والاختيار على بيانات أكثر تعلقاً بإمكانيات النجاح الفعلية للفرد من الطرق التقليدية؛ ويساعد مدخل الجدارات كذلك في القيام بعمليات الترقية وتحديد المسارات الوظيفية، من خلال اتخاذ قرارات الترقية والتطوير الوظيفي استناداً إلى بيانات موثوق بها في احتمالات نجاح الفرد في الوظيفة وبالتالي يُرقى إلى المنصب من هو أقدر على العطاء فيه؛ كما تساعد الجدارات الوظيفية أيضاً في عمليات التدريب والتطوير، حيث توضح الفارق في خريطة المهارات بين ما يتمتع به الفرد فعلياً من مهارات وبين ما تحتاج إليه الوظيفة، وبالتالي يمكن توجيه الجهود التدريبية لسد هذه الفجوة؛ كما تسهم أيضاً في إدارة الأداء حيث تقلل بيانات الجدارة الجدول حول تقييم الأداء، وذلك عن طريق وضع مؤشرات قياسية للتصرفات المطلوبة على تدرّج تسلسلي يصعب الجدول حوله (الفضالة، ٢٠١٨، ١٥).

وتفيد دراسة الجدارات الوظيفية أيضًا في وضع أطر أو معايير لتحديد فعالية الأداء أو قياس الأداء الوظيفي لدى العاملين، وتحقيق التوافق بين الأفراد أو الأشخاص والتوجهات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة التي يعملون بها (Hollenbeck, McCall, Silzer, 2006, 398). كما تفيد الجدارات الوظيفية أيضًا في تحسين الأداء العام بالمؤسسة، وزيادة القدرة التنافسية، وزيادة فعالية برامج التدريب والتطوير، وتحسين عملية اختيار العاملين، والحد من معدل التدوير الوظيفي بالمؤسسة (Busch, O'Brien, Spangler, 2005, 95).

كما تسهم الجدارات الوظيفية في تحقيق الكفاءة الذاتية في أداء وإدارة الوظائف والأعمال، ويظهر ذلك في تنفيذ المهام المطلوبة، وإحراز النتائج المرغوبة، والقدرة على مواجهة المعوقات والمشكلات؛ كما تساعد أيضًا في التخطيط الوظيفي، وذلك من خلال تحديد أهداف الوظيفة، واختيار أفضل الطرق والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف، مع توضيح كيفية تقويم هذه الاستراتيجيات واختيار الأفضل منها؛ كما تساعد الجدارات الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد، حيث توفر الفرصة لتقديم المعارف المهمة، وتقديم أفضل الطرق لحل مشكلات العمل، مما يجعل الأفراد يشعرون بمزيد من الثقة بالنفس وبأنهم قادرين على تحقيق أهدافهم، وهذا يشعرهم بمزيد من الرضا الوظيفي والتوافق مع أجواء العمل المختلفة؛ كما تساعد الجدارات الوظيفية في التقدم الوظيفي للأفراد؛ وذلك من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية، وجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التغييرات والمستجدات في مجال العمل، مما يوفر لهم القدرة على التقدم والنجاح في مجال العمل (خاطر، ٢٠١٨، ٣٥ - ٣٦).

ومن خلال ما تقدم، تتضح أهمية وضرورة تحديد الجدارات الوظيفية اللازمة للمعلمين، حيث لم يعد معيار تميز المؤسسات التعليمية بما تمتلكه من أصول مادية ملموسة فقط، ولكن بما تمتلكه أيضًا من خبرات وقدرات بشرية؛ وبذلك فإن الجدارات الوظيفية تضمن للمؤسسة التميز والاستثمار الأمثل لرأس المال البشري.

رابعاً: خصائص الجدارات الوظيفية

تتميز الجدارات الوظيفية بثلاث خصائص رئيسية يمكن تناولها فيما يأتي (Riyad, 2009, 11) (كردي، ٢٠١٣) (إسماعيل، ٢٠١٣، ٦) (يوسف، ٢٠١٥، ٣٨٦):

أ - الخاصية الضمنية للفرد:

وتعني أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد، بصورة كافية، لأنها تمكنه من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وتعد الجدارات خواصاً ضمنية للشخص، وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف، وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة. وتتضمن الخاصية الضمنية للجدارة مجموعة من العناصر هي:

١- الدوافع: وهي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما، وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة؛ ومثال ذلك أنه (دائماً ما يقوم أصحاب دوافع الإنجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم وتحمل المسؤولية الشخصية لإنجازها)؛ كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة؛ والدوافع والجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد، وتنبئ عما يفعله الناس على المدى الطويل دون رقابة لصيقة.

٢- الصفات: وهي الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات؛ ومثال ذلك (زمن الاستجابة وقوة الإبصار تعدان صفتان ماديتان للطيار المقاتل)؛ كما أن التحكم الذاتي في المشاعر والمبادرة من الصفات التي لا بد أن يتسم بها المعلم الناجح.

٣- المفهوم الذاتي: وهي توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية؛ وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو استجابية يمكنها أن تنبئ بما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسؤولية في يد غيره.

٤- المعرفة: وهي المعلومات التي يمتلكها الشخص في مجال معرفي معين؛ ومثال ذلك (معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات في الجسم البشري) والمعرفة جدارة مركبة؛ فالدرجات في اختبار المعرفة عادةً ما تفشل في التنبؤ بمستوى أداء العمل، لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات بالطريقة التي تستخدمها المعلومات في العمل؛ ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الاسترجاع في حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

٥- المهارة: وهي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية؛ ومثال ذلك (المهارة المادية لطبيب الأسنان هي أن يقوم بحشو الضرس دون أن يتلف العصب)، كما تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية التفكير التحليلي (أي معالجة المعلومات والبيانات

وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط والتفكير الشمولي) أي التعرف على الأنماط في بيانات معقدة.

ومن ثم يتضح أن المعرفة والمهارة عادةً تكون الجزء الظاهر من خصائص الجدارة، في حين تكون المفاهيم الذاتية والصفات والدوافع أكثر خفاءً وعمقاً وتمركزاً في الشخصية التي تمتلك الجدارة، ومن السهل نسبياً تطوير جدارات المعرفة السطحية والمهارات؛ لذلك فإن التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين هذه القدرات لدى المعلم، أما جدارات الدوافع الكامنة والخصائص فإنها أصعب تقييماً وتطويراً؛ لذا فإنه من الأجدى اقتصادياً أن يتم الاختيار وفقاً لهذه الميزات.

ب - العلاقات السببية:

وتعني أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تنتبأ بالتصرف والأداء المستقبلي للفرد، حيث تنبئ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن أعمال سلوكية للمهارة، والتي تنبئ بالتالي عن نتائج أداء العمل، ودائماً ما تشتمل الجدارة على هدف، وهي الدافع أو قوة الخاصية التي تسبب التصرف في اتجاه نتيجة ما؛ فعلى سبيل المثال، دائماً ما تشمل جدارات المعلومات والمهارات دافعاً أو صفة أو مفهوماً ذاتياً يكون بمثابة المحرك أو القوة الدافعة للمعلومات أو المهارة التي تستخدم، وقد تكون الأفكار جزءاً من السلوك المبني على الفعل، حيث إن التفكير يسبق التصرف وينبئ عن الدوافع.

ج - المرجع المعياري:

ويعني أنه بإمكان الجدارة أن تنتبأ بالشخص الذي يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما، وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة؛ ويعد المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية في تعريف الجدارة، فالخاصية لا تعد جدارة إلا إذا أنبأت عن شيء له معنى في العالم الحقيقي، فالخاصية أو الشهادة التي لا تؤدي إلى فارق في الأداء ليست بجدارة ولا يجب استخدامها لتقييم الأفراد؛ والمعايير الأكثر استخداماً في دراسات الجدارة نمطين: الأول، هو "الأداء المتفوق"، ويعرف إحصائياً بأنه انحراف قياسي واحد فوق الأداء المتوسط، وهو مساوٍ تقريباً للمستوى الذي يحققه صاحب أعلى أداء ضمن عشرة أشخاص في مجال عمل معين؛ والثاني هو "الأداء الفعال"، ويعرف بأنه أدنى مستوى مقبول من العمل، أو الحد الأدنى الذي لو انخفض عنه الموظف لا يعد ذا جدارة لإنجاز هذا العمل.

خامساً: مبادئ ومعايير الجدارات الوظيفية

تقوم فلسفة الجدارة ومفهومها على توجيه سياسات صنع القرارات في إدارة الموارد البشرية على أساس العدل والمساواة والشفافية، وخدمة المصلحة العامة، وعدم المحاباة والتمييز في اختيار الأفراد وتعيينهم والاحتفاظ بهم، بالاعتماد على المؤهل والمقدرة والمهارة والخبرة؛ فالهدف الأساسي من الجدارة هو اختيار أفضل العناصر من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وهذا سينعكس بدوره على نوعية القوى العاملة والأداء المؤسسي، وبالتالي وصول الخدمات إلى المستفيدين بكفاءة وفاعلية (Beecher, 2003).

ومن ثم يمكن القول، إن معايير الجدارة تقوم على أساس من العدالة والتنافس بين كافة المرشحين للوظائف، من خلال منح كل فرد الفرصة الكاملة لإثبات نفسه دونما تمييز بسبب الجنس أو الدين أو العرق أو غيره.

وترتكز الجدارات الوظيفية على مجموعة من المبادئ والمعايير هي (أبازيد، ٢٠٠٨، ٤٧ - ٤٩):

١- اختبارات تنافسية مفتوحة: وتتضمن الإعلان بواسطة وسائل الإعلام المتاحة عن الوظائف الحكومية الشاغرة وشروط إشغالها، وتصميم الامتحانات والمقابلات، بحيث تكون موضوعية وصادقة وثابتة، وتتناسب ومتطلبات الوظائف الشاغرة، وعقد الامتحانات من جهة مركزية أو لجنة محايدة ومستقلة، وتقييم وترتيب المتقدمين للوظائف الشاغرة وفقاً للمهارة والمقدرة والخبرة والمعرفة، وتزويد المتقدمين بنتائج الامتحانات ومنحهم الفرصة لمراجعة النتائج.

٢- المساواة والعدالة: وتعني المساواة في إعطاء الفرصة لكل فرد لديه المؤهلات المناسبة للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة دونما تحيز لعرق أو جنس أو دين أو عشيرة... إلخ؛ لكن هذا الحق مقيد للعدالة في بعض الاستثناءات المعترف بها عالمياً مثل العوامل السياسية؛ ذلك أن بعض الوظائف حساسة وذات طبيعة أمنية، وعليه يتم إسنادها إلى أشخاص موالين يتمتعون بثقة الحكومة؛ أما الاعتبار الثاني فيتعلق بالعوامل الاجتماعية؛ ويشمل الأقليات وبعض الفئات كالمحاربين القدماء وأبناء الشهداء والأيتام وذوي الهمم، حيث يتم منحهم أفضلية معينة تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص وتحسين مستوياتهم الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية؛ أما الاعتبار الثالث فيتعلق بالجنس، حيث يتم تخصيص حصة معينة للمرأة، وذلك لعدم قدرتها على الوصول إلى بعض الوظائف.

٣- الحماية والأمان الوظيفي: وتعني إتاحة الفرصة لكافة العاملين في حرية التعبير والاتصال مع رؤسائهم، وشعورهم بالأمان الوظيفي، ووضع آليات لاستئناف أية قرارات تعسفية غير عادلة تصدر بحقهم أمام المحاكم العليا أو المحاكم الإدارية.

٤- الكادر الوظيفي: ويعني وجود نظام خدمة مدنية يبين حقوق وواجبات العاملين في الأجهزة الحكومية، ويبين في نصوصه تصنيف العاملين وفئاتهم ودرجاتهم الوظيفية ومعرفة مساهم الوظيفي وأسس الترقية والنقل والإجازات والرواتب وتقييم الأداء والتدريب... إلخ.

٥- الاختيار: ويقصد به تحديد الأفراد المناسبين والمؤهلين لشغل الوظائف، والمفاضلة والمقارنة بين المرشحين لشغل منصب معين، وذلك باختيار من تتوافر فيهم شروط الوظيفة أكثر من غيرهم؛ وتختلف طرق الاختيار باختلاف النظم الإدارية المطبقة في الدولة أو المؤسسة، وتؤدي الثقافة التنظيمية ومستوى الوعي دورًا كبيرًا في طريقة الاختيار، كما تنعكس نوعية السياسة العامة التي تمارسها السياسة الحاكمة بشكل مباشر أو غير مباشر على شمول طرق الاختيار بطابعها، فالدول الديمقراطية تمارس أسلوب الكفاية والجدارة في الاختيار، بينما تمارس الأنظمة الديكتاتورية أسلوبًا مغايرًا كالتنصيب والتعيين الفوقي والمحاباة، فمعيار الأقدمية يعني أحقية الموظف في تولي المنصب الإداري بعد فترة زمنية محددة، بحيث تكون الوظيفة الشاغرة من نصيب الموظف صاحب الفترة الأطول في الخدمة؛ أما معيار الجدارة فيعتمد على الوصف الوظيفي وذلك بتحديد شروط الوظيفة من القدرات والمهارات إلى جانب المواصفات الوظيفية لشغل الوظيفة؛ ومن مزايا الاختيار على أساس الجدارة أنه يرفع كفاءة المؤسسة نتيجة إسناد الوظائف إلى الأفراد المؤهلين القادرين على تحمل المسؤولية، ويدفع العاملين إلى بذل الجهود لمعرفة أن تولي المناصب مرتبط بالكفاءة والمعرفة، ويرفع أهمية الوعي بالتدريب وتنمية القدرات والمواهب، ويوفر أساسًا للمنافسة وإثبات الذات لدى الأفراد، ويرفع مستوى الاهتمام بتقارير تقييم الأداء والحرص على تجاوز نقاط الضعف فيها، ويعمل على رعاية العاملين

والاحتفاظ بهم بناءً على أدائهم، وضمان سيادة التعليمات والقوانين واللوائح على جميع العاملين.

سادساً: تصنيف الجداريات الوظيفية

تعددت رؤى الباحثين في تصنيف الجداريات بشكل عام، فصنفتها البعض إلى نوعين أساسيين هما: الجداريات المحورية والجداريات الفنية أو الوظيفية؛ فالجداريات المحورية هي التي تنطبق على جميع العاملين في المؤسسة، أما الجداريات الفنية أو الوظيفية فهي التي تنطبق على العاملين المنوط بهم القيام بمهام محددة؛ كما تم تصنيف الجداريات أيضاً إلى جداريات عامة وجداريات فرعية، فالجداريات العامة هي الجداريات التي يجب أن تتوفر في كل الموظفين في المؤسسة مثل: العمل بروح الفريق والتعاون مع الآخرين، أما الجداريات الفرعية فهي الجداريات المرتبطة بوظائف محددة مثل: المبادرة والتحكم بالنفس والسرعة في اتخاذ القرارات (Abd Al-Wahab, Barade'i, 2006).

كما تصنف الجداريات الوظيفية وفقاً لمعايير أداء الوظيفة التي تنبئ عنها تلك الجداريات، إلى قسمين، هما (Kurdi, 2009,11) (الفضالة، ٢٠١٨، ١٨):

١- الجداريات الاستهلاكية: وهي الخصائص الأساسية، والتي غالباً ما تكون معلومات أو مهارات أساسية مثل، القدرة على القراءة والكتابة التي لا يستغني عنها أي فرد في الوظيفة ليحقق أقل قدر مقبول من الفاعلية دون أن تكون علامة تميز المتفوقين عن غيرهم.

٢- الجداريات التمييزية: وهي تلك الخصائص التي تميز ذوي الأداء المتفوق عن ذوي الأداء المتوسط أو الضعيف؛ فعلى سبيل المثال، يعد التوجه للإنجاز الذي يظهر في قيام الفرد بوضع أهداف تطويرية تفوق تلك المقررة من مؤسسة العمل، وهي جدارية تفرق ذوي الأداء المتفوق عن ذوي الأداء العادي.

أما فيما يتعلق بمهنة التعليم، فقد تعددت مجالات الجداريات الوظيفية التي يجب أن يتمتع بها المعلم، فيرى البعض أنها تتمثل في جداريات التكيف وجداريات المنظمة الاجتماعية، وجداريات الاتصال، وجداريات الفرص والقيمة؛ بينما حددها آخرون في المهارات والمعرفة التقنية، واستغلال الوقت، والعلاقات مع الطلاب، ودعم المدارس الذي يشتمل على تصميم المنهج، والدعم التكنولوجي، وتوفير البرامج التدريبية (Isaeva, 2007)؛ كما عبر البعض

الآخر عن ضرورة وجود جدارات لتحسين الممارسة وتعليم الطلاب، وتشتمل على: تشجيع الاتصالات، وتصميم المنهج، ومبادئ الاتصال المتعدد، والتعليم الإلكتروني، وتقييم الطلاب، وإدارة الوقت واستخدام الأدوات التكنولوجية (Virgil, Varvel, 2006)؛ وأكد غيرهم ضرورة توافر جدارة الحقل، وجدارة البيئة، وجدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وجدارة البحث، وجدارة التعليم الدائم، وجدارة الثقافة الاجتماعية، وجدارة العواطف (Selvi, 2010).

ويمكن تصنيف الجدارات الوظيفية للمعلم في أربع حزم رئيسة هي (لوسيا، لبيزجر، ٢٠٠٠، ٤-٥):

١- حزمة الجدارة الإنتاجية: وتتمثل في السمات الخاصة بأسلوب المعلم في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز، وتشمل: التركيز على الأهداف، والاهتمام بالجودة ومواعيد التسليم، والرغبة في التطوير والابتكار، والبحث عن حلول بدلاً من الاستسلام للمشكلات، والإخلاص في العمل دون رقابة خارجية، ومهاجمة المشكلات قبل أن تتفاقم، والمبادرة والحماس.

٢- حزمة الجدارة الفنية: وتتمثل في السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العلمية والعملية للمعلم، وتشمل: القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات الضرورية للعمل، والمؤهلات العلمية والخبرة العملية، والقدرة على حل المشكلات بالطرق التقليدية المبتكرة، والقدرة على استخدام المعلومات لحل المشكلات، والقدرة على إدارة الزمان والمكان والمشروعات.

٣- حزمة الجدارة القيادية: وتتمثل في السمات الخاصة بأسلوب المعلم في التأثير على الآخرين من مستفيدين وزملاء، وتعتمد بدرجة كبيرة على نضج المعلم وخبرته ومهاراته الاجتماعية، وتشمل: القدرة على التعامل مع المشكلات الإنسانية وحلها بطرق دبلوماسية، والقدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ السياسي داخل المؤسسة، والقدرة على التوجيه والإشراف والتدريب.

٤- حزمة الجدارة الشخصية: وهي تلك المواصفات الشخصية التي تمكن المعلم من التعامل مع الضغوط والزملاء والمسؤولين ووسائل الإعلام خارج المؤسسة التعليمية، وتشمل: القدرة على الالتزام وإدارة الذات، ودرجة صحية من الثقة بالنفس، والمرونة، والقدرة على

العمل في فريق، والقدرة على الاستفادة من التغذية العكسية، وتقبل النقد، والتمتع برؤية واضحة للأهداف الذاتية، والقدرة على التعامل مع الرؤساء، وتلقي الأوامر وتنفيذها. ومن خلال العرض السابق لتصنيف الجدارات الوظيفية يمكن القول بإمكانية الاختيار والمفاضلة بين المرشحين لأداء مهام وظيفة التدريس بطريقة موضوعية وفق معايير وسمات واضحة ومحددة، أي على أساس ما يمتلكون من جدارات، على أن تكون الجدارات الوظيفية أساسية في عملية الاختيار، باعتبارها أساساً للتطوير المهني ومتابعة المستجدين في العصر الرقمي، ونظراً لتنامي أهمية التعليم الإلكتروني وفاعليته في مواجهة كثير من مشكلات التعليم التقليدي، خاصة في ظل الجوائح والأزمات الإنسانية الراهنة.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني Electronic Learning

حظي التعليم الإلكتروني باهتمام العديد من الأدبيات التربوية، كونه أحد الاتجاهات والأنماط الحديثة في التعليم، ويمكن تناول الإطار المفاهيمي للتعليم الإلكتروني من خلال ما يلي:

أولاً: مفهوم التعليم الإلكتروني

يعرفه (المطرودي، ٢٠١٥، ١٨٢) بأنه: نوع من التعليم يعتمد على استخدام الوسائط الإلكترونية وشبكة الإنترنت بشكل متزامن أو غير متزامن لتقديم الدروس سواء من داخل الفصول الدراسية بالمدارس أو خارجها، ويتطلب تنمية مهارات التعامل مع الحاسب الآلي والإنترنت لدى المعلمين والمتعلمين، مما يساهم في توفير بيئة تعليمية تفاعلية. ويعرفه (الدرويش، عبد العليم؛ ٢٠١٧) بأنه: طريقة للتعليم والتعلم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسبات وشبكات ووسائط متعددة من صوت وصور ورسومات وآليات بحث ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت، أي أنه استخدام التقنية بجميع أنواعها.

ويرى (مرتجي، لبد؛ ٢٠١٨، ٨٢٧) أنه: نمط متطور من أنماط التعليم يوظف المستحدثات التكنولوجية كالحاسوب والإنترنت والوسائط السمعية والبصرية والصفوف الافتراضية وشبكات التواصل الاجتماعي والمكتبات الإلكترونية وحلقات النقاش المتزامنة وغير المتزامنة وغيرها في العملية التعليمية؛ بهدف تحسين تعلم الطلاب وتحصيلهم، وتطوير قدراتهم، والوصول لأكبر عدد ممكن من الأفراد، بغض النظر عن أماكن تواجدهم، بما يحقق

ديمقراطية التعليم، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو المكانة الاجتماعية أو البعد الجغرافي.

ويشير (صفر، ٢٠٢٠، ٢٠٧٠) إلى التعليم الإلكتروني بأنه: العملية التي يتم عن طريقها انتقال المعارف المختلفة إلى المتعلم واكتسابها بشكل يتيح فرص إدارتها والتعامل والتفاعل النشط مع كافة جوانبها (كتقديم المحتوى، وطرق التدريس، والأنشطة والخبرات، والقياس والتقويم، والمصادر/ الموارد)، ومع المعلم ومع أقرانه، بطريقة إلكترونية رقمية عبر وسائل وأدوات وتطبيقات وخدمات وموارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتعددة والمعتمدة على الحاسوب وشبكاته.

كما تشير دراسة (زكي، ٢٠٢١، ٦٩٥ - ٦٩٦) إلى أن التعليم الإلكتروني بأنه: تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المعلم ومع أقرانه، سواء أكان ذلك بصورة تزامنية أم غير تزامنية، وكذا إمكانية إتمام هذا التعليم في الوقت والمكان وبالسعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التعليم أيضاً من خلال تلك الوسائط. ويرى (Basilaia, Kavavadze, 2020) أن التعليم الإلكتروني هو: عملية منظمة تهدف إلى تحقيق النتائج التعليمية باستخدام وسائل تكنولوجية توفر صوتاً وصورة وأفلاماً وتفاعلاً بين المتعلم والمعلم والمحتوى والأنشطة التعليمية في الوقت والزمن المناسب له. ويعرفه (خليفة، ٢٠٢٠، ٢٢) بأنه: طريقة للتعليم باستخدام آليات ووسائل الاتصال الحديثة من حواسيب وشبكات ووسائط متعددة، إضافة إلى آليات البحث والمكتبات الإلكترونية ومواقع وبوابات الإنترنت، سواء كان عن بُعد أو في الفصول الدراسية، وهو طريقة للتعليم باستخدام التقنيات الحديثة بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد مع تعظيم الفائدة.

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إنه رغم اختلاف وتعدد مفاهيم وتعريفات التعليم الإلكتروني، واعتباره أسلوب وطريقة في التعليم، أو نظام متكامل يتكون من مدخلات وعمليات ومخرجات، إلا أن ثمة اتفاق على أنه تعليم يتسم بالمرونة، ويرتكز في جوهره على استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا الرقمية، بما يتوافق وتوفير بيئة تعليمية تفاعلية تسمح للمعلمين بإثراء الموقف التعليمي، والتنوع في طرق واستراتيجيات التدريس، ومراعاة

الفروق الفردية بين المتعلمين، بالمشاركة في التعلم بطريقة تناسب احتياجاتهم وقدراتهم مع إمكانية التواصل في أي وقت وفي أي مكان.

ثانياً: مبررات تطبيق التعليم الإلكتروني

هناك العديد من الدواعي والمبررات التي فرضت ضرورة تطبيق التعليم الإلكتروني في المؤسسات التعليمية، ومن أهمها ما يلي (آل مسعد، المشيقح؛ ٢٠٢٠، ٢٠١ - ٢٠٢):

- الزيادة المضطردة في أعداد المتعلمين، الأمر الذي لا تستطيع معه المؤسسات التعليمية العادية استيعابهم جميعاً.
- الانفجار المعرفي والمعلوماتي المستمر، وعدم قدرة المناهج الدراسية على ملاحقة التطورات والتغيرات المتسارعة في المعرفة والمعلومات المعاصرة.
- عجز التعليم الصفّي التقليدي عن تحقيق معايير الجودة في التعليم.
- صعوبة تطبيق مبادئ التعلم الفاعلة في التعليم الصفّي التقليدي، مثل التعلم وفق الاحتياجات والقدرات والميول والأنشطة وحل المشكلات وإعطاء الوقت الكافي للتعلم.
- ارتفاع مستوى الوعي بأهمية التعليم والزاميته إلى سنّ معينة في معظم دول العالم.
- ازدحام الفصول الدراسية والنقص النسبي في عدد المعلمين، وندرة المعلمين في بعض التخصصات العلمية.
- تطور التكنولوجيا الرقمية والشبكات، مما أدى إلى ظهور تطبيقات متنوعة وشاملة في مجالات عديدة، من بينها مصادر المعلومات.
- ملائمة هذا النوع من التعليم للكبار الذين يرتبطون بوظائف أو أعمال لا تمكنهم من الحضور المباشر لصفوف الدراسة.
- الانتشار السريع والمفاجئ للجوائح في العالم مؤخرًا، مثل جائحة كورونا - كوفيد ١٩ - والتي داهمت العالم كله وتسببت في إغلاق المدارس لفترات طويلة، واعتماد التعليم الإلكتروني، خاصة التعليم الإلكتروني عن بُعد لمواجهة تداعيات هذه الجائحة.

ثالثاً: أهمية التعليم الإلكتروني

تتأتى أهمية التعليم الإلكتروني من كونه النموذج الجديد الذي يعمل على تغيير الشكل الكامل للتعليم التقليدي بالمؤسسات التعليمية، وتتضح أهميته فيما يلي (العمرى، ٢٠١٣، ٤٧) (بدوي، ٢٠٢٠، ١٨٣ - ١٨٤) (حسن، ٢٠٢١، ٥٠٦ - ٥٠٧):

١. يساعد على زيادة التفاعل بين المعلمين والطلاب والأقران في بيئة التعلم التعاوني.
٢. يساهم في مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب وتنمية التفكير الابتكاري.
٣. يدعم طرق تدريس جديدة تعتمد على المتعلم وترتكز على قدراته وإمكاناته.
٤. يساعد في الوصول إلى المعلم بأسرع وقت خلال أوقات العمل الرسمية أو غير الرسمية.
٥. يكسب الدافعية للمعلم والمتعلم لمواكبة العصر والتقدم المستمر في التكنولوجيا والعلوم والتواصل مع المستجدات في مختلف المجالات.
٦. يساهم في التغلب على مشكلة الأعداد المتزايدة وقلة التجهيزات والإمكانات المتاحة داخل المؤسسات التعليمية.
٧. يوفر فرصاً تعليمية لأصحاب القدرات والاحتياجات الخاصة والمعاقين.
٨. يوفر التقويم الفوري خلال الاختبارات والأنشطة الإلكترونية التي يقوم بها الطلاب.
٩. يقلل الأعباء الإدارية للمعلم، حيث يوفر الوقت والجهد الذي يبذله في استلام الواجبات والأنشطة والامتحانات، فأصبح من الممكن إرسال واستلام كل ذلك عن طريق أدوات الاتصال الإلكترونية وتقييمها لإصدار النتائج في الحال.
١٠. يساهم في تطوير قدرات ومهارات المعلمين وتنويع استراتيجياتهم التدريسية، مما يجعل التعليم أكثر فاعلية وتشويقاً لدى المتعلم.
١١. يمتاز بالمرونة؛ حيث يمكن أن يتم في أي وقت ومن أي مكان تتوافر فيه أدواته وبالسرعة التي تناسب المتعلم.
١٢. يعتمد على الوسائط المتعددة كالصوت والصورة والنص والحركة عبر الوسائط الإلكترونية الحديثة ويقدم المحتوى من خلالها.
١٣. يُحسّن البيئة التعليمية ويجعلها بيئة تعلم تفاعلية بين المتعلم ومصادر التعلم المختلفة وبينه وزملائه ومعلمه.

١٤. يساند دور المعلم ولا يلغيه.

رابعاً: أنماط التعليم الإلكتروني

تتعدد أشكال وأنماط التعليم الإلكتروني ومنها ما يلي (آل عامر، ٢٠١٣، ٩٠-٩١) (العمرى، ٢٠١٣، ٤٧-٤٩) (العصيمي، الحسن؛ ٢٠١٦، ١٠) (زكي، ٢٠٢١، ٦٩٦-٧٠١):

١- التعليم الإلكتروني المتزامن Synchronous: ويجتمع فيه المعلم مع الطلاب في آنٍ واحد ليتم بينهم اتصال متزامن عن طريق تلك الأدوات التي تسمح للمعلم بالاتصال المباشر بالمتعلمين عبر الشبكة، ومن أهم هذه الأدوات: المحادثة Chat، والمؤتمرات الصوتية Audio Conferences ومؤتمرات الفيديو Video Conferences وبرامج القمر الصناعي Satellite Programs .

٢- التعليم الإلكتروني غير المتزامن Asynchronous: وهو اتصال بين المعلم والمتعلمين، بحيث يمكن المعلم من وضع مصادر مع خطة تدريس وتقويم على الموقع التعليمي، ثم يدخل المتعلم إلى الموقع في أي وقت ويتبع إرشادات المعلم في إتمام التعلم دون أن يكون هناك اتصال متزامن مع المعلم، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الأدوات، من أهمها: البريد الإلكتروني E-Mail والقوائم البريدية Mailing list ومجموعات النقاش Discussion Groups ونقل الملفات File Exchange والفيديو التفاعلي Interactive video والأقراص المدمجة CD.

٣- التعليم الممزوج أو المدمج أو الخليط Blended Learning : وهو أحد صيغ التعليم التي يندمج فيها التعليم الإلكتروني مع التعليم الصفّي التقليدي في إطار واحد، ويشتمل على مجموعة من الوسائط التي يتم تصميمها لتكمل بعضها البعض، ويشتمل على العديد من أدوات التعلم، مثل: برمجيات التعليم التعاوني الافتراضي الفوري، والمقررات المعتمدة على الإنترنت، ومقررات التعليم الذاتي، وأنظمة دعم الأداء الإلكترونية، وإدارة نظم التعليم، وكذلك يمزج أحداث معتمدة على النشاط تتضمن التعليم في الفصول التقليدية التي يلتقي فيها المعلم مع الطلاب وجهاً لوجه.

٤- الفصل المقلوب The Flipped Classroom : وهو نموذج تربوي يستخدم التقنيات الحديثة وشبكة الإنترنت بطريقة تسمح للمعلم بإعداد الدرس عن طريق مقاطع فيديو أو

ملفات صوتية أو غيرها من الوسائط ليطلع عليها الطلاب في منازلهم أو في أي مكان آخر باستعمال حواسيبهم قبل حضور الدرس، في حين يخصص وقت الحصة للمناقشات والمشاريع والتدريبات، ويعد الفيديو عنصراً أساسياً في هذا النمط من التعليم، حيث يقوم المعلم بإعداد مقطع الفيديو ما بين ٥ - ١٠ دقائق، ويشاركه مع الطلاب في أحد مواقع الويب أو شبكات التواصل الاجتماعي.

٥- التعليم عن بُعد Distance Instruction: وهو نظام تعليمي حديث ووسيلة يتعلم فيها الطالب دون الحاجة إلى الاتصال المباشر مع مصدر المعلومات، بحيث يتم نقل المعلومات من مؤسسات تعليمية مختلفة عن طريق المواقع التي تقدم خدمات التعليم الإلكتروني المتكامل للطلاب، فتوفر المعلومات مكتوبة أو مسجلة، وتسمح أيضاً بحضور الدروس بشكل مباشر أثناء شرح المعلم، وتمكن الطالب من المشاركة والتفاعل معه عبر هذه المواقع دون وجود عوائق جغرافية، حيث يتم الفصل بين المتعلم والمعلم والكتاب في بيئة التعليم، وحتى زملاء التعليم طيلة فترة الدراسة، ونقل البيئة التقليدية للتعليم من مدرسة أو جامعة أو غيره إلى بيئة متعددة ومنفصلة جغرافياً.

خامساً: أطر العلاقة بين الجداريات الوظيفية والتعليم الإلكتروني

يقوم التمكين والتحول الرقمي للأفراد في هذا العصر المعرفي الرقمي - عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - على مجموعة متكاملة وشاملة من المعارف والمعلومات والمهارات والكفايات والاتجاهات والخبرات العلمية والعملية والاجتماعية، والتي من أهمها: الثقافة التكنولوجية والحاسوبية والمعلوماتية والاتصالية، والتعليم والتعلم عن بُعد، والتعليم والتعلم الإلكتروني؛ حيث يتطلب ذلك من كل فرد في المجتمعات الكونية المعرفية المعاصرة أن يكون ملماً ومتمكناً للقدرات المعرفية ومتمتعاً بالكفايات اللازمة لكي يستطيع التعايش والتنافس مع أقرانه في هذا العصر الرقمي، ليكون مواطناً رقمياً منتجاً وفعالاً (صفر، ٢٠٢٠، ٢٠٧٤).

ويؤدي المعلم دوراً مهماً في العملية التعليمية من خلال التعليم الإلكتروني، حيث أصبح أحد المحركات الرئيسية للتعليم عن بُعد، والمراقب الفعال لسير العملية التعليمية من خلال تلك التقنيات الحديثة، والمرشد الإيجابي لطلابه للتعامل مع متغيرات الإنترنت والبحث والتحري عن المعرفة في مختلف مجالات الحصول عليها، والمدير الفعال للمواقف التعليمية وضبط مؤثراتها للوصول بها إلى تحقيق الأهداف المنشودة.

لذا يعد توفر المعلم الجدير ضرورة لمواجهة تحديات التعليم الحالية والمستقبلية، فهو القادر على تمكين مخرجات التعليم من المعارف والمهارات والخبرات اللازمة للنجاح في القرن الحادي والعشرين، فلم تعد الطرق التقليدية في التدريس كافية، فعمليات التعليم والتعلم تجاوزت الكتاب المدرسي والوسائل التقليدية إلى وسائل عصر العولمة والسرعة التكنولوجية، وأصبحت مهارات معلم القرن العشرين لا تتناسب مع معطيات دور معلم القرن الحادي والعشرين الذي تجاوز دوره نقل المعلومات والمعرفة إلى إعداد متعلم قادر على النجاح في القرن الحالي(عبد الحكيم، ٢٠٢١، ١٣٤)، حيث يعد دوره فعالاً في مواجهة ثورة العلم والتكنولوجيا وثورة المعلومات والاتصالات، كما أصبح التعليم في هذا العصر مهنة كسائر المهن الأخرى لها مهاراتها وكفاياتها، لذا يلزم أن يكون المعلم متمكناً من استخدام أنماط التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية(الشمري، ٢٠١٩، ٢٦).

ومن ثم تسعى الدول في جميع أنحاء العالم إلى تحسين أنظمتها التعليمية من خلال الاستثمار في المعلم باعتباره المحرك الرئيس للنجاح الأكاديمي للطلاب، فالمعلم الجيد هو السبيل لرفع مستويات تحصيل الطلاب وهو القادر على تقليل الفجوات في التحصيل؛ ولاشك أن الدول التي تمكنت من تحقيق مستويات عالية في المقاييس الدولية قد عمدت إلى تنمية خبرات المعلمين قبل وأثناء الخدمة، حيث إن ارتفاع مستويات الأداء ببعض الأنظمة التعليمية يرجع إلى مراعاتها ثلاثة أمور مهمة تتمثل في: وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والاهتمام بتنمية المعلمين حتى يتمكنوا من التدريس الفعال، والتأكيد على أن النظام قادر على توصيل أفضل تدريس لكل طالب(المسلماني، ٢٠٢٠، ٤٤٤). وهذا يحتاج إلى معلم مبدع مبتكر ولديه القدرة على توظيف التكنولوجيا في عرض المعرفة واستخدام المستحدثات التكنولوجية، ولا يتم ذلك إلا بامتلاك المعلم الجداريات التي تواكب العصر وتمكنه من مسايرة التطور وتجعله قادرًا على أداء عمله بكفاءة، مواكبًا مسيرة المعرفة والتقدم العلمي والتكنولوجي الهائل(حسين، آخرون؛ ٢٠١٧، ٥٩١).

كما شكلت الجوائح التي داهمت العالم مؤخرًا، ومنها جائحة كورونا التي ظهرت في مطلع عام ٢٠٢٠ م باعثًا كبيرًا للمؤسسات التربوية والتعليمية للاستجابة للنداءات التي سبقتها لتطبيق التعليم الإلكتروني، واعتماد الممارسات التدريسية الإلكترونية كديف للتعليم وجهًا لوجه، والخروج من نمط التعليم التقليدي إلى الإلكتروني ك مطلب كان يجب أن يواكب التحول

الرقمي قبل أن يكون استجابة قسرية لمواجهة انعكاسات جائحة كورونا على مجالات الحياة المختلفة (الرشيدي، ٢٠٢١، ١٥). فقد أثبت مرور العالم أجمع بجائحة كورونا، وبما لا يدع مجالاً للشك، أن التعليم الإلكتروني ليس مجرد حل مؤقت لأزمة عابرة، بل هو نمط من أنماط التعليم الذي يمكن اعتباره موازياً للتعليم المدرسي وداعماً له، وأن الاهتمام بالتعليم الإلكتروني يعد من ضروريات الحياة (بدوي، ٢٠٢٠، ١٨٠).

وفي ظل صعوبة التكهّن بموعد انتهاء فيروس كورونا المستجد، ومع ظهور بوادر لجوائح أخرى مثل متحور "أوميكرون" الذي بدأ يتفشي في العالم بسرعة مذهلة؛ فإن خطة التعايش مع هذا الأوبئة والجوائح أصبحت واقعاً مفروضاً لإنقاذ الاقتصاد الوطني والعالمي، وفي مجال التعليم أصبح من الضروري اللجوء إلى التعليم الإلكتروني عبر الإنترنت لإنقاذ المنظومة التعليمية وضمان استمرار تقديم الخدمة التعليمية للدارسين (الدهشان، ٢٠٢٠، أ).

وفي السياق ذاته، فقد فرضت هذه الجوائح - مثل جائحة كورونا - على المعلمين تحديات غير مسبوقة تستدعي تغيير العديد من الممارسات والمفاهيم والأساليب التعليمية في الفترة القادمة، حيث لم يكن لديهم سابق إنذار بشأن إغلاق مدارسهم والانتقال إلى التعليم عبر الإنترنت، وهذا أمر صعب يستلزم ضرورة تزويد المعلم بالأدوات والمهارات الإلكترونية اللازمة لمواكبة هذا التطور، وإعادة تشكيل الصورة الحديثة له ولطرقه التعليمية ليصبح ميسراً للعملية التعليمية، ولديه مهارات تواصل رقمية، وذكاء عاطفي واجتماعي، ومهارات لغوية تمكنه من التواصل مع الطلاب وأولياء أمورهم بلغتهم (قناوي، ٢٠٢٠، ٢٤٢ - ٢٤٣).

وعلى مستوى الوطن العربي، أطلقت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) مبادرة للتعليم الإلكتروني "هيا نتعلم" بهدف الإسهام في إيجاد حلول تقنية بديلة لمجابهة انقطاع الدراسة في المؤسسات التعليمية بسبب جائحة كورونا في العالم العربي، استناداً إلى أحدث برمجيات صناعة المحتوى التعليمي الإلكتروني، بالتعاون مع العديد من المنصات التعليمية العربية الشريكة، من خلال وضع كافة المقررات الدراسية والتعليمية على هذه المنصات، ونشر الوعي بأهميتها من خلال صفحات مواقع التواصل الاجتماعي بالتزامن مع تقديم برنامج تدريبي للمعلمين لتعلم أساليب التعليم والتعلم الإلكتروني الحديث، وإنتاج ونشر الدروس، واكتساب مهارات التدريس المتزامن عن طريق هذه المنصات الإلكترونية (الألكسو، ٢٠٢٠).

وعلى المستوى الوطني، تقوم الدولة المصرية ممثلة في وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي ووزارة الاتصالات بجهود كبيرة في التحول الرقمي، من خلال العديد من المشروعات مثل مشروع توصيل الإنترنت في المدارس الحكومية لاستخدامها في المنصات التعليمية (الدراسة/ الامتحانات الإلكترونية) الخاصة بوزارة التربية والتعليم، بالإضافة إلى مشروع تطوير التعليم باستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، والذي يسعى إلى ميكنة العملية الإدارية بالمدارس، وإتاحة محتوى إلكتروني تعليمي تفاعلي لبناء مجتمع المعرفة القائم على استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وإتاحة برامج وتطبيقات ونشاطات عملية وتفاعلية تساعد على بناء الشخصية وتعزيز مهارات البحث العلمي، وذلك من خلال تحقيق عدد من الأهداف مثل: بناء محتوى تعليمي تفاعلي، وتأهيل المعلمين والإداريين للحصول على شهادات دولية في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وتوفير بوابة لمشروعات التعليم بوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (الحداد، ناصر؛ ٢٠٢٠، ٢٦٨ - ٢٧٠).

وتماشياً مع ذلك، اتجهت الدولة المصرية ممثلة في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني إلى التوسع في التعليم الإلكتروني والرقمي، حيث وفرت الوزارة نظام إدارة التعلم LMS.EKB.EG، وهو محتوى تفاعلي مربوط بالمنهج لجميع مواد المرحلة الثانوية، ومنصة البث المباشر، والحصص الافتراضية، ومكتبة الكتب الإلكترونية، والقنوات التعليمية المخصصة لشرح المناهج لجميع المواد الدراسية، ومنصة إدمودو EDMODO.ORG للتواصل الدائم بين المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، والمنصة الإلكترونية STUDY.EXB.EG (زكي، ٢٠٢١، ٦٩٤).

كما أطلقت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات عددًا من المبادرات لدعم منظومة التعليم عن بُعد والتعليم الإلكتروني، وذلك بالتنسيق بين الجهاز القومي لتنظيم الاتصالات والشركات الأربع مقدمي خدمات الاتصالات في مصر، وبالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، حيث تم إضافة ٢٠% ساعات تحميل شهرية باشتراكات الإنترنت المنزلي للأفراد بالمجان بتكلفة ٢٠٠ مليون جنيه، كما تم إتاحة المواقع الإلكترونية الخاصة بوزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي مجانًا، كما توفر منصات رقمية مجانًا لاستضافة المواد العلمية والمحاضرات لطلاب المدارس والجامعات (الحداد، ناصر؛ ٢٠٢٠، ٢٧٢).

ويعد المعلم هو العنصر البشري الفعال الذي يقع على عاتقه العبء الأكبر في توظيف التعليم الإلكتروني، وذلك بما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من تصميم وتطوير واستخدام وتقويم وإدارة مصادر التعليم الإلكتروني، فلم تعد مهمة المعلم مقتصرة على تقديم المعلومات باستخدام الوسائل التقليدية وإنما عليه تعريف المتعلم بأدوات العصر التي توفر له فرص الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة العالمية والإقليمية وكذلك التواصل مع الآخرين، حيث تغيرت وظائف المعلم في ظل نظام التعليم الإلكتروني إلى: التخطيط للعملية التعليمية، وتصميم بيئات التعلم النشط، إضافة لكونه باحثًا ومديرًا وميسرًا وموجهًا وتكنولوجياً، كما أنه ينبغي أن يتقن مهارات التواصل والتعلم الذاتي والتفكير الناقد، وغيرها من الأدوار والوظائف الجديدة التي ينبغي الاهتمام بتدريب المعلم عليها مستقبلاً (زهو، ٢٠١٦، ٢٣٩ - ٢٤١)، ليصبح معلمًا متقنًا لمهارات البحث عن المعلومات وتقييمها والتعلم مدى الحياة لمعرفة كيف يكون معلمًا رقميًا مسئولاً ومتمكنًا من المعارف والمهارات الخاصة بالثقافة المعلوماتية (Judith & Eileen, 2015, 32).

وتحقيقًا لذلك، فقد بذلت مصر جهودًا كبيرة في سبيل الارتقاء بالمعلم وإكسابه الكفايات والمهارات التي يحتاجها حتى يتمكن من مسايرة التغييرات والتحديات المستحدثة على كافة الأصعدة، ومن أبرز تلك الجهود؛ وضع جدول خاص بالتدرج الوظيفي للمعلم عبر سنوات حياته المهنية (كادر المعلمين)، ولكل درجة وظيفية وصف وشروط لشغلها، ويشترط للتعين في كل درجة وظيفية أو الترقية للوظائف الأعلى أو ما يعادلها توافر شروط لشغلها والحصول على شهادة الصلاحية لشغل الوظيفة، واجتياز التدريب والاختبارات التي تعقد لهذا الغرض (المسلماني، ٢٠٢٠، ٤٤٩).

وبالتالي فقد أصبح دور المعلم في ظل العصر الرقمي أكثر صعوبة من السابق، وهذا يفرض عليه أن يكون منفتحًا على كل ما هو جديد، ويتمتع بمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار ليكون قادرًا على مجابهة التحديات والوقوف أمام متطلبات العصر وتحدياته، كما أنه لكي يقوم بدوره على الوجه الأكمل لابد أن يتقن عدة مهارات أهمها: إعداد وتصميم مواقع إلكترونية، وتوظيف التكنولوجيا في التعليم واستخدام المقررات الإلكترونية وغيرها (علي، ٢٠١٩، ٣١٠٦ - ٣١١٢).

لذا فإن فاعلية استخدام التعليم الإلكتروني وأدواته رهن بقبول وتكيف المعلمين مع هذه الأدوات، لذلك من الضروري تضمين المعلمين في عمليات التعليم الإلكتروني، من خلال تدريبهم على الاستخدام الأمثل لأدواته وتذليل كافة الصعوبات التي تواجههم (Shraim, 2010, 367).

ومن ثم يمكن القول، إن هذا الزخم التقني يفرض على المعلم اليوم أن يحجز مقعداً في هذا القطار المنطلق بسرعة نحو آفاق رحيبة في العملية التعليمية، فلم تعد المعلومات كافية وحدها، ولكن يلزمها الإحاطة بتقنيات التعليم الحديثة وأدواته المتطورة بدءاً بالسبورات الذكية وماكينات التصحيح الآلية ومنصات التعليم الإلكتروني، واستغلال منصات التواصل على الشبكة العنكبوتية، مروراً بكل جديد، كما أصبح الإلمام ببرمجيات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بُعد فرضاً وليس نافلة.

فأصبح من المهم إعداد المعلم بطريقة تمكنه من اكتساب معارف ومهارات جديدة تعينه على القيام بالأدوار والمسئوليات المتجددة التي يفرضها تعليم العصر الرقمي؛ وحتى يستطيع تقديم تعليم متميز يتناسب مع احتياجات هذا العصر، باعتباره أحد المحركات المهمة في العملية التعليمية والمرشد الإيجابي لطلابه في التعامل مع متغيرات التكنولوجيا الحديثة، والمراقب الفعال لسير العملية التعليمية من خلال تلك التقنيات الحديثة (علي، ٢٠١٩، ٣١٠٨).

ولذلك لم يعد مجرد اكتساب المعلم لمجموعة من المعارف والمهارات أثناء سنوات إعداده الأكاديمي يكفي لأدائه الكفاء في عمله، فالمعرفة تتغير وتجدد بسرعة كبيرة، كما أن المهارات التي يحتاجها المعلم لمهنته تتسع وتتفرع بدرجة كبيرة، الأمر الذي يلقي على المعلم تبعه تجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته، حتى يكون على كفاءة عالية طوال حياته المهنية (صموئيل، ٢٠١٥، ٢٥).

ومن ثم يمكن القول، إن التعليم الإلكتروني اتجاه حديث تتزايد أهميته بشكل متنامي، وقد تدفع الجوائح الإنسانية والأزمات التي تعيشها البشرية، مثل جائحة كورونا، إلى الإيمان بهذا النمط الحديث من التعليم، لقدرة الفائقة على استيعاب مشكلات التعليم التقليدي الذي لم يستوعب تداعيات إغلاق المدارس بسبب الجائحة، مع ما يتميز به التعليم الإلكتروني من فرص إعادة يمكن البناء عليها للنهوض بالتعليم وتقليل الفجوة بين متطلبات إصلاح التعليم

التقليدي والنفقات الباهظة، مما يتطلب معلمًا جديرًا، يمتلك القدرات والمهارات والمعارف والخبرات والاتجاهات اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني.

ومن هنا تتجلى العلاقة الوثيقة بين توفر الجدارات الوظيفية لدى المعلم من جهة وتطبيق التعليم الإلكتروني من جهة أخرى، حيث يعد توافر الجدارات داعماً رئيساً لتطبيق التعليم الإلكتروني، إذ يصعب تطبيق التعليم الإلكتروني في ظل افتقار المعلم للجدارات الوظيفية التي تعينه على أداء مهام ومسئوليات وظيفته.

ومن ثم فإن التحول من نظام التعليم التقليدي والذي يعتبر المعلم محور العملية التعليمية، وبالتالي فإن له وظائف معروفة ومحددة، إلى نظام التعليم الإلكتروني والذي يقوم على مبدأ مهم وهو الوصول بالتعلم للمتعلم بصرف النظر عن مكانه وفي أي وقت يناسبه، عادة يتطلب تحولاً جذرياً في أدوار المعلم المتعارف عليها في ظل التعليم التقليدي، إلى أدوار ووظائف جديدة في ظل التعليم الإلكتروني ينبغي على المعلم أن يتقن هذه الأدوار والوظائف؛ وهذا يستلزم من المعلم ضرورة امتلاك الجدارات الوظيفية التي تساعده في تطبيق التعليم الإلكتروني لتحقيق التميز في أدائه، ذلك النمط التعليمي الذي برز بقوة في الآونة الأخيرة، مدفوعاً بمواجهة تداعيات الجوائح مثل جائحة كورونا على التعليم؛ لذا وجب إعداد وتدريب المعلم بشكل يتناسب مع أدواره الجديدة والمتجددة؛ وهذا يتطلب تحديد تلك الجدارات وهو ما يسعى البحث إلى تناوله في الجزء الميداني.

الإجراءات المنهجية للبحث

يتناول هذا الجزء عرضاً منهجياً للإطار الميداني وإجراءاته ونتائجه، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي بهدف التعرف على الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني.

ثانياً: أداة الدراسة (وصفها وتقنياتها)

أ- وصف أداة الدراسة:

استخدم البحث الحالي أداة الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم إعدادها في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري للبحث في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال البحث، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاثة محاور رئيسة هي:

- المحور الأول: جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات. حيث تضمن (٣٠) عبارة تهدف لقياس مدى أهمية امتلاك معلمي التعليم العام لجدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات من وجهة نظر الخبراء عينة الدراسة.
- المحور الثاني: جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية، حيث تضمن (١٥) عبارة تهدف لقياس مدى أهمية امتلاك معلمي التعليم العام لجدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية من وجهة نظر الخبراء عينة الدراسة.
- المحور الثالث: جدارات التواصل والإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم، حيث تضمن (١٨) عبارة تهدف لقياس مدى أهمية امتلاك معلمي التعليم العام لجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم من وجهة نظر الخبراء عينة الدراسة.

ب- تقنين أداة الدراسة (الصدق والثبات):

١- صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري: تم التأكد من صدق الاستبانة الخارجي من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة؛ وذلك بغرض تحكيمها بعد اطلاعهم على عنوان الدراسة، وتساولاتها، وأهدافها، فييدي المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة من حيث مدى ملاءمتها لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة للدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل عبارة بالمحور الذي تندرج تحته، ومدى وضوحها، وسلامة صياغتها واقتراح طرق تحسينها سواء بالحذف أو الإبقاء، أو التعديل للعبارات، والنظر في تدرج المقياس ومدى ملاءمته، وغير ذلك مما يروونه مناسباً؛ وبناءً على آراء السادة المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض

العبارات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض العبارات بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق في الصورة النهائية.

ب- الصدق الذاتي: بعد تحكيم الاستبانة والالتزام بتعديلات السادة المحكمين، تم تطبيق الاستبانة على عينة الخبراء، وبعد تفريغ الاستبانات وتبويبها، تم حساب الصدق الذاتي باستخدام حساب معامل (ارتباط بيرسون) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور التابعة له والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت درجة الصدق الذاتي كما بالجدول الآتي:

جدول (١)

يوضح معامل الارتباط بين درجة كل بعد والمحور التابع له وإجمالي الاستبانة

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث		
البعد	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع إجمالي الاستبانة	البعد	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع إجمالي الاستبانة	البعد	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع إجمالي الاستبانة
معارف	**٠.٩٢١	**٠.٨٨٧	معارف	**٠.٨٧	**٠.٩٢٧	معارف	**٠.٨٦٩	**٠.٩١٤
مهارات	**٠.٩٩٣	**٠.٩٥٩	مهارات	**٠.٩٦٥	**٠.٩٢٦	مهارات	**٠.٨٦٤	**٠.٩١٣
اتجاهات	**٠.٧٤٢	**٠.٨٣	اتجاهات	**٠.٩١٩	**٠.٩٠٤	اتجاهات	**٠.٨٧٦	**٠.٩٠٩
مجموع المحور	**٠.٩٦٨		مجموع المحور	**٠.٩٦٤		مجموع المحور	**٠.٩٥٥	

** دال عند مستوى ٠.١

يتضح من الجدول (١) أن معاملات الارتباط لأبعاد المحاور الثلاثة مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له والدرجة الكلية للاستبانة موجبة وقوية، وتراوح ما بين (٠.٧٤٢) إلى (٠.٩٩٣)، وكلها معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١). مما يدل على قوة ارتباط المحاور والاستبانة وهو ما يؤكد صدق الاستبانة، وبذلك أصبحت الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

٢ - ثبات أداة الدراسة:

اعتمد الباحث في حساب ثبات الاستبانة على استخدام طريقتي معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وذلك بعد التطبيق على عينة الخبراء ويتضح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢)
يوضح معاملات الثبات لإجمالي الاستبانة ومحاورها (ن=١٤٨)

التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ	عدد عبارات المحور
معامل الثبات بعد التصحيح Guttman	الارتباط بين نصفي الاستبانة		
٠.٨٢٥	٠.٨٢٢	٠.٩٢٨	٣٠
٠.٨٣٦	٠.٨٣٥	٠.٩٠٣	١٥
٠.٨٦٧	٠.٨٦٧	٠.٩١٦	١٨
٠.٩٤٩	٠.٩١٣	٠.٩٨٤	٦٣

يتضح من الجدول (٢) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة قد بلغت (٠.٩٨٤) مرتفعة، كما يتضح أيضاً أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ (الثبات) في محاور الاستبانة كبيرة، حيث تراوحت القيم على المحاور ما بين (٠.٩٠٣ - ٠.٩٢٨)، كما بلغ معامل الثبات بعد التصحيح لـ Guttman (٠.٩٤٩) مما يشير إلى ثبات تلك الاستبانة، ويمكن أن يفيد ذلك في تأكيد صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم تطبيق الاستبانة الخاصة بالوقوف على الجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني على عينة بلغت (١٤٨) خبيراً من الأساتذة ببعض كليات التربية في الجامعات المصرية، وتم اختيارهم بصورة عشوائية نسبية، بنسبة مئوية (٣٢.٧%) من المجتمع الأصلي لعدد الأساتذة بكليات التربية في مصر البالغ (٤٥٢) أستاذاً (الجهاز المركزي للتعبيئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠، ٥١ - ٥٤). والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة:

جدول (٣)
يوضح توزيع عينة الدراسة

م	الجامعة	العدد
١	الأزهر (القاهرة- الدقهلية - أسيوط)	٦٤
٢	القاهرة	٧
٣	حلوان	٨
٤	الإسكندرية	٤
٥	المنصورة	٩
٦	طنطا	٧
٧	المنوفية	١٠
٨	الزقازيق	٩
٩	بنها	١٢
١٠	دمياط	١١
١١	دمنهور	٣
١٢	سوهاج	٢
١٤	أسوان	١
١٥	جنوب الوادي	١
	المجموع الكلي	١٤٨

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الخامس والعشرين. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل الثبات بعد التصحيح لـ Guttman ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. واختبار التاء لعينتين مستقلتين (t - test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، واختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية.

خامساً: تصحيح الاستبانة

تعطى الاستجابة (كبيرة) الدرجة (٣)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (٢)، والاستجابة (ضعيفة) تعطي الدرجة (١)، ويضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى بـ (الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = \frac{(٣ \times \text{تكرار كبيرة}) + (٢ \times \text{تكرار متوسطة}) + (١ \times \text{تكرار ضعيفة})}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

وقد تحدد درجة الأهمية لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الأهمية من حيث كونها كبيرة، أم متوسطة، أم ضعيفة من خلال العلاقة التالية) (جابر، كاظم؛ ١٩٨٦، ٩٦):

$$\text{درجة الأهمية} = \frac{١ - ن}{ن}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوى (٣) ويوضح الجدول التالي درجة أهمية العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (٤)
يوضح درجة الموافقة لدى عينة الدراسة

المدى	درجة الأهمية
من اوحى (١ + ٠.٦٦) أي ١.٦٦ تقريباً	ضعيفة
من ١.٦٧ وحتى (١.٦٦ + ٠.٦٦) أي ٢.٣٣ تقريباً	متوسطة
من ٢.٣٤ وحتى (٠.٦٦ + ٢.٣٤) أي ٣	كبيرة

سادساً: نتائج الإطار الميداني وتفسيرها

١- النتائج الخاصة بترتيب محاور الاستبانة الخاصة بالجدارات الوظيفية من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل محور ونسبة الأهمية عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة إجمالاً:

جدول (٥)

يوضح الرتبة والنسبة المئوية ودرجة الأهمية على محاور الاستبانة (ن=١٤٨).

م	المحور	مجموع الأوزان النسبية لعبارات المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	النسبة المئوية لدرجة الموافقة	الرتبة	درجة الأهمية
١	جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات	٨٢.٧١٦	٢.٧٥٧	٩١.٩١	١	كبيرة
٢	جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية	٤٠.٠٥٤	٢.٦٧٠	٨٩.٠١	٣	كبيرة
٣	جدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم	٤٨.٦٩٦	٢.٧٠٥	٩٠.١٨	٢	كبيرة

يتضح من الجدول (٥) أن نسبة الاستجابة على محاور الاستبانة جاءت كبيرة، حيث تراوحت النسب المئوية لأهمية المحاور (٩١.٩١%) (٨٩.٠١%)، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، وهي على الترتيب: المحور الأول في المرتبة الأولى، ثم المحور الثالث في المرتبة الثانية، ثم المحور الثاني في المرتبة الثالثة والأخيرة. وربما يرجع ذلك إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات في العصر الرقمي لدى معلمي التعليم العام، لاسيما في ظل جائحة كورونا والتي ارتبطت بالتعليم الإلكتروني لاستكمال العام الدراسي لدى غالبية المؤسسات التعليمية في جميع أنحاء العالم، وهو ما فرض تحولاً من التعليم التقليدي إلى التعليم عن بُعد أو التعليم المختلط، أو التعليم وجهًا لوجه المعزز باستخدام التكنولوجيا، وجميعها مرتبط باستخدام التقنية الحديثة، وربما يرتبط استخدام معلمي التعليم قبل الجامعي للتقنية الحديثة في التدريس، بالتواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم، والذين تفاجئوا مع معلمهم بالجوء إلى هذا النوع من التعليم في ظل ضعف البنية التحتية التكنولوجية في كثير من المدارس، خاصة الحكومية منها، كما ارتبط التعليم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كورونا بالاستخدام الواسع لمنصات التعلم الإلكترونية، خاصة منصات إدارة التعلم، مثل منصة Edmodo. والتي تتطلب تدريباً عاليًا على جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (حسين، آخرون، ٢٠١٨) والتي توصلت إلى اقتراح مجموعة من الكفايات المعرفية اللازمة لمعلم التعليم الإلكتروني. ودراسة (العايزة، وخميسي؛ ٢٠١٩) والتي توصلت إلى ضرورة أن يكون لوزارة التربية والتعليم دور واضح وقوي وبارز في تحقيق كفايات التعليم الإلكتروني لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية. ودراسة (تره، وربيع، ٢٠٢٠) والتي أوصت بضرورة عقد وزارة التربية والتعليم دورات تدريبية لإكساب المعلمين مهارات التعامل مع تكنولوجيا العصر الرقمي وتطبيقاتها التربوية. كما أقرت دراسة (الرشيدي، ٢٠٢١) بأن قلة الخبرة لدى المعلمين وضعف البنية التحتية المتعلقة بالتعليم الإلكتروني، بالإضافة إلى قلة إقبال المعلمين والطلاب عليه نظرًا لافتقادهم للمهارات اللازمة لاستخدامه، حيث إن المعلمين والطلاب غير مؤهلين تأهيلاً كافياً لاستخدام التعليم الإلكتروني، يعد من أهم المعوقات لتطبيقه. ودراسة (المطيري، ٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن تطبيق التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا جاء بدرجة متوسطة. ودراسة (شاهين، آخرون؛ ٢٠٢١) والتي توصلت إلى أن درجة امتلاك معلمي اللغة العربية لكفايات التعليم الإلكتروني كانت ضعيفة. وجميع هذه الدراسات تؤكد ضرورة امتلاك معلمي التعليم العام للجدارات الوظيفية وفي مقدمتها جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات. وأوصت دراسة (سليمان، ٢٠١٣) بضرورة الأخذ بالجدارات في التنمية ورفع الكفاءات المهنية للمعلمين، حيث تسهم في تحديد المعارف والمهارات الضرورية التي يحتاجها المعلم وفقاً لكل مستوى مهني أو وظيفي. ولذا أوصت دراسة (بدوي، ٢٠٢٠) بضرورة الاهتمام بالإعداد التكنولوجي للمعلم وتمكينه من امتلاك المهارات التكنولوجية والتعامل معها وتوظيفها في العملية التعليمية. كما أوصى (مؤتمر جامعة سوهاج، ٢٠١٩) بضرورة تضمين شهادة المعلم الرقمي كأحد معايير ممارسة مهنة التدريس.

٢- النتائج الخاصة بالمحور الأول (جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات):

أ- النتائج المتعلقة بترتيب أبعاد المحور الأول الخاص بـ(جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات) من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل بعد ونسبة الأهمية عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول إجمالاً:

جدول (٦)

يوضح الرتبة والنسبة المئوية ودرجة الأهمية على أبعاد المحور الأول الخاص بجداريات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات (ن=١٤٨).

م	البعد	مجموع الأوزان النسبية لعبارات المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	النسبة المئوية لدرجة الموافقة	الرتبة	درجة الأهمية
١	معارف	١٦.٤١٢	٢.٧٣٥	٩١.١٨	٣	كبيرة
٢	مهارات	٥٥.٢٥٧	٢.٧٦٣	٩٢.٠٩	١	كبيرة
٣	اتجاهات	١١.٠٤٧	٢.٧٦٢	٩٢.٠٦	٢	كبيرة

ينضح من الجدول (٦) أن نسبة الاستجابة على أبعاد المحور الأول الخاص بجداريات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات جاءت كبيرة، حيث تراوحت النسب المئوية لأهمية الأبعاد بين (٩٢.٠٩%) (٩١.١٨%)، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، وهي على الترتيب: البعد الثاني في المرتبة الأولى، ثم البعد الثالث في المرتبة الثانية، ثم البعد الأول في المرتبة الثالثة والأخيرة. وربما يرجع ذلك إلى ارتباط الجدارية بالسوك والمهارات الأدائية، كما أنها من أهم الآليات لتطوير سلوك الفرد في المؤسسة، واقتنائها بالقدرة على أداء دور محدد، وأنها من الجوانب المرئية التي يمكن ملاحظتها في قياس الجداريات، مما يتطلب توجهاً إيجابياً نحو الجدارية والتفاعل مع المضمون الذي تمثله الجدارية ومكوناتها، لبيدأ الفرد في التعرف على تلك المكونات، كما أن ارتباط الجدارية بالبرامج التدريبية يمكن أن يشير إلى ارتباط الصورة الذهنية لدى المتدرب بالجانب المهاري، ولأن الجدارية يمكن تنميتها عن طريق الخبرة وسياق الفرد في التعلم والتأقلم، بينما مثلت الاتجاهات مرتبة ثانية من حيث الأهمية من وجهة نظر العينة، وربما يشير ذلك إلى ضرورة شرح المهارات المكونة للجدارية للمتدربين، وتنمية اتجاهات إيجابية نحوها، لبيدأ المتدرب في التعرف على الجدارية عن قناعة وثقة واهتمام، وخاصة فيما يتعلق باستخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات، لأن التعامل مع التقنية ومصادر المعلومات يتطلب العديد من المهارات التكنولوجية، التي ربما كان غيابها سبباً في عزوف بعض المعلمين عن التعامل مع التقنية الحديثة وتكوين اتجاهات سلبية لدى البعض عن التعليم الإلكتروني المرتبط بتعلم العديد من المهارات والحاجة إلى التعليم والتدريب المستمر.

وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Awouters, Jans, Jans, 2009) من ضرورة امتلاك المعلم المهارات اللازمة لاستخدام البرمجيات، ومعرفة الأساليب التربوية

المرتبطة بعناصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما أكدت دراسة (العصيمي، الحسن؛ ٢٠١٦) أن من مقتضيات التحول إلى التعليم الإلكتروني إكساب المعلمين المهارات المعرفية والتكنولوجية الجديدة، لأن دور المعلمين لم يعد قاصراً على إعداد خطة الدروس وتنفيذها، بل أصبح لزاماً عليهم التوظيف الأمثل لأدوات التعليم الإلكتروني في تعليم الطلاب. كما أكدت دراسة (الزهراني، ٢٠١٩) أنه يجب أن تتوفر لدى المعلم الكفايات والجدارات اللازمة لتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة وتوفير بيئة تعليمية هادفة.

ب- النتائج المتعلقة بترتيب عبارات المحور الأول الخاص بـ (جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات) من وجهة نظر الخبراء، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٧)

الوزن النسبي ودرجة الموافقة على المحور الأول الخاص بجدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات من وجهة نظر الخبراء (ن=١٤٨)

م	العبرة	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	%	درجة الأهمية
١	يعرف أبعاد الثقافة الرقمية	٢.٩٢٥٧	٠.٣١١	٩٧.٥٢٣	كبيرة
٢	يضع قواعد لانضباط الطلاب أثناء التعلم الإلكتروني يشاركون في صياغتها.	٢.٦٩٥٩	٠.٥٦٧	٨٩.٨٦٥	كبيرة
٣	يعي طبيعة التجهيزات الإلكترونية بالمدرسة.	٢.٥٢٧٠	٠.٧٦٠	٨٤.٢٣٤	كبيرة
٤	يشرح طبيعة الصعوبات المتعلقة بالتدريس الإلكتروني المتعلقة بتخصصه	٢.٧٠٢٧	٠.٥٤٠	٩٠.٠٩٠	كبيرة
٥	يختار طرق وأساليب تدريس تناسب المرحلة العمرية والتعليمية والتعليم الإلكتروني	٢.٨٦٤٩	٠.٣٨١	٩٥.٤٩٥	كبيرة
٦	يضع أهدافاً للدرس يمكن تنفيذها إلكترونياً.	٢.٦٩٥٩	٠.٥٣٠	٨٩.٨٦٥	كبيرة
٧	يحدد الوسائط والمواد التعليمية والتكنولوجية المساعدة.	٢.٨١٧٦	٠.٤٨١	٩٣.٩١٩	كبيرة
٨	يُعدّ المحتوى الدراسي بشكل رقمي.	٢.٦٠١٤	٠.٦٩٧	٨٦.٧١٢	كبيرة
٩	يخطط للأنشطة الطلابية المرتبطة بالمحتوى الدراسي والتي يمكن تنفيذها إلكترونياً.	٢.٧١٦٢	٠.٥٣٥	٩٠.٥٤١	كبيرة
١٠	يحدد الأنشطة التعليمية التقليدية والرقمية.	٢.٥٤٠٥	٠.٧٤١	٨٤.٦٨٥	كبيرة
١١	يراعي قدرات الطلاب وظروفهم والوسائل التكنولوجية المتوفرة لديهم.	٢.٩١٢٢	٠.٣٤٩	٩٧.٠٧٢	كبيرة
١٢	يوظف استراتيجيات وطرق تدريس تناسب التعليم الإلكتروني	٢.٨١٧٦	٠.٤٥٢	٩٣.٩١٩	كبيرة
١٣	يستفيد من الأجهزة التكنولوجية المتاحة بالمدرسة	٢.٨٣٧٨	٠.٤٣٧	٩٤.٥٩٥	كبيرة
١٤	يستخدم وسائل تعليمية تثير انتباه المتعلم أثناء التعليم الإلكتروني	٢.٨٤٤٦	٠.٤٣٢	٩٤.٨٢٠	كبيرة

كبيرة	٩٣.٢٤٣	٠.٤٣٦	٢.٧٩٧٣	يتعامل مع قواعد البيانات ومصادر التعلم الإلكترونية.	١٥
كبيرة	٩٢.١١٧	٠.٥٢٦	٢.٧٦٣٥	يثير دافعية المتعلم للمشاركة عبر منصات التعلم الإلكتروني.	١٦
كبيرة	٩٧.٩٧٣	٠.٢٦٧	٢.٩٣٩٢	يدمج بين الطريقة الاعتيادية والتعليم المدمج في التدريس.	١٧
كبيرة	٩٣.٠١٨	٠.٤٩٨	٢.٧٩٠٥	يستخدم أساليب تعليمية متطورة مثل التعلم الذاتي والتعلم التعاوني وحل المشكلات وغيرها.	١٨
كبيرة	٩٤.٣٦٩	٠.٤٤٢	٢.٨٣١١	يختار أساليب تقويم تناسب التعليم عن بُعد.	١٩
كبيرة	٨٧.٨٣٨	٠.٦٦١	٢.٦٣٥١	يعد ملف إنجاز إلكتروني لكل طالب.	٢٠
كبيرة	٨٩.٦٤٠	٠.٥٤٥	٢.٦٨٩٢	يقدم تقويم تكويني لأعمال وواجبات الطلاب المشاركين في المقرر باستخدام أدوات التكنولوجيا التفاعلية	٢١
كبيرة	٩٢.٣٤٢	٠.٥١٠	٢.٧٧٠٣	ينفذ الاختبارات الإلكترونية	٢٢
كبيرة	٨٩.١٨٩	٠.٥٩٧	٢.٦٧٥٧	يصحح الاختبارات الإلكترونية	٢٣
كبيرة	٩١.٤٤١	٠.٥٢٣	٢.٧٤٣٢	يقدم تغذية راجعة مباشرة للطلاب حول مستواهم التحصيلي	٢٤
كبيرة	٩٢.٥٦٨	٠.٥٣٢	٢.٧٧٧٠	يستخدم تطبيقات المراسلة الفورية للهاتف مثل WhatsApp والبريد الإلكتروني	٢٥
كبيرة	٩١.٨٩٢	٠.٥١٧	٢.٧٥٦٨	يقسم المجموعات والغرف الدراسية الإلكترونية بما يضمن حسن متابعة الطلاب أثناء التعلم	٢٦
كبيرة	٩٢.٣٤٢	٠.٤٨٢	٢.٧٧٠٣	يشجع الطلاب على التقويم الذاتي وتقويم الأقران باستخدام الوسائل التكنولوجية المتاحة للطلاب	٢٧
كبيرة	٩٣.٤٦٨	٠.٤٩٠	٢.٨٠٤١	يهيئ بيئة تعليم إلكترونية تفاعلية من خلال إشراك جميع الطلاب في أنشطة وفعاليات التعليم الإلكتروني.	٢٨
كبيرة	٩٠.٩٩١	٠.٥٠٣	٢.٧٢٩٧	ينشر الثقافة الإلكترونية والاتجاهات الإيجابية بين الطلاب نحو التعليم الإلكتروني.	٢٩
كبيرة	٩١.٤٤١	٠.٤٩٧	٢.٧٤٣٢	يؤمن بأهمية التعليم الإلكتروني.	٣٠

يتضح من الجدول (٧) حسب استجابات أفراد العينة من الخبراء؛ أن المتوسطات الحسابية الموزونة لجميع عبارات المحور الأول الخاص بجدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات، جاءت بدرجة (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة الأهمية عليها ما بين (٢.٥٢-٢.٩٣) درجة من أصل (٣) درجات. كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (٠.٢٦٧-٠.٧٦٠) مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة حول معظم العبارات. وربما تعزي هذه النتيجة إلى اعتبار الخبراء أن استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات من أهم الجدارات اللازمة للمعلم في ضوء التحول الرقمي والانتشار الواسع لاستخدام التقنية في التعليم والتعلم، لاسيما في ظل انتشار الجوائح مثل جائحة كورونا، واللجوء إلى استخدام التقنية في شتى مراحل التعليم، وفي جميع عناصره، وهو ما دعا إلى ضرورة امتلاك المعلم لهذه الجدارات، كما كانت مصادر المعلومات مركز إثراء ودعم للمعلم والمتعلم، خاصة في ظل

التعليم عن بُعد، والذي لجأت إليه بعض الدول - ومنها مصر - لتحقيق التباعد الاجتماعي والحد من انتشار فيروس كورونا المستجد؛ وعليه يرى الخبراء أن امتلاك المعلم لتلك الجداريات يمثل أهمية كبيرة. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Dagiene, 2011) بأن جداريات تكنولوجيا المعلومات التي يجب أن تتوفر لمعلمي المستقبل مهمة بشكل كبير.

٣- النتائج الخاصة بالمحور الثاني (جداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية):

أ- النتائج المتعلقة بترتيب أبعاد المحور الثاني الخاص بـ (جداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية) من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل بعد ونسبة الأهمية عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني إجمالاً:

جدول (٨)

يوضح الرتبة والنسبة المئوية ودرجة الأهمية على أبعاد المحور الثاني الخاص بجداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية (ن=١٤٨).

م	البعد	مجموع الأوزان النسبية لعبارات المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	النسبة المئوية لدرجة الموافقة	الرتبة	درجة الأهمية
١	معارف	١٠.٨٣٨	٢.٧٠٩	٩٠.٣٢	١	كبيرة
٢	مهارات	٢١.١٩٦	٢.٦٤٩	٨٨.٣٢	٣	كبيرة
٣	اتجاهات	٨.٠٢٠	٢.٦٧٣	٨٩.١١	٢	كبيرة

يتضح من الجدول (٨) أن نسبة الاستجابة على أبعاد المحور الثاني الخاص بجداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية جاءت كبيرة، حيث تراوحت النسب المئوية لأهمية الأبعاد بين (٩٠.٣٢%) و(٨٨.٣٢%)، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، وهي على الترتيب: البعد الأول في المرتبة الأولى، ثم البعد الثالث في المرتبة الثانية، ثم البعد الثاني في المرتبة الثالثة والأخيرة. وربما تعزي هذه النتيجة إلى تنوع أدوات إدارة منصات التعلم الإلكترونية، ما بين التقويم وكتابة التقارير، ومتابعة الحضور والغياب، وعمل الاختبارات، والتعرف على أدوات المقررات وبناء الوحدات التعليمية، وإدارة المخرجات التعليمية عبر وسائل وأدوات التواصل، وهذا ما يبرز أهمية الجانب المعرفي لبناء تلك الجداريات لدى المعلم، لكن المعلم إذا لم يقتنع بجدوى التعليم الإلكتروني ويكون لديه اتجاهات إيجابية نحوه، فإنه ربما ينصرف عن الاهتمام بالتدريب على تلك الجداريات، ويتحایل على تطبيقها بطرق مختلفة. وفي هذا الإطار أوصت دراسة (البلوي، والحيميري؛ ٢٠١٧) بضرورة الحرص على اختيار معلمي

المدارس الثانوية ممن تتوافر لديهم الكفايات التكنولوجية المناسبة للتدريس وفق التعليم الإلكتروني.

ب- النتائج المتعلقة بترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بـ (جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية) من وجهة نظر الخبراء، حسب أوزانها النسبية:

جدول (٩)

الوزن النسبي ودرجة الموافقة على المحور الثاني الخاص بجدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية من وجهة نظر الخبراء (ن=١٤٨)

م	العبارة	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	%	درجة الأهمية
٣١	يعرف أنواع منصات التعلم الإلكترونية	٢.٦٤٨٦	٠.٥٥٨	٨٨.٢٨ ٨	كبيرة
٣٢	يدرك أقسام المنصة التعليمية	٢.٥٩٤٦	٠.٦٣٧	٨٦.٤٨ ٦	كبيرة
٣٣	يعرف الطرق السليمة للتعامل مع المنصات التعليمية	٢.٩١٨٩	٠.٣٢٠	٩٧.٢٩ ٧	كبيرة
٣٤	يعي أوجه القصور والقوة في أبرز المنصات التعليمية	٢.٦٧٥٧	٠.٥٥٠	٨٩.١٨ ٩	كبيرة
٣٥	يطرح محتويات المقرر الدراسي الإلكتروني للطلاب عبر وسائل التواصل الإلكتروني.	٢.٧١٦٢	٠.٥٦٠	٩٠.٥٤ ١	كبيرة
٣٦	يعرض محتوى الدرس مسبقاً على الإنترنت.	٢.٥٨١١	٠.٧٠٠	٨٦.٠٣ ٦	كبيرة
٣٧	يحدد الوقت المستخدم في التدريس الإلكتروني عن بُعد.	٢.٨٩٨٦	٠.٣٦٤	٩٦.٦٢ ٢	كبيرة
٣٨	يعالج مشكلات الطلاب أثناء التدريس الإلكتروني.	٢.٧٠٢٧	٠.٥٤٠	٩٠.٠٩ ٠	كبيرة
٣٩	يراعي الفروق الفردية بين الطلاب في إعداد أساليب القياس الإلكترونية.	٢.٧٢٩٧	٠.٥٢٩	٩٠.٩٩ ١	كبيرة
٤٠	يُدرّب الطلاب على التفاعل مع المنصات التعليمية الإلكترونية	٢.٤٧٣٠	٠.٨٢٠	٨٢.٤٣ ٢	كبيرة
٤١	يستقبل الواجبات المدرسية للطلاب من خلال البريد الإلكتروني	٢.٤٥٩٥	٠.٨٦٠	٨١.٩٨ ٢	كبيرة
٤٢	يسجل حضور وغياب الطلاب على المنصة الإلكترونية	٢.٦٣٥١	٠.٦٠٨	٨٧.٨٣ ٨	كبيرة
٤٣	يشجع الطلاب على طرح مشكلاتهم الدراسية باستخدام وسائل التواصل الإلكتروني	٢.٦٢٨٤	٠.٦٩٣	٨٧.٦١ ٣	كبيرة
٤٤	يوجه الطلاب لتحقيق متطلبات المادة الدراسية باستخدام التقنية الحديثة	٢.٧٢٣٠	٠.٥٨١	٩٠.٧٦ ٦	كبيرة
٤٥	يحفز الطلاب للاسهام في شرح أجزاء من المقرر الدراسي باستخدام الأساليب التكنولوجية	٢.٦٦٨٩	٠.٦١٠	٨٨.٩٦ ٤	كبيرة

يتضح من الجدول (٩) حسب استجابات أفراد العينة من الخبراء؛ أن المتوسطات الحسابية الموزونة لجميع عبارات المحور الثاني الخاص بجداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية جاءت بدرجة (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة الأهمية عليها ما بين (٢.٤٥-٢.٩١) درجة من أصل (٣) درجات. كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (٠.٣٢ - ٠.٨٦) مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة حول معظم العبارات. وربما تعزي هذه النتيجة إلى اعتبار أفراد العينة من الممارسين التربويين ذوي الخبرة في استخدام المنصات التعليمية، ولذا يرون أن استخدام وإدارة منصات التعلم الإلكترونية يمثل مطلباً أساسياً للمعلم في ظل التحول الرقمي الذي ينعكس على العملية التعليمية بكل عناصرها ومكوناتها وكوادرها، ومع ظهور مميزات متباينة لاستخدام تلك المنصات في العملية التعليمية مثل: عدم اشتراط التواجد المكاني، وقدرتها على استيعاب أعداد كبيرة من المتعلمين، ومراعاة الفروق الفردية بما يحقق التعلم الذاتي؛ باتت الحاجة ملحة إلى ضرورة امتلاك معلمي التعليم قبل الجامعي لجداريات إدارة منصات التعلم الإلكترونية من وجهة نظر أفراد العينة، ولم يعد الأمر مقتصرًا على استخدامها في ظل انتشار جائحة كورونا، بل أضحت التعليم الإلكتروني - وما يتطلبه التعليم عن بعد من استخدام المنصات التعليمية وإدارتها - يمثل أهمية كبيرة وجدارة وظيفية لازمة للمعلم في الحاضر والمستقبل. ويتفق ذلك مع ما أكدته نتائج دراسة (Sabine, 2018) من ضرورة إنشاء مجتمعات تعليمية مهنية عبر الإنترنت تتكون من منصة اتصالية، وسلسلة ندوات عبر الإنترنت، ودورات تعليمية مختلطة لإكساب المعلمين هذه المهارات بشكل تطبيقي.

٤- النتائج الخاصة بالمحور الثالث (جداريات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم):

أ- النتائج المتعلقة بترتيب أبعاد المحور الثالث الخاص بـ (جداريات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم) من حيث متوسط الأوزان النسبية لكل بعد ونسبة الأهمية عليه، والجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث إجمالاً:

جدول (١٠)

يوضح الرتبة والنسبة المئوية ودرجة الأهمية على أبعاد المحور الثالث الخاص بجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم (ن=١٤٨).

م	البعد	مجموع الأوزان النسبية لعبارات المحور	متوسط الأوزان النسبية لعبارات المحور	النسبة المئوية لدرجة الموافقة	الرتبة	درجة الأهمية
١	معارف	١٨.٦٤٩	٢.٦٦٤	٨٨.٨٠	٣	كبيرة
٢	مهارات	١٦.٢٧٠	٢.٧١٢	٩٠.٣٩	٢	كبيرة
٣	اتجاهات	١٣.٧٧٧	٢.٧٥٥	٩١.٨٥	١	كبيرة

ينتضح من الجدول (١٠) أن نسبة الاستجابة على أبعاد المحور الثالث الخاص بجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم جاءت كبيرة، حيث تراوحت النسب المئوية لأهمية الأبعاد (٩١.٨٥%) (٨٨.٨%)، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة، وهي على الترتيب: البعد الثالث في المرتبة الأولى، ثم البعد الثاني في المرتبة الثانية، ثم البعد الأول في المرتبة الثالثة والأخيرة. ويمكن تفسير ذلك في ضوء ارتباط التواصل والإرشاد الأكاديمي بامتلاك اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم، وتجاه المستفيدين من الطلاب وأولياء أمورهم، خاصة في ظل التعليم الإلكتروني الذي قد يفرض أدوارًا ومسؤوليات جديدة على المعلم، فهو عملية إنسانية في المقام الأول، وتهدف إلى مساعدة الطالب على اكتشاف قدراته وإمكاناته، والتغلب على الصعوبات في مساره الدراسي، ولذا يحتاج المعلم إلى تكوين اتجاهات إيجابية حول الإرشاد الأكاديمي، وخاصة الإلكتروني بواسطة الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت، وهو ما يتطلب التدريب على مهارات الإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم، وهو ما يشير إلى أهمية امتلاك معلمي التعليم قبل الجامعي لجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (علي، آخرون؛ ٢٠١٧) والتي توصلت إلى أن من أهم معوقات تفعيل التعليم الإلكتروني: تدني وعي المعلمين بأهميته، وقلة التأهيل الكافي للمعلمين على استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث لديهم صعوبة في تقبل هذا النوع من التعليم. كما أكدت دراسة (محروس، آخرون؛ ٢٠٢٠) أنه لكي يتم تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم المصري بشكل جيد ويؤتي ثماره ويحقق نتائجه المرجوة منه يستلزم توافر المعلم الذي يمتلك فن التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويمتلك المهارات المختلفة للتعليم الإلكتروني.

ب- النتائج المتعلقة بترتيب عبارات المحور الثالث الخاص بـ (جدارات التواصل والإرشاد

الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم) من وجهة نظر الخبراء، حسب أوزانها النسبية:

جدول (١١)

الوزن النسبي ودرجة الموافقة على المحور الثالث الخاص بجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم من وجهة نظر الخبراء (ن=١٤٨)

م	العبرة	المتوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	%	درجة الأهمية
٤٦	يدرك سبل التعاون الإلكتروني مع أولياء أمور الطلاب لحل بعض مشكلات التعليم الإلكتروني لدى أبنائهم.	٢.٧٠٩٥	٠.٥٧٤	٩٠.٣١٥	كبيرة
٤٧	يعرف طرق الاتصال بين كل أفراد المجموعة الواحدة من الطلاب وغيرهم من المجموعات	٢.٦٦٢٢	٠.٥٥٤	٨٨.٧٣٩	كبيرة
٤٨	يساعد أولياء الأمور في تقديم الدعم المناسب لأبنائهم لحل الواجبات المنزلية.	٢.٧٠٢٧	٠.٥٦٥	٩٠.٠٩٠	كبيرة
٤٩	يحضر الاجتماعات الافتراضية مع إدارة المدرسة ويشارك فيها بفاعلية.	٢.٧٤٣٢	٠.٥٤٩	٩١.٤٤١	كبيرة
٥٠	يتعاون مع أولياء الأمور في كتابة تقارير حول مستوى تحصيل الطلاب وتقديمهم من خلال التعليم المختلط	٢.٥٦٧٦	٠.٧٤٨	٨٥.٥٨٦	كبيرة
٥١	يرشد الطلاب نفسياً واجتماعياً وصحياً بجانب الإرشاد الأكاديمي	٢.٦٤٨٦	٠.٦٠٥	٨٨.٢٨٨	كبيرة
٥٢	يملك خلفية معرفية كافية عن الإرشاد الإلكتروني	٢.٦١٤٩	٠.٦٨٥	٨٧.١٦٢	كبيرة
٥٣	يسهم في تفعيل موقع المدرسة للإرشاد الإلكتروني للطلاب	٢.٦٠٨١	٠.٦٩٦	٨٦.٩٣٧	كبيرة
٥٤	يحتفظ بسجل دراسي لكل طالب على موقع الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني للمدرسة	٢.٧٢٩٧	٠.٥٧٨	٩٠.٩٩١	كبيرة
٥٥	يمنح الطلاب وقتاً كافياً لمناقشة الموضوعات الأكاديمية والاجتماعية بشكل إلكتروني	٢.٦٨٩٢	٠.٦١٦	٨٩.٦٤٠	كبيرة
٥٦	يتواصل إلكترونياً مع الموجه والمشرف الأكاديمي	٢.٧٤٣٢	٠.٥٣٦	٩١.٤٤١	كبيرة
٥٧	يستخدم نظام الصقوف الافتراضية داخل نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني لمناقشة الموضوعات الدراسية	٢.٧٤٣٢	٠.٥٤٩	٩١.٤٤١	كبيرة
٥٨	يتقن التعامل مع الحاسب الآلي والبرامج الإلكترونية والتطبيقات المستخدمة في الإرشاد الإلكتروني.	٢.٧٥٦٨	٠.٥٤٢	٩١.٨٩٢	كبيرة
٥٩	يتعامل بإيجابية مع الطلاب الذين يحتاجون للإرشاد الإلكتروني	٢.٧٨٣٨	٠.٥٠٢	٩٢.٧٩٣	كبيرة
٦٠	يلتزم بأخلاقيات مهنة التعليم عند اللجوء إلى الإرشاد الإلكتروني	٢.٨١٠٨	٠.٤٥٧	٩٣.٦٩٤	كبيرة

كبيرة	٨٥.٣٦٠	٠.٧٤٠	٢.٥٦٠٨	يقنع فريق العمل بالمدرسة بفكرة الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني	٦١
كبيرة	٩٤.١٤٤	٠.٤٤٧	٢.٨٢٤٣	يشجع الطلاب على الاستفادة من الفيديوهات الإرشادية الموجودة داخل نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني بالمدرسة	٦٢
كبيرة	٩٣.٢٤٣	٠.٤٩٤	٢.٧٩٧٣	يعزز ثقة طلابه في اللقاءات الإرشادية الإلكترونية	٦٣

يتضح من الجدول (١١) حسب استجابات أفراد العينة من الخبراء؛ أن المتوسطات الحسابية الموزونة لجميع عبارات المحور الثالث الخاص بجدارات التواصل والإرشاد الأكاديمي للطلاب وأولياء أمورهم جاءت بدرجة (كبيرة)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة الأهمية عليها ما بين (١.٧٧ - ٢.٣٧) درجة من أصل (٣) درجات؛ كما يتضح أن قيم الانحراف المعياري تنحصر بين (٠.٤٤٧ - ٠.٧٤٨) مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة حول معظم العبارات. وربما تعزي هذه النتيجة إلى اعتبار الخبراء أن التواصل والإرشاد الأكاديمي من أهم الجدارات اللازمة لمعلمي التعليم قبل الجامعي لتحقيق الإسعاف التربوي والنفسي للطلاب، خاصة في ظل الجوائح مثل جائحة كورونا، والتي اختبر معها الطلاب وأولياء أمورهم موقفاً حياتياً وتعليمياً ربما لم تعاصره الأسرة المصرية والطلاب من قبل، ولذا كان التواصل والإرشاد الأكاديمي يمثل محورا أساسياً وقت الجائحة، رغم أهميته في جميع الأوقات، وهو ما يتطلب امتلاك المعلم تلك الجدارات، وتفعيل خدمات الإرشاد الأكاديمي وتطوير آليات التواصل مع الطلاب وأولياء أمورهم في المؤسسات التعليمية، للحد من مشكلات الطلاب وتفهمها، والعمل على حلها، وإن كانت تلك الجدارات أكثر أهمية في ظل جائحة كورونا، والتي نجم عنها كثير من المشكلات والأزمات للطلاب وأولياء أمورهم، وعدم جدوى التعليم الإلكتروني من وجهة نظر بعض أطراف العملية التعليمية وخاصة من أولياء أمور الطلاب في مدارس التعليم العام، ربما بسبب ضعف البنية التحتية بتلك المدارس من ناحية، ومفاجأة المعلمين والإدارة والعاملين بهذا النمط من التعليم الذي يتطلب جدارات وظيفية لازمة للمعلم لتطبيقه. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Selvi, 2010) بأن جدارات المعلمين تؤثر على قيمهم وسلوكهم وأهدافهم وممارساتهم واتصالاتهم في المدرسة، مما يشير إلى نمطين التكامل بين الجدارات الوظيفية وجدارات التواصل مع الطلاب وأولياء أمورهم وكلاهما لازم لتطبيق التعليم الإلكتروني.

تصور مقترح للجدارات الوظيفية اللازمة لمعلمي التعليم العام في مصر لتطبيق للتعليم

الإلكتروني:

تتزايد أهمية التعليم الإلكتروني بشكل متنامي، والمعلم هو المنفذ والميسر والموجه والمرشد، والباحث، والرائد التكنولوجي، ومن ثم تعقد عليه الآمال في نجاح منظومة التعليم الإلكتروني، لاسيما معلم التعليم العام، الذي يكافح من أجل إنجاح تلك المنظومة في ظل ضعف البنى التحتية التكنولوجية، وهو ما يتطلب تفعيل الجدارات الوظيفية لدى معلم التعليم العام، طالما أن طلابه مواطنون رقميون، ويحسنون استخدام التقنية الحديثة، وأن التعليم الإلكتروني أثبت فعاليته في استكمال الأعمال المدرسية في حال الاضطرار إلى الإغلاق بسبب الجوائح والأزمات الإنسانية.

أولاً: فلسفة التصور المقترح:

من منطلق أن لكل عمل علمي فلسفة يسير في ضوئها حتى يستطيع تحقيق أهدافه، لذا كان لهذا التصور فلسفته الخاصة به التي تنبثق من التأكيد على الارتقاء بمستوى التعليم العام وزيادة قدرته على تحقيق أهدافه والتطوير المستمر لركائزه الأساسية وفي مقدمتها المعلم، والأخذ بجوانب وتوجهات الإصلاح والتجديد في برامج إعداده وتأهيله بما يكسبه الجدارات الوظيفية اللازمة لأداء مهام وظيفته، وبما يواكب التغيرات السريعة والمتلاحقة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ومن ثم يستمد التصور الحالي فلسفته من المبادئ والمبررات التالية:

- ١- اعتبار المعلم هو الركيزة الأهم في منظومة التعليم الإلكتروني في مستوى التعليم العام، نظراً لما يضطلع به من أدوار كثيرة ومتعددة خاصة في العصر الرقمي.
- ٢- تحسين الأداء بمؤسسات التعليم العام لا يتم بمعزل عن الجدارات الوظيفية التي يمتلكها المعلم والتطوير المستمر لها.
- ٣- يظل الشكل التقليدي لعملية التعليم والتعلم سائد في منظومة التعليم العام ما لم يتمكن معلمها من الجدارات الوظيفية اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني، من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تسهم في تطوير جدارات التعليم الإلكتروني لديهم.

٤- امتلاك المعلم للجدارات الوظيفية في العصر الرقمي يمكنه من تحقيق أساليب واستراتيجيات تعليم حديثة؛ حيث إن أي جهود للتطوير والتحديث والإنفاق الباهظ على البنى التحتية وغيرها يسقط أمام معلم لا يتقن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم.

٥- تعدد وتنوع نماذج الجدارات الوظيفية اللازمة للمعلم في مجال تطبيق التعليم الإلكتروني، فلا يوجد نموذج متفق عليه بالنسبة لعناصر الجدارات الوظيفية نظراً لتنوع السياق الثقافي للمؤسسات التعليمية واحتياجاتها، مما يفرض السعي لتحديد تلك الجدارات.

٦- تحديد الجدارات الوظيفية يعد نموذجاً للتقويم الشامل الذي يهتم بجوانب التعليم الثلاثة من معارف ومهارات واتجاهات، الأمر الذي يوجب الاهتمام بضرورة مواكبتها لمتطلبات العصر الحالي؛ كما يعد تحديدها والإلمام بها من الأمور المهمة لتحقيق فاعلية الأداء المهني، والوقوف على الاحتياجات الناشئة ومتطلبات الممارسة للمعلمين، حيث تمثل حجرة الأساس لبناء برامج تدريبية وثيقة الصلة بهم لتحقيق جودة أدائهم.

ثانياً: أسس ومنطلقات التصور المقترح

يرتكز التصور الحالي على مجموعة من الأسس والمنطلقات من أهمها ما يأتي:

١- تغير أدوار المعلم في العصر الرقمي، من مصدر رئيس لنقل المعرفة وتوصيلها لأذهان المتعلمين إلى ميسر وموجه ومرشد لهم ومتابع لتقدمهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة.

٢- تحول الدولة ودعمها للتحول الرقمي في المجتمع المصري عموماً وفي مؤسسات التعليم بصفة خاصة، مما يسهم في نجاح تطبيق منظومة التعليم الإلكتروني.

٣- السعي نحو تحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" والتي تؤكد على ضرورة محو الأمية الرقمية للطلاب والمعلمين وتمكينهم من مهارات تكنولوجيا المعلومات في ظل وجود مؤشرات لجودة البيئة التكنولوجية للتعليم.

٤- السعي نحو توظيف التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بما يساعد على التكيف مع الأزمات والجوائح، إلى جانب مواكبة الاتجاهات الحديثة في التعليم، والذي يتضح

من خلال معالجة قضية الجدارات الوظيفية ودورها في نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني بمؤسسات التعليم العام في مصر.

٥- ارتباط نجاح تطبيق التعليم الإلكتروني بمدى جاهزية المؤسسات التعليمية وقبولها لهذا النمط من التعليم، واستعدادها لتطبيقه من خلال عدد من المكونات أهمها المعلمين، ومدى امتلاكهم للجدارات اللازمة لمثل هذا النوع من التعليم.

٦- سعي مؤسسات التعليم العام المتواصل لتحقيق أهدافها ضمن منظومة جديدة من المفاهيم التي تحتكم لها متمثلة في الميزة التنافسية والريادة والجدارة وتحقيق مستوى مرتفع من الجودة وغيرها.

٧- نتائج البحوث والدراسات السابقة التي تبرز العديد من جوانب القصور في مجال استخدام المعلمين للتعليم الإلكتروني نتيجة لنقص الخبرة لديهم في تطبيق استراتيجياته، وافتقارهم للمهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لذلك.

ثالثاً: أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى تحقيق ما يلي:

- ١- تحديد الجدارات الوظيفية اللازمة للمعلم لتطبيق التعليم الإلكتروني.
- ٢- نشر الثقافة التكنولوجية في مدارس التعليم العام.
- ٣- تطوير قدرات معلم التعليم العام في مجال استخدام التكنولوجيا ومصادر المعلومات.
- ٤- تفعيل التواصل والإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم.

رابعاً: جوانب التصور المقترح

وتتمثل أبعاد وجوانب التصور المقترح في الآتي:

- ١- جدارات استخدام التقنية الحديثة ومصادر المعلومات، وتضم ما يلي:
 - (أ) في جانب المعارف، ينبغي أن يكون المعلم قادراً على:
 - معرفة أبعاد الثقافة الرقمية.
 - وضع قواعد لانضباط الطلاب أثناء التعلم الإلكتروني يشاركون في صياغتها.
 - الوعي بطبيعة التجهيزات الإلكترونية بالمدرسة.
 - شرح طبيعة الصعوبات المتعلقة بالتدريس الإلكتروني المتعلقة بتخصصه.

- اختيار طرق وأساليب تدريس تناسب المرحلة العمرية والتعليمية والتعليم الإلكتروني.
- وضع أهداف للدرس يمكن تنفيذها إلكترونياً.
- (ب) في جانب المهارات، ينبغي أن يكون المعلم قادراً على:
 - تحديد الوسائط والمواد التعليمية والتكنولوجية المساعدة.
 - إعداد المحتوى الدراسي بشكل رقمي.
 - التخطيط للأنشطة الطلابية المرتبطة بالمحتوى الدراسي والتي يمكن تنفيذها إلكترونياً.
 - تحديد الأنشطة التعليمية التقليدية والرقمية.
 - مراعاة قدرات الطلاب وظروفهم والوسائل التكنولوجية المتوفرة لديهم.
 - توظيف استراتيجيات وطرق تدريس تناسب التعليم الإلكتروني.
 - الاستفادة من الأجهزة التكنولوجية المتاحة بالمدرسة.
 - استخدام وسائل تعليمية تثير انتباه المتعلم أثناء التعليم الإلكتروني.
 - التعامل مع قواعد البيانات ومصادر التعلم الإلكترونية.
 - إثارة دافعية المتعلم للمشاركة عبر منصات التعلم الإلكتروني.
 - الدمج بين الطريقة الاعتيادية والتعليم المدمج في التدريس.
 - استخدام أساليب تعليمية متطورة مثل التعلم الذاتي والتعلم التعاوني وغيرها.
 - اختيار أساليب تقويم تناسب التعليم عن بُعد.
 - إعداد ملف إنجاز إلكتروني لكل طالب.
 - تقديم تقويم تكويني لأعمال وواجبات الطلاب المشاركين في المقرر باستخدام أدوات التكنولوجيا التفاعلية.
 - تنفيذ الاختبارات الإلكترونية.
 - تصحيح الاختبارات الإلكترونية.
 - تقديم تغذية راجعة مباشرة للطلاب حول مستواهم التحصيلي.
 - استخدام تطبيقات المراسلة الفورية للهاتف مثل WhatsApp والبريد الإلكتروني.

- تقسيم المجموعات والغرف الدراسية الإلكترونية بما يضمن حسن متابعة الطلاب أثناء التعلم.
- (ج) في جانب الاتجاهات، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:
 - تشجيع الطلاب على التقويم الذاتي وتقويم الأقران باستخدام الوسائل التكنولوجية المتاحة للطلاب.
 - تهيئة بيئة تعليم إلكترونية تفاعلية من خلال إشراك جميع الطلاب في أنشطة وفعاليات التعليم الإلكتروني.
 - نشر الثقافة الإلكترونية والاتجاهات الإيجابية بين الطلاب نحو التعليم الإلكتروني.
 - الإيمان بأهمية التعليم الإلكتروني.
- ٢- جدارات إدارة منصات التعلم الإلكترونية، وتضم ما يلي:
 - (أ) في جانب المعارف، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:
 - معرفة أنواع منصات التعلم الإلكترونية.
 - إدراك أقسام المنصة التعليمية .
 - معرفة الطرق السليمة للتعامل مع المنصات التعليمية.
 - الوعي بأوجه القصور والقوة في أبرز المنصات التعليمية.
 - (ب) في جانب المهارات، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:
 - تقديم محتويات المقرر الدراسي الإلكتروني للطلاب عبر وسائل التواصل الإلكتروني.
 - عرض محتوى الدرس مسبقًا على الإنترنت.
 - تحديد الوقت المستخدم في التدريس الإلكتروني عن بُعد.
 - معالجة مشكلات الطلاب أثناء التدريس الإلكتروني.
 - مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب في إعداد أساليب القياس.
 - تدريب الطلاب على التفاعل مع المنصات التعليمية الإلكترونية.
 - استقبال الواجبات المدرسية للطلاب من خلال البريد الإلكتروني.
 - تسجيل حضور وغياب الطلاب على المنصة الإلكترونية.

(ج) في جانب الاتجاهات، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:

- تشجيع الطلاب على طرح مشكلاتهم الدراسية باستخدام وسائل التواصل الإلكتروني.
- توجيه الطلاب لتحقيق متطلبات المادة الدراسية باستخدام التقنية الحديثة.
- تحفيز الطلاب للإسهام في شرح أجزاء من المقرر الدراسي باستخدام الأساليب التكنولوجية.

٣- جدارات التواصل والإرشاد الإلكتروني للطلاب وأولياء أمورهم، وتضم ما يلي:

(أ) في جانب المعارف، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:

- إدراك سبل التعاون الإلكتروني مع أولياء أمور الطلاب لحل بعض مشكلات التعليم الإلكتروني لدى أبنائهم.
- معرفة طرق الاتصال بين كل أفراد المجموعة الواحدة من الطلاب وغيرهم من المجموعات.
- توجيه أولياء الأمور في تقديم الدعم المناسب لأبنائهم لحل الواجبات المنزلية.
- حضور الاجتماعات الافتراضية مع إدارة المدرسة والمشاركة فيها بفاعلية.
- التعاون مع أولياء الأمور في كتابة تقارير حول مستوى تحصيل الطلاب وتقديمهم من خلال التعليم المختلط.
- إرشاد الطلاب نفسيًا واجتماعيًا وصحيًا بجانب الإرشاد الأكاديمي.
- امتلاك خلفية معرفية كافية عن الإرشاد الإلكتروني.

(ب) في جانب المهارات، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:

- الإسهام في تفعيل موقع المدرسة للإرشاد الإلكتروني للطلاب.
- الاحتفاظ بسجل دراسي لكل طالب على موقع الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني للمدرسة.
- منح الطلاب وقتًا كافيًا لمناقشة الموضوعات الأكاديمية والاجتماعية بشكل إلكتروني.
- التواصل إلكترونيًا مع الموجه والمشرف الأكاديمي.

- استخدام نظام الصفوف الافتراضية داخل نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني لمناقشة الموضوعات الدراسية.
- إتقان التعامل مع الحاسب الآلي والبرامج الإلكترونية والتطبيقات المستخدمة في الإرشاد الإلكتروني.
- (ج) في جانب الاتجاهات، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على:
 - التعامل بإيجابية مع الطلاب الذين يحتاجون للإرشاد الإلكتروني.
 - الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم عند اللجوء إلى الإرشاد الإلكتروني.
 - إقناع فريق العمل بالمدرسة بفكرة الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني.
 - تشجيع الطلاب على الاستفادة من الفيديوهات الإرشادية الموجودة داخل نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني بالمدرسة.
 - تعزيز ثقة طلابه في اللقاءات الإرشادية الإلكترونية.

خامساً: آليات تفعيل الجداريات الوظيفية لدى معلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني:

يتطلب تفعيل الجداريات الوظيفية لدى معلمي التعليم العام في مصر لتطبيق التعليم الإلكتروني تحقيق ما يلي:

- ١- التدريب التكنولوجي المتقدم لمعلمي التعليم العام، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
 - الوقوف على الاحتياجات التدريبية لمعلمي التعليم العام لتطبيق التعليم الإلكتروني.
 - عقد الندوات وإلقاء المحاضرات في مدارس التعليم العام لنشر الثقافة التكنولوجية.
 - تدريب المعلمين على استخدام التقنية الحديثة في عرض محتوى التخصص.
 - صياغة دليل إرشادي حول استخدام التقنية في إثراء الموقف التعليمي وتقديم المحتوى الدراسي للطلاب عن بُعد أو بشكل مختلط أو معزز باستخدام التكنولوجيا.
 - التدريب على استخدام المنصات التعليمية بشكل يراعي الفروق الفردية بين المعلمين وفق احتياجاتهم التدريبية.
 - تقديم دعم فني لمناقشة المعلمين والطلاب في مشكلات استخدام المنصات التعليمية.

- ٢- الإتاحة التكنولوجية للمعلمين والطلاب، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:
- مراجعة احتياجات المدارس من أجهزة الحواسيب وشبكات الإنترنت المناسبة لتعزيز التعليم الإلكتروني.
 - اشترك وزارة التربية والتعليم في قواعد البيانات العالمية وإتاحة الوصول إليها للمعلم.
 - توفير منصات تدريب إلكتروني للمعلم من خلال منصة تدريب مجانية على المهارات والجدارات اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني.
 - تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلم المتميز في التعليم الإلكتروني من خلال وزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية وإدارة المدرسة.
 - تبادل الخبرات بين المعلمين في مدارس التعليم العام المصري لتعظيم الاستفادة من تلك الخبرات وتفادي السلبيات التي تواجههم أثناء تطبيق التعليم الإلكتروني.
- ٣- الشراكة المجتمعية في تدريب المعلم على الجدارات الوظيفية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- نشر الوعي المجتمعي بأهمية التعليم الإلكتروني وتصحيح المفاهيم المغلوطة حوله، من خلال وسائل الإعلام المختلفة، والندوات واللقاءات الجماهيرية.
- التنسيق بين المؤسسات الخيرية والشركات التكنولوجية لتدعيم البنى التحتية التكنولوجية بالمدارس تحت إشراف وزارة التربية والتعليم.
- تحفيز المبادرات المجتمعية الابتكارية ورعايتها، للإسهام في تقديم حلول رائدة لمشكلات البنية التحتية التكنولوجية في مدارس التعليم العام، وتقديم التدريب الفني الملائم للمعلم للتمكن من جدارات التعليم الإلكتروني.

سادساً: آليات تطبيق التصور المقترح

- ١- إنشاء قاعدة بيانات الجدارات الوظيفية، للوقوف على واقع تلك الجدارات لدى معلمي التعليم العام، ووضع خطط التمكّن من تلك الجدارات بالتدرّج وفق الإمكانيات المتاحة والممكنة.
- ٢- توظيف بحوث الأداء في دراسة مشكلات التعليم الإلكتروني بمدارس التعليم العام وسبل التغلب عليها.

- ٣- وضع خطة استراتيجية على مستوى إدارات التعليم العام لتنفيذ خطط الشراكة مع المجتمع المحلي لدعم الجدارات الوظيفية للمعلم.
- ٤- مراعاة إكساب الطلاب المعلمين الجدارات الوظيفية اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني قبل الخدمة.
- ٥- اشتراط امتلاك المعلم للجدارات اللازمة للتعليم الإلكتروني كأساس للتعيين والترقية.
- ٦- إنشاء مركز للتعليم التكنولوجي بالإدارات التعليمية، مهمته متابعة تنفيذ المعلمين لخطوات التعليم الإلكتروني وتقديم الدعم الفني والتدريب المناسب لاحتياجاتهم التدريبية.
- ٧- تفعيل الشراكة المجتمعية في إكساب معلمي التعليم العام الجدارات الوظيفية اللازمة لتطبيق التعليم الإلكتروني.
- ٨- إنشاء إدارة تكنولوجية بمدارس التعليم العام بالتعاون مع القطاع الخاص وأولياء الأمور لتقديم الدعم الفني والمادي للمعلم لتنفيذ التعليم الإلكتروني.
- ٩- التوأمة بين مدارس التعليم العام والجامعات - كيبوت خبرة وطنية - ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخيرية المهمة بالتعليم، لصياغة برامج تدريب إلكترونية على الجدارات اللازمة للتعليم الإلكتروني، وتنفيذ تلك الدورات بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم، والأكاديمية المهنية للمعلمين.
- ١٠- القيام بدراسة تحليل بيئي لكل مؤسسة تعليمية لبيان الفرص والتحديات ونقاط القوة ونقاط الضعف لدى مدارس التعليم العام، وبناء خطط التدريب على الجدارات الوظيفية وفق هذا التحليل.
- ١١- إعطاء أولوية قصوى في تطوير البنية التحتية التكنولوجية للمناطق الريفية والمهمشة، والتي تتطلب تكثيف الجهود وتفعيل الشراكة والتوأمة بين المدارس والجامعات ومؤسسات المجتمع المدني، والجمعيات والمؤسسات الخيرية، لتطوير البنية التحتية التكنولوجية بمدارس التعليم العام، ووضع خطط التدريب وتنفيذها وفقاً لأولويات نتائج دراسات التحليل البيئي.
- ١٢- شراكة أولياء الأمور والمستفيدين في دعم التحول الرقمي بمدارس التعليم العام وفق آليات مبتكرة تحقق أهداف التدريب على الجدارات الوظيفية بأساليب جديدة.

سابعاً: معوقات تطبيق التصور المقترح وسبل التغلب عليها

- يتوقع البحث الراهن وجود بعض المعوقات حال الاهتمام بالجدارات الوظيفية اللازمة للمعلم لتطبيق التعليم الإلكتروني بمدارس التعليم العام، لعل من أهمها ما يأتي:
١. عدم اقتناع بعض المعلمين والمستفيدين من العملية التعليمية بجدوى التعليم الإلكتروني؛ ويمكن التغلب على ذلك بتدريب المعلمين على الاستخدام الفعال للتقنيات الحديثة، وإشراك أولياء الأمور في تقويم التعليم التكنولوجي، واستمرار التوعية الإعلامية والمجتمعية بأهمية التعليم الإلكتروني، وعرض النماذج الرائدة في تطبيقه.
 ٢. تضارب بعض القوانين، وقلة مرونة الإدارات التعليمية في تطبيق التعليم الإلكتروني، إذ يشترط مدير المدرسة حضور المعلم والالتزام بوقت الحصة الدراسية، وحمل الطالب على التواجد المكاني بالمدرسة حتى لا يتعرض للفصل؛ ويمكن التغلب على ذلك بإعادة النظر في اللوائح والقوانين المحددة لاختيار القيادات المدرسية، والمنظمة للروتين المدرسي مهام المعلم، بحيث يتم اختيار مديري المدارس من المتميزين في التعليم الإلكتروني، ولديهم القدرة على إقناع المجتمع المدرسي بأهمية التعليم الإلكتروني، ومرونة اللوائح والقوانين المدرسية لتسمح بكافة فعاليات التعليم الإلكتروني سواء داخل المدرسة أو خارجها، واعتبار التقدم في تحصيل الطلاب اعتماداً على التعليم الإلكتروني جزءاً من تقويم الطلاب والمعلم، وتحفيز المعلم الجدير إلكترونياً بشكل مادي ومعنوي.
 ٣. ضعف البنية التحتية التكنولوجية بمدارس التعليم العام، لاسيما في المناطق الريفية والمهمشة؛ وهو ما يمكن التغلب عليه بتفعيل الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي، وتحفيز القطاع الخاص (الشركات والمنظمات والبنوك، وشركات الإنترنت...) والمؤسسات الخيرية، للإسهام في تجهيز المدارس بأجهزة حواسيب وشاشات عرض ووسائل تعليمية، وتنظيم الفصل الدراسي بحيث يدعم تنفيذ التعليم التكنولوجي، بإشراف ودعم وزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين ووزارة التعليم العالي ووزارة الاتصالات ووزارة التضامن الاجتماعي وكافة الوزارات المعنية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبازيد، رياض أحمد(٢٠٠٨). مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار المديرين في مراكز الوزارات في الأردن. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. مج٤. ع١. ٤٥-٦٣.
- إبراهيم، حمدي عز العرب(٢٠٠٧). احتياجات المعلم لتطبيق التعليم الإلكتروني في الصفوف الدراسية والمعوقات ذات العلاقة: دراسة تشخيصية. *مجلة كلية التربية جامعة طنطا*. مج١. ع٣٦. ٢٧٣-٣٠٠.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد(٢٠٠٥). *لسان العرب*. بيروت. دار صادر.
- إسماعيل، محمد أحمد(٢٠١٣). *دليل الجدارات الوظيفية*. القاهرة. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- آل عامر، حنان سالم عبد الله(٢٠١٣). متطلبات تطبيق التعليم الإلكتروني. *مجلة القراءة والمعرفة*. ع١٤٠. ٧٩-١٢٠.
- آل مسعد، فاطمة عبد العزيز؛ المشيخ، محمد بن سليمان(٢٠٢٠). واقع استخدام التعليم الإلكتروني من وجهة نظر معلمات المرحلة المتوسطة التابعة لمنطقة شمال الرياض. *مجلة القراءة والمعرفة*. ع٢٢٠. ١٨٣-٢٦٩.
- الأنصاري، رفيدة عدنان حامد(٢٠٢٠). أدوار المعلم في مواجهة تحديات تحقيق جودة التعليم الإلكتروني. *مؤتمر "مستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي"*. المملكة العربية السعودية. ٣٠ أكتوبر - ٢ نوفمبر. مج١. ٢٣٧-٢٤٧.
- بدوي، أحمد زكي(١٩٩٣). *معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية*. بيروت. مكتبة لبنان.
- بدوي، محمد عبد الهادي(٢٠٢٠). دور التعليم الإلكتروني في دعم منظومة التعليم في ظل جائحة كورونا. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي*. كلية التربية جامعة عين شمس. ع٤٩. ١٧٧-١٩٠.
- البديوي، سلطان عبد العزيز(٢٠١٧). معوقات استخدام التعليم الإلكتروني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*. مج٣٣. ع٧. ٣٧٨-٤٤٥.
- بعطوط، صفاء عبد الوهاب(٢٠٢٠). تصور مقترح للكفايات التقنية الرقمية ومتطلبات القرن الحادي والعشرين لمعلمات التربية الفنية في ضوء احتياجاتهن التدريسية. *مجلة الشمال للعلوم الإنسانية*. جامعة الحدود الشمالية. مج٥. ع١. ٢٠٧-٢٣٥.

- بغدادي، منار محمد (٢٠١٩). تصور مقترح لتحسين الجاهزية التكنولوجية في المدارس الثانوية. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٥٩٤. ٦٥٩ - ٧٣٣.
- البلوي، مهنا فالح؛ الحميري، عبد القادر بن عبيدالله (٢٠١٧). تقويم ممارسات التعليم الإلكتروني لدى معلمي المرحلة الثانوية وآليات تطويرها بمدينة تبوك. **مجلة كلية التربية جامعة أسيوط**. مج٣٣. ع١٠٤. ١٧٤ - ١٩٧.
- البيطار، حمدي محمد (٢٠٢٠). المهارات الرقمية لمعلمي التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٧٩٤. ١٤٣٥ - ١٤١٥.
- ترة، مريم شوقي؛ ربيع، أميرة أحمد (٢٠٢٠). أزمة جائحة كوفيد ١٩ والتوسع في التعليم الإلكتروني في مصر. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**. المركز القومي للبحوث غزة. مج٤٤. ع٤٨٤. ٤٩ - ٦٨.
- جابر، جابر عبد الحميد؛ كاظم، أحمد خيرى (١٩٨٦). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**. ط٢. القاهرة. دار النهضة العربية.
- جاد الله، باسم سليمان (٢٠٢١). التوأمة الإلكترونية كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي التعليم العام قبل الجامعي في مصر: رؤية مقترحة. **مجلة البحث العلمي في التربية**. ع٢٢٤. ج٦٦. ٦٦ - ١٢٠.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٠). **النشرة السنوية الطلاب المقيدون - أعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠**. القاهرة.
- الحداد، بسمة محرم؛ نصر، أحمد (٢٠٢٠). البنية التحتية التكنولوجية والتحول الرقمي وأدواره المستقبلية في التعليم في ظل جائحة كورونا. **المجلة المصرية للتنمية والتخطيط**. معهد التخطيط القومي. مج٢٨. ٢٦٣ - ٢٧٦.
- حسن، زينب محمد (٢٠٢١). تطبيقات التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كورونا. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي**. كلية التربية جامعة عين شمس. ع٥١٤. ٥٠١ - ٥٢١.
- حسين، نسرين إبراهيم؛ آخرون (٢٠١٧). الكفايات المعرفية لمعلم التعليم الإلكتروني في ضوء مجتمع المعرفة. **مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ**. مج١٧. ع٤٤. ٥٨٧ - ٦١٢.
- الحسيني، عزة أحمد (٢٠١٥). الجداريات القيادية وتحسين الأداء المدرسي في جمهورية مصر العربية. **مجلة الإدارة التربوية**. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ع٥٤. ١٥ - ٦٤.

- خاطر، محمد إبراهيم (٢٠١٨). آليات مقترحة لتطوير أداء القيادات التعليمية بجمهورية مصر العربية في ضوء مدخل بناء الجدارة المهنية. مجلة الإدارة التربوية. س٥. ع٢٠. ١١ - ٨٦.
- الخالقي، عبد العظيم بشير؛ أبو غمجة، طارق ميلاد (٢٠١٣). رؤى جديدة لأدوار معلم المستقبل في ليبيا في ضوء التعليم الإلكتروني. مؤتمر "رؤية استشرافية لمستقبل التعليم في مصر والعالم العربي في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة". جامعة المنصورة. كلية التربية. ٢٠ - ٢١ فبراير. مج٢. ٥٨٣ - ٦٢١.
- خليفة، محمد أحمد كاسب (٢٠٢٠). التعليم الإلكتروني في إطار مجتمع المعلومات والمعرفة. الإسكندرية. دار الفكر الجامعي.
- الدرويش، أحمد عبد الله؛ عبد العليم، رجاء علي (٢٠١٧). المستحدثات التكنولوجية والتجديد التربوي. القاهرة. دار الفكر العربي.
- الدهشان، جمال علي (٢٠٢٠، أ). التعليم ما بعد جائحة كورونا: التحديات والفرص. مؤتمر "إدارة التعليم الإلكتروني ضرورة حتمية لحل المشكلات التعليمية الناجمة عن أزمة كورونا". أكاديمية رواد التميز للتدريب والاستشارات والتنمية البشرية برعاية المجلة الدولية للبحوث والدراسات. ٤ - ٦ يوليو.
- الدهشان، جمال علي (٢٠٢٠، ب). مستقبل التعليم بعد جائحة كورونا: سيناريوهات استشرافية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. مج٣، ع٤. ١٠٥ - ١٦٩.
- راضي، وائل أحمد (٢٠٢٠). منهج الجدارات الحرفية مدخل لتطوير برامج إعداد العامل الفني بالمدارس الثانوية الصناعية بمصر. المجلة التربوية. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٧٧. ٧٦١ - ٧٩٠.
- الربابعة، فاطمة علي (٢٠٢٠). إطار مقترح لقياس جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. ع٤. ٧١١ - ٧٣١.
- رشاد، عبد الناصر محمد؛ عباس، هشام سيد (٢٠٢٠). الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية: تصور مقترح. مجلة الإدارة التربوية. س٧. ع٢٥. ٣٣ - ١٢٦.
- الرشدي، شافي عوض (٢٠٢١). التعليم الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد ١٩ "كورونا": التعليم الكويتي أنموذجًا. مجلة عالم التربية. ع٧٢. ج٣. ١٤ - ٣٤.

- زكي، حنان مصطفى (٢٠٢١). تعليم عن بُعد أم يُعد عن التعليم: نظرة تحليلية للعملية التعليمية في ظل الظروف الراهنة وجائحة كورونا. *المجلة التربوية*. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٨٨٤. ٦٩١-٧٠٦.
- الزهراني، عبدالرحمن بن مساعد (٢٠١٩). الكفايات اللازمة لتوظيف التكنولوجيا في عملية التعليم لدى معلمي التربية البدنية بمنطقة الباحة. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*. مج١٠. ع٢٠٢-٤٣٩.
- زهو، عفاف محمد توفيق (٢٠١٦). الكفايات التعليمية اللازمة للمعلمات لتوظيف مهارات التعليم الإلكتروني في عملية التعليم: دراسة حالة على منطقة الباحثة بالمملكة العربية السعودية. *مجلة كلية التربية جامعة بنها*، مج٢٧. ع١٠٨٤. ٢٣٧-٣١٠.
- السكري، أحمد شفيق (٢٠٠٠). *قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية*. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- سلطان، أمل علي محمود (٢٠١٨). الجدارات المهنية اللازمة لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية جامعة أسيوط*. ع٥٦٤. ٣٣-١٢٦.
- سليمان، هالة عبد المنعم (٢٠١٣). التنمية المهنية المبنية على الجدارات لمعلمي بعض مدارس اللغات التجريبية المتكاملة في مصر: دراسة تحليلية. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*. مج١٩. ع٣٤. ٦٧٧-٧٣٢.
- سويدان، أمل عبد الفتاح؛ آخرون (٢٠١٦). احتياجات معلمي التعليم الثانوي العام من مهارات استخدام استراتيجيات التعليم الإلكتروني. *مجلة تكنولوجيا التربية - دراسات وبحوث الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية*. ع٢٨. ١-١٤.
- شاندا، أشوك؛ كوبرا، شلبا (٢٠٠٢). *استراتيجية الموارد البشرية*. ترجمة عبد الحكم الحزيمي. القاهرة. دار الفجر للنشر والتوزيع.
- شاهين، شيماء جاسم؛ العوادي، هاشم راضي؛ الشمري، ثائر سمير (٢٠٢١). كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي اللغة العربية للصف الخامس الابتدائي وعلاقتها باتجاه تلامذتهم نحو المادة. *مجلة العلوم الإنسانية*. جامعة بابل - العراق. مج٢٨. ع٣٤. ١-١٥.
- الشمري، ثاني حسين خاجي (٢٠١٩). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*. ع٧٥. ٢٥-٤٢.

- صفر، عمار حسن (٢٠٢٠). معوقات التعليم والتعلم عن بعد في التعليم الحكومي بدولة الكويت أثناء تفشي جائحة فيروس كورونا المستجد "كوفيد-١٩" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت: دراسة استطلاعية تحليلية. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٧٩٤. ٢٠٥٧ - ٢١٠٤.
- صلاح الدين، صفاء محمد (٢٠١٨). دور التعليم الإلكتروني في تطوير التعليم بجمهورية مصر العربية. **مجلة بحوث الشرق الأوسط**. جامعة عين شمس. ع٤٥٤. ٥٩٦ - ٦٤٦.
- صموئيل، عماد (٢٠١٥). **اتجاهات معاصرة في التنمية المهنية للمعلم**. الإسكندرية. دار المعرفة الجامعية.
- العايزة، كروم؛ خميسيتي، كروم (٢٠١٩). آليات تطوير كفايات المعلم في ضوء التعليم الإلكتروني. **مجلة دراسات**. جامعة عمار تليجي الأغواط- الجزائر. ع٧٥٤. ٩٠ - ١٠٨.
- عبد القادر، محمود هلال (٢٠٢١). أزمة جائحة كورونا (كوفيد١٩) وإشكاليات التعليم عن بعد: تحديات ومتطلبات. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٨٣٤. ١ - ١٧.
- عبد المعطي، أيمن سيد (٢٠١٤). **الجدارات الوظيفية وعلاقتها بالأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات رعاية الشباب**. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الفيوم. كلية الخدمة الاجتماعية.
- عبدالحكيم، شيرين صلاح (٢٠٢١). التعليم الإلكتروني كمتطلب لمهارات القرن الحادي والعشرين وتدريب معلمي الرياضيات. **المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية**. مج٢، ع١٣١ - ١٥٣.
- عزازي، فانتن (٢٠١٠). تصور مقترح لتفعيل دور معلمي التعليم الثانوي العام باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. مؤتمر "مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى". مصر. مج٢. ١٠١٥ - ١٠٨٢.
- العصيمي، سلطان محمد؛ الحسن، رياض عبد الرحمن (٢٠١٦). الصعوبات التي تواجه معلمي التربية الإسلامية في استخدام أدوات التعلم الإلكتروني من وجهة نظرهم. **مجلة القراءة والمعرفة**. ع١٨١٤. ١ - ٣٠.
- عطا، أبو الفضل عبده يوسف (٢٠١٣). **تقويم توظيف التعليم والتعلم الإلكتروني في التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة**. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القاهرة. معهد الدراسات والبحوث التربوية.

- علي، أسامة حامد (٢٠١٧). أثر الاختيار المبني على الجدارة لقادة المستقبل في تعزيز الميزة التنافسية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. كلية التجارة جامعة قناة السويس. مج ٨. ١٥٦ - ١٨٤.
- علي، بسمة علي كامل؛ آخرون (٢٠١٧). متطلبات تفعيل التعليم الإلكتروني بمرحلة التعليم الثانوي العام لمواجهة مشكلة الدروس الخصوصية بمحافظة بورسعيد. *مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد*. ع ٢٢. ٧٧٤ - ٨٠٣.
- علي، زينب محمود (٢٠١٩). معلم العصر الرقمي: الطموحات والتحديات. *المجلة التربوية*. كلية التربية جامعة سوهاج. ع ٦٨. ٣١٠٥ - ٣١١٤.
- العمري، عبد الرحمن حسين (٢٠١٣). مطالب التعليم الإلكتروني لتدريس التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين. *مجلة القراءة والمعرفة*. ع ١٣٨. ٣٧ - ٧٦.
- العنزي، هند مطلق؛ الجندي؛ زينب محمد مختار (٢٠٢٠) مدى توافر كفايات التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية. *مجلة القراءة والمعرفة*. ع ٢٢٠. ٣٤٩ - ٣٨٠.
- الفضالة، فهد يوسف (٢٠١٨). الجدارة في العمل. *مجلة جسر التنمية*. المعهد العربي للتخطيط. ع ١٤٠. ٦ - ٢٠.
- قناوي، شاکر عبد العظيم (٢٠٢٠). جائحة كورونا والتعليم عن بعد: ملامح الأزمة وآثارها بين الواقع والمستقبل والتحديات والفرص. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*. مج ٣. ٤٤. ٢٢٥ - ٢٦٠.
- لوسيا، أنتونيت؛ ليزنجر، ريتشارد (٢٠٠٠). نماذج الجدارة: وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات. القاهرة. الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع). ع ١٧١. ١ - ١٤.
- محروس، محمد الأصمعي، آخرون (٢٠٢٠). متطلبات تطبيق التعليم الإلكتروني في التعليم الثانوي العام. *مجلة شباب الباحثين*. كلية التربية جامعة سوهاج. ع ٥٥. ١٥٤٤ - ١٥٧٦.
- محمد، كريمة عبدالله (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير كفايات التعلم الإلكتروني اللازمة لتدريس الفيزياء لدى معلمات المرحلة الثانوية. *مجلة العلوم التربوية*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ع ١٠. ٢٣٧ - ٣٤٥.
- محمود، حسين بشير (٢٠١١). حول المستويات المعيارية للتعليم والتعلم الإلكتروني للتعليم قبل الجامعي. مؤتمر "التعليم الإلكتروني وتحديات الشعوب العربية: مجتمعات التعلم التفاعلية". جامعة القاهرة. معهد الدراسات التربوية. مج ١. ٣٠٩ - ٣١٣.

- مرتجي، زكي رمزي؛ لبد، علاء نبيل محمود(٢٠١٨). دور التعليم الإلكتروني في تحقيق القدرة التنافسية للجامعات الفلسطينية. **مجلة مستقبل التربية العربية**. مج٢٥. ع١١١٤. ٨٢١-٨٥٦.
- المسلماني، لمياء إبراهيم(٢٠٢٠). المسارات الوظيفية للمعلمين بمصر: مدخل لتحقيق التنافسية في ضوء التجربة الأمريكية. **المجلة التربوية**. كلية التربية جامعة سوهاج. ع٧٤٤. ٤٤١-٤٨٩.
- المطرودي، خالد إبراهيم(٢٠١٥). مدى توفر واستخدام كفايات التعليم الإلكتروني لدى معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية والصعوبات التي تحول دون ذلك من وجهة نظرهم. **مجلة كلية التربية جامعة بنها**. مج٢٦. ع١٠١٤. ١٧٧-٢٣٠.
- المطيري، عبدالرحمن جابر(٢٠٢١). واقع تطبيق التعليم الإلكتروني في دولة الكويت من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية في ظل جائحة كورونا. **مجلة القراءة والمعرفة**. ع٢٣٦٤. ١٥-٥٠.
- المعيض، نورة مسعود؛ المقابلة، عاطف يوسف(٢٠٠٨). درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات التربوية والنفسية. جامعة عمان العربية- الأردن.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية(٢٠٠٧). **معجم المصطلحات الإدارية**. القاهرة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- مؤتمر جامعة سوهاج (٢٠١٩). توصيات مؤتمر "المعلم ومتطلبات العصر الرقمي - ممارسات وتحديات". كلية التربية جامعة سوهاج. ٢٧-٢٨ نوفمبر. مج١.
- النظامي، منال حسن(٢٠٢٠). مدى توافر المتطلبات التقنية والبشرية لتطبيق التعليم عن بعد في مدارس محافظتي جرش وعجلون من وجهة نظر مديريها. **مجلة القراءة والمعرفة**. ع٢٢٧٤. ٨٣-١١٥.
- يوسف، أدهم محمد(٢٠١٥). دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي: دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بورسعيد. **مجلة البحوث المالية والتجارية**. ع٣٩٧-٣٧٣. ١٤.
- اليونسكو(٢٠٢٠). موجز سياساتي: التعليم أثناء جائحة كوفيد ١٩ وما بعدها. أغسطس.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abd Al-Wahab, S. Barade'i, L. (2006). Human Resources Management: Concepts, Areas and New Trends. Cairo University, Studies and Consultations of Public Administration Center.
- Ateebi, M. (2009). Distinguished Competencies and Administrative Excellence of Administrative Leaders.
www.ahewar.org/debat/show.artasp?aia=186456
- Awouters, V. Jans, R. Jans, S. (2009). E-Learning Competencies for Teachers in Secondary and Higher Education. International journal: emerging technologies in learning (iJET), 1(2).
- Babatunde Osotimehin, (2015). UNFRAS Competency Framework, 6.
- Basilaia, G. & Kvavadze, D. (2020). Transition to Online Education in Schools during a SARS-CoV-2 Coronavirus (COVID-19) Pandemic in Georgia. Pedagogical Research, 5(4).
- Beecher, D. (2003). The Next Wave of Civil Service Reform, Public Personal Management, 32(4).
- Borup, J., Graham, R., & Drysdale, S. (2014). The nature of teacher engagement at an online high school. British Journal of Educational Technology, 45(5).
- Busch, J. O'Brien, T. Spangler, W. (2005). "Increasing the quantity and quality of school leadership candidates through formation experiences", **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 11(3).
- Dagiene, V. (2011). Development of ICT Competency in Pre-service Teacher Education. International Journal of Digital Competency, 2: 1-10.
- Dubois, D.(2004). "Competency – Based Human Resources Management", Davies–Black Publishing, California.
- Grollmann, P.(2008). “Professional competence as a benchmark for European space of vocational education and training”. Journal of European Industrial Training. 32(2-3). Emerald Group Publishing Limited.
- Hoffman, T.(2014). The concept of competencies in the context of Education for Sustainable Development (ESD). International Journal of Technology Management and Sustainable Development. 8(3).
- Hollenbeck, G. McCall, M. Silzer, R. (2006). Leadership competency models. **Leadership Quarterly**, 17(4).

- Isaeva, T. (2007). Classification of the Collage Instructors Professional and Personal Competence. Russian Education and Society, 49 (9).
- Jesus L. Santiago, P. Arturo, F.(2019). Analytical Competences of Teachers in Big Data in the Era of Digitalized Learning, Education Sciences ,University of Granada, Spain.
- Judith, L. & Eileen, G. (2015)**Teacher's Handbook: Contextualized Language Instruction** ,5th Ed, Published by Cengage Learning US.
- Kurdi, A. (2009). Functional Merit Modeling Measurement, Policy Planning and Use of Tools. Encyclopedia of Islam and Development, Faculty of Commerce, Suez Canal University.
- Murcia, M. Antonio, J. Silveira, T. Yolanda, P. Belando, N. (2015). Questionnaire Evaluating Teaching Competencies in the University Environment. Journal of New Approaches in Educational Research, 4 (1).
- Noe, A, Gerhard, B, and Wright, M. (2000). Human Resource Management, Irwin McGraw- Hill, Third Edition.
- Pittman, T. & Gaines, T. (2015). Technology integration in third, fourth and fifth-grade classrooms in a Florida school district. Educational Technology, Research and Development, 63(4).
- Richard, A.(2010). Political and Civic Leadership: A reference Handbook Leadership Competencies. SAGE Publications, Inc.
- Richey, R. Spannaus, T. Specter, T.(1999). The revised IBSPTI instructional Design communication and technology, Houston, Texas.
- Rieckmann, M.(2017). Key Competencies for a Sustainable Development of the World Society; Results of a Delphi Study in Europe and Latin America. GAIA; Ecological Perspectives for Science and Society, 20(1).
- Riyad, Taha. (2009). Functional Merit Model Measurement, Policy Planning and Use of Tools. Unpublished Doctoral Dissertation, Faculty of Commerce, Suez Canal University.
- Sabine, S.(2018),online professional learning communities for developing teachers' digital competences, 15th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age ,Moscow, Institute of Education, Higher School of Economics.
- Selvi, K. (2010). Teacher's Competences. Journal of Philosophy of Culture and Axiology, 11 (1).

- Shraim, K. (2010). Factors affecting adoption of eLearning paradigm: Perceptions of higher education instructors in Palestine. Education Research Complete.
- Virgil E. Varvel J. (2006). Online Instructor Competencies. Journal of Distance Learning Administration, 7 (2).

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

- الألسكو (٢٠٢٠). مبادرة الألسكو للتعليم الإلكتروني لمجابهة انقطاع التعليم بسبب أزمة كورونا "هيا نـتعلم". استرجع في ٢٩ نوفمبر ٢٠٢١.
<https://www.alecso.org/elearning/ar>
- كردي، أحمد السيد (٢٠١٣). مفهوم وخصائص الجدارة الإدارية. مقال منشور على
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/570619>