

تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي

Developing Teacher Professional Development at
Egyptian General Secondary Education in the light of
Digital Age Requirements

بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص: (أصول التربية)

الباحثة/ هند سيد احمد عبود

معيدة بقسم أصول التربية - كلية التربية جامعة حلوان

إشراف

دكتور هالة سعد بن حسن

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة حلوان

دكتور ثابت كامل حكيم

أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة حلوان

المستخلص

يعيش العالم الآن ثورة معلوماتية وثورة على الأنظمة التعليمية، حيث نجد جميع دول العالم تسعى لتطوير أنظمتها التعليمية ومن بينهم مصر؛ وذلك لمواكبة متطلبات العصر الرقمي والتي من أهمها تأهيل المعلم وبخاصة معلم التعليم الثانوي العام وتنميته معرفيا وتكنولوجيا، ولذا هدف هذا البحث إلى التعرف: على أهم متطلبات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء العصر الرقمي، وطرح مقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء العصر الرقمي، وتوصل البحث الحالي لعدة نتائج أهمها: تؤدي التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام دورًا هامًا في تحسين العملية التعليمية، يتطلب العصر الرقمي توظيف الموارد البشرية والمادية بشكل أفضل مما يساعد على تطوير العملية التعليمية، كما يتطلب العصر الرقمي محو الأمية الرقمية لدى المعلمين واكتساب المهارات التكنولوجية اللازمة لأساليب التعلم الجديدة، دافعية المعلمين للتدريب عامل أساسي في نجاح التدريب، يلعب مدير المدرسة دورا كبيرا في نجاح التنمية المهنية للمعلمين دافعية المعلمين للتدريب عامل أساسي في نجاح التدريب.

الكلمات المفتاحية: متطلبات العصر الرقمي، التنمية المهنية للمعلمين.

Abstract

Now The world is experiencing an information revolution and a revolution on educational systems, as we find all countries of the world seeking to develop their educational systems, including Egypt; In order to keep pace with the requirements of the digital age, the most important of which is the qualification of the teacher, especially the general secondary education teacher, and its development in knowledge and technology. Therefore, the aim of this research is to identify: In Egypt in the light of the digital age, the current research reached several results, the most important of which are: The professional development of general secondary education teachers plays an important role in improving the educational process, the digital age requires better recruitment of human and material resources, which helps to develop the educational process, the digital age requires digital literacy among Teachers acquire the necessary technological skills for new learning methods. Teachers' motivation for training is a key factor in the success of training. The school principal plays a major role in the success of teachers' professional development. Teachers' motivation for training is a key factor in the success of training.

Keywords: Requirements of the Digital age, Professional Development.

المقدمة

يعيش العالم الآن ثورة المعلومات والمعرفة والتي تختلف عما سبقها من ثورات كبرى في عمق تأثيراتها ودرجة تشابكاتها وارتباطاتها بمختلف جوانب الحياة الإنسانية، وقد فرضت تحديات متنوعة على المجتمعات للتكيف معها، من أبرز تلك التحديات ضرورة التركيز على تنمية المعلمين وتطوير أدائهم حتى يكونوا قادرين على التكيف مع متطلبات العصر الرقمي الذي نعيشه الآن.

وترتكز فلسفة التعليم في العصر الرقمي على مبدأ التعليم مدى الحياة، والتعليم للجميع، مع استحداث نموذج من التعليم يكون فيه المتعلم نشطاً في الحصول على المعرفة من خلال البحث في المصادر المتعددة للمعرفة، كما تقوم على مبدأ التعلم الذاتي حتى يمكن إعداد جيل قادر على التعامل مع معطيات العصر الرقمي. (ولاء محمود، 2018، ص 15، 16)

ولذا يجب إعداد وإكساب المعلم مجموعة مهارات للتكيف مع متطلبات العصر الرقمي منها: القدرة على تعليم التفكير الناقد، استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم، تنمية مهارات التفكير العليا للطلاب، المهارات التحليلية، التعليم الموجه إلى الذات، التفكير المتبصر، حل المشكلات. (نجلاء محمد، 2019)

وتعد التنمية المهنية للمعلمين في العصر الحالي أمر متطلباً وملحاً في ضوء تحديات العصر الرقمي، فلم تعد لرفع الأداء المهني للمعلم فحسب، وإنما تخطت ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يزود المعلم بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يكن قد تطرق لها خلال فترة إعدادة وكذلك يمكن الاستفادة من تقنيات العصر الرقمي الذي يتطلبها تخصصه، ويتم التخلص بها من الطرق التقليدية. جمال الدهشان، هناء فرغلي، 2021، ص (26)

بذلك يتبين أهمية التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في تحقيق متطلبات العصر الرقمي الذي أصبح لا غنى عنه لأي دولة تسعى الى التفرد والتقدم.

مشكلة الدراسة:

تعد التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم الثانوي العام بصفة خاصة أهم مطلب من متطلبات تطوير العملية التعليمية حتى تتكيف مع متطلبات العصر الرقمي، فالمعلم وإن لم يكن الآن محور العملية التعليمية فإنه مرشد وموجه لطلابه، مما يستدعي ضرورة الاهتمام بتأهيله وإعداده بصفة دائمة لمتطلبات العصر حتى يرقى بمهنة التعليم وبطلابه في ظل الثورة المعلوماتية التي نعيشها الآن.

ولذا فقد أشارت العديد من الدراسات العربية والأجنبية إلى أهمية التنمية المهنية للمعلمين والتي منها:

(محمد بن سالم، 2018، كلثوم حسين، 2020، عبدالعزيز احمد واخرون، Sarah Archibald ,Jane G. Coggsball,LauraGoe ,2011,Evelina ، 2020 Galaczi, Monica Poulter, Helen Allen, Andrew Nye,2018, Rosario (Ortega&Ruiz,Alfredo Bautista,2015

حيث أكدت جميعها أن التنمية المهنية تحقق النمو المستمر للمعلمين، من خلال رفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم، وصقل مهاراتهم التعليمية، وزيادة معارفهم، ورفع مستوى مقدرتهم على الإبداع والابتكار.

كما أشارت دراسات أخرى إلى وجود معوقات وجوانب قصور في برامج التنمية المهنية وخاصة في ضوء متطلبات العصر الرقمي ومنها: (عماد صموئيل، 2011، ص 254 - 273، سمية يوسف، 2014، ص ص 625 - 626، احمد عبد العظيم، 2019، باسم سليمان، 2021، ص 113، جمال الدهشان، هناء فرغلي، 2021، ص 113)

- ضعف الاهتمام بالاحتياجات الأساسية للمعلمين.

- قلة توافر مدرّبين أكفاء.

- نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين وتركيزها على بعض الأسس مثل: نسبة الحضور والانتظام في التدريب، أو الإجابة على أحد الاستبيانات، بالإضافة إلى قصور وسائل متابعة المتدربين بعد الانتهاء من برامج التدريب لتحقيق مبدأ الاستمرارية في التنمية المهنية للمعلم.
 - ضعف التحفيز المصاحب لعملية التدريب، حيث لا يترتب عليه أي امتيازات أو زيادة في الدخل الذي يتقاضاه.
 - قلة تدريب المعلمين وتنميتهم في مجال تكنولوجيا المعلومات، ضعف البنية التحتية التكنولوجية بالمدارس.
 - أساليب التدريب والتنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم الثانوي العام بصفة خاصة يغلب عليها الطابع النظري، مع قلة الأساليب التي من شأنها تطوير الأداء المهني للمعلمين.
 - ضعف مراعاة الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وعدم تماشي برامج التدريب مع التغيرات المعلوماتية والتكنولوجية.
 - ضعف الدافع الداخلي لدى بعض المعلمين لاستدامة التنمية المهنية وتلقي المعارف والمهارات الجديدة في مهنتهم.
 - تمسك بعض المعلمين بالأساليب التقليدية، والتي لا تواكب متطلبات العصر.
- مما استدعى ضرورة وضع آليات لتفادي مثل هذه المعوقات وجوانب الضعف، ولذا تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال ما تعاني منه منظومة التأهيل والتنمية المهنية للمعلمين من قصور وضعف، ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في العبارة التالية:
- ” الحاجة إلى تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام المصري على ضوء متطلبات العصر الرقمي“

ويمكن إيضاح مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما الإطار المفاهيمي لمتطلبات العصر الرقمي؟

- ما الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين؟
- ما واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي؟
- ما مقترحات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء العصر الرقمي؟

أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 1- تعرف الإطار المفاهيمي للعصر الرقمي.
- 2- تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلمين.
- 3- تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي.
- 4- طرح مقترحات لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تأتي الدراسة الحالية متزامنة مع ما تسعى إليه دول العالم من ضرورة الانتقال من النموذج التقليدي للتعليم إلى النموذج الإلكتروني المتطور، وهذا يتطلب معلمين تقنيين، وذلك كون التقنية هي أحد الأساليب الرئيسة لحل المشكلات التي تواجه منظومة التعليم وتؤثر عليها، فضلاً عن تقديم تأصيل نظري وإطار فلسفي ومنهجي للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمي كمدخل لتطوير أداء المعلمين، واعتبارها مجال بحث خصب يفتح آفاق عديدة، وتقود إلى الإسهام في ترسيخ الثقافة المهنية لتطوير وتحسين أداء المعلمين.

الأهمية التطبيقية:

يمكن أن يفيد هذا البحث المعلمين في الوقوف على أهمية التنمية المهنية كأحد الاتجاهات الحديثة التي يؤدي تطبيقها إلى تطوير أداء المعلمين والنهوض به، والتعرف على المهارات اللازمة للمعلمين على ضوء العصر الرقمي.

تبصير متخذي القرار ومسؤولي التخطيط ووحدات الجودة في المؤسسات التعليمية بالقدرات والمهارات ومستويات الأداء المطلوبة عند تعيين المعلمين، بتنميتهم قبل شغل الوظيفة، ومن ثم تطوير أدائهم.

منهج الدراسة:

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي والذي لا يقف عند حد الوصف فقط، وإنما يهتم بدراسة حجم الظاهرة وتفسيرها وتحليلها، وقد استخدمت الدراسة هذا المنهج وفق الخطوات التالية:

1 - الاستعانة بالدراسات السابقة العربية والأجنبية المعنية بالتنمية المهنية للمعلمين وكيفية تطويرها.

2 - تحليل موضوع التنمية المهنية للمعلمين من حيث: مفهومها وخصائصها وأهدافها بالإضافة إلى أهميتها فضلاً عن معرفة أهم مجالاتها، وأهم المعوقات والتحديات التي تواجهها، وكذلك واقعها ودورها في تطوير العملية التعليمية.

3 - تحليل العصر الرقمي من حيث: مفهومه وخصائصه وأهدافه وأهميته وخصائص وسمات معلم العصر الرقمي، بالإضافة إلى أهم متطلبات العصر الرقمي، وأهم التحديات التي تواجهه.

4 - وأخيراً من خلال تحليل واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر ومتطلبات العصر الرقمي التوصل لمقترحات تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحد الموضوعي: اقتصر على تنمية مهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر فضلاً عن بعض متطلبات العصر الرقمي مثل: التعليم الإلكتروني، التحول الرقمي، التمكين الرقمي، المواطنة الرقمية.

الحد البشري: اقتصر على معلمي التعليم الثانوي العام.

مصطلحات الدراسة:

من خلال عرض الدراسة لموضوع التنمية المهنية للمعلمين على ضوء متطلبات العصر الرقمي سوف تتعرض الدراسة للمصطلحات الآتية:

أولاً: متطلبات العصر الرقمي **Requierments of The Digital Age**:

تنفق الدراسة الحالية مع التعريف التالي: مجموعة الحاجات الواجب توافرها في كافة أنواع المؤسسات التعليمية من توافر نظم جديدة تحقق للإنسان من تغيير نمط حياته ومتطلباته التعليمية، لتحقيق نماذج وطرق حديثة والانتقال من التعليم إلى التعلم، ومن مستهلكين للمعرفة إلى منتجين للمعرفة. (عمرو مصطفى، 2019، ص 367)

ثانياً: التنمية المهنية للمعلمين **Teacher of Professional Development**:

تعرفها (رشيدة الطاهر، 2017، ص 23) بأنها عملية مستمرة مدى سنوات الخدمة، وتهتم بتنوع الخبرات الفردية والجماعية والتي تمكن المعلمين من تحسين كفاءتهم المهنية في عملية التدريس للطلاب، أو العطاء كأعضاء في محيط المهنة، وكذلك الاضطلاع للأدوار المتغيرة المترتبة على التغيير في السياق التعليمي والتربوي.

وتعرفها الدراسة الحالية: بأنها عملية منظمة ومخطط لها بهدف تأهيل وتمكين المعلمين رقمياً، وإكسابهم المهارات اللازمة للعصر الرقمي.

الدراسات السابقة:

قامت الدراسة الحالية باستعراض الدراسات السابقة حول موضوع البحث الحالي، ولم تجد دراسات تناولت موضوع الدراسة الحالية بصورة مباشرة على حد علم الباحثة، وإن كانت هناك دراسات تناولت جانب أو آخر من جوانبها، وجميعها دراسات لها ثقلها وأهميتها في إثراء البحث الحالي، وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين (دراسات عربية ودراسات أجنبية) وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات.

أولاً: الدراسات العربية:

1 - دراسة (عزة احمد، 2018):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العصر الرقمي من حيث: خصائصه ودواعي الأخذ به في مجال تعليم

الكبار، الوقوف على تحديات العصر الرقمي في مجال تعليم الكبار، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: الاهتمام بتنمية مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية، نشر ثقافة المواطنة الرقمية في برامج الإعداد والتدريب المختلفة كوسيلة لإعداد معلم الكبار للتفاعل الكامل مع المجتمع.

2 - دراسة (ربيع طالع، 2019):

هدفت الدراسة إلى التعرف على خصائص العصر الرقمي، والكشف عن تحديات التطوير المهني في ظل العصر الرقمي، مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ وجود العديد من العوامل التي تؤثر على التطوير المهني للمعلمين في ضوء العصر الرقمي بمدارس التطوير مثل: كثرة الأعباء الوظيفية محدودة أنشطة التطوير المهني المتاحة.

3 - دراسة (احمد عبد العظيم، 2019):

هدفت الدراسة إلى وضع عناصر محددة لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية المعلمين مهنيًا على ضوء المكونات الرئيسية لنموذج التميز الأوروبي، واستخدمت المنهج الوصفي،

وتوصلت الدراسة إلى عدة معوقات تعوق تنفيذ البرنامج منها؛ قلة الاهتمام بتخصيص الوقت المناسب للبرنامج واعتباره مضيعة لوقت العمل، عدم وجود الرغبة الداخلية للتغيير لدى المتدربين.

4 - دراسة (جمال الدهشان، هناء فرغلي، 2021):

هدفت الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين على ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن وضع خطة دائمة ومستمرة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة ضروري لنجاح الرؤية المقترحة التي وضعها البحث لتطوير برامج التنمية المهنية.

الدراسات الأجنبية:

1 - دراسة (Clark, 2012):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية العلاقة بين المعلمين والوالدين في ضوء العصر الرقمي واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت لعدة نتائج أهمها: أن تواصل الآباء والمعلمين هم الأساس في نجاح الطلاب ونجاح العملية التعليمية، وقد ساعد العصر الرقمي على تسهيل الاتصال بين الآباء والمعلمين من خلال التقنيات الحديثة مثل: البريد الإلكتروني، بعض مواقع الانترنت؛ حيث من خلالها يمكن إرسال تقييمات المعلمين للطلاب ولأولياء الأمور بكل سهولة ويسر.

2 - دراسة (Anette Braun, Anna März, Fabian Mertens, Annerose)

(Nisser, 2020):

هدفت الدراسة إلى توضيح الشكل الذي يجب أن يكون عليه التعليم في العصر الرقمي، وإعادة التفكير في رسم السياسة التعليمية في ضوء العصر الرقمي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: التركيز على بناء كفاءات من المعلمين والطلاب، تطوير محتوى المقررات، توفير البنية التحتية الرقمية، توفير التدريب الإلكتروني للمعلمين عبر الإنترنت.

3 - دراسة (Fatih.M, 2020):

هدفت الدراسة إلى معرفة دور مديري المدارس في تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين، والعوامل التي تؤثر على برامج التنمية المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين الذين لديهم معارف وخبرات يؤهلهم ذلك للاستفادة من برامج التنمية المهنية، وأكدت على أن دعم مديري المدارس لبرامج التنمية المهنية يساعد في نجاحها وتحقيق أكبر فائدة منها.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

أفاد الإطلاع على الدراسات السابقة العربية أو الأجنبية الباحثة في رسم الخطوط العريضة لما ينبغي أن تكون عليه الدراسة الحالية، حيث تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة على أهمية التنمية المهنية للمعلمين، وأهم جوانب القصور فيها، بالإضافة إلى أهم ملامح العصر الرقمي ومدى أهمية العمل على تحقيق متطلباته، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنها؛ حيث تركز الدراسة الحالية على كيفية تطوير التنمية المهنية بمصر لمعلمي التعليم الثانوي العام على ضوء متطلبات العصر الرقمي.

تاسعاً: محاور الدراسة:

تسير محاور الدراسة الحالية وفق المحاور التالية:

المحور الأول: الإطار العام للدراسة.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للعصر الرقمي.

المحور الثالث: الأسس النظرية للتنمية المهنية.

المحور الرابع: واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي.

المحور الخامس: المقترحات اللازمة لتطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي.

المحور الثاني: الإطار المفاهيمي للعصر الرقمي؛

تسعى جميع دول العالم الآن جاهدة لتطوير أنظمتها التعليمية بما يتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي، ولذا تدور عناصر هذا المحور حول: تعريف العصر الرقمي وأهم

متطلباته، فضلا عن فلسفة التعليم فيه وانعكاساته على العملية التعليمية، وكذلك أهم متطلباته، والتحديات التي تواجهه.

1 - تعريف العصر الرقمي وأهم أهدافه:

- تعرفه (ولاء محمود، 2018، ص14) بأنه ذلك العصر الذي يعتمد في مرتكزاته على الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البيئة التعليمية والتي تنعكس على كافة مكونات المنظومة التعليمية من حيث الأدوار الجديدة للمعلم في العصر الرقمي واستراتيجيات التعليم والتعلم وطرق عرض المحتوى التعليمي للدارسين وطرق تقسيمهم في ضوء استخدام التقنيات الرقمية.

- بينما تعرفه الدراسة الحالية: بأنه العصر الذي تغطي فيه الرقمية على الطرق التقليدية في جميع شؤون الحياة.

يهدف العصر الرقمي إلى: إتاحة التعلم المستمر (التعليم مدى الحياة)؛ بمعنى أن لا يقتصر التعليم فقط على اكتساب المعرفة، وإنما يهدف أيضًا إلى إنتاج المعرفة والإبداع والابتكار. كما يهدف إلى الاعتماد على أنظمة تعلم حديثة قائمة على استخدام التكنولوجيا في إعداد مناهج تتفق مع ميول الطلاب واحتياجاتهم، بدلاً من الأنظمة التقليدية القائمة على الحفظ والتلقين والكتاب كمصدر وحيد للمعرفة. (عمر ومصطفى، 2019 ص 367، 368)

2 - خصائص العصر الرقمي:

للعصر الرقمي خصائص وسمات تميزه عن غيره من العصور؛ حيث ترى كل من (ندى علي، 2017، ص 21 - 23) و(ولاء محمود، 2018، ص 14، 15) أن خصائص العصر الرقمي تتمثل فيما يلي:

- الانفجار المعلوماتي (انفجار المعرفة): وذلك نتيجة؛ للنمو الكبير في حجم الإنتاج الفكري، تعدد مصادر المعلومات وتنوع وسائلها بالإضافة إلى تعدد لغاتها، واعتبار المعلومات مورد استراتيجي وحيوي؛ حيث لا يمكن الاستغناء عن المعلومات في حياة المجتمعات وحياة أفرادها، فقد أصبح لها أهميتها كأحد مصادر الاقتصاد القومي للشعوب.

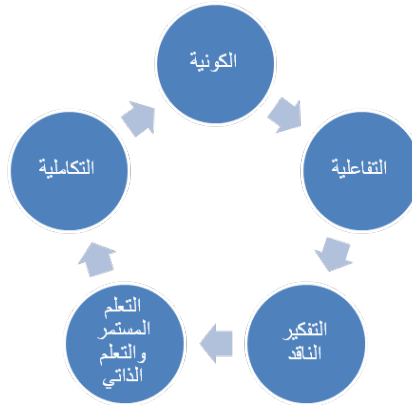
- نمو المجتمعات والمنظمات المعتمدة على المعلومات: حيث تزايدت أعداد المؤسسات والمنظمات التي تعتمد على نظم معلومات حديثة لغرض التحكم في معالجة المعلومات وتحقيق الدقة والسرعة في إنجاز أعمالها ونشاطاتها، وكذلك تحسين ورفع كفاءة إنتاجها.
- تعدد فئات المستفيدين: حيث يتميز العصر الرقمي بوجود فئات متعددة تتعامل مع المعلومات ما بين منتجيها من العلماء والفنيين والمصممين، وفئات تقوم على إيصالها مثل: العاملين في البريد والإعلاميين والصحفيين، وفئات تقوم على تخزين المعلومات واسترجاعها، وفئة الطلبة وغيرها من فئات المجتمع التي لها علاقة بالاستفادة والتعامل مع المعلومات.
- تنامي النشر الإلكتروني: حيث يعد النشر الإلكتروني عبارة عن إنتاج المعلومات ونقلها بواسطة الحواسيب والاتصالات عن بعد من المؤلف أو الناشر إلى المستفيد إما بطريقة مباشرة من خلال شبكات الاتصال، أو غير مباشرة من خلال الأقراص المدمجة، وقد ساعد النشر الإلكتروني على تحقيق فوائد عديدة منها؛ الحفاظ على المعلومات من عوامل التلف والفناء التي تعاني منها المطبوعات الورقية، حل مشكلة الحيز المكاني الذي تعاني منه المكتبات بسبب المطبوعات الورقية، قلة تكلفة الحصول المعلومات مقارنة بالنشر الورقي الذي يحتاج كلفة أيدي عاملة ومعدات الطباعة ومستلزماتها.
- ظهور العديد من النظريات الحديثة التي تدعم فكرة التعلم في العصر الرقمي منها ” نظرية التواصلية ”، والتي ترى أن نقطة البداية الحقيقية للتعلم تحدث عندما يتم دفع المعرفة خلال عملية اتصال المتعلم عبر مجتمع التعلم الشبكي، والذي يتم من خلالها توفير المعلومات والمعارف المختلفة، وتوصف عملية التعلم خلال نظرية التواصلية بأنها مستمرة ويستطيع المتعلم من خلال اتصاله بشبكة المعلومات تبادل المعارف ونشرها وتعديل أفكاره ومعتقداته بصفة مستمرة.

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

3 - فلسفة التعليم في العصر الرقمي وانعكاساته على التنمية المهنية للمعلمين: -

تقوم فلسفة التعليم في العصر الرقمي على تنمية التفكير الناقد لدى المتعلمين، ففي ظل الانفجار المعرفي وتعدد مصادر المعرفة في العصر الرقمي لابد من تنمية قدرة المتعلمين على انتقاء المعلومات ونقدها وتحديد مدى دقتها، بالإضافة إلى التأكيد على مبدأ التعلم والثقيف الذاتي؛ حتى يمكن إعداد جيل قادر على التعامل مع معطيات العصر الرقمي والتصدي للتيارات الفكرية المتطرفة والمخالفة لعاداته وتقاليده، كما تقوم فلسفة التعليم في العصر الرقمي على تقليل دور المعلم في العملية التعليمية، فهو لم يصبح ملقن للمعلومة وإنما أصبح دوره يقتصر على الإرشاد والتوجيه للمتعلمين في الوصول للمعرفة وكيفية الاستفادة من التقنيات المختلفة، والمتعلم في هذا العصر هو المحور الرئيسي في العملية التعليمية. (سعدون طه، سلام عبود، د.ت، ص 273)

ومن خلال هذا العرض، يمكن تحديد أهم المبادئ التي تقوم عليها فلسفة التعليم في العصر الرقمي وهي كما يوضحها الشكل (1)



الشكل (1) المبادئ التي تقوم عليها فلسفة التعليم في العصر الرقمي.

الشكل من إعداد الباحثة.

يوضح الشكل السابق المبادئ التي تقوم عليها فلسفة التعليم في العصر الرقمي، وهي كما يلي:

التفاعلية: أي التفاعل بين المعلم والمتعلم في العملية التعليمية.
التكاملية: أي التكامل بين مصادر المعرفة المختلفة ما بين الفصول التقليدية والافتراضية.

التفكير الناقد: أي قدرة المتعلم على الانتقاء بين المعلومات، وليس تلقيها كما هي.
الكونية: وذلك من خلال الاعتماد على الشبكة العنكبوتية في الحصول على المعلومات وكذلك في العملية التعليمية.

التعلم المستمر والتعلم الذاتي: حيث أصبح على المتعلم تثقيف ذاته بصفة مستمرة ولم يعد يقتصر فقط على المعلومات التي يعطيها له المعلم فقط في المدرسة.

للعصر الرقمي انعكاسات عدة على كل من التربية والتعليم وأهم هذه الانعكاسات ما يلي: - (خديجة عبدالعزيز، 2019، ص ص 231، 230)

- ظهور المدارس الذكية والمدارس الافتراضية والأنشطة المدرسية الرقمية مثل نظام المحاضرات والاختبارات الرقمية والوسائل التعليمية الرقمية.
- ظهور مصادر المعلومات الرقمية مثل المكتبات الرقمية.
- إلزام الباحثين بضرورة متابعة المصادر الرقمية والتدريب على كيفية استخدامها واكتساب كل ما يلزم من معلومات ومهارات مما يلزمهم باستمرارية التعليم، لمواكبة التطورات التكنولوجية.
- إحلال النظم الآلية محل العمل البشري التقليدي خاصة في مجالات الخدمات التعليمية والتدريبية أو ما يطلق عليه التحول الرقمي.
- التعلم المستمر لمواكبة العصر الرقمي وضرورة إتقان اللغة الإنجليزية؛ نظرًا لكبر حجم المحتوى المعرفي المتاح باللغة الإنجليزية وقلة المحتوى المعرفي المتاح باللغة العربية عبر الإنترنت.

- تحول أفراد المجتمع وخاصة المتعلمين إلى متتجين للمعرفة وليسوا مستهلكين فقط.

4 - تحديات العصر الرقمي:

لكل عصر تحديات تواجهه، وتنقسم التحديات التي تواجه العصر الرقمي إلى:
(اسماء فتحي، 2015، ص ص 474 - 476)

أ - تحديات تكنولوجياية:

وتتمثل التحديات التكنولوجية في المخاطر التي تهدد صحة البيانات، وتنوع صيغ الملفات وبرمجيات التفسير، وملكية التكنولوجيا والبنى الأساسية التكنولوجية، وعدم اتساق المعايير، والمستودعات الرقمية الموثوقة بها.

ب - تحديات قانونية وأخلاقية:

وتتمثل في دقة البيانات والوثائق والسجلات وأصالتها وإمكانية التثبت من أصلها، وإدارة حقوق الملكية الفكرية والحقوق الاقتصادية ومن هذه التحديات: الهوية؛ حيث أصبح هناك سقوط سلطات اللغة وذلك لأن القارئ أصبح هو من يختار اللغة الذي يريد أن يقرأ بها وكذلك المؤلف، والافتقار إلى الخصوصية؛ حيث أصبح من السهل على الجميع الدخول والإطلاع على خصوصيات غيرهم من خلال شبكات الإنترنت فضلاً عن الافتقار إلى الأمانة العلمية؛ حيث تعتبر انتهاكات حقوق الملكية الفكرية للناسر والمؤلف من أكبر المشكلات التي تواجه النشر الإلكتروني؛ وذلك لسهولة نسخ المحتوى الإلكتروني مقارنة بالكتاب الورقي وعدم وجود ضوابط تحكم القرصنة على شبكة الإنترنت؛ حيث يتم نشر المحتوى المسروق بدون الرجوع للمؤلف، وإن كان قد ظهر مؤخراً برامج لحماية الملكية الفكرية ومواجهة ظاهرة القرصنة وأصبح للإعلام والتعليم دور كبير في نشر وتأصيل ثقافة احترام حقوق الملكية الفكرية.

ج - تحديات اقتصادية: وتتمثل في التكاليف اللازمة لاكتساب الخبرات والتدريب وتكاليف الأنشطة الرقمية، وإلى جانب الاستعانة بمصادر خارجية، واستدامة النماذج الاقتصادية والأدوار والمسؤوليات.

د - تحديات سياسية: تتمثل في عدم استقرار النظم السياسية والتي تعطي أولوية للبنى الأساسية التكنولوجية أو عدم توفر السياسات التي تؤيد التكنولوجيا وتدني مستوى الوعي بالتحديات السياسية في صانعي القرارات.

هـ - تحديات ثقافية ومهنية: وتتمثل في قلة التعاون بشأن تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة لتضارب المصالح بين منتجي المعلومات والجهات المسؤولة عن حفظ المعلومات والمتفاعلين بها مع تطورات المهارات مع مراعاة الاعتبارات الثقافية.

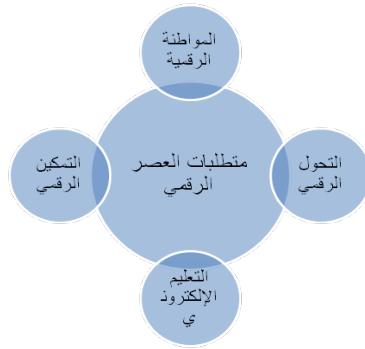
كما أشارت دراسة (نجلاء محمد، 2019، ص 551) إلى أن تحديات العصر الرقمي تتمثل فيما يلي:

- أهداف التعلم أصبحت مؤقتة تجريبية من خلال التفاوض مع الطلاب.
- ازدياد ارتباط التعليم بشبكة الإنترنت مما تتطلب ضرورة التوسع في التعليم الإلكتروني كمصدر رئيسي للتعلم سواء للمعلمين أو المتعلمين.
- قلة أعداد المعلمين المؤهلين تكنولوجياً.
- تقنيات الاتصال وتعددتها وما تستلزمه من مهارات إلكترونية.
- كل هذه التحديات أصبحت تتطلب معلم مؤهل للتصدي لمثل هذه التحديات وكذلك طالب قادر على التكيف مع التكنولوجيا وقادر أيضاً على مواجهة مثل تلك التحديات، ولذا لا بد من وجود حلول وبدائل وطرق للتصدي لمثل هذه التحديات والتي منها ما أشارت إليه دراسة (مجدي يونس، 2016)
- التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.
- التحديث المستمر للمواد التدريسية والتركيز على التدريبات العملية.
- إنشاء جهاز تربوي ذو خبرات تدريسية يكون مسئول عن نظم وبرامج التدريب المعلمين.
- تصميم وإنشاء موقع إلكتروني خاص بالتدريب به عناصر التوجيه والإرشاد للمستخدم.

- تلبية الاحتياجات التدريبية للمعلمين والتركيز على المهارات والمعارف المختلفة.
- إكساب المعلمين اتجاهات ايجابية نحو التعليم الإلكتروني

5 - متطلبات العصر الرقمي:

- للعصر الرقمي متطلبات عدة، منها ما وردت في دراسة (خالد منصور، 2020، ص 24 - 26) أن للعصر الرقمي متطلبات تربوية تتمثل فيما يلي:
 - أن يكون الإحساس التكنولوجي جزء لا يتجزأ من حياة الفرد، حتى يستطيع التعامل مع المجتمع من حوله ومستجدات العصر المحيط به، فالفرد في حاجة إلى ثقافة معلومانية أو ما يسمى بحاجة إلى محو الأمية المعلومانية.
 - ضرورة مواكبة المعرفة الرقمية؛ حيث أصبحت المصدر الرئيس للقدرة التنافسية.
 - التعليم الإلكتروني، باعتباره عامل مساعد للتعلم مدى الحياة، فهو يتيح للمتعلم فرصة الاعتماد على النفس وحرية التعبير والمناقشة.
 - التعلم المستمر، بمعنى ضرورة مواكبة كل معرفة جديدة والاطلاع المستمر على المعلومات؛ لأن هذا العصر في تغير وتطور مستمر.
 - تدريب كبار السن على وسائل التكنولوجيا الحديثة، فهؤلاء الكبار لم يولدوا في بيئة إلكترونية، ولكنهم أصبحوا يعيشون فيها، وبالتالي لا بد من التكيف معها والتعامل معها، بالإضافة لمساعدة أبنائهم ومتابعتهم.
- بينما ترى الدراسة الحالية أن من أهم متطلبات العصر الرقمي ما يوضحه الشكل (2)



الشكل (2) متطلبات العصر الرقمي. - الشكل من إعداد الباحثة.

أ - المواطنة الرقمية Digital Citizenship:

تعتبر المواطنة مجموعة من الحقوق للمواطن في مقابل مجموعة من الواجبات على الدولة، وتتخذ المواطنة أشكالاً وصوراً عديدة بناء على كل عصر ومتغيراته، ففي ظل العصر الرقمي وظهور التكنولوجيا الرقمية اتخذت المواطنة شكلاً جديداً وحقوقاً وواجبات جديدة كي يضمن المواطن التعايش مع هذا العصر بكل متغيراته.

تعرفها (مريم القحطاني، 2020، ص 180) تفاعل الأفراد مع أشخاص افتراضيين على منصات ومواقع التواصل الاجتماعي (سناب شات، تويتر،...).

ب - التحول الرقمي Digital Transformation:

تزايدت الحاجة إلى التحول الرقمي في التعليم وخاصة في الفترة الحالية؛ وذلك نظراً للدور الذي يلعبه من ميزة تنافسية وإحداث نقلة نوعية في الأهداف التي يسعى التعليم الثانوي إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب المتعلمين مجموعة المهارات التي تتطلبها الحياة في العصر الرقمي، ومنها: مهارات التعلم الذاتي (Self - Learn - ing Skills)، والمهارات المعلوماتية (Information Skills)، وما تتضمنه من مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، ومهارات إدارة الذات بدلاً من التركيز على إكسابهم المعلومات. (مصطفى احمد، 2018، ص 14)

ج - التمكين الرقمي Digital Empowerment:

يعد التمكين الرقمي من المتطلبات الرئيسية والمهمة للعصر الرقمي، وبخاصة أنه عصر قائم على الرقمية أكثر من الطرق التقليدية في التعليم وفي كافة شئون الحياة، وبالتالي لا بد أن يكون الفرد الذي يعيش في هذا العصر على دراية كبيرة ومتمكناً من استخدام الوسائل الرقمية المختلفة.

ومر مصطلح التمكين الرقمي بعدة مراحل بدءاً من مصطلح محو الأمية الرقمية، ثم مصطلح التحول الرقمي، ثم التمكين الرقمي، كما أوضحت دراسة (رواء محمد، 2020، ص 454، 453) وهي كما يلي:

محو الأمية الرقمية **Digital Literacy**: وهي قدرة الفرد على تحديد المواقع الإلكترونية والتميز بينها، والحصول على المحتوى الرقمي من خلال الكتابة في الوسائط المتعددة، وكذلك توصيل وإرسال ذلك المحتوى.

التحول الرقمي **Digital Trans Formation**: هو الاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات داخل المؤسسة التعليمية، واستبدال العناصر والعمليات المادية بأخرى افتراضية من جهة، ومن جهة ارتبط بزيادة الإنتاجية وتقديم الخدمات كافة بصورة إلكترونية لزيادة قدرة الجامعة على المنافسة، وذلك من أجل الاستجابة لمتغيرات البيئة والسوق العالمية، وتحقيق التميز.

التمكين الرقمي **Digital Empowerment**: هو القدرة على تحقيق أقصى فائدة من الكفاءة الرقمية لتلبية الاحتياجات المعرفية؛ لمواكبة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، وتحقيق الدمج الرقمي في مجتمعات أكثر استنارة.

د - التعليم الإلكتروني:

يعد التعليم الإلكتروني من أهم متطلبات العصر الرقمي؛ حيث أنه يمثل النظام التعليمي السائد في هذا العصر؛ حيث لم يصبح للتعليم التقليدي مكانة في ظل عصر الرقمنة وظل هذه المستجدات، فهو يساعد على التعلم الذاتي والتعليم المستمر والتفكير الناقد، وجعل المتعلم هو محور العملية التعليمية.

تعرفه (سوسن الزهراني، 2020، ص 359) بأنه استخدام الوسائط الإلكترونية المعتمدة على الإنترنت سواء بشكل متزامن أو غير متزامن لتقديم الدروس والمحاضرات، والاختبارات، والنقاشات، سواء من داخل قاعات الدراسة أو خارجها من خلال البوابة الإلكترونية للمدرسة أو الجامعة؛ ليكون دعماً للطرق التقليدية وليس بديلاً عنها.

وفي ضوء تلك المتطلبات نجد أن للتنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي عدة متطلبات تتمثل في مهارات معلم العصر الرقمي، أهمها ما أشارت إليه دراسة (نجلاء محمد، 2019، ص 550) وهي: -

- القدرة على تعليم التفكير الناقد، استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم، إكساب الطلاب المهارات الحياتية.
- تنمية مهارات التفكير العليا للطلاب.
- دعم الاقتصاد المعرفي.
- المهارات التحليلية.
- التعليم الموجه إلى الذات.
- التفكير المتبصر.
- حل المشكلات.

من خلال ما سبق نكون قد توصلنا لمفهوم العصر الرقمي وخصائصه وأهم أهدافه، بالإضافة إلى فلسفة التعليم فيه وانعكاساته على العملية التعليمية، وكذلك أهم التحديات التي تواجهه، فضلاً عن متطلباته بصفة عامة ومتطلبات التنمية المهنية فيه بصفة خاصة، وفي ضوء ذلك يستدعي الأمر ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، وهو ما سيوضح في المحور الثالث من البحث.

المحور الثالث: الأسس النظرية للتنمية المهنية:

تعد التنمية المهنية للمعلم هي أساس تطوير المنظومة التعليمية بما يتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي، ولذا تدور عناصر هذا المحور حول: تعريف التنمية المهنية، خصائص التنمية المهنية وأهدافها، وكذلك أهمية التنمية المهنية، فضلاً عن أهم مجالاتها، وأهم أساليبها.

1 - تعريف التنمية المهنية وخصائصها:

تعرف بأنها « الجهود المخططة لتطوير أداء المعلمين من خلال برامج وأساليب محددة في أطر علمية وفق خطط منظمة وفعاليات مستمرة؛ للقيام بواجباتهم التدريسية والتربوية. (احمد بن محمد، أشرف السعيد، 2015 ص 364)

وتعرف أيضاً بأنها « عملية منهجية تشمل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني. (باسم سليمان، 2021، ص 77)

يلاحظ أن التعريفين السابقين يركزان على جانب التخطيط والتنظيم، باعتبارهما عملية إكساب معارف ومعلومات للمعلمين لتأهيلهم لأداء مهمتهم بنجاح، وبالتالي لا بد أن تكون قائمة على أساليب وخطط محددة.

بينما تعرفها الدراسة الحالية: بأنها عملية منظمة ومخطط لها بهدف تأهيل وتمكين المعلمين رقمياً، وإكسابهم المهارات اللازمة للعصر الرقمي.

ويمكن تحديد خصائص التنمية المهنية فيما يلي: (رشيدة الطاهر، 2017، ص 28، Linda Darling – Hammond, Maria E. Hylar, and Madelyn Gardner, (with assistance from Danny Espinoza, 2017

- عملية مقصودة ومخطط لها من قبل المؤسسات والتنظيمات التربوية من أجل زيادة نمو المعلم مهنيًا تهدف إلى تحسين أداء المعلم في كافة الجوانب المعرفية والمهارية والسلوكية.

- تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة؛ حيث إنها ليست محددة بوقت معين، فهي تبدأ من تخرج المعلم والتحاقه بالمهنة وتنتهي بانتهاء خدمته.

- عملية مكتملة لإعداد المعلم قبل الخدمة؛ حيث إنها تمتد المعلم بكل ما هو جديد في مجال تخصصه وتنمية مهاراته التدريسية، بالإضافة إلى أنها تؤهله لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية.

- تقوم على فكرة التعاون مع الزملاء.

- تقوم على فكرة التغذية الراجعة، والتفكير الناقد.

- تقوم على فكرة التعلم النشط.

- التركيز على محتوى محدد وفعال.

2 - أهداف التنمية المهنية وأهم مبادئها:

للتنمية المهنية عدة أهداف منها؛ الارتقاء بدور المعلم من خلال تهيئة وتطوير قدراته وتعزيز فكره التربوي والعمل على زيادة توجهاته لتحصيل المعرفة والتعلم المستمر،

كما تهدف إلى تعزيز دور المعلم في المشاركة لتطوير العملية التعليمية وتطوير غيره من المعلمين الجدد من خلال العمل التعاوني والتعلم الجمعي داخل المدرسة، وكذلك اكسابه المعارف والمهارات والاتجاهات لبناء شخصية المعلم المهنية، بالإضافة إلى تمكينه للقيام بتعلم فعال ذي كفاءة عالية. (احمد بن محمد، أشرف السعيد، 2015، ص 372) كما أنها تهدف إلى تحديث معرفة المعلمين بموضوع ما في ضوء التطورات والتغيرات الطارئة حول الموضوع، تمكين الأفراد من تطبيق التغييرات التي تم إجراؤها على المناهج الدراسية، بالإضافة إلى مساعدة المعلمين الضعفاء كي يصبحوا أكفاء، مساعدة المعلمين على تبادل المعلومات مع غيرهم من أصحاب المهن الأخرى مثل المعلمين والصناعيين. (OECD, 2009,P49)

و تتمثل مبادئ التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي التعليم الثانوي العام بصفة خاصة فيما يلي:

وضوح أهداف برامج التدريب وواقعيتها، والاعتماد على نموذج نظري يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية بالإضافة إلى تلبية البرامج لحاجات حقيقية، فضلاً عن استمرارية التنمية المهنية، واستثمار معطيات التقنيات التربوية الحديثة، المرونة وتعدد الاختيارات، وكذلك مواكبة التطورات التقنية الحديثة. (هويدا محمود، محمد محمود، 2019، ص 136)

3 - أهمية التنمية المهنية:

يواجه المعلم طوال حياته العملية الكثير من التحديات، وبالتالي لا بد أن يكون مؤهلاً دائماً لمواجهة كل تحدي وكل مستحدث وخاصة مستحدثات العصر الرقمي الذي نعيشه، والذي يتسم بالانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية، مما يؤثر على أدوار المعلم فبعد أن كان المعلم قديماً هو محور العملية التعليمية أصبح الآن مجرد مرشداً وموجهاً والطالب هو محور العملية التعليمية، ولذا عليه تنمية نفسه مهنيًا بصفة دائمة سواء ذاتياً بشكل غير رسمي أو بشكل رسمي من خلال الدورات التدريبية التي تفرض عليه والمؤتمرات، ولذا توجد بعض المبررات التي تبرز أهمية التنمية المهنية ومنها ما

أشار إليه كلا من: (رشيدة الطاهر، 2017، ص ص 29 - 35، احمد عبد العظيم 2019، ص ص 76، 77، جمال الدهشان، هناء فرغلي، 2021، ص 28)

أ - دواعي تكنولوجية: وتتمثل في التحديات التي تفرضها العولمة وما تتسم به من انفجار معرفي وما نتج عنه من ثورة معلوماتية وتغير في مفهوم تكنولوجيا التعليم، وهنا تبرز أهمية التنمية المهنية للمعلم في كونها تساعده على اكتساب المهارات اللازمة للتفاعل مع هذه التكنولوجيا، وكذلك لمسايرة مجتمع المعرفة والمعلوماتية.

ب - قصور كليات التربية في إعداد المعلم: ويظهر ذلك في تدني محتوى ونوعية المقررات الدراسية، وكذلك ضعف برامج التربية العملية، وقلة التبادل الفكري بين الأساتذة، إلى جانب ضعف روح التجديد لدى أعضاء هيئة التدريس، ونقص الأنشطة الطلابية الثقافية والاجتماعية والتربوية.

ج - قصور برامج التدريب الحالية: وتتمثل في نقص إعداد مدرّبين متخصصين، وعدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بالإضافة إلى سلبيتهم في اختيار البرامج التدريبية، بالإضافة إلى أن أهداف البرنامج التدريبي والتقييم تقتصر إلى المعايير وعمومية وشمولية أهداف المحتوى التدريبي.

د - تعدد أدوار المعلم: فقد فرض مجتمع المعرفة أدوار متعددة للمعلم منها الدور التعليمي وتنمية قدرات التفكير واكساب المعارف والحقائق، الدور التربوي ومراعاة الفروق الفردية وتنمية القيم والاتجاهات، الدور الإداري كإدارة الصف والإشراف، الدور الاجتماعي كترسيخ قيم الولاء والانتماء للوطن، الدور الإنساني كترسيخ قيم التسامح والسلام وحب العمل والتعاون.

هـ - تدعيم الهوية الثقافية: نظرًا لما هو حادث الآن من انفتاح على العالم بثقافته المختلفة لا بد من تأهيل المعلمين وتدريبهم على الحفاظ على هويتنا الثقافية، ونقلها إلى طلابهم في مراحل التعليم المختلفة ويتم ذلك من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين.

و - الهمينة الاقتصادية: حيث تتطلب تنمية المعرفة الاقتصادية لدى المعلم، وتوعيته بالتحديات التي تواجه الاقتصاد المحلي، والتي تمكنه من اتخاذ قرارات اقتصادية سليمة تجاه ما يواجهه من مواقف في حياته اليومية، وتعريف طلابه بالمهن المهمة في المستقبل.

ل - التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي: وهذا يتطلب أن تساير التنمية المهنية للمعلمين هذه الأنماط الجديدة والتكيف معها.

4 - الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين:

تتعدى الاتجاهات الحديثة في التنمية المهنية للمعلمين وتنوع ومنها، ما يلي: (عماد صموئيل، 2013 ص ص 436،437، محمد ابراهيم، 2017، ص ص 308 - 311)

- الاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلمين كمدخل للتنمية المهنية ومساعدته على تفهم تلك الأدوار وأدائها بفاعلية.

- الاتجاه نحو الاعتماد الأكاديمي لبرامج ومدربي التنمية المهنية للمعلم، وتحقيق نظم ومعايير الجودة والاعتماد من خلال هذين العنصرين.

- الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً، وبناء خطط تواكب متغيرات المستقبل.

- الاتجاه إلى التركيز على المدرسة كإحدى وحدات تدريب وتنمية المعلمين مهنيًا.

- الاتجاه لاستخدام أساليب وطرق حديثة في التنمية المهنية للمعلمين، مثل: التناوب الوظيفي، مجموعات الحوار، مؤتمرات العمل، القوافل التدريبية.

- الاتجاه لاستخدام التدريب عن بعد والتدريب الإلكتروني، في تلبية الاحتياجات المهنية للمعلم، فهذه الأساليب تساعد في تقديم خيارات تدريبية متنوعة بالإضافة إلى أنها تتخطى حواجز الزمان والمكان.

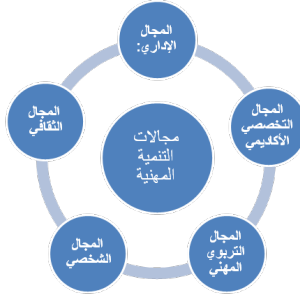
- الاتجاه نحو استخدام نماذج جديدة في التنمية المهنية للمعلم، مثل: النموذج المتمركز نحو المعلم، والنموذج الموجه ذاتيًا، بالإضافة نموذج التنافس، ونموذج القيادة للمعلمين.

- الاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية كمدخل للتنمية المهنية للمعلم، وتدريبه على كيفية المشاركة الإيجابية في إجراء البحوث والاستفادة منها في المشكلات التي تواجهه في حياته العملية.

- الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص للمعلم لمزاولة المهنة، وربط التجديد لهذا الترخيص بكفاءة المعلم واستمراره في التنمية المهنية.

5 - مجالات التنمية المهنية:

لا تقتصر التنمية المهنية على مجال واحد فقط، وإنما تتعدد مجالاتها، ومنها ما يوضحه الشكل (3):



الشكل (3) مجالات التنمية المهنية للمعلمين

الشكل من إعداد الباحثة، بعد الرجوع إلى كل من (احمد عبد العظيم، 2019، ص 72، رشيدة الطاهر، 2017، ص ص 40 - 42)

أ - المجال التربوي المهني: ويشتمل المجال التربوي على الجوانب المهنية اللازمة للمعلمين من أجل تدريس فعال يتواءم مع مستجدات العصر في مجال مهنته، فالمعلم الذي يفتقر لفنيات مهنته في توصيل المعلومات والمهارات المتعلقة بمادة التخصص والالمام بالنظريات التربوية والنفسية التي تحكم عملية التدريس، لا يصلح لمهنة التعليم، ولو كان متميزاً في مجال تخصصه، فتميز المعلم في مجال تخصصه لا يعني قدرته على نقل المعارف والمعلومات لطلابه.

ويعد هذا المجال من أهم المجالات التي يتشكل منها برنامج إعداد المعلم ويتضمن تزويد المعلم بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس، بما فيها علم النفس التربوي، وعلم نفس النمو، ونظريات التعليم، وأسس التربية، وطرائق التدريس وغيرها من الجوانب التي تمكن المعلم من معرفة خصائص المتعلمين.

ب - المجال التخصصي الأكاديمي: يعتبر تمكين المعلم من مادته وفهمه لها واقتناعه بها يأتي عن طريق رغبته الحقيقية في تنمية نفسه في مجال تخصصه بناء على احتياجاته الفعلية، وهذا يساعده بدرجة كبيرة على تعديل سلوك طلابه واكتسابهم اتجاهات إيجابية نحو المادة التي يُدرّسها لهم، لأن سلوك المعلم ينعكس بدرجة كبيرة على سلوك طلابه وأي تنمية له لا بد وأن تنعكس عليهم وعلى تحصيلهم.

ومما يستلزم تنمية هذا الجانب هو أن المعلم الضعيف علمياً أو أكاديمياً قد يتعرض لما يهدد مكانته العلمية والشخصية، وذلك في ظل تعدد أشكال المتابعات الفنية للمعلم من لجان المتابعة الداخلية والخارجية، مما يستدعي من المعلم دائماً ضرورة تعزيز الجانب الأكاديمي.

ج - المجال الإداري: تعتبر تنمية المجال الإداري من العناصر الأساسية في عملية تنمية المعلم مهنيًا، في ظل الواقع الحالي والأدوار الجديدة التي تفرضها التحديات المعاصرة على النظام التعليمي فأضحى المعلم في ظل هذه التحديات مطالبًا، بأن يكون قائدًا ناجحًا، يقود طلابه نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، حيث فرضت التغييرات المجتمعية المعقدة متطلبات جديدة على المعلم، وهذه المتطلبات تستدعي مهارة وكفاءة للقيام بهذه المتطلبات.

د - المجال الثقافي: نظرًا لزيادة حجم المتغيرات الثقافية المتسارعة في المجتمع، والثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي، يجب أن يتسم المعلم بثقافة واسعة حتى لا يصبح في موقف حرج أمام طلابه مما يقلل من هيئته ومكانته نظرًا لتخلفه عن التطور، ويتطلب ذلك ضرورة الاهتمام بالمجال الثقافي لتنمية المعلم مهنيًا.

هـ - المجال الشخصي: يهتم المجال الشخصي بإمداد المعلم بمجموعة من الخصائص الشخصية والتي تساعده في أداء عمله، ومنها أن يكون المعلم ناضج الشخصية بحيث يكون مرناً في تكيفه، ويكون متكامل الشخصية، وأن يتمتع بفن العلاقات الإنسانية، وأن يتمثل بقيم المواطنة السليمة، وكذلك الاهتمام بمظهره العام، وطريقته في التعامل مع الآخرين.

كما يضيف البحث الحالي لتلك المجالات ما يلي:

المجال التقني: ويعد المجال التقني، واتقان المعلمين المهارات التكنولوجية والتقنية عامل رئيسي وهام في نجاح العملية التعليمية خاصة في ظل متطلبات العصر الرقمي، حيث أنه لم يعد للمعلم التقليدي دور فعال في العملية التعليمية الآن، بل أصبح الأساس الغالب الآن هي استخدام التكنولوجيا وخاصة في التعليم الثانوي العام وبعد إدخال تجربة التابلت.

6 - أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

تتعدد أساليب وصور التنمية المهنية للمعلمين، ويمكن توضيح أهم صور وأساليب التنمية المهنية فيما يلي: (عيشة عبد السلام، 2009 ص ص 1702 - 1716 عماد صموئيل، 2011، ص ص 262 - 263 جمال الدهشان، هناء فرغلي، 2021، ص 31)

- التدريب أثناء الخدمة: والذي يهتم بدعم واستكمال مرحلة الإعداد العلمي والمهني للمعلم، وتزويده بخبرات جديدة، تحقق له نموًا مهنيًا، يؤدي إلى زيادة إنتاجيته، وأهم صورها: برامج تجديدية، وتهتم بتجديد معارف المعلم ومهارته فهو بحاجة دائمة إلى تجديد وتطوير معلوماته ومعارفه، وتتراوح مدتها ما بين أسبوعية إلى ثلاثة أشهر، برامج تأهيلية، والتي تؤهل المعلمين غير المؤهلين أكاديميا ومهنيًا ليصبحوا قادرين على أداء مهمتهم بنجاح، برامج توجيهية، وتهتم بتوجيه المعلمين المرشحين لوظائف أعلى.

- التدريب عن بعد: والذي يسهل النقاش بين مجموعة كبيرة من المعلمين للتعرف على الأساليب والطرق الحديثة في مهنتهم، مما يؤهل المعلم لأداء مهنته بنجاح وتخطي المشكلات التي تواجهه أثناء العملية التعليمية؛ نظرا لكم الأفكار والخبرات المتبادلة بينه وبين زملائه، ويعد الفيديو كونفرس من أهم أساليب التدريب عن بعد.

- التعلم الذاتي: يعد التعلم الذاتي من أهم أساليب التنمية المهنية للمعلمين، ففيه شيء من الديمقراطية والصدق مع النفس؛ حيث يقوم المعلم بتحديد جوانب القوة وجوانب الضعف فيه، ويبدأ بمعالجة هذه الجوانب دون خجل مما يؤهله ويرفع من

- كفاءته المهنية، ومن أساليب التعلم الذاتي: القراءة الحرة، كتابة البحوث والتقارير، الوسائل الإعلامية الجماهيرية.
- مواقع الإنترنت: تعد من أهم أساليب التنمية المهنية للمعلمين حيث من خلالها يمكن الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال المهنة، واكتساب معارف ومعلومات جديدة.
 - التدريب الإلكتروني: يتمثل في الأنشطة التي تقدم للمعلمين من خلال توظيف الوسائط التكنولوجية، وتتم من خلال البريد الإلكتروني، الأقراص المدمجة، والحاسب الآلي وغيرها.
 - المؤتمرات عن بعد: ويمكن من خلالها الالتقاء بالخبراء والاستشاريين، والتفاعل مع زملائهم من معلمين ومدربين، وتلقي التغذية الراجعة الفورية، ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي واتقان مهارات التعلم عن بعد.
 - بينما تضيف دراسة OECD, 2009, P50، لهذه الأساليب ما يلي:
 - الدورات وورش العمل؛ والتي تقام حول موضوع معين.
 - المؤتمرات أو الندوات التعليمية؛ التي يقدم فيها المعلمون أو الباحثون نتائج أبحاثهم، ومناقشة مشاكل التعليم.
 - برامج التأهيل، والتي تسعى لتأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً لأداء المهنة بنجاح.
 - زيارات الملاحظة للمدارس الأخرى.
 - المشاركة في شبكة المعلمين، والتي شكلت خصيصاً لتنمية المعلمين مهنيًا.
 - البحث الفردي أو التعاوني حول موضوع معين.
 - قراءة المؤلفات المهنية مثل؛ المؤلفات والأوراق القائمة على الأدلة والمجلات.
 - الانخراط في حوار غير رسمي مع الزملاء لمناقشة كيفية تحسين التدريس.
- ومن خلال ملاحظة ومتابعة الباحثة لبرامج تدريب المعلمين، يمكن أن تضيف الدراسة الحالية لهذه الأساليب ما يلي:

الشبكات الاجتماعية الإلكترونية: باعتبارها مجتمع إلكتروني ضخم يضمن بداخله خدمات مختلفة مثل: فيسبوك يوتيوب، وتويتر، ومدونات، كل هذه الخدمات تتيح للمعلم التواصل مع معلمين مختلف أنحاء العالم، مما يساعد على تبادل الخبرات والمعارف، واكتساب أنماط جديدة لإدارة العملية التعليمية، بالإضافة إلى أنها تؤهله لمعرفة كيف يفكر هؤلاء الطلاب في المرحلة العمرية المنوط بالتدريس لها والتكيف معها.

المحور الرابع: واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر:

تعد مصر إحدى الدول التي اهتمت بالتنمية المهنية للمعلمين، حيث أنشأت أكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين بقرار جمهوري 129 لسنة 2008، وذلك بعد صدور القانون رقم 155 لسنة 2007، والذي نص على أن يتم انشاء هيئة يطلق عليها اسم الاكاديمية المهنية للمعلمين، مع الحرص على أن تكون لهذه الاكاديمية اعتبارات شخصية عامة. وتكون هذه الاكاديمية تابعة لوزارة التربية والتعليم، على أن يكون المقر الرئيسي لها في القاهرة، مع انتشار باقي الفروع الأخرى التابعة لها، في جميع انحاء.

الجمهورية. (ج.م.ع، 2007، ص3)

أهداف الأكاديمية المهنية للمعلمين:

وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى عدة أهداف كما يلي: (ج. م. ع، 2008، ص ص 2،3)

- وضع الخطط والسياسات والآليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية.
- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- اقتراح سياسات، ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- المشاركة في وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية وهيئات التنمية المهنية في كل ما يحقق أهدافها.

- دعم وحدات التدريب والتقييم في المدارس والمعاهد الأزهرية للارتقاء بالأداء المهني للمعلمين.

- متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه.

وتزامنا مع هذه الأهداف اهتمت الدولة بالتنمية المهنية للمعلمين، ويظهر ذلك في:

(خريطة مشروعات مصر عبر الموقع <https://egy-map.com/initiativ>)

إطلاق برنامج "المعلمون أولاً" في عام 2015 ليقوم بتغيير السلوكيات المهنية للمعلمين، وتحسين عمليات التعليم والتعلم، وتغيير حياة المتعلمين في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية، ويهدف البرنامج إلى التطور المهني المستمر، وتشجيع التأمل وتطوير مجتمعات ممارسة متعاونة ومبتكرة. ومن ثم سوف ينتقل المعلمون والمتعلمون من مرحلة "اكتساب المعرفة" إلى مرحلة "تطبيق التعلم"، وفي النهاية يصبح المتعلم ممارساً شغوفاً بالتعلم بدلاً من متلقي سلبي للمعرفة، مما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي، وفي مايو 2018، تم إطلاق البرنامج التمهيدي لـ "المعلمون أولاً"، وهو عبارة عن دورة تدريبية على الإنترنت تحاكي محتوى ورش العمل وتشرح عناصر الإطار السلوكي بصورة تمهيدية مبسطة، كما يحتوي أيضاً على نشاط تقييم ينتج عنه خطة عمل بسيطة يمكن استخدامها في الفصول الدراسية مباشرة.

واعتباراً من مايو 2018، شارك في برنامج "المعلمون أولاً" أكثر من 45,000 معلم ومعلمة من 10 مديريات تعليمية مختلفة، كجزء من مجتمعات الممارسة الأساسية والموسعة.

وهدف هذا المشروع إلى ما يلي: <https://egy-map.com/initiativ>

- إنشاء جيل جديد من المعلمين خبراء في موادهم الدراسية وكذلك في عملية التعليم نفسها، قادرين على تحليل كافة أهداف التعليم بطريقة مختلفة ومبتكرة، تجربة التعليم المناسبة وكذلك نمط التقييم الأنسب.

- رفع مستوى مخرجات العملية التعليمية للطالب.

- تحسين جودة التعليم والرفع من مكانة المعلمين في المجتمع.
- تأسيس أول مجتمع "يتعلم" في العالم (Learning Society).
- تأسيس قوى عاملة على أعلى مستوى قادرة على تحقيق النمو الاقتصادي للدولة.
- تدريب 500,000 معلم مصري بحلول نهاية عام

معوقات التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمصر:

- على الرغم من الإنجازات والاهتمامات بالتنمية المهنية للمعلمين إلا إنها لازالت تعاني من جوانب قصور، ومعوقات، كما أوضحت العديد من الدراسات السابقة وأهمها ما يلي: (عماد صموئيل، 2013، ص 446، الهلال الشرييني، 2017، ص 9، حسنية حسين، 2018، ص 338، هويدا محمود، محمد محمود، 2019، ص 135، شيماء عبد الله، 2020، ص 321، أمل الضبع، 2021، ص 7)
- عجز برامج التنمية المهنية المتاحة عن معالجة المشكلات التربوية المستجدة.
 - ابتعاد مقار الأكاديمية المهنية للمعلمين عن أماكن العمل وأماكن إقامة المعلمين.
 - ضعف استخدام الوسائط والتقنيات التدريبية الحديثة، كالتدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد.
 - ضعف الوعي بفلسفة التنمية المهنية واتجاهاتها العالمية الحديثة لدى المسؤولين في الأكاديمية المهنية للمعلمين، إلى جانب انخفاض وعي المعلمين بأهميتها.
 - نقص مهارات التعامل مع الحاسب الآلي والانترنت لدى بعض معلمي التعليم الثانوي العام مما يشعرهم بالحرج الشديد عند الالتحاق ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية.
 - أنه لا توجد رؤية واضحة لبرامج التنمية المهنية.
 - لا تلبي برامج التنمية المهنية « الاحتياجات التدريبية للمعلمين وذلك راجع إلى عدم مشاركة المعلمين في التخطيط لتلك البرامج.
 - تركز كثير من البرامج على الجانب النظري دون الاهتمام بالجانب الفني والتقني ولذلك لا يتم الاستفادة منها.

- الوسائل المستخدمة في كثير من البرامج تقليدية ولا تتناسب مع متغيرات العصر والوسائل الحديثة ولا يتم تطويرها بشكل مستمر.
- عشوائية اختيار موضوعات البرامج التدريبية للمعلمين دون النظر لاحتياجات المعلمين.
- قلة دخل المعلم وزيادة نفقات التدريب، فضلاً عن ضيق الوقت المتاح للمعلمين للاستفادة من خبرات بعضهم البعض.
- غياب عنصر التدريب على مستوى المدرسة رغم وجود وحدة التدريب بها، وغياب قياس أثر برامج التدريب ميدانياً.
- قصور في الإمكانيات المادية والتجهيزات والأجهزة والتقنيات ومصادر التمويل المتاحة للأكاديمية المهنية للمعلمين بمختلف فروعها.
- صعوبة التغيير الجذري للأوضاع الراهنة بالسرعة المطلوبة؛ نتيجة تعود المعلمين عليها، وتزايد مقاومتهم لأي تغييرات جوهرية تحدث في كيان المجتمع المدرسي.
- كثرة الأعباء المهنية؛ التدريسية والإدارية، فضلاً عن الحياتية الملقاة على عاتق المعلمين.

المحور الخامس: نتائج البحث ومقترحاته:

أولاً: نتائج البحث:

من خلال استعراض وتحليل الأدبيات وبعض الدراسات السابقة والواقع يمكن استخلاص أهم النتائج كما يلي:

1 - نتائج تتعلق بالإطار المفاهيمي للعصر الرقمي:

- يتطلب العصر الرقمي توظيف الموارد البشرية والمادية بشكل أفضل مما يساعد على تطوير العملية التعليمية.
- أهمية توعية المعلمين بمهارات العصر الرقمي لضمان نجاح وتطوير العملية التعليمية.

- يتطلب العصر الرقمي محو الأمية الرقمية لدى المعلمين واكتساب المهارات التكنولوجية اللازمة لأساليب التعلم الجديدة.
- تغير دور المعلم في العصر الرقمي؛ حيث أصبح مرشداً وموجهاً لطلابه.
- يقوم العصر الرقمي على مبدأ التعلم مدى الحياة.
- 2 - نتائج تتعلق بالأسس النظرية للتنمية المهنية:**
- تؤدي التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام دوراً هاماً في تحسين العملية التعليمية.
- تساعد التنمية المهنية، وخاصة التنمية المهنية الإلكترونية في إكساب المعلمين العديد من الخبرات التعليمية المتطورة والتي تواكب متطلبات العصر الرقمي، وتحدياته.
- تعكس برامج التنمية المهنية مدى حرص المعلم على تنمية ذاته وتطوير مهاراته في إطار نظام تربوي يحفز على التواصل الدائم.
- أكثر برامج التنمية المهنية فعالية للمعلمين تمثلت في المؤتمرات وورش العمل والندوات.
- يلعب مدير المدرسة دوراً كبيراً في نجاح التنمية المهنية للمعلمين.
- دافعية المعلمين للتدريب عامل أساسي في نجاح التدريب.
- قلة البرامج التي تعتمد على توظيف التكنولوجيا.
- 3 - نتائج تتعلق بواقع التنمية المهنية بالتعليم الثانوي العام بمصر على ضوء متطلبات العصر الرقمي:**
- لا زالت كثير من برامج التنمية المهنية تعتمد على التلقين الروتيني.
- اهتمت الوزارة بتنمية المعلمين مهنيًا من خلال عدة برامج أطلقتها، مثل: برنامج معلمون أولاً.
- تهتم الأكاديمية المهنية بتطوير برامجها في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة.
- ابتعاد مقار الأكاديمية المهنية للمعلمين عن أماكن العمل وأماكن إقامة المعلمين.

- ضعف استخدام الوسائط والتقنيات التدريبية الحديثة، كالتدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد.
 - قصور في الإمكانيات المادية والتجهيزات والأجهزة والتقنيات ومصادر التمويل المتاحة للأكاديمية المهنية للمعلمين بمختلف فروعها.
 - صعوبة التغيير الجذري للأوضاع الراهنة بالسرعة المطلوبة؛ نتيجة تعود المعلمين عليها، وتزايد
 - مقاومتهم لأي تغييرات جوهرية تحدث في كيان المجتمع المدرسي.
- ثانياً: مقترحات البحث:
- وضع الخطط والبرامج والآليات اللازمة للحد من مقاومة المعلمين للتغيير، واطاحة الفرصة لهم لاقتراح الآليات المناسبة.
 - التوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال ببناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التعليمية لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين للاستفادة من هذه الإمكانيات لمواكبة متطلبات العصر الرقمي.
 - توفير البنية التحتية اللازمة لتدريب المعلمين إلكترونياً وتأهيلهم لاكتساب المهارات التكنولوجية اللازمة لمتطلبات العصر الرقمي.
 - التغلب على معوقات التنمية المهنية الإلكترونية فهناك العديد من المعوقات التي قد تعرقل التحول نحو الإدارة الإلكترونية كالمعوقات المادية والبشرية.
 - التكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين ووزارة التعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.
 - تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية.
 - الاهتمام بتدريب المعلمين من خلال البرامج الإلكترونية المختلفة مثل (Zoom, Teams)، بهدف رفع مستوياتهم التكنولوجية وتحسين أدائهم بصورة أفضل لمواكبة مستجدات العصر.

- تفعيل البريد الإلكتروني لجميع المعلمين وحثهم الدائم على استخدامه، من خلال إرسال التعليمات الوزارية عليه كوسيلة للتدريب على استخدامه.
- وضع خطة تنفيذية بناء على متطلبات العصر الرقمي.
- تطوير أساليب التقويم تنمية الجوانب التكنولوجية وأدوات التواصل وأساليب التعليم عن بعد وذلك بتدريب المعلمين عليها؛ كي تصبح هذ الوسائل داعمة وفاعلة للتعلم في العصر الرقمي.
- توجيه المعلمين لحضور الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات واللقاءات التربوية المناسبة لهم وحثهم على تجديد معلوماتهم بشكل مستمر وبما يتناسب مع التطور والتقدم المعرفي والتكنولوجي في ضوء العصر الرقمي.
- إعطاء الحرية للمعلمين في التعبير عن آرائهم عن سير العملية التعليمية.
- إعطاء فرصة للمعلمين لتقييم ذاتهم وتحديد ما يحتاجون إليه من برامج تدريبية.
- توفير التمويل اللازم لبرامج التنمية المهنية على ضوء متطلبات العصر الرقمي.
- تخصيص دورات تدريبية لمعلمي التعليم الثانوي العام الضعاف في التكنولوجيا تساعدهم في اكتساب مختلف المهارات التي تساعدهم على التعامل مع الحاسب الآلي، يلتحقوا بها قبل التحاقهم ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية لإزالة الحرج لديهم، وعزوفهم عن التدريب.

المراجع

المراجع العربية

- 1 - اسماء فتحي. (2017): دور الأسرة في توعية الأبناء في ضوء تحديات العصر الرقمي « دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية »، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مجلد 28، العدد 112.
- 2 - احمد بن محمد، أشرف السعيد.(2015): التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني « تصور مقترح »، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مج 22، العدد 94.
- 3 - احمد عبد العظيم. (2019): برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء « نموذج التميز الأوروبي »، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، الجزء الثاني، عدد أكتوبر.
- 4 - أمل الضبع.(2021): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي في كل من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر، كلية التربية، جامعة سوهاج، رسالة ماجستير.
- 6 - إيمان فؤاد. (2019): تصور مقترح لتطوير الكفاءات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات العصر الرقمي، مجلة الطفولة، العدد 33.
- 7 - باسم سليمان. (2019): المشروعات العلمية التكاملية Capstone ودورها في تحقيق التنمية المهنية البشرية المستدامة لدى طلاب التعليم الثانوي العام بمصر: دراسة ميدانية، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلد 26، العدد 122.

- 8 - جمهورية مصر العربية. (2008): قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 129 لعام 2008، بتنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، العدد (19).
- 9 - جمهورية مصر العربية. (2007): القانون رقم (155) لسنة 2007 بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم (139) لسنة 1981، القاهرة: الجريدة الرسمية، العدد (25).
- 10 - جمال الدهشان، هناء فرغلي. (2021): رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج 37، العدد 11.
- 11 - حسنية حسين. (2018): مجتمعات التعلم: مدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية العامة في مصر على ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة، مجلة التربية المقارنة والدولية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلد 4، العدد 10.
- 12 - خالد منصور. (2020): تصور مقترح لتدريب معلم الكبار في العصر الرقمي، آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، العدد 27.
- 13 - خديجة عبدالعزيز. (2019): تصور مقترح لسد الفجوة الرقمية لدى الباحثين التربويين كمدخل لتطوير المعرفة التربوية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج العدد 59.
- 14 - خريطة مشروعات مصر عبر الموقع <https://egy-map.com/initiativ>
- 15 - ربيع طالع. (2019): سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير في محافظة الليث، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد 68.
- 16 - رشيدة الطاهر. (2017): استراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين وأسس تخطيطها، القاهرة، دار جونا للنشر والتوزيع.

- 16 - رواء محمد. (2020): تصور مقترح لآليات تحقيق التمكين الرقمي بجامعة الزقازيق وعلاقتها بجائحة كورونا في ضوء الخبرة الهندية، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية كلية التربية، جامعة عين شمس، مج 44، العدد4.
- 17 - زينب محمود. (2019): معلم العصر الرقمي « الطموح والتحديات »، كلية التربية، جامعة سوهاج، مج 68.
- 18 - سعدون طه، سلام عبود. (د.ت): فلسفة التعليم الجامعي في العصر الرقمي، وقائع المؤتمر الدولي الأول - التعليم الرقمي في ظل جائحة كورونا، ملحق مجلة الجامعة العراقية، الجامعة العراقية، العدد 2 / 15
- 19 - سمية يوسف. (2014): التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم، مجلد 7، العدد 2.
- 20 - سوسن الزهراني. (2020): اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو توظيف أدوات التعليم الإلكتروني « منصة البلاك بورد » في العملية التعليمية، تماشياً مع تداعيات الحجر الصحي بسبب كورونا، المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد14.
- 21 - شيماء عبدالله. (2020): التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدرسة الثانوية لتدريس التعليم من أجل مهارات الحياة بمصر في ضوء التجربة الرواندية، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، الجزء 3، العدد 44.
- 22 - صلاح الدين محمد. (2008): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلد 14، العدد 50.
- 23 - عبدالعزيز احمد واخرون. (2020): التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمصر. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مجلد 20، العدد 3.
- 24 - عزة احمد: متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء تحديات العصر الرقمي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد 34، العدد 10، 2018، ص 479، ص 502.

- 25 - عماد صموئيل. (2011): فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام « دراسة ميدانية »، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج 27، العدد 1.
- 26 - عماد صموئيل. (2013): تطوير أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في مجال التنمية المهنية للمعلم في مصر في ضوء الاتجاهات الحديثة في هذا المجال « دراسة ميدانية »، المجلة التربوية كلية التربية، جامعة سوهاج، مجلد 33.
- 27 - عمرو مصطفى. (2019): تطوير أنماط التعليم المفتوح بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات العصر مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مج 3، العدد 2.
- 28 - عيشة المنشاوي. (2009): أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، المؤتمر الدولي السابع التعليم في مطلع الألفية الثالثة - الجودة - الإتاحة - التعلم مدى الحياة، معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة، مجلد 3.
- 29 - كلثوم حسين. (2020): الريادة الاستراتيجية كمدخل لتطوير التنمية المهنية للمعلمين بدولة الكويت، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مجلد 27، العدد 125.
- 30 - محمد ابراهيم. (2017): التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة مجلة العلوم التربوية، الجزء 2، العدد 2.
- 31 - محمد بن سالم. (2018): احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء الأول، العدد 177.
- 32 - مريم القحطاني. (2020): بناء مقياس لقيم المواطنة الرقمية لدى مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي، العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مج 47 العدد 4.
- 33 - مصطفى احمد. (2018): التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الإدارة التربوية، العدد 19.

- 34 - نجلاء محمد. (2019): المعلم في ظل التحول الرقمي « التحدي والاستجابة »، تكنولوجيا التربية، دراسات وبحوث، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، العدد 41.
- 35 - ندى علي. (2017): المواطنة في العصر الرقمي نموذج مملكة البحرين، معهد البحرين للتنمية السياسية.
- 36 - الهلال الشربيني. (2017): البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر (الفترة من سبتمبر 2015 حتى فبراير 2017)، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد (47).
- 37 - هويدا محمود، محمد محمود. (2019): المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، المجلد 74، العدد الثاني، الجزء الأول.
- 38 - ولاء محمود. (2018): مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية لجامعة بنها في العصر الرقمي « الواقع وسيناريوهات المستقبل »، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، مج 2، العدد 90.

المراجع الأجنبية:

- 1- Clark, L, S. (2012): Parental Mediation Theory for the Digital Age, Article Forst Published Online, vol21
- 2- Sarah Archibald, Jane G. Coggshall, Laura Goe. (2011): High - Quality Professional Development for All Teachers: Effectively Allocating Resources, National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- 3- Evelina Galaczi, Monica Poulter, Helen Allen, Andrew Nye. (2018): Teacher Professional Development, Cambridge Assessment English Perspective.
- 4- Rosario Ortega- Ruiz, Alfredo Bautista. (2015): Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches, Psychology, Society, & Education, 2015. Vol. 7(3).

- 5- Fatih, M. (2020): School Principal Support in Teacher Professional Development. International Journal of Educational Leadership and Management, Vol 9,(1).
- 6- Linda Darling- Hammond, Maria E. Hyler, & Madelyn Gardner, with assistance from Danny Espinoza.(2017): Effective Teacher Professional Development, Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/122.311>
- 7- Marsigit .(2007): Mathematics Teacher,s Professional Development Through Lesson Study in Indonesia , Eurasia Journal of Mathematics , Science & Technology Education , ,vol 3 (2).
- 8- Alfredo Bautista & Rosario Ortega - Ruiz.(2015): Teacher Professional Development: International Perspectives and Approaches, Psychology, Society, & Education. Vol. 7(3).
- 9- Anette Braun, Anna März, Fabian Mertens, Annerose Nisser,(2020): Rethinking Education in The Digital Age, Panel for the Future of Science and Technology, European Parliamentary Research Service, Scientific Foresight Unit (STOA), PE 641.528.
- 10- OECD.(2009): Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS- ISBN