

متطلبات تفعيل أساليب التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030

إعداد

إيمان حسن محمود حسن

أ.م.د. **عبير احمد محمد**
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم
المساعد
كلية التربية جامعة الفيوم

أ.م.د. **منى شعبان عثمان**
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم
المساعد
القائم بأعمال رئيس القسم
كلية التربية جامعة الفيوم

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية 2030، ولتحقيق ذلك استخدمت المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها ضعف تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية من خلال الدراسة، يتم التعرف على متطلبات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية وتوفيرها، والعمل على التغلب على معوقات تطبيقها. وللتنمية المهنية الإلكترونية دورا كبيرا في رفع أداء القيادات التربوية في ظل متغيرات العصر الرقمي وفي ضوء رؤية مصر 2030 كما **وتوصلت** الدراسة إلى وضع آليات مقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الإلكترونية -القيادات التربوية - رؤية مصر 2030

Abstract:

The current study aimed to determine the requirements of electronic professional development for educational leaders in pre-university education in the light of Vision 20230, and to achieve this, the descriptive approach was used. On the requirements of applying and providing electronic professional development for educational leaders, and working to overcome obstacles to its application. Electronic professional development has a major role in raising the performance of educational leaders in light of the changes of the digital age and in light of Egypt's vision 2030 as well the study reached the development of proposed mechanisms for the requirements of electronic professional development of educational leaders in pre-university education in the light of Egypt's vision 2030.

Keywords: e-professional development - educational leaders - Egypt's vision 2030.

المقدمة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطوراً هائلاً وسريعاً في جميع نواحي الحياة سواء العلمية أو العملية، في إنتاج وتصنيع وتوزيع المعلومات، حيث أصبحت القوة هي العلم والمعرفة والتكنولوجيا، وفي ظل هذه التغيرات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة تبرز الحاجة الماسة إلى رفع الكفايات الإلكترونية للقيادات التربوية. تحتل التنمية المهنية الإلكترونية في هذا العصر موقعاً محورياً في المؤسسات والمنظمات الحديثة، فقد أصبحت التنمية المهنية الإلكترونية تشكل العمود الفقري لأية جهود تبذلها هذه

المؤسسات والمنظمات نحو تحقيق الإصلاح والتطوير، ويتضح ذلك من خلال حجم الميزانيات التي ترصد، والخطط الإستراتيجية التي يتم وضعها للتنمية المهنية من قبل المؤسسات الراغبة في تحقيق الإصلاح وجودة الأداء لجميع المؤسسات التعليمية؛ لمواجهة التغيرات والتطورات المتسارعة لمسايرة هذا التغير. (أحمد، 2016م، ص205)

وتمارس التنمية المهنية الإلكترونية دورًا حيويًا في مؤسسات التعليم، وتحظى بأهمية كبيرة. في مؤسسات التعليم حيث تساعد التنمية المهنية الإلكترونية القادة التربويين على تحسين مهاراتهم ومعرفتهم في العملية التعليمية. يمكنهم الوصول إلى أفضل الممارسات. ومواكبة التطور التكنولوجي، وتأثيرها على مجال التعليم كبير. حيث يساعد التدريب الإلكتروني على تزويد القادة التربويين بالمهارات والمعرفة اللازمة لاستخدام التكنولوجيا في إدارة العملية التعليمية وبيئات التعلم الإلكترونية. (مرشد، 2021م، ص61)

وفي ظل الرؤية الطموحة لمصر 2030م، وإدراكا منها لأهمية الدور الذي تقوم به القيادات التربوية في قيادة المؤسسات التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وأداء رسالتها، ومواجهة المشكلات المعقدة والتغيرات المتسارعة التي تحيط بها، فإن ذلك يتطلب وجود خطة متكاملة الأركان لتنمية القيادات التربوية مهنيًا وإعدادها لأن تكون جاهزة لقيادة التغيير وقادرة على تكييفه والتكيف معه، قيادة واعية لديها القدرة على التفكير والتنظيم والقدرة على إدارة المعرفة المتدفقة بشكلها السريع، وتمكين جميع العاملين منها، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق قيادة قادرة على التعامل مع كل هذه المتغيرات ليس بشكل فردي، بل عن طريق العمل الجماعي والثقة المتبادلة بين القائد والعاملين معه، بما يخدم تحقيق أهداف رؤية مصر 2030م (استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030، 2016، ص2)

ومن ثم يمكن القول بأن، التنمية المهنية الإلكترونية في مؤسسات التعليم تغزر الابتكار والتحسين المستمر والتواصل والتعاون بين المعلمين والقادة التربويين، وتساهم في تطوير ممارسات التعليم واستخدام التكنولوجيا بطرق فعالة

مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات واحدة من الاهتمامات الرئيسة والأكثر شيوعاً في الدراسات التربوية، ونتيجة لذلك فقد أظهرت البحوث أهمية أنشطة التنمية المهنية الإلكترونية التي تمارس أثناء العملية التعليمية، والتي من شأنها تحسين أداء القيادات التربوية.، حيث تساعد على تطوير المهارات الموجودة، والحصول على أخرى جديدة، والتي تؤثر بشكل كبير على العملية التعليمية. (Adam, 2018, p321).

وقد أكدت العديد من الدراسات وجود قصور في تطوير برامج التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية وأنها لم تصل إلى المستوى الأداء المطلوب، ولا تحقق أهداف التطوير التعليمي الذي يواكب مراحل التطوير وعصر الثورة الرقمية. مثل دراسة (احمد، 2016، ص12) التي أكدت على ضرورة إعادة توجيه التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات لمواجهة التطورات المتسارعة في شتى المجالات. ودراسة (سرور وآخرون، 2017، ص222) التي أشارت إلى ضعف ربط برامج التنمية المهنية بالتكنولوجيا للقيادات التربوية ودراسة (النجدي وآخرون، 2018، ص123) التي توصلت إلى سيادة النمط التقليدي في التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات بمصر بما لا يتناسب مع الأدوار الجديدة لهم. كما أكدت دراسة (جيب، 2022م، ص18) تحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على العملية التعليمية وضرورة التحول الجذري في أساليب التعليمية من خلال التنمية المهنية الإلكترونية. كما أكدت نتائج الدراسات السابقة على ضرورة الاهتمام بتوفير منظومة متكاملة لتنمية القيادات التربوية مهنيًا؛ للقيام بمهامهم ومسؤولياتهم على الوجه الأكمل. مثل دراسة (مرشد، 2022، ص17) إعادة تأهيل المعلمين والقيادات التربوية الحالية لمواكبة مستجدات العصر لتنمية الكفاءة المهنية للقيادات التربوية، وأساليب متنوعة، وتوفير بيئة محفزة للقيادات للإبداع في عملهم.

يتضح مما سبق أن النظام الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات في مصر ينقصه التركيز على الأبعاد التجديدية والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم، كما أن برامج التنمية المهنية الإلكترونية تفتقد إلى الجوانب التطبيقية في عمل القيادات، كما تتسم بالجمود والعجز عن معالجة المشكلات التربوية التي تواجهها القيادات التربوية، والأساليب المستخدمة فيها قليلة وروتينية، والمدربون غير مؤهلين، وضعف كفاية أساليب التقويم المناسبة. كما يوجد ضعف في التنسيق والتعاون بين المؤسسات والجهات المعنية بالتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات في مصر، وفي ضوء رؤية مصر 2030م تتجه وزارة التربية والتعليم إلى القيادات التربوية باعتبارهم من أهم العناصر البشرية التي تمتلك القدرة على

مواجهة التحديات المعاصرة، وأحد أهم سبل تحقيق طموحات المجتمع المستقبلية من خلال رؤية 2030م، ولذلك كان من الضروري أن تولي المؤسسات التربوية عناية خاصة للقيادات التربوية وتوفير فرص التنمية المهنية المتميزة لهم؛ لبناء الشخصية القيادية المتمكنة إدارياً، والقادرة على مواجهة تحديات العصر من خلال تزويدها بالمهارات القيادية اللازمة.

ومن خلال ما تقدم تحددت مشكلة الدراسة الحالية في السعي لتحديد متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030 أسئلة الدراسة: وتحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية :

السؤال الرئيس:

كيف يمكن تفعيل التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030؟

- 1- ما الإطار النظري للتنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- 2- ما الجهود المصرية الراهنة للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي في مصر (دراسة وثائقية)؟
- 3- ما المتطلبات المقترحة لتفعيل التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية التربوية المعاصرة.
- 2 - التعرف على الجهود المصرية الراهنة للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي في مصر (دراسة وثائقية)

3- التوصل إلى بعض متطلبات المقترحة التي تسهم في تفعيل التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.
أهمية الدراسة:

استمدت الدراسة الحالية أهميتها من الاعتبارات التالية:

1 - الأهمية النظرية:

- يتزامن الدراسة الحالية مع رؤية 2030م والتي تؤكد على ضرورة تطوير المنظومة التربوية بجميع مكوناتها، وتأهيل وبناء شخصيات قيادية قادرة على الإسهام الفعال في تحقيق أهداف هذه الرؤية، وذلك مواكبة لرسالة التعليم ودعماً لمسيرتها، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات مستقبلاً.

- يتوافق الدراسة الحالية مع التوصيات الصادرة عن المؤتمرات وتوصيات الدراسات والبحوث السابقة خاصة ما يتعلق منها بتطوير منظومة التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية من أجل الوصول إلى أفضل الممارسات القيادية والإدارية.

- يتناول الدراسة الحالية عنصراً رئيساً من عناصر الإدارة التربوية وهو القيادات التربوية وهو أساس التطوير ومواكبة كافة المتغيرات التي تواجهها المؤسسة التعليمية، فالدور القيادي أو الأسلوب الذي يمارسه القائد التربوي يسهم بشكل كبير في مستوى أداء القيادات التربوية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- نبعث أهمية هذا الموضوع من ارتباطه بعمل القيادات التربوية اليومي وضرورة إعدادهم بالشكل الأمثل للقيام بأعباء ومتطلبات ومسؤوليات وظائفهم.

- من المتوقع أن تعيد نتائج الدراسة الحالية مسؤولي التخطيط التربوي بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني ومراكز البحوث عند وضع البرامج التدريبية اللازمة للتنمية الإلكترونية للقيادات التربوية، وبخاصة في ضوء الرؤية الطموحة 2030م وأهدافها المستقبلية.

-تتزامن الدراسة الحالية مع التغيرات التي يشهدها النظام التعليمي والتي تستوجب مراجعة النمط المركزي في الإدارة وضعف دوره في تحقيق التطوير المنشود لمنظومة التعليم وتزامن تطويره مع رؤية مصر 2030م.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي من أجل تحقيق أهدافها وذلك لملاءمته طبيعة الدراسة. والمنهج الوصفي يتم من خلاله وصف الظاهرة - موضوع الدراسة - اعتمادا على الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها لإستخلاص والوصول إلى نتائج أو تعليمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث. (بشير، 2000، ص59)

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة الحالية على تناول الأسس الفكرية للتنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة، وتحليل واقعها للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي وثائقياً والتي يتناول واقع التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي ويشمل تطوير منصة حكومية لتدريب المعلمين عن بُعد Online، حوكمة ورقمته برامج التنمية المهنية، ثم اقتراح بعض الآليات لتفعيل متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.

الحدود البشرية: القيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي ويشمل (مديري ووكلاء الإدارات التعليمية والإدارة المدرسية).

الحدود الزمنية: العام الدراسي 2022-2023 م.

مصطلحات الدراسة:

تمثلت مصطلحات الدراسة فيما يلي:

1- التنمية المهنية Professional development

تعرف على أنها " عملية تعليم وتعلم مدى الحياة، تكتسب من خلالها الخبرات والمهارات المهنية، وتتصاعد عبر المسار الوظيفي للقائد التربوي، من خلال مجموعة من الممارسات التفاعلية داخل البيئة التعليمية وخارجها، (Sun Bruell,2020, p57)

-التنمية المهنية الإلكترونية Electronic Professional development :

عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع وحاجات المعلمين أنفسهم كما أنها تسهم في تقديم جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات المعلمات المعرفية والمهارية والإدارية والفنية والتكنولوجية واحداث تغييرات ايجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم (جاد، 2018م، ص311)

-يقصد بالتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية "عمليات التي تهدف إلى تطوير مهاراتهم وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات العملية التعليمية والمجتمع، وحاجات أنفسهم من خلال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والثقافة التكنولوجية" (Knipe2018, p23 & Speck)

وتُعرفها إجرائياً بأنها عمليات مؤسسية تستهدف التدريب المستمر مدى الحياة، بهدف تطوير وتحسين كفاءة القيادات التربوية المهنية والأكاديمية والتكنولوجية ورفع مستوى أدائه، بهدف تحسين العملية التعليمية، وذلك من خلال المنصات التدريبية، التدريبات، الندوة الإلكترونية والبرامج الإلكترونية والأنشطة المتاحة له داخل وخارج المؤسسات التعليمية.

Egypt Vision 2030

- رؤية مصر 2030

رؤية مصر 2030 هي أجندة وطنية أُطلقت في فبراير 2016م تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة. تستند رؤية مصر 2030 على مبادئ «التنمية المستدامة الشاملة» و«التنمية الإقليمية المتوازنة»، وتعكس رؤية مصر 2030 الأبعاد الثلاثة للتنمية

المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي. (استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر 2030، 2016، ص5)

الدراسات والبحوث السابقة:

تحتوي الأدبيات التربوية على العديد من الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي يمكن الرجوع إليها للإستفادة منها في استنباط المفاهيم النظرية والمنهجية وتشكيل الإطار النظري والتصميم المنهجي للدراسة، وتتناول الدراسة الدراسات العربية والأجنبية وتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث.

أولاً: الدراسات العربية وتشمل هذه الدراسات فيما يلي: -

1-دراسة (محمد، 2019)، بعنوان بعنوان "تصور مقترح للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء تحديات العصر الرقمي".

والتي هدفت إلى وضع تصور مقترح للتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التعليم. واستخدمت المنهج الوصفي الذي يختص بوصف الظاهرة وتوضيحها، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الكيفية البعيدة عن الدراسة الميدانية حيث اعتمدت على الأطر النظرية والتحليلات الفلسفية لمهنة التعليم، وسبل الارتقاء بها من خلال الاعتماد على تكنولوجيا العصر الرقمي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها: ندره البرامج المرتبطة بتنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات الحديثة وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه وتحسين وتحديث المعارف الأكاديمية ومهاراته التدريسية. تصميم برامج تدريبية شاملة مستمرة ومتجددة يمكن لكل المعلمين الالتحاق بها بما يسهم في تهميتهم مهنيًا. وقدمت الباحثة تصوراً مقترحاً يمكن من خلاله الارتقاء بالتنمية المهنية الإلكترونية في ضوء تحديات العصر الرقمي.

2- دراسة (حسن، 2019)، بعنوان "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية

المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة

والتي هدفت إلى تحديد أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومعوقاتها بمدارس التعليم العام، وسبل التغلب عليها في ظل الثورة الصناعية الرابعة، والتوصل إلي السيناريوهات المقترحة

لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، حيث طبقت الباحثة أداة البحث (الاستبانة) على عينة من مشرفين مدارس التعليم (الابتدائي - الإعدادي - الثانوي) بمحافظة (سوهاج، والقاهرة والإسكندرية). نتائج البحث: توصل البحث إلى معوقات التنمية المهنية الإلكترونية ومنها: (قلة توفير البرامج التدريبية الإلكترونية، وعدم الحرص على أهمية هذه البرامج التي تعد من أهم متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية).

3- دراسة (إبراهيم، 2020) "واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية." والتي هدفت إلى تحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء وكلاء مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية حيث قامت الباحثة بتحليل بنود استبيانته تم تطبيقه على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة لتحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وكذلك الوقوف على أبرز معوقات التطبيق في ضوء آرائهن. وتمثلت عينة الدراسة في 103 مدرسة وتمثلت أبرز النتائج اتفاق على تحقيق استفادة من التنمية المهنية الإلكترونية وزيادة قدرتهن على تفعيل طرق تدريسية متطورة ومعاصرة للعصر الرقمي الحالي وفي ضوء النتائج كانت من بين توصيات الدراسة ضرورة التحول الجذري في تطوير أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته بما يتوافق مع التحديات التقنية المتغيرة والمتسارعة.

4-دراسة (خلف ، 2021) السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات المدرسية في ضوء التحول الرقمي " المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج 68.

هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء تداعيات الثورة الصناعية الرابعة والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومتطلباتها ومعوقات تحقيقها والتوصل الى السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء الثورة الصناعية الرابعة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي و طبقت الباحثة الإستبانة كأداة البحث و كانت العينة من القيادات المدرسية مدارس التعليم بمراحله المختلفة

في محافظات سوهاج والقاهرة والاسكندرية وتوصلت الدراسة إلى وضع سيناريوهات لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية ومنها السيناريو المرجعي والسيناريو الإصلاحي و السيناريو الابتكاري .

5-دراسة (مرشد، 2022). بعنوان " التوجهات الحديثة لإعداد القيادات في ضوء متطلبات العصر الرقمي كتاب أبحاث المؤتمر الدولي الثاني المستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي "

والتي هدفت إلى التوصل إلى آليات مقترحة لتوظيف التوجهات الحديثة لإعداد القيادات في ضوء متطلبات العصر الرقمي من خلال التعرف على التوجهات الحديثة لإعداد المعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي، وتحديد جوانب إعداد القيادات، والكشف عن أدوار القائد في العصر الرقمي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصل البحث لآليات مقترحة لتوظيف التوجهات الحديثة في إعداد القائد في ضوء متطلبات العصر الرقمي منها: لابد من تطوير برامج إعداد القيادات لإعداده لمواكبة مستجدات العصر الرقمي، التأكيد على أهمية إعادة تأهيل المعلمين الحاليين وفق خطة تدريب شاملة تسهم فيها مؤسسات إعداد القائد بشكل كبير تواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (Popova, Evans, Breeding, & Arancibia,2018)، بعنوان "تطوير التنمية المهنية لأعضاء التعليم حول العالم: الفجوة بين الأدلة والممارسة "

والتي هدفت إلى اظهار امكانات التعلم الاجتماعي في مجال التعلم الإلكتروني من خلال مجتمعات ممارسة التعلم الإلكتروني، وتقديم المفاهيم والاهداف الرئيسية لهذه المجتمعات وشرح كيف يمكنها دعم عن العاملين في التعلم عن بعد في حياتهم اليومية، وتعزيز التعلم الإلكتروني في سياق التعليم من خلال التنمية المهنية الإلكترونية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها أن مجتمعات ممارسة التعلم الإلكتروني بيئة يتم فيها الأفراد والخبراء والمبتدئون معا لتطوير وتحسين ممارساتهم ومهاراتهم المهنية، وبالتالي فهي بيئة تعليمية للتعلم الفردي والجماعي .

2-دراسة (Aras,2018)، بعنوان " نظام تعليم المعلمين والقيادات في أستراليا وسنغافورة وكوريا الجنوبية: دراسة مقارنة "

والتي هدفت إلى وصف النظم التعليمية، ونظم تعليم المعلمين، والتنمية المهنية للمعلمين والقيادات في ثلاثة بلدان، وهي: أستراليا وسنغافورا وكوريا الجنوبية، ودراسة الأسباب الكامنة وراء نماذجها الفعالة ونجاحاتها. وقد استخدمت الدراسة منهج البحث المقارن. أظهرت النتائج العوامل الرئيسة وراء نجاح أستراليا وسنغافورا وكوريا الجنوبية: التنمية المهنية المستدامة. حيث تولي هذه البلدان أهمية خاصة للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين، والقيادات وتنوع الأساليب والاستراتيجيات، وأنشطة التعلّم الجماعية والتعاونية.

(Fatih , 2020) - 3

بعنوان "دعم مديري المدارس في التطوير المهني للقيادة التربوية والإدارة"

والتي هدفت إلى التعرف 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.

والمهارات التكنولوجية في بيئتهم التعليمية الفعلية وبذلك، توضح الدراسة أن برامج التنمية المهنية التي تتنوع هذه الخصائص قد تكون أكثر تأثيراً في تحسين العملية التعليمية وتطوير مهارات العاملين في التعليم

خطوات السير في الدراسة

ثانياً: الإطار النظري للدراسة ويشمل ثلاثة محاور:

- 1- الأطار النظري للتنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- 2- الجهود المصرية الراهنة للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي في مصر وثائقياً
- 3- المتطلبات المقترحة لتنفيذ التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.

المحور الأول: الأسس الفكرية للتنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة

تعد التنمية المهنية الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة واحدة من الوسائل الحديثة لتطوير المعرفة والمهارات. تعتمد هذه الأسس الفكرية على استخدام التقنيات

الإلكترونية والوسائل الرقمية لتعزيز تعلم الأفراد وتحسين أدائهم المهني وسوف نتناول في هذا المحور (مفهوم، أهداف، مبررات وأساليب التنمية المهنية الإلكترونية).

أ- مفهوم التنمية المهنية الإلكترونية:

تعريف التنمية المهنية الإلكترونية بأنها: عملية نمو مستمرة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم بغرض تحسين كفاءات العاملين المهنية وتجويد مسؤولياتهم التربوية وتزويدهم بكل ما هو مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء يتوافر لديهم من أجل رفع مستوى الأداء المهني والتواصل الفعال مع الزملاء المؤسسات التعليمية من خلال برامج وأساليب التدريب الإلكترونية. (حبيب صابر، 2022م: 12)

وتعرف التنمية المهنية الإلكترونية بأنها "عملية تعليم وتعلم مدي الحياة تكتسب من خلالها الخبرات والمعارف والمهارات المهنية والتكنولوجية والتي تتصاعد عبر المسار الوظيفي من خلال مجموعة من الممارسات التفاعلية داخل البيئة التعليمية وخارجها. (Kampen, 2019, p6)

ومما سبق يتضح من تعريف التنمية المهنية الإلكترونية هي عملية مستمرة وشاملة تستهدف تحسين الكفاءات في مجال التعليم وتطوير مسؤولياتهم التربوية. تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يحتاجونها في عملهم التعليمي. تسعى التنمية المهنية الإلكترونية أيضًا إلى إثراء العاملين وتوفير فرص لرفع مستوى أدائهم المهني وتعزيز التواصل الفعال مع زملائهم في المؤسسات التعليمية. وذلك يتمشى مع رؤية مصر 2030 التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة في مختلف القطاعات. من خلال الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية والوسائل الإلكترونية، يمكن توفير فرص التعلم والتطوير المستمر للعاملين في مجال التعليم.

ب- أهداف التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية:

ولكي تصبح التنمية المهنية الإلكترونية عملية استثمار فعال للموارد البشرية يلزم أن تتبع أهدافها من الاحتياجات الفعلية لكل مرحلة من مراحل النمو المهني للقائد، وبوجه عام يمكن تحديد مجموعة من أهداف التنمية المهنية الإلكترونية على النحو التالي: (القطان، 2017م: 36)

1- الاهتمام بمهارات التقييم الذاتي للقيادات التربوية مهارات التقييم وتطويرها.

- 2- تكوين بيئة تعلم متطورة تساهم بشكل فعال في معالجة قضايا التعليم وتقديم خدمات للمجتمع بأسلوب علمي متطور.
 - 3- تنمية مهارة استخدام مصادر البحث عن المعلومات للاطلاع على التغيرات الحديثة.
 - 4- مساعدة القيادات التربوية في توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية
 - 5- خلق مساحة من التناسق والترابط بين النظرية والتطبيق في المجالات التربوية.
 - 6- الاعتماد على طرق التعلم الذاتي وتأكيد مبدأ التعلم المستمر.
 - 7- تطبيق كل ما هو جديد ومسايرة المستجدات في مجال تخصص للقيادات التربوية.
 - 8- رفع معايير الأداء بإزالة وتخفيف بعض المعوقات التي تواجه القادة في عملهم.
 - 9- بناء برامج تنموية متكاملة وفعالة للقادة تسعي إلى تنميتهم داخل المدرسة مع تبصيرهم ببرامج وخطط الدولة رؤية مصر 2030 لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ومشكلاته.
 - 10- تمكين القادة التربوية من ممارسة التعليم والتعلم المستمرين ومن مسايرة التطور التكنولوجي والثورة المعرفية.
- ويتضح مما سبق ان أهداف التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية هي تحسين المعرفة والمهارات وتعزيز المعرفة وتطوير المهارات اللازمة للقادة التربويين، كما يمكن ان تتضمن هذه الأهداف تحسين فهمهم لأحدث النظريات والأبحاث في مجال التعليم، وتطوير مهارات القيادة والإدارة الفعالة، والتحديث التقني التي يهدف أيضًا إلى تمكين القادة التربويين من مواكبة التطور التكنولوجي في مجال التعليم. يتضمن ذلك تعلم استخدام التقنيات والأدوات الحديثة المتاحة، مثل منصات التعلم الإلكتروني وتطبيقات التعليم عن بُعد.

ج- مبررات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية.

أصبحت التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية من ضرورات العمل كقيادة تربوية، وذلك بسبب التقدم العلمي والتقني والمهاري في شتى نواحي الحياة ولذا فإن هناك مبررات كثيرة توجب العمل على تنمية القيادات التربوية ومنها:

- 1-التطور التقني وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تقنيات المعلومات والاتصال وتقنيات التعليم والتعلم، فقد أثرت على نظم التعليم وأساليبه مما تطلب زيادة الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية لتحسين فعالية المخرجات التعليمية.
٢. تحدي جودة النوعية في التعليم، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه القيادات التربوية بمؤسسات التعليم. (المزروعى،2019،422)
- 3-التغير الذي حصل على أدوار القيادات التربوية، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعليم أديا إلى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات العملية التعليمية من حيث وسائل نقل المعرفة المختلفة وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات أن معظم العاملين ينقصهم التدريب على ممارسة التدريس لذلك يجب على القيادات التربوية التوجه المستمر من خلال الاشراف التدريب على استخدام التقنيات الحديثة (مرسى،2015،230)
- 4-الانفجار المعرفي: فالعالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايدا في إنتاج المعرفة بأنواعها، وقد أشارت الدراسات في أوائل الثمانينات إلى أن المعرفة صارت تتضاعف كل سبع سنوات، وفي أواخر التسعينات كان الحديث عن تضاعف حجم المعرفة العلمية كل عامين ونصف تقريبا، بل هناك دراسات تشير إلى أن تضاعفها كل ثمانية عشر شهر.
- (يونس،65،2015)

ومما سبق من مبررات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية ضرورة حيث انها تساعد على تعزيز قدراتهم وتحسين جودة التعليم من خلال توظيف التقنيات الحديثة، والتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية تساهم في تعزيز استخدام تقنيات المعلومات والاتصال وتكنولوجيا التعليم. فتوفر التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية فرصاً لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام التقنيات الحديثة في مجال التعليم تحسين مهارات القادة التربويين في القيادة والإدارة، ومن خلال التنمية المهنية الإلكترونية، يمكن للمديرين المدرسيين مواكبة هذه التغيرات، وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم لتلبية احتياجات الطلاب والمجتمع التعليمي.

د-أساليب التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية: -

تعدد وتنوع أساليب التنمية المهنية الإلكترونية مما يؤدي إلى تنوع وتعدد فرص الاختيار منها على حسب الحاجة القائمة وطبيعة برنامج التنمية المقدمة، فيمكن الاستعانة بأساليب هجينة للتطوير المهني الإلكتروني عبر الإنترنت في بيئات التدريب الافتراضية او الواقعية

كالتعلم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن والتعلم الإلكتروني المنفرد أو المزدوج أو المكمل، ويمكن تصنيف تلك الأساليب كما يلي: (مرسى، 2015، 89)

1- أساليب تقديم المحتوى الإلكتروني

يمكن تقديم المحتوى الإلكتروني بعدد من الأساليب ومنها (XiaoYao, 2019p)

1/1- المحاضرة الإلكترونية:

وهو الجزء الأول من التدريب وهو أسلوب احادي في تقديم المحتوى التدريبي وتأخذ المحاضرة الإلكترونية اتجاهين في تقديمها فيمكن تقديمها على صورة ملفات يمكن تحميلها أو تصفحها كملفات الصوت والفيديو أو ملفات PDF وقد تكون المحاضرة متزامنة عن طرق الفصول الافتراضية أو المحادثات الإلكترونية ويمكن للمدرب أن يستخدم الصور والفيديوهات والملفات الصوتية أثناء المحاضرة.

2/1- أسلوب العروض الإلكترونية:

قد تكون العروض الإلكترونية عروضاً إلكترونية متزامنة من خلال الشبكة مثل المؤتمرات الشبكية والمحادثات الإلكترونية، وعروض إلكترونية غير متزامنة وتتمثل في الملفات المخزنة مسبقاً كملفات الفيديو والصوت والنصوص والرسوم مع إمكانية تبادل الرسائل يحقق التعاون والتفاعل بين المدرب والمتدربين.

3/1- أسلوب التعلم التعاوني الإلكتروني:

وفيه يتعاون المتدربين لتحقيق هدف مشروع تعليمي معين ويقدمونه أمام على موقع إلكتروني ويمكن في هذا الأسلوب تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة يوزعون بينهم الأدوار لتنفيذ المهمات الموكلة إليهم ويمكن للمشرف أن يتيح النقاشات بين المجموعات المختلفة على ما أنجزوه من مهام ويساعد هذا الأسلوب على التفاعل بين المتدربين وبعضهم وبينهم وبين المدرب.

٢- أساليب التعلم الإلكتروني التفاعلية:

وهي مجموعة من الأساليب التي تتيح التفاعل بين المتدربين كمجموعات كبيرة أو صغيرة

أو حتى ثنائيات ومنها: (أبو طالب وآخرون، 2017، 286)

1/2- اسلوب المناقشة الجماعية الإلكترونية.

قد تكون متزامنة وتتمثل في المحادثة الإلكترونية أو غير متزامنة مثل النقاش على لوحة المناقشة وفيها يتبادل المشاركون الآراء والمعلومات ويتم عرض وجهات نظر متعارضة وآراء مختلفة ويكون دور مشرف البرنامج هو تنظيم المناقشة والعمل على مشاركة كل المتدربين في النقاش بينما يعيب هذا الأسلوب استهلاكه للوقت وقد يخرج النقاش عن حدود الموضوع والهدف المنشود منه.

2/2- أسلوب الندوة الإلكترونية:

ويطلق عليه المؤتمر الإلكتروني وهو عبارة عن لقاء بين مجموعة محددة لمناقشة موضوع معين والوصول لتحقيق هدف معين وفق خطة محددة وفيه يتم تبادل المعلومات والأفكار للوصول إلى حلول إبداعية للمشكلات حول موضوع معين وقد يكون متزامن من خلال المحادثات الإلكترونية أو الفصول الافتراضية أو غير متزامن عن طريق البريد الإلكتروني، ويكون دور المحاضر هو افتتاح الجلسة وطرح المشكلة ويختم الجلسة بتلخيص الأفكار التي دارت حولها الندوة.

ومما سبق يوجد أساليب متنوعة للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية ومنها أساليب تقديم المحتوى الإلكتروني التي توفر العديد من الأساليب والوسائل الفعالة للتعلم عن بُعد. من بين هذه الأساليب المحاضرة الإلكترونية: يتم تقديم المحتوى التعليمي عبر ملفات صوتية وفيديو وملفات PDF، ويمكن توفير المحاضرات بشكل متزامن أو غير متزامن العروض الإلكترونية التي تستخدم العروض التقديمية المتزامنة أو غير المتزامنة لتقديم المحتوى التعليمي بصورة مرئية وتفاعلية والتعلم التعاوني الإلكتروني والتي يتعاون المتدربون معًا لتحقيق أهداف تعليمية محددة ويقدمون النتائج على منصة إلكترونية، مع إمكانية التواصل والتعاون في سياق التعلم. بالإضافة إلى ذلك، هناك أساليب تعزز التفاعل والتواصل في التعلم الإلكتروني، ويجب على القيادات اختيار الأسلوب المناسب من برامج التنمية المهنية الإلكترونية لتساعد على تحقيق رؤية مصر 2030 التي تعزز التعليم

والتدريب المهني، وبيوكب التطور التكنولوجي، ويدعم التعلم المستمر وتطوير المهارات، وتعزز تنمية الموارد البشرية، وتعزز الابتكار والريادة في مجال التعليم، ورؤية مصر 2030 تشمل عدة محاور رئيسية ترتبط ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية. وفيما يلي بعض المحاور المتعلقة بذلك:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية: تهدف رؤية مصر 2030 إلى تحسين جودة التعليم وتطوير المهارات اللازمة لسوق العمل. برامج التنمية المهنية الإلكترونية تلعب دورًا حاسمًا في توفير فرص التعلم والتدريب المهني للقيادات التربويين والعاملين في المجالات المختلفة فيجب تحديد احتياجات القيادات التربوية في المجالات المختلفة، مثل القيادة، والتخطيط الإستراتيجي، والإدارة المالية، والتقنيات التعليمية، وغيرها.
2. تحديد البرامج التدريبية المناسبة: يجب اختيار البرامج التدريبية المناسبة لتلبية احتياجات القيادات التربوية، والتي تتماشى مع التطورات الحديثة في مجال التعليم والتدريب تعتبر التكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أهم أدوات تحقيق التحول الرقمي والتطور المهني في مصر. برامج التنمية المهنية الإلكترونية تساعد في تعزيز قدرات القادة التربويين في استخدام التكنولوجيا التعليمية وتطبيقها بطرق مبتكرة في العملية التعليمية.
3. التعليم المستمر والتطوير المهني: تشجع رؤية مصر 2030 على التعلم المستمر وتطوير المهارات للتأهل لسوق العمل المتغير. برامج التنمية المهنية الإلكترونية توفر فرصًا مستمرة للقادة التربويين لاكتساب المعرفة الحديثة وتحسين مهاراتهم من خلال الاستفادة من المواد التعليمية والدورات عبر الإنترنت وتوفير الدعم الفني المناسب للقيادات التربوية خلال عملية التدريب، وذلك للمساعدة في حل المشاكل التقنية والفنية التي قد تواجههم.
4. تنمية الموارد البشرية: تعتبر تنمية الموارد البشرية جزءًا أساسيًا من رؤية مصر 2030. برامج التنمية المهنية الإلكترونية تساهم في تطوير قدرات القادة التربويين وتمكينهم من تحقيق أقصى استفادة من إمكاناتهم وتحقيق التميز في العملية التربوية.

5. الابتكار والريادة: تشجع رؤية مصر 2030 على التفكير الابتكاري وتعزيز روح الريادة في مجال التعليم. برامج التنمية المهنية الإلكترونية توفر بيئة تعلم محفزة وتشجع القادة التربويين على ابتكار أفكار جديدة وتطبيقها لتحسين العملية التعليمية وتحقيق التغيير المستدام.

المحور الثاني: التحليل الوثائقي لواقع التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.

تعد التنمية المهنية الإلكترونية وسيلة فعالة لتعزيز قدرات ومهارات القادة التربويين في التعليم قبل الجامعي في مصر وتحقيق رؤية مصر 2030 في تحسين جودة التعليم وتطوير النظام التعليمي وتهدف رؤية مصر 2030 إلى تحسين جودة التعليم وتطوير الكوادر التعليمية وتعزيز دور القيادات التربوية.

ا/واقع التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي.

تعد مصر إحدى الدول التي اهتمت بالتنمية المهنية الإلكترونية للقادات التربوية حيث فامت بالعديد من الجهود منها:

إنشاء أكاديمية للتنمية المهنية للمعلمين بقرار جمهوري 129 لسنة 2008، وذلك بعد صدور القانون رقم 155 لسنة 2007، (ج. م. ع، 2007، ص 3). وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى عدة أهداف كما يلي (ج. م. ع، 2008، 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 تقييم 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 متابعة التقدم العلمي والمهني والتربوي على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منه. قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالعمل الجاد على استمرار تطوير آليات وعمليات التنمية المهنية للسادة

أعضاء هيئة التعليم بجمهورية مصر العربية من العاملين بالتربية والتعليم ، في إطار تحقيق رؤية مصر 2030 فيما يتعلق بخطة التحول الرقمي وبناء مصر وتعزيز تنمية البنية التكنولوجية، وبما يتناسب مع المستجدات العالمية، ، وقامت بإتاحة برامج رقمية للتمكين المهني "Online" للسادة أعضاء هيئة التعليم بجمهورية مصر العربية، وفيما يلي تقرير بإنجازات الأكاديمية المهنية للمعلمين في تطوير آليات وعمليات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بجمهورية مصر العربية ، في إطار تحقيق رؤية مصر 2030 و خلال الفترة من يناير 2022 حتى ديسمبر 2022م فقامت بها الأكاديمية المهنية للمعلمين بالعديد من الخطوات الإجرائية في هذا الصدد، منها. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، 2022، ص1)

1- تطوير منصة حكومية لتدريب المعلمين عن بُعد Online

قامت الأكاديمية بتطوير وتحديث منصة حكومية لتدريب المعلمين عن بُعد Online من خلال الإدارة العامة لنظم المعلومات، وتم تفعيل المنصة الإلكترونية بداية من الحجز الإلكتروني لبرامج التمكين المهني للقيادات التربوية مروراً بالتدريب ودخول الاختبار حتى إصدار الشهادة.

1- حوكمة ورقمته برامج التنمية المهنية:

قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بالعمل على استمرار حوكمة ورقمته برامج التنمية المهنية الإلكترونية بحيث يتضمّن كل برنامج رقمي مجموعة من الأنشطة التدريبية التفاعلية المتنوعة، بحيث يتضمن كل نشاط: (فيديو - PDF - عرض تقديمي) تغطي مجالات اختبارات (الترقي - مدير ووكيل إدارة تعليمية - مدير ووكيل مدرسة - أساسيات التوجيه الفني) ، ويكون اجتياز بعض هذه الأنشطة، شرطاً لاستكمال الأنشطة التالية، وفي حال اجتياز المعلم للبرنامج يستطيع المعلم بنفسه طباعة شهادة اجتيازه إلكترونياً، وقد تم إتاحة البرامج الرقمية لمن يرغب من السادة المعلمين الحصول عليه "Online" عن بُعد من أي مكان سواء من المدرسة أو المنزل أو من خلال هاتفه الذكي وتمثل البرامج

التدريبية التي قدمتها الأكاديمية المهنية للمعلمين فيما يلي : (الأكاديمية المهنية للمعلمين، 2022، ص2)

1/2 البرنامج الرقمي للتقني

هو برنامج تدريبي رقمي مخصص للقيادات التربوية الذين يحملون وظائف معينة مثل معلم أول ومعلم خبير. هذا البرنامج التدريبي يركز على تنمية مهارات الإشراف والقيادة الفعالة.

محتويات البرنامج

- لسادة القيادات التربوية شاغلي وظائف: معلم أول أ، ومعلم خبير على البرنامج التدريبي: "مهارات الإشراف والقيادة الفعالة". وتضمن الاختبار المجالات التالية:
- 1- سمات القائد التربوي في ضوء الثورة الصناعية الرابعة.
 - 2- مهارات القائد التربوي في القرن الحادي والعشرين.
 - 3- المنهج متعدد التخصصات وأهميته.
 - 4- مهارات التخطيط الإستراتيجي.
 - 5- مهارات القيادة والإشراف التربوي الفعال.
 - 6- أنماط القيادة التربوية الفعالة.
 - 7- توظيف التكنولوجيا في الإدارة والإشراف التربوي.
 - 8- أخلاقيات العمل.
 - 9- الكفايات اللازمة للتوجيه والإشراف التربوي.
 - 10- أساليب تقييم أداء العاملين.

وقد أدت هذه الجهود إلى حصول عدد 57397 استوفوا الشروط والإجراءات من مستهدف 50000 على شهادة الصلاحية اللازمة للتقني إلى الوظائف الأعلى من وظائف المعلمين بالقرار الوزاري رقم 102 بتاريخ 4-7-2022 بترقية السادة أعضاء هيئة التعليم. ومما سبق وبتحليل محتويات البرنامج التدريبي للتقني القيادات التربوية "مهارات التدريس وإدارة الصف الفعالة" يغطي مجموعة واسعة من المجالات المتعلقة بتطوير مهارات القيادات التربوية وتعزيز كفاءتهم في التدريس وإدارة الصف. وبالنظر على المجالات التي يغطيها البرنامج سمات المعلم الفعال في ضوء الثورة الصناعية الرابعة: يستكشف هذا المجال دور التكنولوجيا والابتكار في التعليم وكيف يمكن للقيادات التربوية تطبيقها بفاعلية

في ضوء التحولات التكنولوجية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، مهارات المعلم والمتعلم في القرن الحادي والعشرين و يتناول هذا المجال المهارات الأساسية التي يحتاجها المعلم والمتعلم في القرن الحادي والعشرين، مثل المهارات التكنولوجية، التفكير النقدي، التعلم الذاتي، التواصل الفعال والتعلم العملي، توظيف التكنولوجيا في التدريس ومصر 2030 رؤية استراتيجية للتنمية المستدامة في مصر حتى عام 2030. تهدف الرؤية إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة في جميع المجالات، بما في ذلك التعليم والتدريب. برنامج التدريب "مهارات التدريس وإدارة الصف الفعالة" يتماشى مع رؤية مصر 2030 من خلال تركيزه على تطوير مهارات القيادات التربوية وتحسين جودة التعليم. فالتعليم يعتبر أحد القطاعات الحيوية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والتي تشمل توفير تعليم ذو جودة عالية ومتاح للجميع.

2/2- البرنامج الرقمي لوظائف القيادات التربوية

البرنامج الرقمي لوظائف القيادات التربوية "الإدارة المدرسية والإدارة التعليمية: مدير ووكيل" هو برنامج رقمي متعلق بوظائف القيادة التربوية، ويستهدف هذا البرنامج الرقمي لوظائف القيادات التربوية على مجموعة من المحتويات والمواد التدريبية التي تستهدف القيادات التربوية الراغبين في التقدم لوظائف الإدارة المدرسية والإدارة التعليمية كمدير أو وكيل. يهدف هذا البرنامج إلى تطوير وتعزيز المهارات القيادية والإدارية اللازمة للعمل في مجال القيادة التربوية. وتضمن الاختبار المجالات التالية: (الأكاديمية المهنية

للمعلمين، 2022، ص3)

(أ) مجال الثقافة المؤسسية والجودة:

(ب) مجال المشاركة:

(ج) مجال المهنية:

(د) مجال إدارة التغيير:

(هـ) مجالات أخرى: (التمكن من مهارات اللغة العربية والحاسب الآلي ومصطلحات اللغة الإنجليزية المتطلبة لأداء مهام الوظيفة). وقد أدت هذه الجهود إلى حصول اجتياز

عدد 8573 إدارة مدرسية واجتياز عدد 1099 ومما سبق وتحليل مجالات البرنامج التدريب

الرقمي لوظائف القيادات التربوية فمحتوى البرنامج تساعد في بتحقيق أهداف التنمية المستدامة في قطاع التعليم وتطوير القدرات الإدارية للمدراء والوكلاء في المدارس. ومجال الثقافة المؤسسية والجودة يعكس أهمية بناء ثقافة تنموية داخل المدارس وتحسين جودة التعليم والخدمات التعليمية المقدمة وفي تطوير نظام التعليم ورفع مستوى الجودة والتميز في المؤسسات التعليمية، مجال المشاركة يعزز دور القيادات التربوية (المدراء والوكلاء) في تعزيز ثقافة المشاركة والشفافية وبناء شراكات مع المجتمع المحلي وأولياء الأمور والمعلمين. هذا يعزز التواصل والتعاون المثمر ويدعم في بناء مجتمع المعرفة والتنمية المستدامة، مجال التنمية المهنية. هذا يساهم في تحقيق رؤية مصر 2030 في تطوير القدرات البشرية وبناء مجتمع المعرفة، مجال إدارة التغيير يعكس أهمية قدرة القيادات التربوية (المدراء والوكلاء) على التأقلم مع التغييرات وإدارتها بنجاح. يساهم ذلك في تحقيق أهداف رؤية مصر 2030 في تطوير قطاع التعليم وتحسين جودة التعليم والابتكار.

د- التعاون مع منظمة اليونسكو لإنشاء مركز للتعلم عن بعد بالأكاديمية المهنية

للمعلمين:

الهدف العام للمشروع تعزيز التحول الرقمي للتعليم ودعم الدول الأعضاء في اليونسكو في بناء أنظمة تعليمية مرنة يمكنها تحمل الأزمات التي تحدث على الصعيد العالمي مثل جائحة كوفيد-19، كما تساعد المبادرة التي يتم تطبيقها في العديد من البلدان على تعزيز الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة الخاص بالتعليم. (الأكاديمية المهنية للمعلمين، 2022، ص4)

ويهدف المشروع إلى إنشاء مركز للتعلم عن بعد بالأكاديمية المهنية للمعلمين، ووضع إطار كفاءة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمعلمين، وإنشاء منصة تدريب للقيادات التعليمية، وتمكين المعلمين والمديرين والمشرفين من استخدام التكنولوجيا والمحتوى الرقمي في التدريس فضلاً عن إنشاء مجتمع الممارسة على المنصة لمشاركة المعرفة والخبرة وأفضل الممارسات، وإنشاء مكتبة رقمية لمصادر المعرفة والمواد التدريبية بالإضافة إل ترجمة مصادر المعرفة المختلفة ذات الصلة ومواد التدريب .

مما سبق قامت الأكاديمية المهنية للمعلمين بمتابعة التطورات العلمية والمهنية والتربوية على المستوى الدولي في مجال التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية. تم استخدام هذه المتابعة للاستفادة من الأفكار والممارسات الجديدة وتطبيقها في سياق التدريب والتطوير المهني للقيادات التربوية في مصر. وقد تم الإتاحة لبرامج رقمية للتمكين المهني "أونلاين" تمكنت الأكاديمية المهنية للمعلمين من تقديم برامج تدريبية رقمية عبر الإنترنت للقيادات التربوية في مصر. وقد ساهمت هذه البرامج في تمكين القيادات التربوية من متابعة التطورات المهنية والتكنولوجية والتعليمية والاستفادة من الموارد التعليمية عن بعد. كما تواجه التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية أيضا بعض المعوقات التي تعوقها عن تحقيق الهدف منها، ويجب للمخططين التربويين التغلب على المعوقات ومن هذه المعوقات ما يلي: (حبيب، 2022م، ص 22)

1- ضعف مستوى برامج التنمية المهنية الإلكترونية.

2- الخوف من التغيير ومعارضته.

3- قلة المعلومات عن برامج التنمية المهنية الإلكترونية.

4- ضعف الحوافز المادية والمعنوية.

5- غياب الرؤية المستقبلية لدى المخططين.

6- عدم الرغبة في العمل الجماعي.

ومن خلال ما تم عرضه من معوقات التنمية المهنية الإلكترونية، تكمن في ضعف تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية الإلكترونية، هو قلة اتباع الأساليب العلمية الدقيقة في تشخيص البرنامج المطلوب التدريب أو لا توجد حوافز معنوية للتشجيع على المشاركة مثل شهادة المشاركة أو كتاب شكر وتقدير على الجهود المبذولة في فاعلية المشاركة والحضور. ثانيا- اهتمام رؤية مصر 2030 بالتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم

قبل الجامعي

لكي يتم تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية هناك بعض المتطلبات الواجب توافرها للقيادات التربوية وحتى تحقق رؤية مصر 2030 في التعليم. تعتمز رؤية مصر 2030 أنه بحلول هذا العام إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن، وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والمتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وركزت رؤية مصر 2030 على العديد من الأهداف الاستراتيجية، والتي تعلي من شأن محور التعليم والتدريب، والتي تتمثل في الآتي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ص 12)

◀ تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية

التعليم العام الأساسي (قبل الجامعي):

- تفعيل قواعد الجودة والاعتماد المسيرة للمعايير العالمية.
- تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الواحد والعشرين.
- التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين.
- تطوير المناهج بجميع عناصرها بما يتناسب مع التطورات العالمية والتحديث المعلوماتي مع مراعاة سن المتعلم واحتياجاته البيولوجية والنفسية، بحيث تكون المناهج متكاملة وتُسهّم في بناء شخصيته.
- تطوير البنية التنظيمية للوزارة والمديريات والإدارات التعليمية والمدارس، بما يحقق تحسين الخدمة التعليمية المقدّمة.
- التوصل إلى الصيغ التكنولوجية الأكثر فعالية، في عرض المعرفة المستهدفة وتداولها بين الطلاب والمعلمين.
- توفير بنية تحتية قوية داعمة للتعلّم (معامل - مكتبات - اتصال بالإنترنت - مرافق لممارسة الأنشطة، وخلافه).

ومما سبق يتضح ان رؤية مصر 2030 تهدف إلى تحقيق تنمية مستدامة وشاملة في مختلف المجالات، بما في ذلك التعليم والتدريب المهني. لذا يجب الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية، فإن هذا المجال يشكل جزءاً هاماً من تطوير العملية التعليمية

والتدريبية في مصر ومن أهم متطلبات رؤية مصر 2030 في الجانب التعليمي للتنمية المهنية الإلكترونية توفير البنية التحتية اللازمة للتعليم الإلكتروني، بما في ذلك الاتصالات وتقنيات المعلومات والاتصالات (ICT)، والتي تضمن توافر الاتصال السريع والموثوق به للإنترنت. تطوير المحتوى التعليمي الإلكتروني والتدريب، وذلك عن طريق تطوير مناهج ومحتويات تعليمية لتحسين مستوى المهارات والمعرفة والكفاءة في مجالات العمل توفير الدعم الفني اللازم في مجال التعليم الإلكتروني، بما في ذلك الدعم الفني عبر الإنترنت والتدريب الفني والفريق الفني المتخصص ويتحقق ذلك عن الاهتمام بالتنمية الإلكترونية للقيادات التربوية .

المحور الثالث متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية بالتعليم قبل الجامعي على ضوء رؤية مصر 2030.

تطوير القيادات التربوية في التعليم قبل الجامعي يعتبر جزءًا هامًا من رؤية مصر 2030. لتحقيق ذلك، هناك بعض المتطلبات المهمة لتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية في هذا السياق ويمكن اتباع الخطوات التالية لتحديد المتطلبات للتنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية اللازمة: (حبيب، 2022م: 19)

1- تحديد الاحتياجات التدريبية القيادات التربوية: يجب تحديد احتياجات القيادات التربوية في المجالات المختلفة، مثل القيادة، والتخطيط الإستراتيجي، والإدارة المالية، والتقنيات التعليمية، وغيرها.

2- تحديد البرامج التدريبية المناسبة: يجب اختيار البرامج التدريبية المناسبة لتلبية احتياجات القيادات التربوية، والتي تتماشى مع التطورات الحديثة في مجال التعليم والتدريب.

3- توفير البنية التحتية المناسبة: يجب توفير البنية التحتية المناسبة لمساعدة القيادات التربوية على تطوير مهاراتهم، مثل الأجهزة والبرامج، والاتصالات السريعة والموثوقة.

- 4- توفير الدعم الفني: يجب توفير الدعم الفني المناسب للقيادات التربوية خلال عملية التدريب، وذلك للمساعدة في حل المشاكل التقنية والفنية التي قد تواجههم.
- 5- توفير المحتوى التعليمي الجيد: يجب توفير المحتوى التعليمي الجيد والموثوق به للقيادات التربوية، والذي يتناسب مع المتطلبات المحددة.
- 6- التقييم والمراقبة: يجب تقييم البرامج التدريبية ومراقبتها بانتظام، وذلك لتحديد مدى نجاحها ومعرفة المناطق التي تحتاج إلى التحسين.
- 7-- الاستمرارية: يجب التركيز على الاستمرارية في عملية التدريب والتعلم، وذلك من خلال توفير فرص الدعم والتدريب المستمر للقيادات التربوية، وتحديث برامج التدريب بانتظام لتناسب مع المتطلبات المتغيرة في مجال التعليم والتدريب.
- ومما سبق، لتفعيل متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية، يجب تحديد احتياجاتهم وتوفير البرامج التدريبية المناسبة والبنية التحتية والدعم الفني والمحتوى التعليمي الجيد والتقييم والمراقبة والاستمرارية في العملية التدريبية.
- وفيما يلي بعض الآليات المقترحة لتفعيل متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية على ضوء رؤية مصر 2030.
- أولاً - وجود رؤية واضحة لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية على ضوء رؤية مصر 2030.
- تسعى برامج التنمية المهنية الإلكترونية إلى بناء قدرات القيادات التربوية على التعامل مع متغيرات العصر، وتؤكد على تنمية الكفايات المهنية للقيادات للتعامل مع متطلبات القيادة الحديثة، من خلال كل ما تقدمه من أنشطة وبرامج تدريبية.
- اقترح بعض المعايير التي يمكن أن تكون محددة لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية:
- 1- أهداف واضحة: يجب أن يكون لدى برنامج التنمية المهنية الإلكترونية أهداف محددة وواضحة. يجب أن يتم توضيح النتائج المتوقعة للبرنامج والكفايات المهنية التي سيتم تميتها لدى القيادات التربوية.

ب- محتوى متخصص: يجب أن يتضمن برنامج التنمية المهنية الإلكترونية محتوى متخصص يتناسب مع احتياجات القيادات التربوية. يمكن أن يشمل هذا المحتوى مجموعة متنوعة من المواضيع مثل القيادة التحويلية، والتخطيط الاستراتيجي، وتطوير المناهج، والتقييم والمراقبة.

ت. توجيه ومتابعة فردية: يجب أن يتم توفير توجيه فردي ومتابعة للقيادات التربوية خلال برنامج التنمية المهنية الإلكترونية. يمكن أن يشمل ذلك جلسات استشارية وتوجيهية، وتقييم الأداء الفردي، وتوفير فرص للتواصل المستمر وتبادل الخبرات.

ث- تقييم وتحسين مستمر: يجب أن يتم تقييم برنامج التنمية المهنية بانتظام لضمان جودة وفعالية البرنامج. يمكن أن تشمل آليات التقييم تقييم ردود الفعل من المشاركين، وتحليل النتائج، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

ج. دعم تكنولوجيا التعلم: ينبغي أن يتضمن برنامج التنمية المهنية استخدام تكنولوجيا التعلم لتعزيز تجربة التدريب وتبسيط الوصول إلى المواد التعليمية والمصادر الإلكترونية ذات الصلة.

ح- التواصل والتعاون: يجب أن يشجع برنامج التنمية المهنية على التواصل والتعاون بين القيادات التربوية. يمكن تنظيم ورش عمل وجلسات تفاعلية تعزز التواصل وتبادل المعرفة والخبرات. يمكن برامج التنمية المهنية اتباع هذه المعايير لضمان تحقيق أقصى استفادة وتأثير إيجابي على القيادات التربوية وتعزيز قدراتهم في التعامل مع التحديات الحديثة في مجال التعليم.

ثانياً- بالنسبة لتحديد البرامج التدريبية للتنمية المهنية الإلكترونية المناسبة للقيادات التربوية وذلك من خلال:

1. تحديد احتياجات التدريب: ويتم من خلال عمل استبيانات أو مقابلات مع القادة التربويين لتحديد احتياجاتهم ومتطلباتهم فيما يتعلق بالتنمية المهنية الإلكترونية. قم بتحليل البيانات المجمعة لتحديد المهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها.

2. تحديد أهداف التدريب: استنادًا إلى احتياجات التدريب المحددة، حدد أهدافًا واضحة للبرامج التدريبية. يمكن أن تشمل هذه الأهداف تطوير مهارات التعلم الإلكتروني، وتعزيز القدرات الرقمية، وتحسين القدرة على التواصل والتعاون عبر الوسائط الإلكترونية.
 3. اختيار المواضيع والمحتوى: استنادًا إلى الأهداف المحددة، حدد المواضيع والمحتوى التدريبي المناسب. يمكن أن يشمل ذلك التعرف على أدوات التعلم الإلكتروني، وتصميم المحتوى التعليمي الإلكتروني، واستراتيجيات التواصل الرقمي، وتحليل البيانات التعليمية، وغيرها من المواضيع ذات الصلة.
 4. تطوير البرامج التدريبية: قم بتطوير المحتوى التدريبي واختيار الوسائل التعليمية المناسبة، مثل الدروس التفاعلية عبر الإنترنت، والمقاطع المرئية، والمننديات الحوارية، وورش العمل العملية. يجب أن تكون البرامج التدريبية تفاعلية وملائمة للتعلم الذاتي والتعاوني.
 5. تنفيذ البرامج التدريبية: قم بتنفيذ البرامج التدريبية بالتعاون مع مدربين مؤهلين. يمكن أن تتم عمليات التدريب عبر الإنترنت باستخدام منصات التعلم الإلكترونية أو من خلال ورش العمل والجلسات التدريبية الحضورية.
 6. تقييم البرامج التدريبية: بعد انتهاء البرامج التدريبية، يتم عمل قياس فعاليتها وتأثيرها على تطوير القادة التربويين في مجال التنمية المهنية الإلكترونية. استند إلى ردود الفعل وتقييم المشاركين وقياس التحسين في المهارات، يُنصح بالتشاور مع مؤسسات التعليم والمنظمات ذات الصلة في للحصول على معلومات أكثر تحديدًا حول البرامج المتاحة والمناسبة لهذا الغرض، ويمكنها توفير المساعدة والتوجيه اللازمين.
- هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي يمكن تنفيذها في مجال التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية. وفيما يلي بعض الأمثلة على هذه الأنواع:
1. دورات التعلم عبر الإنترنت: تعتبر الدورات التعلم عبر الإنترنت إحدى الأنواع الشائعة لبرامج التدريب الإلكترونية. تتيح هذه الدورات للقادة التربويين الوصول إلى محتوى تعليمي

- متنوع وتطوير مهارات ومعرفة جديدة في مجالات مثل القيادة التربوية، وإدارة المدارس، والتقنيات التعليمية، وغيرها.
- 2. الندوات والمؤتمرات عبر الإنترنت:** تعقد الندوات والمؤتمرات عبر الإنترنت لتوفير فرص للقيادة التربويين للمشاركة في مناقشات ومحاضرات تتعلق بقضايا التعليم والتطورات الحديثة في المجال. يُمكن للمشاركين الاستفادة من الخبرات والنصائح التي يقدمها المتحدثون والخبراء في هذه الفعاليات.
- 3. ورش العمل التفاعلية:** تُعد ورش العمل التفاعلية فرصًا للقيادة التربويين للتفاعل والتعلم العملي عن طريق المشاركة في أنشطة وتمارين تطبيقية. تعزز ورش العمل هذه المهارات العملية وتوفر بيئة للمشاركين لتطبيق المفاهيم والأدوات التي تم تقديمها خلال البرنامج التدريبي.
- 4. المنتديات الحوارية والمجموعات الدراسية عبر الإنترنت:** تتيح هذه الأدوات للقيادة التربويين التواصل والتفاعل مع زملائهم وخبراء التعليم من خلال مناقشة القضايا وتبادل الأفكار والخبرات. يمكن استخدام المنتديات الحوارية والمجموعات الدراسية عبر الإنترنت لتكوين شبكات اجتماعية والتعلم من التجارب المشتركة.
- 5. التوجيه والتدريب الفردي:** يمكن توفير برامج التدريب الفردي المخصصة للقيادة التربويين من خلال جلسات توجيه وتدريب مع مستشارين مهنيين. يتم تحديد الاحتياجات والأهداف الفردية لكل قائد، وتقديم التوجيه والدعم المباشر لتطوير المهارات والقدرات المطلوبة.
- هذه هي بعض من الأنواع الشائعة لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية. يمكن تخصيص البرامج وفقًا لاحتياجات المؤسسة التعليمية والمشاركين والأهداف المحددة.
- ثالثًا- بالنسبة توفير البنية التحتية المناسبة لتفعيل برامج التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية.**

- توفير البنية التحتية المناسبة لبرامج التدريب يعتبر عنصراً مهماً لضمان فاعلية ونجاح هذه البرامج. فيما يلي بعض العوامل التي يجب مراعاتها في توفير البنية التحتية المناسبة:
1. البنية التقنية: يجب أن تتوفر البنية التقنية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية عبر الإنترنت. يشمل ذلك اتصال إنترنت سريع وموثوق به، وأجهزة كمبيوتر أو أجهزة محمولة متوافقة، وبرامج وتطبيقات التواصل والتعلم عن بُعد.
 2. المنصة التعليمية: يفضل استخدام منصة تعليمية متكاملة لتنظيم وإدارة برامج التدريب. تكون هذه المنصة قادرة على توفير محتوى التدريب، والتواصل بين المدربين والمشاركين، وتتبع تقدم التعلم، وتقديم المهام والتقييمات.
 3. المحتوى التعليمي: يجب توفير محتوى تعليمي جيد ومناسب للبرامج التدريبية. يجب أن يكون المحتوى متاحاً بصورة قابلة للوصول وسهل الفهم ومناسباً لاحتياجات ومستوى المشاركين. قد يتضمن المحتوى الفيديوهات التعليمية، والمقالات، والنصوص، والأنشطة التفاعلية.
 4. الدعم الفني: يجب توفير فريق دعم فني للمشاركين في حال وجود أي مشاكل تقنية أثناء تنفيذ البرامج التدريبية. يجب أن يكون هناك آلية تواصل سهلة للمشاركين للحصول على المساعدة الفنية وحل المشكلات. وفيما يلي بعض النقاط المهمة بشأن الدعم الفني:
 - 1/4 فريق الدعم الفني: يجب أن يتكون فريق الدعم الفني من أفراد مهرة ومدربين على التعامل مع المشكلات التقنية المختلفة. ينبغي لهم أن يكونوا متاحين لتلقي الاستفسارات وتقديم المساعدة في حالة حدوث أي مشاكل.
 - 2/4 آلية التواصل: يجب وجود آلية سهلة وفعالة للتواصل مع فريق الدعم الفني. يمكن استخدام البريد الإلكتروني أو الدردشة الحية أو نظام تذاكر الدعم للتواصل وتقديم طلبات المساعدة التقنية.
 - 3/4 مدة الاستجابة: ينبغي أن يكون لدى فريق الدعم الفني مدة استجابة سريعة للمشكلات التقنية. يعني ذلك أن يتم الرد على الاستفسارات وحل المشكلات في وقت قصير بما يكفل استمرارية تنفيذ البرامج التدريبية.
 - 4/4 التقييم وتحسين الدعم الفني: ينبغي أن يتم تقييم أداء فريق الدعم الفني بشكل دوري واستمرار تحسينه. يمكن استخدام ردود الفعل من المشاركين وتقييماتهم لتحديد نقاط القوة والضعف وتحسين جودة الدعم المقدم.

رابعاً- نشر وتوعية بأهمية التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية من خلال:

- أ- تنظيم وعقد الندوات بالاستعانة بخبراء في مجالات التنمية المهنية الإلكترونية للتعريف بأهمية وأهداف ومبررات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات التربوية
- ب- حث المجتمع المحلي وسائل الأعلام على المشاركة في نشر ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية وتحمل مسؤولياته نظراً لكونه المستفيد الأول من فوائد التنمية المهنية الإلكترونية.

ج- مواجهة مقاومة التغيير لدى القيادات التربوية والعاملين بمجال التعليم وإزالة الخوف من تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية.

- د- عقد اجتماعات المستمرة مع كل الفئات المكلفة (وزارة التربية والتعليم -الأكاديمية المهنية للمعلمين - إدارة التدريب بالمديريات التعليمية) بتدريب القيادات التربوية على التنمية المهنية الإلكترونية للاتفاق على الإجراءات الرئيسة لخطة العمل.

خامساً- إنشاء مراكز للتدريب التنمية المهنية الإلكترونية بالمحافظات في مصر تهدف إلى:

- أ- إعداد وتأهيل القيادات التربوية عن طريق توفير برامج التنمية المهنية الإلكترونية التي تناسبهم في عملهم. إعداد وتأهيل القيادات التربوية في التعليم قبل الجامعي عن طريق توفير برامج التنمية المهنية الإلكترونية يعد جزءاً أساسياً من رؤية مصر 2030. لتحقيق ذلك، يجب تقديم برامج التنمية المهنية الإلكترونية التي تلبي احتياجات القادة التربويين في عملهم. وفيما يلي بعض النقاط التي يجب مراعاتها في تصميم هذه البرامج توجيه محدد يجب أن تتضمن برامج التنمية المهنية الإلكترونية توجيهاً محدداً للقيادات التربوية، بحيث تعزز مهاراتهم ومعرفتهم في المجالات التي ترتبط بمهامهم ومسؤولياتهم. يمكن توجيه التدريب نحو القيادة الفعالة، والتخطيط الاستراتيجي، والتحليل والتقييم، وتطوير البرامج التعليمية، وأساليب التواصل والتفاعل، مرونة الوقت والمكانو محتوى تفاعلي وتطبيقي

- ب- تطوير نوعية برامج التنمية المهنية الإلكترونية المقدمة للقيادات التربوية لتواكب متغيرات العصر الرقمي والمستحدثات العالمية. لتواكب متغيرات العصر الرقمي والمستجدات العالمية، ينبغي تطوير نوعية برامج التنمية المهنية الإلكترونية التي تقدم للقيادات التربوية في التعليم. وفيما يلي بعض النقاط المهمة لتحسين نوعية هذه البرامج:
- 1- تكنولوجيا الحديثة: يجب أن تستخدم برامج التنمية المهنية التقنيات والأدوات التعليمية الحديثة. يمكن استخدام منصات التعلم الإلكتروني المتقدمة، والوسائط المتعددة، والواقع الافتراضي، والواقع المعزز، والتعلم الذاتي الموجه بواسطة الكمبيوتر. هذا يعزز التفاعل والمشاركة الفعالة ويعمل على تحسين تجربة التعلم الإلكتروني للقيادات التربوية.
 - 2- التعلم المستمر والمتكامل: يجب أن توفر برامج التنمية المهنية الإلكترونية فرصًا للتعلم المستمر والمتكامل. يمكن تقديم محتوى تعليمي شامل وشخصي يغطي مختلف جوانب القيادة التربوية،
 - 3- وضع منظومة لاختيار كوادر بشرية متخصصة للإشراف على عملية تدريب الإلكترونية للقيادات التربوية من قبل وزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين. لإنشاء منظومة لاختيار كوادر بشرية متخصصة للإشراف على عملية تدريب الإلكترونية للقيادات التربوية،

المراجع العربية:

الأديب، علي محمد عبد الله (2016). "فاعلية برنامج تدريبي قائم على تطبيقات الويب التفاعلية لتنمية مهارات الإدارة الإلكترونية لدى مديري المدارس في ضوء احتياجاتهم المهنية بالجمهورية اليمنية". رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.

القطان، إبراهيم عيسى ابراهيم (2017). "دراسة ميدانية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المتميز لمديري مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت". رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بنها.

العمرى، أحمد يحيى محمد (2018) "التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية محافظة أنموذجاً". مجلة العلوم التربوية والنفسية مج 2، 22، 1 - 21

المزروعى، سامى بن خاطر (2019). "تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل". دراسات في التعليم الجامعي. (جامعة عين شمس. كلية التربية. مركز تطوير التعليم الجامعي). عدد خاص.

النجدي، أميرة أحمد وآخرون (2018). "التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية". مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ. كلية التربية. مجلد 18. عدد 2.

السلمي، سلطان؛ والحارثي، عبد الرحمن. (2020). "الاحتياجات التدريبية للمعلمين من مركز التطوير المهني التعليمي". مجلة البحوث التربوية والنفسية، 66، 17، 249-287.

الأكاديمية المهنية للمعلمين "منصة <http://www.pat.edu.eg/accr2023.him> المعلم"، متاح على الموقع

أبو طالب، صفاء علام محمد وآخرون (2017). " اتجاهات حديثة في تدريب المعلمين داخل المدرسة. "مجلة البحث العلمي في التربية. جامعة عين شمس. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. ع 18. ج 5. ص 286.

أحمد، محمد منصور (2016). "التخطيط الاستراتيجي لمتطلبات التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة (S-BPD) في ضوء التوجهات العالمية الحديثة". المجلة التربوية، العدد 46، المجلد 2، كلية التربية، جامعة سوهاج. ص 245.

بشير، صالح الرشيدى (2000) "مناهج البحث التربوي رؤية تطبيقية مبسطة"، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ص 59.

- عايد محمد (2021) "معوقات استخدام منصات التدريب الإلكترونية في برامج التطوير المهني بمراكز التدريب التربوي بمحافظة بيشة من وجهة نظر المعلمات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية.
- حبيب، صابر شاكر (2022) "تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية في رفع الأداء الأكاديمي للمعلم"، المجلة التربوية لتعليم الكبار كلية التربية جامعة أسيوط، مج4، ع4، ص 19.
- حسن، أسماء (2019) "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة" رسالة ماجستير غير منشور جامعة سوهاج، كلية التربية.
- خلف، احمد، (2021) "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للقيادات المدرسية في ضوء التحول الرقمي" **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج 68.
- فتحي، نهى إبراهيم (2019)، "واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج 9 ، ع 3 ، جامعة فلسطين، ص 312.
- محمد، عزة (2019) "تصور مقترح للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء تحديات العصر الرقمي" رسالة ماجستير غير منشورة جامعة المنوفية. كلية التربية، ص90.
- مرشد، ليلي (2021) "التوجهات الحديثة لإعداد المعلم في ضوء متطلبات العصر الرقمي كتاب أبحاث المؤتمر الدولي الثاني المستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي"، دار النشر، القاهرة، ص61.
- محمد البندي ورشيد طعمية (2016)، "التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير"، دار الفكر العربي، ط6، القاهرة، ص480.
- محمد مرسى (2015) "الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه" ط3، القاهرة: عالم الكتب، ص230.

سرور، أميمة موريد وآخرون (2017). "فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد". مجلة كلية التربية. جامعة بورسعيد. كلية التربية. عدد21. ص 612.

سعود، سعود العبدص (2017) "الأنماط القيادية السائدة لدى قادة المدارس الثانوية بمحافظة وادي الدواسر وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين"، رسالة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

جاد، نبيل، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، 2018، ص 311.

المراجع الأجنبية:

Adam, B. (2018). The Components of Effective Professional Development Activities in terms of Teac Perspective, International Online Journal of Educational Sciences, 6 (4), Turkey, p. 321. hers' Arancibia, V. (2018). Teacher Professional Development around the World: The Gap between Evidence and Practice (English). Policy Research working paper; no. WPS 8572. Washington, D.C.: World Bank Group

) Aras, S. (2018). Teacher Education System of Australia, Singapore¹ and South Korea: A Case- Oriented Comparative Study. Rederived from: [HTTPS://www.researchgate.net/publication/327051916](https://www.researchgate.net/publication/327051916)

Azeddine, C & Bertani, L. (2018) "Communities of Practice e- Learning, an Innovative Learning Space for e- Leeming Actors". Procedia Social and Behavioral Sciences. Vol. (4).

Fatih, M. (2020): School Principal Support in Teacher Professional Development. International Journal of Educational Leadership and Management, Vol 9, (1).

Reston, V. A. (2015). "Professional Standards for Educational National Policy Board for Educational Leaders: Administration.

Speck, M. and Knipe, (2018). Why can't we get it right? Designing High-quality professional development for standards-based schools. (2nded.) Thousand Oaks: Corwin Press

Sun , (2020) staff development and education: a cooperative model, vol. 'Employee Counseling to day' " Journal of work place learning Professional.12.

Pipis; Josuan,; Srinagar, B (2016) Development of Program to Enhance Strategic Leadership of Secondary School Administrators, International Education Studies, v9 n10 p34-46.

Thorpe, A; Garside, D (2017) (Co)Meta-Reflection as a Method for the Professional Development of Academic Middle Leaders in Higher Education, Management in Education, n(3),111.

XiaoYao, Y(2019), " Exploring Effective Methods of Teacher Professional Development in University for 21st Century Education", **International Journal of**

Kampen, M., (2019), "5 Ways to Make Teacher Professional Development Effective [With Examples]", Available at:

<https://www.prodigygame.com/mainen/blog/teacher-professional-development>, accessed .2023/8/03