



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

” تطوير كفايات المعلم في ضوء أهداف التنمية المستدامة للمعلمين ورؤية مصر ٢٠٣٠ م إعداد

د/ هند مكرم عبد الحارس عبد المالك

موجه لغة عربية بإدارة ديروط التعليمية - منسق عام المركز القومي

للامتحانات والتقييم التربوي بمحافظة أسيوط

﴿المجلد التاسع والثلاثون- العدد العاشر- جزء أول - اكتوبر ٢٠٢٣ م﴾

عدد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الثامن (تطوير التعليم: اتجاهات معاصرة ورؤى مستقبلية)

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المقدمة

يشهد عالمنا اليوم ثورة معلوماتية غير مسبوقة ومستمرة، وتحمل في طياته تحولا في منظومة العلم والتعليم، ولقد تأثرت بذلك أهداف التعليم ومحتواه وتقنياته وإدارته، وانعكست مظاهر هذا التطور من خلال استخدام التكنولوجيا التي ساعدت على تيسير أساليب التعلم والتدريب التي تسعى لتحقيق أرقى مستويات التعليم والتدريب من دون تقييد بحدود الزمان والمكان ، ومن المعروف أن المعلمين يقومون دائماً بالبحث عن وسائل تعينهم على أداء مهامهم التعليمية من أجل الوصول إلى طرق تعليمية أفضل.

فمع التطور التكنولوجي الهائل في جميع المجالات وخاصة في مجال التعليم أصبح لزاماً استخدام التكنولوجيا التعليمية، حيث إنها ذات أهمية كبيرة في العملية التعليمية فهي تساعد على تنمية قدرات المتعلمين والاستفادة منها وتطويرها وذلك لبناء أجيال قادرة على مواكبة التغير السريع والهائل مع المستجدات التقنية. وهذا يتطلب إعداد معلمين متميزين قادرين على التعامل مع جميع وسائل التقنيات الحديثة بمهارة فائقة وعالية (منال أحمد، ٢٠١٣، ٤).

ولملاحقة هذه التحديات ومواكبة التغييرات العالمية تأتي التنمية المهنية المستدامة لتحتل موقعا محوريا في المؤسسات التربوية، فقد أصبحت تشكل العمود الفقري آلية جهود تبذلها هذه المؤسسات نحو تحقيق الإصلاح والتطوير وجودة الأداء الداخلي والمنتج المتميز في ظل المنافسة القوية بين المؤسسات لتحقيق رضا المتعلمين معها، وكذلك التوجيه الفني ودوره في تحقيق التطوير الأداء المهني للمعلم.

وقد شهد التوجيه الفني تطورات ملحوظة في العقود الأخيرة على مستوى النظرية وعلى مستوى التطبيق أيضا فلم يعد التفتيش الذي يسعى للبحث عن العيوب أو التنبيه عليها على أفضل الأحوال، وحالياً يتميز بكونه عملية نمو مهني لمعلم، يسعى لمساعدته على تطوير نفسه وتهيئة البيئة المناسبة لنموه المهني. والتوجيه الفني حاليا له رؤية معاصرة متنوعة متجددة قادرة على تنمية العنصر البشري، وتجديد أدواته وممارساته العملية، والرقى بأفق المعلمين والمتعلمين لكي يتجاوز كل منهم وظيفة الاستهلاك الصامت للمعرفة إلى وظيفة الإنتاج المبدع (Shulman, G. & Susan, V. ٢٠٠٧, p٥٥) .

لذا يعد المعلم أحد أهم أركان العملية التعليمية، بل لا نبالغ عندما نقول أنه الأساس الأول لهذه العملية، وعلى مر العصور والأزمنة؛ فإن أعظم الساسة والعلماء والمخترعين قد تتلمذوا علي أيدي معلمين أكفاء، تركوا بصمة واضحة في بناء شخصياتهم، مما مكنهم من تحقيق النجاح والتميز، ومع مطلع القرن الحادي والعشرين شهد العالم نقلة حضارية غير مسبوقة، شملت كل مناحي الحياة؛ حيث تظهر في كل يوم على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة وفكر جديد ومهارات جديدة في التعامل حتى يتحقق النجاح (أحمد عبد العظيم سالم، ٢٠١٩، ٦١).

وتعد رؤية مصر ٢٠٣٠ م في التعليم خطة وطنية طويلة المدى للحكومة المصرية، والتي تؤكد على دور التعليم في استراتيجية التنمية الوطنية، وأعلنت الرؤية أهدافها الإستراتيجية ومنها، تقييم نوعية التعليم وجودته، والمساواة والاستثمار في التعليم، وغيرها من الجوانب الأخرى، ولم تغفل رؤية ٢٠٣٠ بالتركيز والاهتمام البالغ من قبل الحكومة المصرية بأساس التعليم ودوره الإستراتيجي، أن العمل على تدريب الموهوبين والتميزين والعاملين المؤهلين يعد الداعم الأساسي لتحقيق أهدافها، معلقة كثير من الآمال على تطوير التعليم، وقد طرحت رؤية مصر ٢٠٣٠ ثلاث أهداف استراتيجية هامة لتطوير التعليم وهي: تحسين جودة التعليم، ضمان التعليم للجميع، زيادة القدرة التنافسية التعليمية (كونغ لينغ تاو، ٢٠١٨، ص ٦).

وبناء على ما سبق يحاول البحث الحالي توضيح واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلم ودور التوجيه الفني في تطوير مهارات المعلم والقائه الضوء على الأكاديمية المهنية للمعلمين باعتبارها المؤسسة المنوط بها تنمية المعلم وفقاً للتحديات المعاصرة للتعرف على واقعها وإنجازاتها والمأمول منها.

مشكلة البحث:

مهنة التدريس تتطلب من المعلم والموجه إتقان البنية المعرفية للمهام موضع الممارسة، وتحديث المعارف والنظريات والمهارات بشكل يضمن تحقيق التنمية المهنية المستدامة إضافة للمؤهل التعليمي الملائم الذي يلبي متطلبات ممارسة مهام المهنة والتي تعمل على اندماج المعلم في تلك المهنة، وحب المادة التي يعملها مما يؤثر في طريقة تدريسه وكيفية المتابعه (رغد فائق ، ٢٠١٣ ، ٣٥).

ولعل الارتقاء بأداء المعلم والموجه إلى حد التميز هو المفتاح الأساسي لاكتساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية أو غيرها، ولقد ساعدت الطفرة الهائلة في نظم المعلومات والإلكترونيات والحاسبات وأساليب الاتصالات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه مهنيًا كنتيجة مباشرة (صلاح الناقه، وإيهاب ورد، ٢٠٠٩ ، ٥).

لذا تحرص دول العالم، ومن بينها مصر، على تدريب المعلمين وتطوير مهاراتهم باستمرار، فقد عملت وزارة التربية والتعليم على وضع هيكل تنظيمي للتطوير المهني للمعلمين والموجهين؛ أملاً في الارتقاء بأداء المعلمين ومن ثم جودة العملية التعليمية. لكن أداء المعلمين يظل محل نقاش ونقد طوال الوقت، والسؤال الذي يطرح نفسه في كل حديث عن أداء المعلمين والموجهين بمصر هو: ما دور التنمية المهنية للمعلمين والموجهين في التطور المهني للمعلمين؟ وهل تحققت الأهداف المنشودة للتنمية المستدامة للمعلمين والموجهين؟

ولقد تناولت العديد من الدراسات والأبحاث التربوية كدراسة (أشواق عبد الجميل، ٢٠١٦)، ودراسة (وائل محمد سعد، ٢٠٠٩)، ودراسة (يوسف بن محمد الهويش، ٢٠١٨)، ودراسة (الصويركي، ٢٠١٨)، ودراسة (مهدي بنت صالح، ٢٠١٩) قضية التنمية المهنية للمعلمين، وكان من أهم نتائج تلك الأبحاث أن هناك العديد من أوجه القصور في نوعية برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، والأساليب والوسائل المستخدمة فيها، والكوادر التدريسية، وأساليب وأدوات التقويم لتلك البرامج، وضعف تركيز هذه البرامج على مشكلات المعلمين، وعدم تقدير الاحتياجات المهنية والعلمية والثقافية لهم، مع اعتماد عناصرها على محتوى تقليدي غير فاعل، الهدف منه فقط الحصول على شهادات الاجتياز، ويعدها كل البعد عن اكتساب مهارات التميز والفعالية التي تخلق من المعلم عنصراً قائداً للتغيير داخل المؤسسة التعليمية.

كذلك من الدراسات التي أشارت إلى دور التنمية المهنية للموجهين في التطور المهني للمعلمين، دراسة (العجمي، والعنزي، والسعيد، ٢٠١٦م)، ودراسة (محمود عبد الحافظ، ٢٠١٨م).

وتتحدد مشكلة الدراسة في ضعف العلاقة بين ممارسة بعض المعلمين لكفاياتهم المهنية في التدريس والقدرة اللغوية للطلبة. وهذه العلاقة لا تتحقق إلا من خلال برامج تستخدم مدخل الكفايات المهنية في تطوير أداء المدرس للوصول به إلى المستوى المطلوب ومتابعة وإشراف الموجه الفني، استناداً إلى افتراض مؤداه أن عملية التدريس الفعالة يمكن تحليلها إلى مجموعة من الكفايات إذا أجدها المدرس زاد احتمال أن يصبح أكثر كفاءة في أدائه.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تعرف الكفايات اللازم توافرها لدى المعلمين؟
٢. تعرف أهداف التنمية المستدامة للمعلمين.
٣. تعرف دور التوجيه الفني في تطوير الكفايات الوظيفية للمعلمين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

أسئلة البحث:

- ١- ما الكفايات اللازم توافرها في المعلم؟
١. ما أهداف التنمية المستدامة للمعلم؟
٢. ما دور التوجيه الفني في تطوير الكفايات الوظيفية للمعلمين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية: يعد هذا البحث استجابة لتزايد الاهتمام بالتنمية المهنية المستدامة في التعليم قبل الجامعي محلياً وعالمياً.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- قد يساعد هذا البحث في حل المشكلات التي تواجه تدريب المعلمين المتمثلة في الانفجار المعرفي وتوظيف ذلك من خلال التدريب.
- تقديم صورة حقيقية عن الدور التربوي الذي يقوم به الموجه الفني مع المعلمين داخل الفصول.
- قد تفيد هذه الدراسة المعلمين في التعرف على أهمية التنمية المهنية المستدامة والآليات الإجرائية لاستخدام التدريب في تحقيقها.
- إفادة المعنيين بالتنمية المهنية للموجه والمعلم نحو تصميم البرامج التدريبية ذات فاعلية.
- يعد البحث استجابة لتوصيات الأدبيات ونتائج البحوث التربوية العربية والأجنبية بالاهتمام بالتنمية المستدامة للمعلمين والموجهين.
- بيان أهمية الكفايات والقدرات والمهارات لزيادة فاعلية العملية التعليمية.
- تزويد المعلمين في المؤسسات التعليمية بالمزيد من الكفايات التعليمية التي تحسن أداءهم وتحدد احتياجاتهم التدريبية.

مصطلحات البحث:

مفهوم كفايات التدريس: تشير الكفايات بمعناها الواسع إلى "القدرة المرتبطة بالأداء والتي عادة ما يتم اكتسابها من قبل الفرد، بمعنى أن الكفاءات تتمثل في مجمل المعارف والخبرات الفردية" (عمر الطراونة، ٢٠١١، ص ٧).

وتعرف بأنها: القدرة على مواجهة العقبات التي يصادفها الفرد في العمل (Jacques AUBRET, ٢٠٠٥, p1٢٧)

وتعرف الباحثة الكفايات التدريسية بأنها: "عبارة عن مجموعة من المعارف، المهارات، الخبرة والسلوكيات، التي يمتلكها المعلم أو الموجه ويتم توظيفها في التدريس باستخدام الموارد المتوفرة لدى المدرسة، لأداء أعمال أو مهام معينة."

التنمية المهنية: هي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية العاملين بها مهنياً بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم (حسن عبد الباسط، ٢٠١٣، ١٧٤).

وتعرف الباحثة **التنمية المهنية إجرائياً بأنها:** تلك الجهود المنظمة والمستمرة لتطوير كفايات وقدرات المعلم في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه.

التنمية المهنية المستدامة: هي عملية تحسين مستمرة لمساعدة المعلم على بلوغ معايير عالية الجودة للإنجاز الأكاديمي وتؤدي إلى زيادة قدرة جميع أعضاء مجتمع التعلم على السعي نحو التعلم مدى الحياة. (أسامة محمد، ٢٠١٢، ٣٥١).

وتعرف الباحثة **التنمية المهنية المستدامة إجرائياً بأنها:** عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالمعلمين والموجهين إلى مستوى أفضل؛ وذلك لتنميتهم مهنياً بما يمكنهم من تحقيق أهداف التعلم.

حدود الدراسة

الحد الموضوعي: وضع إطار نظري عن دور التوجيه الفني في تطوير الكفايات الوظيفية وتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الابتدائية في ضوء رقمنة التعليم ورؤية مصر ٢٠٣٠م.

الحد البشري: مجموعة الدراسة من معلمي وموجهي اللغة العربية والرياضيات بلغ عددهم (٥٠) فرداً بالمرحلة الابتدائية، بإدارة ديروط التعليمية، بمحافظة أسيوط - محل عمل الباحثة.

منهج الدراسة: لغرض هذه الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على رصد الظاهرة موضع الدراسة وتحليلها وتفسيرها داخل إطارها المجتمعي وتقديم المقترحات والتوصيات.

مواد الدراسة وأدواتها

٢- قائمة بالكفايات اللازم توافرها في المعلم (إعداد الباحثة).

٣- قائمة بالكفايات اللازم توافرها في الموجه الفني (إعداد الباحثة).

الإطار النظري:

المحور الأول: الكفايات التدريسية والتنمية المهنية المستدامة للمعلم:

يعد المعلم الركن الأساسي للتعليم بشكل عام وللنظام التربوي بشكل خاص، لذا فتطوير التعليم قائم على إعداد المعلم وتطويره بشكل مستمر ومستدام وقد يكون التطوير ناتجا عن تحفيز من الموجه أو عن رغبة شخصية، ولذلك أدركت الدول ووزارات التعليم الأهمية الكبرى لتطوير وتنمية المعلمين باعتبارهم الأكثر تأثيرا على الطلاب داخل البيئة التعليمية وخارجها.

كما أن متطلبات التغيير والتطورات المعرفية والعلمية والتكنولوجية المتسارعة، حتمت على الموجه الاهتمام بالمعلم وتحفيزه بتعلم مهارات القرن ٢١ لضمان استمرارية المعلم على هذا المستوى المتجدد من معارفه ومهاراته واتجاهاته ولمواكبة الاتجاهات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وطرق واستراتيجيات التعليم وتقنياته (هدى الزهراني، ٢٠٢١، ٢٦).

كما أشار الطوخي وآخرون (٢٠١٦) إلى الأهمية القصوى لتوظيف العنصر البشري ورفع قدراته لتحقيق التنمية المستدامة بتنميته مهنيا وتأهيله من خلال توفير ما يجعله راضيا عن عمله مؤديا له بقدراته القصوى. وأظهرت دراسة الحاج علي وآخرين (٢٠٢١) أهمية تطوير المعلمين ويقائهم دائما مواكبين للتغيرات الحاصلة في المجتمع من حولهم، وخلق التفاعل مع التغيرات والتأثير الإيجابي في المتعلمين والذي يؤدي إلى بناء الانسان المتعلم القادر على المشاركة الفاعلة في تحقيق البرامج التنموية والتنمية المستدامة.

وترى منار البغدادي (٢٠١١، ٥٥)، أنه "يجب الارتقاء بالجودة النوعية للمعلم التي تعد عاملا رئيساً في تحسين عملية التعلم حتى إن الولايات المتحدة الأمريكية اتبعت سياسة ربطت بموجبها التنمية المهنية المستمرة للمعلمين بمنح وتجديد الترخيص بمزاولة المهنة لهم، وذلك للحصول على معلمين مؤهلين تأهيلا عاليا".

كما أكدت دراسة عيسى ورفيق (٢٠١٠) على أهمية تحسين قدرات المعلم لابتكار الحلول والتوصل إلى مستقبل أكثر استدامة؛ وحثم على تطوير برامج إعداد المعلم، فالمعلم له الأثر الأكبر على تعلم الطالب. فهو الذي يقوم بتوجيه العملية التعليمية نحو تحقيق أهدافها، وبه يتم نجاح أو فشل العملية التعليمية، فالتعليم الجيد مرتبط ارتباطا وثيقا بالمعلم المتميز، ولذلك يجب أن يكون مطلعا على المستجدات في ميدان التربية والتعليم؛ حتى يواكب التطور في مجال مهنته ويكون قادرا على إفادة الطالب.

الكفايات الوظيفية:**(أ) تعريف الكفايات لغة:**

الكفاية من كفى، ويقال يكفى إذا قام بالأمر. ويقال استكفيته أمرا فكفانيه، وكفالك هذا الأمر أو الشيء أي حسبته، فقد ورد بالأثر كفى بالمرء نبالا أن تعد معاييه، أي حسبه أن عيوبه قليلة (لسان العرب لابن منظور)، كما جاء في منجد اللغة والأعلام، أن الكفاية من كفى، يكفى كفاية...الشيء، إذا حصل به الاستغناء عن سواه فهو كاف، قال تعالى: (وَأَسْأَلُكَ لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَىٰ بِاللَّهِ شَهِيدًا) سورة النساء: الآية: ٧٩) أي أن شهادة الله تعالى تعني عن سواه.

(ب) تعريف الكفايات الوظيفية اصطلاحا:

وتعرف الفتالوي (٢٠٠٣) الكفاية بأنها "قدرات نعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل مجموعة مهام (معرفية، ومهارية، ووجدانية) تكون الأداء النهائي المتوقع إنجازه بمستوى معين مرض من ناحية الفاعلية، والتي يمكن ملاحظتها وتقييمها بوسائل الملاحظة المختلفة

وعرفها الزبون (٢٠١٤، ٢٩٨) بأنها "مجموعة من المعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات التي يجب أن تتوافر لدى المعلم ليصبح قادرا على أداء دوره في التدريس، والوصول إلى نواتج التعلم المرجوة."

ويعرفها موسى وزعموش (٢٠١٧، ٦٣٢) بأنها "مجموعة السلوكيات التي ينبغي أن يكتسبها المعلم وتظهر أثناء أدائه في كل الوضعيات التدريسية، والتي تمكنه من أداء السلوك التعليمي بمستوى معين من الإتقان."

(ج) وتعرف الكفايات التدريسية إجرائيا بأنها: مجموعة المعلومات والخبرات والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها المعلم والمتعلقة بالتخطيط للتدريس وتنفيذه وتقييمه واستخدام التقنية الحديثة في التعليم، اللازمة للمعلم بالمرحلة الابتدائية في ضوء رقمنة التعليم ورؤية مصر ٢٠٣٠م.

تصنيف كفايات التدريس:

يجب على المعلم أن يمتلك مجموعة من الكفايات التي تمكنه من أداء أدواره بكفاءة وفاعلية، وقد صنف التربويون الكفايات إلى الأنواع التالية:

١- **الكفايات المعرفية:** وهي المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء المعلم في المجالات التعليمية، كما أنها تشير إلى معرفة المعلم مجموعة المعارف والحقائق النظرية العامة والتخصصية، والحقائق المتصلة بالمتعلم (مثل خصائصه ونموه ومشكلاته)، والمعرفة الثقافية إضافة إلى معرفة أدوات المعرفة وطرق استخدامها في الميادين العلمية والعملية (الزهراني سعود، ٢٠١٢).

٢- **الكفايات الوجدانية:** تشير إلى استعدادات المعلم وميوله واتجاهاته ومعتقداته، وتدل على سياسة المعلم وثقته في نفسه واتجاهاته نحو مهنة التعليم (سعاد محمدي، ٢٠١٦، ٧٨).

٣- **كفايات الأداء:** وتشير إلى كفايات الأداء التي يظهرها المعلم، وتدل على مقدرة المعلم على إظهار سلوك واضح في المواقف الصفية التدريبية والحقيقية، مثل توظيف الوسائل التعليمية كأن يعد خطة يومية لعمله يحدد فيها أهدافاً قابلة للقياس والتقويم ويصوغها صياغة سلوكية، إضافة إلى استخدامه طرق التدريس الملائمة وأساليب التقويم التربوية الملائمة (السيد، ٢٠٠٤؛ سعود، ٢٠١٢).

٣- **كفايات الإنجاز أو النتائج:** وتشير إلى أثر أداء المعلم في سلوك المتعلمين، وهي قدرة المعلم على الوصول إلى النتائج المرغوبة مثل قدرة المعلم على زيادة سرعة الطالب في القراءة (سعود، ٢٠١٢).

الكفايات المرتبطة بالمهنة والتخصص: المعلم الذي نريده هو نموذج في العملية التعليمية، وموجه ومرشد وميسر ومقوم وينبغي عليه أن يمتلك الكفايات التدريسية والنشاطات التعليمية الصفية المتعددة، كما جاء في الجدول رقم (١)، ونجملها فيما يلي:

- ١) كفايات تخطيط التدريس وتشمل ٦ كفايات فرعية.
 - ٢) كفايات تنفيذ التدريس وتشمل ٩ كفايات فرعية.
 - ٣) كفايات تقويم التدريس وتشمل ٦ كفايات فرعية.
 - ٤) كفايات استخدام التقنية في التعليم وتشمل ٦ كفايات فرعية.
- العوامل التي تؤدي إلى تحسين الكفايات التدريسية:** هناك عدة عوامل تؤدي إلى تحسين الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس ومن ذلك ما ذكره (دندش وأبو بكر، ٣٠٠٣، ٩٣١)

١. إلمام المعلم بتفاصيل عمله.
 ٢. الاهتمام ببرامج تكوين المعلم.
 ٣. وجود الاستعداد لدى المعلم والميل إلى العمل بذاته.
 ٤. تحسين الظروف المحيطة به لإيجاد فضاء يسمح له بالعمل بارتياح.
 ٥. التزود بالإمكانات المتاحة.
- وهذه العوامل منها ما يتعلق بالمعلم نفسه، ومنها ما يتعلق بالبرامج والمناهج التي تكون المعلم الذي نريد، ومنها ما يتعلق بالإمكانات والظروف المحيطة بالعملية التعليمية.

مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلم:

يعد تطوير الكفايات المهنية للمعلم وفق معايير التنمية المستدامة من أهم الأسس التربوية التي تسهم بشكل إيجابي في تطوير أدائه وتحقيق رسالته في تخريج مواطن صالح لمستقبل هذه الأمة.

كما يتضح دور الموجه الفني بشكل مباشر في بناء التنمية المهنية المستدامة من خلال نشر ثقافة الجودة بين القيادات والعاملين بالمؤسسات التعليمية وبين أعضاء هيئة التدريس، لمواكبة التطورات التي تحدث في البيئة المدرسية والمجتمع للارتقاء بمستوى الأداء في أقل وقت ممكن وبأقل جهد (الطوخي وآخرون، ٢٠١٦).

كما أكدت نتائج دراسة الخضير (٢٠٢١) على أهمية تطبيق ممارسات التنمية المستدامة في تطوير مستويات الأداء في القطاع التعليمي، والتي تشمل القدرة على التغيير، والقدرة على تحديد الاتجاهات، وتمكين العاملين وتحفيزهم، ووجود تأثير مباشر في رفع مستوى الأداء التعليمي للطلبة وتطوير المستوى المهني للمعلمين، بالإضافة لدورها في المحافظة على الثقافة المدرسية والروح المعنوية العالية للعاملين. (الخضير، ٢٠٢١، ٨٦).

وتتمثل أهم مجالات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي:

١. التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي.
٢. مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.
٣. مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.
٤. مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.
٥. مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي.
٦. مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.
٧. مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.
٨. مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.

أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلم :

للتنمية المهنية المستدامة عدة أهداف جوهرية، منها:

١. مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها؛ لتحقيق الفعالية في التعلم.
٢. مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد مستجد.
٣. الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
٤. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها (فؤاد العاجز؛ وجميل نشوان، ٢٠٠٥، ٢٦١).

وتضيف الباحثة ما يلي:

٥. تنمية اتجاهات المعلم نحو مهنته وتقديره لعمله التربوي.
٦. التدريب المستمر للمعلم بما ينسجم مع مفهوم التربية المستدامة.
٧. تزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من مشكلات تعليمية.
٨. رفع كفاية المعلم مع ما تتطلبه مهنته اليوم.
٩. تزويد المعلم بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.
١٠. مواكبة ما يستجد من مناهج وطرائق تدريس ووسائل.
١١. تأهيل المعلمين أصحاب المؤهلات غير التربوية.
١٢. تنمية الصفات القيادية للمعلم وإطلاعه على خبرات زملائه المعلمين.

آليات التنمية المهنية للمعلم:

تتمثل آليات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي (أحمد إبراهيم، ٢٠٠٣، ١٢٩):

- أولاً: التنمية المهنية للمعلم من خلال برامج التدريب والتطوير أثناء الخدمة.
- ثانياً: التنمية المهنية للمعلم من خلال آليات التطوير الذاتي، من خلال الحفائظ التعليمية والتدريبية والتعليم المبرمج.

ثالثاً: التنمية المهنية للمعلم من خلال التقنيات المعاصرة:

- التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب
 - التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني
 - التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد
- ويعد تقويم الطالب للمعلم أحد المحاور والمصادر الأساسية في تقويم المعلم وأحد أهم دوافع التنمية المهنية للمعلم التي أشار إليها علماء النفس والتربية إلى سبل تقويم المعلم ومنها :
- (ثريا عبد الله، وسميرة بدوي، وصفاء جاهين، ومنى أمين، ٢٠١٥م، ص١٠٥٨).
- ١) قياس كفاءة المعلم بالأثر الذي يحدثه في طلابه .
 - ٢) تقدير الطلاب للكفاءة العلمية لمعلمهم .
 - ٣) دوافع المعلم لاختيار المهنة .
 - ٤) تقدير المديرين أو الموجبين التربويين لكفاءة المعلم المهنية .

جدول (١): الكفايات التدريسية التي يجب توافرها في المعلم

م	المجال	كفايات التدريس	أوافق	إلى حد ما	لا أوافق
١	كفاية التخطيط	يصيغ المعلم أهداف الدرس صياغة سلوكية سليمة.	%١٠	%٦٠	%٣٠
٢		يحدد المعلم طرق التدريس المناسبة للأهداف	%١٦	%١٤	%٧٠
٣		يحدد المعلم الوسائل التعليمية المناسبة لتحقيق الأهداف المرجوة للدرس.	%١٢	%٢٨	%٦٠
٤		يقسم المعلم الدرس إلى أنشطة مناسبة للأهداف.	%١٢	%٨٢	%٦
٥		يوزع المعلم خطة الدرس بما يتناسب وزمن الحصة.	%١٦	%٢٠	%٦٤
٦		يختار المعلم تهيئة مناسبة لموضوع الدرس	%٢٠	%٣٠	%٥٠
إجمالي المحور					
٧	كفاية التنفيذ	يطلع المعلم متعلميه على أهداف الدرس	%٤	%٢٠	%٧٦
٨		يثير المعلم دافعية المتعلمين إلى التعلم	%٢٠	%٥٠	%٣٠
٩		يتأكد المعلم من فهم المتعلمين لنقطة في الدرس قبل الانتقال إلى نقطة أخرى.	%٢٤	%٥٦	%٢٠
١٠		يطرح المعلم أسئلة مناسبة تتصل بالمهارات العقلية العليا	%١٠	%٣٠	%٦٠
١١		يقدم المعلم تغذية راجعة فورية	%١٦	%٦٠	%٢٤
١٢		يعزز المعلم نجاح المتعلم وسلوكياته الإيجابية نحو التعلم	%١٤	%٥٢	%٣٤
١٣		يستثمر المعلم وقت الحصة بشكل فعال	%١٢	%٤٨	%٤٠
١٤		يشرك المعلم المتعلمين لتقديم ملخص عن الدرس في نهاية الحصة	%١٠	%٢٤	%٦٦
١٥		ينوع المعلم في الأنشطة الفردية والجماعية	%٨	%٦٠	%٣٢
إجمالي المحور					
١٦	كفايات التقويم	ينوع المعلم في أسئلة التقويم.	%٣٠	%٥٠	%٢٠
١٧		يترجح المعلم في مستويات الأسئلة حسب مستويات الكفاءات.	%١٠	%٢٤	%٦٦
١٨		يطبق المعلم تقويماً قليلاً وبعدياً	%٤	%١٦	%٨٠
١٩		ينتج المعلم المرونة في بسط الأسئلة	%٢٤	%٤٠	%٣٦
٢٠		يساعد المعلم المتعلم على التقويم الذاتي	%١٦	%٢٤	%٦٠
٢١		يقوم المعلم المتعلمين وفق أسس ومعايير محددة	%٩٠	%١٠	%٠
إجمالي المحور					
٢٢	كفايات استخدام التقنيات الحديثة في التعلم	يستخدم المعلم البرامج التي تساعد في إعداد دروس إلكترونية تفاعلية	%١٠	%٣٠	%٦٠
٢٣		يستخدم المعلم الإنترنت في عمليات البحث لأكبر كل ما هو جديد ومفيد	%١٦	%٤٠	%٤٤
٢٤		يستخدم المعلم مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه	%١٠	%٣٠	%٦٠
٢٥		يوظف المعلم التقنيات والوسائل التكنولوجية في التدريس.	%٨	%٢٤	%٦٨
٢٦		يشجع المعلم الطلاب على توظيف التقنيات الحديثة في البحث عن المعلومات.	%١٢	%٢٦	%٦٢
٢٧		يوظف المعلم التقنيات الحديثة في عملية تقييم الطلاب مثل استخدام الاختبارات الإلكترونية والمنصات	%٦	%١٦	%٧٨
إجمالي المحور					
%٦٢					

المحور الثاني: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م

لقد أولت خطة التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م الاهتمام الكبير بالتعليم وبخاصة المدارس الثانوية العامة وكذلك بالقائمين على التدريب والتدريس من خلال تطوير أدوارهم التربوية من خلال دوراتها وبرامجها المعتمدة ونظراً لأهمية ارتفاع المستوى العلمي والفني لجميع القائمين على العملية التربوية؛ وحيث إن الهدف الأساسي للتنمية هو تحقيق تقدم مستمر في حياة البشر ورفاهيتهم وتقوم على أساس مساهمة جميع الأفراد بشكل فعال وحرفي في التنمية، والتوزيع العادل لعائداتها، مما يستلزم قيادة تربوية تستطيع مواكبة التغيرات في المجتمع وقادرة على تلبية متطلبات المجتمع المتركة على إعداد المواطن الإيجابي الذي يسهم في حل مشكلاته ومشكلات مجتمعه (Ingrid Baartman , ٢٠١١, p. ٦٥)؛ فقد شغلت التنمية المستدامة مكانة الصدارة في قضايا التنمية البشرية، حيث إن برامج التنمية المستدامة في سبيلها لأن تصبح علماً اجتماعياً جديداً له بنيته الفكرية ومنطقه الخاص وهدفه المتمثل في تنمية قدرات ومهارات ومعارف الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الكفاية والفاعلية والاستمرارية.

وتتلخص رؤية وزارة التربية والتعليم المصرية في توفير موارد بشرية متنامية القدرة والكفاءة، وعلى أعلى درجة من الجودة والأخلاقيات المهنية، من أجل بناء مجتمع يقوم على التعلم واقتصاد يقوم على المعرفة. ولتحقيق هذه الرؤية تضطلع الوزارة برسالة قيادة وإدارة وتنمية قطاع التعليم قبل الجامعي ليستجيب للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع المصري بهوية وطنية لا تنفصل عن الاتجاهات العالمية. (الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤-٢٠٣٠، ص ٢).

دور الموجه الفني في التنمية المهنية المستدامة للمعلم:

فقد عرف على أنه: نشاط تربوي موجه يقوم به مجموعة من الخبراء في التوجيه الفني ويهدف إلى خدمة المعلمين ورفع مستوياتهم التعليمية وتطوير وتحسين الأداء التدريسي بهدف تحقيق الأهداف التعليمية المرغوب فيها. (أحمد حسين اللقاني، وعلي أحمد الجمل، ٢٠٠٣، ص ٤٤).

كما عُرف بأنه " عملية تربوية قيادية إنسانية هدفها تحسين عمليتي التعليم والتعلم من خلال مناخ العمل الملائم لجميع أطراف العملية التعليمية مع تقديم كافة الخبرات والإمكانات المادية والفنية وتوفيرها لنمو وتطوير جميع الأطراف وما يلزمها من متابعة، وذلك وفق تخطيط علمي وتنفيذ موضوعي يهدف إلى رفع مستوى التعليم وتطويره من أجل تحقيق الهدف النهائي والمنشود وهو بناء الإنسان الصالح. (طاهر بشر، ٢٠١٥، ص ١٧).

كما أن للتوجيه الفني أهمية كبرى ذلك لكون التوجيه يرتبط بعمليات الإدارة والتي تتحقق من خلال مجموعة وظائف تبدأ بوظيفة التخطيط كعملية عقلانية منظمة توضع بغرض ترجمة الأهداف إلى سلسلة من الخطوات المتتابعة في رؤية مستقبلية واضحة بالإضافة إلى عملية التنظيم وتوزيع الوظائف بين مختلف أفراد النظام، وكذلك الرقابة للتأكد من أن الأهداف

المرسومة يتم تحقيقها وفق الغاية المنشودة كما أن التوجيه الفني يهدف إلى تحقيق أهداف المدرسة ومساعدة العاملين في الحقل التعليمي لكي يصبحوا ذوي مهارة وكفاية عالية بقدر الإمكان في تأدية عملهم (راشد بن حسن، ٢٠١٠، ص ١٨٠). ويجب على الموجه مساعدة المعلم لتحسين العملية التعليمية، وحسن إرشاده والأخذ بيده، فعلى الموجه في المراحل الأولى من عملية التوجيه أن يكون عملياً في تشجيع ودعم المعلم، وبعد أن يشعر الموجه أن المعلم قد تعلم تحليل وتحسين أدائه عليه أن يسحب دعمه ويستمر في تشجيعه، ويجب على الموجه أن يعمل بمبدأ الإثابة حيث إن النجاح في الخبرات يجعل النقد أسهل تقبلاً.

ومن الأدوار المهمة للموجه الفني تطوير القدرات الفردية الضرورية للنجاح، كمساعدة المعلمين على التطوير، وتدعيم المعرفة الهادفة والعميقة والمهارات والتوجهات التي تتطلبها الاستدامة، وتعزيز الممارسات التي من شأنها تسهيل توجيه المؤسسات التعليمية نحو الاستدامة، من خلال إنشاء شبكة تواصل لتعزيز التعاون مع المجتمع لتحقيق رؤى وأهداف مشتركة لمستقبل مستدام، ولترجمة هذه القيم والممارسات يجب إشراك كافة العاملين، والنقيمت بانتظام، والاتساق مع سياسات التعليم المستدام (الخصير، ٢٠٢١).

وأكدت دراسة القحطاني (٢٠٢٠) على أهمية تنمية المعلمين من خلال إنشاء معهد لتدريب المعلمين، وأهمية دور التوجيه في إتاحة الفرصة للمعلمين ومنحهم الوقت للتحسين والتطوير من خلال تنشيط لقاءات تربية مع المعلمين باستمرار.

ويستخلص مما سبق أن أدوار الموجه الفني للمعلمين تتمثل في الآتي:

- ١) مساعدتهم في معرفة وتقييم الأهداف التربوية بمستوياتها المختلفة وكيفية تحقيقها.
- ٢) تعريفهم بكيفية استخدام التقنيات التربوية وتوظيفها بشكل صحيح وفعال.
- ٣) إطلاعهم على أهم المستجدات التربوية.
- ٤) تعريفهم بطرق التدريس المختلفة ومميزات كل منها وعيوبه.
- ٥) تعريفهم بكيفية الإعداد الصحيح للدرس وأهمية الإعداد الكتابي والذهني وأهم عناصر عملية التحضير.
- ٦) تدريبهم بشكل جيد على صياغة الأهداف الخاصة بالدرس بصورة سلوكية.
- ٧) تدريبهم على كيفية بناء الإطار الخاص بالامتحان التحريري.
- ٨) إكسابهم المهارات اللازمة لصياغة الأسئلة المختلفة.
- ٩) تعريفهم بشروط ومواصفات الامتحان الجيد.
- ١٠) إكسابهم مهارات التفاعل مع المتعلمين أثناء سير الدرس وإشراكهم فيه بإيجابية.
- ١١) تدريبهم على كيفية صياغة الأسئلة أثناء سير الدرس واستخدام التقويم البنائي المستمر
- ١٢) مساعدتهم في وضع البرامج التربوية المناسبة لرعاية المتعلمين (المتعثرين والفاائقين والموهوبين).
- ١٣) إرشادهم فيما يخص برامج الأنشطة التربوية والعلمية المتعلقة بالمجال الدراسي.
- ١٤) مساعدتهم في حل المشكلات التي تواجههم أثناء تأدية عملهم.

المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط

- ١٥) مساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم مع المتعلمين بطريقة تربوية سليمة لتنميتهم مهنيًا.
- ١٦) حث المعلم على استخدام البرامج التي تساعد في إعداد دروس إلكترونية تفاعلية.
- ١٧) إرشاد المعلم على استخدام الإنترنت في عمليات البحث لمواكبة كل ما هو جديد ومفيد.
- ١٨) توجيه المعلم إلى استخدام مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه.
- ١٩) حث المعلم على توظيف التقنيات والوسائل التكنولوجية في التدريس وفي عملية تقييم الطلاب مثل استخدام الاختبارات الإلكترونية والمنصات.

جدول (٢): الكفايات التدريسية التي يجب توافرها في الموجه الفني

م	المجال	كفايات التدريس	كثيرا	أحيانا	نادرا		
١	كفاية التخطيط	يبادر الموجه الفني بعمل ورش عمل تربوية وندوات للمعلمين حول استراتيجيات ونماذج التدريس الحديثة.	٣٠%	٥٠%	٢٠%		
		يقوم الموجه بتحديد الأهداف ذات الأولوية مع المعلمين على أن تكون الأهداف المختارة واضحة ومحددة وقابلة للتحقيق في فترة زمنية محددة.	٢٤%	٥٦%	٢٠%		
		يحدد مع المعلم حاجات التلاميذ بما يتلاءم وخصائصهم العمرية.	١٠%	٢٠%	٧٠%		
		يدير المعلم على تصنيف الأهداف التعليمية الخاصة بموضوع الدرس.	١٤%	٤٤%	٤٢%		
		يساعد المعلم في تحليل محتوى المادة التعليمية.	١٦%	٦٠%	٢٤%		
اجمالي المحور							
٢	كفاية التنفيذ	يدير المعلم على تقديم المادة الدراسية بشكل واضح، ويتسلسل منطقي.	١٠%	٤٤%	٤٦%		
		يشجع المعلم على استخدام أساليب تدريس ثلاث المواقف التعليمي.	١٢%	٦٤%	٢٤%		
		يبحث المعلم على توفير ظروف تسمح بالقيام بأداء المهارات التعليمية الفردية أو في مجموعات.	٢٠%	٦٠%	٢٠%		
		يبحث المعلم على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ في ضوء قدراتهم وحاجاتهم.	٢٨%	٤٤%	٢٨%		
		يهتم بإكساب المعلم التلاميذ القيم والاتجاهات الإيجابية.	١٢%	٥٦%	٣٢%		
		يتأكد على المعلم أن يستثير دافعية التلاميذ واهتماماتهم بالتعلم الجيد في بداية الدرس وفي أثنائه.	١٦%	٥٠%	٣٤%		
		يبحث المعلم على تقديم أنواع مختلفة من التعزيزات المادية والمعنوية المرغوبة.	٤%	٢٠%	٧٦%		
		اجمالي المحور					
		٣	كفايات التقويم	يصمم الموجه الفني أدوات التقويم المناسبة للعمل الإشرافي	١٢%	٥٦%	٣٢%
				يوضح الموجه الفني آلية تطبيق أدوات التقويم وآلية تحليل نتائجها	١٠%	٥٠%	٤٠%
				يشرك الموجه الفني المعلمين في وضع معايير لقياس الأهداف الجزئية من أجل تقويمها	٦%	١٦%	٧٨%
				يتابع الموجه الفني الأداء المهني للمعلمين بشكل مستمر	٧٠%	٢٠%	١٠%
اجمالي المحور							
٤	كفايات استخدام التقنيات الحديثة في التعلم	يحث المعلم على استخدام البرامج التي تساعد في إعداد دروس إلكترونية تفاعلية	٤%	٦%	٩٠%		
		يرشد المعلم على استخدام الإنترنت في عمليات البحث لمواكبة كل ما هو جديد ومفيد	٨%	١٤%	٧٨%		
		يوجه المعلم إلى استخدام مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه	١٠%	١٨%	٧٢%		
		يحث المعلم على توظيف التقنيات والوسائل التكنولوجية في التدريس.	١٢%	٢٠%	٦٨%		
		يدير المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في عملية تقييم الطلاب مثل استخدام الاختبارات الإلكترونية والمنصات	٤%	٨%	٨٨%		
اجمالي المحور							
٨% ١٣% ٧٩%							

إجراءات ونتائج البحث:

قامت الباحثة باتباع الإجراءات التالية:

- الإطلاع على الأدبيات (الإطار النظري والدراسات السابقة) المرتبطة بموضوع البحث الحالي ومتغيراته للاستفادة منها في إعداد الإطار النظري ومناقشة نتائج البحث.
- بناء قائمة تشمل كفايات التدريس اللازمة للمعلمين والموجهين؛ لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء رقمنة التعليم بالمرحلة الابتدائية بإدارة ديروط وتشمل أربعة كفايات رئيسية هي : التخطيط للتدريس وتنفيذه وتقييمه واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم. وكل كفاية من الكفايات الرئيسية الأربع تشمل مجموعة من الكفايات الفرعية.
- عرض قائمة كفايات التدريس اللازمة على مجموعة من المحكمين، وتعديلها في ضوء آرائهم ويمكن استخدامها في تحديد مدى توفر كفايات التدريس للمعلمين والموجهين بالمرحلة الابتدائية.
- إعداد قائمة كفايات التدريس اللازمة للمعلمين والموجهين بالمرحلة الابتدائية في صورتها النهائية.
- تقديم التوصيات والبحوث المقترحة بناء على نتائج البحث.

نتائج البحث ومناقشتها:

- للإجابة عن سؤال البحث وهو : ما الكفايات التدريسية اللازم توافرها في المعلم والموجه؟ توصلت الباحثة إلى قائمتين هما قائمة كفايات التدريس للمعلم، وكفايات التدريس للموجه في التحول الرقمي ورؤية مصر ٢٠٣٠ وتشمل أربعة مجالات رئيسية بإجمالي ٢٧ كفاية فرعية للمعلمين كما هو موضح في جدول (١)، و ٢١ كفاية للموجهين كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٣) مجالات الكفايات التدريسية للمعلم

درجة الممارسة	الاستجابات			الكفايات التدريسية للمعلم	المجال
	لا أوافق	إلى حد ما	أوافق		
ضعيف	٥٣%	٣٤%	١٣%	كفاية التخطيط	الأول
ضعيف	٤٢%	٣٨%	٢٠%	كفاية التنفيذ	الثاني
ضعيف	٤٤%	٢٧%	٢٩%	كفاية التقييم	الثالث
ضعيف	٦٢%	٢٨%	١٠%	كفايات استخدام التقنيات الحديثة	الرابع

ومن الجدول السابق يتضح أن كفايات التدريس للمعلم جاءت بدرجة ممارسة ضعيفة، وتحتاج إلى تطوير وتنمية، لتتماشي مع رؤية مصر ٢٠٣٠

جدول (٤) مجالات الكفايات التدريسية للموجه الفني

درجة الممارسة	الاستجابات			الكفايات التدريسية للمعلم	المجال
	لا أوافق	إلى حد ما	أوافق		
ضعيف	٣٥%	٤٦%	١٩%	كفاية التخطيط	الأول
ضعيف	٣٧%	٤٨%	١٥%	كفاية التنفيذ	الثاني
مرتفعة	١٠%	٢٠%	٧٠%	كفاية التقويم	الثالث
ضعيف	٧٩%	١٣%	٨%	كفايات استخدام التقنيات الحديثة	الرابع

ومن الجدول السابق يتضح أن كفايات التدريس للموجه جاءت بدرجة ممارسة ضعيفة في مجال كفاية التخطيط، وكفاية التنفيذ، وكفايات استخدام التقنيات الحديثة، وتحتاج إلى تطوير وتنمية، لتتماشي مع رقمنة التعليم ورؤية مصر ٢٠٣٠م، بينما جاءت مرتفعة في مجال كفايات التقويم.

الاستنتاجات:

بعد استعراض الإطار النظري للدراسة، وما تضمنه من نظريات تتعلق بتطور كفايات المعلم، وبعد إجراء الدراسة الميدانية والتطبيقية توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات منها الآتي:

- ضرورة إعداد المعلم على التعلّم الإلكتروني واستخدامه في عملية التعليم، وهذا يدعو إلى إعادة النظر في الأوضاع الحالية لبناء رأس مال بشري، وتحديد أدائه لمهارات استخدام الكفايات.
- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج إعداد المعلمين، وإفادة صانعي القرارات في تدريب المعلم على كفايات التعليم الإلكتروني.
- يحتاج تطوير كفايات المعلم إلى ضرورة امتلاك أربعة مجالات رئيسية هي: مجال التخطيط، مجال التنفيذ والتطبيق، مجال التقويم، ومجال استخدام المعلوماتية والتقنية.
- بعد تحليل النتائج تبين أهمية توافر كفايات أساسية يحتاج إليها كل من المعلم والموجه للقيام بمهامهم على أكمل وجه.
- تشير النتائج إلى أهمية مهارات التخطيط والتنفيذ، والتقويم على أساس أنّ المعلم قائد وموجه ومرشد في العملية التعليمية والتربوية.
- ضرورة التدريب على امتلاك كفايات توظيف المكتسبات، وزيادة المخزون اللغوي عند المعلمين.
- ضرورة الاهتمام بالتغذية الراجعة ومساعدة المتعلمين على استخدام المعلوماتية والتقنية.
- تحديث الأجهزة وتطوير البرامج بما يتوافق مع مهارات القرن الحادي والعشرين.

التوصيات والاقتراحات:

بناء على ما تقدم خرج البحث بعدد من التوصيات والاقتراحات ومنها:

- ضرورة تدريب المعلمين على كفايات التعليم الإلكتروني والتقنيات الحديثة والحث على تطبيقها، وما يفرضه القرن الحادي والعشرين في عصر المعلوماتية والتقنية.
- ضرورة وضع معايير خاصة في تنمية رأس المال البشري وفقاً لمتطلبات العصر، على أن يلتزم بها جميع المعلمين مهما كانت تخصصاتهم.
- تزويد المعلمين بالكفايات الإلكترونية والمهارات المهمة التي يجب أن يتقنها الجميع لمواكبة عصر المعلوماتية والتقنية.
- التزام جميع المعلمين بضرورة تطبيق كفايات التعليم الإلكتروني المتطورة، والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة.
- إعادة النظر في برامج إعداد المعلمين وتطويرها، وتحديثها في ضوء كفايات التعلم في عصر المعلوماتية والتقنية.
- وضع رؤية واضحة لاكتساب المعلم الكفايات الضرورية واللازمة في معايير الجودة في التعليم وفقاً لمتطلبات القرن الحادي والعشرين.
- عدم شمولية التوجيه الفني واقتصار عمل الموجه الفني على تقويم المعلم وتحصيل التلاميذ واهمال باقي عناصر المنظومة التعليمية.
- كثرة الأعباء الإدارية والعملية الملقاة على عاتق الموجه الفني.
- قلة الدورات التدريبية للموجهين وعدم اطلاعهم على كل جديد في مجال التعليم وتكنولوجيا المعلومات.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للموجهين.
- نقص أعداد الموجهين المتخصصين وكثرة عدد المعلمين غير المؤهلين تربوياً
- عدم وجود أهداف تربوية واضحة يهدف إليها التوجيه.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. إبراهيم، مجدي عزيز. (٢٠٠٤). "تطوير منظومة إعداد المعلم المعاصر في عصر المعلومات لماذا وكيف؟" المؤتمر العلمي السابع، تطوير كليات التربية، فلسفته، أهدافه، مراحلها، كلية التربية: جامعة المنيا.
٢. أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣)، الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، الإسكندرية: دار الوفا.
٣. أحمد حسين اللقاني، وعلى أحمد الجمل (٢٠٠٣)، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب.
٤. أحمد عبد العظيم سالم (٢٠١٩) برنامج تدريبي مقترح للتنمية المهنية للمعلمين علي ضوء "نموذج التميز الأوروبي " مجلة كلية التربية، جامعة العريش، عدد أكتوبر، الجزء الثاني.
٥. أسامة محمد سيد (٢٠١٢م)، التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة: دار العلم والإيمان.
٦. ثريا عبد الله، وسميرة بدوي، وصفاء جاهين، ومنى أمين، (٢٠١٥م)، "أثر برنامج تطويري لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والعلوم بالخرمة وفق معايير الجودة العالمية"، المجلة التربوية، العدد الثاني والأربعون، أكتوبر، ص ص ١٠٤٧ : ١٠٧٦.
٧. الجهني، بدرية عائد عواد، والسيسي، أريج حمزة. (٢٠٢٠). "متطلبات تفعيل المدارس المستدامة بالمرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة من وجهة نظر خبراء في مجال الاستدامة"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٤)، ص ص ١٠٧ - ١٢٤ .
٨. الحاج علي، عبير بكرى سر الختم، زبير، علوية سعيد عثمان، محمد، سلوى درار عوض، أحمد، رقية الطيب علي. (٢٠٢١). تطوير استراتيجيات إدارة المعرفة لخلق التنمية المستدامة في جامعة الملك خالد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (٥)١٣، ١٤٢٠ - ١٢٦.
٩. الحدراوي، رافد حميد، الجنابي، سجاد أحمد، والميالي، حاكم احسوني. (٢٠١٨). "دور القيادة المستدامة في تحقيق التفوق التنظيمي دراسة تحليلية في مطار النجف الأشرف الدولي"، مجلة مركز دراسات الكوفة، (٤٩)، ١٨٥-٢١٠.

١٠. حسن عبد الباسط جاويس (٢٠١٣م)، برنامج أساسيات التوجيه الفني، دليل المتدرب، الأكاديمية المهنية.
١١. حسن، محمود محمد، وعاشور خالد خميس. (٢٠٠٢). "الخبرات العلمية والميدانية في برامج إعداد المعلم في ضوء مفهوم الأداء"، المؤتمر العلمي الرابع عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس دار الضيافة: جامعة عين شمس.
١٢. الحيلة، أمال عبد المجيد عبد القادر، والعرقاوي، سامر محمد حسن. (٢٠١٩). "القيادة المستدامة كمدخل لتعزيز الإبداع التقني في شركات الصناعات الدوائية الفلسطينية"، مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٥، ٥٤٧-٥٦٩.
١٣. الخضير، هديل سليمان عبد الله. (٢٠٢١). "تطوير أداء القيادة المستدامة في التعليم العام في ضوء خبرة هولندا"، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، جامعة الملك سعود، ٦٩، ٩٧-١١٢.
١٤. الدريج، محمد. (٢٠٠٣). "الكفايات في التعليم"، منشورات رمسيس، سلسلة المعرفة للجميع، العدد ١٦: الرباط.
١٥. راشد بن حسن العبد الكرم، (٢٠١٠) "الإشراف التربوي: معوقات ونموذج مقترح"، ورقة مقدمة إلى اللقاء الحادي عشر لقيادة العمل التربوي، مجلة المعرفة، وزارة التربية السعودية، المملكة العربية السعودية، ٥، (٢٣٩) ٤٠-٦٥.
١٦. رغد فائق محمود أبو كشك (٢٠١٣)، "الاحتياجات المهنية لمعلمي العلوم الجدد في المرحلة الأساسية في مدارس محافظة نابلس في فلسطين من وجهات نظرهم"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.
١٧. الزعانبين، جمال عبد ربه علي. (٢٠٠١). النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد ٩، العدد ٢: فلسطين، قطاع غزة، ص ص ١٠٩ - ١٤٤.
١٨. الزهراني سعود (٢٠١٢)، تطوير برامج إعداد المعلمين في ضوء كفايات التدريس، السعودية: المدينة المنورة.
١٩. الزهراني، هدى عبد الله محمد. (٢٠٢١، ٢٦). (January). بحوث المعلمين والتنمية المهنية المستدامة في السعودية. تعليم جديد، متاح في: <https://2u.pw/dyWhv>

٢٠. سالم، أحمد، سرايا، عاد. (٢٠٠٣). منظومة تكنولوجيا التعليم، مكتبة الرشد: الرياض.
٢١. سالم، عطية عبد الواحد. (٢٠٠٩، يونيو ١-٣). "اختيار وإعداد وتنمية القيادات الإدارية البديلة في ليبيا الواقع والرؤى المستقبلية"، ورقة علمية مقدمة لمؤتمر دور القائد الإداري في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات-المنظمة العربية للتنمية الإدارية، تونس.
٢٢. سعاد محمدي (٢٠١٦)، "تقييم الأداء التدريسي لمعلمي التعليم الابتدائي من وجهة نظر مفتشي التعليم الإبتدائي في ضوء الكفايات التدريسية"، رسالة ماجستير: الجزائر، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
٢٣. شيماء قنديل (٢٠٢٣م): «رقمنة التعليم» أو التعليم في ظل التحول الرقمي، متاح في: <https://pressst.com/> بتاريخ: ٢٠٢٣/٣/١م.
٢٤. صالح الناقة، وإيهاب ورد (٢٠٠٩) "إعداد المعلم وتنميته مهنيا في ضوء التحديات المستقبلية"، المؤتمر التربوي للمعلم الفلسطيني- الواقع والمأمول، يونيو.
٢٥. طالب عبد الله الخطيب (٢٠١٥)، الإشراف التربوي وفق الأدوار الجديدة للمعلمين، لبنان: دار الكتاب الجامعي.
٢٦. طاهر بشر العنزي (٢٠١٥)، التوجيه الفني الأهداف- الأساليب المعوقات، الكويت: دار المسيلة للنشر والتوزيع.
٢٧. الطوخي، هيثم محمد إسماعيل، الحربي، حماد دغيم، عوض الله، إبراهيم الدسوقي. (٢٠١٦). "التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم"، العلوم التربوية (٣) ٢٤، ٤٤١-٤٠٦.
٢٨. عامر طه (٢٠١٣)، التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، عمان- الأردن: دار البارزوي العلمية للنشر والتوزيع.
٢٩. علي راشد، (٢٠٠٥). كفايات الأداء التدريسي، دار الفكر: القاهرة.
٣٠. عمر الطراونة، (٢٠١١)، الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، عمان: دار البداية.
٣١. عيسى، حازم، ورفيق، عبد الرحمن (٢٠١٠). "تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية- سلسلة الدراسات الإنسانية، (١٨) ١، ١٦٥-١٤٧.

٣٢. غادة محمد فتحي (٢٠١٠م)، "تفعيل دور التوجيه التربوي في ضوء المعايير القومية للتعليم قبل الجامعي في مصر"، مجلة التربية، العدد (٢٩) أغسطس، ص ص ٤٣١، ٤٥٥.
٣٣. القحطاني، عبد الهادي (٢٠٢٠). تطوير معايير اختيار المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (٤) ١٣، ١٥٠-١٢٥.
٣٤. كنعان، أحمد. (٢٠٠١). التربية العملية (دليل المشرف والطالب)، منشورات جامعة دمشق: دمشق.
٣٥. كونغ لينغ تاو (٢٠١٨). تحليل إستراتيجية تطوير التعليم في مصر " رؤية ٢٠٣٠"، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، أبريل، مجلد (٧٨)، عدد (٤)، ص ٦٥.
٣٦. محافظة، سامح. (٢٠٠٩). "معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني، المنعقد في كلية التربية: جامعة دمشق.
٣٧. محمد العجمي، وسلامة العنزي، أحمد السعيد. (٢٠١٦م). ودور الموجه الفني في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية الخاصة (فصول الدمج) بدولة الكويت، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٥)، العدد (٨)، ص ص ١٨٧ - ٢٠٣.
٣٨. محمود عبد الحافظ أحمد (٢٠١٨م). على دور التوجيه الفني في تحقيق القدرة المؤسسية بمدارس التعليم الثانوي العام، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد التاسع عشر، ص ص ٥٩٩ - ٦١٦.
٣٩. منار البغدادي، (٢٠١١). اختيار المعلمين وتوظيفهم في ضوء تجارب بعض الدول. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
٤٠. مهدي بنت صالح، (٢٠١٩م). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بتخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية، مجلة كلية التربية بينها، العدد (١٢٠) أكتوبر ج(٣)، ص ص ٢٨٠ - ٣٢١.
٤١. يسري مصطفى السيد، (٢٠٠٧). تنمية الكفاية المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية، جامعة سوهاج، كلية التربية، متاح في: <http://www.khayma.com/dr-yousry/Competency>

٤٢. يوسف بن محمد الهويش (٢٠١٨م). التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، العدد الثاني والأربعون (الجزء الأول، ٢٠)، ص ص ٢٤٧-٢٨٢.
٤٣. يمينة موسى، نادية بنت زعموش (٢٠١٧)، "الكفايات التدريسية لمعلمي التربية الخاصة- دراسة ميدانية لدى عينة من معلمي التربية الخاصة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣١، ٦٢٩-٦٤٠.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

١. Ingrid Baartman, "Professional Leadership Experiences with Formal and Informal Mentoring of College Deans of Education at ٤- Year Nonprofit Private Colleges and Universities in California" , Ph.D. , USA: California, La Verne ,June ٢٠١١, .
٢. Metcalf, L. (٢٠١٣). "Leadership for sustainability: an evolution of leadership ability", **Journal of Business Ethics**, ١١٢ (٣), ٣٦٩-٣٨٤.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1278-6>, (٤)٤٤،
٣. Shulman, G. & Susan, V. (٢٠٠٧). "Impact of Instructional Supervision on Supervision and Student Achievement: Can We Make the Connection? Online Submission", **Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association**, (Chicago, IL, Apr ١٣, ٢٠٠٧).