

## تنمية مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا

### Develop information and technology skills For primary education teachers in Libya

محمد سالم محمد صقر<sup>1</sup>، تحت اشراف: أ.د. نادية يوسف كمال<sup>2</sup>، د نجاح ارحومة أحمد<sup>3</sup>

<sup>1</sup> باحث دكتوراة الفلسفة في اصول التربية - كلية البنات - جامعة عين شمس

<sup>2</sup> أستاذ أصول التربية - كلية البنات - جامعة عين شمس

<sup>3</sup> مدرس أصول التربية - كلية البنات - جامعة عين شمس

## المستخلص:

هدف البحث الحالي الكشف عن واقع تنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا، ووضع مقترح لتنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمجتمع البحث عن طريق المصادر والمراجع العلمية، والمجلات والدوريات والدراسات السابقة وقرارات المركز الوطني للتدريب وتطوير المعلمين، وتوصل البحث إلى النتائج التالية :

- إن النظام التعليمي الأساسي العام في ليبيا مركزي، ولا يفوض صلاحيات ومسئوليات الوزارة إلى المدن والمناطق التعليمية .

- واقع إعداد المعلم بمرحلة التعليم الأساسي في ليبيا متدنٍ في مستوى أدائه، وأنه بوضعه الحالي وما يعانيه من مشكلات تمثل عائقاً في سبيل أي تطور تعليمي به.

- هناك ضعف في برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي.

- جانب تدريب المعلم على التقنيات والمهارات الحديثة في التدريس ما زال في حاجة إلى تنمية تكون أكثر فاعلية لتحقيق تعليم ذي جودة عالية.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية - مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية - التعليم الأساسي.

## Abstract:

The objective of the current research is to reveal the reality of the development of information and technology skills for basic education teachers in Libya, and to develop a proposal for the development of information and technology skills for basic education teachers in Libya.

- The public basic education system in Libya is centralized, and does not undermine the powers and responsibilities of the ministry to the educational cities and districts.

- The reality of teacher preparation in the basic education stage in Libya is low in terms of its level of performance, and that in its current situation and the problems it suffers from, it represents an obstacle to any educational development in it.

- There is a weakness in the professional development programs for basic education teachers.

The aspect of teacher training on modern techniques and skills in teaching is still in need of more effective development to achieve high quality education.

**Keywords:** professional development - information and technological media skills - basic education.

## مقدمة:

جعل المعلمين أكثر قدرة على الإبداع والابتكار، وقد هدف

البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مفهوم التنمية المهنية؟
- ما الأسس النظرية لمهارات القرن الحادي والعشرين وأهميتها في تنمية المعلمين مهنيًا؟
- ما واقع تنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا؟
- ما الدور المقترح لتنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا؟

## أهمية البحث:

تمثلت أهمية البحث فيما يلي:

- 1- مواكبة الاتجاهات الحديثة في بناء وتطوير مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا.
- 2- تزويد المسؤولين عن برامج التنمية المهنية للمعلمين بوزارة التربية والتعليم بليبيا بأهم مهارات القرن الحادي والعشرين التي يحتاجها معلمو التعليم الأساسي.
- 3- وضع مقترح لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا.

## منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يفيد في رصد ظاهرة البحث وتحديد الحقائق المتعلقة بالواقع الحالي، من خلال الأطر النظرية لتنمية المهنية ومهارات القرن الحادي والعشرين، وجمع البيانات والمعلومات التي لها صلة بالبحث الحالي وتصنيفها وتبويبها، وتحليل المادة التي تم تجميعها، وتفسير النتائج؛ لاستخلاص الدلالات التي توصل إليها البحث والوصول إلى تعميمات موضوع البحث، وقد تناول البحث المحاور التالية:

أولاً: الإطار النظري للتنمية المهنية.

ثانياً: الأسس النظرية لمهارات القرن الحادي والعشرين.

ثالثاً: واقع تنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا.

تعد التنمية المهنية من أهم العمليات التي تؤدي إلى رفع قدرات المعلمين التربوية ومهاراتها، وتزويدهم بالمعارف، والمعلومات، والخبرات للارتقاء بمستوى أدائهم، والذي يمكنهم من إحداث التغيير المنشود، الذي يحقق الأهداف المرجوة، لذا فمن الضروري إجراء تنمية مهنية منظمة ومستمرة للمعلمين، لتمكينهم من التكيف مع المتغيرات المعاصرة، لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية؛ لأن الإلمام بمجموعة من المعارف، والمهارات لم يعد كافياً في هذا العصر الذي يتسم بسرعة التغير والتطور.

ومع بدايات القرن الحادي والعشرين اتخذت أدوار المعلمين أبعاداً إضافية تجاوزت حدود الأساسيات، فقد تغيرت بعض مظاهر التعلم والتعليم تغيراً جذرياً، مما كان له وقع على الأدوار المتوقعة للمعلمين، فدور المعلم أصبح مركباً وإنسانياً ومتعدد المسؤوليات، وقد حددت الكثير من الهيئات العالمية المهتمة بالمعلم مثل: المجلس القومي لاعتماد برامج إعداد المعلمين والمنظمة الدولية لتقنيات التعليم عدة معايير مرتبطة بمهارات القرن الحالي ومؤشرات تحقيقها، وعلى المعلمين أن يلتموا بها ويوظفوها جيداً في العملية التعليمية. ومن هذه المعايير: تخطيط وتصميم بيئات التعلم، والتقييم والتقويم، ومراعاة الموضوعات الأخلاقية والقانونية والإنسانية.<sup>(1)</sup>

لهذا فإن تنمية مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا يعد أمراً ضرورياً لزيادة فاعليته ونموه المهني، وتحقيق مستوى عالٍ من الأداء والارتقاء بمهنة التعليم، ومن ثم كانت أهمية التعرف على مهارات القرن الحادي والعشرين، وضرورة توظيفها في

(1) - Roden, Thomas J, Computer skills for pre-services: perceptions and implications for curriculum development. **Dissertation for doctoral of philosophy in education.** Indiana. University of Pennsylvania, 2016, p7.

معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته على إدارة الفصل بأسلوب تربوي مناسب، وغير ذلك من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله، وأنها تتجسد في ثلاثة مكونات: (6)

- تدريب مهني: ويشتمل على دورات قصيرة، ومؤتمرات، وورش عمل تركز على الممارسات والمهارات.

- تعليم مهني: ويشتمل على دورات طويلة تركز على النظرية والمعرفة البحثية.

- دعم مهني: يشتمل على إجراءات وترتيبات لتدعيم الوظيفة.

وخلاصة القول إن التنمية المهنية تمتاز بخصائص تتمثل في الشمول والاستمرارية، فهي تبدأ منذ التخرج حتى نهاية الخدمة المهنية، كما أنها تشمل أبعاداً أكثر مثل التدريب المهني، والدعم المهني والتعليم المهني. (7) فالتنمية المهنية Professional Development تعنى بتحقيق فهم ووعي شخصي متزايد لدى الأفراد.

#### ■ فلسفة التنمية المهنية:

تشير الأدبيات التربوية إلى وجود العديد من الفلسفات التي ينادي بها الكتاب والباحثون لتبنيها كمدخل جديدة يبنى عليها النظام التدريبي في ضوء متغيرات العصر، بهدف تطوير التنمية المهنية بحيث تتلاءم مع هذه المتغيرات بصفة مستمرة؛ لأن التدريب أكثر نماذج التنمية فعالية للمشاركة في الأفكار والمعلومات مع عدد كبير من المعلمين. كما نجد أن هذه الفلسفات تكون عادة عرضة للتغيير والتعديل لتلائم مختلف المجتمعات وثقافتها، حيث إن الفلسفة العامة للدولة تؤثر في فلسفة النظام التعليمي الذي يؤثر بدوره في فلسفة النظام التدريبي، والذي يحدث من خلاله تطوير لتنمية المعلمين مهنيًا.

(6) - حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (2013). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة، ص 10.

(7) - محمد بشير حداد (2014). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة: عالم الكتب، ص 23.

رابعاً: الدور المقترح لتنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا.

### أولاً: الإطار النظري للتنمية المهنية:

#### ■ مفهوم التنمية المهنية:

تمثل التنمية المهنية للمعلم أحد المرتكزات الأساسية لتنمية الموارد البشرية، حيث إنها تتميز بالشمول والاستمرارية، وتقوم على فكرة التعلم مدى الحياة الوظيفية، وتمكن المعلمين من مواكبة التقدم العلمي، واستخدام التقنيات الحديثة، والإلمام بأساليب العمل المتطورة. (2)

والتنمية المهنية عملية يتم من خلالها تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات، وإكسابهم الخبرات التي تساعد على الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، والتحسين المستمر للأداء، والتكيف مع المتغيرات. (3) ولقد تصدى العديد من الباحثين والدارسين للتنمية المهنية محاولين الوصول إلى صيغ مرضية بمفهوم التنمية المهنية، وقد حظيت بمجموعة من التعريفات والمفاهيم. (4) ويعرفها "غانم" بأنها عملية طويلة المدى تبدأ بعد التخرج وتنتهي بانتهاء الخدمة، وتهدف إلى تحسين الأداء. (5)

وقد تعددت الأدبيات التي تناولت تعريف مفهوم التنمية المهنية، ولكنها أجمعت على أنها تتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، وترتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم وتنميته، ويشمل أيضاً تنمية المؤسسة بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسؤولين عن العملية التعليمية، ولذلك لا بد من أن تتضافر الجهود البشرية والإمكانات المادية، في عملية التنمية المهنية، بهدف تحسين أداء المعلم الممارس، من خلال تنمية

(2) عبد الحميد، أحمد ربيع (2010). "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 88، القاهرة، ص 160.

(3) انظر الموقع التالي على الإنترنت: <http://www.ncbe.gwu.edu/ncbepubs/reports/profdev/review.htm>. 2012.

(4) موسى الوزني (2012). التنمية الإدارية، ط2، عمان: دار وائل للنشر، ص 39.

(5) أحمد محمد غام (2013). "تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا"، مؤقر كليات التربية في علم معير في الفترة من 23-25 يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، ص 304.

هذا التدريب يقوم على "إعادة تأهيل وتدريب المعلمين الذين تقادمت معارفهم ومهاراتهم نتيجة للتطور التكنولوجي في بيئة العمل المتمثلة في أنواع الوظائف وظروف العمل وتكوين القوى البشرية المنوطة بالأدوار الجديدة في ضوء متغيرات العصر. كما يمنح هذا التدريب فرصة التفاعل الإيجابي مع أثر التحولات التكنولوجية في المنظمات جميعها، ومستويات الوظائف، ونظم وأساليب العمل ومعارف ومهارات العاملين<sup>(10)</sup>". ومن ثم فإن مستوى المهارة التي اكتسبها المتدرب في أثناء فترة التدريب التحولي، والتي سيتم تطبيقها في الواقع سيزيد من المستوى الذي ظهر عليه المتدرب بعد التدريب مباشرة.

وبذلك فإن عمليات التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة "تصبح أمراً ضرورياً من أجل الارتقاء بالمهنة واستعادة مكانة المعلمين المرموقة، ومن هنا تأتي أهمية تحديث خبرات المعلمين وتجديدها من أجل مساعدة المعلمين في استعادة ثقتهم بأنفسهم في مواجهة حل المشكلات التطبيقية والتدريسية التي تواجههم في أثناء العمل"<sup>(11)</sup>

### 3- تنمية الأسلوب الإبداعي لحل المشكلات:

إذا كان الإبداع هو الاستجابة المغايرة غير المتوقعة فتكون الحلول الإبداعية للمشكلات هي الحلول غير المألوفة، والتي تسهم بفاعلية في إيجاد حلول لمشكلات صعب حلها لفترات زمنية. وهي ما تقوم عليه فكرة تنمية وتطوير أساليب الحلول الإبداعية للمشكلات. حيث تقوم على التفاعل والاستجابة المبدعة في أثناء التدريب لمتطلبات البيئة الحالية، وتطلعاتها المستقبلية من خلال استعراض فرص التغيير وتحولها إلى إمكانات إبداعية، وقدرات

ومن هذا المنطلق اتجهت الدول في نهاية القرن العشرين إلى إجراء إصلاحات وتعديلات في سياساتها وأنظمتها التعليمية والتدريبية، وفي ضوء الفلسفات المختلفة التي تتبناها كل دولة نتيجة للمتغيرات والتحولات المعاصرة، والتي وضعت التدريب التربوي في تحدٍ يعمل على إيجاد قوة عمل منتجة ومرنة لسد احتياجات مجتمع اليوم مجتمع المعلوماتية.

وبذلك تشير الفلسفة للتنمية المهنية بمعناها الكامل والمتكامل إلى "القدرة المتجددة على بناء وتطوير المفاهيم والاتجاهات والنظم والقدرات والأساليب، للإيفاء بالاحتياجات الحالية والمتطلبات المستقبلية لمواجهة مقتضيات عمليات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية"<sup>(8)</sup>.

وتكمن الرؤية الجديدة للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء عدد من المداخل على النحو التالي:

### توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

حيث تقوم على "إحلال المعرفة الفنية المتقدمة محل التعليمات التقليدية في التدريب فتتحول إدارة التدريب من نظام يقوم على تلقي التوجيهات وإصدار الأوامر فقط، إلى نظام متطور يتلقى المعرفة العلمية والتكنولوجية في إطار تنظيمي متكامل من أجل تسليح الموارد البشرية (المعلمين)، بالمعرفة المبنية على المعلومات المتدفقة بجانب تسليحهم بالمهارات التكنولوجية والفنية واليدوية بما يساعد على تحقيق التنافس بين المعلمين والتنمية المهنية لهم<sup>(9)</sup>" ومن ثم فالمعلمون في حاجة دائمة لبرامج التنمية المهنية كركيزة رئيسية لنجاح أدوارهم في العملية التعليمية.

### 2- التدريب التحولي:

(8)الطبيب، حسن بشر (2013). الآفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحول المتسارع، مجلة الإدارة العامة، السعودية، وزارة المعارف، مج 40، ع 4 ص 532.  
(9) البنداق، أحمد نعيم (2000). التدريب للجميع: رؤية استراتيجية، المؤتمر السنوي الثالث عن دور التدريب في تنمية القدرات التكنولوجية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية، 2، ص 127.

(10) بروذ، نوستردم(2011). تحويل التدريب، استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق، ترجمة عبد الفتاح النعمان، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ص 34.  
(11) S. Jose (2011). **Developing A Graduate Program For In-Service Teachers: A Collaborative International Project**, Forly Fourth (ICET) World Assembly.

1- إحداث تأثير إيجابي في عمل المعلمين حيث إن زيادة الوعي، والإكثار من النصح والإرشاد والتوجيه يؤدي إلى تحسين عملها في المستقبل.

2- تجميع الجهود المبعثرة حول إطار عمل متفق عليه ومعروف، والمساعدة على توفير معلمين ذوي رؤية مستقبلية، ولديهم القدرة على إدخال المزيد من التطوير داخل المؤسسة التعليمية.<sup>(14)</sup>

3- تحسين جودة المخرجات التعليمية من خلال رفع مستوى الأداء لجميع الأفراد العاملين بالمؤسسة التعليمية.<sup>(15)</sup>

4- تطوير مهارات المعلمين ليكونوا أكثر فعالية وأصحاب رؤية، ولديهم القدرة على تغيير ثقافة مؤسساتهم التربوية باعتبار أنهم يمثلون المحور الأساسي في الجهود المبذولة لإصلاح نظام التعليم.<sup>(16)</sup>

5- إتاحة أدوار جديدة للمعلمين والتعامل مع المشكلات بإيجابية ووعي، والقدرة على التكيف مع البيئة سريعة التغيير، ومزيد من الأدوار القيادية المتنوعة، وزيادة التعاون مع الخبراء والمتخصصين.

ولكي تصبح التنمية المهنية أكثر فعالية فإنها بحاجة إلى أن تكون جزءاً من خطة تنظيمية شاملة ومتكاملة تركز على المسؤوليات والمهام الوظيفية الفعلية للقيادات، وترتبط بأنشطة التطوير التنظيمي.

#### ■ أهمية التنمية المهنية للمعلم:

تركز التنمية المهنية بشكل خاص على كيفية تنمية المعلمين مهنيًا لزيادة تفاعلهم مع المتعلمين وانعكاس هذا التفاعل على أدائهم في الفصول، والغرض الأساسي

متميزة في الملاحظة والاستماع ومعرفة العناصر اللازمة لتحفيز الإبداع، وكيفية إشباع احتياجات ورغبات معينة، ومنح الفرص لتجربة هذه الإبداعات لتفصيلها وتطويرها وفقاً لنتائج التجريب في التدريب والتقييم. ويتيح هذا المدخل في التدريب أساليب وخطط تسهم في إثراء معارف ومهارات وقدرات المتدربين من خلال أساليب تثير الفكر وتحفز الإبداع، كالعصف الذهني، والتطليل، والتشخيص لمعطيات الموقف التدريبي<sup>(12)</sup>.

ومن ثم يتضح أن فلسفة التنمية الحديثة في ضوء المداخل السابقة تهدف إلى إكساب المتدربين القدرات والمهارات التي تمكنهم من التفاعل السريع والإيجابي مع المتغيرات المتسارعة في أطر من الكفاءة والفاعلية. فهي تتكامل فيما بينها، وأنه لو تم تطبيقها بشكل متدرج على فترات تدريبية مستمرة لأنتجت قوة بشرية تتميز بالقدرة على الإبداع والتطبيق الجيد والمنكيف مع تكنولوجيا العصر، ومع الأدوار الجديدة المنوط بها المعلم.

#### ■ أهداف التنمية المهنية:

تهدف التنمية المهنية إلى تزويد المعلمين والأفراد بالمعلومات والمهارات المتعلقة بمهامهم الوظيفية، والارتقاء بمستوى أدائهم، وإنجاز الأعمال في أقل وقت وجهد ممكنين، كما تهدف إلى تغيير السلوكيات، والاتجاهات، والمفاهيم، لإنجاز الأعمال والمهام بكفاءة وفعالية، وتحسين مستوى الأداء للأفراد والجماعات.

وتؤدي التنمية المهنية إلى زيادة قدرات وكفايات الأفراد وتحسين جودة التعليم، حيث "تعتبر التنمية المهنية أثناء الخدمة أحد المقومات الرئيسية للمؤسسات الفعالة، وتمثل التنمية المهنية عملية تحسين مستمرة، لتلبية احتياجات محددة ومتجددة".<sup>(13)</sup>

وتشمل أهداف التنمية ما يلي:

<sup>(12)</sup> - الطيب، حسن بشر: مرجع سابق، ص 537 - 538.

<sup>(13)</sup> وزارة التربية والتعليم (2001). الحاجة إلى الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية، لجنة إعداد استراتيجية تنمية الموارد البشرية بالوزارة، الدوحة، ص 1.

<sup>(14)</sup> Edic Holcomb (2013). "School Based Instructional Leadership, Staff Development Program for School Effectiveness and Improvement". Paper presented at The Annual Meeting of The International Congress For School Effectiveness and Improvement, Sweden, Norrkoping, . p. 14.

<sup>(15)</sup> Luana J. Zellner David SA (1997). Eriandson, Leadership Laboratories, Professional Development for The 21st Century, NASSP, Bulletin, Vol. 81, No 585, U.S.A, P.45.

<sup>(16)</sup> Timothy Kevin Donnohue (1996). "The Inservice Development of Principals, How They Learn to Lead (Leadership)", EDD , U.S.A.: Fordham University, p. 247.

على المعلم أن يكون ملماً بكل ما يتعلق بمجال تخصصه، كما أن هناك مجموعة من الدواعي والمبررات لتدريبه عليها، كالأدوار الجديدة للمعلم والمناهج الجديدة والمطورة والكتب الدراسية الجديدة، بالإضافة إلى ما يستجد في ميادين البحث التربوي وما تظهره النتائج العلمية في مجال التكنولوجيا والاتصالات، الأمر الذي يتطلب توعية المعلمين به وتوسيع ثقافتهم بكل جديد عالمياً ومطياً، ومن أهم مبررات التنمية المهنية للمعلم: (19)

#### 1- الأنوار الجديدة للمعلم:

لم يعد دور المعلم في هذا العصر مقصوراً على تعليم وتلقين الطلاب المقرر الدراسي بهدف حفظه واسترجاعه في أثناء الاختبار فحسب، بل تعدى ذلك ليصبح أكثر أهمية، إذ أصبح يركز على إعطاء مزيد من الدافعية للطلاب لأن يكونوا مشاركين في عملية التعليم وتلقي المعارف، ومسهمين فاعلين في رسم ملامح وسمات هذه العملية من خلال التفاعل والمشاركة الفاعلة، كما أن الأدوار الجديدة للمعلم أصبحت تقتضي أن يلم المعلم باستخدام أساليب وطرق تدريس تقوم على أساس نشاط المتعلم وفعاليته في مواقف التعلم، كاستخدام التفكير الناقد وغير ذلك من مداخل التدريس التي تشير إلى ضرورة تخليه عن أدواره التقليدية (20). ومع التقدم العلمي والتكنولوجي الحديث الذي تشهده كثير من المجتمعات وما يوافق ذلك من إشعاع معرفي وتطور اجتماعي واقتصادي وثقافي سريع، ونتيجة لتطور العلوم النفسية والتربوية، برز الاهتمام بالمتعلم وجعله محور العملية التعليمية.

#### 2- المناهج الجديدة والمتطورة:

المنهج لا يعني كتباً مدرسية جديدة فقط، لكنه يتطلب أيضاً تدريباً للمشرف والمعلم ومراجعة لمصادر التعلم والوسائل التعليمية، وغير ذلك مما تحتاجه المناهج الجديدة، ويتطلب التدريب على المناهج الجديدة المتطورة شرحاً للمفاهيم

للتنمية المهنية هو الرقي بجودة التدريس الذي ينتج عنه جودة في تعلم جميع المتعلمين، وتحفيز الطلاب على مواصلة رحلتهم التعليمية بشكل يدفعهم إلى التقدم والنجاح، وهو ما يجعل تنمية المعلم تعود بالنفع على الطالب في المقام الأول. وتتلخص أهميتها لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي فيما يلي:

- تساعد المعلمين على تنوع أساليب ووسائل التعليم، وإضافة معارف جديدة.
  - تنمية المهارات المهنية للمعلمين، وتنمية القيم والأخلاق الدائمة لسلوكهم.
  - إكساب المعلمين قوة ذاتية، ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي، بالإضافة إلى تحسين أدائهم التدريسي (17).
  - الوصول بالعملية التعليمية إلى مرحلة التقدم والازدهار على مختلف الأصعدة.
  - رفع المعنويات الوظيفية - التي تتمثل في إيجاد مناخ إيجابي في البيئة المدرسية.
  - إيجاد الطول المناسبة لبعض المشكلات التي يواجهها الطلاب في تعليمهم (18).
  - مواكبة العصر في كل ما هو جديد في مجالاتهم العلمية والتربوية، وتشجيعهم على إقامة الملتقيات التربوية الثقافية وورش العمل.
- وبهذا فالتنمية المهنية للمعلمين تعد أمراً ضرورياً ملحاً بسبب التطور العلمي والتقدم التكنولوجي في القرن الحادي والعشرين، مما يفرض على المعلم أدواراً جديدة يتوجب عليه القيام بها، ولهذا بات من الضروري العمل على تنميته تنمية مهنية شاملة ومستمرة، حتى يتسنى له تنمية مهاراته وفق متطلبات العصر الحالي.
- مبررات التنمية المهنية للمعلمين:

(19) عيسى محمد شويط (2009). إعداد وتدريب المعلمين، الأردن: دار ابن الجوزي، ص 73.

(20) - عيسى محمد شويط، إعداد وتدريب المعلمين، الأردن: دار ابن الجوزي، (2009)، ص 34-73-76.

(17) - صلاح وال، وآخرون (2008)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي: نماذج تطبيقية، القاهرة، إيتراك للنشر، ص23.

(18) - ضحوي يومي، وسلامة (2009)، التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، الفكر العربي، ص104.



وتوجد طرق وأساليب عديدة لتنمية معارف واتجاهات ومهارات القرن الحادي والعشرين لدى المعلمين ومن أهمها: (24)

- التدريب على أساليب التعليم المدعومة بوسائل التكنولوجيا ونقلها إلى صفوف التلاميذ.
- عقد اجتماعات بشكل منتظم على مستوى المدرسة أو المؤسسة.
- ورش العمل لتوظيف الأدوات التكنولوجية المتاحة في التدريس.

#### 5- تطور البحث التربوي:

إن تطور البحث التربوي واكتشافه لمزيد من الحقائق عن الطلاب: دوافعهم، ومشكلاتهم، وأساليب تعلمهم واكتشاف مزيد من الحقائق عن المجتمع: حاجاته، وعوامل تغييره، ومشكلاته . يقتضي من المعلم التعرف على هذه المعلومات، والتدريب أولاً بأول على كيفية الأخذ بها. (25) إن مهنة التدريس تعتمد على المعلم التربوي المهني دون غيره، من أجل رفع مستوى التعليم، ونظراً لتزايد المعرفة الإنسانية بسرعة مذهلة، ما فرض الضرورة لتوفير أعداد كافية من المعلمين ما نتج عنه مشكلة معلم الضرورة، الذي لا تؤهله ثقافته وإعداده التربوي لإعداد الطلاب للمراحل التعليمية المختلفة، وهذا ما تسبب في وقوع الكثير من المشكلات، وهذا مبرر أيضا يدعو إلى تدريب المعلمين على كيفية الوصول إلى مصادر المعلومات والمعرفة الجديدة وطريقة التعامل معها. (26)

الجيدة، واستعراضاً لأساليب التدريب التي تتيح للمتعلم المشاركة الفعالة في المواقف التدريسية، كالأستعانة ببرامج التدريب عن بعد، مما يؤدي إلى إتاحة الفرصة لعرض عدد من هذه الأساليب وإعطاء النماذج الواقعية للمعلم، حيث يسهم التدريب عن بعد في عرض الأنماط المتعددة لأساليب التقويم التي تركز على قياس الجوانب المهارية والوجدانية بالإضافة إلى الجوانب المعرفية. (21)

#### 3 - تكنولوجيا جديدة:

المعلم في حاجة إلى تطوير أنواع المعرفة والمهارات الجديدة، والتدريب والتنمية والاستعداد لاستخدام كل تكنولوجيا جديدة دون أن يعد لذلك، حيث إن العفوية والارتجال لا يمكن قبولهما إذا كانت هناك أصول مهنية تحكم عمل المعلم، الأمر الذي يفرض تدريب المعلم على هذه الأجهزة من خلال مراكز التدريب لتنميته وتمكينه من مواجهة أهم التغيرات الجديدة. (22)

#### 4- الاحتياجات المهنية للمعلم:

إن هذا المدخل يعد من أهم المداخل؛ إذ إن المعلم هو أقدر من يحدد الحاجات المهنية التي يحتاجها في ممارسته لعمله التربوي، فهو أكثر العاملين في مجال التدريس إحساساً بالمشكلات وتلمساً لمواطن الضعف والقوة في قدراته التعليمية، كما أن المشرف أو المدير كليهما يرى مواطن الضعف أو القوة؛ لذلك يجب التعاون بينهما لتحديد الاحتياجات التدريبية. (23)

(24)-Ching, Chai & Joyce Koh, (2017) **Changing teachers**, TPACK and design beliefs through the Scaffolded TPACK Lesson Design Model (STLDM). Learning: Research and Practice. 3(2), p114-119.

(25)-William C. Key,(2012) Professional Development, The Growth and Learning Of Teachers as Professional Over Time, **Journal Of Research In Science Teaching**, Vol. (32), No. (7) , pp. 679-686

(26) - صفاء عبد العزيز، إدارة الفصل وتنمية المعلم، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2007، ص207.

(21) - Tomas Odwyer,(2008) Education Training And The White Paper, **Magazine For Education**, Training And Youth In Europe, , pp. 14 -15.

(22)-Tony McAleavy et.al, (2018)Technology supported professional development for teachers: lessons from developing countries, **Education Development Trust**, London, ,p 11.

(23)-European Commission Teachers (2010)' Professional Development - Europe in international comparison An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS) Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union,p32.

ومتشابهة في آن واحد، وأن هذه المتغيرات أظهرت أزمة النظم التدريسية التقليدية على مستوى العالم، وأنها استوجبت قيام مراكز وبرامج التدريب بعمل يختلف من حيث الكم والنوع عما هو مألوف قبل ظهور هذه المتغيرات<sup>(29)</sup>، كما يتضح أن تنمية المعلمين في أثناء الخدمة أصبح من أولويات التعليم، وهذا ما يشعر به المسؤولون عن التربية والتعليم، كما يشعر به المعلمون أنفسهم. وكي تكون برامج التنمية فاعلة فإن ذلك يتطلب إحداث تطوير لها سواء في أهدافها أو آلياتها أو أساليبها، بحيث يتم من خلال هذا التطوير تخطي أوجه القصور الحالية في أداء المعلمين برفع مستوى تدريبهم كماً وكيفاً من خلال الاستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة.

وبهذا يتضح أن تنمية المعلمين أصبحت من أولويات التعليم، وهذا ما يشعر به المسؤولون عن التربية، كما يشعر به المعلمون أنفسهم. وكي تكون برامج التنمية فاعلة فإن ذلك يتطلب إحداث تطوير لها سواء في أهدافها أو آلياتها أو أساليبها، بحيث يتم من خلال هذا التطوير تخطي أوجه القصور الحالية في أداء المعلمين برفع مستوى تدريبهم كماً وكيفاً من خلال الاستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة، حيث إن ليبيا قد استعانت بعدد كبير من المعلمين الذين لم تتوفر فيهم الشروط الكافية للنجاح في مهنة التدريس؛ نظراً لغياب الإعداد الملائم لهؤلاء المعلمين قبل الخدمة، ونظراً لقلة فرص التنمية أمامهم في أثناء الخدمة، ومهما كانت جودة برامج تنمية المعلم قبل الخدمة فإنها لا تستطيع أن تزوده بطول لكل المشكلات التي سوف تواجهه في مواقع العمل الفعلية

#### ■ أساليب التنمية المهنية للمعلمين:

إن تحقيق الكفاءة الكلية لشخصية المعلم تعتمد على مقومات الكفاءة المعرفية والمهنية التي تتضمن بجانب المهارات الفنية المتخصصة امتلاك أخلاقيات المهنة،

حيث إن بعض المعلمين يعمل منذ فترة طويلة في مجال التدريس، ونتيجة لعدم معرفتهم بما يستجد من تغير في مجال عملهم، وبأهم التطورات الحديثة في مجال التربية يشعرون بالإحباط، فالمعلم في حاجة إلى الحصول على معرفة جديدة إذا أراد ألا يتخلف عن التطورات الحديثة التي تحدث في ميدان التربية.<sup>(27)</sup>

#### 6- أساليب التقويم:

ظل المعلم لفترة طويلة يقوم بعملية التقويم في نهاية العام الدراسي، أو في نهاية فترة معينة من العام الدراسي، وكان الهدف هو التحصيل المعرفي، ومع التطور العلمي والتربوي أصبحت استراتيجية التقويم تقوم على: التكامل، والشمول، والتنوع، والاستمرارية، ونشر ثقافة جديدة مناهضة للثقافة القديمة (التقويم التقليدي)، لإقناع أولياء الأمور والمعلمين والطلاب بأهمية تطوير وتحديث نظام التقويم، وكذلك الحرص على تحديد نواتج التعلم والمهارات التي يجب على المتعلم إتقانها في نهاية كل مرحلة تعليمية، والربط بين التقويم التقليدي والتقويم الأصيل بحرص وتوازن بمشاركة الخبراء والمتخصصين لأجل وضع منظومة متطورة للتقويم، والتطبيق لنظام التقويم المطور بحذر وحكمة حتى يمكن أن يحقق تحسناً وإصلاحاً للعملية التعليمية بناء عليه ونجاح<sup>(28)</sup>.

كما أن عملية التقويم عملية شاملة مستمرة بالنسبة للطلاب والمعلمين والكتب والمنهج والاختبارات، وأصبح المعلم مطالباً بتقويم ذاته، بل وتعليم طلابه كيف يقومون أنفسهم ذاتياً، وهذا يتطلب تدريب المعلم، حتى يكون مساهراً لعملية التطور.

ومن ثم فإن فكرة تنمية المعلم مهنيًا تنطلق من أن ثورة المعلومات قد أسفرت عن متغيرات متباينة ومتعددة الأبعاد

(27) -Van Harmelen, M.(2006) Personal Learning Environments, **Proceedings of the 6<sup>th</sup> International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT)**, p6.

(28) جابر عبد الحميد جابر (2002)، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال «المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي، ص39.

(29) - Amber, L. D. & Carol, A. C. & Cynthia, A. S., (2001), "Using Agricultural Educaion As the control to teach life skills", Journal of Agricultural Education , Vol. 42 , No. 1.

- عدد المشتركين في البرنامج التدريبي، فكلما كان عدد المشتركين قليلاً أمكن استخدام الأساليب القائمة على المناقشة.

يتضح مما سبق أن بعض الدول المتقدمة شرعت في إنشاء مؤسسات مهنية متخصصة في التنمية المهنية للمعلمين، وتعمل هذه المؤسسات على تتبع خريجي كليات إعداد المعلمين بهدف العمل على تطوير وتحسين نموهم المهني، كما تدعو بعض كليات إعداد المعلمين في هذه الدول خريجها على فترات ليست ببعيدة لمناقشة مشكلاتهم التدريسية وتحليلها وتقديم العون والمشورة للمعلمين كافة في أثناء الخدمة. ومن هنا تبرز أهمية تدريب المعلمين على استخدام مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية.

وعليه فمن الضروري إنشاء مؤسسات مهنية متخصصة في التنمية المهنية للمعلمين، تعمل على تتبع خريجي كليات إعداد المعلمين بهدف العمل على تطوير وتحسين نموهم المهني، ومناقشة مشكلات المعلمين التدريسية وتحليلها وتقديم العون والمشورة لهم، ومن هنا تبرز أهمية تنمية المعلمين تنمية مهنية وفق ما تقتضيه متطلبات العصر، وإعدادهم عن طريق التدريب على استخدام مهارات القرن الحادي والعشرين، في مرحلة ما قبل الخدمة، لأنها تأتي بعد احتكاك المعلم بالمشكلات الواقعية والميدانية التي يدركونها من خبراتهم المباشرة.

**ثانياً: الأسس النظرية لمهارات القرن الحادي والعشرين:**

■ مفهوم مهارات القرن الحادي والعشرين:  
تتعدد تعريفات مهارات القرن الحادي والعشرين وتختلف من باحث لآخر، فهناك من عرفها بأنها: مجموعة المهارات الضرورية اللازم توافرها لدى المعلمين والمعلمات من أجل مواكبة متطلبات الحياة في القرن الحادي

وامتلاك ثقافة الإنجاز والإبداع والابتكار، ومن الأفضل أن يتم تدريب المعلمين من فترة لأخرى في أثناء وجودهم على رأس العمل في مدارسهم؛ لأن المدرسة هي المكان المناسب لتعليم وتنفيذ برنامج التدريب حيث يوجد المنهج وتوجد التلاميذ بحاجاتهم وتوقعاتهم، وتوجد الإدارة وبقية المعلمين. (30)

ويقصد بالتنمية خارج موقع العمل، ما يدور في أماكن خارج العمل، إما في قسم مستقل تابع للمؤسسة نفسها، أو خارجها في جهات متخصصة مثل: معاهد الإدارة أو مراكز التدريب أو بعض الجهات أو المكاتب المتخصصة. ولهذا النوع من التدريب وسائل وأساليب متنوعة منها: المحاضرات، والطققات الدراسية، والمؤتمرات، والمناقشات الجامعية، والحوار المفتوح، ودراسة الحالة، وتمثيل الأدوار، وسلطة القرارات، والمباريات الإدارية، والزيارات الميدانية، وغيرهم الكثير، والمفاضلة بين أسلوب وآخر ترتكز على اعتبارات وعوامل عديدة يجب مراعاتها قبل عملية اختيار الأسلوب التدريبي الملائم، ومن أهم هذه الاعتبارات: (31)

- مدى ملاءمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية وللأفراد المتدربين وطبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العملية والتنظيمية.
- إمكان توافر التسهيلات المادية للتدريب مثل: القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.
- نفقات استخدام كل وسيلة تدريبية وملاءمتها مع موازنة التدريب.
- مدى ملاءمة الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية.
- درجة إلمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي.

(30) وجيه الفرح، ميشيل دبانة (2006)، أساسيات التنمية المهنية للمعلمين، الأردن، الورق للنشر والتوزيع، ص 11-12.

(31) مصطفى عبد السميع محمد، سهير محمد حوالة (2014) إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، الأردن، دار الفكر، ط3 ص 37-45.

- أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين: تركز قضايا التعليم في الوقت الراهن على مهارات القرن الحادي والعشرين في مخرجات التعليم، وانعكاساتها على العمليات التعليمية، وتتحدد هذه المتطلبات في المحاور التالية:

- تطوير المعايير ومستويات التقييم.
  - تطوير المنهج الدراسي وعمليات التعليم.
  - تعزيز بيئات العمل والتعلم، وعمليات وآليات التنمية المهنية المستدامة.
- هذه المحاور ارتبطت بمجموعة من المهارات يطلق عليها "مهارات القرن الحادي والعشرين التي تؤخذ بعين الاعتبار ويتم تضمينها في وثائق المعايير ومخرجات التعلم، وفي عناصر البيئة الدراسية، مع مراعاة تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء معالجة مهارات القرن الحادي والعشرين<sup>(36)</sup>.

وتكمن أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين في كونها أحد أهم متطلبات النجاح في امتلاك مقومات الاستمرارية، خاصة في ظل تشابك المعرفة وتطبيقاتها، وسرعة تغيرها، كما تعد مهارات القرن الحادي والعشرين من بين مؤشرات القدرات التنافسية للمعلمين، حيث إن تدني مستويات الطلاب في المسابقات الدولية منها Timss, PISA يرجع إلى القصور في تلبية ممارسات تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، هذه المهارات ضرورية لبناء القدرات التنافسية للدول والأنظمة التعليمية والبرامج التعليمية، لذا ركزت الدول على الاستفادة من نتائج المسابقات الدولية في تبني معايير معاصرة في تطوير المناهج الدراسية، وتطوير جوانب وأساليب التقويم، مع تطوير البيئات التعليمية، وبالتزامن مع تحسين ممارسات المعلمين<sup>(37)</sup>.

<sup>(36)</sup> - شيماء محمد علي حسن(2016)، فغلبة برنامج متفتح لتطوير منهج الرياضيات بالمرحلة الابتدائية لتنمية مهارات الرياضيات المجتمعية في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين، مجلة تربويات الرياضيات: الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، 19 (11)، ص112.

<sup>(37)</sup> - يوسف بن إبراهيم الهويش(2018)، التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية: جامعة عين شمس، كلية التربية، 42 (1)، ص250.

والعشرين، وينعكس على تحسين الأنشطة المرتبطة بالعملية التعليمية<sup>(32)</sup>.

وهي استراتيجيات التدريس الصفي وأساليب دراسية يجب على المعلمين إتقانها لتلبية مقتضيات العصر، وذلك لإعداد الطلاب لهذه التوقعات والاحتياجات الجديدة<sup>(33)</sup>.

وهي "مجموعة من المهارات التي يحتاجها العاملون في مختلف بيئات العمل ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين بل مبدعين، إلى جانب إتقانهم المحتوى المعرفي اللازم لتحقيق النجاح، تماشياً مع المتطلبات التنموية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين"<sup>(34)</sup>.

وتعرف كذلك بأنها: مجموعة مهارات تفرضها طبيعة الحياة في القرن الحادي والعشرين وعلى المعلمين اكتسابها، وضمان أن تظهر في ممارساته التدريسية، وتشمل: الإبداع والابتكار، وحل المشكلات، والتفكير الناقد، والتواصل والتشاركية، والثقافة المعلوماتية والإعلامية، وثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتكيف والمرونة، والمبادرة والتوجيه الذاتي، والقيادة والمسؤولية، والإنتاجية والمساءلة، والمهارات الاجتماعية، ومهارات استيعاب الثقافات المتعددة<sup>(35)</sup>.

ومن خلال ما سبق تعرف الدراسة مهارات القرن الحادي والعشرين بأنها: مجموعة من المهارات التي يجب على المعلمين اكتسابها لتحقيق أعلى مستويات التعلم، وذلك من خلال ممارسة التدريس باستخدام هذه المهارات.

<sup>(32)</sup> - عاطف فالح سالم البلوي، عثمسة محمد خليفة البلوي، تصور لبرنامج تدريبي متفتح لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات الرياضيات للمرحلة الابتدائية بمدينة تبوك. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، 2019، ص393.

<sup>(33)</sup> Murphy, A. (18:20) Teaching for future. **Research on humanities and social sciences**, 8 (11), , P 23.

<sup>(34)</sup> - ساما فؤاد خميس(2018)، مهارات القرن الحادي والعشرين: إطار عمل التعلم من أجل المستقبل. مجلة الطفولة والتنمية، مصر، 1 (31)، ص152

<sup>(35)</sup> - رازقة عبد الله عبد ربه المصعبي(2017)، تقويم الأداء التدريسي لمعلمات العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة عالم التربية، 6(4)، ص125.

المعقدة، وحل المشكلات غير التقليدي، وإدارة الذات، والتفكير المنظم<sup>(40)</sup>.

وبينت بعض الأدبيات أن مهارات القرن الحادي والعشرين ترتبط بمحتوى القرن الحادي والعشرين القائم على الوعي والثقافية وثقافة العمل والتفكير، كل ذلك يتم ترجمته في المواد المحورية، مع التركيز على مهارات التعلم والتفكير الناقد والإبداعي وحل المشكلات، ومهارات تعلم المحتوى، ومهارات تقييم مخرجات التفكير، ومهارات توظيف الأدوات الرقمية في التعلم، ومهارات تنظيم عمليات الاستكشاف، ومهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال: (الوصول للمعرفة، وإنتاج المعرفة، إدارة المعرفة، وتقييم المعرفة، والتواصل مع الآخرين عبر وسائط المعرفة)، والمهارات الحياتية: (القيادة، والمساءلة، والأخلاق، والمسؤولية، والإنتاجية، والتكيف التواصل، والتوجيه الذاتي والمسؤولية الاجتماعية)<sup>(41)</sup>. وهناك مجموعة من التصنيفات المتعلقة بمهارات القرن الحادي والعشرين، يمكن توضيحها فيما يلي:

1- مشروع تقويم وتدريب مهارات القرن الحادي والعشرين) **The Assessment and Teaching of 21st Century Skills** (Progett, ATC 21s)<sup>(42)</sup> وتتمثل في أربع مهارات:

- طرق التفكير (Ways of Thinking): وتضم ثلاث مهارات - هي: الإبداع والتجديد والتفكير الناقد وحل المشكلات وصنع القرار. وتعلم كيفية التعلم، وما وراء المعرفة.

<sup>(40)</sup>-Bybee, R.W.(2009) The BSCS 5E instructional model and 21st century skills. education and the development of 21st century skills, **national research council**.. Retrieved 20.2021 Available at: <http://www.7.nationalacademics.org>

<sup>(41)</sup> - يوسف بن محمد بن إبراهيم الهويش، مرجع سابق، ص257.

<sup>(42)</sup>-Suto, I. (2013) 21<sup>st</sup> Century Skills: Ancient, Ubiquitous, Enigmatic Research Matter. **Campridge Assessment Puplication**,.P. 2-14.

ومن أهم مظاهر الحاجة لاكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين<sup>(38)</sup>:

- المنافسة والصراع من أجل البقاء.
- تغير متطلبات سوق العمل والتوظيف، وتضمنها الحرص على البقاء والتنمية المستدامة.
- ظهور قنوات جديدة للاتصال أثرت في التعاملات والتوظيف الإلكتروني.
- التحول إلى عالم قائم على المعرفة وغير محدود بأطر.
- اختلاف شكل ومضمون المؤسسة التعليمية.
- الآثار الإيجابية والسلبية المرتبطة بهيمنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعاملات.
- تعدد مصادر المعرفة.
- تغير أطراف العملية التعليمية ومصادرها شكلاً ومضموناً بظهور أنماط جديدة من التعليم، كالتعليم الافتراضي، وظهور أدوار جديدة مثل: المدرب الإلكتروني.

وتوضح الأدبيات أن مهارات القرن الحادي والعشرين تنطلق من فكرة التكاملية والبيئية بين مجالات المعرفة المختلفة، حيث يجب تضمينها بصورة مباشرة وصريحة في مصفوفة المناهج الدراسية، وعدم الاقتصار على المنهج الخفي في تنمية هذه المهارات<sup>(39)</sup>.

#### ▪ مهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة للمعلمين

هناك تصنيفات عديدة لمهارات القرن الحادي والعشرين التي ينبغي للمعلم امتلاكها، فقد حددت مهارات القرن الحادي والعشرين في: مهارات التكيف، ومهارات الاتصال

<sup>(38)</sup>-حنان إسماعيل الشاعر(2012)، مهارات تكنولوجيا التعليم للقرن الحادي والعشرين. المؤتمر العلمي الثالث عشر: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني - تجلعات وقضايا معاصرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، ص23-24.

<sup>(39)</sup>-Carolan, C.(2018) **An informal assessment of Twenty – First-century skills** developed through hidden curriculum in theatre studies, Theatre research in Canada, 39 (1), P0 – 82, Retrieved form: <http://www.serach.ebscohost.com>

(Skills) وقد قسمت هذه المهارات إلى ثلاثة مجالات (44):

#### أ- مهارات التعلم والابتكار (Learning and Innovation Skills)

وهي المهارات التي تعمل على تنمية قدرات المعلمين، وتعد مفاتيح أبواب التعلم مدى الحياة، والتعلم الابتكاري، والإبداع، وفيما يلي تفصيل لهذه المهارات:

- مهارات الإبداع والابتكار: وهي استخدام المعرفة والفهم لخلق طرق جديدة للتفكير ولإيجاد حلول جديدة للمشكلات، ولخلق أفكار ومنتجات وخدمات جديدة.

- مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات: وهو تطبيق مهارات التفكير العليا على مشكلات وقضايا جديدة باستخدام طرق تفكير مناسبة فعّالة لتحليل المشكلة واتخاذ القرارات حول أكثر الطرق فاعلية لحل المشكلة.

- مهارات التواصل والتعاون: ويقصد بالتعاون إبراز روح العمل الجماعي والقيادة، والتكيف مع مختلف الأدوار والمسؤوليات، والعمل بشكل مثمر مع الآخرين واحترام وجهات النظر المختلفة، والتعاون في العمل مع الآخرين باحترام وفاعلية.

#### ب - مهارات تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام (Information, Media and Technology Skills)

وتتمثل هذه المهارات في الآتي (45):

- مهارات الثقافة المعلوماتية: وتتضمن مهارات الوصول إلى المعلومات وتقييمها، واستخدام المعلومات وإدارتها، ومراعاة الجوانب الأخلاقية في الحصول على المعلومات واستخدامها.

(44)-The Partnership for 21st Century Skills.(2015) Framework for 21st Century Learning. [http://www.p21.org-our\\_work/p21\\_framework](http://www.p21.org-our_work/p21_framework)

(45) -عبد الله التوي، أحمد الفواعير (2016)، دور مؤسسات التعليم العلي في سلطنة عمان في إكساب خريجها مهارات ومعارف القرن الحادي والعشرين. مجلة المعهد الدولي للبحث والدراسة، (2)، 18-34.

- طرق العمل (Ways of Working): وتضم مهارتين: الاتصال والمشاركة (فرق العمل).

- أدوات العمل (Tools of Working): وتضم مهارتين - هما: الثقافة المعلوماتية، وتقنية الاتصال والمعلومات.

- مهارات العيش في العالم (Living in the word): وتضم ثلاث مهارات - هي: المواطنة المحطية والعالمية، والحياة والمهنة، والمسؤولية الفردية والجماعية.

#### 2- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "ألكسو" (Arab League Educational Cultural and Scientific Organization, ALECSO)

وقد قسمت مهارات القرن الحادي والعشرين إلى ثلاثة مجالات رئيسية (43):

- مهارات التفكير المتقدمة، وتضم أربع مهارات، هي: التفكير النقدي والتطيلي، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، والذكاء اللفظي.

- المهارات الشخصية، وتضم اثنتي عشرة مهارة، هي: مهارات التواصل، والعمل الجماعي والتعاون، والقيادة ومهارة اتخاذ القرار، والتكيف مع التغيير، والإدارة الذاتية، والثقة بالنفس، والذكاء العاطفي، وإدارة الوقت، والمظهر الخارجي والمهني، وأخلاقيات العمل، والدافعية نحو العمل والروح الإيجابية، وتقدير التنوع في بيئة العمل.

- مهارات تكنولوجيا المعلومات، وتضم ست مهارات، هي: محو الأمية الحاسوبية، والطباعة، ومهارات استخدام الإنترنت، ومهارات استخدام مايكروسوفت أوفيس، ومحو الأمية المعلوماتية، ومحو أمية وسائل الإعلام.

#### 3- إطار مهارات القرن الحادي والعشرين للمشاركة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين (Partnership for 21st Century)

(43) - ألكسو (2014)، إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي. تونس، مطابع PWC.

- مهارة ثقافة وسائل الإعلام: وتتضمن مهارات ثقافة وسائل الإعلام الفرعية الآتية: مهارة تحليل الإعلام، ومهارة ابتكار منتجات إعلامية.
- مهارات ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: وهي كل ما يتعلق بالمعرفة الرقمية التي تتجاوز مهارات الحاسوب الأساسية وتتضمن: مهارة تطبيق التكنولوجيا بفاعلية، واستخدام التكنولوجيا الرقمية وأدوات التواصل وشبكات التواصل الاجتماعي بنجاح للوصول إلى إدارة وتكامل وتقييم المعلومات للعمل بنجاح في اقتصاد المعرفة.
- ج - مهارات الحياة والمهنة ( Life and Career Skills):**
- ويقصد بها تنمية مهارات المتعلم ليصبح موجهاً ذاتياً، ومستقلاً وقادراً على التكيف مع التغيير وإدارة المشروعات وتحمل المسؤولية، وتتكون هذه المجموعة من المهارات الآتية: (46)
- مهارات المرونة والقدرة على التكيف: وهي القدرة والرغبة في التعامل مع كل ما هو جديد ومتغير بما في ذلك سرعة التغيير، والتكيف مع الظروف سريعة التغيير في الحياة والعمل، والاستجابة بفاعلية للطوارئ أو المواقف الحرجة، والتعامل مع الضغوطات، والتكيف مع مختلف الشخصيات، وأنماط التواصل والثقافات، والتكيف مع مختلف بيئات العمل.
- مهارات المبادرة والتوجه الذاتي: وتعني القدرة على وضع أهداف تتعلق بعملية التعلم، والتخطيط لها وإدارة الوقت والجهد وتقييم جودة التعلم بشكل مستقل. وتتضمن مهارة المبادرة والتوجه الذاتي للمهارات الفرعية الآتية: مهارة إدارة الأهداف والوقت، والعمل باستقلالية.
- مهارات اجتماعية ومهارات عبر الثقافات: وتعني العمل بشكل مناسب مع الآخرين والاستفادة من النكاه الجماعي للمجموعات. وتتضمن المهارات الاجتماعية والثقافية والمهارات الفرعية الآتية: مهارة التفاعل مع الآخرين، والعمل بفاعلية في فرق متنوعة.
- مهارات الإنتاجية والمساءلة: وهي القدرة على الأداء والابتكار وتحديد الأهداف وتحقيقها، وتحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات وإدارة الوقت والتعاون، ويتضمن ذلك تحمل المسؤولية والمتابعة من خلال إدارة فعالة للوقت، وتخصيص الموارد المناسبة، والمساءلة الشخصية، والمراجعة الذاتية لتلبية مطالب الإنتاج.
- مهارات القيادة والمسؤولية: وتعني قدرة المتعلم على العمل مع وضع مصلحة المجتمع الأكبر في الاعتبار، والقدرة على إلهام الآخرين بالقوة، والاستفادة من نقاط القوة في الآخرين؛ لتحقيق هدف مشترك. وتتضمن مهارات القيادة والمسؤولية، ومهارة قيادة الآخرين وتوجيههم، ومهارة تحمل المسؤولية تجاه الآخرين.
- ومن خلال ما سبق فإن أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين للمعلمين تكمن في كونها أحد أهم متطلبات النجاح خاصة في ظل تشابك المعرفة وتطبيقاتها، وسرعة تغيرها، ومن بين مؤشرات القدرات التنافسية للمعلمين، لكي يصبحوا معلمين قادرين على إنتاج المعرفة، ولهذا فإن هذه الدراسة تركز على ثلاث مهارات رئيسية هي: مهارات التعلم والابتكار، ومهارات تكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام، ومهارات الحياة والمهنة.

(46)- Kivunja, C, (205) Teaching Students to Learn and to Work Well With 21<sup>st</sup> Century Skills: Unpacking the Career and life Skills Domain of the New Learning Paradigm. *International Journal of Higher Education*. 4, 1-11.

### ثالثاً: واقع تنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا:

إن تنمية المعلمين مهنيًا وتدريبهم تعد من أهم أولويات المجتمعات المتقدمة، فالتدريب البعدي هو امتداد، ومكمل للإعداد القبلي للمعلم، كما أنه المحك الفعلي للتعرف على قدرات ومهارات المعلم عند تفاعله في العملية التعليمية، والتخطيط المسبق على أسس علمية لرفع الكفاءة، وإعادة التأهيل، والدورات التدريبية للمعلمين وهو أمر لازم إذا أردنا التطوير والتجديد من جهة، ومعالجة جوانب القصور أو التقصير في أداء المعلم من جهة أخرى، وتحقيقاً لمبدأ التطوير والتجديد، فإن برامج الخطة التدريبية، يعتمد على جملة من المرتكزات، نشير إليها على النحو التالي (47):

- برنامج بناء القدرات، ورفع الكفاية المهنية
- برنامج دورات الحاسوب، ورفع الكفاية المهنية للمعلمين في تخصصاتهم.
- برنامج تطوير الأداء لأقسام النشاط، ورفع الكفاية المهنية للمفتشين التربويين.
- برنامج دورات خاصة.
- تغيير المسار لغير المؤهلين تربوياً.
- برنامج الإستراتيجيات الحديثة في التدريس لمركز تدريب وتطوير التعليم:

يتكون البرنامج من مجموعة من المحاور تتمثل في الآتي (48):

#### 1- الأهداف التربوية:

وتشمل مفهوم الأهداف التربوية، وأهمية الأهداف التربوية، ومستويات الأهداف التربوية، وصياغة الأهداف التربوية، وتطبيقات عملية على صياغة وتحديد الأهداف التربوية من واقع المقررات الدراسية.

#### 2- تحليل المحتوى:

وتتمثل مفهوم تحليل المحتوى، أهداف تحليل المحتوى، وطرائق وأساليب تحليل المحتوى، والخطوات الإجرائية لتحليل المحتوى، طريق تجميع العناصر، طريق التقسيم لعناصر أساسيه وفرعيه، ومميزات تحليل المحتوى، ونماذج تحليل المحتوى من واقع المقررات الدراسية.

#### 3- التقييم:

ويتضمن مفهوم التقييم والقياس والتقييم، وأهمية التقييم، وعلاقة التقييم بالأهداف التربوية، وطرق وأساليب وأدوات التقييم التربوي، والاختبارات التحريرية، والاختبارات الشفوية، ومفهوم جدول المواصفات، وخطوات بناء جدول المواصفات، وتحليل نماذج أسئلة اختبار بناء على جدول المواصفات، وتطبيقات عملية على بناء جدول المواصفات.

#### 4- الاستراتيجية الحديثة في التدريس التعلم التعاوني:

ويشمل مفهوم التعلم التعاوني الجذور الإسلامية للتعلم التعاوني، ومبررات الحاجة للتعلم التعاوني، وأسس ومبادئ التعلم التعاوني، ودور الطالب في التعلم التعاوني، وصعوبات التعلم التعاوني، ومميزات التعلم التعاوني ومقارنة التعلم التعاوني، وبناء الفريق في التعلم التعاوني، والبيئة الصفية في التعلم التعاوني، وأنماط المعلم في التعلم التعاوني، وخطوات تنفيذ درس بطريقة التعلم التعاوني، وتطبيقات على بعض الاستراتيجيات المختارة لتركيب سبنسر كجين.

#### 5- الاستراتيجية الحديثة في التدريس حل المشكلات:

وتتمثل في مفهومها، وأنواعها، وخطواتها، ودور المعلم في استراتيجية حل المشكلات، وطريقة حل المشكلات، ومرحل تنفيذها، وصعوبات طريقة حل المشكلات، وعيوب طريقة حل المشكلات، ومستويات بلوم، والتقييم في طريقة حل المشكلات، وتطبيقات على استراتيجية حل المشكلات.

#### 6- الاستراتيجيات الحديثة في التدريس:

وتتمثل في التفكير، والتفكير الناقد، ومفهوم التفكير الناقد، والتعلم في القرن الحادي والعشرين، ومميزات التفكير الناقد، ومكونات التفكير الناقد، وصفات المفكر الناقد،

(47) -وزارة التربية والتعليم(2012)، المركز العام لتدريب وتطوير التعليم، الخطة العامة للعاملين في قطاع التعليم، طرابلس.

(48) - المركز العام للتدريب وتطوير التعليم (2022)، برنامج الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، ص1-2.



تعليم ذي جودة عالية، وهذا ما دعا الباحث لإجراء هذا البحث من أجل الوصول إلى مقترحات لتنمية معلمي التعليم الأساسي مهنيًا وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.

#### رابعاً: الدور المقترح لتنمية مهارات المعلومات والتكنولوجيا لمعلمي التعليم الأساسي بليبيا:

تم وضع مقترحات لتنمية معلمي التعليم الأساسي بليبيا مهنيًا وفق مهارات القرن الحادي والعشرين من خلال وصف وتحليل واقع التنمية المهنية للمعلمين بليبيا، والتي يمكن تحديدها في النقاط التالية:

- 1- إعداد خطة شاملة من خلال المركز الوطني للتدريب والتطوير، لتنمية مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية للمعلمين.
- 2- تدريب المعلمين على كيفية توظيف مهارات القرن الحادي والعشرين قبل الخدمة وفي أثنائها لتستخدم بشكل فعال في التدريس.
- 3- تطوير المناهج الدراسية بما يتوافق مع متطلبات ومهارات المعلومات ووسائط التكنولوجيا في القرن الحادي والعشرين؛ نظراً لأهميتها لإعداد المتعلم لمواجهة تحديات الحياة، ومعالجة مشكلاتها التي تواجهه.
- 4- تحديد احتياجات معلمي التعليم الأساسي على ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، ليتم في ضوءها رسم خطط التنمية المهنية للمعلمين لتطوير أدائهم.
- 5- إعداد دليل للمعلم يتناول كيفية تنمية مهارات المعلومات والوسائط التكنولوجية وتطبيقها في عملية التدريس.
- 6- إجراء دراسات لتحليل واقع تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين في ليبيا مقارنة مع بعض الدول المتقدمة.
- 7- الاستفادة من نتائج البحث الحالي في تطوير مناهج التعليم الأساسي في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين.

وعناصر التفكير الناقد، ومهارات التفكير الناقد، والقبعات الست، والخريطة الذهنية، والعصف الذهني، وإعداد الدرس بطريقة التفكير الناقد.

وقد قام المركز كذلك بدورة لمعلمي التربية الوطنية استهدفت (2181) معلماً، من مختلف مناطق ليبيا، وقد تمثلت الدورة في إدارة الوقت، والاتصال والتواصل، والأهداف التربوية، والعصف الذهني وبطاقة متابعة عمل المجموعات، وبناء الفصل والفريق، والتعلم التعاوني، واحتوت الدورة كذلك على حل المشكلة ولعب الأدوار.

أيضا من ضمن الدورات التي قام بها المركز في إطار التنمية المهنية للمعلمين في سنة 2020م، ودورة تقنيات الحاسوب، واستهدفت (2278) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي، وفي عام 2020، قام المركز بدورة التعليم عن بعد لعدد (93) معلماً ومعلمة، ودورة الفئات الخاصة لسنة 2021، التي شملت (179) معلماً ومعلمة، وكذلك قام المركز بدورة للاستراتيجيات الحديثة في التدريس، من سنة 2018، إلى سنة 2022، استهدفت دورة الاستراتيجيات الحديثة عدد (3352) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي<sup>(49)</sup>.

#### خاتمة:

إن واقع إعداد المعلم بمرحلة التعليم الأساسي في ليبيا يشهد تدنياً في مستوى أدائه، وأنه بوضعه الحالي وما يعانيه من مشكلات تمثل عائقاً في سبيل أي تطور تعليمي به، كما أن ضعف برامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي يعاني منذ فترة غير قصيرة من أزمة خطيرة جعلته في موقف غير مرضٍ، وهذا له تأثير سلبي في جودة التعليم والمعلم، إلا أنه خلال السنوات الخمسة الأخيرة أصبح هناك اهتمام في جانب تدريب المعلم على التقنيات والمهارات الحديثة في التدريس، ومع هذا فالمعلم ما زال في حاجة إلى تنمية تكون أكثر فاعلية لتحقيق

(49) - المركز العام للتدريب وتطوير التعليم (2022)، الدورة التدريبية للمعلمين، ص 6-9-8-7.

8- إجراء دراسة ميدانية تبين مدى ممارسة وتطبيق المعلمين لمهارات القرن الحادي والعشرين داخل الفصل الدراسي.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية:

- 1- أحمد محمد غانم(2013). "تصور مقترح لدور كليات التربية في تنمية المعلمين مهنيًا"، مؤتمر كليات التربية في عالم متغير في الفترة من 23-25 يناير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة.
- 2- ألكسو، إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجية لإمراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي. تونس، مطابع pwc، 2014.
- 3- انظر الموقع التالي على الإنترنت: <http://www.ncbe.gwu.edu/ncbepubs/reports/profdev/review.htm>.2012
- 4- برود، نوستردم (2011). تحويل التدريب، استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق، ترجمة عبد الفتاح النعمان، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- 5- البندق، أحمد نعيم (2000). التدريب للجميع: رؤية استراتيجية، المؤتمر السنوي الثالث عن نور التدريب في تنمية القدرات التكنولوجية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية، 2-4.
- 6- جابر عبد الحميد جابر (2002)، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال «المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي.
- 7- حسين بشير محمود، رضا السيد حجازي (2013). دليل التدريب داخل المدرسة، القاهرة: وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة.
- 8- حنان إسماعيل الشاعر(2012)، مهارات تكنولوجيا التعليم للقرن الواحد والعشرين. المؤتمر العلمي الثالث عشر: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني - اتجاهات وقضايا معاصرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم، القاهرة: الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.
- 9- رازقة عبد الله عبد ربه المصعبي (2017)، تقويم الأداء التدريسي لمعلمات العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة عالم التربية، 6(4).
- 10- ساما فؤاد خميس، (2018) مهارات القرن الحادي والعشرين: إطار عمل التعلم من أجل المستقبل. مجلة الطفولة والتنمية، مصر، 1 (31).
- 11- شيماء محمد علي حسن (2016)، فاعلية برنامج مقترح لتطوير منهج الرياضيات بالمرحلة الابتدائية لتنمية مهارات الرياضيات المجتمعية في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين، مجلة تربويات الرياضيات: الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات، 19 (11).
- 12- صفاء عبد العزيز،(2007)، إدارة الفصل وتنمية المعلم، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
- 13- صلاح وائل، وآخرون (2008)، التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي: نماذج تطبيقية، القاهرة، إيتراك للنشر.
- 14- ضحاوي بيومي، وسلامة،(2009). التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، الفكر العربي.
- 15- الطيب، حسن بشير (2013). الآفاق المستقبلية لفلسفة وأدوار معاهد ومدارس التنمية الإدارية العربية في ضوء التحديات والتحول المتسارعة، مجلة الإدارة العامة، السعودية، وزارة المعارف، مج 40، ع4.
- 16- عاطف فالح سالم البلوي، عائشة محمد خليفة البلوي،(2019)، تصور لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات الرياضيات للمرحلة الابتدائية بمدينة تبوك. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رباطة التربويين العرب.

- 17- عبد الحميد، أحمد ربيع (2010). "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 88، القاهرة، ص 160.
- 18- عبد الله التوبي، أحمد الفواعير، دور مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان في إكساب خريجها مهارات ومعارف القرن الحادي والعشرين. مجلة المعهد الدولي للبحث والدراسة، 2(2)، 2016، 18-34.
- 19- عيسى محمد شويط (2009). إعداد وتدريب المعلمين، الأردن: دار ابن الجوزي.
- 20- محمد بشير حداد (2014). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، القاهرة: عالم الكتب.
- 21- المركز العام للتدريب وتطوير التعليم، الدورة التدريبية للمعلمين، 2018-2022.
- 22- المركز العام للتدريب وتطوير التعليم، برنامج الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، 2022.
- 23- مصطفى عبد السميع محمد، سهير محمد حوالة (2014) إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، الأردن، دار الفكر، ط3.
- 24- موسى اللوزي (2012). التنمية الإدارية، ط2، عمان: دار وائل للنشر.
- 25- وجيه الفرحة، ميشيل دبابنة (2006)، أساسيات التنمية المهنية للمعلمين، الأردن، الورق للنشر والتوزيع.
- 26- وزارة التربية والتعليم (2001). الحاجة إلى الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية، لجنة إعداد استراتيجية تنمية الموارد البشرية بالوزارة، الدوحة.
- 27- وزارة التربية والتعليم، المركز العام لتدريب وتطوير التعليم، الخطة العامة للعاملين في قطاع التعليم، طرابلس، 2012.
- 28- يوسف بن إبراهيم الهويش (2018)، التنمية المهنية لمعلمي المملكة العربية السعودية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة كلية التربية في

- 6- European Commission(2010) Teachers' Professional Development – Europe in international comparison An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS) Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- 7- Kivunja, C,(2015) Teaching Students to Learn and to Work Well With 21<sup>st</sup> Century Skills: Unpacking the Career and life Skills Domain of the New Learning Paradigm. **International Journal of Higher Education**. 4.
- 8- Luana J. Zellner David SA (1997). Eriandson, **Leadership Laboratories, Professional Development for The 21st Century**, NASSP, Bulletin, Vol. 81, No 585, U.S.A,
- 9- Murphy, A. (2018)Teaching for future. **Research on humanities and social sciences**, 8 (11).
- 10- Roden, Thomas J ,(2016) Computer skills for pre-services: perceptions and implications for curriculum development. **Dissertation for doctoral of philosophy in education. Indiana**. University of Pennsylvania.
- 11- S. Jose(2011). **Developing A Graduate Program For In-Service Teachers: A Collaborative International Project, Forly Fourth (ICET) World Assembly**.
- 12- Suto, I. (2013) 21<sup>st</sup> Century Skills: Ancient, Ubiquitous, Enigmatic
- ثانياً: المراجع الأجنبية**
- 1- Amber, L. D. & Carol, A. C. & Cynthia, A. S. , (2001), "Using Agricultural Educaion As the control to teach life skills", Journal of Agricultural Education , Vol. 42 , No. 1.
- 2- Bybee, R.W.(2009) The BSCS 5E instructional model and 21st century skills. education and the development of 21st century skills, **national research council**. Retrieved 20.2021 Available at: <http://www.7.nationalacademics.org>
- 3- Carolan, C. (2018)**An informal assessment of Twenty – First-century skills** developed through hidden curriculum in theatre studies, *Theatre research in Canada*, 39 (1), Retrieved form: <http://www.serach.ebscohost.com>
- 4- Ching, Chai & Joyce Koh, (2017)**Changing teachers**, TPACK and design beliefs through the Scaffolded TPACK Lesson Design Model (STLDM). *Learning: Research and Practice*. 3(2)
- 5- Edic Holcomb (2013). "School Based Instructional Leadership, Staff Development Program for School Effectiveness and Improvement". **Paper presented at The Annual Meeting of The International Congress For School Effectiveness and Improvement**, Sweden, Norrkoping, , p. 14.

- Research Matter. **Cambridge Assessment Puplication,**
- 13- The Partnership for 21st Century Skills.(2015) **Framework for 21st Century Learning.** [http://www.org-our\\_work/p21\\_framework](http://www.org-our_work/p21_framework)
- 14- Timothy Kevin Donnohue (1996). “**The Inservice Development of Principals, How They Learn to Lead (Leadership)**”, EDD , U.S.A.: Fordham University.
- 15- Tomas Odwyer, (2008) Education Training And The White Paper, **Magazine For Education**, Training And Youth In Europe.
- 16- Tony McAleavy et.al ,(2018) Technology supported professional development for teachers: lessons from developing countries, **Education Development Trust**, London.
- 17- Van Harmelen, M ,(2006) Personal Learning Environments, **Proceedings of the 6<sup>th</sup> International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT).**
- 18- William C. Key, (2012)Professional Development, The Growth and Learning Of Teachers as Professional Over Time, **Journal Of Research In Science Teaching**, Vol. (32), No. (7).