

رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي

أ.د. / محمد ماهر محمود حنفي

أستاذ أصول التربية ورئيس قسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة بورسعيد

أ.د. / راشد صبرى القصبي

أستاذ أصول التربية ورئيس جامعة بورسعيد الأسبق
كلية التربية - جامعة بورسعيد

رانيا السيد بيومي

مديرة إدارة مدرسة الاسكان الاجتماعي الرسمية لغات ببورفؤاد
مديرية التربية والتعليم - محافظة بورسعيد

أ.م.د. / رانيا قدرى مرجان

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة بورسعيد

٢٠٢٥/٧/٢

٢٠٢٥/٧/٢٢

www.cedo73@yahoo.com

تاريخ استلام البحث :

تاريخ قبول البحث :

البريد الالكتروني للباحث :

DOI: JFTP-2507-1502

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى بناء استراتيجية مقترحة لتحسين التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الباحثة أسلوب التحليل البيئي SWOT analysis كأحد أساليب التخطيط الاستراتيجي؛ للتعرف إلى نقاط القوة (Strengths) ونقاط الضعف (Weaknesses)، والفرص (Opportunities) والتهديدات (Threats) بوضع استراتيجية لتحسين التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي في محافظة بورسعيد، ورصد وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف من خلال تحليل البيئة الداخلية، وكذلك الفرص والتهديدات من خلال تحليل البيئة الخارجية، مع التركيز على النقاط والعوامل المتعلقة بصورة مباشرة أو غير مباشرة على تحسين التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي في محافظة بورسعيد، بالإضافة إلى استخدام المنهج الوصفي لقياس مدى تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتحديد أبرز المقومات والتمثلة في نقاط القوة الداخلية، والفرص الخارجية الداعمة لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وكذلك المعوقات والتمثلة في نقاط الضعف الداخلية، والتهديدات الخارجية التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن أجل ذلك صممت الباحثة استبانة تطبق على عينة الدراسة والتمثلة في مديري ومعلمين المدارس في محافظة بورسعيد، لتحديد درجة موافقتهم على ما جاء في التحليل البيئي من مقومات ومعوقات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن ثم تحديد مدى تحقق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي بمحافظه بورسعيد، وقد توصلت الدراسة الي تنظيم برامج وأنشطة إلكترونية رقمية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، إنشاء مواقع إلكترونية خاصة بتدريب المعلمين في مختلف التخصصات، تفعيل شبكة الإنترنت في التدريس والتدريب، إنشاء مراكز تدريب متخصصة في رفع كفاءة المعلمين إلكترونياً ورقمياً.

الكلمات المفتاحية : التنمية المهنية للمعلمين، التحول الرقمي

ABSTRACT

This study aimed to develop a proposed strategy to improve the professional development of teachers in light of the requirements of digital transformation. The researcher used the descriptive analytical approach, and the researcher also used the environmental analysis method SWOT analysis as one of the strategic planning methods. To identify strengths, weaknesses, opportunities and threats by developing a strategy to improve the sustainable professional development of teachers in light of the requirements of digital transformation in Port Said Governorate, and to monitor and identify strengths and weaknesses through analyzing the internal environment, as well as opportunities and threats through analyzing the external environment, with a focus on points and factors directly or indirectly related to improving the sustainable professional development of teachers in light of the requirements of digital transformation in Port Said Governorate, in addition to using the descriptive approach to measure the extent of achieving sustainable professional development for teachers, and identifying the most prominent components represented by internal strengths, and external opportunities that support achieving sustainable professional development for teachers, as well as obstacles represented by internal weaknesses, and external threats that prevent achieving sustainable professional development for teachers. For this purpose, the researcher designed a questionnaire to be applied to the study sample, represented by school principals and teachers in Port Said Governorate, to determine the degree of their agreement with what was stated in the environmental analysis of components and obstacles to sustainable professional development for teachers, and then Determining the extent to which sustainable professional development for teachers has been achieved in light of the requirements of digital transformation in Port Said Governorate. The study concluded with the organization of digital e-programs and activities for sustainable professional development for teachers, the creation of websites dedicated to training teachers in various disciplines, the activation of the Internet in teaching and training, and the establishment of specialized training centers to raise the efficiency of teachers electronically and digitally.

KEYWORDS:

Teacher professional development, digital transformation

المقدمة:

يشهد العالم تحولا متسارعة في مختلف مجالات الحياة نتيجة الثورة الرقمية والتقدم التكنولوجي وقد ألفت هذه التحولات بظلالها على قطاع التعليم، حيث أصبح من الضروري إعادة النظر في أدوار المعلمين وطرق إعدادهم وتأهيلهم لمواكبة متطلبات العصر الرقمي، ولم تعد التنمية المهنية التقليدية قادرة على تلبية احتياجات المعلم في بيئة تعليمية تعتمد بشكل متزايد على التقنيات الرقمية مما يستدعي رؤية تطويرية شاملة تستند إلى معايير حديثة تراعي الكفاءة الرقمية، والابتكار في أساليب التعليم والقدرة على توظيف التكنولوجيا بفعالية في العملية التعليمية، ومن هذا المنطلق تبرز الحاجة إلى رؤية مقترحة لتطوير التنمية المهنية للمعلمين، تركز على تعزيز مهاراتهم الرقمية، وتمكينهم من استخدام أدوات التعليم الإلكتروني، وتوظيف الذكاء الاصطناعي وبيانات التعلم لتحسين حودة التعليم بما يحقق التكامل بين المهارات التربوية والكفايات التكنولوجية ويساهم في بناء معلم قادر على قيادة التحول الرقمي في المدرسة والمجتمع التعليمي بشكل عام. ويتناول البحث الإطار المفاهيمي التي تركز عليها التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وفيما يلي تفصيلها:

أولاً: مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

التنمية المهنية المستدامة للمعلمين: هي عبارة عن مجموعة من الأساليب السلوكية المتعلقة بالطرق التربوية التي تميز معلماً عن غيره في أداء مهنته، وتشمل تطوره المهني وإلمامه بالأساليب التربوية الحديثة وإعداده الجيد للدرس والتخطيط له، ونشاطه المدرسي وقدرته على الابتكار والتقييم الجيد (مرعي، ٢٠٠٤).

كما تعرف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين: بأنها كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة وهو عملية منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلا مستوى أفضل بشرط أن يتوافر للمعلم عنصراً القدرة والرغبة (البزاز، ٢٠٠٤).

١- وترى الباحثة أن "التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هي عملية تطوير مستدامة لقدرات المعلمين، تهدف إلى تحسين العملية التعليمية ككل، مما يساهم في تأهيل قوة عاملة قادرة على دعم الاقتصاد، وت مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفاعلية في التعلم.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

- ١- مواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد.
- ٢- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والإعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- ٣- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
- ٤- الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
- ٥- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فعال.

وترى الباحثة أن من أهم أهداف التنمية المهنية المستدامة: هو تنمية الكفاءات التعليمية، والإدارية، والتربوية، والتكنولوجية للمعلمين، ورفع طاقتهم الإنتاجية، وتأهيلهم لمواجهة التطورات العلمية والتربوية المختلفة من خلال توظيف تقنيات التعليم المعاصرة.

ثالثاً: أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

يتوقف نجاح عملية التعليم على درجة امتلاك المعلم للمهارات والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم ونواتجه مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد وتأهيل المعلم لأن التدريس علم له أصوله وقواعده ويمكن ملاحظته وقياسه نسبياً وتقويمه وبالتالي التدريب على مهاراته (خليل، ٢٠١٠، ٣٢)، معنى ذلك ازدياد الجهود المبذولة وتأكيد الاهتمام بنمو وتطوير المعلم يبرز كحاجة ملحة من ضرورات الإصلاح الجذري للعملية التربوية خروجاً من حالة التلقين والحفظ والنقل والتي تعمل على تأخر التعليم بصفة عامة.

وبالتالي فإننا اليوم في أمس الحاجة للتطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس لأنه يعمل على تبادل الأفكار، وتحسين طرق التدريس، وتطويرها، وتطوير أساليبه المستخدمة في عملية التدريس. ومن خلال ماسبق يتضح أن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها يولي عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أهمية وعناية فائقة إدراكاً منها بأن فعالية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكس على فاعلية النظام التربوي.

رابعاً: مبادئ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تعتمد التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على الدافعية الداخلية والفاعلية الذاتية للمشاركة في تدريبات التنمية المهنية المستدامة والتي تتم في ضوء معايير تصف ما يحتاجه المعلمين خلال مراحل حياتهم الوظيفية المختلفة ويشارك المعلمون في صياغة هذه المبادئ، وهذه المبادئ كما ذكرها (Bergeson, 2003, 37) هي:

- ١- يركز النمو المهني للمعلم على تعلم التلاميذ، لذلك فإن أي دعم للكفايات التعليمية والعلمية والمهنية للمعلم لا يقتصر على المعلم فقط وإنما على تعلم التلاميذ أيضاً.
- ٢- يتعين أن يتم تفعيل برامج وأنشطة النمو المهني وفق حاجات المعلم وفي ضوء مستوى خبراته المهنية وخصائصه الشخصية.
- ٣- يدعم النمو المهني الإعداد الذي حصل عليه المعلم قبل الخدمة.
- ٤- النمو المهني عامل حاسم في كل برامج الإصلاح والتحسين التربوي ومن ثم يجب أن تكون برامجه جزء لا يتجزء من خطة هذا التحسن.
- ٥- يتسق النمو المهني مع المتطلبات الأساسية للتعلم الأكاديمي وتوقعات مستوى الصف الدراسي ومن ثم يتعين تصميم برامج النمو المهني بحيث تزود المعلمين بالمعلومات والمهارات الضرورية لمساعدة الطلاب.

خامساً: مبررات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تعتبر عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين عملية مهمة ومستمرة على جميع المستويات وهناك العديد من الأسباب التي يحتاج فيها المعلمون إلى تنمية مهنية مستدامة خاصة عند التحاق المعلمين الجدد للعمل في المؤسسات التعليمية أو المعلمين القدامى ليتعرفوا على اتغيرات التكنولوجيا الحديثة التي حدثت في مجال عملهم أو عند إتاحة الفرصة أمامهم لكي يشغلوا مراكز جديدة كترقيات أو تنقلات، ولقد أصبحت النظرة إلى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على أنها تعمل بشكل عام على تنمية الميول والاتجاهات والسلوك لمختلف المستويات (الشهراني، ٢٠١١، ٢٥).

وهناك أسباب ومبررات تجعل التنمية المهنية المستدامة أمراً ضرورياً وليس ترفاً أو عملاً شكلياً، ومن هذه المبررات مايلي:

(١) فلسفة التعليم المستمر:

لقد شهد العصر الذي نعيشه تطوراً علمياً في شتى مجالات الحياة، ويتم هذا التطور بمعدلات فائقة السرعة نتيجة للنمو المتزايد في المعرفة بفروعها المختلفة، وأصبح حجم المعرفة يتضاعف ونتيجة لهذه السرعة في التطور المعرفي أصبح من المستحيل أن يبقى المعلم منعزل عما يستجد من معلومات ومعارف حوله (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠٠٠).

وهذا يفرض على التربية ضرورة البحث عن كوادر تربوية جديدة لمواجهة هذه التغيرات التي تتطلب التأكيد على عدد من المهارات، مثل المرونة، القدرة على التغير، القدرة على التعامل السريع مع المتطلبات التكنولوجية الحديثة، مما يؤكد على ضرورة التنمية المهنية المستدامة للمعلم.

(١) مبررات تكنولوجياية:

وهي التحديات التكنولوجية التي تفرضها العولمة وما تتسم به من انفجار معرفي وما نتج عنها من ثورة معلوماتية وتغيير في مفهوم تكنولوجيا التعليم (العلوي، ٢٠١١، ٢٩).

وتجتاح العالم اليوم ثورة جديدة يطلق عليها "الموجة الثالثة" وهي مزيج من التقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية، وقد أحدثت هذه الثورة تغيرات خطيرة في العالم، حيث اندثرت مهن وتخصصات قديمة ونشئت مهن وتخصصات جديدة، لذلك فإن تطوير التعليم يأتي كضرورة حتمية (Assis, 2004, 44)، وهذا التطور يحتاج إلى إعداد جيد لمعلم المستقبل ثم تدريب مستمر أثناء الخدمة لمواكبة التغيرات السريعة في شتى مجالات المعرفة، وبما أن هذا العصر يتسم بتضخم المعرفة وتنوع مصادرها وطرق اكتسابها ووسائل تعليمية مما يتطلب أعداداً خاصاً للمعلم ينمي لديه نزعة التعلم ذاتياً.

(عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٤٥).

(٢) الاتفاقيات الدولية والمنافسة العالمية:

بزيادة الانفتاح على العالم وتوقيع اتفاقيات دولية، فإن عناصر المنافسة والجودة والتميز هي التي ستحكم قوانين السوق خلال المرحلة القادمة، بحيث تصبح الدولة التي تملك ميزة نسبية في الإنتاج هي التي تستطيع أن تحكم السوق العالمي، وذلك لأن الصراع بين الدول أصبح صراعاً على الأسواق والمستهلكين في ضوء الاقتصاد الحر وينعكس ذلك على أهمية التعليم باعتباره أحد محددات إنتاجية أي دولة لأنه يحدد إنتاجية الفرد فيها عن طريق الخبرات والقدرات التي يتسلح بها الأفراد، مما يحتم على أي نظام تعليمي التسلح بخبرات وقدرات متميزة تتماشى مع آليات العصر الحديث، وهذا يتطلب توافر نوعية معينة من المعلمين ذوي كفاءات محددة مع توافر تنمية مهنية تمتاز بالجودة والاستمرارية (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٤٧).

(٣) قصور كليات التربية في إعداد المعلم:

تقوم كليات التربية ومعاهد اعداد المعلمين بتحقيق قدر ما من أهدافها، ولكن يوجد بعض جوانب القصور في إعداد المعلم ويرجع السبب في ذلك لعدة عوامل يمكن تحديد أهمها في (محمد، ٢٠١١، ٢٨):

- ١- ضعف الرغبة الصادقة للالتحاق بمهنة التعليم.
 - ٢- ضعف الصلة بين الطالب المعلم والأستاذ (الأستاذ الجامعي).
 - ٣- تدني فاعلية طرق التدريس.
 - ٤- قلة التبادل الفكري بين الأساتذة.
- (٤) قصور برامج وأساليب التنمية المهنية الحالية:

أكدت نتائج العديد من الدراسات إلى الوجود العديد من المشكلات في برامج إعداد وتدريب المعلم أثناء الخدمة منها:

١- مشكلات تتعلق بالمدرّب: حيث الافتقار إلى معايير اختيار المدرّب الكفاء، وضعف المكافآت والحوافز.

٢- مشكلات تتعلق بالمتدرّب: حيث توفير الإقامة والمعيشة والانتقالات، وعدم مراعاة الاحتياجات التدريبية للمعلمين في برامج التدريب بصفة عامة.

٣- مشكلات تتعلق بالمحتوى التدريبي: أهمها التكرار في معظم البرامج التدريبية، عدم احتواء البرامج التدريبية على ما يشجع المعلمين على التعلم الذاتي والنمو المهني، عدم مواكبة المحتوى التدريبي للتطورات العلمية، عدم ملائمة الخطة الزمنية المحددة للبرنامج مع محتواه.

٤- مشكلات تتعلق بأهداف البرنامج التدريبي: عمومية وشمولية الأهداف، افتقارها إلى الصياغة الإجرائية القابلة للقياس والتقييم، والمفارقة بين أهداف البرنامج التدريبي والنظرة المستقبلية (عيدروس، ٢٠٠٩، ٢٠).

(٥) الترقية إلى وظائف أخرى:

عند ترقية المعلم إلى وظائف جديدة مثل معلم أول أو موجه أو مدير أو غيرها سيكون عليه أن يتقن معارف ومهارات جديدة حتى يستطيع أداء دوره الجديد بكفاءة واقتدار، ولذلك فإن تعيينه في إحدى هذه الوظائف دون إعداد أو تدريب يعني تعريضه لاحتمالات كبيرة للفشل والعجز في أداء عمله والمهام المطلوبة منه لذلك فإن ترقية المعلم أو حتى نقله إلى مكان آخر يختلف عن عمله الأصلي يعني الحاجة إلى التنمي المهنية المستدامة (الشهراني، ٢٠١١، ٤١).

(٦) تعدد أدوار المعلم :

قديمًا كان دور المعلم ينحصر في نقل المعلومات باعتباره مصدرًا وحيدًا من مصادر المعرفة وكانت طرقه في التدريس محدودة وتقليدية قائمة على حشو الذهن والانضباط الشديد مع فرض حفظ المعلومات المقدمة كنصوص لا تقبل الجدل أو المناقشة.

ولكن في ضوء التحديات والعوامل التكنولوجية وعصر التحول الرقمي أصبح من مسؤوليات المعلم قدرته بالإلمام بكل ما هو جديد ومستحدث في مجال تخصصه وأن يكون ملم بعلم المستقبل ومهارات التكنولوجيا الحديثة وكيفية التعامل معها والاستفادة منها، ويستطيع أن يشارك في تطوير العملية التعليمية بمقترحاته وملاحظاته العلمية البناءة باعتباره أحد محاورها الأساسية.

وترى الباحثة أن هذه المبررات من أهم مبررات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كما أن الانفجار المعرفي، وظهور بعض القضايا المعاصرة في عمليات الإعداد والتدريب، والتطور التقني وانعكاساته على مهنة التربية والتعليم، من مبررات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

سادساً: خصائص التنمية المهنية المستدامة:

تتميز التنمية المهنية المستدامة بعدة صفات تتكامل مع بعضها البعض من أجل تحقيق أهدافها، وهي: الاستمرارية، أنها نظام متكامل، نشاط متجدد، عملية إدارية وفنية، التعلم بالخبرة، وينظر إلى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على أنها عملية متكاملة تهدف إلى حدوث تغيرات إيجابية للمعلمين في ضوء تحليل العمل وتحليل النظام، وفي النهاية يتم تقويم كفاءة التنمية المهنية المستدامة من خلال أساليب التقويم والتي تقيس مدى نجاح برامجها وانعكاسها على تحقيق أهدافها بالنسبة للمعلمين (عيدروس، ٢٠٠٩، ٤٢).

(١) الاستمرارية: تعتبر التنمية المهنية المستدامة عملية تعزيز مستمرة لتقوية الالتزام التنظيمي والفكري وهي وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة مع استمرار التدريب عليها بغرض التطوير والتحديث مما يتطلب التخطيط الجيد لبرامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة للمعلمين الذي يضمن إزالة التكرار والإعادة ويوفر مواد تدريبية جيدة، كما يجب أن يشمل التخطيط على وجود قاعدة بيانات تشمل أسماء المعلمين المتدربين ومؤهلاتهم وعناوينهم مما يسهل على القادة المخططين الاتصال بهم، كما تضم قاعدة البيانات مواد التدريب ومعلومات عن مواد التدريب وسبل الحصول عليه مما يساعد على تنظيم برامج التدريب (سيد والجمل، ٢٠١٢، ٤٠).

(٢) نظام متكامل: ويجب أن تتسم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالتكامل في المدخلات والأنشطة والمخرجات كما يجب أن تتكامل مع الأنظمة الأخرى مثل الأنظمة الإدارية والتنظيمية والمالية والتي تهدف للنهوض بالمؤسسة التعليمية (ياسين، ٢٠٠٩، ٣٧).

(٣) نظام متجدد: يجب أن تراعي برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التجدد في أنشطتها وبرامجها وأساليبها ولا تعتمد على الأسلوب النمطي للمحاضرة بل تشمل أشرطة التسجيل السمعية المرئية، واستخدام التقنيات الحديثة كالسبورة التفاعلية (الذكى) (شافى، ٢٠١٠، ٥١).

(٤) التعلم بالخبرة: إن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ينبغي أن تشمل التعلم عن طريق الممارسة والمشاركة للمعلمين عن طريق القيام بأدوار معينة، أو تكليفهم بمهام قيادية في إدارة البرنامج، أو بواجبات متميزة تستلزم استخدام المهارات التي تعلموها (عبد الحليم، ٢٠٠٨، ٢٢)، كما يجب أن تراعي برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بإتاحة المناخ التعليمي المناسب، ومعرفة السمات الخاصة بالمتعلمين لجعل برامج التنمية المهنية المستدامة برامج جذابة، ويجب أن تراعي المادة التدريبية أربعة عناصر وهي (الجذب، والربط، والتبسيط، والتعزيز) حيث توفر هذه العناصر بيئة تدريبية ملائمة (حسين، ٢٠١٢، ٤٤).

(٥) التنمية المهنية عملية إدارية وفنية: حيث تحتاج التنمية المهنية المستدامة إلى خبرات إدارية وفنية لذلك ينبغي على المخططين لبرامج التنمية المهنية المستدامة مراعاة النواحي الإدارية التالية:

١. وضوح الأهداف والسياسات التدريبية.
٢. وضع الخطط والبرامج التدريبية.
٣. تدبير الموارد البشرية والمادية.
٤. تحديد الاختصاصات وتنسيق العمل وتنظيمه وتوجيهه.

سابعاً: مقومات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

هناك عدة مقومات أساسية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ومن أهمها مايلي:
(الصاعدي والشريف، ٢٠١٤، ٤٨).

(١) وجود مؤسسات مهنية متخصصة بشؤون المعلمين تهتم بقضية نموهم المهني.
(٢) وجود توجيه وإشراف تربوي داخل المدارس، ووجود درجة عالية من الاستقلال الإداري والتعليمي للمدرسة.

(٣) وجود معايير واضحة ومستويات محددة للممارسات المهنية للتعليم.

(٤) وجود استراتيجية تهدف إلى تطوير التعليم كفاءياً ونوعياً.

(٥) انتشار ثقافة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

(٦) إتاحة فرص التنمية المهنية المتكافئة للعاملين وتوسيع مجالاتها وتنويع مصادرها أساليبها.

ثامناً: معوقات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

يمكن تصنيف المعوقات التي تواجه التنمية المهنية المستدامة للمعلمين إلى ما يلي:

معوقات مادية _ معوقات بشرية _ معوقات إدارية. (الصقيري، ٢٠٢٣، ٥٦)

٦- المعوقات المادية:

١- نقص التمويل: قلة الميزانيات المخصصة للتدريب والتطوير المهني.

٢- ضعف البنية التحتية: نقص القاعات التدريبية والتجهيزات الحديثة.

٣- قلة الموارد التعليمية: عدم توافر الكتب، الأدوات، والتقنيات الحديثة اللازمة للتطوير.

٧- المعوقات البشرية:

١- ضعف الحوافز: عدم وجود مكافآت أو حوافز تشجيعية للمعلمين على التطوير الذاتي.

٢- مقاومة التغيير: بعض المعلمين يرفضون الأساليب الحديثة بسبب الاعتقاد على الطرق التقليدية.

٣- قلة الكفاءات التدريبية المتخصصة: القدرة على تقديم محتوى تكنولوجي فعال.

٤- ضعف الجدول الدراسي: كثرة الأعباء التدريسية التي تمنع المعلمين من حضور برامج التطوير المهني.

٨- المعوقات الإدارية:

١- ضعف التخطيط والإدارة: عدم وجود خطط واضحة ومستدامة لتطوير المعلمين.

٢- البيروقراطية: التعقيدات الإدارية التي تؤخر تنفيذ البرامج التدريبية.

٣- عدم مشاركة المعلمين: غياب دور المعلمين في تصميم برامج التدريب يجعلها غير مناسبة لاحتياجاتهم.

٤- نقص البرامج التدريبية الفعالة: ضعف جودة بعض الدورات التدريبية وعدم مواءمتها لاحتياجات المعلمين الفعلية.

تاسعاً: رؤية مقترحة للتنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي:

وانطلاقاً مما سبق توضيحه من أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأهدافها التي تسعى إلى رفع كفاءتهم وتعزيز جاهزيتهم لمواكبة متطلبات التحول الرقمي، أصبح من الضروري تقديم رؤية مقترحة لتفعيل التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي، وتستند هذه الاستراتيجية إلى تحليل دقيق لواقع التنمية المهنية من خلال تحديد نقاط القوة التي يمكن البناء عليها، ونقط الضعف التي تتطلب المعالجة، إضافة إلى استكشاف الفرص المتاحة التي يمكن استثمارها، والتحديات التي قد تعيق التنفيذ، بهدف الوصول إلى نموذج متكامل يساهم في تطوير الأداء التعليمي وتحقيق جودة التعليم في ضوء التغيرات الرقمية المتسارعة.

ولما كانت مرحلة التحليل البيئي جوهر عملية التخطيط الاستراتيجي، ولا سيما في الأنظمة التعليمية؛ حيث إنها تقدم صورة واضحة واقعية عن النظام التعليمي وما يحويه من إيجابيات وسلبيات، كما تقدم هذه المرحلة تفصيلاً واضحاً للبيئة الخارجية المؤثرة بصورة مباشرة أو غير مباشرة على مؤسسات التعليم .

■ تحليل البيئة الداخلية:

تشتمل البيئة الداخلية على كافة العناصر التي تدخل ضمن الحدود الداخلية للمؤسسة، وتتحدد بناءً على قرارات تتم داخل المؤسسة، وتنفرد إدارة المؤسسة بتحديد مثل نظم وقواعد العمل والإمكانات المادية والمالية والبشرية التي تدخل تحت ملكية المؤسسة.

وتتضمن البيئة الداخلية نقاط القوة والضعف، وتحديد تلك النقاط هو الذي يضع الأرضية القوية لانطلاق المؤسسة نحو المستقبل المنشود، حيث يمثل تحليل البيئة الداخلية أحد الركائز الرئيسة التي يتم الاستناد إليها في تحديد البدائل الاستراتيجية، والمفاضلة بينها لاختيار البديل الاستراتيجي الأنسب،

ولذلك فإن تحليل البيئة الداخلية يمثل خطوة مهمة وضرورية في اختيار وصياغة الاستراتيجية للمؤسسة، وتنفيذها ومراجعتها والرقابة عليها .

• نقاط القوة :

- تنظيم برامج وأنشطة إلكترونية رقمية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- استحداث بنية إلكترونية في مراكز تدريب المعلمين يتم من خلاله تدريب المعلمين على تكنولوجيا المعلومات.
- إنشاء مواقع إلكترونية خاصة بتدريب المعلمين في مختلف التخصصات.
- تفعيل شبكة الإنترنت في التدريس والتدريب.
- إنشاء مراكز تدريب متخصصة في رفع كفاءة المعلمين إلكترونياً ورقمياً.
- حصول المتدربين على حوافز مادية وأدبية من قبل المديريات.
- السعي في توظيف الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي لتطوير التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

• نقاط الضعف :

- ضعف انتشار ثقافة التعلم الإلكتروني لدى المعلمين.
- ضعف مصادر التمويل البديلة لتفعيل التدريب الرقمي للمعلمين.
- نقص عدد المدربين المتخصصين في مجال التحول الرقمي.
- ضعف إقبال المتدربين في الالتحاق ببرامج التنمية المهنية المستدامة.
- ضعف الرغبة في التجديد والتطوير لدى المعلمين والإداريين.
- قلة توافر كوادر متخصصة من المعلمين لمتابعة التدريبات الرقمية.
- ضعف جهود المشاركة المجتمعية في تطوير تدريب المعلمين إلكترونياً ورقمياً
- تحليل البيئة الخارجية
- إن أية مؤسسة هي بمثابة نظام مصنع في البيئة التي تعمل بها، ومن ثم يفترض وجود تفاعل وتأثير متبادل بينهما، ويمثل الوضع القائم لأية مؤسسة عند نقطة زمنية معينة الناتج النهائي للتفاعلات بين إمكاناتها وخصائصها، وخصائص ومتغيرات البيئة الخارجية؛ لذلك فإن نجاح المؤسسة وبقاءها ونموها يتحدد بمدى قدرتها على التفاعل والتكيف مع البيئة الخارجية التي تعمل فيها وعلى تحقيق أهداف الأطراف ذوي العلاقة في هذه البيئة .

• الفرص :

- كثرة البحوث والدراسات المهمة بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- تطبيق مشروع الحكومة الإلكترونية في كثير من المجالات التعليمية.

- ودعم هيئة الجودة والاعتماد لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- وجود وزارة متخصصة في مصر تعنى بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- دعم التشريعات والقوانين المحلية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- الاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي في التعليم والتدريب.
- تحفيز المعلمين على الابتكار والإبداع بمنح الجوائز.
- تحويل المدرسة إلى بيئة تقنية تجيد التعامل مع التقنيات الحديثة.
- التحديات :
- صعوبة التفاعل بين المعلم والطالب في البيئة الرقمية.
- الافتقار لسياسات واضحة تتضمن نجاح التحول الرقمي في العملية التعليمية.
- التطور السريع والمستمر في نظم التعليم في دول العالم المختلفة.
- ضعف استقرار السياسة التربوية في مصر فيما يتعلق بأهمية التحول الرقمي في العملية التعليمية.
- مقاومه بعض المسؤولين للتغير والفكر التجديدي.
- قلة ميزانية المدارس لتتحمل تكاليف التقنيات الحديثة.
- زيادة الأعباء الوظيفية والإدارية للمعلمين..
- (١) آليات تحقيق الرؤية المقترحة:
- يتطلب نجاح تطبيق الرؤية المقترحة توافر بعض الآليات، من أهمها ما يلي:
- توافر المعرفة، وامتلاك المعلومات والبيانات حول الثورة الصناعية الرابعة وتقنياتها للمعلمين وطلابهم.
- تطوير منظومة التعليم وفلسفته من خلال رؤية فلسفية واضحة، وبالأخص تطوير المعلم والارتقاء بمستواه التكنولوجي بحيث يكون قادرًا على تكوين عقلية تتعامل مع تلك الرقمية، عقلية علمية مبدعة ناقدة فاهمة للمعرفة.
- بناء ثقافة مدرسية تشجع على الابتكار والإبداع والعمل الجماعي والدراسات البينية والتطبيقية وتقبل كل ما هو جديد.
- الاعتراف والقناعة التامة بأهمية العمل المستهدف ببرامج التنمية المهنية وهو المعلم والنظر إلى احتياجاته ومحاولة تلبيتها.

٢) متطلبات تنفيذ الرؤية المقترحة والتي يمكن ذكرها فيما يلي

- استقطاب جهود قيادات المؤسسات الحكومية والأهلية، ومؤسسات المجتمع المدني، والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية وتوجيهها نحو تقديم الرعاية والدعم لتحقيق التحول الرقمي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
 - تكثيف وتعميق استخدامات تقنيات الاتصالات والمعلومات وإدماجها في تصميم العمليات والأنشطة.
 - توفير الدعم والتأييد من قبل القيادات السياسية لتحقيق التحول الرقمي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
 - توفير بنية تحتية تكنولوجية متميزة من خلال عقد الشراكات وبرتوكولات التعاون مع شركات التكنولوجيا المتخصصة.
 - الإعلام المكثف عن أهمية التحول الرقمي في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة كافة.
 - توفير القوى البشرية المؤهلة والمدربة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمل الإداري والتعليمي.
 - إقامة شراكات بين مراكز التدريب والمؤسسات المختلفة، واتعاون مع الهيئات المتخصصة في إنتاج برامج تدريبية رقمية.
 - التأكيد على أسس ومعايير الاستعداد الالكتروني للمدارس ومراكز التدريب كشرط أساسي لتحقيق التحول الرقمي.
 - الاهتمام ببناء مناخ من الثقة بين كافة أعضاء المجتمع المدني لدعم جهود التحول الرقمي.
 - الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وضرورة اكسابهم المعلومات والمعارف الجديدة المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية ومفاهيم التعلم الالكتروني.
 - نشر الثقافة الرقمية وتوعية المجتمع المصري بأساليب التعلم الرقمية من خلال المساندة الاعلامية من قبل المؤسسات المختلفة.
 - وجود كفاءات وخبرات قادرة على القيام بعمل برامج تدريبية رقمية للمعلمين.
 - ضرورة دعم الوزارة لمراكز التدريب لتنفيذ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، عن طريق توفير المدربين المؤهلين، وبرامج رقمية إلكترونية.
- ٣) معوقات تطبيق الرؤية المقترحة:
- قد يواجه تنفيذ الرؤية المقترحة بعض المعوقات منها:
- قلة الوعي بالثورة الصناعية الرابعة وتداعياتها على النظام التعليمي.

- انتشار الأمية الرقمية بين المعلمين.
- رضا المعلمين بالأوضاع الراهنة، ومقاومة كل جديد والخوف منه.
- قلة توافر التجهيزات المالية والمادية والتقنية اللازمة لتمويل برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- الاعتماد على برامج التنمية المهنية التقليدية غير الملائمة للتطورات المصاحبة للثورة الصناعية الرابعة.
- ٤) سبل مواجهة معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة:
 - لمواجهة معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة يستلزم الأخذ في الاعتبار:
 - وضع خطة دائمة ومستمرة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين؛ لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة.
 - تطوير مصفوفة برامج التنمية المهنية للمعلمين بصفة دائمة ومستمرة بما يتلاءم مع التعليم في عصر الثورة الصناعية الرابعة.
 - المشاركة الفعالة بين جميع المعنيين والمهتمين بالتنمية المهنية للمعلمين في تطبيق هذه الرؤية.
 - نشر الوعي لدى المعلمين بمتطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مجال التعليم.
 - ضرورة الاهتمام بعقد تدريبات للمعلمين قبل الخدمة، وفي خلالها يتم تدريبهم على مهارات الثورة.
- ٥) مؤشرات نجاح الرؤية المقترحة:
 - إن نجاح الرؤية المقترحة يمكن الاستدلال عليه من خلال مؤشرات عديدة تتمثل في:
 - التفاعل الرقمي بين المعلمين والقائمين على برامج التنمية المهنية.
 - اكتساب المعلمين الكثير من المعارف والمهارات التي تضمنتها الرؤية المقترحة.
 - انتشار الوعي بتلك المعارف والمهارات وأهميتها بين كل أعضاء المجتمع المدرسي من طلاب ومعلمين ومديرين وأولياء أمور.
 - وجود قنوات وآليات جديدة للتنمية المهنية للمعلمين.
 - تحول بيئة التعلم إلى بيئة إلكترونية ذكية.
- وبناء عليه فإن نجاح عملية التحول الرقمي لا يعتمد على مدى فاعلية عملية التحول فحسب وإنما يتطلب الأمر قدرات ومهارات وخصائص شخصية للقيادات وكافة أعضاء المجتمع تعكس مدى إيمانهم والتزامهم بعملية التحول الرقمي ومراحلها، ومن ثم ينبغي تطوير استراتيجيات إضافية لبناء قدرات القيادات والأفراد بهدف دعم التغيير وتأييده في ضوء دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالات وأنشطة المجتمع، من خلال توفر المعلومات التي تعد الركيزة الأساسية للتخطيط الاستراتيجي،

وذلك بإنشاء بنية أساسية معلوماتية شاملة، وجمع البيانات التفصيلية التي يمكن تحويلها إلى معلومات يُستفاد منها في التطوير.

• النتائج:

- ١- تحسين الكفاءة الرقمية للمعلمين.
- ٢- تعزيز ممارسات التعليم التفاعلي.
- ٣- زيادة دافعية المعلمين للتعلم الذاتي.
- ٤- تراجع الفجوة التكنولوجية بين المعلمين.
- ٥- تحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب.

• مقترحات وتوصيات:

تقترح الباحثة فيما يلي مجموعة مقترحات وتوصيات لتطوير برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات التحول الرقمي:

- ضرورة اضعاء صفة الاستدامة على برامج التنمية المهنية الموجهة، والتي اقتضتها المتغيرات المتسارعة في المجال المعرفي والتقني في العملية التربوية والتعليمية، والتي أوجبت حتمية الانتقال في ضوء متطلبات التحول الرقمي .

- وضع خطة التنمية المهنية بشكل واقعي بناءً على تحديد احتياجات معلمي منظومة التعليم.

- تكثيف برامج التنمية المهنية للمعلمين بصفة عامة وبرامج التنمية المهنية الذاتية بصفة خاصة .

- تشجيع وتحفيز المعلمين لحضور التدريبات معنويًا وماديًا.

- ربط برامج التنمية المهنية باحتياجات المعلمين، مع التركيز على برامج تخصصية ترتبط بمعالجات كل مادة دراسية على حدة

- ضرورة الانتقال من برامج الأطر النظرية إلى البرامج التطبيقية داخل المدرسة وداخل قاعات الدراسة مع مشاركة جميع أطراف العملية.

وختاماً، يمكن القول إن البعد التكنولوجي يمثل الركيزة الأساسية ونقطة الاستناد الاستراتيجية في الجمهورية الجديدة التي قطعت الدولة المصرية شوطاً معتبراً على صعيد بنائها .

ولا يسعني إلا أن أقول إن الطريق إلى الجمهورية الجديدة أصبح أكثر وضوحاً، وبناء قواعد المجد تجرى على قدم وساق، ليكون لدينا مصر التي تأخذ بالعلم، وتصنع وتوطن التكنولوجيا، وتتبنى الإنسان، وتخلق البيئة اللازمة للابتكار، ومن ثم تخليق الثروة للمواطن والمجتمع والوطن، وبناء مجد نستحقه.

المراجع

• أولاً : المراجع العربية

- البزاز، حكمة عبد الله (٢٠٠٤): اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- الشهراني، علي معجب (٢٠١١): تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- الصاعدي، عبد الهادي براك مطيع والشريف، بندر بن عبدالله (٢٠١٤): معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، المملكة العربية السعودية.
- العلوي، راشد حمد سعيد (٢٠١١): التنمية المهنية للقيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان فس ضوء متطلبات تطبيق الادارة الالكترونية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
- الصقيري، أنعام بنت عبيد بن محسن (٢٠٢٣): رؤية مقترحة للتغلب على معوقات التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة تحديات العصر الرقمي، مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، مجلد ٤٢، العدد ٢٠٠.
- حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠١٢): ضمان الجودة والاعتماد في التعليم، الرياض، الدار الصوتية للتربية. ص ١٤.
- خليل، ميسر يوسف (٢٠١٧): محددات التنمية المهنية للمعلمين في ظل الألفية الثالثة دراسة تحليلية ورؤية معاصرة، بحث كلية التربية، جامعة بنها، ابريل، العدد ١١٠، المجلد ٢.
- سيد، أسامة محمد والجمل، عباس حلمي (٢٠١٢): التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دسوق، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- شافي، عائشة جاسم (٢٠١٠): مدخل استراتيجي لتطوير القيادات التربوية، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- عيدروس، أسماء محمد علي (٢٠٠٩): التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان (دراسة تقويمية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الدول العربية، جمهورية مصر العربية.
- محمد، ماهر أحمد حسن (٢٠١١): الاعتماد في عصر التدفق المعرفي المهني وعلاقته دور التعليم الذاتي في تطوير البرامج التدريبية للمعلم، بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم، المجلة العلمية، كلية التربية، العدد ٢٧، المجلد ٢.

مرعي، توفيق (٢٠٠٤): الكفايات التعليمية في ضوء النظم، الطبعة الثالثة، دار الفرقان، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٠): قرار وزاري رقم (٢٢٠)، الخطة القومية لتطوير التعليم.
ياسين، منال محمد كامل (٢٠٠٩): المنصورة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Assis Cezarino, K., R.,(2004): strategies for sustainable professional development program to promote effective pedagogical us of instructional technology in teaching

Bergeson, T Heuschel, M, Billings, A, & Anderson, S.(2003): Washington state professional development planning teacher profession development office superintend of public instruction Washington