

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

” سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث ”

إعداد

الباحث/ ربيع بن طالع الحجاجي

مشرف تربوي-وحدة تطوير المدارس

تعليم الليث-وزارة التعليم

المملكة العربية السعودية

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2019. 59757

المجلة التربوية. العدد الثامن والستون . ديسمبر ٢٠١٩م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

ملخص البحث :

هدفت التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين، ومصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير، والكشف تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي ، واستخدم البحث المنهج الوصفي ، واستخدم البحث استبيان لتحديد واقع تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير طبق على عينة من المعلمين والمعلمات بمدارس تطوير في محافظة ليث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤١هـ.

وتوصلت البحث إلى :

١. أنه لم يحصل أي مصدر على درجة عالية جداً في مساهمته كمصدر للتطوير المهني في ظل العصر الرقمي ، بل إن مدى مساهمة المصادر في التطور المهني للمعلمين والمعلمات تراوحت ما بين العالية والمنخفضة جداً. في حين أعلى متوسط كان " التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة، حيث بلغ المتوسط لهذه الفقرة (٣,٨٤)، وقد حازت الفقرة " المؤسسات والجمعيات العلمية والتربوية " ورش العمل واللقاءات والتدريب وغيرها التي تنطلق من المؤسسات والجمعيات العلمية المتخصصة" على أقل متوسط (١,٦٤).
 ٢. هناك العديد التي تؤثر على التطوير المعنى للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير ومنها : (كثرة الأعباء الوظيفية، وتعارض أنشطة التطور المهني مع وقت الدوام الرسمي، وكثرة المسؤوليات والواجبات العائلية، محدودية أنشطة التطور المهني المتاحة).
 ٣. عدم وجود تأثير دال إحصائياً في تقدير عينة البحث واقع سبل تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل الدراسي وسنوات الخبرة
- كما أوصى البحث بتفعيل دور المعلمين والمعلمات في حلقات النقاش والمؤتمرات العلمية التي تخص المعلمين، وإنشاء برامج تدريبية مبنية على احتياجات المعلمين في ظل العصر الرقمي ، وإنشاء جهاز إداري مستقل للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين يكون مسؤولاً عن رسم السياسة العامة للتدريب الإلكتروني .

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني - المعلمين - العصر الرقمي - التحديات.

Abstract of the Research:

The aim of the Research is to Identify the characteristics of the digital age, and the reasons for brotherhood in the field of profession development for teachers, and the development factory for teachers in the shadow of the era under the age of development schools index on a sample of teachers in development schools in Laith province during the first semester of the academic year 1441.

The research used a descriptive approach, and the research used a questionnaire to determine the reality of the challenges of professional development of teachers in the digital age development schools according to a sample of teachers in development schools (secondary and primary) during the first semester of the academic year 1441

The research revealed that:

1. No source has received a very high degree in its contribution as a source of professional development, but the extent to which the sources contributed to the professional development of teachers ranged from very high to very low. While the highest mean was "Colleagues: direct communication with teachers within the school, where the mean of this statement was (3, 84), and the means of the statement" Private Institutions" offered or supervised or financed by banks, companies ..." was (1,64).
2. There are many that affect the meaningful development of teachers in the digital age of development schools, including: (a large number of job burdens, and the incompatibility of professional development activities with official working time, the proliferation of responsibilities and family duties, limited professional development activities available).
3. The absence of a statistically significant impact on the estimation of the research sample and the reality of the ways of the challenges of professional development of teachers in the digital age in development

schools attributed to the variables of sex and academic qualification and years of experience

The Research also recommended activating the role of teachers in seminars and scientific conferences concerning teachers, and The establishment of training programs based on the needs of teachers in the digital age, and the establishment of an independent administrative apparatus for the professional development of teachers that is responsible for formulating the general policy of e-training

Keywords: Professional Development- Professional Development Challenges- Digital Age

المقدمة :

إن العصب الأساسي لإحداث التطوير المنشود في التعليم هو تطوير إعداد المعلم وتأهيله وتدريبه، فهو الأداة التي تنقذ فلسفة ورؤى وأهداف التربية والتعليم في أي مجتمع إنساني، وتترك المنظمات التربوية والدول بصفة عامة الأهمية الكبيرة للتطوير المهني للمعلمين، ويحدونا في السلطنة توجيه حضرة جلالة سلطان البلاد قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه: بأننا نولي التعليم جل اهتمامنا ونسعى لتطويره وتحسينه ورفع مستواه وتحديث المعارف وتعميقها وإثرائها وتكييفها مع عالم دائم التغير، انطلاقاً من الأهمية التي توليها السلطنة لتنمية الموارد البشرية، وترسيخ منهج التفكير العلمي وتكوين أجيال متعلمة تشارك في عملية التنمية وتتعامل مع المتغيرات والمستجدات المحلية والعالمية بكل كفاءة واقتدار.

يعد المعلم المدخل الأساسي لإصلاح وتطوير العملية التعليمية؛ لأنه يمثل الركيزة الأساسية، والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ غاياتها، كما يعد أهم عناصر مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً على تعليم الطلاب، والمعلم وهو يواجه مطالب التغيير، والتطوير السريع، والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي، والحراك الاجتماعي في عالمنا المعاصر، تزداد حاجته إلى تنمية مهنية وتعليم مستمر تمكنه من ملاحقة الجديد في ميدان عمله، حيث أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته، لذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالتنمية المهنية للمعلمين حاجة ضرورية وملحة للمعلم على امتداد عمره المهني، وقلب أي جهد يبذل لإصلاح أي نظام تعليمي (الموجى ، ٢٠٠٧م، ص ٨٩).

حيث أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرق التعليم وتقنياته، لذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالتنمية المهنية للمعلمين حاجة ضرورية وملحة للمعلم على امتداد عمره المهني، وقلب أي جهد يبذل لإصلاح أي نظام تعليمي

فيؤكد تينكر (Tienker,2007,p24) أن كل يوم يمر على المعلم يعد من أيام التنمية المهنية إذا كان يشغل تفكيره التطور المهني والاستفادة من المواقف والخبرات اليومية، فقد جاء تقرير "أمة في خطر" الأمريكي في عام ١٩٨٣م بنتيجة أن المعلمين يدرسون ما لا يعلمون! (Guskey, 2017)، كما يؤكد(كامل، ٢٠٠٤) أنه بالرغم من الجهود التي تبذلها كثير من الدول في إعداد الخطط والبرامج لتطوير المعلمين مهنيًا إلا أن الدافعية الداخلية والفعالية الذاتية للمعلمين هي أساس نجاح أي جهود مبذولة في تطويرهم المهني واستشعارهم بأهمية مواصلة تحسين ممارساتهم المهنية وتطويرها سواء توفر لهم ذلك من خلال مدارسهم ومناطقهم التعليمية أو بما يتاح لهم من برامج تطوير ذاتية وغيرها.

ولقد أصبح الاهتمام بالمعلمين وتطويرهم مهنيًا يحظى باهتمام الدول العربية أيضًا؛ حيث أكدت توصيات اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة" (٢٠٠٦) على الاهتمام بالمعلم وتطويره مهنيًا وتشجيعه على الأخذ بمبدأ التعليم مدى الحياة، كما أكدت توصيات المؤتمر السابع لوزراء التربية والتعليم العرب الذي جاء بعنوان "التعليم ما بعد الأساسي (الثانوي) وتطويره في (٢٠١٠) على ضرورة الارتقاء بواقع المعلم العربي وتنميته مهنيًا. كما أشارت توصيات المؤتمر التربوي التاسع والثلاثين الذي أقامته جمعية المعلمين الكويتية بعنوان "الإعداد الأمثل... لمعلم المستقبل" ٢٠١٠ على ضرورة انخراط المعلم في برامج التدريب، ودعم وتطوير برامج التدريب على رأس العمل لجميع المعلمين في مجال استخدام الحاسب الآلي والتقنيات الجديدة والمتطورة في التعليم. كما أكد على ضرورة المتابعة المستمرة والمراجعة لأساليب التدريب الفعال وربطها بالواقع التعليمي والتكنولوجي والتقنيات الحديثة المتطورة.

وفي المملكة العربية السعودية تولى سياسة التعليم التدريب التربوي أهمية بالغة باعتباره دعامة من دعائم التطور المهني للمعلمين؛ وأكدت على الجهات المختصة أن تعطي عناية كافية للدورات التدريبية والتجديدية لترسيخ الخبرات وكسب المعلومات والمهارات الجديدة (الكثيري والنصار، ١٤٢٦، ص ٩٥) وقد بذلت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على مدى السنوات الماضية جهودًا كبيرة ومكثفة في تدريب المعلمين وإعدادهم، وتهيئة الظروف والتسهيلات لذلك، وأعدت الخطط والبرامج اللازمة للارتقاء بمستوى أداء المعلم المهني والتربوي.

كما باتت التكنولوجيا في ظل العصر الرقمي تغزو جميع جوانب الحياة، وتهيمن على أنماط المعيشة، ووسائل العمل والتعليم، وسبل التعارف والتواصل، وتتيح هذه التكنولوجيا الحديثة فرصاً جديدة لا تعد ولا تحصى لتحسين ظروف الحياة، كما يمكن أن تؤدي إلى تهميش أولئك الذين لا يملكون المهارات الأساسية اللازمة لاستخدامها والإنتفاع بها.

حيث تتوقف قدرة الدول في تحقيق التقدم على مدى قدرتها على إيجاد التغييرات اللازمة لتطوير حركتها التصاعدية، وعلى نوعية استجاباتها للتغييرات الخارجية التي تهب عليها من جهات أخرى، لذلك فإن الأمم التي لا تستجيب للتغيير تحكم على نفسها بالتخلف عن ركب الحضارة؛ فانهطاط أغلب الحضارات وانقراضها بدأ عندما عجزت عن تغيير واقعها إستجابة للمستجدات التي واكبت الحركة الإنسانية المتصاعدة (سالم، ٢٠١٢م، ١١)

وقد انعكس العصر الرقمي على مؤسسات التعليم فتأثرت المدارس بما حدث من تغييرات مصاحبة للعصر الرقمي، وظهرت مصطلحات جديدة للمدارس مثل المدرسة الذكية، والمدرسة الافتراضية، وتشير التوجهات المستقبلية إلى أن التعليم الإلكتروني سوف يفرض نفسه على الأنظمة التعليمية بحيث ستصبح المدرسة هي مصدرًا للتعلم وليست مكانًا له، وهو ما يشير إلى حدوث تغييرات جوهرية في عملية التعليم .

ويركز البحث الحالي على دراسة سبل مواجهة تحديات التطوير المهني في ظل العصر الرقمي بمدارس التوير، ورصد مصادر التطوير المهني الممارسة فعلياً في الميدان، لتوضّح أمام المسؤولين والمخططين لبرامج التطوير المهني للاستفادة منها، والكشف عن أهم التحديات التي تقف عائقاً أمام التطوير المهني للمعلمين.

مشكلة البحث

على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في التطوير المهني للمعلمين من خلال تطوير وإنشاء مراكز التطوير المهني في المناطق والمحافظات إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى أن التطوير المهني بوضعه الحالي التقليدي يعاني الكثير من الصعوبات والمشاكل والتي منها "تعذر استيعاب الأعداد المطلوب تدريبها من المعلمين وندرة الكفاءات المتخصصة في مجال تدريب المعلمين وعدم اختيار الوقت المناسب لتنفيذ بعض البرامج التدريبية" (رواس، ٢٠٠١م، ص ٣٩، ص ١١٦) وكذلك افتقار البرامج التدريبية للفاعلية وإن وجدت فهي لا ترقى

للمستوى المأمول" (الذيابي، ٢٠٠٦م، ص ٧٣٠) وفي دراسة (السنبل، ٢٠٠٣م، ص ٦٠) وأشار إلى أن تدريب المعلمين والمعلمات أثناء الخدمة لا يزال دون مستوى الطموحات إذ إن قلة من المعلمين يحظون بنوع من التدريب بين سنوات متباعدة تمتد في كثير من الحالات أكثر من العقد والعقدين بسبب محدودية قنوات تدريب المعلمين وأشار أيضاً إلى أن الطرق التقليدية في تدريب المعلمين والمعلمات في ظل أعدادهم الكبيرة لن تحقق الأهداف المطلوبة. ونظراً لوجود العديد من التحديات التي تواجه برامج التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي، ومع المميزات العديدة للتطوير المهني ترى الباحثة أن السبيل إلى التغلب على هذه الصعوبات وعلى جوانب الضعف قد يكون من خلال تبني وتفعيل مداخل تدريبية وتطويرية متنوعة ومبتكرة تواكب التغيرات العلمية والتقنية ويأتي في مقدمة هذه الأساليب أسلوب التطوير المهني الذاتي، وقد توصلت عدد من الدراسات، ومنها دراسة (كعكي وزعة، ٢٠١٢م) ودراسة (نصر وعلي، ٢٠١٢م) ودراسة (غالب وعالم، ٢٠٠٨م) ودراسة (آل زاهر، ٢٠٠٥م) ودراسة (الحربي، ٢٠٠٦م) توصلت في مجملها إلى أن التطوير المهني بأنماطه المتعددة يعتبر من أهم أساليب التطوير المهني للمعلمين في التعليم العام والتعليم الجامعي، وأوصت بعض هذه الدراسات بتبني مدخل التطوير المهني الذاتي كآلية من آليات الارتقاء بجودة التنمية المهنية.

هذا بالإضافة إلى توصل عدد من البحوث والدراسات التي أقيمت في مجال التعليم إلى وجود علاقة قوية بين مدى تمكن المعلم وجودة تدريسه وبين مستوى تحصيل طلابه مثل دراسة كل من: ثوماس (Thomas، 2015)؛ وكير كباتريك (Kirkpatrick، 2018).

ويتطلب الإرتقاء بالتطور المهني للمعلمين أن تبني برامج تدريبهم في أثناء الخدمة على دراسة واقع التطور المهني للمعلم بوصفه العامل المؤثر في فاعلية برامج التدريب وجودتها، ومن ذلك ما أكدته دراسة النحاس (٢٠١٥) بأن التقويم المستمر لعمليات التنمية بأساليب موضوعية وإجراءات دقيقة وعملية من عمليات الحفز على التطور المهني للمعلم، كما أوصت دراسة جامل (٢٠١٧) على أهمية دراسة واقع التطور المهني للمعلم وتدريبه أثناء الخدمة ومعوقاته. وأوصت دراسة العبد الكريم (٢٠١٥)، ودراسة (أحمد، ٢٠١٨)، ودراسة (زايد، ٢٠١٩) بإجراء دراسات علمية تتناول واقع التطوير المهني للمعلمين .

وقد أصبح أسلوب التطوير المهني من الأساليب الفاعلة والمؤثرة في تحسين وتطوير أداء العاملين في معظم المؤسسات التعليمية والتربوية، وكذلك نتيجة لعدم احتواء البرامج التدريبية التي تقدمها مراكز التدريب التربوي بإدارات التعليم بالمناطق والمحافظات على التدريب على مهارات التطوير فإن مشكلة البحث الحالي تتبلور في التعرف على " سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة ليث "

وقد تم تحديد مشكلة البحث في السؤال التالي: ما واقع تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة ليث " ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١. خصائص العصر الرقمي، وما دواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين؟
٢. ما مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير ؟
٣. ما تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي من وجهة نظرهم؟
٤. هل هناك تأثير دال إحصائياً في تقدير عينة البحث لتحديات التطوير المهني تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل سنوات الخبرة؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين.
٢. التعرف مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير.
٣. الكشف تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي .
٤. الكشف عن تأثير دال إحصائياً في تقدير عينة البحث لتحديات التطوير المهني تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

تنبثق أهمية البحث مما يلي:

١. أضحت الثورة الرقمية أداة ووسيلة مهمة للإنسان أينما حل وارتحل، وفي ظلها أصبح المجتمع أكثر إنفتاحًا وتحرراً، ويمكن له أن ينهل من خلالها كل ما هو خارجي، وفي كثير من الأحيان يتعارض مع عاداته وتقاليدِه.
٢. يشهد العصر الرقمي صراع ثقافي يهدد سلوكيات وقيم المجتمعات، ومن ثم يصبح معلم مطالباً بدوره في تعميق شعور الطلاب بمجتمعهم، وتوضيح القيم من الرخيص لهم مما يبث عبر وسائل الإعلام والأدوات التكنولوجية المختلفة.
٣. أهمية عملية التطوير المهني للمعلمين كركيزة من ركائز تطوير التعليم في المملكة العربية السعودية.
٤. يؤمل من هذا البحث الإسهام في إثراء أدبيات التطوير المهني للمعلمين بمدارس تطوير .
٥. يساعد هذا البحث صناع القرار في وزارة التعليم والقائمين على برامج التطوير المهني للمعلمين في تبني أدوات جديدة وغير تقليدية لتطوير التعليم.
٦. يتماشى هذا البحث مع توجه وزارة التعليم وسعيها لمواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود البحث:

اقتصر هذا البحث على تحديد واقع تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس التطوير من وجهة نظر عينة البحث، على عينة من المعلمين والمعلمات بمدارس تطوير خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤١هـ، وفقاً لأداة بحث تم تصميمها لهذا الغرض.

مصطلحات البحث:

١. التطوير المهني:

يعرفه إبراهيم (٢٠٠٩، ٤٩٦) بأنه: "عمليات مستمرة وأنشطة مصممة لزيادة المعرفة المهنية، والمهارات، واتجاهات المعلمين لكي تمكنهم من تحسين تدريسهم من أجل تعلم جيد". كما يعرفه (تمام، ٢٠١٣) بأنه: تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن

طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة.

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه : ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طوعية واختيار شخصي، لأنه يرى في تلك الممارسة استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري وولاء لمهنته، وتعرف أيضاً بأنها منهج يعمل على تنمية واكتساب أي مهارة أو معلومة أو سلوك تجعل الفرد يشعر بالرضا والسلام الداخلي، وتعيّنه على التركيز على أهدافه في الحياة، وتحقيقها، وتعدّه وتجهزه للتعامل مع أي عائق يواجهه.

٢. العصر الرقمي Digital Age :

يعرف العصر الرقمي على أنه: القدرة على تحويل كل أشكال المعلومات والرسومات، والنصوص والصوت والصور الساكنة والمتحركة لتصبح في صورة رقمية، وتلك المعلومات يتم إنتقالها خلال شبكة الإنترنت بواسطة أجهزة إلكترونية وسيطة (الهاتف والكمبيوتر) حيث يمكن من خلالها تخزين وتوزيع كم هائل من المعلومات الرقمية بصفة مستمرة (عبد القادر، ٢٠٠٨م، ٤٢)

ويعرف العصر الرقمي إجرائياً في هذا البحث بأنه: انتشار تكنولوجيا المعلومات الرقمية وتطبيقاتها وسيادتها في مختلف مجالات الحياة، بالشكل الذي فرض العديد من التحديات في مجال تكوين المعلم.

٣. مدارس التطوير :

هي بيئة تعلم ذاتي، تشاركي نشط يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع والحياة وتوظف الخبرة التربوية التعليمية والتقنية الحديثة في تيسير بناء شخصيات المتعلمين العلمية والاجتماعية والحضارية بمستوى منافس عالمياً تهدف إلى تطوير نموذج قياسي قابل للتطوير والتقييم تتمثل فيه عناصر المدرسة الحديثة: المنهج المفتوح، البيئة التقنية، العلاقات الاتصالية، التطوير المهني الذاتي المستمر المرتبط بالحياة والعمل والمفاهيم الحديثة (مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم، ١٤٢٩).

الإطار النظري للبحث

المحور الأول : التطوير المهني

اختلف العلماء في تحديد مفهوم واحد متفق عليه للتطوير المهني، ولكنهم أجمعوا على أهميته للنهوض بالعملية التعليمية (BORKO، 2004) كذلك هنالك من خلط بينه وبين مفاهيم أخرى ومن بينها التدريب أثناء الخدمة والنمو المهني. وفي هذا الصدد أوضح (Ganser،2000) أن التطوير المهني عبارة عن عملية شاملة تتضمن التدريب وينتج عنها النمو المهني،فهي عملية تحتوي على خبرات رسمية منظمة يتم الإعداد لها من خلال الدورات وورش العمل واجتماعات العمل وغيرها، وكذلك تحتوي على خبرات غير رسمية ومنظمة مثل الإطلاع على المجالات أو الكتب أو مشاهدة فيلم مرتبط بمهنة التدريس. ومن ثم فإن التدريب المهني جزء من التطوير المهني ويوصف النمو المهني بأنه نتيجة له.

ومن التعريفات الحديثة لهذا المفهوم ما قدمه (عسيري ، ٢٠١٧ ، ٧١) بأنه : تطوير مهارات ومعارف وسلوكيات المعلم ليكون أكثر كفاءة وفاعليه لسد احتياجاته المهنية والذي يقوم بتلك العملية وهذه الجهود المقصودة هي المدرسة أو غيرها من المؤسسات المهنية لتنمية المعلم مهنيًا بما يمكنه من تحقيق أهداف العملية التعليمية وتنعكس مردوداتها على مخرجات التعليم بشكل ايجابي فعال.

كما يعرفه (صادق، وآخرون، ٢٠١٣ ، ٣٣) بأنه: كل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية .

ويؤكد العلماء على أهمية التطوير المهني وضرورة عدم إغفاله لما له من أثر إيجابي عميق على عدة جوانب من العملية التربوية.

ومن تلك الجوانب ما أظهرته الدراسات حول العلاقة الوثيقة بين التطوير (2008) (Frankes،) المهني واعتقادات المعلمين ومستوى أدائهم ، وأن مستوى التطوير المهني الذي يتلقاه المعلمين يؤثر إيجابيا على طرق تدريسهم وأدائهم. ومن الجوانب التي تتأثر أيضا

بتطوير المعلمين مهنيًا تحصيل الطلاب الدراسي. فقد وجد المعهد الوطني الأمريكي لتدريس العلوم من خلال دراسة أجراها عام ١٩٩٩ أن تحصيل الطلاب يتأثر إيجابيا كلما:

١. تلقى معلمهم برامج تطوير مهني خصوصا إذا كانت مرتبطة بمادتهم الدراسية أكثر.
٢. كلما قام معلمهم بزيارات لزملاء لهم داخل الفصول بغرض الملاحظة والتطوير المهني.
٣. كلما كان برنامج التطوير المهني مرتبط بحاجات المعلم الفردية مقارنة ببرامج تطوير مهني لا تراعي ذلك الجانب

٤. كلما قضى المعلم وقتا أكثر في البرنامج كذلك ينظر إلى التطوير المهني على أساس أنه مفتاح النجاح لأي حركة تعليمية إصلاحية أو سياسة تعليمية (Morris & Others, 2000)

وأن أهم أسباب الفشل تكمن في أن المسؤولين التربويين لم يأخذوا في الحسبان مستوى المعرفة والمهارات والاستعدادات لدى المعلمين وأنهم لم يتلقوا الإعداد المناسب للتعامل مع المناهج الجديدة. الأمر الذي دفع المعلمين إلى الاستياء من تلك المناهج وتكوين اتجاهات سلبية نحوها، وبالتالي فشل ذلك المشروع.

وبالرغم من تأكيد العلماء على أهمية التطوير المهني ، ففي دراسة تحليلية قام بها مجموعة من الباحثين (Berne & Suzanne, 2009) للتعرف على أفضل ما توصلت إليه الأدبيات عن التطوير المهني. وجدوا أن ما هو معروف لدى العلماء لا يزال يلفه الغموض وأشبه بالمتاهة وأن تطوير المعلمين مهنيًا لا يزال مبعثر ولا يوجد إتفاق حول ماهية التطوير المهني الفعال. وأن هناك الكثير من الأسئلة التي لا تزال تبحث عن إجابات مثل ماذا يجب أن يتعلم المعلمين في برامج التطوير المهني؟ وماهي آليات التعلم؟ وماهي المعلومات التي يكتسبها المعلمين من تلك البرامج وكيف تساهم في تطوير أدائهم؟

ومن جهة أخرى - وبالرغم من تلك الإنتقادات - هناك محاولات جادة لتحديد ووضع آليات لبرامج التطوير المهني الفعال. منها دراسة شاملة قامت بها إدارة التعليم الأمريكية لتحديد الخصائص التي تميز أي تطوير مهني فعال ومنها :

- مدى تركيز البرنامج على المادة الدراسية بشكل خاص والتدريس بشكل عام.
- مدة البرنامج الزمنية.
- شكل البرنامج (Format) (مؤتمر، ورشة عمل، دورة تدريبية، زيارة..... إلخ)

- مدى التعاون مع معلمين آخرين في عمل مشاريع مشتركة.
 - مدى استجابة البرنامج لمعايير التطور المهني الموضوعة من قبل الولاية.
 - مدى إشراك المعلم في تخطيط برنامج التطوير المهني وتفاعله ودوره.
- ونتيجة لاتفاق العلماء حول أهمية التطوير المهني للمعلمين، واختلافهم فقط في مفهومه وخصائصه، نجد أن العديد من دول العالم تقدم لمعلميها باستمرار وتطالبهم بالاشتراك في أنشطة تطوير مهني تمكنهم من مجارة المستجدات التربوية. إلا أن المعلمين في الدول العربية لا يتلقون القدر الكافي من التطوير المهني الذي يتلقاه قرنائهم في الدول الأخرى (الأنصاري، ٢٠٠٤)، (الخطيب، ٢٠٠٦)، و(مصطفى والجراح، ٢٠٠٧).
- وهناك خصائص يجب توافرها في برامج التطور المهني للمعلمين وهي:
١. أن تكون تعاونية تعزز التبادل المعرفي بين المعلمين.
 ٢. أن تكون معتمدة على أسئلة المشاركين واستفساراتهم وخبراتهم، وعلى الأبحاث العلمية في المجال التعليمي.
 ٣. أن تكون تجريبية من خلال مشاركة المعلمين في مهام تدريسية خاصة، وتقييمهم للتعلم، وملاحظتهم لتطوير عملية التعلم.
 ٤. أن تكون متصلة ومستقاة من المعلمين في الميدان، ومن عملهم مع طلابهم، ومعتمدة على محتوى المادة المدرسية وطرق تدريسها.
 ٥. أن تكون مستمرة ومكثفة، ومعتمدة على النمذجة، والتدريب، ومهارات حل المشاكل عن مشكلة محددة ومستقاة من ممارسة التدريس.
 ٦. أن تكون مرتبطة بمظاهر التغيير والتطوير والتجديد في المدارس.
- أما من حيث نماذج وأساليب التطور المهني للمعلمين، فيذكر سباركز ولوكز هورسي (Sparks and Loucks- Horsley 2009) خمسة نماذج كما يلي:
- أولاً: التطوير الموجه ذاتياً:
- وفيه ينمو لدى المعلم اعتقاد بضرورة وأهمية التطوير والتطور الذاتي حينما يحدد مطالبه واحتياجاته ثم يقوم بتطوير قدراته وحل مشاكله ذاتياً.

ثانيا: الملاحظة والتقييم:

ويعتمد على ملاحظة شخص آخر لتدريسه داخل الفصل وتقييمه، وتقييم تعلم طلابه من خلال إعطائه تغذية راجعة على أدائه.

ثالثا: المشاركة الفعلية في عمليات التطوير والتحسين:

والتي تسمح للمعلم بالتطور المهني من خلال المناقشة، والملاحظة التجريب التدريب، وبالتالي اكتساب مهارات واتجاهات جديدة.

رابعا: التدريب:

والذي يجب أن يعد من خلال خبراء يحددون الأهداف والمخرجات والأنشطة لعملية التدريب حتى تحقق أهدافها.

خامسا: الاستقصاء الموجه:

الذي من خلاله يمكن للمعلم تحديد المشكلة وجمع معلومات حولها وتحليلها وتغيير الممارسات التدريسية بناء على نتائجها.

كما أوضحت نتائج دراسة الزهراني (٢٠٠٨) أن مؤشرات معيار التطور المهني للمعلمين كما يلي:

١. الاطلاع المستمر على ما يستجد من الأدبيات التربوية المتصلة بعملية التعليم.
٢. الإفادة من فرص التطوير المهني (الالتحاق بدورات - برامج دراسات عليا - مؤتمرات - ندوات - محاضرات..)
٣. الإفادة من تقنية المعلومات والاتصالات في نموّه المهني كالمشاركة في مجموعات التعلم أو مواقع الجمعيات المهنية، وغير ذلك من المواقع على الشبكة العنكبوتية.
٤. المشاركة في عضوية جمعيات أو هيئات أو منظمات محلية أو عالمية.
٥. تبادل الخبرات مع الزملاء والمسؤولين التربويين.
٦. عمل بحوث إجرائية تتعلق بمجال التعليم
٧. توظيف الطرق والأفكار العلمية الحديثة(نتائج البحوث الأساسية - نتائج البحوث الإجرائية - توصيات المؤتمرات العلمية - ما تظهره المصادر العلمية الحديثة ذات الصلة) في تطوير العملية التعليمية وممارساتها.

المحور الثاني: العصر الرقمي

التعليم اليوم عرضة للتغيير من حيث مرجعيته، ويركز هذا التغيير أساساً على تحديد نوع العلاقة التي قد تربط المتعلم بالمعرفة من عدة زوايا منها الوقت والمساحات التعليمية وأهمية هذا النوع من عملية التعلم ذاته في الوسط الاجتماعي، وهذا لأن التغيرات الحالية تشكك في المصلحة من دور وتدريب المعلمين والتي تمثل بالنسبة لهم من جهة فرصة في التجديد البيداغوجي (فن الأداء في التدريس)، الذي يركز على المتعلم في مجال تنمية طرق التدريس ومن ناحية أخرى تحديات جديدة في الواقع التربوي على المعلمين مواجهتها مما أفرزه توظيف تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من واقع رقمي فرض احتياجات ضرورية جديدة.

■ خصائص العصر الرقمي:

- ومن خصائص العصر الرقمي في الآتي: (بن شمس، ٢٠١٧م، ص ص ٢١-٢٦):
- تدفق المعلومات التي أخذت تنمو بمعدلات كبيرة نتيجة للتطورات العلمية والتقنية الحديثة، وظهور التخصصات الجديدة.
 - نمو المجتمعات والمنظمات المعتمدة على المعلومات لغرض التحكم في معالجة المعلومات، وتحقيق الدقة والسرعة في إنجاز أعمالها.
 - بزوغ تكنولوجيا المعلومات والنظم المتطورة في الشبكات ومنها شبكة الإنترنت التي تخطت الحواجز، وجعلت العالم قرية كونية صغيرة.
 - تعدد فئات المستفيدين التي تتعامل مع المعلومات، والإفادة منها في خططها وبرامجها وبحوثها ودراساتها وأنشطتها المختلفة، ووفقاً لتخصصاتها ومستوياتها وطبيعة أعمالها.
 - تنامي النشر الإلكتروني للمعلومات، ونقلها بواسطة الحواسيب وشبكة الاتصالات من بعد مما ساعد على سرعة الحصول على المعلومات، وبطريقة أقل في الوقت والجهد والتكاليف.
 - ظاهرة إغتراب الإنسان وعزوفه عن المشاركة الإيجابية في المجتمع مقابل ظاهرة التحديث من خلال ظهور الشخصيات والجماعات التي تقبل التغيير والتحديث إعتماداً على التوسع في وسائل الاتصال الحديثة.

- الأبعاد الجديدة للخصوصية؛ حيث جعلت التكنولوجيا الجديدة في العصر الرقمي خصوصية الأفراد في معلوماتهم الشخصية محفوفة بالخطر رغم وجود التشريعات والهيئات المراقبة.
- فوضى الاتصال وتهديد السيادة الوطنية، من خلال السيطرة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحكم في مستوى الاتصال.

وتوجد بعض السمات التي تتميز بها الثورة الرقمية المصاحبة للعصر الرقمي منها:

- تلاحق الإكتشافات التكنولوجية المتداخلة للثورة الرقمية؛ إذ إن الثورة الرقمية تمثل عدة ثورات متداخلة ومتكاملة في آن واحد، فقد تمثلت الثورة الأولى في ظهور الحاسب الآلي الشخصي، والثورة الثانية تمثلها شبكة المعلومات، والثورة الثالثة هي ثورة الوسائط المعلوماتية السريعة (العسكري، ٢٠١١، ص ١٧٢).
 - هي ثورة يصعب السيطرة عليها نظراً لأنها تعتمد على تحويل أية معلومات وأية تعاملات إلى أرقام يسهل نقلها والتعامل معها، مما يجعل من الصعب التحكم في هذه الثورة، أوفي تحديد حجم تطورها (محمد، والحربي، ٢٠١٦م، ص ٨).
 - حتمية التغيير، فهي ثورة تختلف عن غيرها من الثورات السابقة، لها طبيعتها وجوانبها الخاصة، لأنها ترتبط بالمعلومات دائمة التغيير (معاش، ٢٠١٠م، ص ٩٢).
- مما سبق يتضح أن مثل هذه الخصائص التي يتميز بها العصر الرقمي تتطلب غرس وتنمية مهارات وقدرات علمية لها من الصفات ما يجعلها مشاركة، وغير متلقية فقط في مجال تطوير استخدام التكنولوجيا، ولاشك أن أول الخطوات في ذلك هي تأهيل المعلمي وتفعيل دورهم.

■ دواعي الأخذ بخصائص العصر الرقمي في مجال التطوير المهني :

فرضت التقنية نفسها بشكل بارز في كافة مناحي الحياة الشخصية والاجتماعية والعملية، وأصبحت تطبيقاتها العملية ذات فائدة لم يكن الناس قادرين على تخيلها في الماضي، ولهذه التقنية دوراً بارزاً في تطوير أداء الناس بشكل عام، والمهمن بشكل خاص؛ حيث تؤثر تقنية الاتصال والمعلومات على أداء كافة المؤسسات.

فلم تعد الحدود والمناطق الزمنية تشكل عائقًا أمام عمل هذه المؤسسات، فلقد أصبحت التجارة تعمل على مدار الأربع والعشرين ساعة في اليوم، وطوال أيام الأسبوع، فالشركات بحاجة إلى أن تتأقلم مع المستجدات التقنية، وتحتاج إلى موظفين ماهرين في استخدام التقنيات الحديثة لمساعدتها على مواجهة التحديات التقنية المتسارعة (السنبلي، ٢٠١٣م، ١٨٦).

وفي ضوء العصر الرقمي ظهرت العديد من المصطلحات التي تعبر عن أوجه الحياة الجديدة مثل: المسكن الذكي، والمسكن الرقمي، والمباني التجارية الافتراضية، والعمل من بعد، والطلب من بعد، والتعليم من بعد.

وتعد البيئة التعليمية من أهم البيئات التي تأثرت بالثورة الرقمية، حيث دخلت الثورة الرقمية بيئة التعليم من أوسع أبوابها، ولأن بيئة التعليم من أهم البيئات التي يمكن التوجه نحو دراستها بسبب كونها تؤثر في عقول الأبناء كما أثرت في عقول الآباء، فلا بد من إعطائها قدر من الاهتمام، حيث يرى العديد من الباحثين أن هذه الثورة التقنية المعلوماتية ما هي في جوهرها إلا ثورة تعليمية بالدرجة الأولى، ذلك لأنه مع بزوغ المعرفة تصبح تنمية الموارد البشرية هي العامل الحاسم في تحديد وزن الدول والمجتمعات المعاصرة والمستقبلية، ومن ثم أصبح التعليم هو المشكلة وهو الحل، لأن الفشل في إعداد القوى البشرية القادرة على مسايرة مقومات التغيير في العصر الرقمي، ومواجهة التحديات المتوقعة سيؤدي إلى فشل جهود التنمية حتى لو توافرت الموارد الطبيعية والمادية.

فوظيفة التربية بشكل عام - والتعليم بشكل خاص - هي تنشئة أفراد على درجة من الوعي والقدرة والكفاءة في تغيير واقع المجتمع والتصدي لسلبياته من أجل الوصول إلى حياة أفضل، وخير مثال على ذلك اليابان التي أعلنت في عام 1976م عن خطتها التجديدية الشاملة للوصول إلى التقدم التكنولوجي عام ٢٠٠٠م وركيزتها في ذلك النظام التعليمي (بن شمس، ٢٠١٧م، ص ٢٧)

ومن هنا تتضح دواعي الأخذ بخصائص العصر الرقمي في مجال تطوير الأداء المهني للمعلم في الآتي: (برقي، ٢٠٠٩م، ص ٩٦٦).

١. الغزو المتزايد لوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية وأدواتها في مختلف قطاعات النشاط بمجتمعات العصر الرقمي.

٢. اعتماد المؤسسات الإنتاجية والخدمية بشكل رئيس على تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية، وبخاصة أجهزة الكمبيوتر، سواء كانت تمثل نهايات طرفية، أم شبكات مركزية.
 ٣. حدوث تغييرات أساسية في مجالات وأساليب العمل والإنتاج نتيجة تطبيق وإستخدام التكنولوجيا الرقمية.
 ٤. تعدد البرامج والأساليب لتحقيق إنتشار ديمقراطية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية وتنوعها، حتى لا تكون سبباً في إحداث تفاوتات واضحة في البيئة الاجتماعية، وما يمكن أن يترتب من تفاوتات في نوعية الوظائف والقوة والسلطة.
 ٥. قيام كثير من مؤسسات التربية النظامية وغير النظامية بأنشطة متعددة في مجال التعليم وإكساب مهارات مرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية، وذلك في إطار برامج التربية المستمرة والمعرفة المجتمعية.
 ٦. إستفادة مؤسسات التربية النظامية نفسها من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية في تطوير بنيتها وبرامجها وأساليبها وإدارتها وطرق تفويمها.
- هذا بالإضافة إلى أن تكنولوجيا المعلومات والإتصال الرقمية تتيح فرصاً للحد من مقدار النقص في المهارات الرقمية الأساسية اللازمة للحياة والعمل على أكمل وجه في المجتمعات الرقمية، تلك المهارات التي لا يمتلكها الكثير من المعلمين، وكما يمكن أن تساعد الوسائل الرقمية على زيادة سبل التعليم وتحسين نوعيته؛ إذ تتيح هذه الوسائل الوصول إلى أولئك الذين يتعذر الوصول إليهم، وتحسين رصد التقدم المحرز في مجال محو التتمية المهنية
- مما سبق تتضح الحاجة الملحة والضرورية لإمام المعلم بوسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية، وإملاكه لمهارات التعامل معها حتى يتسنى له إكسابها للدارسين، وهذا لن يتم إلا من خلال تغيير منظومة إعداد وتدريب المعلم في مصر في ضوء خصائص العصر الرقمي، وتحدياته.

■ تحديات العصر الرقمي :

يفرض العصر الرقمي العديد من التحديات في مجال تكوين المعلم ومن هذه التحديات ما يلي:

١. مواكبة التدفق المعرفي:

يعيش عالم اليوم عصر المعرفة ذلك العالم الذي ارتفعت فيه المعلومات، وأصبح الحصول عليها باستخدام التقنيات المختلفة، الأمر الذي جعل الكثيرين يطلقون عليه الثورة المعرفية، والتي أدت إلى تقارب واندماج بين مختلف أجزاء العالم في الغرفة الكونية العالمية (مذكور، ٢٠٠٥م، ٢٤٥-٢٤٦).

وترتب على ثورة المعرفة أن صارت تجارة لها عاندها ومردودها المتزايد أكثر من الإنتاج المادي المتمثل في الأجهزة والمعدات التي تستخدم؛ فتزايد المعارف يتطلب الإرتفاع المستمر بقدرات الإنسان ومهاراته، وتجعله دائماً يبحث عن الجديد في تخصصه، ويسعى لتحقيق تنميته مهنيًا (النجار، ٢٠١٢م، ص ٦٠).

وقد ألقى التدفق المعرفي بظلاله على أداء منظومة التعليم ، ولعل من أهمها التطوير المهني للمعلم؛ حيث لم يعد دوره نقل المعرفة، وإنما دوره في توظيف المعرفة وتطبيقها عملياً لحل المشكلات أو إعادة صياغتها، وإعادة بناء المعرفة إلى عناصرها الأولية، وعندئذ يجمع المعلم بين مهارة اكتساب المعرفة، واستراتيجيات البحث عنها (الشريف، ٢٠١٠م، ص ٤٩).

ففي العصر الرقمي لم تعد المعرفة ترفاً، فلا بد أن تكون متعددة الأوجه، فليس هناك طريقة واحدة للمعرفة؛ بل هناك طرقاً متعددة لمعرفة الشيء الواحد (نصار، ٢٠٠٥م، ١٥-٢٠).

مما سبق يتضح أن هناك مسؤوليات تقع على معلم التعليم بمدارس تطوير في عصر التدفق المعرفي نظراً لتعدد أدواره، وهذا ما يحتم ضرورة الاهتمام بمنظومة تطوير أداء المعلم المهني .

٢. الإسهام في مجال ال ثورة التكنولوجية:

يحيط عصر الثورة التكنولوجية المجتمع بفيوضات معرفية تجعل المعلم والمتعلم يلهث وراء كل جديد، إلا أن تأثير هذه الثورة على أي مجتمع يتوقف على درجة ونوع تفاعله

معها، سواء كان ذلك بالإيجاب أم السلب، ولهذا أصبح العالم معتمداً على الثورة التكنولوجية الهائلة في نظم الاتصال، والذي يعد بدوره من أهم إنجازات القرن العشرين .

وقد ساهمت تكنولوجيا الاتصال وثورة المعلومات في إحداث تغييرات جذرية في المجتمع والثقافة لدرجة صح معها أن ثورة الاتصال قد حولت العالم إلى قرية كونية معلومة، وبحيث أصبحت وسائل الإعلام تقوم فيها بدور كبير في نقل الأفكار والخبرات من ثقافة إلى أخرى، وبشكل يسهم في تغيير أساليب الحياة (نصر، ٢٠٠٤م، ص ٢٨٩).

وفي ظل الزخم المعرفي الهائل، اتسعت الهوة بين الدول المنتجة للمعرفة والدول المستهلكة، ولما كان للعقل العربي الدور المحدود في إنتاج المعرفة، من هنا أصبحت الدول الغربية هي المهيمنة في النواحي التكنولوجية، لذلك فإن الإحتياج للإسهام في مجال ثورة التكنولوجيا المستمرة ضرورة عصرية يلتزم بها معلمو التعليم العام، وذلك لتوفير قاعدة بيانات تختص بمعلمي التعليم بمدارس تطوير وتنميتهم مهنيًا لضمان استمرار التحسن في أدائهم المهني (فراج ، ٢٠١٢م، ص ٣٥-٣٦).

كما ظهر في الساحات التربوية مفهوم جديد يعرف بتكنولوجيا التعليم، الذي ما لبث أن حدث بينه وبين مفهوم تكنولوجيا المعلومات تجانسًا كبيرًا أدى إلى ظهور أنماط تعليمية جديدة أطلق عليها المستحدثات التكنولوجية التعليمية، ويهدف إكساب المعلمين لمهارات التعامل مع هذه المستحدثات، تغيير نمط ما يقدم للمعلمين من المعلومات باعتبارها هدفًا إلى اكتساب مهارات حياتية جديدة تجعلهم يوظفون المعلومات، ويساعدون دارسيهم على توظيفها والإستفادة منها؛ فالمستقبل التكنولوجي لم يعد مطالبًا المعلم أن يكون ذلك الشخص الذي يستخدم الوسائل التقنية بإتقان وحسب، بل المعلم القادر على تصميم البيئة التقنية وبرامجها ليس هذا فحسب بل والمطور لها أيضًا (الغريب، ٢٠٠٩م، ص ١٨).

ويعد قيام المعلم بدوره في توظيف تقنية المعلومات في التعليم تتيح له التغلب على مشكلة جمود المحتوى، وعرض المادة التعليمية بصورة أكثر فاعلية، كما أن توظيف تقنيات المعلومات من جانب المعلم يوفر خدمة تعليمية أفضل، ويتيح له وقتًا أطول لتوجيه دارسيه واكتشاف مواهبهم، والتعرف على نقاط ضعفهم، كما يعمل على تنمية المهارات الذهنية لدى الدارسين، ويزيد من قدرتهم على التفكير المنهجي، ويحثهم على التفكير المحرر، ويجعلهم أكثر إدراكًا للكيفية التي يفكرون ويتعلمون من خلالها (، ٢٠٠٦م، ص ٦١)، الأمر الذي

يستلزم ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمية وتوظيفها لدى المعلمين من خلال برامج إعداده وتدريبه.

٣. التربية المستمرة:

تعد التربية المستمرة مطلبًا تتزايد الحاجة إليه يومًا بعد آخر لمواجهة التحديات الكبرى التي تواجه الإنسان؛ فكل يوم تظهر على مسرح الحياة معطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة، وأفكار جديدة، ومهارات جديدة، وآليات جديدة للتعامل معها بنجاح، أي أنها تحتاج إلى إنسان مبدع، ومبتكر، بصيرته نافذة، قادر على التكيف بينته الطبيعية والاجتماعية وفق القيم والأهداف الموعوبة، وليس التكيف معها فقط.

والعصر الرقمي يفرض على المعلمين التربية المستمرة، والتي تمتد طوال الحياة في أوقات وأماكن متعددة خارج حدود المدرسة النظامية، بهدف الاستفادة من فرص التعلم مدى الحياة، وبما يمكنه من إكتساب الكفايات التي تؤهله بشكل عام لمواجهة المواقف الحياتية المختلفة والتعايش مع الآخرين (محمد، والحربي، ٢٠١٦م، ص ٩).

٤. قيادة التغيير:

يفرض العصر الرقمي على المعلمين قيادة التغيير الأمر الذي يتطلب منه إتباع نموذج واضح وأسلوب تفكير عقلائي منظم يساعده على استشراف أفاق المستقبل، واستشعار نتائج عملية، تطبيق التغيير المقترح في العملية التعليمية، وبالتالي إدخال تغييرات مخططة لها لضمان نجاحها، فمهنة التعليم في المستقبل أصبحت مزيجًا من مهام القائد ومدير المشروع والناقد والموجه (يونس، ٢٠١٥، ص ٧٥).

المحور الثالث : مدارس التطوير

أن التغييرات السريعة والمذهلة في كافة مناحي الحياة وخاصة المعرفية والتكنولوجية ألقت بظلالها على الأنظمة التعليمية، فكانت المحاولات والمبادرات المستمرة من أجل التطوير والقيام بالدور المتوقع لمواكبة هذه التغييرات وما يتبعها من تحديات، فالتعليم الجيد هو التعليم المرن الذي يستطيع أن يتكيف مع متغيرات الحياة ومتطلباتها المستمرة، ويساهم بفاعلية في إعداد جيل على درجة عالية من الاستعداد والقدرة على تحقيق الأهداف التنموية للأمم في مختلف اتجاهاتها.

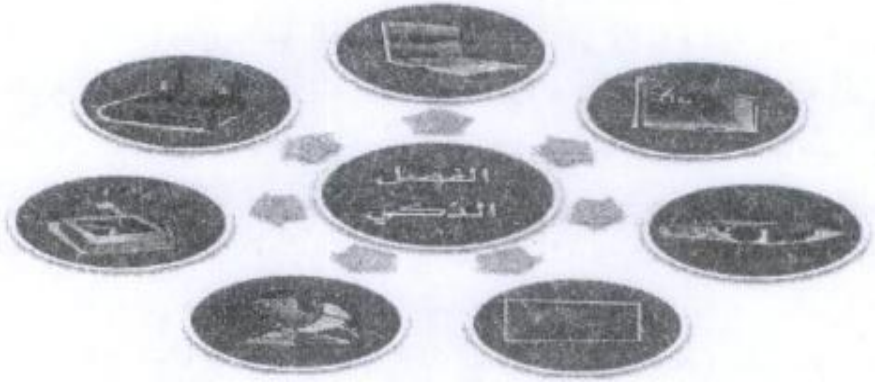
" سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث "

ومدارس التطوير بيئة تعلم ذاتي، تشاركي نشط يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجتمع والحياة وتوظف الخبرة التربوية التعليمية والتقنية الحديثة في تيسير بناء شخصيات المتعلمين العلمية والاجتماعية والحضارية بمستوى منافس عالمياً تهدف إلى تطوير نموذج قياسي قابل للتطوير والتفويج تتمثل فيه عناصر المدرسة الحديثة: المنهج المفتوح، البيئة التقنية، العلاقات الاتصالية، التطوير المهني الذاتي المستمر المرتبط بالحياة والعمل والمفاهيم الحديثة (مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم، ٢٠٠٧).

وتتضمن تلك المدارس قاعات لتقديم التدريب وممارسة الأنشطة المتنوعة، وبوابة "مجتمع المعرفة" التعليمية، بالإضافة إلى معامل ومختبرات افتراضية تحتوي على مجموعة من البرمجيات والأدوات المتصلة بالحاسوب (شكل ١) والتي تحاكي الواقع وتيسر التعلم بالنسبة للطلاب، كما تتضمن الفصل الذكي وهو مزود بمجموعة من التجهيزات ذات نوعية عالية مثل السبورة الذكية وأجهزة اللاب وطابعة وكاميرا وأجهزة عرض، كما هو موضح بالشكل (١).



شكل (٢) مكونات مدارس تطوير



وقد تضمنت خطة مدارس تطوير عدد من البرامج الرئيسة لتطوير عملية التعليم والتعلم: وهي تطوير المناهج، تأهيل المعلم، تحسين البيئة التعليمية، دعم النشاط غير الصفي، وهدف منهج مدارس "تطوير" إلى تنمية شخصيات الطلاب العلمية والعملية وإكسابهم مهارات التفكير وتحقيق التعليم الذاتي وتعزيز القيم الإسلامية والأخلاق والولاء للأسرة والمجتمع والوطن وتقدير المكتسبات الوطنية والمحافظه عليها، والتوازن بين السنوات والمراحل الدراسية وما يقدم فيها من كم معرفي، والمواعمة بين المحتوى وربطه بالتقدم العلمي والتطور المعرفي المستمرين من خلال صناعة مناهج تعليمية رائدة ذات تفاعلية تقنية عالية متمركزة حول المتعلم، ومحفزة نحو الإبداع والمنافسة وفق منظومة قيمية ومعرفية ومهارية متوازنة تُحقق وطنية التفاعل وعالمية التفكير (مشروع الملك عبد الله، د.ت).

بينما هدف محور المعلم في مدارس "تطوير" إلى الاستمرارية في تطوير كفايات المعلم وتأهيل القيادات التربوية في الإدارة والإشراف ومختلف حقول العملية التربوية والتعليمية وذلك من خلال تزويد المعلمين بالخبرات والمهارات في مجال تقنية المعلومات والاتصالات لتوظيفها في مجال عملهم، وتنمية قدراتهم التدريسية والقيادية في ضوء مفهوم الكفايات والمهارات والتعامل مع المتغيرات وتنمية السمات الإيجابية وتعزيز الانتماء للوطن ومهنة التدريس ومهمة التربية من خلال عدة برامج تدريبية، وارتبط ذلك بالمحور الثالث لتلك المنظومة ألا وهو محور البيئة التعليمية والذي يهدف إلى زيادة فاعلية البيئة التعليمية داخل الفصل من خلال توفير المتطلبات التقنية من أجهزة حاسب وسبورات تفاعلية وأجهزة عرض وشبكات

اتصال محلية داخل المدرسة وخارجية بخدمات الإنترنت، وتوظيف هذه التجهيزات لخدمة المعلم والطالب على السواء بحيث تساعد المعلم على أداء عمله على أفضل وجه وبأفضل طريقة، كما تمكن الطالب من أن يكون محور العملية التعليمية ومشاركاً متفاعلاً مع أسلوب التعلم الذاتي وليس عنصراً متلقياً مما يساعد على تجاوز مرحلة التلقين، كما سيسهم هذا البرنامج بشكل ملحوظ في نشر ثقافة استخدام التقنية بين أفراد المجتمع وتنمية الذات لدى الفرد، وتتركز المحور الرابع لتلك المبادرة في التركيز على النشاط غير الصفّي وذلك بالاستفادة من أوقات الطلبة خارج الفترة الدراسية المتعارف عليها حالياً؛ حيث سيتم التركيز على البناء المتكامل لشخصية الطالب ورفع المستوى الصحي والثقافي وتنمية الملكات الذاتية، والرؤى الجمالية والمواهب البدنية، والذهنية، والفكرية، واللغوية، والمهارية وغيرها وإذكاء روح التنافس الإيجابي (مشروع الملك عبد الله، ٢٠٠٧).

ما سبق يوضح الخطوط العريضة للتخطيط في مدارس "تطوير" كما خطط لها وهي خطوط ترسم صورة مشرقة وإيجابية إلى حد بعيد إذا ما تطابق التنفيذ مع التخطيط فهل نجحت تلك المدارس في تحقيق أهدافها من وجهة نظر أصحاب المصلحة من الطالبات والمعلمات والمشرفات التربويات.

الدراسات السابقة :

دراسة (العجمي، ٢٠١٧)، بعنوان "التطوير المهني لمعلم الاجتماعيات بدولة الكويت"

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على واقع التطوير المهني لمعلم الاجتماعيات من خلال إبراز أنشطة التطوير المهني التي يمارسها معلم الاجتماعيات سواء المرتبطة منها بمادته الدراسية أم بمهنة التدريس بشكل عام ومدى استفادة معلم الاجتماعيات من تلك الأنشطة. وتم البحث أيضاً في أثر بعض المتغيرات الديموجرافية على نتائج الدراسة كالجنس وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية والمرحلة الدراسية. تكونت عينة الدراسة من ٦٠٢ معلم ومعلمة اجتماعيات يمثلون المناطق التعليمية الست بدولة الكويت، وبواقع ٢٠% من كل منطقة تعليمية. وقد وزعت الاستبانة المصممة من قبل الباحث على أفراد العينة. وأظهرت نتائج الدراسة أن معلم الاجتماعيات يمارس معظم أنشطة التطوير المهني سواء المرتبطة منها بمادته التخصصية أو بمهنة التدريس بدرجة متوسطة. كذلك بينت الدراسة أن معلمي

أعدتها الباحثة بعد الرجوع إلى ما كتب حول التطوير المهني لمعلمي العلوم في الولايات المتحدة الأمريكية، وبعد عرضها على مجموعة من المحكمين الخارجيين، لمراجعتها، وللحكم عليها، للتحقق من صدقها، وقد بلغ ثباتها، حسب معامل ألفا كرونباخ (0.907) وهي قيمة عالية. أظهرت النتائج أن التطوير المهني يركز على إكساب المعلمات إستراتيجيات تدريسية وتربوية أكثر من إكسابهم المعرفة بالمحتوى العلمي، أو أساليب التعلم المستمر.

- دراسة "تشو وراثبونب" (cho and Rathbunb,2015) بعنوان " تطبيق برامج التطوير المهني المتمركزة على المعلم في التعليم العالي - دراسة حالة"

هدفت الدراسة إلى إجراء دراسة لبرنامج التطوير المهني عبر الإنترنت لأساتذة الجامعات (OTPD) باستخدام مدخل التعلم القائم على حل المشكلات، واتبعت الدراسة منهجية دراسة الحالة كمنهجية أساسية للبحث وشملت أدوات البحث مقابلات ودراسات مسحية وملاحظة وقد أجريت الدراسة على برنامج التطوير المهني عبر الإنترنت لأساتذة الجامعات OTPD باستخدام مدخل التعلم القائم على حل المشكلات وذلك بمركز التعليم والتعلم في جامعة ميديسترن بالولايات المتحدة الأمريكية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المشاركة في برنامج التطوير المهني عبر الإنترنت OTPD باستخدام مدخل التعلم القائم على حل المشكلات ساعدت في زيادة مستوى المشاركة الإيجابية لبعض المبحوثين، وأن المناقشة اللاتزامنية أتاحت لكل مبحوث فرصة مشاركة الأفكار، كما أظهرت نتائج البحث أن الوقت الذي يمضيه المبحوثين يتراوح ما بين 4 - 6 ساعات في برنامج التطوير المهني عبر الإنترنت لأساتذة الجامعة OTPD باستخدام مدخل التعلم القائم على حل المشكلات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة بشدة بين أفراد العينة الدراسة على متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التطوير المهني عبر الإنترنت لأساتذة الجامعات وكذلك ضرورة أن يكون مسئولي وأعضاء خدمات التدريب والمساندة من المتخصصين بهذه النوعية من البرامج حيث أن دورهم هام لنجاح برنامج التطوير المهني عبر الإنترنت لأساتذة الجامعات.

- دراسة (عائشة بوكريسة، ٢٠١٣) بعنوان: "التعليم في العصر الرقمي التحديات والفرص" هدفت الدراسة إلى دراسة كيفية تعامل التربية مع وسائل الإعلام الحديثة لتطوير التعليم بغية مواجهة الخلافات وصد التحديات وطرح آفاق العملية التعليمية من خلال: مستقبل التعليم بوسائل الإعلام في العصر الرقمي، ومواجهة تزايد الصراعات بالتربية الإعلامية (صناعة وسائل الإعلام التربوية والتكنولوجيات الجديدة، والاهتمام بالقضايا الأساسية في الإعلام التربوي: تحديد مصلحة الجهة المستفيدة، وتحديات التربية لوسائل الإعلام موضوع يجري فيه التفكير ومناقشة لحد الآن مسألة "تنفيذ التعليم بوسائل الإعلام، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي .

وتوصلت الدراسة إلى استخدام الوسائل الرقمية والتفاعلية أصبح الطلاب والمعلمون قادرين على ممارسة العملية التعليمية من خلال مناقشات مع خبراء في كافة المجالات من تعليم وسياسة وثقافة وبيئة وغير ذلك.

- دراسة (Azian, 2013) هدفت الدراسة إلى تقصي العلاقة بين تقبل المعلمين للتكنولوجيا ودرجة استخدامهم لها بفاعلية وأوضحت الدراسة أن تقبل المعلمين لتلك التقنيات أساس لاستخدامها وأن هناك العديد من العوامل النفسية والاجتماعية التي يمكن أن تحدد استخدامهم لتلك التقنيات بفاعلية ومن أهمها (اتجاهات المعلمين وموقفهم من هذه التكنولوجيا- سهولة استخدامها- الفائدة المتصورة من استخدامها- الكفاءة الذاتية للأفراد بالإضافة إلى مساعدتها لهم لكي يحصلوا على فرص عمل أفضل.

- دراسة العليان (٢٠١٠) بعنوان " تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين "

هدفت الدراسة إلى تحديد أبعاد التطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين، والتعرف على درجة أهميتها وتوافرها من وجهة نظر الممارسين، والتعرف على مدى وجود فروق بين استجاباتهم، كما هدفت لتقديم تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة في ضوء آراء كل من المختصين والممارسين. وتم تطبيق استبانة على (٣٥) مختصا و (١٨١) ممارسا، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم توفر معظم أبعاد التطوير المهني الذاتي لمعلمي

الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظرهم، حيث وقعت (٥٣) عبارة تحت نطاق (غير متوافرة)، بينما وقعت (٢٥) عبارة تحت نطاق (متوافرة نوعا ما)، في حين جاءت (٣) عبارات تحت نطاق (متوافرة) في جميع الأبعاد وفي ضوء نتائج الدراسة قام الباحث ببناء التصور المقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات.

- دراسة الحاروني (٢٠٠٩)، بعنوان "معايير التطوير المهني وعلاقته بالضغط والاحتراق النفسي لمعلمات التربية الرياضية".

هدف البحث إلى بناء مقياس للتطوير المهني لدى معلمات التربية الرياضية في ضوء متطلبات العصر، والتعرف على العلاقة بين معايير التطوير المهني والضغط والاحتراق النفسي لمعلمات التربية الرياضية. وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وذلك للتعرف على المعايير اللازمة للتطوير المهني للمعلمة وكذلك أسباب الضغوط التي تتعرض لها معلمة التربية الرياضية والتي تؤدي بالتالي للوصول لحالة الاحتراق النفسي ويمثل مجتمع البحث معلمات التربية الرياضية بمدينة الزقازيق محافظة الشرقية للعام الدراسي ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨م وبلغ عدد مجتمع البحث (110) معلمة وقد كانت أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثتان ضرورة تطوير نظم الالتحاق بكليات التربية الرياضية لمعرفة اتجاهات الطالبات نحو ممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية، وكذلك ضرورة الاهتمام بالإعداد النفسي للطالبات حتى يتمكنوا من مواجهة ضغوط وأعباء العمل ومن ثم مساعدتهن على التوافق المهني.

- دراسة الرويلي (٢٠٠٤) بعنوان "واقع ممارسة المشرف التربوي لمهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في منطقة الحدود الشمالية":

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة المشرف التربوي لمهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في منطقة الحدود الشمالية في مجالات (التخطيط للتدريس، المنهج والكتاب المقرر، طرق التدريس، الوسائل التعليمية، تقويم الطلاب، إدارة الصف). وتألفت عينة الدراسة من (٦٩) معلما و(٩) مشرفين. واستخدمت الدراسة الاستبانة. وكانت أهم نتائج الدراسة أن المشرف التربوي يمارس مهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة بدرجة كبيرة في مجالي إدارة الصف والعلاقات الإنسانية

وبدرجة متوسطة في باقي المجالات. وقد كان ترتيب مجالات الدراسة تنازلياً حسب أعلى متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كما يلي: العلاقات الإنسانية، وإدارة الصف، وتقويم الطلاب، وطرق التدريس، والتخطيط للتدريس، والمنهج والكتاب المقرر. كما أثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة ومشرفيها في جميع الحالات المذكورة لصالح المشرفين التربويين.

■ التعقيب على الدراسات السابقة :

■ أوجه الشبه والاختلاف :

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن معظم الدراسات مثل دراسة (العجمي ، ٢٠١٧) ، ودراسة (العبد الكريم ، ٢٠١٥)، ودراسة (Cho and Rathbunb,2015) ، ودراسة (العيان ، ٢٠١٠) وغيرها من الدراسات اتفقت على أهمية التطور المهني للمعلمين في كافة مجالاته ومصادره. وكذلك تتفق حول أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين باعتبارها الأساس في بناء أي برنامج يسعى إلى تحسين ورفع الكفاءة. ولم تتناول أي دراسة سابقة تحديات التطور المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية - على حد علم الباحث - مما يضيف على الدراسة الحالية الجدة والأهمية.

■ أوجه الاستفادة من الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

١. الاستفادة من الأدبيات التربوية والمنهجية العلمية لهذه الدراسات بما يخدم البحث الحالي.

٢. الإطلاع على الأساليب الإحصائية المستخدمة، ومعرفة المناسب منها للبحث.

٣. جميع الدراسات السابقة اهتمت بشكل مباشر بالتطوير المهني .

■ منهج البحث وإجراءاته :

■ منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث، وهو المنهج الذي يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها.

■ مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع المعلمين والمعلمات بمدارس تطوير في محافظة الليث والبالغ عددهم (٣٢٥) من الذكور خلال فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤١ هـ، واختيار عينة الدراسة قام الباحث باستخدام أسلوب الحصر الشامل، وذلك بتوزيع رابط الاستبانة الإلكتروني على جميع أفراد المجتمع، وبعد فترة من المتابعة ومحاولة التواصل مع أفراد المجتمع تمكن الباحث من الحصول على استجابة (٦٠) معلم ومعلمة؛ أي بنسبة (١٨.٧ %).

■ أداة الدراسة:

أ. أداة الدراسة في صورتها الأولية.

تم بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية من خلال الاطلاع على الأدب النظري حول الصلاحيات الجديدة الممنوحة لقادة المدارس وأبعاد التمكين ومتطلباته، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة وخبرات الباحثين في بناء الاستبانات، وقد انتهى الباحث من بناء الاستبانة لتكون في جزئين، وتم عرض الاستبانة على المحكمين لإبداء وجهات نظرهم حول عباراتها ومحاورها، وقد قام الباحث بإعادة صياغة وهيكل الاستبانة وفقاً لما اتفق عليه المحكمون. ب. أداة الدراسة في صورتها النهائية.

بعد تنفيذ التعديلات المقترحة من المحكمين تكونت الاستبانة من جزئين هما:

- الجزء الأول: وشمل المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة ممثلة في عدد سنوات الخدمة والمؤهل الدراسي والدورات التي حصل عليها في مجال القيادة، وطبيعة المرحلة التعليمية التي يعمل بها.
- الجزء الثاني: وشمل محاور الدراسة:

المحور الأول: مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير، ويتكون من (٩) فقرات

المحور الثاني: تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير ويتكون من (١٤) فقرة

المحور الثالث: أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير، ويتكون من (١٢) فقرة

وقد راعى الباحث في صياغة الاستبانة البساطة كالسهولة قدر الإمكان، حتى تكون مفهومة للمبحوثين، وأن تكون درجات الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بدرجة كبيرة جدا - موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسطة- موافق بدرجة ضعيفة- موافق بدرجة ضعيفة جداً)، وبذلك يصبح مجموع فقرات الاستبانة (٣٥) فقرات.

▪ صدق الأداة وثباتها

▪ صدق الأداة :

أ.الصدق الظاهري للأداة:

للتأكد من صدق الأداة، فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين الخبراء في مجال التعليم بلغ عددهم (١٠) محكما، حيث تم اعتماد الفقرة التي حققت إجماعا نسبته ٩٠% من آراء المحكمين والتركيز على تعديل الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات كما تم استخدام صدق الاتساق الداخلي، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه من المحاور.

ب.صدق الاتساق الداخلي للأداة:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول (١)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور الأول

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**٠.٧٧٨	٦	**٠.٨٨٧	١
**٠.٨٥٤	٧	**٠.٩٢١	٢
**٠.٧٦٤	٨	**٠.٧٧٦	٣
**٠.٦٨٩	٩	**٠.٦٩٣	٤
-	-	**٠.٨٨١	٥

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني

" سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث "

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠.٧٢١	٨	**٠.٥٩٨
٢	**٠.٦٦٨	٩	**٠.٧٣١
٣	**٠.٨٢١	١٠	**٠.٥٨٧
٤	**٠.٧٧٢	١١	**٠.٦٣١
٥	**٠.٦٠١	١٢	**٠.٥٥٧
٦	**٠.٥٩٨	١٣	**٠.٦٠٢
٧	**٠.٧٢١	١٤	**٠.٥٧٩

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

جدول (٣): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور الثاني

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠.٥٥٦	٧	**٠.٦٦٩
٢	**٠.٧١٢	٨	**٠.٧٠٤
٣	**٠.٦٠٢	٩	**٠.٦٤٢
٤	**٠.٥٩٢	١٠	**٠.٧٩٣
٥	**٠.٧٧٢	١١	**٠.٧٨٢
٦	**٠.٨٠١	١٢	**٠.٧٩١

** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتبين من جدول (١، ٢، ٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

جدول (٤): معامل الارتباط بين محاور الاستبانة

م	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير.	٠.٨٧٦	دال
٢	تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير	٠.٨٥٣	دال
٣	أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير	٠.٨٧٣	دال
	الأداة ككل	٠.٨٨١	دال

يتبين من جدول (٧) أن الاستبيان بمحاوره المختلفة يتميز بدرجة عالية من الاتساق الداخلي

ثبات الأداة :

" سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث "

وللتأكد من ثبات أداة البحث تم حساب معامل ألفا كرونباخ الذي بلغ (٠.٨٩٤) وهي درجة ثبات عالية لأداة البحث

جدول (٥):معامل ألفا كرونباخ لثبات الأداة ومحاورها

المحور	عدد الفقرات	الثبات بحسب معامل ألفا
مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير.	٩	٠,٨٨٣
تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير	١٤	٠,٨٩٠
أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير	١٢	٠,٩١٠
الأداة ككل	٣٥	٠,٨٩٤

بهذا أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية تتكون من تمثل (٣٥) فقرة، ويمكن تطبيقها .

عرض النتائج ومناقشتها

للإجابة عن أسئلة البحث، فقد اعتمد الباحث على التحليل الوصفي المتمثل في حساب المتوسط والانحراف المعياري لكل فقرة في كل مجال لتحديد مدى توافرها في ممارسة المعلمين والمعلمات (عينة الدراسة) ، وفيما يلي عرض للنتائج بحسب إجابات الأسئلة الفرعية كما يلي:

أولاً: نتائج المحور الأول ومناقشته : مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير ، ويبين جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير.

جدول (٦)

مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المصادر الذاتية (الكتب - المجلات - الدوريات - المكتبات - المواقع الإلكترونية.. الخ).	٣,٥٩	٠,٩٢	٣
٢	المدرسة (برامج تنظمها المدرسة).	٣,٢١	٠,٨٠	٥
٣	التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة أو خارجها.	٣,٨٤	٠,٨٩	١
٤	المشرف التربوي.	٣,٣١	٠,٩٩	٤
٥	إدارة التعليم (برامج ولقاءات تنظمها إدارة التعليم).	٣,٦٩	٠,٧٨	٢
٦	الجامعات (من خلال المؤتمرات واللقاءات وورش العمل وبرامج التدريب ودراسة مقررات في الجامعات).	١,٨٠	٠,٨٨	٨
٧	المؤسسات الأهلية "برامج تقدمها أو تشرف عليها أو تمويلها بنوك، وشركات..."	١,٩٨	٠,٩٠	٧
٨	المؤسسات والجمعيات والعلمية والتربوية "ورش العمل واللقاءات والتدريب وغيرها التي تنطلق من المؤسسات والجمعيات العلمية المتخصصة".	١,٦٤	٠,٧٨	٩
٩	الخبراء والمختصون في التربية.	٢,٣٩	٠,٨٣	٦

يتضح من الجدول رقم (٦) متوسطات العينة المستجيبين للدراسة على مصادر التطور المهني لديهم بحسب وجهة نظرهم، حيث يتضح أن المتوسطات تتراوح ما بين (٣,٨٤) بدرجة عالية إلى (١,٦٤) بدرجة منخفضة، ولم يحصل أي مصدر على درجة عالية جداً في مساهمته كمصدر للتطور المهني، بل إن مدى مساهمة المصادر في التطور المهني للمعلمين والمعلمات تراوحت ما بين العالية والمنخفضة جداً. في حين أعلى متوسط كان " التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة ، والذي يعد المصدر الأول الذي أسهم في التطور المهني للمعلمين والمعلمات بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط لهذه الفقرة (٣,٨٤) وبانحراف معياري قدره ٠,٨٩، وقد حازت الفقرة " المؤسسات والجمعيات والعلمية والتربوية "ورش العمل واللقاءات والتدريب وغيرها التي تنطلق من المؤسسات والجمعيات العلمية المتخصصة " على أقل متوسط (١,٦٤) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧) وبدرجة إسهام منخفضة جداً لهذه الفقرة في التطور المهني للمعلمين والمعلمات، وقد كانت الفقرة الوحيدة التي حازت على درجة إسهام منخفضة جداً من بين المصادر المذكورة في هذا المحور.

ولقد حققت ثلاث فقرات درجة عالية في مساهمتها كمصدر لممارسة المعلمين والمعلمات لأنشطة التطور المهني وهذه الفقرات بحسب متوسطها الحسابي هي على التوالي كما يلي: التواصل المباشر مع المعلمين داخل المدرسة أو خارجها ، إدارة التعليم (برامج ولقاءات تنظمها إدارة التعليم، المصادر الذاتية (الكتب - المجلات - الدوريات - المكتبات - المواقع الإلكترونية.. إلخ). وهذه من مؤشرات معيار النمو المهني للمعلمين، كما أوضحت نتائج دراسة الزهراني (٢٠٠٨)، أما أقل فقرة متوسطا فقد جاءت للفقرة ٨ " المؤسسات والجمعيات العلمية والتربوية "ورش العمل واللقاءات والتدريب وغيرها التي تنطلق من المؤسسات والجمعيات العلمية المتخصصة بدرجة توافر منخفضة جداً ومتوسط (١,٦٤).

▪ **ثانياً: نتائج المحور الثاني ومناقشه: تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير**

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير، ويبين جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير

جدول (٧)

تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	كثرة الأعباء الوظيفية	٣,٩٨	٠,٨٨	١
٢	تعارض أنشطة التطور المهني مع وقت الدوام الرسمي.	٣,٦٤	١,١٢	٢
٣	تتطلب تلك الأنشطة أوقاتاً خارج وقت الدوام الرسمي.	٣,٥١	١,٠٣	٣
٤	بعد المسافة بين مقر السكن أو العمل ومكان عقد النشاط التدريبي أو العلمي.	٣,١٣	١,١٢	١٠
٥	ممانعة إدارة المدرسة لمشاركتي في أنشطة التطور المهني.	٢,٢٠	٠,٩٠	١٤
٦	ضعف الحوافز المادية للمشاركة في أنشطة التطور المهني.	٣,٣٧	١,٣٠	٧
٧	الشعور بضعف فعالية موضوعات أنشطة التطور المهني في واقع التدريس.	٢,٨٥	١,٢٢	١٣
٨	الشعور بكفاية تاهيلي خلال سنوات الدراسة.	٣,٠٧	١,٠٨	١١
٩	كثرة المسؤوليات والواجبات العائلية.	٣,٤٧	٠,٩٤	٤
١٠	التكلفة المادية التي تتطلبها المشاركة في أنشطة التطور المهني.	٣,١٤	١,٠٨	٩
١١	ضعف انسجام أنشطة التطور المهني مع حاجات المعلم.	٣,٣٥	١,١٧	٨
١٢	ضعف الإعلان عن برامج التطور المهني.	٣,٣٩	٠,٩٧	٦
١٣	ضعف كفاءة مقدمي برامج التطور المهني.	٢,٩٨	١,١٠	١٢
١٤	محدودية أنشطة التطور المهني المتاحة.	٣,٤٤	٠,٨٣	٥

يتضح من الجدول رقم (٧) متوسطات أفراد العينة المستجيبين للبحث على تحديات التطور المهني لديهم بحسب وجهة نظرهم، حيث يتضح أن المتوسطات تتراوح ما بين ٣.٩٨ بدرجة عالية إلى ٢,٢٠ بدرجة منخفضة، ولم يحصل أي معوق على درجة عالية جداً ولا منخفضة جداً، بل تراوحت ما بين العالية والمنخفضة.

ولقد حققت خمس فقرات درجة عالية في كونها تحدياً من تحديات التطور المهني وهذه الفقرات بحسب متوسطها الحسابي هي على التوالي كما يلي: كثرة الأعباء الوظيفية، تعارض أنشطة التطور المهني مع وقت الدوام الرسمي، تتطلب تلك الأنشطة أوقاتاً خارج وقت الدوام الرسمي، كثرة المسؤوليات والواجبات العائلية، محدودية أنشطة التطور المهني المتاحة، وقد تفسر هذه المعوقات بسبب كثرة الحصص الموكلة لمعلمين في الأسبوع حيث تبلغ أربعاً وعشرين حصة أسبوعياً بالإضافة إلى الأعباء الأخرى التي ترهق المعلمين حتى خارج أوقات

الدوام الرسمي من الإعداد والتحضير مما يقلل رغبتهم في حضور برامج التطوير المهني. أما أقل فقرة متوسطا فقد جاءت للفقرة "ممانعة إدارة المدرسة لمشاركتي في أنشطة التطوير المهني". بمتوسط ٢,٢٠ ودرجة توافر منخفضة، مما يدل على تفهم إدارة المدرسة ربما بسبب توجهات إدارة التدريب التربوي بضرورة حضور المعلمين للدورات التدريبية، وقد حققت الفقرة (٧) " الشعور بضعف فعالية موضوعات أنشطة التطوير المهني في واقع التدريس " على درجة متوسطة وبمتوسط بلغ (٢,٨٥) وانحراف معياري (١,٢٢)، وجاءت في الترتيب (١٣) مما يدل على أن عينة البحث لا ترى أنها أحد المعوقات المهمة في التطوير المهني، وهذا يختلف عما توصلت له قستي (٢٠٠٨)، أما باقي المعوقات فقد كانت درجة وجودها متوسطة.

ثالثاً: نتائج المحور الثالث ومناقشته: أساليب التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي

بمدارس تطوير

استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد أساليب التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير، ويبين جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات محور أساليب التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير.

جدول (٨)

أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توفير كافة الإمكانيات المالية اللازمة	٤.٩٧	٠,٩١	١
٢	توفير قاعدة بيانات بكل تضم عددا من أجهزة الحاسب وشبكة الإنترنت بشكل مستمر	٤,٦٥	١,٠٨	٤
٣	إطلاع المعلمين على كل ما هو جديد في مجال عملهم.	٤,٥٣	١,١٢	٥
٤	توافر المخصصات المالية المناسبة لشراء الأجهزة، والمعدات، والبرامج التقني	٤,١٥	٠,٨٦	١٢
٥	التدريب عبر الإنترنت من خلال مؤتمرات الفيديو Video Conference	٤,٢٠	٠,٩٠	١٠
٦	التواصل وتبادل الخبرات عبر مواقع التواصل الاجتماعي Social Networks	٤,٣٩	١,١١	٧
٧	توفير الأبحاث والمقالات وإرسالها إلى دور النشر من خلال البرامج الإلكترونية.	٤,٨٩	١,٢٠	٢
٨	الإطلاع على ما هو جديد في مجال تخصصي فقط	٤,٨٨	٠,٧٥	٣
٩	إنشاء وتصميم المواقع على شبكة الإنترنت لنشر المعلومات ومشاركتها .	٤,٤٠	٠,٩٤	٦
١٠	التدريب من خلال اللقاء المفتوح عبر شبكة الإنترنت MOOCs	٤,١٧	٠,٨٩	١١
١١	المشاركة والإفادة من منتديات النقاش Forums	٤,٣٧	١,٠١	٨
١٢	إدارة الحوارات واللقاءات الإلكترونية بين المعلمين.	٤,٣٥	٠,٨٨	٩

يتضح من الجدول رقم (٨) متوسطات أفراد العينة المستجيبين للبحث على أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير بحسب وجهة نظرهم، حيث يتضح أن المتوسطات تتراوح ما بين ٤.٩٧ بدرجة عالية إلى ٤.١٥ بدرجة عالية، ولم يحصل أي أسلوب من أساليب التطوير المهني على درجة منخفضة مما يدل على أهمية هذه الأساليب.

وجاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص " توفير كافة الإمكانيات المالية اللازمة " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٩٧) بدرجة عالية ، وجاءت الفقرة رقم (٧)، والتي تنص على " توفير الأبحاث والمقالات وإرسالها إلى دور النشر من خلال البرامج الإلكترونية " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٨٩) بدرجة عالية ، وجاءت الفقرة رقم (٨) ، والتي

تنص على " الإطلاع على ما هو جديد فى مجال تخصصى فقط " بمتوسط حسابى (٤.٨٨) بدرجة عالية .

كما جاءت فى المراتب الأخيرة الفقرة رقم(٥) والتي تنص على (التدريب عبر الإنترنت من خلال مؤتمرات الفيديو Video Conference"، بمتوسط حسابى (٤.٢٠) بدرجة عالية ، والفقرة رقم (١٠)، والتي تنص على " التدريب من خلال اللقاء المفتوح عبر شبكة الإنترنت MOOCs " بمتوسط حسابى (٤.١٧) وبدرجة عالية ، والفقرة رقم (٤)، والتي تنص على " توافر المخصصات المالية المناسبة لشراء الأجهزة، والمعدات، والبرامج التقني"، بمتوسط حسابى (٤.١٥).

■ رابعاً: حساب الفروق بين متغيرات الدراسة :

أ. الفروق بالنسبة لمتغير الجنس

للتعرف على ما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، قام الباحث باستخدام اختبار (T) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٩):اختبار T للعينات المستقلة للفروق بين متوسطي آراء عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	المسمى الوظيفي	محاور الدراسة
٠.١٧٠ غير دالة	١.١٢-	٠.٤٩١	٣.٤١٢	ذكر	مصادر التطوير المهني للمعلمين فى ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٨١٠	٣.٢٢١	إناث	
٠.٢٩١ غير دالة	١.١٠-	٠.٣٦١	٣.٥٥٨	ذكر	تحديات التطور المهني للمعلمين فى ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٣٨٤	٣.٦٨٣	إناث	
٠.٦١٩ غير دالة	٠.٢١٥	٠.٣٧١	٤.٦٢٩	ذكر	أساليب التطور المهني للمعلمين فى ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٣٨٣	٤.٥٧٨	إناث	

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من المعلمين، وأفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات نحو (جميع محاور الدراسة).

ويفسر الباحث تلك النتيجة بأن كلاً من الذكور والإناث يتفقون حول واقع تحديات

التطوير المهني للمعلمين فى ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير فى محافظة ليث

ب. الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي استخدم الباحث اختبار "Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين إجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٠): نتائج اختبار "ت" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المؤهل العلمي

الدلالة	قيمة ت	الانحراف	المتوسط	العدد	المؤهل العلمي	المحور
٠.٣٢٦	-	٠.٤٢٦	٣.١٢	٢٠	بكالوريوس	مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٣٩١	٣.٤٢	٤٠	دراسات عليا	
٠.٤١٥	-	٠.٣٢٦	٣.٤٢	٢٠	بكالوريوس	تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٣٦٥	٣.٠٢	٤٠	دراسات عليا	
٠.٤٧١	١.٠٢٦	٠.٤٢٧	٤.٧٨	٢٠	بكالوريوس	أساليب التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٤٥١	٤.٦٥	٤٠	دراسات عليا	

ينتضح من خلال النتائج الموضحة بالجدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (واقع اساليب تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة ليث) باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ج. الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة الوظيفية

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة الوظيفية استخدم الباحث "تحليل التباين الأحادي" (One Wa ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة الوظيفية، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

" سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث "

جدول رقم (١١) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة الوظيفية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
٠.٧٩١ غير دالة	٣.٣٨١	١.٦٩١	٢.٨١٠	بين المجموعات	مصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٧٠١	١٥.٨٠١	داخل المجموعات	
			١٦.٦١٢	المجموع	
٠.٤٩١ غير دالة	٢.٦١٢	٠.١٨٢	٠.٣٦١	بين المجموعات	تحديات التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.١٨٠	٥.٧٨١	داخل المجموعات	
			٦.٣٠١	المجموع	
٠.٠٧٢ غير دالة	١.٧١٠	٠.٤٩٠	٠.٦٩٢	بين المجموعات	أساليب التطور المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير
		٠.٢٩١	5.671	داخل المجموعات	
			6.551	المجموع	

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند في آراء أفراد عينة الدراسة حول (جميع محاور الدراسة) باختلاف متغير سنوات الخبرة الوظيفية.

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي:

١. أن يوضع في الاعتبار عند التخطيط للتعليم المستقبلي تنمية المعلمين مهنيًا بما يتناسب مع تحديات العصر الرقمي، وانعكاساته على التعليم.
٢. دعوة مؤسسات التعليم إلى توفير البنية التحتية للتعليم الإلكتروني من خلال توفير شبكة من الحواسيب بها، وإعداد وتأهيل العناصر البشرية اللازمة لذلك.
٣. التعاون والتنسيق بين كافة القطاعات التي تعمل في مجالات تكنولوجيا التعليم المتقدمة سواء كانت مراكز تكنولوجية أو بحثية أو جهود خاصة لوضع إستراتيجية واضحة ومحددة لتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال التعليم
٤. نشر ثقافة التطور المهني لدى المعلمين والمعلمات وتضمينها في برامج إعدادهم قبل الخدمة وبعدها.
٥. ينبغي على إدارات التدريب في إدارات التربية والتعليم ومراكز خدمة المجتمع في الجامعات السعودية وكل من له علاقة بتطوير المعلمين المهني التنوع في مصادر التطور المهني للمعلمين والمعلمات.
٦. زيادة الدعم والمساندة لبرامج التطوير التكنولوجي وتوظيفها في خدمة العملية التعليمية لمواكبة التطور في هذا المجال.
٧. التقويم المستمر لمدى تطور المعلمين مهنيًا وربطه بمزاولتهم لمهنة التدريس لإضفاء عنصر التحفيز في تطورهم المهني

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠٠٩). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. عالم الكتب: القاهرة.
- أحمد ، شيماء محمد (٢٠١٨): دور مدير المدرسة الابتدائية في التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مدخل الجودة الشاملة :دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة سوهاج
- أسامة عبد الغفار محمد علي الشريف (٢٠١٠): تطوير أداء إدارة الهيئة العامة لتعليم الكبار في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- أسامة محمود فراج سيد (٢٠١٢): "تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي محو أمية الكبار في ضوء تحديات مجتمع المعرفة، دراسة حالة لفرع الهيئة العامة لتعليم الكبار بمحافظة الجيزة"، مجلة أفاق جديدة في تعليم الكبار، ع١٢، يونيو ٢٠١٢م، يصدرها مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس.
- أسامة محمود فرج، عيسى محمد الأنصاري (٢٠٠٧): "تصور مقترح لتكوين معلم الكبار بكلية التربية جامعة الكويت"، مجلة أفاق جديدة في تعليم الكبار، ع٥، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي.
- آل زاهر، علي. (٢٠٠٥م). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعات السعودية "مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقوماتها نجاحها" معهد البحوث العلمية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- الأنصاري ، عيسى بن حسن. (٢٠٠٤) تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية. مجلة البحوث النفسية والتربوية.. العدد الثالث السنة التاسعة عشر ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، ص ١٧٥-٢٠٧
- برقي ، ناصر علي (٢٠٠٩): "رؤية مقترحة لتطوير إعداد معلم الكبار في ضوء معايير الجودة الشاملة"، المؤتمر السنوي السابع بعنوان "إدارة تعليم الكبار في الوطن العربي"، القاهرة، جامعة عين شمس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الهيئة العامة لتعليم الكبار.
- بن شمس، ندى علي حسن (٢٠١٧): المواطنة في العصر الرقمي، نموذج مملكة البحرين، سلسلة دراسات، معهد البحرين للتنمية السياسية.

- بن شمس، ندى علي حسن (٢٠١٧): المواطنة في العصر الرقمي، نموذج مملكة البحرين، سلسلة دراسات، معهد البحرين للتنمية السياسية
- تمام، شادية عبدالرحيم(٢٠١٣): التنمية المهنية للمعلم ، مجلة كلية التربية ، مج(٢٤)، ع(٩٤)، كلية التربية ، جامعة بنها ، ص ص ٣١٧-٣٤٨.
- جمانه محمد عبيد (٢٠٠٦):المعلم، إعدادهِ وتدريبهِ وكفايته، الأردن : دار صفاء.
- الحاروني، إيمان حسن(٢٠٠٩)، معايير التطوير المهني وعلاقته بالضغوط والاحترق النفسي لمعلمات التربية الرياضية. مجلة بحوث التربية الشاملة . مج(١). كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الزقازيق
- الحربي، حياة (٢٠٠٦) ادارات التطوير ودورها في التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. مجلة دراسات في التعليم العالي. (١٣)، ٣٠٨-٣٧٨.
- الخطيب، محمد. (٢٠٠٦). الاحتياجات التدريبية المهنية أثناء الخدمة اللازمة لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة الزرقاء بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج ٧ ، ع ٤ ، ص ٣٢-٥٩.
- النيايبي، طلال. (٢٠٠٦م، فبراير). "انضمام المملكة لمنظمة التجارة العالمية وأثره على التدريب". بحث مقدم في اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية: إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، جامعة الملك سعود: الرياض.
- رواس، فائزة. (٢٠٠١م). تقييم مراكز التدريب التربوي بالرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة المكرمة وجدة من وجهة نظر المدربات والمندربات. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة
- الرويلي، سعود حبيب (٢٠٠٤). واقع ممارسة المشرف التربوي لمهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في منطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الرويلي، سعود حبيب (٢٠٠٤). واقع ممارسة المشرف التربوي لمهامه في تطوير النمو المهني لمعلمي الرياضيات في المرحلة المتوسطة في منطقة الحدود الشمالية.. رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- زايد ، رشا هلال (٢٠١٩): متطلبات تفعيل التنمية المهنية المستدامة لمعلمات رياض الأطفال في ضوء رؤية ٢٠٣٠ م، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة سوهاج .

- الزهراني، محمد بن مفرح (٢٠٠٨) واقع أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة وعلاقة ذلك بتحصيل طلابهم. رسالة دكتوراه ، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- سالم ، محمد صلاح (٢٠١٢): العصر الرقمي وثورة المعلومات: دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة.
- السقاف، إيمان طه (٢٠٠٤). دور المشرفة التربوية في النمو المهني لمعلمات الرياضيات بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- السنبل، عبدالعزيز. (٢٠٠٣م) : استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية، الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- السنبل، عبدالعزيز. (٢٠٠٣م) استشراف مستقبل التدريب عن بعد في المملكة العربية السعودية، الرياض: مركز بحوث كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- صادق ، فاطمة السيد ، وآخرون(٢٠١٢) معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية و نظرة عصرية، مجلة كلية التربية جامعة بنها ، مج٢٣، ع ٩١ ، القاهرة، ص ص ٣١-٤٤.
- صر، محمد، وعلي، محمد. (مايو ٢٠١٢م). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك معايير الجودة والاعتماد. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس. (٢٥)، ١٧٨-٢٢١
- العاجز، فؤاد على & وجبر، نبيل داوود (٢٠٠٤). تقييم دورات تدريب معلمي المرحلة الثانوية أثناء الخدمة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين بمحافظات غزة. تكوين المعلم - المؤتمر العلمي السادس عشر - القاهرة، مج ٢. ص ص ٥٤٠ - ٥٥٠.
- عائشة بوكريسة (٢٠١٣) : "التعليم في العصر الرقمي التحديات والفرص".مجلة التربية والابستيمولوجيا .ع(٥).المدسة العليا للأساتذة بوزيعة ، ص ص ١٠٣-١١٦.
- عبد القادر، عبد الرزاق مختار (٢٠٠٨): "فاعلية برنامج إلكتروني مقترح باستخدام نظام مودل في تنمية الثقة في التعليم الإلكتروني والاتصال التفاعلي وتحصيل الطلاب في مقرر تدريس العلوم الشرعية"، مجلة القراءة والمعرفة، ع٨٥.
- العبد الكريم، إيمان بنت عمر، (٢٠١٥) . مقارنة التطوير المهني لمعلمات العلوم في مدينة الرياض بمعايير التطوير المهني لمعلمي العلوم في الولايات المتحدة. مجلة العلوم التربوية. مج(٢٧)ع(٢).الرياض.

- العبدكريم ، إيمان بنت عمر (٢٠١٥): "مقارنة التطوير المهني لمعلمات العلوم في مدينة الرياض بمعايير التطوير المهني لمعلمي العلوم في الولايات المتحدة" *مجلة العلوم التربوية*، مج(٢٧)، (٢)، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ص ص ٢٩٩-٣٢١.
- العجمي (٢٠١٧): " التطوير المهني لمعلم الاجتماعيات بدولة الكويت"، *مجلة الثقافة من أجل التنمية* ، س(٩)، ع(٣٠)، جمعية الثقافة من أجل التنمية ، القاهرة
- العسكري، سليمان إبراهيم (٢٠١١): "عالمنا العربي ومستقبل النشر الإلكتروني"، *مجلة العربي*، ع٥٠٦، وزارة الإعلام، الكويت.
- عسيري، مهدي بن مانع مهدي(٢٠١٧): أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، *مجلة البحث العلمي في التربية* ، ج(٧)، ع(١٨)، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس.
- علي أحمد مذكور (٢٠٠٥): *معلم المستقبل نحو أداء أفضل*، القاهرة: دار الفكر العربي.
- العليان، فهد عبد الرحمن (٢٠١٠). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المختصين والممارسين. *رسالة دكتوراه* ، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- غالب، ردمان، وعالم، توفيق. (٢٠٠٨) . التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*. مجلد ٤(١). ١٦٠-١٨٨
- قسنتي، ليلي حسين (٢٠٠٨). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة. *رسالة دكتوراه* ، كلية التربية جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- كامل، مصطفى محمد(٢٠٠٤). التنظيم الذاتي للتعلم والنمو المهني للمعلم. *المؤتمر العلمي السادس عشر تكوين المعلم*. دار الضيافة - جامعة عين شمس، ٢١-٢٢.
- الكثيري، راشد والنصار، صالح (١٤٢٦ هـ). المدخل للتدريس. الرياض. بدون ناشر.
- كعكي، سهام، وزعة، سوسن. (٢٠١٢) . جودة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. *المجلة التربوية* . (١٠٥)، ص ص ٢٨٨-٣٤٢.
- متولى، (٢٠١٦): " مدى ممارسة معلمة التربية الأسرية لكفايات الاقتصاد المعرفي ووعياها بالمستحدثات التكنولوجية التعليمية في ضوء معطيات العصر الرقمي". *دراسات تربوية واجتماعية* .مج(٢٢). ع(٣). كلية التربية . جامعة حلوان .

- محمد ، رأفت عبدالرحمن محمد(٢٠١٧): الأخاء المهنية : المشكلة والحل ، مجلة الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، ع(٧)، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ص ص ١٠١-١٣٨.
- محمد ، محمود فتوح ، الحربي، هيا تركي (٢٠١٦): "مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميتها"، مؤتمر بعنوان "معلم العصر الرقمي، في الفترة من ٢٤-٢٦ أكتوبر ٢٠١٦م، كلية التربية، جده، المملكة العربية السعودية.
- مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم (١٤٢٩). مدارس تطوير، المملكة العربية السعودية من الرابط www.tatweer.edu.sa.
- مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم (٢٠٠٧). مدارس تطوير، المملكة العربية السعودية من الرابط www.tatweer.edu.sa.
- مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم (د.ت). مدارس تطوير، تطوير المناهج، المعلم والمعلمة، تحفيز ودعم لتعلم فعال، وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- مصطفى، مهند والجراح، عبدالله(٢٠٠٧). الإحتياجات التدريبية للمعلمين وفقا للخصائص المهنية للمعلم في ضوء توجهات تطوير التعليم نحو الإقتصاد المعرفي. مجلة كلية التربية. كلية التربية، جامعة عين شمس. العدد الواحد والثلاثون (الجزء الثالث) ص ٣٥٧-٣٧١
- معاش ، مرتضى (٢٠١٠): "المعلوماتية مواجهة تاريخية جديدة"، مجلة النبأ، ع٥٠، المستقبل للثقافة والإعلام، لبنان.
- الموجي ، أماني محمد(٢٠٠٧):"مدى فعالية بعض طرق التعلم الذاتي في تدريس الكيمياء على تحصيل طلاب المرحلة الثانوية وتفكيرهم العلمي".رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- موسى، على بن عبد الله (٢٠٠٧). العلاقة بين تطوير الأداء المهني عند أعضاء هيئة التدريس وارتفاع مستوى التحصيل عند الطلاب في كلية التربية بجامعة الملك خالد. المجلة العربية للتربية ، مج ٢٧، ع ٢، تونس ، ص ص ٦٢ - ٨٠.
- النجار، محمد السيد (٢٠١٢): أثر استخدام استراتيجية مقترحة قائمة على تقنية ويب ٢.٠٠ في تنمية مهارات البرمجة ومهارات ما وراء المعرفة لدى معلمي مادة الكمبيوتر بالحلقة الإعدادية، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، معهد البحوث والدراسات التربوية.
- النحاس ، صفوت صلاح الدين (٢٠١٥): التدريب والتطوير المهني ، الإدارة ، مج(٥٢)، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية ، ص ص ١-٤٥.

- نصر، نجم الدين نصر أحمد (٢٠٠٤): "التتمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع (٤٦)، كلية التربية ، جامعة الزقازيق.
- هاني محمد يونس (٢٠١٦): "متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، رؤية مقترحة"، مجلة كلية التربية ببها، ع٢٠٦، جامعة المنوفية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Cho, M&Heum & R(2013)Implementing teacher-centred online teacher professional development (OTPD) programme in higher education: a case study, innovational, vol. 50, No. 2, 144-156.
- Frankes, L(2008): "Continuous learning for all adults in the professional development: a review of the research". In: Mcintvre, D. J.: Byrd, D.M. (Eds.), Strategies for career-long teacher education. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Gordon, H(2019)The History and Growth of Vocational Education in America Needham Heights MA: Allyn and Bacon,.
- Gus key, T(2017). Evaluating professional development. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Kirkpatrick, N(2018). The effects of teacher quality variables on student's mathematics achievement. (Doctoral Dissertation, University of Houston. ,UMI .
- Speaks, D& . Horsley, S. (1999). Five Models of Staff Development. Journal of Staff Development, 10 (4), 40- 57.
- Speaks, D. & Horsley, S. (2009). Five Models of Staff Development. Journal of Staff Development, 10 (4), 40- 57.
- Suzanne ,R & Berne,H(2009)"Expanding a teacher's knowledge base: a cognitive psychological perspective professional development". In: Guskey, T.R.: Huberman, M. (Eds.), Professional development in education: new paradigms and practices. New York: Teacher College Press.
- Thomas,K(2015).Standards- based mathematics curriculum versus traditional mathematics curriculum: A comparison of middle school student achievement for schools using textbooks evaluated by project . ,Doctoral Dissertation, University of Kansas, UMI.
- Tienker,D,(2007)'Bumpy Moments" in Teaching: Reflections from Practicing Teachers', Teaching & Teacher Education, 22:7, 973-985.