- أن يعمل بكفاءة كمرشد وموجه حاذق للمحتوى التعليمي.

ومما لا شك فيه أن دور المعلم سوف يبقى للأبد، وسوف يصبح أكثر صعوبة من السابق، فالتعليم الإلكتروني لا يعني تصفح الإنترنت بطريقة مفتوحة؛ ولكن بطريقة محددة وبتوجيه لاستخدام المعلومات الإلكترونية، وهذا يعتبر من أهم أدوار المعلم، ولأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية؛ لذا يجب عليه أن يكون منفتحًا على كل جديد وبمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار.

❖ مبادئ التنمية المهنية للمعلمين :

إنَّ حركات الإصلاح التعليمي في جميع أنحاء العالم تضع أهدافًا عالية لتعليم الطلاب، كما أن التغيرات في ممارسات الفصول الدراسية التي طالبت بها هذه الرؤى الإصلاحية تعتمد كليًا على المعلمين، لذلك اتجه الباحثون التعليميون وصُناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون، والتي من شأنها أن تساعدهم في تعزيز معارفهم ومهاراتهم، شريطة أن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ تتمثل في:

✓ الشمولية :

لأدوار المعلم المختلفة: كقدوة ونموذج لطلابه، كحافز على التعلم ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائد تربوي بتوجيه المتعلمين وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

✓ التنوع في :

- برامج التنمية المهنية: (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).
- أنماط التدريب: (تدريب مباشر، تدريب عن بعد، مؤتمرات فيديو VC، داخل المدرسة).
- أساليب التقويم: (الملاحظة، التقارير، الامتحانات، مقرر تطبيقي، تقويم ذاتي).

- أساليب التدريب: فالمعلمون مثلهم مثل التلاميذ متفاوتون في درجة إتقانهم لمهارات محددة.

✓ **التكامل بين :**

- الجهات والأجهزة المسئولة عن التنمية للمعلمين: (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).
- الكفاءات الأساسية للمعلم: (الكفاءات الأكاديمية، الكفاءات المهنية، الكفاءات الثقافية).
- مدخلات التنمية المهنية وعلمياتها ومخرجاتها.

✓ **المرونة في :**

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.
- الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.
- توقيتات البرامج؛ لكي تصبح التنمية فعالة، يجب أن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن، ولابد أن تكون مدة البرامج أطول وتركِّز أكثر على المحتوى، وتزيد من فاعلية التعلم، ويزداد التناغم، حيث يحتاج المعلمون إلى فترة كبيرة من الزمن المحرر من المسئوليات لكي تظهر القدرات التعليمية القصوى.

✓ **التجديد والاستمرارية :**

- فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلابد من أن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.
- استنادها إلى خطة إستراتيجية، تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار كل العوامل المؤثرة، ومتطلبات التطوير واستحقاقاته والأهداف التي ينبغي أن يحققها.

- إشراك المعلمين في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية.
- توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التنمية المهنية.
- يتم تقديم حوافز مادية للمشاركين.
- الرغبة الذاتية للمعلم في التنمية المهنية.
- تعميم ثقافة التطوير وتوضيح العلاقة بينها وبين تطوير التعليم وتطوير المؤسسة، وتحقيق الجودة.
- اعتماد استراتيجيات واضحة لتقويم فوائد الاستثمار في عمليات التنمية المهنية.
- إعداد برامج تنمية مهنية تتصف بالمصداقية ومعترف بها على أنها مناسبة ضرورية لجميع العاملين في مؤسسات التعليم العالي. (شادية عبد الحليم وأماني محمد طه، 2013).

❖ دور المعلم في عصر الإنترنت كمصمِّم تعليمي :

إنَّ انتشار الحاسوب التعليمي في العملية التعليمية وتنوع استخداماته في السنوات الخمس الأخيرة من القرن العشرين، أدى إلى ظهور ما يسمى بشبكة الإنترنت العالمية **(Internet)**، والتي من خلالها يستطيع الطالب أن يتصل بجامعات العالم المشبوكة على هذه الشبكة، ومكتباتها، ومدرسيها، وطلبتها أيضًا، وأن يتبادل معهم الآراء والأفكار ونتائج البحوث دون وجود المعلم.

هذه الأسباب كلها وغيرها دعت إلى تطور دور المعلم وفرضت عليه مسئوليات جديدة، فلم يعد المعلم كما كان قديمًا محددًا للمادة الدراسية، شارحًا لمعلومات الكتاب المدرسي، منتقيًا الوسائل التعليمية، متخذًا القرارات التربوية، وواضعًا الاختبارات التقويمية، وإنما أصبح دوره يتركز على تخطيط العملية التعليمية،