

# التنمية المهنية للمعلمين أساليب وأدوات

أحمد باطل الصخيل

## مؤسسة يسطرون للطباعة والنشر والتوزيع



رئيس مجلس الإدارة

عماد سالم

المدير العام

أحمد فؤاد الهادي

مدير الإنتاج

أحمد عبد الحليم

الطبعة الأولى

الكتاب : التنمية المهنية للمعلمين أساليب وأدوات

المؤلف : أحمد باتل الصخيل

تصنيف الكتاب : دراسة

المقاس ١٧ × ٢٤

رقم الإيداع : ٢٠١٨ / ٢٢٦٤٧

الترقيم الدولي : 5 - 808 - 776 - 977 - 978

العنوان : المكتبة والمطبعة : ٣ ش صفوت - محطة المطبعة شارع الملك فيصل - الجيزة

التليفون : ٠١٢٢٩٣٠٠٠٢٩ - ٠١١٥٧٧٦٠٠٥٢

Email : yastoron@gmail.com

موقعنا على الفيس بوك : مؤسسة يسطرون لطباعة وتوزيع الكتب

جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

## مقدمة:

إنّ النظم التربوية المعاصرة لا بد إنّ تصبغ بمجموعة من السمات الضرورية، كي تكون قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات التي تواجه المجتمع وديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية والتركيز على التعليم المستمر ومواكبة الثورة المعلوماتية والتكنولوجية واستخدام وسائل الاتصال الحديثة والعمل على توفير الإمكانيات المادية والبشرية من أجل إحداث التطوير والنهوض الثقافي لكل من المعلم والمتعلم.

ولاشك إنّ المعلم من أهم العناصر الفعالة في العملية التعليمية وخاصة عندما يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي في عالمنا المعاصر، يحتاج إلى إعداد وتدريب مستمر يمكنه من اللحاق بكل جديد في ميدان العلم، ومن رفع كفاياته بما يسهم في تطوير العملية التربوية وتحسينها، فنظم التعليم على اختلاف فلسفاتها وأهدافها تولي عملية التمكين المهني للمعلمين قبل وأثناء الخدمة أهمية وعناية فائقة إدراكا منها بأن زيادة فعالية المعلم، وارتقاء أدائه في مهنته ينعكس على فاعلية النظام التربوي.

والعملية التعليمية لها دور هام في تزويد المعلم والطالب بالمفاهيم والمعلومات التي ستساعدهم في معالجة ما يواجههم من مشكلات، كما تسهم في إثارة التفكير وتنظيم الخبرات وتظهر أثرها الواضح في حياة الأفراد والنهوض الوطني، وإذا حاولنا البحث في هذه المفاهيم النفسية المكتسبة، ألا وهي مفهوم الانتماء والولاء والمواطنة وتطويرها للنهوض الوطني، فالطالب يتمثل شخصية المعلم الذي يزرع فيه هذه المفاهيم عقليا ويمارسه سلوكا وعملا في حياته لخدمة الوطن الغالي والمجتمع بشكل عام، لذا كان لا بد من التركيز على منظومة التعليم والتدريب والإعداد وصولا إلى التربية المتكاملة، في هذه العملية واستخدام طرائق التدريس الحديثة لتعميق مفهوم الولاء والانتماء والمواطنة الصالحة للنهوض والإحساس بالوطن.

كما إنّ كل الأنظمة التعليمية تركز على إنّ المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية والتعلمية، فبدون معلم مؤهل أكاديميا

ومتدرب مهنيا يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة. ومع الانفجار المعرفي الهائل ودخول العالم عصر المعلوماتية والاتصالات والتقنية العالية، أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى المعلم متطور بشكل مستمر ليواكب روح العصر؛ معلم يلبي حاجات المتعلم في التعلم ويلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته نحو التقدم والرقى ..

إن الحاجة ماسة لتدريب المعلمين على مواكبة التغييرات والمستجدات المتلاحقة، وهذا يتطلب التعليم مدى الحياة ، وبذلك يصبح منتجا مهنيا فاعلا للمعرفة، ومطورا لقدراته التعليم والتدريب والتطوير وفق الاتجاهات الحديثة وتقنياتها المعاصرة. فالمعلم المبدع، هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور، وفي ظل ثورة التكنولوجيا والمعلوماتية، وليس المعلم الذي يقتصر في حياته على المعارف والمهارات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط .

وقد شهدت السنوات الماضية طفرة هائلة في المستجدات التكنولوجية المرتبطة بمجال التعليم، وقد تأثرت عناصر منظومة التعليم على اختلاف مستوياتها في العديد من الدول بهذه المستجدات، فتغير دور المعلم بصورة واضحة وأصبحت كلمة معلم / مدرس Teacher غير مناسبة للتعبير عن مهامه الجديدة، وظهرت في الأدبيات الحديثة كلمة مسهل Facilitator لوصف مهام المعلم على أساس أنه الذي يسهل عملية التعلم لطلابه.

وفي ظل هذا الدور المتجدد للمعلم في المجتمعات، لا بد من النظر إلى المنظومة التربوية في مجتمع ما بمنظور يتصف بالشمول والتكامل، ويتلاءم مع ما يستجد من متغيرات ومتطلبات البيئة المحيطة، وفي ظل هذا المنظور يصبح التركيز على المعلم والمجتمع معا بتطوير الرؤيا التربوية المستقبلية إلى تنمية الشخصية الإنسانية المتكاملة له باعتبارها ضرورة حتمية للنظم التربوية المعاصرة، وذلك بتحقيق درجة من التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب العملية في عملية التعلم والتعليم من خلال التركيز على الجانب المهني قوبا من أجل النهوض الوطني للمعلم.

حيث يتطلب مهارات أساسية لا بد من إتقانها كالتكيف والمرونة واستيعاب التغير السريع في البيئة المحيطة محلية وعالمية والقدرة على نقل الأفكار بأسرع الوسائل وأدقها، والعمل على تطوير قدراته من خلال التمكين المهني في ضوء المستجدات التكنولوجية لمعلم الغد، ذلك إدراكا لخطورة التخلف عن مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، لمواجهة الزيادة المطردة في المعلومات ومصادرها، فالحقيقة التي يجب إن نعيها هي إن أي تقاعس أو تخلف في استخدامات التكنولوجيا، وما نجمها من تطبيقات كالتعليم الإلكتروني، سيؤثر في حاجة المتعلم التعليمية ويجعله يبتعد شيئاً فشيئاً عن روح العصر الرقمي الذي نعيشه وهذا ما سوف نشير إليه بشئ من التفصيل في هذا الكتاب .

## الفصل الأول

### احتياجات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في ضوء التطورات التي يشهدها العالم

- مدخل.
- أولا: التحديات العالمية والمحلية، وانعكاسها على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.
- ثانيا: تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين. من ومتى وكيف؟
- ثالث: التنمية المهنية الذاتية. دافع أم حاجة؟
- رابعا: أسس التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.
- خامسا: نموذج مقترح لبناء معايير التنمية الذاتية للمعلمين.



## مدخل

لكي يكون المعلم عضوا فاعلا في فريق العمل، عليه إن يقوم بتطوير مهاراته، وان يؤمن بالتنمية المهنية الذاتية ويرسم الطريق لتطوير نفسه وتنميتها مهنيا بالانخراط ببرامج التدريب الملائمة التي ترتبط بأهداف المدرسة واستراتيجياتها، والاهتما بتحقيق رسالته في المدرسة التي ينتمى لها، حيث إن مطالب المجتمع تتغير بشكل سريع، وتحتاج إلى مهارات وسلوكيات تساعد على القيام بمهامه، حيث لا تعتبر المعارف التي اكتسبها في اداد سوى الأسس التي تساعد في ممارسة المهنة. وان نقطة انطلاق التنمية المهنية الذاتية للمعلم تبدأ من مجموعة الجهود التي يقوم بها المعلم، للارتقاء بمعلوماته، ومهاراته، وأساليبه متعمدا - وبصفة أساسية - على ذاته، وبرغبة حقيقية نابعة من ايمانه باهمية هذه التنمية من خلال النشاطات التي يقوم بها المعلم بذاته أو ترعاها مؤسسات أكاديمية أو سلطات تعليمية مركزية او محلية يلتحق بها المعلم بدافع ذاتي.

## أولاً: التحديات العالمية والمحلية، وانعكاسها على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين

### ١. العولمة

تعتبر العولمة دخول الثورة المعلوماتية والتكنولوجية طورا جديدا من التطور الحضاري ليصبح فيه مصير الإنسانية موحدا، فهي تهدف إلي خدمة البشرية وإشاعة القيم الإنسانية في عالمها، وحماية هذه القيم من اهدارها حتي ولو كان من قبل الدول، كما أنها تتميز بأنها لا تقف عند حد، وتكون هذه العملية من قوي فاعلة متمثلة في أفراد ومؤسسات عاملة بأشكال أو صيغ متشابهة من الممارسات والسلوك وبشكل مترابط<sup>(١)</sup>.

وما التطورات التكنولوجية، والاقتصادية، والسياسية والمساهمة علي انتشار الممارسات، إلا مظاهر لعملية العولمة وتطوراتها، وهذا ما يعطي للعولمة ديناميكية الحركة والانتشار، وتخطي الحدود للتفاعل مع التغيرات التي تذيب الحدود بين المجتمعات، حيث أصبح الوعي بتحديات العولمة أمرا لازما لجميع أفراد المجتمع، ويكون أكثر إلزاما للمعلم، إذ تعد المدرسة من أكثر المؤسسات المجتمعية التي تعد الأفراد لمواجهة التغيرات التي يتعرض لها المجتمع في ظل العولمة، ومحاولة ترجمتها لدى الطلاب علي شكل أنماط سلوكية عملية<sup>(٢)</sup>.

مما سبق تتضح أهمية تطوير نظام التنمية المهنية للمعلمين، لأنه يتطلب من المعلم في هذا العصر إن يكون ذا طبيعة خاصة لمواجهة العولمة الدولية وإذابة دورها، وذلك لتأكيد دور المؤسسة التي يعمل بها للحفاظ علي طبعها القومي، من خلال التطوير الذي يخضع لها المعلمون بإدخال التكنولوجيا عند تنفيذها، ودرس كل ما هو مستحدث وجديد، سواء في المجال التخصصي أو المجال التربوي.

### ٢. الثورة التكنولوجية والمعلوماتية

أ- التطبيقات التكنولوجية: إن الثورة العلمية التكنولوجية تمثل أبرز

(١) حامد عمار، تنمية التعليم ضروري لمواجهة العولمة، القاهرة، دار جهاد للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م، ص ٦٨.

(٢) محمد ابراهيم المنوفي، التعليم المصري وتحديات العولمة، مجلة التربية المعاصرة، والإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، العدد ٤٦، ٢٠٠٣م، ص ١٧٨.

المتغيرات العالمية التي تؤثر وسيظل تأثيرها فاعلاً مستقبلاً علي الكثير من أوجه الحياة، فهي ثورة تعتمد علي العقل البشري، والإلكترونيات الدقيقة، وعلي الكمبيوتر، والذكاء وتوليد المعلومات حول كل شؤون الحياة<sup>(١)</sup>.

قد أدت هذه الثورة التكنولوجية، والتي تميزت بالاعتماد المتزايد علي المعرفة في جميع المجالات، إلي إن أصبحت قدرة أي دولة تتمثل في رصيدها المعرفي، إذ أصبح علي التعليم مسؤولية إعداد أفراد قادرين علي مواكبة التغيير والتطورات، أي مثقفين تكنولوجيا لديهم القدرة علي التعامل مع أجهزة الحاسوب المتطورة والإنترنت والبريد الإلكتروني، حيث يتحول دور المعلم من ملقن للمعلومات إلي موجه ومرشد لكيفية البحث عنها، وهذا يتطلب فهم المفاهيم الجديدة التي ظهرت نتيجة لثورة التكنولوجيا والأثر العميق لها.

بد ثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي: إذ يتسم العصر الحالي بالانفجار المعرفي، وانتشار نظم الاتصالات، والاستعمال المتزايد للحاسوب الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية، ويعتبر توظيف التقنية والإنترنت في التعليم وتدريب المعلمين من أهم مؤشرات تحول المجتمع إلي مجتمع معلوماتي لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة المعلمين، وبالتالي زيادة فاعلية النظام التعليمي، فمواكبة التطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات والتعامل معها بكفاءة ومرونة من أهم التحديات التي تواجه المعلم العربي<sup>(٢)</sup>.

(١) دينا علي حامد، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ٨٠.  
(٢) سعاد هاشم، الإشراف الفني في التعليم الابتدائي بين الواقع والممكن في ليبيا، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٠م، ٨٤.

ثانيا: تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين، من ومتى وكيف؟

## تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA)



إن تحديد الاحتياجات هي تلك الخطوات المنظمة المنطقية التي يتبعها المدرب أو المسؤول في تنمية القوي البشرية في المؤسسات التربوية للكشف عن النقص أو التناقص، والفجوة بين وضع أو أداء قائم ووضع أو أداء مرغوب فيه، وتشخيص ذلك كله وتحليله، والخروج بنتائج معينة بكيفية قدرة التدريب علي تلافى ذلك النقص والتناقص أو الفجوة.

ويري بيودوين (Beaudoin، ٢٠٠٤) إن تحديد الحاجات التدريبية هو" المدخل العلمي لحل كثير من مشكلات تدريب المعلم، ولجعل التدريب ذا فائدة حقيقية، ويؤكد إن تحديد الحاجات التدريبية للمعلم يمكن إن يجيب عن خمسة أسئلة مهمة، وهي: أين يتم التدريب؟ ومن يجب تدريبه؟ وما المحتوى التدريبي؟ وما النتائج المترتبة علي التدريب؟ وما النتائج المترتبة علي التدريب؟ وكيف نجعل نتائج التدريب واقعا ملموسا؟"

كذلك أكد كل من الطناوي والعرفج (٢٠١٠م) إن هناك مؤشرا يقيس توجه التدريب نحو الاتجاه الصحيح، يتمثل في تقدير حاجات المعلمين.

التدريبية بطريقة علمية لتحديد القدر المطلوب تزويده للمعلمين - كما وكيفا. من المعلومات والمهارات والخبرات التي يحتاجونها لتطوير كفاياتهم المهنية (السديري، ٢٠١٥م، ٢٠). ويرى عامر (٢٠١١م) إن الاحتياجات التدريبية للتنمية المهنية تصنف حسب غاياتها كالتالي:

- ١- رفع مستوى الأداء الحالي للمعلمين.
- ٢- تهيئة المعلمين وتأهيلهم لوظيفة أعلى.
- ٣- تهيئة المعلمين الجدد للعمل.

(شكل ١) ملخص الخطوات التحليل الإداري لتحديد الاحتياجات التدريبية حسب العكيني (٢٠١٨) (١)



ويجب إن ينعكس التدريب علي حاجات الأداء الوظيفي لكل مؤسسة فما أداء المؤسسة إلا حصيلة أداء الوظائف بشكل منسق ومتكامل ومترابط لتحقيق أهداف المؤسسات التربوية والتوجه نحو تحقيق متطلبات

التدريب المثمر الذي يساهم بشكل فعال في حل قضايا الأعمال مثل التكلفة والكمية والنوعية والوقت الذي يستغرقه عملية الإنجاز حيث جزءاً كبيراً من التدريب ذو كلفة مادية كبيرة لا تعادل المردود العائد جراء التدريب، وأنه أيضاً لا يساعد علي تحقيق أهداف هذه المؤسسات. هذا إذا ما علمنا أنه وفق إحصائيات وزارة التعليم (١٤٣٦هـ) بلغ عدد المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية (١٥٨، ٥٤٣) وهذا الرقم في تزايد تصاعدي مستمر، مما يزيد من صعوبة وتكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية، لذلك ظهرت رؤي جديدة لتنمية المعلم مهنياً بأقل تكلفة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم بما يفي بمتطلبات العصر، حيث أشارت هناء الغسانية (٢٠١٢م) إلي ما أكدته دراسات علم النفس إن ٧٠٪ من تصرفات الإنسان المكتسبة يمكن تعديلها عن طريق التنمية المهنية الذاتية الذي يعتبر من أهم مداخل التنمية المهنية للمعلم.

وباعتبار إن المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، والعامل الأهم في نجاحها بصفته أداة ذلك التطوير؛ ومن خلال اعتمادهم علي أنفسهم لتطوير ذواتهم ذلك المبدأ الذي يؤدي إلي تغير المدارس إلي الأفضل.

### إجراءات تحديد الاحتياجات التدريبية:

ذكر عامر (٢٠١١م) إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج التدريب الموجه بالأداء تتناول بداية التحليل الإداري لمستويات ثلاثة، التنظيم والأعمال والأفراد، ويبرز التحليل أين تحتاج إن تدرّب ضمن نشاطات المؤسسات التربوية المختلفة، ونوع التدريب المطلوب، ومن هم الأشخاص الذين يحتاجون إلي تدريب حيث يحدد تحليل التنظيم عادة أين نحتاج للتدريب، في حين يحدد تحليل الأعمال من هذه الفئة المستهدفة، ويحدد تحليل الأداء الفردي نوع التدريب المطلوب.

أن عملية التحليل الإداري ضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية وفق لمتطلبات الأداء الوظيفي للمعلمين والمؤسسة ويجب إن يتم علي النحو التالي<sup>(١)</sup>:

١. تحليل التنظيم حيث يشمل تحليل المؤسسات التربوية والعوامل البيئية والاستراتيجيات لتحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المؤسسات التربوية مستقبلا نتيجة لخططها الإستراتيجية مثل متطلبات التوسع في الاستثمار أو تقديم الخدمات مما يستدعي التدريب علي دراسات الجدوي الاقتصادية أو إهمال الأنظمة المحسوبة أو قواعد المعلومات مما يستدعي التدريب علي مهارات الحاسوب أو إتقان أساليب العمل الجديدة.
٢. التحليل الوظيفي للوظائف للوقوف علي واجباتها ومهامها ومسؤولياتها.
٣. تطوير مؤشرات قياس الأداء الوظيفي (المستوي المطلوب) وتتضمن وضع توقعات الأداء الوظيفي المطلوب أي إدراك المهمة والدور أو لاتجاه لشاغل الوظيفة ضمن معايير محددة.
٤. دراسة الأداء الفعلي لشاغلي الوظائف، بعد إن تتم عملية تحليل البيانات الوظيفية اشتقاق معايير أو مقاييس الأداء الوظيفي بالاعتماد علي ما جري تحديده من واجبات ومهام وظيفته يتم بعد ذلك الانتقال إلي دراسة الأداء الفعلي للموظفين شاغلي الوظائف، ويتم ذلك من خلال تحديد مستوي الأداء الوظيفي الحالي لشاغلي الوظائف الذي يتحدد من خلال دراسة مواصفات شاغلي الوظيفة من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العملية والمعارف والمهارات ولشروط أخرى، ويتناول كذلك الجهد المبذول في إنجاز المهام والواجبات الوظيفية (الأداء الوظيفي) أي الطاقة الجسدية والعقلية للمعلم، أضاف ة إلي تحليل الخطوات المطلوبة لتنفيذ المهام وتحليل المهارات المطلوبة لأداء كل مهمة سواء الذهنية أو اليدوية أو الآلية ومستوي هذه المهارات والقدرات والمهارات الكاملة والإمكانات المتوفرة والمكافآت الداخلية والخارجية، وأخيرا مقارنة هذه المعطيات بالمعايير والمستويات الأدائية التي تحدد الدور المطلوب من شاغل

(١) الجسامي، عبد الله حمد محمد. (٢٠١١م) أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.

لوظيفة لتحديد الانحرافات بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف أو المخطط حيث يمكن اعتبار هذه الفروقات بمثابة فجوات تشير إلى ضرورة تنمية مهارات المعلمين ومعارفهم وسلوكهم لتكون أكثر توافقاً مع المهام الوظيفية المطلوبة.

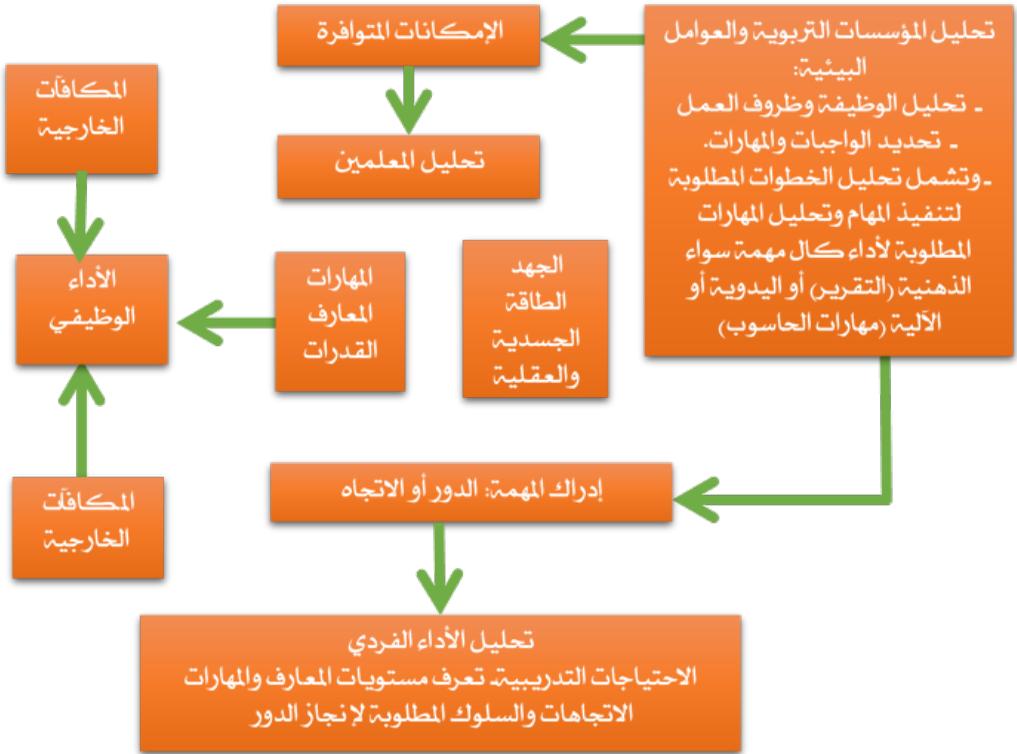
٥. تقويم الأداء أو مقارنة مستوى الأداء الحالي مع المستوى المعياري والمطلوب الذي تحدده معايير قياس الأداء الوظيفي حيث تبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة.

ويمثل الشكل التالي حسب العكيني (٢٠١٨) ملخصاً لنموذج

التحليل الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية:

الشكل رقم (٢)

نموذج التحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية<sup>(١)</sup>



ويشير الشكل السابق إلى ضرورة التعرف على مستوى الأداء الفعلي للمعلمين من خلال رؤسائهم المباشرين والتقارير السنوية ومن خلال فحص تقارير الكفاية أو الأداء للعاملين والبيانات الخاصة بجودة

ومستوي الإنتاج وملاحظات المشرفين وشكاوي الزبائن إن وجدت، وكل ما يشير إلى كمية ونوعية أداء المعلمين وفي هذا السياق يشير إن التقويم الجيد للأداء يتطلب وصفا وظيفيا متكاملًا أو تحديدا دقيقا لنموذج أداء العمل، ومن الضروري الإشارة إلى إن معايير الأداء الوظيفي لا تعبر غالبا عما يمكن تحقيقه من مستوى في ظل مجموعة من القيود أو الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة ونقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي ومواقع هذه النقاط بشكل دقيق لأن كل ذلك يساعد علي تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة أفضل.

### أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية

ذكر عامر (٢٠١١م) بأن هناك العديد من الأدوات التي يمكن من خلالها تحديد الاحتياجات التدريبية من أهمها<sup>(١)</sup>:

#### • المقابلة

وهي شكل من أشكال الملاحظة حيث تجري مواجهة شخصية بين مسؤل التدريب أو المدرب وبين المعلمين المتدربين بهدف التعرف علي حاجاتهم التدريبية، وعند إجراء المقابلة يجب مراجعة الأسئلة للتأكد من أنها تلي الهدف من المقابلة، وأن يسمع المقابل بعناية للأفراد ولا يستنتج الإجابات، وألا يملي أفكاره علي المتدربين أو يبحاز لبعض الآراء.

#### • الاستبيان

وهو عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنها ويقوم بوضعها المدرب أو الرئيس المختص بالتدريب بهدف التعرف علي الاحتياجات التدريبية وهناك عدة نقاط يجب مراعاتها عند وضع الاستبيان أهمها ما يلي:

- تحديد المجالات الرئيسية.
- أن تكون الأسئلة أو العبارة لكل مجال أو محور.
- يفضل إن تكون إجابات الأسئلة المطلوبة علي هيئة درجات كمية أو نوعية تقود الفرد إلي وضعها في المكان المخصص لها حتي يسهل حصرها وتبويب بياناتها.

#### • الاختبارات

(١) طارق عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم ، القاهرة، مؤسسه طيه للنشر والتوزيع، ٢٠١٢

إما إن تكون شفوية أو تحريرية ويلجأ إليها المدرب أو المسئول عن التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للمعلمين ويجب ألا تستخدم نتائج هذه الاختبارات في أي عرض آخر خلاف الهدف الذي حدد لها وتستخدم الاختبارات كوسيلة لتحديد وتشخيص القصور في الأداء وتساعد في تخطيط العمليات التدريبية مستقبلاً.

### ثالثا: التنمية المهنية الذاتية. دافع أم حاجة؟



إنّ النمو المهني الذاتي للمعلم فرع من فروع النمو المهني، ويعرفه (العكيني ٢٠١٨) بأنه "عملية نمائية ذاتية مستمرة، تمتد عبر حياة المعلم ولا تتوقف"<sup>(١)</sup>.

ويعرف النمو المهني الذاتي للمعلم بوصفه مفهوما تربويا بأنه "كل ما يمكن إن يكتسبه الفرد بذاته، أو يكتسبه علي مدي حياته من المؤسسات التربوية، والاجتماعية من برامج تعليمية، وثقافية، ومهنية، باستخدام الأساليب والوسائل التعليمية المتاحة له، بحيث لا يعتمد في ذلك علي المدارس النظامية وحدها، بل تشارك فيه المنظمات والهيئات الأخرى، وتصبح الحياة مدرسة (عبد السلام، ٢٠٠١م، ٤٥).

ويعرفها الحارثي (١٤٣٠هـ، ١٣) بأنها " كل المعلومات والمهارات والخبرات التي يكتسبها المعلم بشكل ذاتي في مجال عمله من أجل

(١) مرجع سابق، ص ٤١

تطوير عاداته واتجاهاته وأسلوبه في عمله .

ويذكر مدبولي (٢٠٠٢م، ١٩٠) إن مفهوم التنمية المهنية الذاتية هو " مفهوم التعلم الذاتي، حيث تعد أنشطة التنمية المهنية بمثابة مواقف تعليمية يأخذ المعلمون خلالها المبادرة، ربما بمساعدة من الآخرين، أو ربما بدونها مخططين لممارستها والانخراط فيها، ومقومين لأدائهم وإنجازاتهم".

### ١- أهداف التنمية المهنية الذاتية:

تهدف التنمية المهنية الذاتية إلى تحقيق عدد من الغايات الغير ثابتة والقابلة للتغيير على حسب الظروف والعوامل المحيطة والتي تصب في مصلحة العملية التربوية بكافة محاورها، ومن أهداف التنمية المهنية الذاتية:

١. تحسين قدرتهم لكي يؤدوا اعمالهم بطريقة افضل وصقل مهاراتهم المهنية وزيادة معارفهم والمقدرة على التجديد والابداع.
٢. زيادة الفاعلية ورفع الكفاءة الإنتاجية إلى أعلى حد ممكن.
٣. الاطلاع على احدث النظريات التربوية، والطرق الفاعلة، والتقنيات الحديثة، والقدرة على التجديد والابداع في المهنة.
٤. تلافى اوجه النقص والقصور في إعداد المعلم وتعزيز اداء المعلمين، وتصحيح المسارات غير الفاعلة.

كما أضاف ياغي (٢٠١٠م) إلى أهداف التنمية المهنية الذاتية<sup>(١)</sup>:

- ١) التنمية المهنية لتجديد المعلومات: يعطى المعلم معلومات جديدة عن مجالات التدريس وأساليبها ووسائلها المتطورة والحديثة او تأكيد وتدعيم ما لديه من معلومات ومفاهيم.
- ٢) تنمية المهارات: وهى زيادة قدرة المعلم على اداء اعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية، ويزود المعلم بالمهارات التى تؤدى بالضرورة إلى فاعليته.
- ٣) التنمية السلوكية: يهدف هذا النوع إلى تغيير نمط السلوك ووجهات النظر والاتجاهات التى تتبعها المعلم ومنفى اداء اعمالهم.

(١) - ياغي، محمد.(٢٠١٠م) التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

## ٢- أهمية التنمية المهنية الذاتية:

فى الأونة الاخيرة زاد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها القاعدة الأساسية للاقتصاد والأداة الرئيسية لتحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي زادت العناية بإعداد هذه القوى وتنميتها وتدريبها بشكل مستمر من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها بغرض استغلال هذه الكفايات لدفع عجلة التقدم، وتحقيق أهداف خطة التنمية (الحميضان، ٢٠١٣ م، ١٣) وتبرز أهمية التنمية المهنية الذاتية "التعلم الذاتى" فى إن التعلم التلقائى الذاتى اكثر توافقا مع النظرة الانسانية من التعلم الموجه من الاخرين فقد كنا نعتمد على غيرنا عند ولادتنا، ثم نمونا ونما فينا التطلع إلى الاستقلال تدريجيا وبرز وجه من اوجه استقلالنا إن نعرف كيف نتعلم ونتكيف ونحسن اختيار قراراتنا المصيرية بأنفسنا ( خليل، ٢٠٠٦، ١٨٩).

حيث يتحمل المعلم مسؤولية تنمية مستواه المهنى، ولا ينتظر عقد دورات تدريبية، ومن وسائل النمو المهنى الذاتى: التعليم عن بعد بالمراسلة، والتعليم المبرمج، واستخدام الكمبيوتر، والتثقيف الذاتى عن طريق القراءة (عبيد، ٢٠٠٦ م)

ووجهت العديد من الدول المتقدمة جل اهتمامها لتنمية المعلم وتدريبه بصفة دائمة ومستمرة وقامت بتسهيل تطبيق مفهوم النمو المهنى الذاتى من خلال ما تقدمه من أساليب تنمية وتقنيات، وبرامج تنموية، ومواقع ثقافية عبر الشبكة العنكبوتية، وتقدم أساليب حديثة وجديدة فى تنمية المعلم ذاتيا، كى يعتمد على ذاته فى الحصول على المعارف والمهارات بصفة متجددة ومستمرة، دون تقييده بالتنمية عبر المؤسسات التربوية والمهنية، ليستطيع مواكبة التقدم المعرفى العلمى والتكنولوجى، والحراك الاجتماعى ومطالب التربية المتزايدة المعاصرة (ابوهجار، دياب، ١٩٩٩ م، ١٤٣).

إن التنمية المهنية الذاتية تعد عامل حاسم فى نجاح المدرسة بشرط إن تكون مرتبطة بالممارسة التربوية والتعليمية ولها تأثير مباشر عليها، وذات صلة وثيقة بالبحوث العلمية والتخطيط بحيث تكون ضمن خطة تربوية لأى مدرسة أو مؤسسة تعليمية، شريطة إن تستند هذه التنمية إلى رؤية واضحة وتخطيط علمى وتنفيذ سليم.

- وفى ضوء ذلك هناك مجموعة من العوامل والاسباب ، التى أدت إلى الاهتمام بالنمو المهنى الذاتى، منها:
- قصور برامج إعداد المعلمين، الامر الذى يقتضى ضرورة معالجة ذلك القصور وذلك بتوفير فرص كافية للنمو المهنى الذاتى اثناء الخدمة. ( البهواشى، ٢٠٠٦ م، ٢٠١ )
  - برز على الساحة التربوية الكثير من المشكلات المرتبطة بالعملية التعليمية، والأساليب التدريسية التى تحتّم على المعلم الاحاطة بها ومواجهتها بطريقة منطقية واعية.
  - خضوع الكثير من المقررات الدراسية فى المجالات المختلفة لعمليات تطوير وتجديد مستمرة ، وحجتها إلى متابعة المعلمين، حيث انهم قائمون على تطبيقها وتنفيذها .
  - استحداث طرائق جديد فى مجال تدريس المواد المختلفة والتى وليدة التجربة والبحث المستمر فى هذا المجال ، بهدف تحسين اداء المعلم، وكذلك نتيجة التطور التكنولوجى فى صناعة الوسائل التعليمية، والتى تساهم بدورها فى تحقيق أهداف العملية التعليمية بطريقة جيدة.
  - مشكلة مواجهة الأدوار الكثيرة التى أصبحت مطلوبة من المعلم ، جعلته يحتاج إلى إعداد وتدريب مهنى ذاتى بشكل، وبكيفية جديدة علمياً وتربوياً ( عبد العزيز، عبد العظيم، ع ٢٠٠٧ م، ٢١٤).
  - سيولة المعرفة، حيث إنّ العصر الذى نعيش فيه يتميز بالانفجار الثقافى والمعرفى، فالمعلومات تتضاعف كل يوم ويتطلب هذا من برامج التنمية المهنية الا ترتبط بسنوات معينة ، بل تمتد طول حياة المعلم، مستخدمة جميع الوسائل والقنوات المختلفة التى تساعد على تحقيق التنمية الشاملة لشخصيته، ولاعانتة على التفاعل الواعى مع البيئة.
  - تميز النمو المهنى الذاتى للمعلم بالمرونة والتنوع فى المواد والادوات والأساليب، واولقات التعليم حيث إنّ المعلم يستطيع إن يتعلم ذاتياً من يشاء، وفى اى وقت يناسبه بما يتفق مع قدراته.

## رابعاً: أسس التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.

اتجه الباحثون التعليميون وصناع السياسات إلى طلب الحصول على فرص كبيرة للتنمية المهنية وإقامة تدريبات تعليمية جديدة لكي يحصل عليها المعلمون والتي من شأنها إن تساعدهم في تعزيز معارفهم ومهاراتهم، شريطة إن تنطلق هذه البرامج من خلال مجموعة من المبادئ والأسس، والتي تتمثل فيما يلي<sup>(١)</sup>:

### ١- الشمولية:

- لأدوار المعلم المختلفة : كقدوة ونموذج لطلابه، كحافز على التعلم، ومنسق لأنشطته، كمستخدم لتكنولوجيا التعليم المتطورة، كعضو في مجتمع المدرسة، كقائد تربوي مسئول عن توجيه طلابه وإرشادهم، كعضو في المجتمع المحلي.

- للعوامل المساهمة في رفع كفاية المعلم، وتشمل:

- العوامل الشخصية ( اتجاهات المعلم ومشاعره، التنمية المهنية المستمرة للمعلم، معرفة تراث المجتمع، مواكبة، التجديد).
- العوامل الفنية المهنية ( برامج التدريب، الدراسات العليا والتكميلية، البحث العلمي وحلقات المناقشة، الندوات والاجتماعات والمؤتمرات، إسهامات المعلم في تطور المناهج).
- العوامل التشجيعية في المناخ المدرسي والبيئة الاجتماعية ( الحرية الأكاديمية، تغيير النظرة لمهنة التعليم، الرحلات والزيارات).

### ٢- التنوع في:

برامج التنمية المهنية (تجديدية، تأهيلية، إثرائية، بعثات داخلية وخارجية).

أنماط التدريب (تدريب مباشر، تدريب عن بعد، مؤتمرات فيديو V.C ، داخل المدرسة).

أساليب التدريب ( فالمعلمين مثلهم مثل الطلاب متفاوتين في درجة إتقانهم مهارات محددة ولذلك يجب إن يشتمل البرنامج الناجح للتنمية

(١) محمد بن سام: احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية، رساله ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٨

المهنية علي مجموعة متنوعة من الأساليب حتى يقوم كل أسلوب بسد احتياجات المعلمين المختلفين كما يحقق مخرجات مختلفة.  
٣- التكامل بين:

- الجهات والأجهزة المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين (وزارة التربية والتعليم، كليات التربية، المدارس، نقابة المهن التعليمية).
- الكفايات الأساسية للمعلم (الكفايات الأكاديمية، الكفايات المهنية، الكفايات الثقافية).
- مدخلات التنمية المهنية وعملياتها ومخرجاتها.
- ٤- المرونة في:

- اللوائح والإجراءات والترتيبات.
- الجداول الدراسية، والتكليفات الإدارية للمعلمين.
- توقيتات البرامج: لكي تصبح التنمية المهنية فعالة، يجب إن تحدث التنمية المهنية عبر فترة ممتدة من الزمن.
- ٥- التجديد والأستمرارية:

فما دامت المعارف متجددة، والتقنيات في تطور مستمر، وحاجات الطلاب والمجتمع في تغير دائم، فلا بد من إن تكون سياسات التنمية المهنية للمعلمين مستمرة ومتجددة.  
٦- المشاركة:

بمعني مشاركة المعلمين في رسم سياسات التنمية المهنية، في ضوء احتياجاتهم الفعلية أكاديميا ومهنيا وثقافيا، وتحديد التوقيتات المناسبة البرامج التنمية المهنية، ونمط البرنامج ومحتواه والأساليب المستخدمة في تنفيذه، وأساليب تقويمه، حيث أنه من الممكن إن يساهم التآزر الجماعيا إلى بناء الثقافة المهنية المشتركة التي يقوم المعلمون من خلالها ببناء نفس القيم والأهداف، فالمشاركة تحث من تأمل المعلمين وتزيد من وجهة نظرهم وهي موصلة أكثر إلى التنمية المهنية حيث يقع علي عاتق كل فريق وفرد إتاحة كل المواد التي تعلموها للآخرين . وهذا يعني اتخاذ المسؤولية كمعلمين أو كفريق للتشارك في المعرفة، وكذلك محاسبتهم.

## ٧- المحاسبية:

وتعني محاسبة المعلمين علي أساس مستوي الأداء ومؤشرات الكفاية الإنتاجية، والتقديم المهني.

## ٨- الدافعية:

بمعني إن تستند على نظام حوافز شامل يكافئ المعلم الملتزم بالاندماج في برامجها والتميز في إنجاز متطلباتها، وأنشطتها من أجل المحافظة علي الإصرار من جانب المعلم لإنجاز المهام المعضلة الفعلية لجميع جهود التغيير والتنمية.

## ٩- الإنسانية:

بمعني إن تخطط برامجها وتدار فعاليتها علي أساس من احترام أفكار واتجاهات المعلمين وما لديهم من خبرات ميدانية من ناحية، مع ضرورة مراعاة طاقاتهم وقدراتهم، وخصائصهم النفسية وظروفهم الاجتماعية والعملية من ناحية ثانية.

## ١٠- الاختيارية:

بمعني إن تركز علي المعلمين بصفتهم جوهر عملية تعليم الطلاب وتعلمهم، وأن تشمل جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

## ١١- الواقعية:

أي الانطلاق في تخطيط برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين علي أساس من الاستقرار الواعي والتحديد الدقيق لحاجاتهم التدريبية الفعلية الحالية والمستقبلية، الأمر الذي يضمن واقعية هذه البرامج ويحقق فعاليتها.

## ١٢- الغرضية:

بمعني توجيه أغراضها ومقاصدها لتستهدف تجاوز فجوات الأداء بين الممارسات التعليمية الراهنة للمعلمين وتلك التي تتطلبها التجديدات التربوية أو التي تفرضها التطورات التكنولوجية المتلاحقة وما تميله من تغيرات في أدوار المعلم مسؤولياته التعليمية.

## ١٣- التكامل:

أي مراعاة التابع في بناء البرامج الموجهة لكل فئة من المعلمين

المستهدفين علي حدة من ناحية، إلى جانب ترابط البرامج المختلفة الموجهة للمستهدفين من الفئات المختلفة من ناحية أخرى.

#### ١٤- التعاونية:

بمعني إن يتم تخطيطها تعاونيا بواسطة هؤلاء الذين يستفيدون من فعاليتها أو يقومون بتسييرها وتنفيذها، وأن تدار كخطة متكاملة طويلة الأجل.

#### ١٥- تمكين الأداء:

بمعني إن تركز بشكل أساسي علي مهنية المعلم وتستهدف الوصول بمهاراتها إلى مستويات محددة للأداء والتأهيل المهني ومتطلبات الترخيص وإعادة الترخيص لمزاولة المهنة بما يضمن قدرا محددًا من تمكين الأداء المهني للمعلمين يوجههم نحو تنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم في مجال التخصص وفي استراتيجيات التعليم والتعلم واستخدام التكنولوجيا وتوظيف مصادر التعلم المختلفة لبلو أعلى معايير الأداء.

#### ١٦- الدعم الإداري:

لكي تصبح برامج التنمية المهنية فعالة لابد من دعم الإدارة لها ويتم ذلك من خلال : مشاركة المديرين في التنمية المهنية والتي قد تكون مقتصرة علي الدور الداعم وكذلك مشاركة المدرسين في برامج التنمية المستمرة . وأيضا الالتزام الشعوري من قبل المعلمين بالبرامج، بالإضافة إلى تمكينهم من الحصول علي الملكية للبرامج حيث إن هذه الملكية للمعلمين تعد مكونا جوهريا لفاعلية التنمية المهنية.

#### ١٧- الدمج:

بمعني دمج التكنولوجيا المتقدمة في برامج التنمية المهنية كوسائل تدريبية من ناحية، وتمكين المعلمين من دمج هذه التكنولوجيا في عمليات تعليم وتعلم الطلاب من ناحية ثانية، ورفع كفايتهم في استخدام المصادر المتعددة والمتنوعة التي تتيحها هذه التكنولوجيا كروافد فاعلة للتنمية المهنية الذاتية من ناحية ثالثة.

#### ١٨- التدرج:

يتطلب تعلم المهارة أو اكتساب طريقة جديدة في أداء الأشياء، كلا من الوقت والجهد، فأى تغير مبشر بزيادة في كفاءة المعلمين وتعزيز

تعلم الطلاب من المحتمل إن يتطلب عمل أضافي وخصوصا في البداية، مع العلم بأن متطلبات الطاقة الأضافية والوقت الأضافي تضاف إلى المهام الأصلية للمعلمين حتى عند تزويدهم بوقت أضافي آخر.

#### ١٩- الوضوح:

بمعنى توافر الإرشادات العامة التي تصو برامج التنمية المهنية الجيدة والتي يجب إن يتم فيها الإعداد الجيد للمعلمين كما يجب إن تكون المخرجات واضحة للجميع ويجب تحديد الأساليب التعليمية قبل بدء البرنامج وكذلك تحديد البنية والتنظيم والمساعدات والتدريسية المختلفة التي يجب استخدامها.

#### ٢٠- توافر تغذية راجعة:

بمعنى إن الأفراد المشاركون في برامج التنمية يحتاجون إلى الحصول على تغذية راجعة خاصة بأثار جهودهم المبذولة، وتقدم التغذية الراجعة أيضا للمعلمين تقييمات محددة حول فعالية استخدامهم لعملية التعلم المتقن، فهي تمد المعلمين بدليل مباشر لنتائج جهودهم وتوضح التطورات التي ظهرت على تعلم الطلاب، كما أنه من الممكن استخدام التقييمات الشكلية لتوجيه عملية المراجعة التعليمية وذلك عند الضرورة من أجل زيادة فعالية المعلمين.

#### ٢١- المتابعة والتقويم:

بمعنى متابعة أداء المعلمين في الميدان ليتم تقويم برامجها على أساس مدى تأثر يرها على فعالية أداء المعلمين وتطوير ممارستها وارتفاع مستوي تعلم الطلاب وبحيث تستخدم نتائج هذا التقويم وهذه المتابعة في ترشيد جهود وخطط التنمية المهنية التالية، أضافة إلى التعرف على المتميزين من المتدربين للاستفادة منهم في تولي أدوار القيادة والتدريب في مواقع العمل المختلفة.

## خامساً: نموذج مقترح لبناء معايير التنمية الذاتية للمعلمين

الباحثة /فايزة عبد العاطى نور<sup>(١)</sup>

مقترحات	غير مرتبط	مرتبط إلى حد ما	مرتبط	بنود المعيار
				المجال الأول: مجتمعات التعلم.
				المعيار الأول : الوعى بمفهوم مجتمع التعلم وتفعيل أساليب تنميته.
				١. يعكس فى ممارساته وعيه بمفهوم مجتمع التعلم.
				٢. يحرص على نشر ثقافة مجتمع التعلم بين المتعلمين.
				٣. يندمج فى أنشطة وفعاليات مجتمع التعلم.
				٤. يشارك فى تفعيل دور مجلس الامناء والاباء والمعلمين فى دعم مجتمع التعلم فى المدارس.
				٥. يتعاون مع المدارس فى ترسيخ دعائم مجتمع التعلم.
				المعيار الثانى: الحرص على تنوع مصادر المعرفة والتعلم.
				١- يساعد المدارس فى توظيف التكنولوجيا فى تنوع مصادر التعلم.

(١) نور، فايزة عبد العاطى (٢٠١٥): نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية، مصر،مجلة امسيا، جمعية امسيا التربية عن طريق الفن، ع ٢٠٦، ٣ ص

				٢- يساعد المعلمين والطلاب على تخطيط وتنفيذ أنشطة وخبرات تعليمية تعتمد على تنوع مصادر المعرفة.
				٣- يستخدم وسائل وأساليب متنوعة في ممارساته الاشرافية.
				٤- يعمل على تبادل مصادر التعلم المتنوعة بين اعضاء مجتمع التعلم.
				المعيار الثالث : تدعيم ثقافة التعلم الذاتي بين اعضاء مجتمع التعلم.
				١- يساهم في دعم مناخ ايجابي من العلاقات الانسانية بين اعضاء مجتمع التعلم.
				٢- يرسخ اسس الحوار وابداء الرأي.
				٣- يتيح فرصا مناسبة للآخرين للتعبير عن افكارهم بحرية.
				المجال الثاني: المشاركة في عملية التحسين المستمر
				المعيار الاول : تفعيل عناصر التنمية المهنية لنفسه ولزملائه
				١- يساعد في وضع خططاً لبرامج التنمية المهنية لتحسين الاداءات.
				٢- يوجه المعلمين للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

				٣- يشارك فى فعاليات المؤتمرات والندوات العلمية والثقافية والفنية وورش العمل.
				٤- ينمى مهاراته عن طريق استخدام التكنولوجيا المعاصرة.
				٥- ينمى مهارات التقويم الذاتى.
				٦- ينمى مهارات التعلم الذاتى.
				المعيار الثانى: المسئولية الاجتماعية
				١- يظهر الاداء الاخلاقى والمسئولية الاجتماعية فى حياته الشخصية والمهنية والاجتماعية.
				٢- يظهر الاحترام والاعتراف لأفكار ومعارف الاخرين.
				٣- يعترف بالاثار الاجتماعية والاخلاقية لأفعاله.
				٤- يقدر اثر التغيير الاجتماعى.
				٥- يقدر اهمية التنمية المستدامة.
				٦- يحدد المخاطر المهنية ويطبق مبادئ الامن والسلامة.
				المعيار الثالث : تدعيم أنشطة تحسين الاداءات
				١- يشارك فى تنفيذ برامج الارشاد والرعاية للمعلمين الجدد.
				٢- يناقش ويسجل مع المعنيين الأنشطة المقترحة لرفع مستوى الاداءات.

				المعيار الرابع: الاستفادة من البحوث التربوية
				١- يعمل على ايجاد قنوات اتصال مع مراكز البحوث والكلديات لرفع مستوى الاداء.
				٢- يشارك فى اجراء البحوث العلمية فى مجال تخصصه وتوظيفها.
				٣- يساعد زملاءه على حل المشكلات التربوية بالأسلوب العلمى.
				٤- يساعد على الاستفادة من نتائج البحوث التربوية وتطبيقها فى تحسين الاداءات.
				المجال الثالث : القيادة
				المعيار الاول: الاعتزاز بالمهنة، والالتزام بمسئولياتها واخلاقياتها
				١- يعتز الخريج بمهنته ، ويدرك اهميتها ورسالتها.
				٢- يحترم اخلاقيات المهنة ويحافظ عليها.
				٣- يمارس باستقلالية اخلاقيات المهنة وسلوكياتها الفعالة.
				المعيار الثانى: اتقان المهنة والاسهام فى تطويرها
				١- يعظم الافادة من زيارته المدرسية.
				٢- يلتزم فى تقاريره بالدقة والموضوعية.

				٣- يلتزم بالقوانين واللوائح والقرارات المؤسسات التربوية للعمل.
				٤- يطبق مبدأ العلاقات الانسانية فى معاملاته الاخرين.
				٥- يعمل على ترسيخ مبادئ الشفافية والتشاورية وتبادل المعلومات.
				المعيار الثالث: توظيف قدرات وخصائص العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				١- يلم بالتوصيف الدقيق للمهام المنوطة بالعاملين معه.
				٢- يوزع المهام على العاملين معه حسب القدرات الفعلية.
				٣- يفعل قدرات العاملين معه لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				٤- يتابع نمو قدرات ومهارات العاملين معه ويوظفها لتحقيق التعلم الفعال للتلاميذ.
				المعيار الرابع: استخدام الأساليب العلمية فى ادارة الصراعات.
				١- يعظم من مبادئ التنافس الايجابى
				٢- يرسخ مبدأ تقبل الرأى والرأى الاخر.
				٣- يوفر مناخا مناسباً لتحقيق التواصل الانسانى.

				٤- يحدد اسباب مقاومة التغيير ومصادرها.
				٥- يستخدم أساليب مناسبة لإدارة المقاومة.
				المعيار الخامس : انشاء هياكل لدعم نظم التنمية المهنية
				١- ينشئ نظم فعالة للتنمية المهنية.
				٢- يساهم فى تطوير الثقافة القائمة على العمل التعاونى.
				٣- يستخدم افضل الممارسات البحثية ، ومعايير التعليم المهنى فى اتخاذ القرارات حول التنمية المهنية.
				المجال الرابع : تصميم التعليم
				المعيار الاول : تطبيق نظريات التعلم ونماذج البحوث
				١- يحدد المعرفة المرتبطة بنظريات ونماذج تعليم الكبار.
				٢- يكتسب المعرفة الخاصة بتدريب الاقران، والتعلم التعاونى مع المجتمعات المحلية.
				المعيار الثانى: يعد تصميمات لبيئة التعلم الفعال
				١- ينفذ تصاميم لبيئة التعلم الفعال.
				٢- يوظف التكنولوجيا المعاصرة فى تصميم بيئة التعلم الفعال.

				المعيار الثالث: تعزيز المشاركة النشطة
				١- يعزز التعلم ذو الصلة بعمل المعلمين ودعم ممارساتهم.
				٢- ينفذ استراتيجيات المشاركة لتحقيق أقصى قدر من التعلم.
				المجال الخامس: استخدام البيانات في عملية التنمية المهنية.
				المعيار الأول: يحلل بيانات الطلاب والمعلمين والنظام المدرسي لتقييم مدى التقدم
				١- يحلل ويفسر مصادر متعددة من البيانات الكمية والكيفية لتحديد الاحتياجات التعليمية المهنية.
				٢- يستخدم تحليل البيانات في حل مشكلات التنمية المهنية، وتغيير تصاميم بيئات التعلم والتدريب ونظم الدعم والأنشطة والاطر الزمنية.
				المعيار الثاني: تقييم التعلم المهني
				١- يساهم في وضع خطة لتقييم التعلم المهني.
				٢- يستخدم مجموعة متنوعة من البيانات لتقييم فعالية التعلم وأثرها على أداء الطلاب والممارسة المهنية والثقافة المدرسية.
				٣- يستخدم نتائج التقييم لتحسين التعلم المهني.

				المجال السادس: تفعيل المنهج وتطويره
				المعيار الاول : استخدام مداخل مناسبة لربط المنهج بالبيئة
				١- يتعاون مع المعلمين فى رصد وتحليل خصائص واحتياجات البيئة المحلية وربطها بعناصر المنهج.
				٢- يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريسية مناسبة لربط المنهج بالبيئة.
				٣- يتعاون مع المعلمين لاستثمار موارد وامكانيات البيئة المحلية بما يخدم تحقيق أهداف المنهج.
				٤- يعمل على تبادل الخبرات بين المدارس من أجل تفعيل المنهج وتطويره.
				المعيار الثانى: الحرص على تحقيق التكامل بين مناهج المواد الدراسية الاخرى.
				١- يحدد نقاط الالتقاء بين عناصر المنهج والمناهج الاخرى.
				٢- يوجه المعلمين لاستخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لتحقيق التكامل بين المناهج.
				٣- يخطط لتفعيل دور الانشطة المصاحبة فى تحقيق التكامل بين المناهج.

				المعيار الثالث : المشاركة فى تصميم وتنفيذ خطط لتفعيل المنهج وتطويره.
				١- يشترك مع المعلمين والموجهين فى تحديد الحاجات التطويرية لتفعيل المنهج.
				٢- يقترح مداخل واستراتيجيات لتفعيل المنهج وتطويره.
				٣- يطبق الافكار والمقترحات الجديدة لتفعيل المنهج وتطويره.
				المجال السابع: التقويم
				المعيار الاول : المشاركة فى تطوير نظام فعال للمتابعة والتقويم لتحسين الاداءات
				١- يستخدم ادوات مناسبة للمتابعة والتقويم لجمع المعلومات اللازمة لتحسن الاداءات.
				٢- يشارك مع المعنيين الاخرين فى وضع خطط دورية للمتابعة والتقويم.
				٣- يطبق مبادئ المساءلة والمحاسبية.
				٤- يتبادل مع المعنيين التغذية الراجعة الملائمة لتحسن الاداءات.
				٥- يشارك المعنيين فى استخدام التغذية الراجعة لتطوير نظام المتابعة والتقويم.
				المعيار الثانى: متابعة تنفيذ المنهج وتقويم نواتج التعلم
				١- يستخدم أساليب متنوعة لمتابعة تنفيذ المنهج.
				٢- يقترح أساليب مناسبة لمواجهة صعوبات تنفيذ المنهج فى حال وجودها.

				٣- يتعاون مع المعلمين وغيرهم فى تفعيل نظام التقويم الشامل لاداء الطلاب.
				٤- يتعاون مع المعلمين فى تحليل نتائج تقويم الطلاب والاستفادة منها فى تحسين فرص تعليمهم.
				٥- يتابع تخطيط وتنفيذ وتقويم الانشطة الصفية واللاصفية.
				المعيار الثالث : تشجيع ممارسات التقويم الذاتى
				١- ينشر ثقافة التقويم الذاتى.
				٢- يطور ويستخدم ادوات مناسبة لتقييم ممارساته فى العمل.
				٣- يخطط للاستفادة من نتائج التقييم الذاتى لتطوير ممارساته.
				٤- يساعد المعلمين على تصميم واستخدام ادوات مناسبة للتقويم الذاتى.
				٥- يتعاون مع المعلمين لتحقيق الاستفادة من نتائج التقويم الذاتى لتطوير ادائهم.

## الفصل الثاني

### أساليب واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين

□ أولاً: استراتيجيات ومدخل التنمية المهنية للمعلمين

★ مدخل الممارسة المتأملّة ( بحث الدرس).

★ مدخل بحوث الفعل.

★ مدخل حل المشكلات.

★ مدخل التنمية المهنية المستدامة.

□ ثانياً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

★ المحاضرة.

★ الاجتماعات .

★ المداولات الإشرافية.

★ الورش والمشاعل التربوية.

★ الزيارات الميدانية.

★ التدريب المصغر.

★ تبادل الزيارات.

★ التوامة.

★ الدروس التطبيقية.

★ ملفات الإنجاز.

★ المنافسات التربوية.

□ ثالثاً: خطط التنمية المهنية للمعلمين الجدد.



## مدخل

كثيرا ما ننظر بعين الإعجاب إلى المعلمين الذين وصلوا إلى النجاح بشكل عام وبالأخص النجاح المهني، ونتعجب مما وصلوا إليه من مراتب وعلاوات وإنجازات، وهناك من نستغرب أشد الغرابة من وصولهم إلى النجاح، وهناك من نبارك لهم نجاحاتهم ونعتقد أنهم استحقوا ما هم عليه الآن بجدارة! وكثيرا ما نرى البعض ينجح في أي عمل يكلف به، ولا نرى أن هذا الشخص على قدر كبير من الذكاء أو المعرفة. فكيف وصلوا إلى هذا النجاح؟ ريماتكمن المفاجأة في أن هذا النجاح كان نتيجة طبيعية لمجموعة من الخطوات والأفعال التي اتخذها هؤلاء المعلمون مع المثابرة والإصرار على النجاح. فأغلب هؤلاء الناجحين اتبعوا - بوعي و بلا وعي - أساليب التنمية المهنية أو التطوير المهني.

وهذا يشير وبوضوح حسب العكيني (٢٠١٨)<sup>(١)</sup> إلى أن سر التميز في عصرنا الحاضر لم يعد مرتبطا بالحصول على درجة علمية مرموقة؛ بقدر ما هو مرتبط بمسلك الفرد لتنمية ذاته وقدراته وممارسة التعلم الذاتي ومهارات التدريب ، وإقباله بكل ملكاته على برامج تطوير الذات والقدرات وركوب قطار التدريب السريع جدا والنوزل في محطاته المتجددة كل يوم.

ويرى العكيني أن التدريب اليوم - مع توفر التقنيات الحديثة - لم يعد بحاجة إلى اقتطاع وقت أو تحديد مكان أو عناء بحث عن مدرب متألق أو برنامج تدريبي متوافق مع احتياجات المتدرب ؛ فكل ذلك أصبح ميسورا ، وبضغطه زر .

وسنعرض في هذا الفصل - بعون الله تعالى - لتفصيل مباحث مهمة في هذا الصدد وهي : استراتيجيات ومداخل وأساليب وخطط التنمية المهنية للمعلمين.

(١) مرجع سابق، ص: ٦٣

## أولاً: استراتيجيات ومدخل التنمية المهنية للمعلمين

تتألف الاستراتيجيات من عدد من المكونات الأساسية لعل أهمها المداخل، والتخطيط، والمضامن ( اوالمحتويات)، على أن كل مكون من هذه المكونات يتفرع إلى عدد من الأبعاد المؤلفة له. وسنعمد فيما يلي هذا التحديد لاستراتيجيات التنمية المهنية<sup>(١)</sup>.

### - مداخل للتنمية المهنية:

يعتبر اختيار المدخل عند بناء كل استراتيجية عملية أساسية لعدة أسباب منها إن ذلك يحدد المكونات الأخرى للاستراتيجية، كما يحدد توجهات وأجرائها ومختلف العمليات التابعة لها. لذا ، وجب تعرف هذه المداخل وتبين امكاناتها وحدودها فى ضوء امكانات البيئة وحدودها التى ستطبق فيها.

وفيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين، يمكن ايجاز المداخل فى ثلاثة مداخل تعتبر الاكثر استخداما، وهى مدخل الممارسة المتأملة ومدخل البحث الفعل ( او البحث الاجرائى) ومدخل اخلاقية مهنة التعليم.

### ١. مدخل الممارسة المتأملة ( أو الواعية) (بحث الدرس)

تعرف الممارسة المتأملة " بأنها تفكير فى الموقف التعليمى قبل تنفيذه وفى مختلف مكوناته وفى الاداء المرتقب ، وتخطيط مسبق لهذا الموقف

( Reflexion on action) وتنفيذه ومعاودة التفكير اثناء التنفيذ )

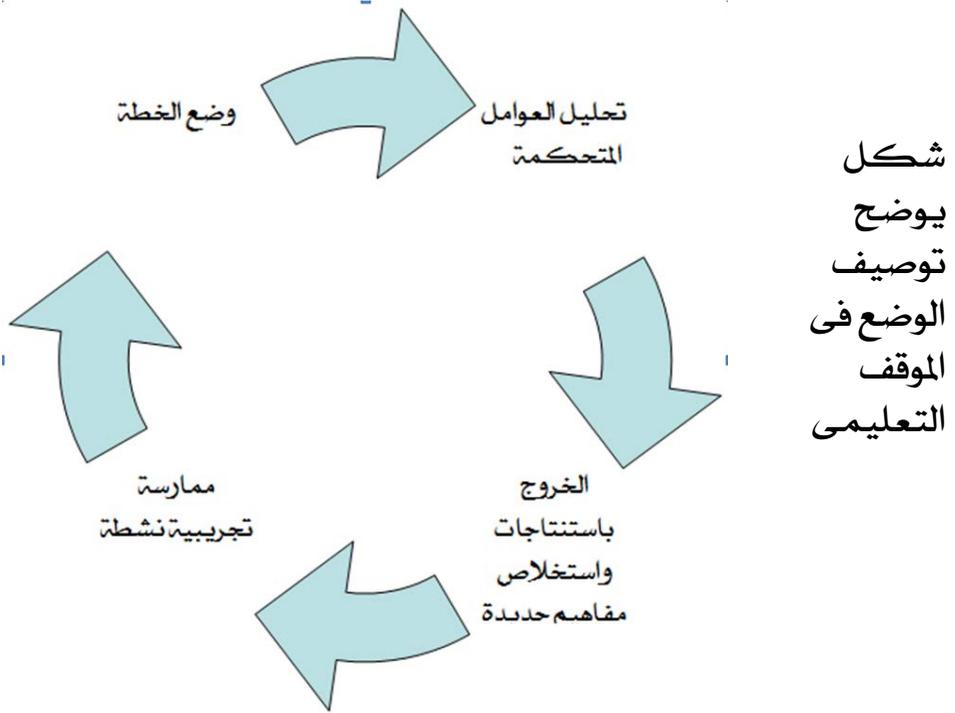
Reflexion in action) ، وتفكير اثر التنفيذ من أجل الوقوف على التباين الذى يمكن إن يحصل بين الأهداف المستهدفة وبين ما تحقق منها بالفعل، باعتبار إن التباين مشكلة مهنية يتعين تشخيصها للخروج بتصور لطريقة التعامل معها<sup>(٢)</sup>.

ونضيف ايضا إن الممارسة المتأملة عبارة عن مسار دائرى ينطلق من الملاحظة والتوصيف للوضع التعليمى التعليمى، ثم يتبع ذلك تحليل للعوامل التى تشرح الظاهرة، للخروج باستنتاجات عامة ومفاهيم جديدة،

(١) شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٧١٧٦.

(٢) Rock, M., Gregg, M., Thead, B., Acker, S., Gable, R., & Zigmond, N. (2014). How Are They Now? Longer Term Effects of (٢) E Coaching Through Online BugIn- Ear Technology, Teacher Education and Special Education, 37(2) 161-181.

ثم وضع خطة تجريبية لتحسين الممارسة وتنفيذها على قاعدة الاستنتاجات العامة والمفاهيم، كما هو مبين في الشكل التالي:



### الخروج باستنتاجات عامة واستخلاص مفاهيم جديدة

وتعد الممارسة المتأملة مدخلا للتنمية المهنية لأنها وثيقة الصلة بها حيث تشمل عدة عناصر منها الإدراك الواعي لدى المعلم بطبيعته ممارسته التعليمية، والأبعاد المؤلفة لها، والنظريات التي تؤسس لها، وخلفياتها الاجتماعية والثقافية. وما تفضى إليه هذه الممارسة من نواتج ومخرجات، ومنها أيضا الإدراك الواعي بوجود معرفة مهنية متجددة ينبغي مسيرتها والمساهمة في إنتاجها. ومن العناصر الأساسية نذكر كذلك عنصر التغيير، وعنصر السعي للتحسين والتطوير، وعنصر التقييم للممارسة ونتائجها، وعنصر العلاوة بين النظرية والتطبيق من حيث إن الممارسة المتأملة عمل يندرج في إطار جدلية بين الفكر والعمل وعنصر المرونة التي يقضى بالتخلي عن الطرائق والأساليب عندما يثبت عدم جدواها. كل هذه الاعتبارات تضع المعلم في مسار التنمية المهنية وتجعل الممارسة المتأملة مدخلا له.

## ٢. مدخل بحوث الفعل (أو البحث الاجرائي)

ظهر بحث الفعل بصفة خاصة خلال العقود الثلاثة الاخيرة من القرن العشرين وذلك فى انجلترا والولايات المتحدة الامريكية فى إطار حركة تعرف بحركة تحسين المؤسسة التربوية، ثم انتشر فى بلدان عديدة مثل فرنسا وكندا... ويختلف البحث الفعل عن البحث الاكاديمي، ومن اوجه الاختلاف إن البحث الفعل يقوم به المعلون بالاشتراك مع طلبتهم بهدف تحسين مناهجهم التعليمية وطرائق التدريس وأساليبه وادارة الصف. وله وظيفتان، وظيفة البحث ووظيفة التجديد والتغيير. ونشير الى ان البحث الفعل لا يخضع إلى المنهجية العلمية المتشددة المستخدمة فى الجامعات والمخابر العلمية، بل يعتمد منهجية تتسم بالمرونة والتبسيط بالمقارنة ويعتمد أيضا على صرامة منهجية البحث العلمى.

وفى نفس السياق يورد لايتل (Little, 2007) ( إن البحث الفعل يتمثل فى إن يعاين المعلم ممارسته التدريسية، ويقرر تطويرها وتطوير استراتيجياته التعليمية، ويحدد المشكلات التى تطرحها والابعاد المرتبطة بها، ويقيم ادائه ويتخير الفعل الاكثر تناسبا، ويضع القرارات التى يتخذها موضع التنفيذ من أجل احداث التغيير. وبالتالي، يصبح البحث الفعل (او الاجرائي) مدخلا من مداخل التنمية المهنية.

ويحدد سومخ (Somekh, 2002) جملة من التوجهات والمبادئ لتفعيل البحث الفعل فى التنمية المهنية وهى كالاتى:

- التركيز على السياق الاجتماعى فى العملية التدريسية.
- انتهاج العمل الجماعى التعاونى بين المعلمين فى المؤسسة التربوية او خارجها، وايضا مع الاكاديميين والاداريين.
- العمل على الربط بين المعلومات والمعارف المجمععة وبين المعلومات التى تم بناءا عليها تصور النظريات والممارسات.
- العمل على تقييم النظريات المستقرة باختبارها على محك الممارسة الميدانية التى تم تطويرها.
- نشر المعارف والنظريات المستقرة بين الممارسين من أجل التشجيع على البحث الاجرائي وضمان استمراريته.

- ويتميز البحث الفعل ، باعتباره مدخلا للتنمية المهنية، بعدد من المواصفات والخصائص (مدبولي، ٢٠٠٢، ص ١٣٣ / ١٣٤) منها التالية:
- الدافعية الذاتية بمعنى إنَّ يكون الحافز لاجرائها نابعا من المعلمين نتيجة لاحساسهم بالمسئولية تجاه ممارستهم، واحساسهم بملكية تجربتهم وما ينتج عنها من نواتج وتطبيقات.
  - النظامية المنهجية بمعنى إنَّ تمارس البحوث الاجرائية وفقا لمنطق بحى استقصائى سليم، ولكن بقدر من المرونة والابتكارية.
  - التأمل الواعى، وهو الاطار الحكم للبحوث الاجرائية.
  - التناوب مع الممارسة، فالعلاقة بين الممارسة العملية والبحث الاجرائى علاقة جدلية تمكن من اجراء المزيد من البحث والمزيد من الممارسة، الامر الذى يضى على المعارف الناشئة سمات خاصة من اهمها التجديد والنسيبة والاستدامة.

### ٣. اخلاقية المهنة مدخلا للتنمية المهنية:

ان الابعاد الاخلاقية للتنمية المهنية تكاد تكون فى فترة ما قبل التسعينات غائبة عن الادب التربوى الا ما ندر، خصوصا فى ضوء اعتبار التعليم مهنة تقنية اداية تحكم معايير محددة، ومهنة تخضع للمساءلة. لكن المدخل التمهينى فى عمل المعلم ادى الى اعتبار الابعاد الاخلاقية فى التنمية المهنية فظهر ما يسمى حديثا باخلاقية المهنة ( Deontologie ) : ( Hargreaves.2011 ) وبرز جريفز وجودسون ( Hargreaves، goodson، 2010 ) عددا من المبادئ التى تحتكم اليها التنمية المهنية القائمة على المدخل الاخلاقى ، منها:

- اهمية تعلم اصدار الاحكام فى اثناء الفعل التعليمى التعلمى لما لذلك من اثر موجب على الطلاب واولياء الامور ، وعلى المعلم من ناحية نموه المهنى وقدرته على التقييم.
- اهمية الانخراط فى أنشطة ضمن فرق تعاونية لتنمية الحس الموضوعى والشفافية.
- اهمية انخراط المعلم فى مشاريع وقضايا مجتمعية حتى تتوافر لدية

- الدراية وينمو لديه الوعي الخاص باصدار الاحكام ، وبناء اتجاهات تتسم بالموضوعية.
- اهمية اقامة شراكة مع اصحاب المهن الاخرى مع المحافظة على الاستقلالية الذاتية.
- اهمية ضمان التوازن بين الخدمة لفائدة الطلاب واولياء الامور والاطراف الاجتماعية الاخرى وبين الجوانب الوجدانية ذات العلاقة بالاراء الشخصية والاتجاهات الذاتية.

#### ٤. حل المشكلات مدخلا للتنمية المهنية:

يرتبط مدخل حل المشكلات فى النمو المهنى للمعلم بعمليات التوجيه واتخاذ القرارات، فعملية اتخاذ القرار عملية يومية يقوم بها المعلم طوال حياته، وإن هذه القرارات تتخذ لتلبية حاجة أو لتحقيق الذات. فمهارة اتخاذ القرار وحل المشكلات ليست فنا فرديا بل هو مجموعة من القواعد والإجراءات والخطوات التي لو تعلمها المعلم لأمكنه إن يحسن من عملية اتخاذ القرارات لديه وأن يطور مهاراته ويصقلها<sup>(١)</sup>.

#### أنواع المشكلات:

حصر "ريتمان" المشكلات فى خمسة أنواع، استنادا إلى درجة وضوح المعطيات والأهداف:

- مشكلات توضح فيها المعطيات والأهداف بوضوح تام.
- مشكلات توضح فيها المعطيات والأهداف غير محددة بوضوح.
- مشكلات أهدافها محددة وواضحة، ومعطياتها غير واضحة.
- مشكلات تفتقر إلى وضوح الأهداف والمعطيات
- مشكلات لها إجابة صحيحة ولكن الإجراءات اللازمة للانتقال من الوضع القائم إلى الوضع النهائي غير واضحة وتعرف بـمشكلات الاستبصار.

(١) Schwartz-Bechet, B. (2014). Virtual Supervision of Teacher Candidates: A Case Study, The International Journal of Learning: Annual Review, 21.

خطوات حل المشكلات:

### أولا : الشعور بالمشكلة:

إن الشعور بالمشكلة يمثل أولى خطوات أسلوب حل المشكلات، وهو وجود حافظ لدى الشخص، أي شعوره بوجود مشكلة ما، ووجود الشعور بالمشكلة يدفع الشخص إلى البحث عن حل للمشكلة، وقد يكون هذا الشعور نتيجة لملاحظة عارضة، أو بسبب نتيجة غير متوقعة لتجربة، وليس شرطا إن تكون المشكلة خطيرة، فقد تكون مجرد حيرة في أمر من الأمور، أو سؤال يخطر على البال، وحقيقة الأمر يلقي الإنسان في حياته العديد من المشكلات نتيجة تفاعله المستمر مع البيئة الخارجية، ولكنها ذات علاقة بموضوعات المقرر.

### ثانيا : تحديد المشكلة وتوضيحها:

يعد الإحساس بالمشكلة شعورا نفسيا عند الشخص، نتيجة شعوره بوجود شيء ما بحاجة إلى الدراسة والبحث، وهذا يتطلب تحديد طبيعة المشكلة، ودور المعلم هنا المساعدة في تحديد المشكلة وصياغتها بأسلوب واضح، وأن تكون المشكلة محدودة، لأنها قد تكون شاملة ومتسعة، وصياغة المشكلة في صورة سؤال وهذا يساعد على البحث عن إجابة محددة للمشكلة.

### ثالثا : جمع المعلومات حول المشكلة:

تأتي هذه الخطوة بعد الشعور بالمشكلة وتحديدتها، حيث يتم جمع المعلومات المتوافرة حول المشكلة، وفي ضوء هذه المعلومات يتم وضع الفرضيات المناسبة للحل. وهناك مصادر مختلفة لجمع المعلومات، وهي:

- استخدام المصادر المختلفة لجمع المعلومات.
- تبويب المعلومات ومن ثم تصنيفها.
- تلخيص بعض الموضوعات التي يقرؤونها واستخراج ما هو مفيد في صورة أفكار رئيسية.
- قراءة الجداول وعمل الرسوم البيانية وطريقة استخدامها

### رابعا : وضع الفروض المناسبة - حلول مؤقتة للمشكلة:

وتتصف الفروض الجيدة بما يأتي:

- مصاغة صياغة لغوية واضحة يسهل فهمها.

- إن تكون ذات علاقة مباشرة بعناصر المشكلة.
- ألا تتعارض مع الحقائق العلمية المعروفة.
- تكون قابلة للاختبار سواء بالتجريب أو بالملاحظة.
- تكون قليلة العدد لا تحدث التشتت وعدم التركيز.

**خامسا : اختبار صحة الفروض عن طريق الملاحظة المباشرة أو عن طريق التجريب:**

وللملاحظة شروط أهمها:

- أن تكون دقيقة.
- أن تتم تحت مختلف الظروف.
- وفي ضوء اختيار صحة الفروض يستبعد الفرض غير الصحيح ، وفي حالة عدم التوصل إلى حل للمشكلة فإنه يكون من الضروري وضع فروض جديدة ، وإعادة اختبارها.

**سادسا : التوصل إلى النتائج والتعميم:**

من المعلوم أنه لا يمكن تعميم النتائج إلا بعد ثبوتها عدة مرات ، والتأكد من مطابقتها على جميع الحالات التي تشبه وتمثل الظاهرة أو المشكلة .

**٥. مدخل التنمية المهنية المستدامة:**

يعد مدخل التنمية المستدامة واحدا من أهم المداخل في النمو المهني في مجال التعليم، ذلك أنها الوسيلة التي يمكن من خلالها التعامل مع المستجدات في مختلف الميادين وهي تلك الجهود المقصودة التي تقوم بها المؤسسات التعليمية لتنمية المعلمين بها مهنيا بما يمكنهم من تحقيق أهداف مؤسساتهم<sup>(١)</sup>.

"وهي كل خبرات التعليم التي يزود بها المعلمون من أجل إحداث تغير في سلوكهم بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ،لذا فإنها عملية مستمرة ومنظمة وهادفة للانتقال بالمعلمين إلي مستوي أفضل بشرط توافر القدرة والرغبة ، ويؤكد تعريف الأمم المتحدة للتنمية المهنية المستدامة علي إن التنمية هي التي تهين للجيل الحاضر

(١) مرجع سابق، ص: ٦٩

للمعلمين متطلباته الأساسية والمشروعة دون إن تخل بقدره المحيط الحيوي علي إن يهيئ للأجيال التالية متطلباتهم<sup>(١)</sup>. " أهداف التنمية المهنية المستدامة:

- إضافة معارف مهنية جديدة إلي المعلمين.
- تنمية المهارات المهنية.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذهم
- تنمية وتأكيد القيم الداعمة لسلوكهم .

محاوالت التنمية المهنية المستدامة:

وتنظر التربية الحديثة إلي التنمية المستدامة للمعلمين من خلال مجموعة محاور هي<sup>(٢)</sup>:

**الهدف الرئيس :** وتهدف أنشطة التنمية المهنية إلي تنمية قدرات كل معلم باستمرار مع مراعاة إن يتم تطويرها كلما تطورت الاحتياجات هذا بالإضافة إلي التغلب علي المشكلات النوعية في المؤسسة التربوية تبعاً لخصوصيتها .

**نمط الإدارة:** إذ تصمم الأنشطة لا مركزياً وفقاً لأراء ومقترحات المعلمين ، مع الاعتماد علي تفعيل وحدات التدريب بداخل كل مدرسة ، وغالباً تلبي أنشطة المهنية احتياجات العاملين بالمؤسسة التعليمية ، مع مراعاة أن هذه الأنشطة تتم فعلياً داخل المؤسسة التربوية.

**المضمون :** تتضمن أنشطة النمو المهني مضامين متماسكة ومتعددة الأبعاد تتكامل بين النظرية والممارسة ، بحيث توجه كل منهما الأخرى.

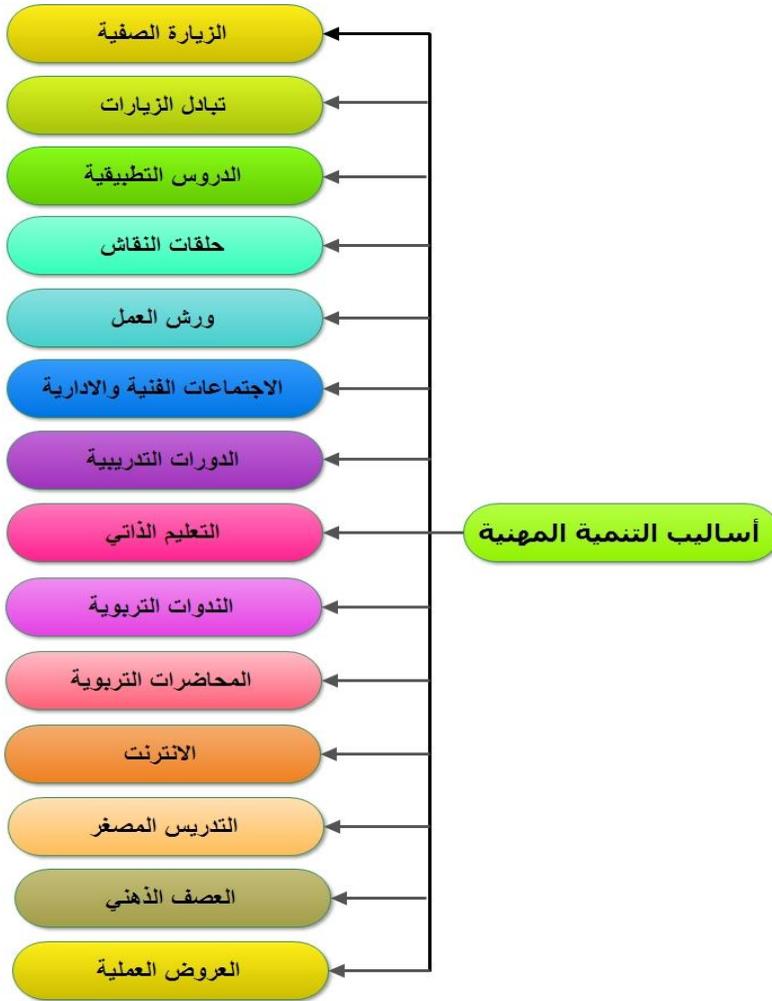
**الإمكانات والتوقيت :** تخطط أنشطة النمو المهني بانتظام واستمرارية ، مع اعتمادها علي خبرات من داخل المؤسسة التربوية ، وتتم أنشطة النمو المهني باعتبارها جزءاً عضوياً من النظام التعليمي من خلال استراتيجيات مدرسين داعمة لها.

(١) عبد الكريم فتح اهلل : معلم الصف " كفاياته- مسؤولياته- نموه المهني " ، دمشق ، دار طقس ، ٢٠٠١ ، صبي ٢١١ .  
(٢) دالل أحمد أبو شاهين وصالحه سنقر: دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية آراء المعلمين في محافظة القنيطرة، مجلة جامعة دمشق، مج ٧١، جامعة دمشق، ١٧٧٧

**المستهدفون:** تستهدف أنشطة النمو المهني كافة العاملين داخل المؤسسة التربوية من أجل تحقيق الممارسات والأداءات جميعها باعتبارها متكاملة مع بعضها البعض .

## ثانياً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين

تتميز أساليب التنمية المهنية الحديثة باعتمادها على الجوانب التطبيقية في استخدام الوسائل والأساليب المختلفة، على عكس أساليب التنمية القديمة، حيث إن من أهم فوائد أساليب التنمية الحديثة قدرتها على تعزيز التعلم الذاتي لدى المعلم، وهنا سوف نتطرق إلى أهم هذه الأساليب:<sup>(١)</sup>



(١) على السيد الشخبيي وآخرون (٢٠٠٦م) مبادئ التربية ومهنة التعليم، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم أصول التربية

## المحاضرة أو الإلقاء :

تعدّ هذه الطريقة من أبرز الطرق التي تعتمد على السلوك اللفظي لتحقيق الأهداف، وهي عملية اتصال بين المشرف التربوي والمعلمين، يقوم فيها المشرف بتقديم مجموعة من الأفكار والمعلومات، يتم إعدادها وتنظيمها قبل تقديمها.

**مميزات طريقة المحاضرة :** لعل أبرز مزايا طريقة المحاضرة :

- الاقتصاد في الجهد والوقت.
- الاقتصاد في التجهيزات المرتبطة بالموقف التدريسي.
- التدريس لمجموعات كبيرة من المعلمين في وقت محدود.
- توفير جو من الهدوء داخل حجرة التدريب.

**المدولة الإشرافية التربوية (اللقاء الفردي) :**

عبارة عن كل ما يدور من مناقشات أو مشاورات بين المشرف التربوي والمعلم حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة أو أساليب التعليم أو مشكلات تعليمية أو ملحوظات تتصل بكفايات المعلم العلمية أو المهنية.

## أنواع المداولات الإشرافية:

تتنوع المداولات الإشرافية بين المشرف التربوي والمعلم حسب الحاجة إليها: أ- فقد تكون في وقت يرى فيه المشرف التربوي إن لديه خبرة أو تجربة جديدة يريد إن يدلّ بها.

ب- وقد تتم بناء على طلب معلم يرى إن استمراره في العطاء يتطلب مثل هذا اللقاء.

ج - وقد تتم قبل زيارة المشرف التربوي للمعلم (خاصة الجديد) في غرفة الصف، وذلك لطمأنته وتبديد دواعي الرهبة والخوف لديه وبناء جسور من المودة والثقة بينهما.

د - وقد تكون بعد الزيارة الصفية (خاصة مع المعلم القديم) لمناقشة بعض المستجدات التي طرأت في أثناء عرض الحصة، أو لإتمام مناقشة قضية تمت إثارتها في مداولة سابقة.

## إجراءات المداولات الإشرافية<sup>(١)</sup> :

- إن تتم المداولة بين المشرف التربوي والمعلم في وقت مناسب لكليهما.
- إن تعقد بعد فترة وجيزة من الزيارات الصفية بحيث تتيح للمشرف التربوي فرصة ليعدها للإعداد المناسب.
- إن تكون في مكان هادئ يرتاح إليه المعلم ويأمن فيه من كثرة المقاطعات.
- إن تتم مناقشة المعلم في لقاء فردي.
- إن يكون النقاش موضوعيا قائما على تبادل الرأي والاحترام المتبادل .
- إن يستهل المشرف التربوي اللقاء بالإيجابيات لأن ذلك أدعى إلى تعزيز ثقة المعلم بنفسه وتقبل ملحوظات المشرف التربوي وتنفيذ توجيهاته .
- إن يغض المشرف التربوي الطرف عن الأخطاء اليسيرة التي يتوقع إن يتخلص منها المعلم بعد إن يشتد عوده في الميدان التربوي .
- إن يهتم المشرف التربوي في أثناء النقاش بربط أداء المعلم بالنواتج التعليمية، بغرض التوصل إلى أفضل الأساليب التعليمية وأكثرها فاعلية في تحقيق الأهداف.
- إن يتجنب المشرف التربوي إلزام المعلمين بالنظريات التربوية البعيدة عن التطبيق في الواقع الميداني.
- إن يقنع المشرف التربوي المعلم بأهمية النقد الذاتي من أجل تعزيز ثقته بنفسه.

## الورش والمشاغل التربوية

الورشة التربوية ويطلق على عليها "المشغل التربوي" أيضا، هي : لقاء عملي تعاوني لمجموعة صغيرة من المتدربين أو المشاركين (١٠ - ٣٠ مشاركا) على امتداد يوم عمل كامل أو أكثر، من أجل اكتساب معارف ومهارات تطبيقية، أو لمعالجة مشكلة تربوية أو تنظيمية، أو إنجاز مشروع أو نموذج تربوي محدد.

تفيد بشكل كبير في برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث تتيح الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق الأهداف

(١) عيشة عبد السام عبد العزيز: اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٧١٧

المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق المناقشة المتميزة التي يطرحها المشاركون.

مراحل ورشة العمل:

تتضمن ورشة العمل مهما كانت مدتها المراحل أو الخطوات التالية:

- التخطيط الأولي والتحضير.

- جمع المعلومات وتحليلها.

- تحديد الأهداف.

- تصميم ورشة العمل.

- التنفيذ.

- التقييم والمتابعة.

المناقشة أو الحوار:

تعتمد طريقة المناقشة على قيام المشرف بإدارة حوار شفوي حول الموقف التدريسي للمعلمين؛ بهدف الوصول إلى معطيات أو معلومات جديدة، و تختلف هذه الطريقة عن طريقة المحاضرة أو الإلقاء بأنها توفر جواً من النشاط أثناء الموقف التدريسي يتيح المشاركة الفعالة لمجموعة المعلمين في التعلم.

خطوات المناقشة:

- اختيار الموضوع المناسب، بالتنسيق مع المعلمين.

- التخطيط لعملية المناقشة من خلال ما يلي:

- تحديد محاور موضوع المناقشة.

- تقسيم المعلمين إلى مجموعات، كل مجموعة تبحث في أحد المحاور

- إرشاد المعلمين إلى مصادر جمع المعلومات المتعلقة بموضوع المناقشة

- تحديد مكان المناقشة وزمانها.

- تنفيذ عملية المناقشة، مع مراعاة مشاركة جميع المعلمين في

المناقشة، مع المحافظة على آداب الحوار، واحترام الآراء، ودعمها بالحجج

والأدلة، وتدوين النتائج المستخلصة.

- تقييم نتائج عملية المناقشة، حيث تطرح مجموعة من الأسئلة على

المعلمين حول محاور موضوع المناقشة ، لتقيس مدى التقدم لدى المعلمين في موضوع التعلم بعد انتهاء المناقشة .  
مميزات المناقشة : لعل أبرز مميزات المناقشة أنها قد :

- تزيد من إيجابية المعلم و مشاركته الفعالة في الحصول على المعرفة تنمي لدى المعلم الحديث و الإصغاء و آداب الحوار والمناقشة .
- تنمي لدى المعلم الثقة بالنفس والرضا عن الذات ؛ عندما يحسن بآئه قادر على المناقشة والمشاركة والتفاعل مع الآخرين .
- تتيح الفرص المناسبة لإحداث التفاعل الإيجابي بين المشرف او المدرب ، وبين المعلمين فيما بينهم .
- تساعد المدرب فى التعرف على قدرات المعلمين وميولهم واستعداداتهم .
- تعين المعلمين على تنمية وسائل الاتصال اللغوى وغرس روح الديمقراطية والتعاون المثمريينهم ، وتنمية مهارات القيادة .
- تنمي لدى المعلم القدرة على الصبر وتقبل الآراء والأفكار المناهضة لأفكاره.

#### العرض أو البيان العملي :

يقوم المدرب وفق هذه الطريقة بأداء المهارات أو الحركات موضوع التعلم أمام المعلمون ، وقد يكرزاً لمدرّب الأداء ، ويكرز المعلمون النابهون أداء المهارة المقررة بعده وتحت إشرافه أولاً .

وقد يستخدم المدرب بعض الأفلام أو التسجيلات التي تعرض الأداء بشكله النموذجي : إلقاء قصيدة ، قراءة درس ، إنشاد نشيد ، أداء حركة ، رسم خريطة ... إلخ ؛ ولنجاح طريقة العرض ، لا بد من توافر الشروط التالية :

- تقديم العرض بصورة مشوقة ؛ لضمان نجاح التدريب .
- إشراك المعلمين في أداء المهارة ، ومساعدة المعلم ؛ لزيادة فاعليتهم .
- تنظيم المعلمين ؛ بما يسمح لكل منهم رؤية مهام التعلم أو سماعها .

#### العصف الذهني (تداعي الأفكار) : Brainstorming

يهدف العصف الذهني إلى توسيع خيال المعلمين من خلال السماح لهم بإطلاق العنان للتفكير بحرية تامة في موضوع ، أو مشكلة ما ؛ بحثاً عن أكبر عدد من الحلول الممكنة ، واختيار المناسب منها بعد مرحلة فرز

وتقويم جماعية ، ولكي تكون هذه الاستراتيجية ناجحة في تحقيق الأهداف المرجوة من استخدامها ، لا بد من مراعاة بعض الأسس والقواعد في جلسة العصف الذهني ، منها<sup>(١)</sup> :

- تشجيع الأفكار الصادرة عن المشاركين في الجلسة مهما بدت ضعيفة ، ما دامت مرتبطة بموضوع الجلسة ، ولا تخل بالأخلاق العامة .
  - إتاحة الفرصة أمام المعلمين لإعطاء أكبر عدد ممكن من الأفكار .
  - التركيز على الكم المتولد من الأفكار .
  - دمج الأفكار المتشابهة وصياغتها في فكرة واحدة .
- خطوات تطبيق جلسة العصف الذهني في المواقف التعليمية :
- تهيئة المعلمين لجلسة العصف الذهني .
  - اختيار أحد المتدربين لتدوين الأفكار .
  - تمهيد عن المشكلة للتأكد من استيعاب الكل لها .
  - تحديد موضوع التعلم المطروح للنقاش .
  - تذكير المعلمون بالقواعد والمبادئ الحاكمة لجلسات العصف الذهني .
  - البدء بطرح الأسئلة ، وتدوين الإجابات .
  - تحسين الإجابات بالحذف أو الأضافة أو الدمج .
  - تدوين الأفكار الجديدة الناتجة عن جلسة العصف الذهني .

#### الزيارات الميدانية :

زيارة المعلم في الفصل لمساعدته على تنمية قدراته وإكسابه مهارات جديدة وتلافي أوجه القصور، ومن خلال الزيارة يتم توجيه المعلم للتغلب على بعض الملحوظات من أوجه قصور أو مشكلات - على أن يكون هناك تعاون حتى يستفيد المعلم من خبرة الزائر في تطوير العملية التعليمية والاطلاع على الجديد في مجال التربية .

وهناك ثلاث مراحل لازمة لكي تحقق الزيارة أهدافها في النمو المهني

للمعلم، وهي :

أ- مرحلة ما قبل الزيارة :

- مراعاة تحديد نوع الزيارة.
- تحديد هدف الزيارة.

(١) أحمد الخطيب وآخرون (٢٠٠٨م) اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن.

- تحديد طريقة التدريس.
- دراسة مشكلة ما وسبل علاجها.
- مرحلة الزيارة نفسها:
- ملاحظة أسلوب أداء المعلم.
- حسن استخدام الوسائل والتقنيات التربوية.
- التنوع في أساليب التقويم .
- ملاحظة علاقة المعلم بالمتعلم.
- التعرف على نتائج التعلم لدى المتعلمين .

#### ج- مرحلة ما بعد الزيارة :

تسجيل الزيارة (الإيجابيات والملاحظات).  
مناقشة المعلم.

وضع التقرير يتضمن نقاط القوة والضعف.  
عقد اجتماع للمعلمين ذوي المشكلات المشتركة.

#### تبادل الزيارات :

تتم بين المعلمين داخل القسم وخاصة من يقومون بتدريس المنهج الدراسي ذاته للاطلاع على الطرق والأساليب التي يتبعونها في الأداء، على أن تتم بعد الزيارة مناقشة الإيجابيات لتدعيمها والملاحظات لتلافيها في جو تربوي يتسم بالمودة مما يحقق الخبرة المتكاملة بين المعلمين.

#### أهدافها :

-تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعليم، وطرائق معالجة بعض الموضوعات، وتوظيف بعض المهارات فيها طرح الأسئلة والتقويم والوسيلة التعليمية...الخ

- تقويم المعلم لعمله من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين .
- تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة والمعلمين بوجه عام .
- تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضا.
- تشجيع المعلمين المبدعين وتطوير ممارستهم.
- تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم.

#### شروطها :

- أن يكون الهدف من الزيارة واضحاً ومحدداً.
- أن يقوم القائد التربوي بتوعية المعلمين بأهمية وأهداف البرنامج قبل البدء في استخدامه.
- أن يعقب برنامج الزيارة مناقشة حول فعاليات الحصة ومدى تحقيق أهدافها .
- أن يتنبه المعلمون والقائد التربوي إلى ضرورة مراعاة الفروق في الظروف تجنباً للنقد الجارح .

#### التدريب المصغر:

يقوم على أساس تقسيم الموقف التعليمي على مواقف تدريبية صغيرة مدة كل منها لا تقل عن خمس دقائق بوجود زملاء للمعلم يمثلون المتعلمين، مع استخدام كاميرات الفيديو لتسجيل العملية التعليمية، حتى يمكن عرضها بعد ذلك ليعرف المعلم الذي يقوم بتدريس هذا الموقف التعليمي الصغير أخطاءه ويعدل من سلوكه.

التدريب المصغر أسلوب في تدريب المعلمين على مهارات تعليمية محددة، في موقف صفي مصغر (٤-٦ طلاب)، ولحصة مصغرة (٥-١٠ دقائق، مع إخضاع أداءه المتدرب للتقويم المضبوط ثم تكرار الأداء المتبوع بالتقويم مرة أخرى إلى أن يبلغ المتدرب المستوى المرضي عنه من حيث اكتساب المهارة، ويرتبط به أيضاً تعبير آخر هو الصف المصغر بالإشارة إلى استخدام الأسلوب نفسه، ولكن للتدريب على استخدام عدد من المهارات المرتبطة في موقف تعليمي أكثر تعقيداً وأطول زمناً (٢٠-٢٥ دقيقة) مع الاحتفاظ بقلّة عدد الطلاب.<sup>(١)</sup>

#### أهدافه:

- تدريب المعلمين في أثناء الخدمة على المهارات التعليمية وأساليب التعليم الحديثة
- استخدام التعليم المصغر بصفته تقنية إشرافية إبداعية في مجال العمل التربوي .

(١) أحمد الخطيب وآخرون (٢٠٠٨م) اتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن.

-الإفادة من التغذية الراجعة أكثر من الممارسة نفسها ،لأن المعلمين المتدربين يستفيدون من نقد زملائهم المعلمين المشاهدين أكثر مما يستفيدون من القائد التربوي نفسه .

-تعزيز بواعث الطلاب وإثارة دافعيتهم للموقف التعليمي ومشاركة المعلم.

-تيسير العوامل المتعددة التي تدخل في الموقف التعليمي .

### خطواته :

-تزويد المعلم (المتدرب) بخلفية نظرية حول المبادئ النفسية والتربوية، التي تستند إليها المهارات والأساليب المختلفة لأدائها، مع تبصيره بشروط معينة

لاستخدامها بفاعلية .

-اطلاع المعلم (المتدرب) على نموذج حسي لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر، مع تعليقات مسجلة على هذا الأداء، وغالبا ما يكون هذا النموذج مسجلا تسجيلاً مرئياً أو صوتياً

-تخطيط المعلم (المتدرب) لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر .

-تنفيذ التعليم المصغر وتسجيله تلفازاً أو صوتياً

-إخضاع التعليم المصغر للقيوم الذاتي (المتدرب) والخارجي (القائد التربوي)

-إعادة الخطوات (٣-٥) إلى أن يتقن المعلم (المتدرب) أداء المهارة .

-التدريب على التركيب بين المهارات المرتبطة وذلك باستخدام أسلوب الصف المصغر في مواقف أكثر تعقيداً .

### الدروس التطبيقية :

وهي أسلوب علمي عملي حيث يقوم معلم ذو خبرة بتطبيق أساليب تربوية جديدة، أو شرح أساليب تقنية فنية، أو استخدام وسائل تعليمية حديثة، أو توضيح فكرة، أو طريقة يرغب القائد التربوي إقناع المعلمين بفاعليتها وأهمية تجريبها، ومن ثم استخدامها .

### أهدافها :

-تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق .

-إكساب المعلمين مهارة استخدام بعض الأساليب المبتكرة .

- إثارة دافعيه المعلمين لتجريب واستخدام طرق جديدة.
- حفز التقدم المهني للمعلم وتطوير كفاءاته الصفية .
- تحقيق التواصل الإيجابي بين القائد التربوي والمعلم وتوثيق الصلة بينهما .
- إتاحة الفرصة للقائد التربوي لاختبار فاعلية أفكاره وإمكانية تطبيقها .
- إتاحة الفرصة أمام المعلمين لمقارنة طرقهم وتطبيقاتهم بطرق منفذ الدرس مما يساعد على تقويم أنفسهم ذاتيا وتبصيرهم بمواطن الضعف ومواطن القوة في عملهم.
- تنمية ثقة المعلمين بأنفسهم بعد إن يلاحظوا الدرس التوضيحي وينتقلوا إلى صفوفهم مطبقين ما استفادوه من الدروس تطبيقا عمليا. خطواتها
- الاجتماع بالمعلمين وإقناعهم بأهمية الدرس التطبيقي كونه عملية تربط بين النظرية والتطبيق .
- الدروس التوضيحية ليست كيانات قائمة بذاتها، بل هي جزء من برنامج مخطط ومصمم لنمو المعلمين مهنيا، أي إنه يجب إن يتكامل مع الوسائط الإشرافية التدريبية الأخرى.
- المشاركة المباشرة للقائد التربوي في مراحل الإعداد والتنفيذ والتخطيط. - التخطيط الجيد للدروس التطبيقية من حيث تحديد الأهداف والوسائل والنشاطات وأساليب التقويم.
- اختيار معلم كفاء قادر على تحقيق أهداف الدرس بشكل فاعل.
- إعطاء الدرس في بيئة تعليمية عادية، غير مصطنعة، بحيث يكون الصف الذي يجري فيهما التطبيق في مستوى عادي غير متكلف .
- تقويم الدرس تقويما تعاونيا، يشارك فيه القائد التربوي والمعلمون والمنفذ .
- متابعة نتائج الدروس التطبيقية، للوقوف في مدى تأثيرها في الأداء الفعلي للمعلمين داخل صفوفهم .

## التوأمة بين المعلمين (التخصصات المتجانسة)

وهو أسلوب أخذ في الانتشار بشكل كبير في بعض الدول مثل بريطانيا وهو نظام بديل للتوجيه والإشراف الفني في هذه الدول ، ويعتمد هذا النظام على ربط المعلمين بعضهم ببعض ربطاً منهجياً بحيث يستفيد كل معلم من الآخر في مجالات التخطيط والتدريس والتقويم والتدريب. ويرى العكيني (٢٠١٨) أن التوأمة أسلوب تدريبي متقدم يناسب شريحة كبيرة من المعلمين الشباب حديثي التخرج والخبرة ، وهؤلاء غالباً ما يشعرون بالخجل والحرج من التعامل مع الرؤساء وخاصة المشرفين التربويين لئلا تتبلور عنه فكرة سيئة لدى المشرف وهو المنوط بتقييم أدائه ، فتنكشف أوجه ضعفه أمام رئيسه في العمل ، وكل هذه المحاذير يمكن أن تتلاشي مع أسلوب التوأمة إذا ما نفذ بضوابط صحيحة. (١)

حيث يقوم كل معلم في هذا النظام بزيارة زميله ومشاهدة أدائه وكتابة تقرير عن نوع ومستوى الأداء ، ويجتمع المعلم مع زميله بعد الحصة لمناقشة الملاحظات من أجل تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف. (رشيدة ٢٠١٠، ٣٥)

### أهدافها: (٢)

-تحسين وفعالية التدريس داخل البيئة التعليمية  
-تدريب المعلم الجديد ، واختصار جهود التدريب أثناء الخدمة  
-تحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمين ، وبنائها على أسس الثقة ، والاحترام المبني على الإرشاد والتوجيه

### الخطوات :

-لا بد أن يكون هناك اتفاق بين الطرفين مع وضوح جميع العوامل للحصول على ثمرة العمل التربوي التعليمي.

-لا بد أن يكون هناك جمع دقيق للبيانات ، والمقصود بالبيانات كل الملاحظات الصفية من نقاط قوة وضعف والأسئلة التي قد يتحرج منها المعلم المتدرب وعرض الآراء الممكن صياغتها كحلول "

(١) مرجع سابق، ص: ٧٢

(٢) مرزوقة حمود البلوي: دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيًا منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، ٧١٧٧.

مذكرة تقويم صفي " . هذه المذكرة تكون خاصة وخاصة فقط بالمدرّب والمعلم. أيضا ممكن إنّ تشمل هذه المذكرة بعض المهارات الأساسية في التدريس وأساليب التعامل مع مختلف سلوكيات الطلاب -اللقاء المبدئي : لقاء يجمع المدرّب والمتدرّب لأخذ الانطباع العام وصورة من استمارة التقويم

-اللقاء الأساسي: ويناقد فيه الأشياء التي يتفق عليها الطرفان بالتفصيل بهدف التطوير والنقد البناء الهادف ، وفيه يمكن طرح الأسئلة الخاصة التي ربما يكون المعلم المتدرّب يواجهها أثناء التدريس أو داخل الفصل .

### المنافسات التربوية:

يتنافس المعلمون المتدرّبون فيما بينهم لتحقيق هدف تعليمي محدد يفوز بتحقيقه معلم واحد أو مجموعة قليلة. ويتم تقويم المتدرّبون في التعلم التنافسي وفق منحنى مدرج من الأفضل إلى الأسوأ.

### أساليب المنافسات التربوية:

-**أسلوب التنافس الذاتي:** تعد المنافسة وفق هذا الأسلوب تعليما فرديا إذ يقوم المعلم بمقارنة إنتاجه اليوم بإنتاجه بالأمس ومن ثم يستطيع تقييم عمله والكشف عما به من عيوب وأخطاء فيعمل على تجنبها وعلى تحسين نفسه بحيث يصبح في الغد خيرا منه اليوم. والتعلم وفق هذا الأسلوب يجد في المعلم روح المبادرة وتحمل المسؤولية والاعتماد على النفس وبذلك تربي فيه الصفات الخلقية المطلوبة في المنافسة وخارجها، وهو أحد أساليب المنافسة التي تثير الفرد وتدفعه نحو التعلم من خلال مقارنة أدائه المتكرر لتشخيص نقاط القوة والضعف في مستوى الأداء المهاري للذات .

-**أسلوب التنافس الجماعي:** وهو أسلوب من أساليب المنافسة الذي يمكن المعلم من تقييم أداء الجماعة التي ينتمي إليها لأداء الجماعات الأخرى التي تشاركه العمل نفسه.

### فوائد المنافسة في تعليم وتطوير المهارات الأساسية :

إنّ أهم الأسس في إعداد المعلمين هو معرفتهم لأهمية المنافسة في تنمية مستوى الاداء المهاري وتطويره واقناعهم بان الاشتراك في

المنافسات لا يقتصر على النواحي الفردية بل يجب إن ترتبط بالنواحي الاجتماعية ، فمشاركة المعلم في المنافسة تتحدد بصفة سائدة من خلال الدوافع والميول الشخصية التي تمس الفرد بطريقة مباشرة. ومن

فوائد المنافسة في تعليم وتطوير المهارات الأساسية :

- توفر عنصر المنافسة في التدريب يزيد من دافعية المتعلمين.
- تساعد المدرسين في الحكم على مدى قدرة المعلمين على تطبيق الحقائق والمبادئ التي تعلموها في المواقف العملية المختلفة.
- تزويد المعلم بخبرات أقرب إلى الدافع العملي من أي وسيلة تعليمية أخرى.

## ملف الإنجاز:

ملف الإنجاز هو عبارة عن ملف خاص بتجميع عينات من أعمال المعلم أو الطلاب يتم جمعها على فترات زمنية معينة، بحيث تعكس هذه العينات محتوى بعض المواد التي تمت دراستها، ومقالات، وواجبات، وحلول لمشكلات، ومشروعات، وتمارين واختبارات فضلها المعلم، وتقارير عن إنجازات المعلم وتقييمه من زملائه، وتقارير عن الأحداث الجارية، وكافة الأعمال التي تثبت مدى تقدم كل من المعلم والتلميذ<sup>(١)</sup>.

### أهمية ملف الإنجاز:

- يعزز تطوير التقويم الذاتي للمعلم والتلميذ.
- يعزز التفكير التأملي للمعلم والتلميذ.
- يحقق الرضا الشخصي عن المستوى الذي تم الوصول إليه.
- يحسن الأداء ويعزز الرغبة في التجديد.
- يمد المعلم بالتغذية الراجعة، ويوفر له البراهين والأدلة على مدى تطور الأداء، كما يتيح له المشاركة بالنقاش مع زملائه ويشجع التعاون.

### محتويات ملف الإنجاز:

- السيرة الذاتية التي تتضمن البيانات الشخصية، وكشف العلامات، والمراجع الأكاديمية، والمقابلات التي أجريت قبل شغل الوظيفة.
- التنمية المهنية وتشمل خطط التنمية المهنية، والأهداف التعليمية القصيرة وطويلة الأمد، ومعلومات محددة عن المدارس التي تم التدريب فيها، ووصف المناصب القيادية التي تولاها، والمكافآت التشجيعية وجوائز الشرف التي حصل عليها، والخطابات الصادرة عن الإداريين.
- الفلسفة التربوية وتتضمن القويمات الذاتية، وعينات الخطط اليومية المكتوبة، وعينات المشاريع والواجبات التي أعدت للطلاب، وشريط فيديو وصور متعلقة في المادة.
- المهارات الشخصية.
- ملخص لورقة بحث أو وحدة تعليمية.

(١) نيفين حمزة البركاتي " (2008) فعالية استخدام ملف الإنجاز على أداء طالبات الرياضيات بمقرر تصميم النشاط في برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد الخامس والثمانون، الجزء الثاني، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مصر: جامعة عين شمس.

- وصف لرحلة قام بها معد البحث موثقة بالصور، وكيف أسهمت هذه الخبرة
- في توثيق معرفته بالمادة، وكيف طبقها بطريقة عملية داخل الصف.
- وصف لورش العمل التي عززت معرفته في المادة نظريا وعمليا.
- مهارات معد الملف في الإدارة الصفية، كعرض أو وصف سياسة المعلم في إدارة الصف، وعرض مخطط للتنظيم الصفّي ودوره في تسهيل العملية التعليمية، وعرض صور من مجلات الحائط التي تتعلق بإدارة الصف وتنظيمه، وعينه عن كيفية حفظ السجلات، وخطة لعلاج الطلاب ضعاف التحصيل، أو التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

### ثالثا: خطط التنمية المهنية للمعلمين الجدد:

وفقا لمجلس أبوظبي للتعليم فإن خطة التنمية المهنية هي خطة سنوية يتم الاتفاق عليها بين المعلم والمدير ويتم فيها تحديد كيف سيتحسن أداء المعلم خلال فترة من العام الدراسي، خطط التنمية المهنية خاصة بكل معلم على حدة وتختلف بالاعتماد على احتياجات كل معلم والمصادر والوقت المتوفرين لتلبية هذه الاحتياجات".

أهداف خطة الإنماء المهني للمعلمين :

تهدف خطة الإنماء المهني للتشجيع والحفاظ على ثقافة تمكّن جميع المعلمين من المشاركة في حوارات مهنية تتعلق بتطوير الأداء المهني. التخطيط للتطوير المهني يعكس الرضى الوظيفي وكيف أنك تقضي أيامك في مكان تشعر فيه بالتقييم والدعم عند أدائك لمهامك اليومية وكذلك عند مواجهتك للتحديات الجديدة حيث يمكنك مناقشة تعلمك وتعلم الآخرين، وحيث يتم التخطيط للتحسن الذي لا يتحقق عشوائيا أو مصادفة. ومن أهداف خطة الإنماء<sup>(١)</sup>:

- وقوف المعلمين على الحديث من طرائق التدريس، والوسائل التعليمية، وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيق تلك الطرق وهذه الوسائل ميدانيا.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.

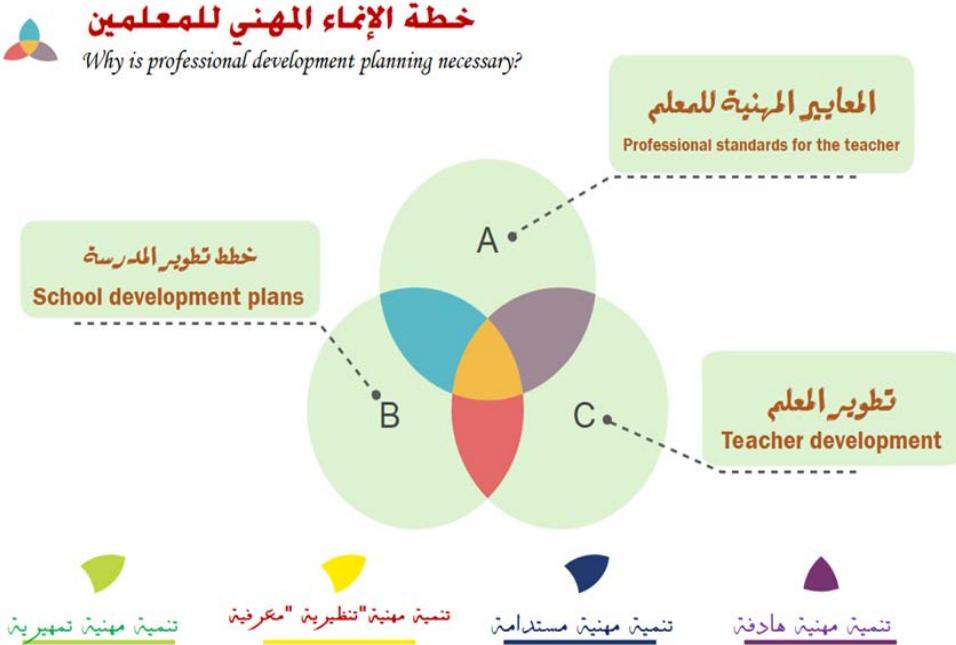
(١) شادية عبد الحليم تمام وأمني محمد طه: التنمية المهنية للمعلم، المكتبة العصرية، القاهرة.

-تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا و شخصيا و ثقافيا .

-تنمية الجوانب الإبداعية لدى المعلمين و تحفيزهم، على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية .

-ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ و تقويم هذه الخطط .

خطة الإنماء المهني للمعلمين :



دليل التنمية المهنية المستدامة - د. عبد الوهاب بغدادى العكيني 2018

يراعى عند وضع خطة الإنماء المهني النظر في مستويات المعلمين من حيث المعلم الجديد والأقل أداء والقديم الذي بحاجة إلى تطوير وغير ذلك، وحسب الهدف من الإنماء المهني يكون البرنامج ، وتتم عن طريق ما يأتي<sup>(١)</sup>:

- بث روح الود والتعاون بين المعلمين و خلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة وإتقان .
- اكتشاف مستويات المعلمين من خلال زيارتهم في الفصول .

(١) شادية عبد الحلیم تمام وأمانی محمد طه: مرجع سابق

- إعداد جدول لتبادل الزيارات في الفصول بين أعضاء الهيئة التدريسية وتنفيذه .
  - الإشراف على إعداد المعلمين للدروس النموذجية، وحثهم على الإبداع والابتكار فيها .
  - عقد الحلقات النقاشية وورش العمل، خاصة ما يرفع في كفاءة المعلم .
  - تكثيف الاجتماعات الفنية والإدارية لمناقشة كل ما يتعلق بالعملية التربوية .
  - حث المعلمين على الاشتراك في الدورات التدريبية حسب حاجة كل معلم .
  - الحث على حضور المعلمين للدروس النموذجية التي تعقد داخل المؤسسة التربوية وخارجها ؛ لتحقيق الخبرة المتكاملة بين المعلمين .
  - الحرص على تدريب المعلمين على أساليب الأداء، وطرق التدريس، ومهارة استخدام التقنيات التربوية .
  - إعداد مكتبة داخل القسم كمرجع للمعلمين .
  - تكثيف الزيارات للمعلم المستجد أو الأقل أداء .
  - تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة والاطلاع والبحث العلمي .
  - حث المعلمين على الاطلاع على المواقع التربوية بالإنترنت، وما تم إنجازه من معلومات من المدارس الأخرى .
  - تدريب المعلمين على إدارة بعض الاجتماعات لتنمية مهارة إدارة الاجتماع لديهم .
  - المتابعة والتقويم المستمر من رئيس القسم لتحقيق الأهداف المرجوة من الخطة .
- ويوضح العكيني(٢٠١٨) أهداف برامج الإنماء المهني في الخارطة الذهنية التالية<sup>(١)</sup> :

(١) مرجع سابق، ص:٧٩

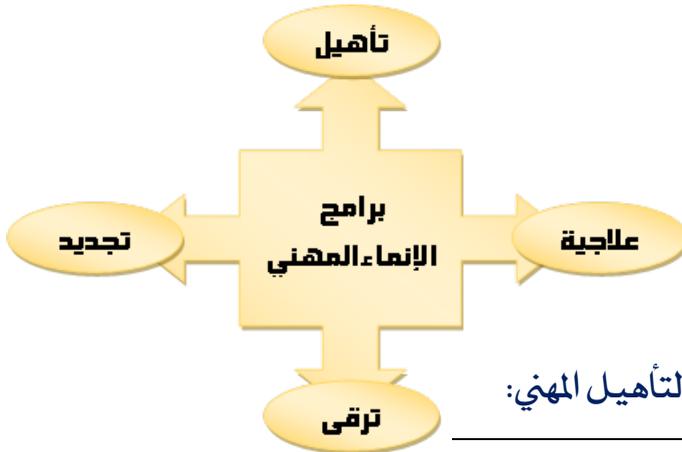
أهداف برامج الإنماء المهني كما عرضها العكيني (٢٠١٨) في الخريطة الذهنية التالية (١) :

أهداف برامج الإنماء المهني للمعلمين



دليل التنمية المهنية المستدامة د. عبد الوهاب بغداد العكيني 2018

أما أنواع برامج الإنماء المهني حسب (العكيني، ٢٠١٨) فهي في الشكل التالي (٢) :



برنامج التأهيل المهني:

(١) مرجع سابق، ص: ٧٩

(٢) مرجع سابق، ص: ٧٩

يختلف برنامج الإنماء المهني باختلاف الهدف منه و مع تعدد الأهداف تتعدد أنواع الإنماء المهني وبرامجه ومنها<sup>(١)</sup>:

(١) برامج التأهيل :

تتمثل في المساعدة في تأهيل المعلم المستجد والمعلمين الذين يحملون مؤهلات غير تربوية، فتعقد لهم برامج أو دورات تساعد على الاطلاع على أساليب الأداء وطرق التدريس ، والإبداع في استخدام الوسائل وفن توصيل المعلومة .

(٢) برامج العلاج :

تكون لوجود قصور في المعلمين سواء من الناحية الشخصية أو الفنية أو الإدارية أو التربوية.

(٣) برامج التجديد :

تعقد عادة بشكل دوري لتعريف المعلمين بالنظريات التربوية الحديثة والمعارف الجديدة في مجال تخصصهم في المجال التربوي والعلمي .

(٤) برامج الترقى :

تعقد للمتوقع ترقيهم إلى مناصب إدارية بهدف تعريفهم بمتطلبات العمل الجديد .

**التخطيط لبرنامج الإنماء المهني للمعلمين الجدد :**

الحرص على التخطيط للتنمية المهنية للمعلمين والاهتمام بوضع البرامج المختلفة والمتنوعة، مع مراعاة بث روح الود والتعاون بين المعلمين وخلق جو تربوي هادئ، مما يساعد على تنفيذ الأعمال بدقة وإتقان .

**ويتطلب التخطيط لبرنامج الإنماء المهني ما يأتي<sup>(٢)</sup> :**

- معرفة ظروف كل معلم ومستواه .

- وضع برامج الإنماء المهني على أساس احتياجات المعلمين .

(١) الهام علي احمد ، ٢٠١٠: " اثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين -تجربة وكالة الغوث الدولية" ، مجلة جامعة دمشق، المجلد ( 19، العدد) 4 ، كلية العلوم التربوية الجامعية، عمان -الأردن .  
(٢) شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٧١٧٦.

- شمولية برنامج الإنماء المهني لجوانب عديدة من الخبرات التي تحقق في مجملها نمو الخبرة المهنية وتزيد الكفاءات الأدائية .
- تنفيذ البرامج بصورة تعاونية، مع الاستمرار في هذا الأسلوب ما أمكن ذلك .

ويحدد العكيني (٢٠١٨) <sup>(١)</sup> عناصر منظومة التنمية المهنية للمعلم الجديد بالتدريب بخمسة عناصر أساسية تتكامل مع بعضها البعض وهي: الهدف من التدريب، ومدخلات العملية التدريبية، والعمليات اللازمة للتنفيذ، ومخرجات العملية التدريبية، وإرجاع الأثر، ويمكن توضيح عناصر منظومة التنمية المهنية من خلال الشكل التالي:

### الإنماء المهني للمعلم الجديد بالتدريب



دليل التنمية المهنية المستدامة - د. عبد الوهاب بغداددي العكيني 2018

## الفصل الثالث

### توظيف التقنية لتنفيذ التنمية المهنية فى المؤسسات التعليمية

- الاتجاهات العالمية فى مجال التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.
- مبررات الأهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.
- التطور التكنولوجي وانعكاسه على الاستراتيجيات التعلم .
  - \* التعلم المعتمد على حل المشكلة.
  - \* التعلم المتمركز على مهام حقيقية.
  - \* التعلم من خلال الموقف.
  - \* التمهين الإدراكى..
  - \* التعلم التعاونى التنافسي.
- الأدوار والمهارات اللازمة للمعلمين للتعامل مع البيئات الإلكترونية.
  - \* أدوارا لمعلم وفق مهارات القرن الحادى والعشرين.
  - \* مهارات معلم القرن الحادى والعشرين.
- البيئات الإلكترونية ودورها فى التنمية المهنية للمعلمين .
  - \* المواقع الإلكترونية .
  - \* الكتب الإلكترونية .
  - \* الفصول والمعامل الافتراضية .
  - \* الواقع المعزز.
  - \* الشبكات الاجتماعية.
  - \* أدوات بيئات التعلم الشخصية



إن الأدوار الجديدة لمعلم العصر الرقمي تفرض عليه إن يكون مزوداً بمهارات كيفية استخدام تكنولوجيا التعليم، إضافة إلى ضرورة تخليه عن مهمة تقديم المعلومات وتلقينها لطلبته، ويجعل همه توظيف مهاراته وكفاءاته التعليمية في تشخيص مستويات المتعلمين، وتحديد أولوياتهم وأنماط تعلمهم، وتقويم مستويات تحصيلهم وإنجازاتهم لتهيئة بيئة ومواد تعليمية وأنشطة مناسبة لكل متعلم أو مجموعة من المتعلمين في ضوء الأهداف المنشودة.

إن مثل هذا التطور السريع يتطلب غرس وتنمية مهارات وقدرات علمية لها من الصفات ما يجعلها مشاركة، وغير متلقية فقط في مجال تطوير استخدام التكنولوجيا، وأولى الخطوات في ذلك تأهيل معلمي المستقبل وتفعيل دورهم، حيث إن معلم اليوم يعيش في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي، وعصر التفجر المعرفي والثقافي السريع، وعصر الابتكارات والتجديد، ويتجلى هذا بوضوح في ازدياد المعرفة الإنسانية المتطورة القائمة على اكتشاف حقائق وقوانين ونظريات جديدة كل يوم بشكل لم يسبق له مثيل من قبل.

## أولاً: الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين

أشار (الغريب، ٢٠٠٩: ٣٢٢) إلى أهمية التنمية المهنية الإلكترونية كاتجاه حديث في تكوين المعلم أثناء الخدمة، وطالب بالبدء في تنفيذ المشروعات التربوية المتصلة باستخدام هذه المستحدثات التكنولوجية مثل البرمجيات الإلكترونية في تحقيق تنمية إلكترونية تواكب مستجدات العصر وتقنياته. كما ظهرت العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين، مثل دراسة (سلطان، ٢٠٠٥، ومانتيلا Mantyla، 2006، وجيبارا Gebara، 2010، ووهبة، ٢٠١١، وعبد المعطي وزارع، ٢٠١٢) وقد أجمعت هذه الدراسات على فاعلية البرامج التدريبية الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين عموماً، وبينت أيضاً فاعلية (نظم إدارة المقررات الإلكترونية) في إدارة برامج التنمية المهنية وما تتمتع به من مميزات كبيرة في هذا المجال، وإن استخدام التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية للمعلمين تسهم بشكل كبير في فاعلية برامج التنمية المهنية عبر الإنترنت لما تتيحه من مزايا مختلفة، وبينت متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية واعتبرت التخطيط الجيد في ضوء تصورات المعلمين واحتياجاتهم أحد أهم متطلبات فاعلية التنمية المهنية الإلكترونية.

لقد ساعدت الثورة الرقمية على ظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة كنتيجة مباشرة لتفاعل مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين مع المتغيرات المعاصرة، فنظراً للانفجار المعرفي وتطور تقنيات الاتصال والدخول إلى عصر تكنولوجيا المعلومات، أو ما يسمى بالعصر الرقمي، وما استتبعه من تغير في بيئات التعلم، فقد بات من الضروري الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لمواكبة هذه التغيرات ومعرفة كيفية التعامل معها بما ينعكس على تهيئة الطلاب لفهم هذا العصر الرقمي والانخراط فيه واكتساب مهارات التعامل معه<sup>(١)</sup>.

ولقد أصبح من الضروري الاهتمام بتوظيف تقنيات التعليم والتعلم في مجال التنمية المهنية للمعلمين لتدريبهم عليها، ورفع أداء المعلمين

(١) شوق، محمود أحمد ( : 2001 معلم القرن الحادي والعشرين، اختياره، إعداده، تنمية في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة.

وانتاجيتهم، وقد تطلب ذلك ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات التعليم في العصر الرقمي، فليس من المقبول إن تظل التنمية المهنية للمعلم بمنأى عن تأثيرات العصر الرقمي، خاصة بعد إن أصبح مضمونها وأسلوب تقديمها، بل وزمان ومكان ووسائل تقديمها متاحا للمعلم في كل وقت وفي كل مكان يتواجد به. وترتكز الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية الألكترونية على:

- التطوير الذاتي من خلال برمجيات الحاسوب
- التطوير الذاتي من خلال التعليم الإلكتروني
- التطوير الذاتي من خلال التعليم عن بعد.

## ثانيا: مبررات الأهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين

إن الحاجة إلى التنمية المهنية للمعلمين حاجة قائمة باستمرار، وذلك لكي يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات المتعلقة بمهنته وبمخصصه. وهناك العديد من المبررات التي تدعو إلى الأهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات التعليم في عصر يتسم بالتفجر المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات والتوسع في استخدام شبكة الانترنت، ولعل من بين هذه المبررات ما يلي<sup>(١)</sup>:

١- التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية، وظهور التعلم الألكتروني والتعلم عن بعد وتقنيات التعلم والتعليم. حيث حدد كل من (الموسى ، والمبارك ، ١٤٢٥هـ) (٦)، و (الراشد، ١٤٢٤هـ) (١٠) فوائد استخدام التعلم الإلكتروني وأثره على دور المعلم الجديد بما يلي:

\*زيادة إمكانية الاتصال بين الطلاب فيما بينهم ، وبين الطلاب والمدرسة: وذلك من خلال سهولة الاتصال ما بين هذه الأطراف في عدة اتجاهات مثل حلقات النقاش ، البريد الإلكتروني، غرف الحوار والدراسة.

\*سهولة الوصول إلى المعلم:

أتاح التعلم الإلكتروني سهولة كبيرة في الحصول على المعلم والوصول إليه في أسرع وقت ، وذلك خارج أوقات العمل الرسمية، وذلك مثلا من خلال البريد الإلكتروني أو ساحات الحوار على الشبكة العالمية.

\*تناقل الخبرات التربوية:

من خلال إيجاد قنوات اتصال ومنتديات، تمكن المعلمين والمدرسين والمشرفين وجميع المهتمين بالشأن التربوي من المناقشة وتبادل الآراء والتجارب عبر موقع محدد يجمعهم جميعا في غرفة افتراضية رغم بعد المسافات في كثير من الأحيان.

\*نمذجة التعليم وتقديمه في صورة معيارية:

فالدروس تقدم في صورة نموذجية والممارسات التعليمية المتميزة يمكن إعادة تكرارها، ومن أمثلة ذلك بنوك الأسئلة النموذجية، خطط للدروس

(١) الكندي، سالم بن مسلم ( : 2011 ) واقع استخدام تقنيات التعليم الحديثة و الصعوبات التي تواجهها مدارس التعليم العام بسلطنة عمان، د ارسنة مقدمة إلى المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الشرقية شمال، سلطنة عمان.

النموذجية والاستغلال الأمثل لتقنيات الصوت والصورة وما يتصل بها من وسائط متعددة.

\*توفر المناهج طوال اليوم وفي كل أيام الأسبوع:

هذه الميزة مفيدة للأشخاص الذين يرغبون التعليم في وقت معين أو الذين يتحملون أعباء ومسؤوليات شخصية ، فهذه الميزة تتيح للجميع التعلم في الزمن الذي يناسبهم.

\*سهولة وتعدد طرق تقييم الطالب:

وفرت أدوات التقييم الفوري للمعلم طرق متنوعة لبناء وتوزيع وتصنيف المعلومات بصورة سريعة وسهلة للتقييم

\*تقليل الأعباء الإدارية بالنسبة للمعلم:

التعلم الإلكتروني يتيح للمعلم تقليل الأعباء الإدارية التي كانت تأخذ منه وقت كبير في كل محاضرة مثل استلام الواجبات وتسجيل الحضور وتصحيح الاختبارات.

٢- التزايد المستمر في إعداد الطلاب الملتهقين بالتعليم، وما يستتبعه من تزايد الطلب على المعلمين بمختلف مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

### ثالثا: التطور التكنولوجي وانعكاسه على استراتيجيات التعلم

انسجاما مع التحولات التي يشهدها التعليم الإلكتروني أعطى التربويون لاستراتيجيات التعليم أهمية كبيرة لتواكب البيئة التعليمية في التعليم الرقمي، ولعل أبرز هذه الاستراتيجيات التي يفرضها الواقع التربوي الإلكتروني في العصر الرقمي ما يلي (نيوباي وزملاؤه، Newby، et al، 2013: 256<sup>(١)</sup>):

#### \* التعلم المعتمد على حل المشكلة :

وهي منهجية تعليمية تستخدم مشكلة أو حاجة أو تحديا حقيقيا كسياق للطلاب لتعلم مهارات حل المشكلة والتعلم مدى الحياة وتحصيل المعرفة في مجال محدد.

#### \* التعليم المرتكز على مهام حقيقية (Anchored Instruction)

فالتعليم الإلكتروني يقدم أسلوبا للتعليم في مواقف شبيهة بالمواقف الحياتية الواقعية (غالبا عن طريق المحاكاة) لحفز التفكير المتعمق والنقد الهادف ونقل التعلم إلى مواقف جديدة وحل المشكلات ذات المستوى العالي.

#### \* التعلم من خلال مواقف (Situating Learning):

وهي استراتيجية تعليمية تتطلب إن يتناول الطلاب مهام حقيقية يتم تنفيذها في مواقف حياتية واقعية.

#### \* التمهين الإدراكي (Cognitive Apprenticeship):

وهي طريقة تساعد على اكتساب مهارات إدراكية في موضوع محدد، وتطوير هذه المهارات واستخدامها عن طريق مشاركة الطلاب في نشاطات حقيقية في ذلك الموضوع، وتشمل استراتيجيات التمهين الإدراكي أساليب النمذجة والتدريب والتعقيب وغيرها.

#### \* التعلم التعاوني التنافسي (Coopetitive Learning)

وهو طريقة تعليم تشجع مجموعات من الطلاب على التعاون في أداء مهام من خلال التنافس مع مجموعات أخرى من الطلاب.

#### \* التعليم الافتراضي (Virtual Instruction)

وهو يعتمد على توظيف تقنية الواقع الافتراضي، فالطلاب مثلا يمكنهم

الذهاب في رحلة تعليمية افتراضية، والسفر إلى مواقع بعيدة، وإجراء تجارب افتراضية مثل مزج مركبات كيميائية خطيرة، وتعلم أداء مهام معينة دون التعرض لخطر استخدام الشيء الحقيقي. ويمكن من خلال التعليم الافتراضي إجراء العمل تعاونياً بين الطلاب بواسطة شبكات الواقع الافتراضي والمشاركة في الحيز الإلكتروني. باختصار يمكن للواقع الافتراضي إنَّ يجعل من المحاكاة (Simulation) شيئاً مشابهاً للحياة الحقيقية بدرجة كبيرة.

## رابعاً: الأدوار والمهارات اللازمة للمعلمين للتعامل مع البيئات الإلكترونية.

### - أدوار المعلم في التعليم الإلكتروني:

ان التحول من نظام التعليم التقليدي الذي يعتبر المعلم محور العملية التعليمية وبالتالي فإن له وظائف معروفة ومحددة، إلى نظام التعلم الإلكتروني الذي يقوم على مبدأ هام وهو الوصول بالتعلم للمتعلم بصرف النظر عن مكانه وفي أي وقت يناسبه، عادة يتطلب تحولاً جذرياً في أدوار المعلم المتعارف عليها في ظل التعليم التقليدي، إلى أدوار ووظائف جديدة في ظل التعلم الإلكتروني، ينبغي على المعلم إن يتقن هذه الأدوار والوظائف، (محمد زين، ٢٠٠٥، نبيل جاد، ٢٠٠٦) وهذا ما يؤكد Wool (1997) إن هناك جوانب كثيرة لدور المعلم المعاصر بقدر ما تضيفه المستجدات الجديدة في المجالات التربوية ومن هنا فإنه لا بد من تحديد الأدوار اللازمة التي ينبغي على كل معلم في نظام التعلم الإلكتروني إن يمتلكها لتقديم تعليم يتميز بالأصالة والجدة تبعاً لوظائفه المستقبلية ومن هذه الأدوار ما يلي:



## أدوار المعلم:

### - تكنولوجي Technologist

لكي يقوم المعلم بدوره في العملية التعليمية في عصر سيادة التكنولوجيا ويمارس مهمته باستخدام التعلم الإلكتروني فهناك مجموعة من الكفايات التكنولوجية التي تمكنه من الاستخدام الفعال لهذا النوع من التعليم. ومن هذه الكفايات ما يلي:

\*التدرب على نظام التشغيل " Windows " وإصدارته المرتبطة بالشبكات مثل Unix، NT، XP،

\* معرفة متطلبات الربط بالشبكة مثل أجهزة Routers ، Servers ، وتوصيلاتها.

\*تشخيص مشاكل الشبكات الدائمة الحدوث ومعالجة البسيط منها.

\* إتقان أحد البرامج الجاهز لتصميم الصفحات مثل Front. Page.

\* استخدام برامج تصفح الإنترنت مثل Netscape Navigator ،

Mosaic، Internet Explorer

\* استخدام برامج حماية البيانات والتخلص من الفيروسات. Viruses.

\* تحميل الملفات Download من على الشبكة، أو وضع الملفات عليها Upload.

### - باحث: Researcher

إن من أهم الوظائف التي يقوم بها المعلم في التعليم الحديث هي ممارسته لدوره كباحث لذا فعليه " إن يكون ذا صلة مستمرة ومتجددة مع كل جديد في مجال تخصصه، وفي طرق تدريسه، وما يطرأ على مجتمعه من مستجدات، وأن يحقق التعلم الذاتي في ذاته ومع طلابه " (العنزي، ٢٠٠٧) . وبما إن التعلم الإلكتروني يتصف بالتفاعلية وجذب المتعلمين إلى عملية التعلم فإن على المعلم تحديث الموقع التعليمي بصفة مستمرة، وهذا يتطلب من المعلم معرفة كيفية وضع صفحات الوب على الشبكة ، إذ يشير عزمي (٢٠٠٦) إلى أن هناك خاصية هامة ترتبط بتصميم صفحات الوب والتي تسمى خاصية " التواصل الزمني Timeliness وهذا يعنى الاستجابة السريعة لتغير المعلومات بسرعة، فكل صفحة داخل الموقع ينبغي إن تحمل التاريخ الذي تم فيه آخر

تحديث لها، وفي معظم الأحيان، فإن معظم مستخدمي الشبكة والمواقع التعليمية لا يستطيعون التعامل مع الإصدارات القديمة Old Versions حيث يتم إزالتها من على الشبكة، وبالتالي فلا يجب إن تحمل هذه الإصدارات أية معلومات هامة غير متوفرة في الإصدارات الأحدث "New Versions" وفي بعض الأحيان تتأخر بعض المؤسسات والهيئات التي تضع مواقع لها على الشبكة عن تحديث مواقعها بشكل دائم ، ومن هنا لا تتواكب هذه المواقع مع الحركة السريعة لتغير العلم والمعرفة. وتتطلب وظيفة المعلم كباحث معرفة بعضا من الكفايات التي من أهمها:

\*إجادة اللغة الانجليزية لدعم وتسهيل التعامل مع شبكة الإنترنت.

\*الدخول إلى المكتبات الإلكترونية في مجال التخصص.

\*استخدام محركات البحث المختلفة للوصول إلى المعلومات التي يحتاجها الباحث.

\*استقصاء المواقع التعليمية الماثلة والاستفادة منها.

#### -مصمم تعليمي Desinger

وظيفة المعلم كمصمم تعليمي تملي عليه إن يكون متمكنا علميا مع ربط ما يقوم بتدريسه بالواقع الحياتي للمتعلمين وبالقضايا المعاصرة وذلك من خلال الأنشطة التعليمية لمساعدة المتعلمين على تحقيق التعلم المبني على الفهم . ويمكن للمعلم تقديم بعض الأنشطة التي تقدم من خلال المواقع التعليمية عبر الشبكة.

\* ووظيفة المعلم كمصمم تتطلب منه معرفة لبعض من الكفايات التي من أهمها:

-تصميم الصفحات التعليمية باستخدام إحدى اللغات مثل Html ،:

Activex .java Script

-معرفة العلاقة بين نظريات التعلم واستراتيجيات تصميم المقرر الإلكتروني.

-تطوير الموقع وتحديثه بصفة دائمة لمواكبة التغير السريع.

-القدرة على تصميم نموذج للتعلم الفردي إلكترونيا.

وهناك بعض الاعتبارات التي ينبغي الانتباه إليها أثناء تصميم المواقع التعليمية، ومنها: خصائص جمهور المستفيدين، الأهداف التعليمية للموقع، المحتوى المقدم من خلال الموقع، بنية الحركة والتوجيه داخله، تصميم الصفحة، استخدام النصوص والرسوم والصور، اختيار نظام التأليف المستخدم، وإذا تم الاهتمام بهذه الاعتبارات فسوف ينشأ عن هذا مواقع تعليمية أفضل على الشبكة وبالتالي زيادة فاعليتها في تقديم المحتوى المطلوب (Ruffini)، (2000).

#### -مقدم Presenter

لكي يتحقق دور المعلم كمقدم للمادة العلمية يجب عليه " تجنب أسلوب التلقين والقائم على الاعتقاد الخاطئ بأن المتعلم يأتي بصفحة بيضاء، والتركيز على استراتيجيات بناء المعرفة من قبل المتعلم عن طريق التجريب واثراء الخبرات، وتفعيل المعرفة والخبرة السابقة في بناء المعرفة الجديدة، وفتح الآفاق أمام المتعلم ليستكشف ويكتشف، والاهتمام باستراتيجيات التعلم وتدريب المعلمين على أن يتعلموا كيف يتعلمون، وتفعيل أسلوب حل المشكلات في العملية التعليمية، واكساب المعلمين سياسة الانفتاح وتوقع البدائل والاحتمالات وتنويع الأنشطة لتناسب المستويات المختلفة للطلاب " إعداد المعلم في مجال التعليم الإلكتروني (حسن ٢٠٠٩)

إن مما يميز تقديم المحتوى من خلال التعلم الإلكتروني المرونة وسهولة الوصول إليه واسترجاعه والتعامل معه، وهذا له ارتباط كبير بوظيفة المعلم كمقدم للمحتوى من خلال استخدام التعلم الإلكتروني، وهذه الوظيفة لها كفايات عديدة على المعلم إن يعرف كيفية التعامل معها ومن أهمها ما يلي:

\* تقديم المحتوى التعليمي الإلكتروني بما يتناسب مع قدرات المتعلمين.  
\* ربط صفحات المقرر على الموقع التعليمي بطريقة يمكن التعامل معها بسهولة.

\* استخدام طرق تدريس فعالة لتحقيق أهداف المقرر.

\* تحديد الوسائط المتعددة ( صوت، صورة، نص، رسوم،...) التي ستترجم إليها المعلومات.

كما يجب إن يبني المحتوى في بيئات التعلم الإلكتروني على احتياجات المتعلمين Needs ويتوافق مع قدراتهم وأهدافهم وخصائصهم كما يجب إن تتسم استراتيجيات التعليم بتعزيز الدافعية لدى المتعلم لمساعدتهم في التعلم الذاتي.

#### -منسق:Coordinator

يعتبر دور المعلم كمنسق بالغ الأهمية في نظام التعلم الإلكتروني حيث يقع عليه العبء الأكبر في تحديد إعداد الملتهقين بالمقررات وأساليب عرض المحتوى.

وتبرز أهمية ذلك في كون المعلم يتوجب عليه إن يحقق درجة عالية من الكفايات الخاصة بوظيفته كمنسق ومن أهمها:

\* وضع الأهداف التربوية العامة والخاصة للمقرر على الموقع الإلكتروني.  
\* تحديد مدى ملائمة المقرر وأهدافه ومحتواه وأنشطته لتقديمه إلكترونياً.

تحديد المستفيدين (المتعلمين) وخصائصهم النفسية والاجتماعية والتعليمية.

\* تحديد اختصاصات ومهام كل عضو في فريق العمل وفقاً لخبرات ووظائف كل منهم (معلم، فني، مدير، ...).

\* إدارة الحوارات Chatting واللقاءات الإلكترونية E-Meeting عبر وسائل التفاعل في الموقع التعليمي.

\* التدريب على الخدمات الأساسية التي تقوم عليها التطبيقات التربوية للتعلم الإلكتروني مثل.

\* خدمة البحث عبر الشبكة \* Search خدمة البريد الإلكتروني

\* خدمة الشات \* Chatting خدمة نقل الملفات FTP

\* خدمة المجموعات الإخبارية \* Newsgroup خدمة القوائم البريدية

Mailing lists

#### -مرشد:Counselor

أصبح دور المعلم الأكبر يتمثل في تسهيل الوصول للمعلومات، وتوجيه وإرشاد المتعلمين أثناء تعاملهم مع المحتوى من خلال استخدام التعلم الإلكتروني، أو من خلال تعاملهم مع بعضهم البعض في دراسة المقرر، أو

مع المعلم . وتبرز أهمية ذلك في كون المعلم يتوجب عليه إن يحقق درجة عالية من الكفايات الخاصة بوظيفته كمرشد ومن أهمها:  
\*الاهتمام بالرد على استفسارات الطلاب عبر الخط المباشر أو عبر رسائل البريد الإلكتروني.

\*متابعة الأداء الأكاديمي لكل طالب.

\*توجيه المتعلمين نحو إتقان المهارات اللازمة للتعلم الإلكتروني.

\*توضيح ما تنص عليه أخلاقيات الشبكة من قواعد اللياقة والسلوك التي يجب إتباعها في التعلم الإلكتروني.

\*تحديد أساليب التفاعل بين المتعلمين وبعضهم ، وبين المتعلمين والمعلم، وبين المتعلمين والمحتوى العلمي.

لقد انتقل دور المعلم من الإلقاء والتقييم إلى مزيج من إدارة نظم نقل الرسالة، ومدير مشاريع التعلم، ومستشار لتيسير تحقيق أهداف التعلم، ومصمم للبيئة التعليمية ، ومرشد للطلاب في الحصول على المعرفة باستخدام المصادر المتعددة.(الفار، ٢٠٠٣).

#### مقوم Assessor-

على المعلم إن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم طلابه من خلال استخدام الإلكتروني ، وأن تكون لديه القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى طلابه، وتحديد البرامج الإثرائية أو العلاجية المطلوبة. ويتوجب على المعلم إن يحقق درجة عالية من الكفايات الخاصة بوظيفته كمقوم ومن أهمها:

\*وضع معايير لتقويم الأداء المعرفي والمهاري والوجداني للمقرر والتأكد من تحقيق هذه المعايير.

\*اختيار أنماط الاختبارات الإلكترونية المناسبة.

\*تدريب الطلاب على أساليب وطرق التفاعل مع الاختبارات الإلكترونية.

\*تحديد الزمن المناسب للاختبارات وفقا للتقويم الأكاديمي.

\*إعداد قاعدة بيانات Database مبسطة باستخدام برنامج Access لتنظيم وعرض نتائج الطلاب.

\*تقديم التغذية الراجعة Feedback بطرق مختلفة لإرشاد المتعلم إلى مستواه الأكاديمي طبقا لنتائجه.

\*استخدام الملف الإلكتروني للطالب. E-Portfolio

- مصمم للمقررات الإلكترونية

يقصد بالمقرر الإلكتروني كل الأنشطة والمواد التعليمية التي تعتمد على الكومبيوتر، وعندما يصمم المعلم مقرا إلكترونيا، فإن هناك عددا من الاستراتيجيات ينبغي أن يضعها بوضوح في اعتباره كتحديد الأهداف والواجبات والمناقشات الإلكترونية، واختيار الطرق التدريسية المناسبة لها، واقتراح المواد والأدوات والأجهزة والوسائل التعليمية اللازمة لتعلمها، واقتراح الأساليب الإدراكية المعاونة في تعلمها، وأساليب عرض محتوى التعلم، وكيفية عرض المحتوى التعليمي بطرق جاذبة لانتباه متعلميه، وتصميم الاختبارات التقويمية واستخدام الوسائل الخاصة بتنفيذ التغذية الراجعة Feed back الفورية، ومعنى هذا إن المعلم في تعليم العصر الرقمي سوف يضطلع بدور اختيار وتصميم كافة الأنشطة المتعلقة بتصميم التعليم ، وبالتالي فإن المعلم يلقي على عاتقه مسؤولية كبيرة في الإلمام بكل ما هو جديد في مجال التقنيات التعليمية والتربوية.

إن قيام المعلم بتوظيف تقنية المعلومات في تصميم المقررات تتيح له التغلب على مشكلة جمود المحتوى الدراسي و عرض مادته التعليمية بصورة أكثر فاعلية كما إن توظيف تقنيات المعلومات من جانب المعلم يوفر خدمات تعليمية أفضل، ويتيح له وقتا أطول لتوجيه طلابه واكتشاف مواهبهم، والتعرف على نقاط ضعفهم. كما سيعمل على تنمية المهارات الذهنية لدى الطلاب، ويزيد من قدرتهم على التفكير المنهجي ويحثهم على التفكير المجرد ويجعلهم أكثر إدراكا للكيفية التي يفكرون بها ويتعلمون من خلالها.

## مهارات المعلم:

إن الأدوار التي فرضت نفسها على المعلمين في العصر الرقمي تتطلب توافر عدد من المهارات التي تجعلهم قادرين على الوفاء بمتطلبات هذه الأدوار، فلقد أشار مكرakis (V. 2014) إلى أن استخدام التكنولوجيا الجديدة في التعليم استدعى وجود أدوار جديدة للمعلمين، واستحداث أساليب تربوية جديدة لإعداد وتأهيل هؤلاء، حيث يتوقف نجاح دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في قاعة الدرس على قدرة المعلمين على بناء بيئة للتعلم بوسائل غير تقليدية، ودمج التكنولوجيا الجديدة مع الأساليب التربوية والتثقيفية الجديدة، وتطوير قاعات درس نشطة اجتماعيا، تشجع الأسلوب التفاعلي، والتعلم القائم على التعاون، والعمل ضمن فرق صغيرة، وهذا يتطلب مجموعة من المهارات التي ينبغي إن يمتلكها معلمو العصر الرقمي والتي تتمثل فيما يلي<sup>(١)</sup>:

### المهارة الأولى: تنمية المهارات العليا للتفكير

تعد مهارات التفكير من العمليات الأساسية في السلوك الإنساني، فهي السمة المميزة للإنسان عن غيره من الكائنات الأخرى، وأصبحت برامج تعليم التفكير وتنميته هدفا رئيسا من أهداف المؤسسات التربوية، وعليه فإن الكثير من القائمين على العملية التعليمية يتفوقون على ضرورة تعليم التفكير وتنمية مهاراته لدى المتعلمين، خاصة إن هناك دولا تبنت هذه الواجهة في عملياتها التعليمية ومنها اليابان وأمريكا وسنغافورة وماليزيا وغيرها الكثير (بيرني وشارل، ٢٠١٣).

### المهارة الثانية: إكساب الطلاب المهارات الحياتية

تناولت الأدبيات التربوية ما يتعلق بالمنهج الخفي Hidden Curriculum الذي يركز على ما يكتسبه المتعلم دون تخطيط من قبل المنهج الرسمي المعلن، ولعل من أكثر الأمور التي يشير إليها المنهج الخفي، ذلك التنظيم الخفي للمهارات الحياتية التي يكتسبها المتعلم من قبل المعلم، فصحيح إن المعلم يدخل إلى الحجرة الدراسية ليعلم طلابه معارف أكاديمية، ولكن في ذات الوقت يكتسب المتعلم من المعلم أمورا تتعلق بطريقة التواصل وإدارة التعامل ومهارات الذات (الصالح، ٢٠١٥). ومن هنا تؤكد

(١) بيرني، ترلخ، وشارل، فادل (٢٠١٣) مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة، ترجمة بدر بن عبد الله الصالح، جامعة الملك سعود، الرياض.

أدبيات العصر الرقمي على الكثير من المهارات الحياتية التي ينبغي على المعلم أخذها بعين الاعتبار عند تعليمه لطلابه، بحيث تخرج من حيز المنهج الخفي إلى حيز المنهج المعلن، بل هناك من يرى ضرورة إن يكون ضمن المناهج الدراسية مقررات مستقلة تحت مسمى المهارات الحياتية ( بيرني وتشارل، ٢٠١٣) ومن المهارات الحياتية التي يتوقع إن يقوم معلمو العصر الرقمي بتنميتها لدى المتعلمين ما يتعلق بالمهارات الحياتية الشخصية مثل (اتخاذ القرار ونقد الذات وتعزيز الذات وتطوير القدرات وتحديد الأهداف وإدارة الوجدان والتوافق النفسي والثقة بالنفس وإدارة الوقت والمرونة)، هذا إلى جانب المهارات الحياتية الاجتماعية مثل (التعامل مع الشخصيات الصعبة، والسيطرة على الغضب والعمل الجماعي والتعامل مع المواقف الضاغطة وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة والتفاوض والحوار والإقناع وتقبل الآخرين).

#### المهارة الثالثة: إدارة قدرات الطلاب من خلال التدريس المتميز

التدريس المتميز هو تعليم يهدف إلى رفع مستوى جميع الطلاب، وليس الطلاب الذين يواجهون مشكلات في التحصيل، إنه سياسة تأخذ باعتبارها خصائص الفرد وخبراته السابقة، وهدفها زيادة إمكانات وقدرات الطالب، والنقطة الأساسية في هذه السياسة هي توقعات المعلمين من الطلاب، واتجاهات الطلاب نحو إمكاناتهم وقدراتهم.

#### المهارة الخامسة: استخدام وإدارة تكنولوجيا التعليم

في ظل ثورة المعلومات والتقدم التكنولوجي الذي فرض نفسه على تعليم القرن الحادي والعشرين، لم يعد للمعلم النمطي الذي يركز فقط على حفظ المعلومات، مكانا يذكر في النظم التعليمية الحديثة التي تركز على الأساليب التكنولوجية الحديثة في تصميم وتنفيذ البرامج التعليمية وهذا يتطلب من معلم العصر الرقمي إن يكون قادرا على استخدام التكنولوجيا وإدارتها وتوظيفها في عملية التعليم، بل إنه مطالب بأن يحدث معارفه ومهاراته التي تمكنه من القدرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة والمتطورة باستمرار، فما نشهده من ثورة معلوماتية وتكنولوجية حالية وما سنشهده من تطور هائل في مجال المعلومات والتكنولوجيا سوف يفوق طاقة تخيلنا اليوم عما سيكون عليه المستقبل.

ومن هنا يتضح إن المعلم أصبح يعمل على تسهيل أو تيسير تلقي العملية التعليمية (facilitator)، ومرشد بدلا من شخص يتم الاعتماد عليه كليا. فالمدخلات التي يقدمها المعلم هنا أقل بكثير منها في التعليم التقليدي، كما إن هناك عناصر أخرى تشاركه في تقديم العملية التعليمية تتمثل في فريق العمل، والذي غالبا يتكون من ثلاث فئات رئيسة هي<sup>(١)</sup>:

### أولا: خبراء المحتوى:

هم الأشخاص المسؤولون عن محتوى المادة العلمية التي يتم تقديمها للطالب، ويقع المعلم ضمن هذه الفئة التي تشمل أيضا المؤلفين، والمتخصصين. ويتولى هؤلاء مهمة وضع المادة العلمية المناسبة للمقرر، والتأكد من دقة المعلومات وحدثتها، وتحديد المراجع التي يرجع إليها الطلاب.

### ثانيا: خبراء تكنولوجيا التعليم:

يطلق على خبير تكنولوجيا التعليم اسم "المصمم التعليمي Instructional Designer"، أو "المطور التربوي Education Developer"، وأخصائي الوسائل التعليمية Media Specialist". ويقع على عاتقه تحديد أكثر الوسائل التعليمية ملاءمة لتحقيق الأهداف التربوية، وهو يراعي الأسس النفسية والادراكية ومبادئ التعلم والتعليم عند إجراء التصميم، وتزويد المتعلم بالخبرات التعليمية التي يحتاج إليها وإتاحة المجال لتفاعله مع العملية التعليمية، فضلا عن مراعاة التوازن بين التعليم بالعرض وتقديم المعلومات الجاهزة، وإخبار الطلاب بكل ما يحتاجون إليه، وبين التعلم بالبحث عن المعلومات. ويقوم خبير تكنولوجيا التعليم أو المصمم التعليمي بتقسيم المادة العلمية أو المحتوى العلمي إلى موضوعات أو وحدات صغيرة، وتحديد الأسلوب اللغوي المناسب لتقديم المادة العلمية وعرضها (أسلوب الحوار مع الطالب عند عرض المعلومات وتقديمها)، وتقديم الأنشطة التي تؤدي إلى التفاعل الإيجابي للطالب مع النظام التعليمي، وتحديد وصياغة الأنشطة التي تمكن المتعلم من التقويم الذاتي لتعلمه.

(١) عيشة عبد السلام عبد العزيز: اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٧١٧

ويتعاون خبير المحتوى مع خبير تكنولوجيا التعليم في أداء المهام المتعلقة بتقسيم المحتوى وتحديد الأنشطة، وتحديد الأسلوب الملائم للعرض.

ثالثا: خبراء الانتاج:

هم المسؤولون عن انتاج المواد التعليمية، والمنفذون للتصميمات والمواصفات التي يعتمدها الخبراء تكنولوجيا التعليم.

### خامسا: البيئات الإلكترونية ودورها في التنمية المهنية للمعلمين :

تقوم فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم عبر بيئات التعلم الإلكتروني، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حاليا كالإنترنت والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم في إتمام التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية. ومن هنا كان للتدريب الإلكتروني دوره الفاعل في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي.

والتدريب الإلكتروني هو "تدريب يتم عبر استخدام شبكة الإنترنت كوسيط (بيئة) للتدريب، ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين، ويعتمد على البرامج التدريبية المحوسبة. كما يمكن

#### مصطلحات مترادفة..

بيئات التعلم الإلكترونية  
Electronic Learning  
Environment

بيئات التعلم المباشر  
Learning Online  
Environment

بيئات التعلم الافتراضي  
Virtual Learning  
Environment

اعتباره عملية تدريبية تعتمد على شبكات الإنترنت المحلية، والشبكة العالمية لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن بقيادة مدرب أو بدون مدرب من خلال التدريب الذاتي أو من خلال الدمج بين ذلك كله<sup>(١)</sup>، ومن بيئات التدريب الإلكتروني والتنمية المهنية<sup>(٢)</sup>:

#### ١- المواقع الإلكترونية

(١) زيتون، حسن حسين(٢٠٠٦) التعليم الإلكتروني، الرياض: الدار الصولوتية.

(٢) عبد الرازق، السعيد (٢٠١١) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع،

٢٠١١م، متاح علي الرابط التالي <http://emag.mans.edu.eg/index.php?pa...sk=show&id=224> :

الموقع الإلكتروني هو "وحدات تعليمية من الصفحات الرقمية على شبكة الإنترنت، تتكون من عناصر الوسائط الفائقة، وتحتوي على أنشطة وخدمات ومواد تعليمية لفئة محددة من المتعلمين، ويتم إنتاجها وفقا لمعايير تربوية، وتكنولوجية مقننة لتحقيق أهداف تعليمية محددة.

يتطلب بناء موقع شبكي متميز للتنمية المهنية الاهتمام بأنظمة التعليم الإلكتروني وهندستها التكنولوجية؛ وخاصة ما يتعلق منها بمفاهيم التصميم التعليمي للمقررات والمضامين في البيئة الإلكترونية من مثل - أنظمة إدارة التعليم - Management Content Learning أنظمة إدارة محتويات التعليم System Management Content Learning - أنظمة إدارة المساقات System Management Course - منصات التعليم الإلكتروني e Portal of Learning- Platform Education<sup>(١)</sup>

## ٢- الكتب الإلكترونية

يعتقد بعض الباحثين والمؤلفين إنَّ الكتاب الإلكتروني هو نفسه الكتاب التقليدي ولكن تم تحويلها إلى نسخة رقمية وهذا مخالف للصواب. فقد أشار أبو الذهب و يونس (٢٠١٣) إنَّ الكتاب الإلكتروني هو أحد أشكال التعليم والتعلم الإلكتروني حيث يتم تحويل الكتاب الورقي إلى نسخة رقمية تحوي صفحات منسقة، وتتكون هذه الصفحات من وسائط متعددة بأشكال مختلفة يتم رفعها على الإنترنت. وقد ذكر أحمد (٢٠١٥) "أن الكتاب الإلكتروني ملف رقمي يتضمن بعض الرسوم والصور الثابتة والمتحركة المدعومة بالمؤثرات الصوتية، وأضاف اليامي (٢٠١٤) إنَّ الكتاب الإلكتروني التفاعلي يمثل بيئة تعليمية متكاملة تحتوي على الوسائط المتعددة والأنشطة والاختبارات وأدوات التحكم" ومن خلال تعاملي مع الكتب الإلكترونية أجد أنها ملفات إلكترونية يتم تخزينها على جهاز الحاسب أو أي وسيلة تخزين أخرى، وتحتوي على صور ونصوص ومقاطع فيديو وملفات صوتية وروابط تشعبية، وقد سميت بالتفاعلية لأنها تستجيب لأوامر مستخدميها مثل

(١) الحلفاوي، وليد سام، محمد (٢٠١١) التعليم الإلكتروني: تطبيقات مستحدثة، القاهرة: دار الفكر العربي.

الانتقال من صفحة إلى أخرى وغيرها من الأوامر. وذكرت اليامي (٢٠١٤) إن هناك ثلاثة ركائز للكتاب الإلكتروني وهي<sup>(١)</sup>:

١- محتوى الكتاب الإلكتروني : مثل النصوص والصور والرسومات والإيضاحات والتسجيلات والرسوم المتحركة.

٢- البرنامج : وهو المسؤول عن قراءة المحتوى الإلكتروني.

٣- الجهاز الإلكتروني : حيث تتمحور وظيفته في تشغيل البرامج المسؤولة عن قراءة الكتاب الإلكتروني.

### ٣- الفصول الافتراضية

الفصول الافتراضية أو ما يطلق عليه الفصول الإلكترونية أو الفصول الذكية أو فصول الشبكة العالمية للمعلومات أو الفصول التخيلية. هي عبارة عن بيئة للتعليم المباشر أو غير المباشر، ويمكن لهذه البيئة أن تكون معتمدة على الويب كما يمكن الولوج إليها أيضا عبر بوابة أو استنادا إلى برامج تتطلب التحميل والتثبيت. وتماما كما في الفصل العادي، يمكن للمعلم في الفصول الافتراضية المشاركة في التعلّمات المباشرة، وهذا يعني إن الطالب والمعلم يلجأ إلى بيئة الفصل الافتراضي في نفس الوقت.

### مميزات وإيجابيات الفصول الافتراضية

- تتميز الفصول الافتراضية بمميزات عديدة نذكر منها<sup>(٢)</sup> :
- سهولة الاستخدام
- التعليم في أي وقت، حيث صار بإمكان المعلم إن يتعلم في أي وقت وأي مكان
- التعليم الفردي والجماعي .
- التفاعل المستمر والاستجابة المستمرة والمتابعة المستمرة ككل
- الانخفاض الكبير في التكلفة
- لا تحتاج إدارة الفصول الافتراضية مهارات تقنية عالية

(١) رده، وليد بن فؤاد بن علي (٢٠١٥) معوقات توظيف تقنيات التعليم الإلكتروني وأدواته بمدارس التعليم العام الحكومية والأهلية للبنين بمدينة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.

(٢) يونس، مجدي محمد (٢٠١٥) التحول نحو الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الخامس- الدولي الأول بعنوان التربية في العصر الرقمي، كلية التربية، جامعة المنوفية

- تغطية عدد كبير من المتدربين في مناطق جغرافية مختلفة وفي أوقات مختلفة
- إمكانية تسجيل الدروس لإعادة مشاهدتها
- وجود حجم كبير من المعلومات عبر المكتبات الرقمية (digital libraries)
- توليد القدرة علي البحث لدى المعلمين.

#### ٤- الواقع المعزز

الواقع المعزز هو نوع من الواقع الافتراضي الذي يهدف إلى تكرار البيئة الحقيقية في الحاسوب و تعزيزها بمعطيات افتراضية لم تكن جزءا منها. و بعبارة أخرى، فنظام الواقع المعزز يولد عرضا مركبا للمستخدم يمزج بين المشهد الحقيقي الذي ينظر إليه المستخدم والمشهد الظاهري التي تم إنشاؤه بواسطة الحاسوب و الذي يعزز المشهد الحقيقي بمعلومات إضافية. يهدف المشهد الظاهري virtual scene الذي تم إنشاؤه بواسطة الكمبيوتر إلى تحسين الإدراك الحسي للعالم الحقيقي الذي يراه أو يتفاعل معه المستخدم. و يهدف الواقع المعزز إلى إنشاء نظام لا يمكن فيه إدراك الفرق بين العالم الحقيقي و ما أضيف عليه باستخدام تقنية الواقع المعزز، فعند قيام شخص ما باستخدام هذه التقنية للنظر في البيئة المحيطة به فإن الأجسام في هذه البيئة تكون مزودة بمعلومات تسبح حولها و تتكامل مع الصورة التي ينظر إليها الشخص<sup>(١)</sup>.

#### ٥- الشبكات الاجتماعية

تتعد مواقع التواصل الاجتماعي من المساهمات التفاعلية في تطوير التعليم، و تحويل المؤسسة التربوية من بيئة تعليمية محصورة بجدرانها إلى الانطلاق خارج أسوارها، ليتجاوز التعليم حدود الزمان و المكان، بالإضافة إلى إشراك جميع أطراف العملية التعليمية مع المجتمع بأولياء أموره و مؤسساته المختلفة، وإضفاء الجانب الاجتماعي على عملية التعليم.

Boletsis, C. & McCallum, S. (2013). The table mystery: An augmented reality collaborative game for chemistry education. (١) In M. Ma, M.F. Oliveira, S. Petersen, & J. B. Hauge (Eds.), Lecture Notes in Computer Science: Vol. 8101. Serious Games Development and Applications (pp. 86-95). [https://doi.org/10.1007/978-3-642-40790-1\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-642-40790-1_9) GS Search

فمواقع التواصل الاجتماعي تزيد من امكانية فرص التواصل، وترفع من مستوى مهارات التواصل والحوار لدى المعلمون، كما أنها تعمل على ارتفاع مستويات النمو الاجتماعي لدى المعلمون، من خلال مشاركة المعلم لجميع الفئات الاجتماعية في مجتمعه الافتراضي ضمن مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك من خلال الفرصة الحقيقية للتواصل الافتراضي، وتنمية مهارات المعلم الاجتماعية.

وأصبحت مواقع التواصل الاجتماعي من المؤسسات الإلكترونية التربوية الاجتماعية المهمة التي تقوم بدور تربوي مهم في تدريب المعلمون وإكسابهم المعارف العلمية السليمة، والعادات والتقاليد إذا أحسن إدارتها.

#### ٦- أدوات بيئات التعلم الشخصية<sup>(١)</sup>:

أدوات تساعد المعلم على تنمية مهارات التصنيف: فتعددت وتنوعت تلك الأدوات من حيث الشكل والاستخدام وكذلك فاعلية واجهة المستخدم وسهولة استخدام الأداة، وتستخدم في عمليات طرح الأسئلة، وتطبيق العصف الذهني لتوليد الأفكار والارتقاء بها إلى أفضل البدائل والحلول واستخدام خرائط العقلية وخرائط التدفق من أجل تسهيل عمليات طرح التساؤلات وفصل الأفكار وترتيبها، ومنها:

- Gliffy
- bubbl.us
- MindMeister
- Mindomo

أدوات تساعد المعلم على تنمية مهارات التحليل والتفسير: تسهم هذه الأدوات في تحديد العلاقات بين الأسئلة والأفكار والمعلومات وبيان أوجه الشبه والاختلاف بالإضافة إلى عمليات الملاحظة والمراجعة والفحص، ومنها:

- Exploratree.
- Create a Graph.
- 10 x 10.

(١) إيمان محمد احسان، ٢٠١٦: اعليية أساليب التقويم المرحلي الإلكتروني في المشروعات القائمة على الويب لتنمي. مهارات التفكير الناقد ودافعية الأنجاز على طلاب تكنولوجيا التعليم ، دكتوراه كلية التربية، جامعه حلوان

أدوات تسجيل الملاحظات والاستنتاجات: تسهم هذه الأدوات في صياغة الاستنتاجات والتمييز بين الاستنتاجات الصحيحة والخاطئة واقتراح بدائل، وتظهر التغيرات بشكل تزامني لكل من أفراد المجموعة، كما تدعم بعض الأدوات إمكانية عرض كتابة ملاحظات ومشاركتها عبر الإنترنت، ومنها

- Wwiter.
- Dabbleboard.
- Etherpad.
- Scriblink. سلطان

أدوات تساعد المعلم على تنمية الانعكاس والتأمل: تسهم هذه الأدوات في عملية التأمل للمهمات والنشاطات، وتحليلها إلى عناصرها، ورسم الخطط اللازمة لفهمها بهدف الوصول إلى النتائج المطلوبة، ومنها:

- Padlet.
- Poll Everywhere.
- Google Forms. سلطان
- Stoodle. سلطان

أدوات تساعد المعلم على تنمية مهارات التقويم: وتساعد هذه الأدوات في تطبيق التقويم الذاتي أو الأقران من خلال معايير مسبقة للحكم، وذلك لإصدار الأحكام على المهمات أو المنتجات، ومنها:

- Rubistar.
- iRubric. سلطان
- Today's met.
- Check list. سلطان

## وفي الختام

فإن التنمية المهنية والبشرية سيطرت واقعا على لغة العصر ، ولم يعد مقبولا إهمال تحسين الأداء البشري في ظل الصراع غير المتوازن مع الآلة التي تتقدم بأسرع الخطى لتحل محل البشر في سائر مجالات الحياة ، كما يعد مقبولا ولا ممكنا أن تتحول المؤسسات التربوية إلى مصانع تعمل بالروبوت ومخرجها الأساس هو العقول التي أبدعت الروبوت ؛ لذا كان اعتبار التنمية المهنية لمنسوبي المؤسسات التربوية هو الهدف الأول والأسمى الذي وضعتة الدول في سياساتها التعليمية ومنحته الوقت والجهد والمال ، ووضعت له الخطط الطويلة والقصيرة ، وصممت البرامج واستعانت بالمدرسين المعتمدين ذوي الخبرات والكفاءات العالية في تمهير المعلم والقائد التربوي وكوادر التعليم لتضمن بذلك إخراج منتج عالي الجودة وفق معايير التميز العالمية .

ولم تكن الدول العربية بمنأى عن هذه التوجهات والجهود ، وبالأخص في المملكة العربية السعودية التي خطت في رؤيتها بعيدة المدى (٢٠٣٠) لأن يكون التعليم هو الرافد الأول لنهضة مستقرة واقتصاد قوي متنوع ، ونشهد كل يوم في الميدان التربوي انطلاقات لبرامج التدريب والتمهير والتمكين للكوادر التعليمية من خلال مراكز التدريب والابتعاث المنتشرة في أرجاء المعلمية ، والتي لم تكتف بالتدريب المحلي بل سعت وراء كل جديد في مجال التحسين والتطوير المستمر في جودة المخرج التعليمي من أبناء الوطن ، واستنارت بكل مميز من هذه الجهود وفي كل في بلدان المعمورة.

ولايسعنا في ختام بذل هذا الجهد المتواضع إلا تقديم الشكر لحكومتنا الرشيدة لدعمها القوي والبارز لهذا المجال ، وما قدمته في هذا المؤلف مجرد مساهمة في بناء شخصية معلم متمكن ماهر مقتدر مواكب لمعطيات العصر في أدائه ولكن بمواصفات سعودية.

اللهم نسأل أن يكتب التوفيق والسداد لكل جهد مخلص ، وأن يعفو عن زلاتنا فنحن بشر نخطئ ونصيب والكمال لله وحده سبحانه وتعالى .  
وأخردعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المؤلف

أحمد باتل الصخيل

## المصادر والمراجع

### المراجع العربية

١. أحمد الخطيب وآخرون (٢٠٠٨م) إتجاهات حديثة في التدريب، عالم الكتب، عمان، الأردن.
٢. إلهام علي احمد ، ٢٠١٠: " اثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين - تجربة وكالة الغوث الدولية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ( 19 ، العدد)4 ( ، كلية العلوم التربوية الجامعية، عمان -الأردن.
٣. إيمان محمد احسان، ٢٠١٦: فاعلية أساليب التقويم المرحلى الألكتروني فى المشروعات القائمة على الويب لتنمية مهارات التفكير الناقد ودافعية الأنجاز على طلاب تكنولوجيا التعليم ، دكتوراه كليه التربيه، جامعه حلوان >
٤. بارود، بسمة (٢٠١٠، مايو) مدى امتلاك معلمي الثانوية العامة في محافظة غزة للكفايات التكنولوجية وممارستهم لها من وجهة نظر المعلمين، ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر التربوي (الثانوية العامة في مدارسنا إلى أين؟) ، مدرسة زهرة المدائن الثانوية للبنات، غزة.
٥. برغوت، محمود (٢٠١٠، اكتوبر) الكفايات التكنولوجية اللازمة لتنفيذ منهاج التكنولوجيا للصف العاشر ودرجة ممارسة المعلمين لها، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر التربية التكنولوجية وتكنولوجيا التعليم، جامعة الأقصى، غزة.
٦. بدر السالم مصطفى عبد السالم: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لمواجهة تحديات المستقبل وتحسين جودة التعليم، مؤتمر التجديدات التربوية والتحديات المستقبلية، كلية العلوم التربوية، جامعة الزرقاء، ٧٦- ٧١ أبريل
٧. البرجاوى، مولاى المصطفى، ٢٠١٤: كفايات المدرس فى التراث الإسلامى، مجلة شبكة الألوكة على الأنترنت.

٨. بني عيسى، إبراهيم، ٢٠١٣ : واقع توظيف المشرفين التربويين لتكنولوجيا المعلومات في الإشراف التربوي في الأردن والصعوبات التي تواجههم والحلول المقترحة من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ٢٦، ١٨١-٢٠٢.
٩. بيرني، ترلخ، وتشارل، فادل (٢٠١٣) مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم للحياة ، ترجمة بدر بن عبد الله الصالح، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٠. بيومي محمد ( 1009 ) التنمية المهنية للمعلمين -مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة.
١١. الجرف، ريما (٢٠٠٤) مدى استخدام اعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للتعليم الالكتروني، الواقع والتطلعات، سجل وقائع ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، جامعة الملك سعود، كلية التربية ، الرياض.
١٢. الجرف، ريما (٢٠٠٦) مدى فاعلية التعليم الالكتروني في تعليم اللغة الانجليزية في المرحلة الجامعية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مجلة رسالة التربية وعلم النفس (٢٦)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، ص ص ٢١٥-٢٤٢.
١٣. الجساسي، عبد الله حمد محمد.(٢٠١١م (أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، محمد بن سالم:احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الأبتدائية.رساله ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، ٢٠١٨
١٤. حامد عمار، تنمية التعليم ضروري لمواجهة العولمة، القاهرة، دار جهاد للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م ص٦٨.

١٥. حسين، سلامة و عوض الله، سليمان، ٢٠٠٦: اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٦. الحلفاوي، وليد سالم محمد (٢٠١١) التعليم الالكتروني: تطبيقات مستحدثة، القاهرة: دار الفكر العربي.
١٧. دال أحمد أبو شاهين وصالحة سنقر: دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي دراسة ميدانية آراء المعلمين في محافظة القنيطرة، مجلة جامعة دمشق، مج ٧١، جامعة دمشق.
١٨. دينا علي حامد، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧م، ص ٨٠.
١٩. ردنه، وليد بن فؤاد بن علي (٢٠١٥) معوقات توظيف تقنيات التعليم الالكتروني وأدواته بمدارس التعليم العام الحكومية و الأهلية للبنين بمدينة مكة المكرمة، رسالته دكتوراه، كلية التربية جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.
٢٠. زرقان، ليلي، ٢٠١٣: اقتراح بناء برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي في جامعة سطيف 2-1 نموذجاً، رسالته دكتوراه غير منشورة، جامعة سطيف، الجزائر.
٢١. زيتون، حسن حسين(٢٠٠٦) التعليم الالكتروني، الرياض: الدار الصولوتية.
٢٢. شادية عبد الحليم تمام وأماني محمد طه: التنمية المهنية للمعلم، المكتبة العصرية، القاهرة.
٢٣. شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالته دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة. .

٢٤. شريفة جاسم عبد الرحمن: تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي الفئات الخاصة بدولة الكويت في ضوء الاتجاه العالمي نحو الدمج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، ٧١٧٦.
٢٥. شوق، محمود أحمد، ٢٠٠١: معلم القرن الحادي والعشرين، اختياره، إعداده، تنمية في ضوء التوجهات الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة.
٢٦. صلاح الدين الخزامي، وصباح سلماوي، هل يمكن للمقاربة بالكفايات إن تنجح في المدرسة المغربية؟ تدريس علوم الحياة والأرض نموذجاً، منشورات مجلة علوم التربية، الطبعة الأولى- المغرب، سنة ٢٠٠٧، ص ٩٧
٢٧. طارق عامر: النمو والتنمية المهنية للمعلم ، القاهرة، مؤسسه طيبه للنشر والتوزيع، ٢٠١٢
٢٨. عبد الرازق، السعيد (٢٠١١) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، ٢٠١١م، متاح علي الرابط التالي :
- <http://emag.mans.edu.eg/index.php?pa...sk=show&id=224>
٢٩. عبد الكريم فتح الهلال : معلم الصف " كفاياته مسؤولياته نموه المهني"، دمشر، دار طقس، ٢٠٠١، صبي ٢١١.
٣٠. عيشة عبد السالم عبد العزيز: اتجاهات التجديد في التنمية المهنية لمعلم التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
٣١. الكندي، سالم بن مسلم، ٢٠١١ - واقع استخدام تقنيات التعليم الحديثة و الصعوبات التي تواجهها بمدارس التعليم العام بسلطنة عمان، درسة مقدمة إلى المديرية العامة للتربية والتعليم بمنطقة الشرقية شمال، سلطنة عمان.

٣٢. م. نبيل محمد زايد (٢٠٠٤) ، النمو الشخصي والمهني للمعلم، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية.
٣٣. محمد ابراهيم المنوفي، التعليم المصري وتحديات العولمة، مجلة التربية المعاصرة، والإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، العدد ٤٦، ٢٠٠٣م، ص ١٧٨.
٣٤. محمد أبراهيم عطوة (٢٠٠٢) ،(الأعتماد المهني للمعلم ) مدخل لتحقيق الجودة في التعليم، مصر، المنصورة ، كلية التربية العدد (٤٨).
٣٥. محمد بن سالم، ٢٠١٨: احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية، رساله ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٣٦. المحيسن ، ابراهيم، وهاشم، خديجة. (٢٠٠٢) ، اكتوبر) المدرسة الالكترونية : مدرسة المستقبل دراسة في المفاهيم والنماذج ، ورقة عمل مقدمة لندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود، الرياض.
٣٧. متولي نبيل. (١٤٢٥) تجديد منظومة التعليم الثانوي في ضوء مفهوم التعليم الالكتروني تصور مقترح، مصر ، مجلة كلية التربية بالرقازيق ، (٤٦) ، ص ص ١١٥-١٦٠.
٣٨. مرزوقة حمود البلوي: دور المشرف التربوي في تنمية المعلمين الجدد مهنيا منطقة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم، رساله ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
٣٩. مصطفى، عزة جلال، وعبد النبي، سعاد بسيوني، (٢٠١٢) آليات التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم قبل الجامعي، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

٤٠. موسى، عبد الله (١٤٢٣)، اغسطس) التعليم الالكتروني: مفهومه، خصائصه، فوائده وعوائقه، ورقة عمل مقدمة لندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود، الرياض.

٤١. نازم محمود ملكاوي عبد السلام نجادات، ٢٠٠٩، تحديات التربية العربية في القرن الحادي والعشرين وأثرها في تحديد دور معلم المستقبل.

٤٢. نيفين حمزة البركاتي“ (2008) فعالية استخدام ملف الإنجاز على أداء طالبات الرياضيات بمقرر تصميم النشاط في برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى،” مجلة القراءة والمعرفة، العدد الخامس والثمانون، الجزء الثاني، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، مصر: جامعة عين شمس.

٤٣. هنادي مختار محمد، ٢٠١٠: برنامج مقترح لرفع الكفاءة الوظيفية للطلاب المعلم (تحت الإعداد) في ضوء مفاهيم التنمية الشاملة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، قسم التربية الفنية، جامعة عين شمس.

٤٤. ياغي، محمد، (٢٠١٠م) التدريب الإداري بين النظرية و التطبيق، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

٤٥. يونس، مجدي محمد (٢٠١٥) التحول نحو الادارة الالكترونية في مؤسسات التعليم، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الخامس- الدولي الأول بعنوان التربية في العصر الرقمي، كلية التربية، جامعة المنوفية.

#### المراجع الأجنبية

١. S. (2013). The table mystery: ، C. & McCallum،Boletsis  
An augmented reality collaborative game for chemistry  
& J. B.، S. Petersen، M.F. Oliveira،education. In M. Ma

- Lecture Notes in Computer Science: Vol. ,Hauge (Eds.) .٢  
8101. Serious Games Development and Applications (pp. 86–  
95). [https://doi.org/10.1007/978-3-642-40790-1\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-642-40790-1_9) GS  
Search
- R. (2010). Internet Use among Faculty Members in ,Bhatti .٣  
the Changing Higher Education Environment at the Islamic  
Library Philosophy and , Pakistan,University of Bahawalpur  
ISSN 1522-022,Practice
- Cope: An Analysis of New Teacher Program ,p,Bramblett .٤  
A611-3.P.824.,in Northern Arizona University DAL.. 2010
- Personalizing Professional Growth: , Bernadette ,Marczely .٥  
, INC , New York :. Corwin Press,Staff development that works  
1996.
- learning About , Leading Academics, S .and et al,Marshal .٦  
International Journal for Academic ,their professional Needs  
2000., No. 1, Vol. 5 ,Development
- Urban university Adjunct faculty , Anne ,Merodie .٧  
Diss-Abst-,perceptions of professional development needs  
October 1998 ., No.4 , Vol.59 ,Inter

- Ministry- of Higher Education Malaysia .٨  
available , match 2011 ,Malaysian Qualifications Agency (MQA)  
12/4/2011,at: <http://www.mqa.gov.my/>
- A Comparative Study of Teacher ,Chizuko ,Mizuno .٩  
available at:, 2010, Korea and Australia,Education in Japan
- Hill M.(2004):Staffing Learning Team. Whom Do You .١٠  
Really Need? Journal of Distance Learning Administrative  
1,Contents
- (2008): Staff Training and Development in ,Sanjaya Mishra .١١  
Open and Distance Education. British Journal of Educational  
5(39),Technology
- & , R., Gable, S., Acker, B., Thead, M., Gregg, M.,Rock .١٢  
N. (2014). How Are They Now? Longer Term Effects ,Zigmond  
, of E Coaching Through Online BugIn- Ear Technology  
37(2) 161-181.,Teacher Education and Special Education
- B. (2014). Virtual Supervision of ,Schwartz-Bechet .١٣  
The International Journal of ,Teacher Candidates: A Case Study  
21,Learning: Annual Review

## المحتوى

الصفحة	الموضوع	الرقم
1-3	مقدمة	1.
4-33	الفصل الأول : احتياجات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في ضوء التطورات التي يشهدها العالم	2.
5	مدخل.	3.
6-7	أولاً: التحديات العالمية والمحلية، وانعكاسها على التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.	4.
8-14	ثانياً: تحديد الاحتياجات المهنية للمعلمين. من ومتى وكيف؟	5.
15-18	ثالثاً: التنمية المهنية الذاتية. دافع أم حاجة؟	6.
19-23	رابعاً: أسس التنمية المهنية الذاتية للمعلمين.	7.
24-33	خامساً: نموذج مقترح لبناء معايير التنمية الذاتية للمعلمين.	8.
34-64	الفصل الثاني : أساليب واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين	9.
35	مدخل	10.
36-44	أولاً: استراتيجيات ومدخل التنمية المهنية للمعلمين	11.
45-57	ثانياً: أساليب التنمية المهنية للمعلمين	12.
58-64	ثالثاً: خطط التنمية المهنية للمعلمين الجدد.	13.
65-88	الفصل الثالث :توظيف التقنية لتنفيذ التنمية المهنية فى المؤسسات التعليمية.	14.
66	مدخل	15.
67-68	أولاً: الاتجاهات العالمية في مجال التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.	16.
68-69	ثانياً: مبررات الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين.	17.
70-72	ثالثاً: التطور التكنولوجي وانعكاسه على الاستراتيجيات التعلم.	18.
73-83	رابعاً: الأدوار والمهارات اللازمة للمعلمين للتعامل مع البيئات الإلكترونية.	19.
84-89	خامساً: البيئات الإلكترونية ودورها فى التنمية المهنية للمعلمين .	20.
90	الختام.	21.
91-98	المصادر والمراجع.	22.
99	المحتوى	23.