تدريب المعلمين في ضوء تطبيقات المدارس الذكية

إعـداد

الباحثة/ إيمان طلعت عطية النحاس

مدرسة دراسات اجتماعية – بمدرسة علي سليمان الإعدادية للبنين

تحت إشراف

أ.د/ آمال العرياوي مهدي أ.د/ جورجيت دميان جورج

عميد كلية رياض أطفال– جامعة بورسعيد وكيل كلية التربية للدراسات العليا– جامعة بورسعيد

العام الجامعي

١٤٣٤هـ/٢٠١٣م

مستخلص الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى صياغة تصور مقترح لنظم تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ضوء تطبيقات المدرسة الذكية.

وعليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تتبلور في:-

ضعف وقصور البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة والتي تختص بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكيفية تطبيقها في العملية التعليمية، وتسعى هذه الدراسة لحل هذه المشكلة من خلال محاولة الإجابة عن تساؤلات خاصة بالإطار الفلسفي الذي تدور حوله المدارس الذكية، والمبررات التي تحتم علينا ضرورة تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكيفية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية، والواقع الحالي لبرامج تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم قبل الجامعي الموجهة لهم وخبرات بعض الدول المتقدمة في هذا المجال مما يفيد في وضع التصور المقترح بما يتلاءم مع البيئة التعليمية في مصر مع محاولة تجاوز صعوبات التطبيق.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

١. هناك اهتمام بالتنمية الذهنية لمعلم المدرسة الذكية بشكل فعلي حيث يتم إعداد تدريبات للمعلمين في جميع التخصصات بصفة مستمرة خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
٢. أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المدارس تحتاج إلى مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة الدعم الفني.
٣. أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المدارس تحتاج إلى مراجعة الإمكانيات المتوفرة بها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة الدعم الفني.
٤. أكدت نتائج الدراسة على أن هناك أولويات للاحتياجات التدريبية للمعلم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتمثل في: التدريب على التعليم الإلكتروني، التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية حسب التخصص، التدريب على تصميم دروس تعليمية تكنولوجية، التدريب على صيانة الكمبيوتر.

Abstract

The current study aims to formulate proposed perspective for the teachers' training system on using information and communication technology in the light of the applications of smart school.

Therefore, the problem of the current study crystallizes in:-

The weakness and lack of training programs offered to teachers in service training, which specializes in the field of information and communication technology and how to apply it in the educational process. This study aims to solve this problem by trying to answer questions about philosophical framework about which smart schools concern, and justifications that requires us the necessity to train teachers on using information and communication technology, and how to employ ICT in the educational process. In addition to studying the real current teachers' training programs on the use of information and communication technology in the pre-university education specified to them and experiences of some developed countries in this field, which will be useful in developing proposed perspective in line with the educational environment in Egypt with an attempt to overcome difficulties in the application.

The study has achieved a number of results, including:

1- There is an effective interest of the mental development of the smart school teacher where training for teachers is prepared in all disciplines on an ongoing basis, especially in the field of information and communication technology.

2- The results of the study showed that the vast majority of schools would need to review the available facilities in the information and communications technology, especially technical support.

3- The results of the study showed that the vast majority of schools would need to review the available facilities in the information and communications technology, especially technical support.

4- The results of the study confirmed that there are priorities to the training needs of the teacher in the field of information and communication technology, which is arranged as follows:E-learning training, Training on the use of information technology in the educational process according to major, Training on technological tutorials design, Computer Maintenance training.

تدريب المعلمين في ضوء تطبيقات المدارس الذكية

مقدمة

يعيش العالم اليوم في خضم بيئة دولية معاصرة تشهد اطراداً في تنامي دور العلم والمعرفة الإنسانية- في شتى فنونها- كأساس تستمد منه ظاهرة العولمة وجودها، وتستند إليه آليات انتشارها، وتسيدها لمجريات العلاقات الدولية المعاصرة، وما يرتبط بذلك ويترتب عليه في الوقت ذاته، من سقوط حواجز السيادة التقليدية بين الدول والمجتمعات، بالإضافة إلى بروز تداعيات هيمنة ثورة المعلومات وتدفقاتها المتجددة ودوائرها المعقدة، وتعاظم موجات التطور التكنولوجي على اتساع مجالاته، وتسارع تطبيقاته.[1]

وبوصف المعلم حجر الزاوية ومحور العملية التربوية وقائدها، وأداة التعبير الحضاري في المجتمع، لذا فإن عملية تطويره تحتل أولوية لها أهميتها وخطورتها، وذلك لأن كفاءة التعليم الخارجية والداخلية وبالتالي مستقبل أجيال الأمة تتحدد بدرجة كبيرة بكفاءة المعلمين. وأن الحاجة اليوم ملحة إلى عملية تطوير شاملة للمعلم تتميز بالموضوعية والتكامل والتجديد، والعمق والتركيز والمهنية والوظيفية، وتتجه بأهدافها نحو التربية المتكاملة التي تدفع بالمعلمين إلى الإفادة من المعارف العلمية والتكنولوجية في عصر الثورة التكنولوجية المتجددة والمتطورة، بدلاً من مجرد نقل المعارف وتلقينها للمتعلمين.

ومن هنا فاستمرار تدريب المعلم أثناء الخدمة أمر جوهري وأساسي في مجتمعنا الحاضر، حيث تعتبر عملية إعداد المعلمين قبل الخدمة بمثابة تأهيل ذي طبيعة معجلة ومتسارعة يكتسب فيها المعلم المهارات الضرورية التي تؤهله للدخول في مهنة التدريس، وهي الخطوة الأولى في مستقبل المعلم الوظيفي، ولا يمكن اعتبار عملية إعداد المعلم عملية منتهية بمجرد حصوله على المؤهل الذي يتيح له العمل بمهنة التدريس، بل أنها عملية مستمرة ومتجددة لتواكب التغير السريع في العلوم والتكنولوجيا وآثارها المختلفة في جميع جوانب الحياة، وعلى العمل المدرسي والمشكلات اليومية التي يواجهها المعلمون.[2]

---

[1] أمنير محمد بدوي: دور الجامعة بين تحديات الواقع وآفاق المستقبل: رؤية نظرية"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر: "التعليم العالي في مصر: خريطة الواقع واستشراف المستقبل"، مركز البحوث والدراسات السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة في الفترة من ١٦-١٧ أبريل ٢٠٠٠، ص١٩٢.

ومع التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الآونة الأخيرة، والتي نتج عنها ظهور العديد من المؤشرات، التي تدل على تنوع وتعدد إمكاناتها في تطوير الخدمات التعليمية- الأمر الذي يفرض عدم تجاهلها أو التغاضي عنها- أصبح لزاماً على المدرسة اتخاذ كافة الإجراءات لإتاحة الفرصة كاملة لتوظيفها، والانتفاع بما تحويه من أدوات وفنيات في صياغة مداخل تعليمية جديدة تتماشى مع ما تنادي به الاتجاهات الحديثة في التربية[2].وبناءً عليه اتجهت الدول نحو تطوير أنظمتها التربوية والتعليمية، لمواكبة التحديات والمخاطر التي تواجهها، حيث انطلقت مجموعة من النماذج في مجال المدرسة الحديثة القادرة على الوفاء بمتطلبات المستقبل وأعبائه، والتي أطلق عليها البعض "مدرسة المستقبل" أو ما تُطلق عليه دولة ماليزيا "المدرسة الذكية"، وتركزت أهدافها في مجملها حول التطلع إلى المستقبل والقدرة على التعامل مع متغيراته، وتحسين المُخرجات التعليمية من خلال تحسين وتجويد العملية التعليمية. كما أن الخصائص والسمات التي تتميز بها المدرسة الذكية تدور حول إعداد الفرد للحياة، ورفع مستوى معيشته، والمحافظة على التماسك الاجتماعي وإشراك أولياء الأمور في رسم سياسة المدرسة، والتخطيط لتحقيق أهدافها، وممارسة الأساليب الديمقراطية في العمل، واستخدام التقنيات التكنولوجية في طرائق التدريس المختلفة. وهي مدرسة تفتح أبوابها للمجتمع، وتلبي الحاجات المختلفة للمتعلمين، وتزودهم بالأسس التي تؤهلهم لمواصلة الدراسة الجامعية والعيش بفاعلية مع مجتمعهم الحديث.وتسعى تلك الدراسة إلى توضيح ماهية المدرسة الذكية ومتطلباتها، وكذلك كيفية تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمواكبة الثورة العلمية والتكنولوجية الحديثة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:-

برغم الجهود المستمرة والمبادرات المتعددة التي تبنتها وزارة التربية والتعليم لإصلاح التعليم والنهوض بمستوى الأداء والجودة للارتقاء بالعملية التعليمية، وسعيها الحثيث لتطوير نظم العمل من جانب، والتنمية البشرية للمعلمين من جانب آخر. إلا أن تحقيق المستوى الجيد في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سواء على مستوى العمليات أو على مستوى

---

[2] حسين محمد أحمد عبد الباسط: التعليم متعدد المداخل، استراتيجية جديدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم قبل الجامعي، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول: " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير

القيادات التربوية والإدارية لا يزال يمثل أحد أهم التحديات التي تواجهها الوزارة.[1] ومما يبرر مشكلة البحث ما قامت به الباحثة من إجراء دراسة استطلاعية شملت عينة عشوائية من المعلمين(مائة معلم ومعلمة) من عدة مدارس مختلفة بالتعليم العام بمختلف مراحله في محافظة بورسعيد.وقد توصلت الباحثة إلى أن٨٥% من المعلمين لا يستطيعون أن يوظفوا استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثناء الشرح، بل يعتمدوا على الأساليب التقليدية.

ومما سبق يتضح وجود مشكلة في البرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين أثناء الخدمة والتي تختص بمجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وكيفية تطبيقها في العملية التعليمية،ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:-

س١: ما المبررات التي تحتم ضرورة تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

س٣: ما واقع برامج تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم قبل الجامعي؟

أهداف الدراسة:-

هدفت الدراسة الحالية إلى ما يلي:-

١) التعرف على مبررات تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٢) رصد الواقع الحالي للبرامج التدريبية التي تقدم للمعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم قبل الجامعي.

أهمية الدراسة:-

تبعت أهمية الدراسة من:

١) مد المكتبة العربية بدراسة عن واقع برامج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تقدم للمعلمين في التعليم قبل الجامعي.

٢) تعدد الجهات المستفيدة من تلك الدراسة، حيث إنه من المتوقع أن يستفيد من نتائجها وتوصياتها الفئات التالية:

أ- الباحثون في مجال التربية بصفة عامة .

ب- المسئولون عن تدريب المعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم.

---

(1) [illegible] ٢٠٠٧/٢٠٠٨-

ج- المخططون ورامسو السياسات التعليمية.

د- المسئولون عن تطوير التعليم.

منهج الدراسة:-

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة الدراسة الحالية.

مصطلحات الدراسة:-

تتحدد مصطلحات الدراسة فيما يلي:

١-التدريب أثناء الخدمةIn-service training

في تلك العمليات النمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرائق التعليم نتيجة التطور الاجتماعي والتقني المستمر.[٥]

وتتبنى الباحثة التعريف الإجرائي التالي للتدريب أثناء الخدمة:

هو نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات واتجاهات تزيد من مستوى أدائه لمهنته.

الدراسات السابقة:-

انقسمت الدراسات السابقة إلى دراسات عربية وأجنبية وقد روعي في ترتيبها أن تكون من الأقدم للأحدث.

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة أوصاف دبب (٢٠٠٤) بعنوان:" الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم"[٦]

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم، وتقديم التوصيات التي تساعد المسئولين عن إدارات التدريب على تطوير برامج تدريب المعلمين وفق الاحتياجات الفعلية لهؤلاء المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة لآراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بشأن احتياجاتهم

---

[٥] محمد متولي غنيمة: "القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي "دراسات وبحوث- سياسات وبرامج إعداد المعلم وبنية المهنة للتعليم"، إدارة المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٦، ص٥١.

[٦] أوصاف دبب:" الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم"، مجلة [illegible] ٢٠٠٦، ص ص ٤٣٥-٤٧٦.

التدريبية في مجال تقنيات التعليم، طبقت بعد التأكد من صدقها وثباتها حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٨٩) معلماً ومعلمة في دمشق، (٩٢) معلماً ومعلمة في ريف دمشق، وقد اختيروا بشكل عشوائي، وهم موزعون في مختلف مدارس محافظة دمشق، ومحافظة ريف دمشق. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقد بينت نتائج الدراسة آراء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي أن احتياجاتهم التدريبية في مجال تقنيات التعليم تتجلى في ضرورة:

- التعرف على أهم الموضوعات التي تمثل احتياجاً لدى المتدربين في المجال النظري لتقنيات التعليم والتي ترتبط ارتباط وثيق بالمستحدثات التقنية.
- التدريب على أساسيات استخدام الحاسوب وكيفية التعامل معه.

٢- دراسة سلمى فضل الصعيدي(٢٠٠٥) بعنوان:" التنمية الذهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين في ضوء الوعي بالمدرسة الذكية"(٧)

هدفت الدراسة إلى توضيح دور المعلم في القرن الحادي والعشرين في الوعي بأهداف وطبيعة المدرسة الذكية، وتحقيق التنمية الذهنية، وتقييم برامج التدريب، والكشف عن واقع الدور الحالي للمعلم في المدرسة الذكية، وتقديم سيناريوهات مستقبلية للمعلم في المدرسة الذكية. وقد استخدمت الباحثة بطاقات الملاحظة لتوضيح أثر برامج التدريب المقدمة للمعلمين في مشروع المدرسة الذكية على تغيير أداءاتهم في العملية التعليمية. وقد طُبقت على (٩٨) معلم ومعلمة في تخصصات (علوم ورياضيات ولغة إنجليزية) من المدارس الذكية بمحافظات(الجيزة – الإسكندرية– البحيرة)، واستخدمت أيضاً استمارة المقابلة لتغطية الجوانب الأخرى التي لا يمكن تغطيتها من خلال الملاحظة، كما قامت الباحثة بتحليل مضمون لبرامج التدريب المقدمة للمعلمين في المدارس الذكية للتعرف على مدى تضمين هذه البرامج لتحقيق تنمية ذهنية للمعلمين. وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها:

١. يمكن تحقيق التنمية الذهنية للمعلمين من خلال تعرف أنماط تفكيرهم والتعامل معها تدريجياً إلى أن نصل بهم إلى مرحلة التفكير الذي يعد الخطوة الأولى للإبداع.
٢. يفتقد تدريب المعلمين في المدارس الذكية إلى الجانب التربوي، فالأجهزة التكنولوجية والمدرسة الذكية بدون الفهم الجيد للدور التربوي لن تحقق الأهداف المنشودة.

وقد انتهت الدراسة بالعديد من التوصيات، ومنها:

---

(٧) سلمى فضل الصعيدي:" التنمية الذهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين في ضوء الوعي بالمدرسة الذكية".

- تخصيص مناهج خاصة بالمدرسة الذكية، تقوم على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية.
- وجود خطة سليمة لمراحل تنفيذ المشروعات التعليمية وتنمية الوعي الاجتماعي لدى المعلمين.

٣- دراسة أكرم محمود العمري ، محمد عبد القادر العمري (٢٠٠٦) بعنوان:" توجهات معلمي المدارس الأساسية في مديرية إربد الأولى نحو تنمية الموارد البشرية لاحتياجات التعلم الإلكتروني".[٨]

هدفت الدراسة إلى تحديد آراء معلمي ومعلمات المدارس الأساسية في مديرية تربية إربد الأولى نحو تنمية الموارد البشرية لاحتياجات التعلم الإلكتروني. ومعرفة توجهات هؤلاء المعلمين وحماسهم للتعليم والتدريب لأغراض التعلم الإلكتروني. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في التعرف على آراء معلمي المدارس الأساسية في التعلم الإلكتروني ومدى حاجتهم للتدرب عليه، ومدى توافر المتطلبات المادية والبشرية والفنية لتكوين نظام للتعلم الإلكتروني يحقق أهداف تلك المدارس. وتوصلت الدراسة إلى قلة عدد المعلمين الذين يمتلكون خبرة في التعامل مع الحاسب الآلي والانترنت، كما توصلت الدراسة إلى أن أغلب المعلمين يرون ضرورة تدريب جميع المعلمين في جميع المجالات على مهارات التعلم الإلكتروني وعدم قصر التدريب على معلمي الحاسب الآلي، وأن تشمل عملية التدريب جميع المتعاملين والعاملين بالعملية التعليمية. وأكدت الدراسة على أهمية إدخال مواد دراسية في مناهج المدارس، لتعريف الطلاب بمفاهيم نظام التعلم الإلكتروني وإدارة التعلم الإلكتروني والتعامل معه. كما أكدت الدراسة على ضرورة إجراء دراسات في ميدان التعلم الإلكتروني، حيث إنه من الضروري جداً دراسة احتياجات التعلم الإلكتروني من أجهزة ومواد تعليمية وتنمية الموارد البشرية عن طريق دراسة مسحية بغية تلمس الرؤى المستقبلية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة " EvgueniKhvilon "[٩] (٢٠٠٢) بعنوان"

---

[٨] أكرم محمود العمري، محمد عبد القادر العمري:" توجهات معلمي المدارس الأساسية في مديرية تربية إربد الأولى نحو تنمية الموارد البشرية لاحتياجات التعلم الإلكتروني"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد الثاني، كلية التربية، جامعة البحرين، يونيو ٢٠٠٦.

[9] EvgueniKhvilon: Information And Communication Technologies In

" Information And Communication Technologies In Teacher Education "

"استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعليم المعلم"

تقدم الدراسة تصور مقترح لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب المعلم، كما توضح المتطلبات الرئيسية التي يجب توافرها لتحقيق التكامل التكنولوجي الناجح علاوة على تقديم إرشادات عامة حول سبل تنمية عملية التخطيط الاستراتيجية. كما تحدد الاستراتيجيات الهامة لإدارة عملية التحول في برنامج تعليم المعلم حيث أن التكنولوجيا أصبحت هي المحفز في تحول عملية التعليم والتعلم. كما تناولت الدراسة على النظرة التقليدية لعملية التعلم، والتغيرات التي طرأت على رؤى عملية التعلم، والتحول من التدريس إلى التعلم، والنظريات المدعمة للرؤية الجديدة لعمليات التعلم، والمعايير الإرشادية لتنفيذ برامج تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك معايير الاعتماد القومية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إعداد المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية، والمكونات الرئيسية لدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تدريب المعلم.

٢- دراسة "BismillahKhatoon" [10](٢٠٠٧) بعنوان:

"Malaysia's Experience in Training Teachers to Use ICT"

" الخبرة الماليزية في تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (٢٠٠٧)"

هذه دراسة بحثية تبدأ بوصف مشروع المدرسة الذكية في ماليزيا، وتمتد الدراسة لشرح مسألة تأهيل المعلم كمكون من مكونات المشروع. كما تختبر الدراسة المجالات الرئيسية التي تتطلبها عملية تدريب المعلمين ومناقشة المشكلات التي واجهتها ماليزيا أثناء تدريب المعلمين للاستفادة الفعالة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين مخرجات التعلم.وقد توصلت الدراسة إلى أن ٣٠% فقط من المعلمين قد تلقوا بعض التدريبات على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حتى عام ٢٠٠٠، وأن عدد قليل منهم هو القادر على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس، ولذا أوصت الدراسة بتكثيف الجهود لتطوير وتحسين برامج تدريب

[10]Ministry of education,2007, integrating ICT-Based content in teaching and learning- English Language.

المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع تعزيز المعرفة والمهارة بين المعلمين بدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس.

- تعليق عام على الدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات واختلفت مع دراسات أخرى كما يلي:

١ – اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اختيار عينة البحث المتمثلة في المعلمين وخدهم مثل دراسة أوصاف ديب (٢٠٠٤)دراسة سلمى الصعيدي (٢٠٠٥)، دراسة أكرم العمري(٢٠٠٦)وذلك لتعبروا عن آرائهم ومشاكلهم.

٢ – استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وبذلك اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي.

٣ – كذلك اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

٤ – اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الكشف عن أهمية تدريب المعلمين على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٥ – تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلا من أوصاف(٢٠٠٤)، أكرم العمري(٢٠٠٦): حول حاجة المعلمين الضرورية لدورات تدريبية في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذلك لتنمية مهاراتهم ورفع كفاياتهم العلمية والمهنية وبالتالي السيطرة على المشكلات التي تعيقهم بالمستقبل.

٦ – اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة سلمى الصعيدي ٢٠٠٥، "BismillahKhatoon"٢٠٠٧، ودراسة EvgueniKhvilon ٢٠٠٢،أن المدارس الذكية تتطلب نوعية جديدة من المعلمين، بأنماط تفكير جديدة وثقافة واسعة تؤهلهم إلى تنفيذ ناجح لتجربة المدرسة الذكية التي تعتبر أملاً جديداً في إصلاح أحوال التعليم.

- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادة الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مفهوم المدرسة الذكية، ومعرفة الفرق بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني (التعليم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، والتعرف على التجارب العالمية في مجال تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحديد متطلبات تدريب المعلمين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وسيتم تناول البحث في النقاط التالية:

- أولاً: التدريب أثناء الخدمة In-service training

يتناول البحث توضيح التدريب أثناء الخدمة من خلال تناول النقاط التالية:

أ) مفهوم التدريب أثناء الخدمة

لقد أصبح التدريب أثناء الخدمةيمثل ضرورة حيوية للتنمية في جميع المهن، وهناك العديد من التعريفات لمفهوم التدريب أثناء الخدمة نعرض أهمها فيما يلي:

١) يعرفه قاموس مصطلحات تكنولوجيا التربية بأنه تربية توفر للأفراد العاملين دراسات متعددة تساعدهم على التمكن من تحسين مهاراتهم ومؤهلاتهم فيما يخص وظائفهم[١١].

٢) كما ورد في معجم المصطلحات التربوية أن تدريب المعلمين وغيرهم من أصحاب المهن الأخرى، يبني عادة وفق خطة معينة بعد الالتحاق بالمهنة ويأتي نتيجة تطوير المعارف والمهارات بشكل مستمر ويهدف إلى رفع الكفاءة العلمية والتعليمية للمعلمين ويستمر تدريبهم طالما مارسوا مهنتهم[١٢].

ب) أهداف برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر عملية تحديد الأهداف وصياغتها من أهم العمليات التي يقوم عليها إعداد برامج التدريب بصفة عامة، لأن عمليات تحديد الأهداف التدريبية وبدقة تيسر عمليات الملاحظة والقياس والتقويم لتلك البرامج، وتختلف أهداف البرامج التدريبية، فلكل برنامج أهدافه الخاصة، ترتبط بطبيعة الموضوعات والمجالات التي يتضمنها برنامج التدريب، وتخصصات المتدربين ومستواهم العلمي، ونوع التدريب ومدته ومكانه وأساليب تنفيذه[١٣]. وهناك العديد من الأهداف التي تهدف إليها عمليات التدريب أثناء الخدمة لفئات متعددة من المعلمين والمتدربين أشارت إليها دراسات عديدة، ويمكن استخلاص بعض من هذه الأهداف التي يمكن الاعتماد عليها في إعداد برامج تدريب المعلمين، وتتمثل هذه الأهداف في[١٤]:

---

[11] Unesco: Glossery of Educational Terms,Genava,1992,p66.

[12] أحمد حسين اللقاني وعلي الجمل: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٩٦، ص٥١.

[13] منصب عبدالله الدرعري: فعالية برنامج تدريبي باستخدام الوسائط المتعددة لتنمية الكفايات التكنولوجية لمعلمي المواد الدينية بالمرحلة الإعدادية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٨م، ص٤٣.

[14] نيسر شلقامي ذكي: تدريب المعلمين على مهارات استخدام المواد القياسية الذاتية والشفافيات بأسلوب

- معاونة المعلم/ المتدرب على اكتساب معارف ومهارات جديدة مرتبطة بعمله.
- رفع الروح المعنوية للفرد عند شعوره بإتقان العمل.
- زيادة الكفاية الإنتاجية لدى المتدربين.
- تنمية قدرات المعلم على عمليات التفكير الابتكاري، وتنمية رغبته في توظيف ذلك توظيفاً وظيفياً في مجال العمل.
- تنمية مهارات التفكير التأملي والإبداعي لدى المعلم من خلال بحوث العمل والأنشطة المهنية التي تعتمد على طبيعة العمل التعاوني.
- تنمية مهاراته ومعارفه بما يتلاءم مع طبيعة روح العصر ومستحدثاته.
- تنمية قدراته على التقويم الذاتي في ضوء النتائج التي يحصل عليها سواء من النتائج التحصيلية الخاصة به، أو من خلال تقارير الإدارة أو توجيهات الموجه الفني.
- إتاحة الفرص أمام المعلمين لتفهم العلاقة الوثيقة بين النظرية والتطبيق في مجال تكنولوجيا التعليم.
- العمل على إكساب المعلم معارف ومهارات واتجاهات تتعلق بأعماله وأساليب أدائه وأدواره الوظيفية، بالإضافة إلى تمكينه من استثمار طاقاته في مجالات التدريب والاتصال بالمؤسسات التعليمية.
- العمل على تغيير اتجاهات المعلم نحو الكفايات والمهارات المرتبطة بمجال العمل وإكسابه المزيد من القيم الإيجابية الجديدة له.
- تطوير الكفايات المهنية للمعلم وتنمية معارفه وترسيخ ثقته في العمل بميدان تكنولوجيا التعليم.
- العمل على علاج نواحي القصور والضعف في المهارات والكفايات اللازمة، ولاسيما أولئك الذين لم يتلقوا إعداداً ميدانياً جيداً قبل الانخراط في الميدان، أثناء دراستهم.
- العمل على تفهم المعلم لطبيعة التغييرات التي تحدث في هيكل النظام التعليمي وتطويره وما يتطلب ذلك من قدرات وكفايات ومهارات ومعارف يجب إتقانها.

ج) أسس إعداد وتنفيذ برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات

إن عملية التدريب في أي مجال لا تتم بصورة عشوائية، إنما تقوم على مجموعة من الأسس والمعايير والمبادئ التي يجب أن توضع في الاعتبار عند التصدي لتخطيط وتنفيذ برامج التدريب، لكي تحقق أهدافها بفاعلية. وقد عرضت بعض الدراسات والبحوث في مجال

التربية وتكنولوجيا التعليم لمجموعة من الأسس والمبادئ التي يمكن التركيز عليها عند التخطيط والتنفيذ والتقويم للبرامج التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم من هذه الدراسات دراسة: (تيسير شلتاني،٢٠٠١)[١٠]، دراسة (منعب عبدالله الدوسري، ٢٠٠٨)[١١] لمجموعة من الأسس والمبادئ التي يمكن التركيز عليها عند التخطيط والتنفيذ والتقويم للبرامج التدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم، ومن هذه الأسس والمبادئ:-

١)أن تكون أهداف البرنامج التدريبي واضحة ومحددة ومناسبة للمحتوى والدارسين ومصاغة إجرائياً بلغة السلوك المتوقع أداؤه من الدارسين، مع تحديد مستوى الأداء الذي ينبغي أن يصل إليه الدارسون بعد انتهاء البرنامج.

٢)أن يلبي البرنامج الحاجات الفعلية للدارسين، وهنا لابد من ذكر تعريف يهدف لهما برنامج التدريب هما أن تحسن أداء المعلم وهو في عمله الحالي، وإما أن تعده لأداء أعمال وتحمل مسئوليات جديدة، لذلك يجب أن تجعل تصميم البرنامج وتنفيذه قائماً على حاجات المتعلمين الأصلية، لأن كثيراً من المتعلمين يتخذون مواقف سلبية من البرامج بمجرد إحساسهم أنها غير مناسبة لهم أو غير جديدة التصميم أو غير منظمة المحتوى.

٣)أن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختيارات التي تسمح بالأنشطة المختلفة التي تتفق مع الميول والاتجاهات.

٤)أن يقوم البرنامج التدريبي على مهارات محددة مطلوبة في الموقف التعليمي.

٥)أن يعتمد تطبيق أسس نظريات التعلم وبخاصة تلك الأسس المتعلقة بالتعزيز والإثابة والدرجع ونشاط المتعلم في بناء البرامج التدريبية.

٦)أن يطبق البرنامج التدريبي أساليب وأنماط تدريبية متنوعة على الرغم من أن أنماط التعليم والتدريب كثيرة وليس من الممكن تحديد نمط واحد على أنه أفضل الأنماط أو حتى أفضل من غيره تفضيلاً مطلقاً، فتكنولوجيا التعليم تؤكد على أن ما يحدد أفضلية نمط على آخر هو أهداف الموقف التعليمي، واستعدادات المتعلم وقدراته، ثم المصادر المتاحة في بيئة التعليم، وعند اختيار نمط للتدريب ينبغي مراعاة:-

---

(١٠) تيسير شلتاني ذكر:" تدريب المعلمين على ...

- أن تكون أنماط التدريب موجهة نحو العمل الذي سيقوم به المتدرب، أي ينطلق اختيارها من مسؤوليات المتدرب ومشكلاته وحاجاته العملية، وأن يرتبط بالتقويم، وهذا يشير إلى أهمية تحديد الحاجات والمهام ووضع معايير ومحددات للأداء.
- الاستعداد للبرنامج من حيث اختيار المكان المناسب، والأدوات والتجهيزات المناسبة وحساب الوقت اللازم لتنفيذ مفردات البرنامج وبنوده.
- ضرورة إتباع الأساليب المتطورة وتنفيذها في إطار تكنولوجيا التعليم سواء في بناء المواقف التدريبية أو الاستفادة بالمستحدثات التكنولوجية وما تقدمه من أجهزة وتجهيزات وأدوات ومواد تعليمية متطورة أو ما يطلق عليها أساليب التدريب الفردي.

٧) استفادة البرنامج من نتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة في المجال.

٨) أن يتصف البرنامج بالاستمرارية والتجدد.

٩) أن يعمل البرنامج على الاستفادة من معطيات تكنولوجيا التعليم في تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في التدريب حتى يكتسب المتدرب مهارة بناء الموقف التعليمي وتحديد أهدافه.

١٠) ضرورة توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم ومعطياتها في تطوير المواقف التعليمية بالمؤسسات التربوية وبرامج التدريب.

١١) أن يراعي البرنامج مبدأ تفريد التعليم، فيعتبر كل متدرب حالة خاصة يحقق من خلالها اهتماماته وميوله ويشعر أن البرنامج التدريبي يتفق مع استعداداته وقدراته، وبالتالي يمكن البرنامج المتدربين من تحقيق ذواتهم بإتاحة الفرصة لهم للتفاعل واتخاذ القرار.

١٢) أن يطبق البرنامج التدريبي أساليب التقويم المتطورة التي تعتمد على معايير محددة، والتقويم في برامج التدريب على الوسائل وتكنولوجيا التعليم يتضمن مجالين هما:-

أ تقويم المتدربين: وهذا يعني أثر التدريب في سلوك المتدربين واتجاهاتهم ومهاراتهم.

ب تقويم البرنامج: ويكون ذلك من خلال، التعرف على مدى مناسبة محتوى البرنامج وخطته وأساليبه وتوقيته ومكانه وتوافر إمكانياته المختلفة لتحقيق أهدافه ومدى مناسبة الدراسات النظرية والعملية لمستوى المتدربين، ويتم عن طريق استطلاع رأي المتدربين أو رأي المشرفين أو تتبع عينات من المتدربين بعد انتهاء البرنامج.

١٣) أن يتوافر في البرنامج التدريبي مصادر مختلفة للتعزيز والرجع، فلكي تكون خطة تصميم البرنامج التعليمي أو التدريبي متكاملة لابد من الاستعانة ببعض الاستراتيجيات المساعدة التي تؤثر في فاعلية التعليم أثناء عملية التعلم، ومن هذه الاستراتيجيات

التغذية الراجعة، ومنها أيضاً التسهيلات والإمكانات المتاحة، أيضاً منها الاتجاهات حيث تعد عملية الانسجام بين البرنامج واتجاهات المتعلم من الاستراتيجيات الهامة في تحسين أدائه وهذا يؤكد مبدأ الأخذ بالفروق الفردية بين المتعلمين.

- ثانياً: أنماط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

ينظر للتدريب أثناء الخدمة على أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقات النمو المهني الذاتية لدى المعلم، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم أولاً والتعليم ثانياً وذلك لمبدأ التعليم المستمر الذي أصبح ضرورة عصرية تفرضها عدة اعتبارات منها الانفجار المعرفي وبخاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، والذي يفرض على المعلم أن يظل على اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصه. ومن التوجهات الحديثة في هذا المجال ما يلي[٧٧]:

١. التنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين
٢. تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة
٣. اتجاه تنمية المعلمين مهنياً أثناء الخدمة داخل المدرسة
٤. البحث الإجرائي مدخلاً للتنمية المهنية.
٥. التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء
٦. توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في تدريب المعلمين
٧. رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب.
٨. اعتماد منهج التدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط والوسائل.
٩. التدريب الموجه ذاتياً ومسئولية المعلم في نموه المهني.
١٠. التنمية المهنية المستديمة.
١١. مسئولية كليات التربية عن متابعة خريجيها وتنميتهم مهنياً أثناء الخدمة.

وفيما يلي عرض لكل من التوجهات السابقة:

١. التنمية المهنية عن طريق مراكز المعلمين:

بدأت فكرة مراكز المعلمين في بريطانيا، ثم انتشرت هذه المراكز في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعد مراكز المعلمين أحد أشكال برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، وهي عبارة عن مركز يجمع عدد من المتخصصين في مهنة التعليم هدفه تزويد المعلمين بكل ما هو

---

[٧٧] تربية الطفل عبر العالم: الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنياً، إدارة البحوث والتطوير

جديد في مجال: المناهج، والوسائل التعليمية، وطرق التدريس، وأساليب التقويم. ومن أهم الخدمات التي تقدمها هذه المراكز للمعلمين[١٨]:

- توفر مساعدة استشارية من خلال خبراء في المجالات التعليمية وتساعد على اتصال المعلمين مع متخصصين في هذه المجالات بما يساعد على نمو خبراتهم المهنية.
- تنظم ورش تربوية ومواد دراسية لتنمية المهارات العقلية والأكاديمية للمعلمين.
- تقدم الدعم الاجتماعي والعاطفي للمعلمين وتنمي العلاقات الإنسانية بينهم.
- تساعد المعلمين على حل مشكلاتهم وتشجعهم على تجريب طرق جديدة لحل مشكلاتهم الصفية.
- تسمح للمعلمين باستكشاف المواد التعليمية المختلفة وتطويرها لاستخدامها في الصف.
- تعمل على توجيه وإرشاد المعلمين الجدد وتنمية مهاراتهم التدريسية المختلفة.
- تشجع المعلمين على تقبل المسئولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً.
- تساعد المعلمين على الفهم الصحيح للعملية التعليمية والتعرف السليم لمفهوم المنهج وعناصره الأساسية وتنظيماته.

- <u>الأكاديمية المهنية للمعلمين</u>

تعد الأكاديمية المهنية للمعلمين شكل من أشكال مراكز المعلمين وقد بدأت الأكاديمية المهنية للمعلمين عملها في مصر بعد أن صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٣٢٢ لسنة ٢٠٠٨ بتشكيل مجلس إدارة الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية[١٩]:

- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها في قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر الشريف والهيئات التي يشملها المشار إليهما.
- اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة في هذا الشأن، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.
- توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم، تتضمن بيان مؤهلاتهم ومهاراتهم وخبراتهم وبرامج التدريب التي حصلوا عليها والدورات التدريبية التي يتعين عليهم

---

[١٨] علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره واتجاهات حديثة في تدريبه، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٧٠.

[١٩] قرار إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر متاحة على الموقع ...

لجتيازها، وموافاة المديريات والإدارات التعليمية والمدارس وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق والمعاهد الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة في اتخاذ القرار.

- إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقييمها وترتيبها.
- اقتراح اشتراطات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم، ووضع الاختبارات المتطلبة لشغلها.
- تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى أعضاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو ضعيف.
- تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية في مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئات والمؤسسات والشركات والجمعيات المحلية والعربية والأجنبية، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.

٢. تفريد برنامج تدريب المعلم في أثناء الخدمة:

يعد برنامج التدريب في الغالب لمجموعة من المعلمين، ومن التوجهات الجديدة أن يتم تفريد التعليم في هذه البرامج، ليتدرب كل معلم بمفرده بحسب استعداداته وقدراته ومهاراته، وأن يتقدم في البرنامج التدريبي وفق سرعته وقدراته وبما يتناسب مع ظروفه الخاصة. ومن الطرق التي استخدمت لتفريد التعليم طريقة "برامج العمل " Job Targets" وتتضمن صياغة أهداف محددة لنمو المعلم وتقدمه، ويتم ذلك عادة لمدة عام دراسي واحد، ويمكن تحديد هذه الأهداف بعدة طرق مثل: التحليل الذاتي، أو من خلال الملاحظات التي جمعها المشرف عن المعلم، أو من نتائج تقويم المعلم، وقد يحدد المعلم نفسه هذه الأهداف، ويمكن استخدام أداة بنال للتقويم الذاتي" التي يمكن من خلالها وضع مخطط للمعلم المتدرب في مجالات التعليم الأربعة وهي: المعلم قائد تدريس- المعلم قائد اجتماعي- المعلم مشجع لتطوير عاطفي صحي- المعلم موصل. وبعد تحديد الأهداف تأتي الخطوة الثانية وهي التخطيط لكيفية تحقيقها وتتضمن تحديد الإجراءات والوسائل والتوقيت، يليها التقويم للتأكد من تحقق الأهداف والمراحل الموضوعة في الخطة(١٠).

٣. اتجاه تنمية المعلمين مهنياً أثناء الخدمة داخل المدرسة:

يعتبر هذا الاتجاه من أحدث الاتجاهات في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فبعد أن كانت القاعدة أن يتدرب المعلمون في مؤسسة خارج المدارس، انتقل التدريب إلى داخل المدرسة بهدف رفع كفاءة المعلم فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل فصله المدرسي، وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم. إن اتجاه المدرسة الفعالة هو الصورة الكلية للتفاعلات بين مكونات النظام التعليمي المدرسي: المنهج، المعلم، الإدارة، المشاركة المجتمعية، أدى هذا الاتجاه إلى الاهتمام بتدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس لرفع الكفاءة المهنية للمعلمين على اعتبار أنها جزء لا يتجزأ من التطور المهني للمدارس، وأصبح

ينظر إلى برامج التدريب أثناء الخدمة في المدارس كأداة هامة لإحداث التغيير بالمدرسة وجعلها أكثر فعالية[٢١]. وبدأ هذا الاتجاه في منتصف السبعينات في الولايات المتحدة وكاستراتيجية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد طبق هذا الاتجاه على نطاق واسع منذ منتصف الثمانينات، وغالباً ما ارتبط ذلك بحركة إعادة تشكيل المدرسة أو بأيديولوجية التطور المهني للمدارس، وقد انضمت إليها بلدان صناعية أخرى مثل اليابان وبلدان عديدة من أوروبا الغربية. وعادة ما تعد برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول الصناعيةالغربية جزءاً لا يتجزأ من حركة إعادة التنظيم المدرسي أو التطوير المهني للمدارس، ولذلك يرتبط التدريب المهني للمعلمين بالعمليات المدرسية مثل "إدارة الذات، والتطور المهني لأعضاء هيئة التدريس، وتحسين المناهج الدراسية، كما تركز بعض برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس على تطوير المعلمين كممارسين لديهم القدرة على تحسين أدائهم وتفاعلهم داخل الفصل عن طريق اشتراكهم في أبحاث نابعة من مشكلاتهم الحقيقية[٢٢]. ففي اليابان، تم إصدار قانون ينطق بالتدريب لمدة عام بالمدرسة في عام ١٩٨٨، وأصبح إجبارياًفي كل من المدارس الابتدائية والثانوية والمدارس الخاصة في عام ١٩٩٢، ويستغرق برنامج التدريب يومين أسبوعياً وعلى الأقل ستين يوماً سنوياً، ويقوم بتنفيذه المعلمون مع معلمين ذوي خبرة، ويغطي محتواه كل ما يقوم به المعلم في المدرسة، وتتضمن هذه البرامج اجتماعات يتم فيها مناقشة أساليب التدريس، ومخططات الدروس بين المعلمين ذوي الخبرة وزملائهم حديثي التعيين، ويعد هذا الاتجاه من أفضل الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين وتدريبهم، ويمكن تطبيقه إذا توافرت عدة شروط تتمثل في الآتي[٢٣]:

١) أن يرتبط التدريب أثناء الخدمة داخل المدارس بالإعداد داخل كليات التربية موفراً الخلفية الأكاديمية مع الخلفية التربوية للمعلمين.

٢) أن تتضمن استراتيجيات التدريب أثناء الخدمة في المدارس مشاركة وتعاون مؤسسات خارجها، وذلك من أجل تقليل التكلفة الخاصة ببرامج التدريب.

٣) أن يتم تحقيق الشراكة بين كليات التربية والمدارس عن طريق تقديم الكليات المساعدة المهنية المبنية على المعلومات الأكاديمية والتكنولوجية التربوية للمدارس التي ترغب في البدء في برامج خاصة بها، وهذا النوع من التعاون لشراكة فعلية قد يساعد أيضاً

---

(٢١) نصر نجم الدين نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية(جامعة اسكندرية)، ٢٠٠٤، العدد٤٦، ص٥٠.

(٢٢) ليراهام بوجيف:تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن، ترجمة زينب النجار، مجلة مستقبليات، (القاهرة١٩٩٧:مكتب التربية العربي)، المجلد٢٧،العدد١، ص٢٠١.

(23). Japan Ministry of Education2000, Science and Culture Japanese Government policies in Education Science and Culture Tokyo,P.104.Available at:http://www.mext.go.jp/component/english/__icsFiles/afieldfile/2011/0

في التوفير في تكلفة هذه البرامج، كما يمكن للمدرسة تحقيق التنمية المهنية لمعلميها من خلال الاستعانة بوسائل التعلم عن بعد والتكنولوجيا والانترنت والحاسوب والأفلام التعليمية وغيرها.

وتتم عملية التخطيط والإدارة والتقويم لأنشطة التنمية في إطار المدرسة من خلال العاملين والمعلمين المؤهلين داخل المدرسة ويدافع وحفز داخلي ذاتي وبإمكانات ذاتية لكن لا يمنع ذلك من الدخول في مشروعات مشتركة مع الجهات المتعاونة سواء كانت منظمات المجتمع أو الجامعات.وتتكون عملية التخطيط للتنمية المهنية في المدرسة من العناصر التالية[٢٤]:

١) الهدف: أي ماذا يريد المعلمون من أنشطة وبرامج تساعدهم على النمو المهني؟ وماذا يحتاجون من معارف ومهارات لتطويرهم وتحسين أدائهم؟
٢) البرنامج: ما نوع المتطلبات التي يجب توفيرها؟ وبأي كيفية وأي مواصفات؟
٣) التقويم: كيف ومتى سيتم التقويم؟ ومن الذي سيقوم به؟ وعلى أي معايير سوف يعتمد؟ وإلى أي جهة ستقدم نتائجه؟
٤) التكلفة: ما حجم التمويل اللازم لبرامج التنمية المهنية؟ وما مصادره؟
٥) التوقيت: متى سيتم كل نشاط من أنشطة التنمية المهنية؟ وما ترتيبه في تتابع السياق؟

ومما سبق يتضح أن هذا الاتجاه يساعد في حل كثير من المشكلات التي تواجه المعلمين مثل: تحقيق الأهداف داخل المدرسة، وتطوير المناهج عن طريق اشتراك المعلمين، وإيجاد طرق تدريس بديلة، المناخ المدرسي، العلاقة مع المجتمع المحلي. وتحقيق ذلك يتطلب حفز القادرين من أبناء المجتمع ومؤسسات القطاع العام والخاص على الإسهام في تمويل تدريب المعلمين وتنميتهم مهنياً في المدارس، وإتاحة الفرصة لأصحاب الخبرات التربوية من المتطوعين لتقديمها مع إتاحة الوقت للتنمية المهنية للمعلم خلال ساعات العمل.

٤. البحث الإجرائي مدخلاً للتنمية المهنية:

تعد البحوث الإجرائية من أبرز الوسائل الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين، حيث يعد المعلم البحث لكي يتغلب على ما يواجهه من مشكلات وعوائق أثناء التدريس والتعرف على أسباب القصور التي تعتري ممارساته وأدائه مما يساعد على تحسين الممارسة والعمل على زيادة نجاحها باستمرار وهو الهدف الرئيسي لإجراء البحوث. وفي الوقت نفسه تتيح بحوث المعلمين الفرصة لتعديل الأطر الفكرية الحاكمة للنظريات التربوية، وقد يصل الأمر إلى تعديل بعض المسافات لجامعية وفقاً لما أسفرت عنه نتائج البحوث التي يجريها المعلمون في الميدان مما يساعد على ربط الممارسة بالنظرية. والبحوث الإجرائية إما يعدها المعلمون بأنفسهم أو بالتعاون مع بعض الأكاديميين وحتى تحقق البحوث التي يجريها المعلمون دورها لابد من إدراج البحوث بوضعها مكوناً هاماً في برامج كليات التربية لتدريب المعلمين على كيفية إجراء

(٢٤) [illegible]

البحث العلمي واكتساب المهارات والكفايات الضرورية لتنفيذه. وهناك مجموعة من الخصائص المميزة لبحوث المعلمين من أجل تحقيق التنمية المهنية هي[٢٥]:

١) الدافعية الذاتية:

بمعنى أن يكون الحافز لإجراء البحث نابع من المعلمين نتيجة إحساسهم بالمسئولية تجاه ممارستهم دون أن يكون الواجب البحثي مفروضاً عليهم من قبل سلطة أخرى غير سلطة ضميرهم المهني.

٢) النظامية المنهجية:

أن تمارس البحوث الإجرائية وفقاً لمنطق بحثي استقصائي سليم مع قدر من المرونة والابتكارية من قبل المعلمين، وأن تصبح البحوث جزء من النظام المدرسي وعنصر هام من عناصر الممارسة المهنية للمعلمين بشكل دائم وليس بشكل استثنائي باعتبار أن البحوث الإجرائية هي الركيزة الأساسية للتجديد التربوي المستند إلى المدرسة.

٣) التأملية والوعي:

فهم المعلمون لممارستهم القائمة وتأمل نتائجها وربطها بعواملها المحركة وتطويرها وتعديل ما وراءها من معارف نظرية واتخاذ القرارات المناسبة تجاهها.

٤) التقارب مع الممارسة:

العلاقة بين الممارسة العملية والبحث الإجرائي، فهي لا تنتهي بالتوصل إلى فهم الظواهر وتعديل الممارسات بل تؤدي لمزيد من البحث للممارسات الجديدة واختبارها مما يضفي عليها علاقة تتسم بالتجدد والاستمرارية.

٥. التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء:

لابد من تشجيع المعلمون في تعليم بعضهم البعض بحيث يصبح التدريس والممارسات المهنية المرتبطة به موضوعاً للتفكير والحديث بين المعلمين، فيعتاد المعلمون ملاحظة بعضهم البعض أثناء التدريس ويقدمون التغذية الراجعة وملاحظاتهم النقدية، ويتعاونوا في الإعداد والتخطيط لمواردهم التدريسية ويتشاركوا في المعارف والخبرات، ويتحقق كل ذلك في المدرسة نفسها مما يسهل عملية الدعم والنمو المهني المستمر للمعلم. كما تبرز أهمية الشبكة العنكبوتية (الانترنت) في مجال تبادل المعارف والخبرات والتجارب بين أصحاب المهنة أو التخصص الواحد من خلال المشاركة في المنتديات المهنية للمعلمين والتي انتشرت بشكل واسع في الآونة الأخيرة مما يساعد في تكوين لغة مهنية مشتركة تكون نواة التطوير والنمو المهني للمعلمين[٢٦].

---

[٢٥] أحمد عبد الخالق مدبولي: "التنمية المهنية للمعلمين: الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية"، مرجع سبق ذكره، ص ٤٥-٤٧.

[٢٦] حسن يحيى: "إعداد المعلم بين المرونة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي"، ورقة عمل مقدمة [illegible]

٦.توظيف التكنولوجيا والشبكة الفكبوتية في تدريب المعلمين:

إن تحقيق النمو المهني يتطلب تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، هنا تصبح مراكز التدريب عاجزة عن استقبال آلاف المعلمين في برامج مستمرة ذات كفاءة عالية، لذا تصبح التكنولوجيا والتعليم عن بعد باستخدام الشبكة الفكبوتية (الانترنت) فرصة كبيرة لتقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستمرار وبتكاليف اقتصادية. حيث يمثل التدريب عبر الشبكة الفكبوتية نافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية لتطوير الأداء التدريسي للمعلم، ويتطلب ذلك تنمية مهارات المعلم على استخدام شبكة الانترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث Search engines، ونقل الملفات، إلى جانب تدريب المعلم على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الانترنت لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة، ويمكن من خلال المواقع والمنتديات أن يتم التواصل المباشر بين المعلم وتلاميذه وزملاؤه أو من خلال البريد الإلكتروني وبرامج المحادثة[٢٧]. كما يجب الاستفادة من التطور الهائل الذي حدث في مجال التقنيات الحديثة وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في عمليات التدريب كالوسائط السمعية والبصرية والتليفزيون والإذاعة والفيديو والحاسوب والمختبرات اللغوية ومختبرات التعليم المصغر والأجهزة والآلات التعليمية المختلفة، إضافة إلى تسجيل برامج التدريب والدورات التدريبية على أشرطةالفيديو أو أقراص مدمجة أو بثها عبر القنوات الفضائية وشبكة الانترنت لتصل إلى أكبر شريحة من المعلمين. وتتسابق دول العالم في تحديث وتطوير نظمها التعليمية مستعينة في ذلك بأحدث الابتكارات والخبرات التربوية لمواجهة الانفجار المعرفي وازدياد عدد الراغبين في التعلم. وفي ظل الثورة التكنولوجية للمعلومات والاتصالات التي يستهدفها العصر الحاضر تتعاظم أهمية التعليم في كثير من دول العالم باعتباره أمناً قومياً حيث أن العقل البشري قوام هذه الثورة الرائعة، وعلى ذلك تزايد الطلب على تكنولوجيا التعليم والتعلم في برامج ومراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة لما له من تأثيرات قوية في تهيئة البيئة التعليمية لتصبح أكثر ملائمة للفروق الفردية بين المعلمين والمتعلمين على حد سواء[٢٨].

ويبدو أن هذا المحور قد طرح بواسطة اليونسكو UNESCOوينبناه التكنولوجيون والتربويون لتوضيح أبعاد الدور الذي يمكن أن تقوم به تكنولوجيا التعليم في رفع كفاءة برامج التدريب. وقد حددت اللجنة الأمريكية لتكنولوجيا التعليم هذه الأبعاد على النحو التالي[٢٩]:

---

(٢٧) هشام يركات: التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم؛ متاح في: www.gulfkids.com/ar/print.php?page=topic&id=1474

(٢٨) يوسف قطامي وآخرون: الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنياً، مرجع سبق ذكره، ص٧٥.

(29) Department of Education- State of New Jersey (2007) Standards for Required Professional Development of Teachers, p10.

- تجعل التعليم أكثر إنتاجية.
- تجعل التعليم أكثر تفرداً.
- تجعل التعليم أكثر تطبيقاً للأسس العلمية.
- تجعل التعليم أكثر قوة وفورياً.
- تتيح تعليماً بمساواة أكثر بين المتدربين مهما كانت أماكن تجمعاتهم.

وبناء على ما تقدم اهتمت التربية الحديثة بإدخال الحاسوب Computer بشكل رسمي في مناهج بعض مدارس الولايات المتحدة، كما في فيلادلفيا ومدينة نيويورك في الستينات وبعد ذلك بثلاث سنوات ظهر الجيل الرابع من الكمبيوترات ذات السرعة العالية نسبياً، وباستمرار تطور أجهزة الكمبيوتر أخذ التربويون يفكرون في توظيف الطاقات الهائلة لهذه الأجهزة في العملية التربوية. فمثل هذه البرامج تزيد من دافعية الطلاب واهتمامهم بالمادة العلمية المقدمة، فضلاً عن تكوينه لاتجاهات إيجابية نحو الموضوعات التي يدرسونها. وعليه فإن المعلمين بحاجة إلى تنمية مهنية لاكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع الحاسوب والانترنت والبرامج المختلفة وتطبيقاتها التربوية هذا بالإضافة إلى أن استخدام التقنيات التربوية من شأنه أن يحرر المعلمين من الواجبات الملقاة عليهم والتوجه لمهام أخرى كالتنظيم للمجموعات الصغيرة[٢٠].

وإلى جانب الحاسوب والانترنت والتليفزيون (الفيلم التعليمي) نستطيع القول بأن هذا المحور يعني بتحديث وتطوير التعليم وذلك باستخدام أحدث الابتكارات التكنولوجية في مجال تقنيات التعليم، لمواجهة الانفجار المعرفي وعصر المعلوماتية، للتقليل من الطرق التقليدية التي تعتمد على الحفظ والاستظهار، ويبقى المعلم كموجه ومرشد للطلاب لاستخدام الوسائل التكنولوجية مما يؤدي إلى إعادة النظر في تخطيط برامج التنمية المهنية للمعلمين كي تستجيب لمتطلبات التعلم الذاتي.ويمكن توضيح مزايا استخدام تكنولوجيا التعليم فيما يلي:

- وسيلة فعالة لتحقيق التربية المستدامة للمعلمين.
- يركز على تخطيط البرامج وتنفيذها.
- استخدام أحد الابتكارات التكنولوجية في مجال التنمية المهنية للمعلمين.
- التقليل من دور المعلم كمصدر وحيد للمعرفة.
- تنمية أساليب التعلم الذاتي للمعلمين.
- توفير الأساس المادي المحسوس للتفكير الإدراكي.

ولعل ذلك يدلنا إلى حتمية التنمية المهنية للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم في ضوء تحديات الثورة المعلوماتية، وضرورة أن تعكس برامج إعداد المعلم وتكوينه والاستمرار

---

[20] Gautam, Vinoba (2001). Teacher Training: Need for Reform and Thinking, available at

في تدريبه وتنميته المهنية معتقدات تربوية تتضمن مستوى رفيع الأداء، وأن يتسلح المعلم بقدرات تمكنه من تحقيق أهداف التعليم والتعامل مع تحديات الثورة المعلوماتية[٣١].

٧. رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب:

إن كان مطلوب من المعلمين الانخراط في برامج التدريب لتطوير مهاراتهم فإنه من باب أولى تطوير مهارات وكفاءات القائمين على التدريب من خلال الابتعاث في دورات خارجية وحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل لإتاحة الفرصة لتزويدهم بالخبرات في مجال المستجدات التربوية وبما يواكب التطورات الحديثة في جميع جوانب العملية التعليمية، كما يجب أن يتم اختيارهم على درجة عالية من الكفاءة العلمية والتربوية والإدارية[٣٢].

٨. إعتماد منهج للتدريب والتنمية المهنية متعدد الوسائط والوسائل:

لم تعد البرامج التدريبية الوسيلة الوحيدة للتنمية المهنية كما هو شائع في كثير من الدول، حيث تنوعت وسائل التنمية المهنية وأخذت أشكالاً متعددة منها البث الإذاعي والفضائي والاتصال الشبكي والدوائر التليفزيونية والوسائل السمعية والمرئية،التدريب في المدارس، ورش العمل وجلسات البحث والمؤتمرات والمنشورات والندوات والحلقات التعليمية، والمؤتمرات التدريبية عبر الفيديو والتدريب الموجه ذاتياً، والعصف الذهني، التدريس المصغر، العروض العملية، لعب الأدوار، المسرحة التربوية، تبادل الزيارات الصفية والمدرسية والبحث الإجرائي وحلقات النقاش[٣٣].

٩. التنمية المهنية المستديمة:

ينظر إلى عملية النمو المهني للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة على أنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم لا تتوقف إلا بانتهاء مدة خدمته، فهذا الاتجاه جاء استجابة للتطورات التكنولوجية والعلمية وما تفرضه من تغيرات على دور المعلم مما يحتم استمرارية النمو المهني للمعلم لتزويده بما يستجد من معارف مهارات تساعده على أداء دوره بفاعلية[٣٤].

١٠. التدريب الموجه ذاتياً ومسئولية المعلم في نموه المهني:

يجب أن تكون دافعية المعلم داخلية لكي يطور ذاته مهنياً وهذا يتطلب إثارة هذه الدافعية للنمو المهني بشتى الطرق كربطها بالترقي الوظيفي أو زيادة الرواتب أو منح العلاوات أو من خلال شهادات تقديرية، أو منح ألقاب تشريفية أو وسام تشريفي يمنحه مدير المدرسة

---

(1)-Sottile,James& et al M(2005).The impact of a Teacher Education Program: A Critical Review.ERIC:ED490384

(٣١) محمد الأمين: الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة"مجلة التربية، السنة(٣١)،العدد(١٤١)،قطر ٢٠٠٢، ص١١٠.

(٣٢) نصر نجم الدين نصر: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مرجع سبق ذكره، ص٥٨.

(٣٣) يحيى حسين و عبدالحميد الخطابي: الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية"، مجلة البحوث النفسية والتربوية(جامعة المنوفية- ٢٠٠٣/ ٢٠٠٣،السنة(١٨)،العدد(٢)،ص٢٠٥.

للمعلمين الذين يتابعون تنمية أنفسهم مهنياً إلى غير ذلك من الحوافز المادية والمعنوية. ومن وسائل التنمية المهنية الذاتية التي يمكن أن يلجأ إليها المعلم ليطور نفسه مهنياً: الزيارات الصفية للمعلمين المتميزين، المطالعة والقراءة في مجال التخصص سواء من الكتب أو الانترنت، والبحث الإجرائي، والاشتراك في المنتديات التربوية المتخصصة للاستفادة من خبرات الآخرين، المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل بمبادرة ذاتية للتعرف على ما يستجد من معلومات تفيده في تطوير الأداء، ومتابعة كل ما هو جديد بمجاله من خلال الشبكة العنكبوتية والبث الإذاعي والتليفزيوني[٣٥].

١١. مسئولية كليات التربية عن متابعة خريجيها وتنميتهم مهنياً أثناء الخدمة:

تميل الاتجاهات العالمية المعاصرة إلى زيادة الجزء الذي يضطلع به كليات التربية تجاه خريجيها وأن لا يقتصر دورها على الإعداد ما قبل الخدمة بل يجب أن تساهم بشكل جوهري في مواصلة إعداد المعلمين والتدريب المستمر لهم أثناء الخدمة متمثلة في توفير برامج تدريبية وبعثات داخلية وتعليم عن بعد، مما يؤدي إلى تحول التدريب والتنمية المهنية إلى شكل من أشكال المتابعة والتعليم المستمر الذي يحقق المزيد من التعرف على أوجه القصور في برامج الإعداد وتعديلها مما يحقق مزيد من الترابط بين كليات الإعداد وجهات العمل التي تستخدم خريجيها. وقد تم طرح عدد من التوصيات والمقترحات التي من الممكن أن تساهم في بلورة الدور المستقبلي المنشود لكليات التربية تتولى دور أكبر في مجال التدريب أثناء الخدمة، من أبرزها[٣٦]:

- إنشاء مركز لتدريب المعلمين تابع لكلية التربية تتحدد أهدافه في التخطيط للبرامج وتصميمها وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها بالتعاون مع وزارة التربية لتنفيذ البرامج التدريبية حسب الحاجات التدريبية أو المستجدات التربوية.
- طرح برامج تدريبية وحلقات دراسية تواكب أحدث التطورات العلمية والتربوية من خلال قناة فضائية متخصصة أو مواقع على الشبكة العنكبوتية على أن يستكمل هذا الأسلوب باستخدام أسلوب التواصل الإلكتروني أو الهاتفي لمزيد من التوضيح والاستفسار.
- إنشاء مكتب لمتابعة الخريجين وتنميتهم مهنياً من خلال إرسال مطبوعات للخريجين لتعريفهم بالمستجدات في مجال المهنة وتزويدهم بالبرامج والدورات وورش العمل الجديدة للالتحاق بها إما بالحضور شخصياً أو عن طريق أسلوب التعلم عن بعد والشبكة العنكبوتية.

ومن الأشكال الأخرى المقترحة للبرامج التي يمكن أن يقوم بها مكتب متابعة الخريجين ما يلي[٣٧]:

---

[٣٥] بدرية المفرج وآخرون: "الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنياً"، مرجع سبق ذكره، ص ٩٠.

[٣٦] هدى أحمد منصور: "معلم المستقبل نحو أداء أفضل"، مرجع سبق ذكره، ص ١٩٠.

[٣٧] عبد الله الرشيد، [illegible]: "دراسة لبعض قضايا تدريب معلمي التعليم الابتدائي بالإحساء"، قدمت لمؤتمر

١- برامج دورية يتم الدعوة إليها سنوياً فيما يسمى بيوم الخريجون يدعى إليه الخريجون بغرض التعرف على أهداف خطة متابعة الخريجين ونوعية المساعدات التي يقدمها المكتب و توعية المعلمين الجدد بالمتاعب التي قد تواجههم في بداية عملهم، وتقديم العلاج للمشكلات التي تواجه بعض المعلمين في عملهم ويحتاجون للمساعدة فيها وتحديد المشتركين في البرامج بطريقة تطوعية.

٢- برامج نوعية: لعلاج مشكلات معينة يتفق عليها عدد مناسب من المعلمين.

٣- برامج فردية: لعلاج مشكلات فردية لدى بعض المعلمين توافجههم في عملهم ويحتاجون للمساعدة فيها.

وهكذا ترى الباحثة أن مسئولية التنمية المهنية للمعلمين وفقاً لما تنادي به الاتجاهات المعاصرة لابد وأن تكون كالتالي:

- مسئولية كليات التربية مع وزارة التربية والتعليم.
- مسئولية المدرسة عن معلميها.
- مسئولية كل معلم بمواصلة تعلمه الذاتي وتطوير أدائه ومهاراته.

وليس هناك تعارض في تلك الأنماط حيث يمكن الجمع بينها وتكون المسئولية مشتركة ومتعددة مما يحقق هدف النمو المستمر للمعلم. كما أن تلك الأنماط والمقترحات السابقة تمثل كل منها دعامة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين ويؤدي استخدام تلك الأنماط إلى تحول كبير في كيفية أداء المعلمين لعملهم.

قائمة المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية:

(١) أحمد حسين اللقاني وعلي الجمل: "معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس"، عالم الكتب، القاهرة،١٩٩٦.

(٢) أكرم محمود العمري، محمد عبد القادر العمري: "توجهات معلمي المدارس الأساسية في مديرية تربية إربد الأولى نحو تنمية الموارد البشرية لاحتياجات التعلم الإلكتروني"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المجلد السابع، العدد الثاني، كلية التربية، جامعة البحرين، يونيو ٢٠٠٦.

(٣) أوصاف ديب: "الاحتياجات التدريبية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مجال تقنيات التعليم"، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٢)، العدد الثاني، دمشق، ٢٠٠٦.

(٤) ابراهام ووجيف:"تدريب المعلمين أثناء الخدمة داخل المدارس في الدول النامية والدول الصناعية من منظور مقارن"، ترجمة زينب النجار، مجلة مستقبليات، (القاهرة١٩٩٧:مكتب التربية الدولي)، المجلد٢٧،العدد١.

(٥) بدرية المارج وآخرون:" الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنياً"، إدارة البحوث والتطوير التربوي، دولة الكويت،٢٠٠٧.

(٦) تيسير شلقاني ذكي: "تدريب المعلمين على مهارات استخدام المواد الفيلمية الثابتة والشفافيات بأسلوب التدريس المصغر"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة حلوان،٢٠٠١.

(٧) حافظ فرج أحمد: الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠٠٩.

(٨) حسن يحيى:" إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دول الخليج العربي"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر: إعداد المعلم بين العولمة ومتطلبات الخطة التنموية في دولة الكويت، (كلية التربية – جامعة الكويت في الفترة من١٢ – ١٤اكتوبر٢٠٠٣.

(٩) حسين محمد أحمد عبد الباسط:" التعليم متعدد المداخل: ستراتيجية جديدة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في التعليم قبل الجامعي"، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الأول:" استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتطوير التعليم الجامعي "، القاهرة ،٢٠٠٧.

(١٠) سلمى فضل الصعيدي: " التنمية الذهنية لمعلم القرن الحادي والعشرين في ضوء الوعي بالمدرسة الذكية"، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

(١١) سهير الجبار: " البعد الأخلاقي لمدرسة المستقبل"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني: " مدرسة لمستقبل (الواقع والمأمول)"، كلية التربية ببورسعيد، في الفترة من ٢٨-٢٩مارس ٢٠٠٩م.

(١٢) علي أحمد مدكور: " التربية وثقافة التكنولوجيا"، دار الفكر العربي، القاهرة: ٢٠٠٣.

(١٣) علي راشد: خصائص المعلم العصري وأدواره-الإشراف عليه -تدريبه"، دار الفكر العربي، القاهرة،٢٠٠٢.

(١٤) قرار إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين، موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر متاحة على الموقع التالي:
http://academy.moe.gov.eg/dlrectors.aspx تاريخ ٢٠١٢/٤/١.

(١٥) محمد الأمير: " الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة"،مجلة التربية، السنة(٣١)،العدد(١٤١)،قطر ٢٠٠٢.

(١٦) منصب عبدالله الدوسري: " فعالية برنامج تدريبي باستخدام الوسائط المتعددة لتنمية الكفايات التكنولوجية لمعلمي المواد الدينية بالمرحلة الإعدادية بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة،٢٠٠٨م.

(١٧) محمد عبد الخالق مدبولي: التنمية المهنية للمعلمين:الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجية"،دار الكتاب الجامعي،ط٢،الامارات العربية المتحدة، ٢٠٠٠.

(١٨) محمد منوني عنيمة: " القيمة الاقتصادية للتعليم في الوطن العربي -دراسات وبحوث- سياسات وبرامج إعداد المعلم وبنية العملية التعليمية"، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ١٩٩٦.

(١٩) منير محمد بدوي: "دور الجامعة بين تحديات الواقع وآفاق المستقبل: رؤية نظرية"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر: " التعليم العالي في مصر : خريطة الواقع

واستشراف المستقبل"، مركز البحوث والدراسات السياسية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة في الفترة من ١٤-١٧ فبراير ٢٠٠٥.

(٢٠) نصر نجم الدين نصر:" التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة"، مجلة كلية التربية(جامعة الزقازيق)، ٢٠٠٤، العدد٤٦.

(٢١) هشام بركات:" التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم": متاح في: www.gulfkids.com/ar/print.php?page=topic&id=1474

(٢١) وزارة التربية والتعليم:" الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠٠٧/٢٠٠٨-٢٠١١/٢٠١٢".

(٢٢) يحيى حسين و عبدالحميد الخطابي:" الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية"، مجلة البحوث النفسية والتربوية(جامعة المنوفية- مصر)،٢٠٠٣،السنة(١٨):العدد(٢).

ثانياً: مراجع باللغة الإنجليزية:

(24) Department of Education- State of New Jersey (2007) Standards for Required Professional Development of Teacher).

(25)EvgueniKhvilon: Information And Communication Technologies In Teacher Education, Division of Higher Education, UNESCO, 2002, p 4.

(26)Gautam, Vinoba (2001). Teacher Training: Need for Reform and Thinking, available at: http://www.un.org.in/JANSHALA/aprijun01/teachtrn.htm

(27) Japan Ministry of Education2000, Science and Culture Japanese Government policies in Education Science and Culture Tokyo,P.104.Available at:http://www.mext.go.jp/component/english/__icsFiles/afieldfile/2011/03/08/1303073_001.pdf

(28) Ministry of education,2007, integrating ICT-Based content in teaching and learning- English Language. CT in Teacher Education: Case Studies from the Asia-Pacific Region p.14

(29)Sottile,James& et al M(2005).The impact of a Teacher Education Program: A Critical Review.ERIC:ED490384

(30)Unesco: Glossery of Educational Terms,Genava,1992,p66.