المعلم في ضل تكنولوجيا التعليم بين برامج التدريب والتطوير

د. عبد العظيم بشير الخالقي أ. محمد عبد الله تريحبات

هدفت هذه الدراسة التعرف على أدوار المعلم الجديدة في ضل تكنولوجيا التعليم، وكذلك البرامج التدريبية التي يحتاجها المعلم في عصر التكنولوجيا الحديثة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلا الدراسات السابقة والادب التربوي المنشور وكذلك من خلال صفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بتكنولوجيا التعليم والمعلم، وكانت اهم التوصيات:

1-وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين بين المعلمين في مهنة التدريس. والافتقار إلى التخطيط المسبق لبرامج تدريب المعلمين.

2- ضعف الجهات والأجهزة التي تشرف على تدريب وتطوير المعلمين، ومواكبة كل ماهو جديد في تكنولوجيا التعليم.

3- الأخذ بتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال، عند تنفيذ مهام البرامج التدريبية لإعداد المعلم وتطويره في ظل البيئة التعليمية الجيدة.

المقدمة:

نعيش الآن عصر التكنولوجيا التعليمية، والتي انعكس تأثيرها على التعليم الذي هو طريق التقدم والرقي لأي مجتمع، وإذا كان المعلم يمثل أحد أركان العملية التعليمية، فإن إعداد المعلم لا بد وأن يواكب التطور الحادث في التعليم، وهذا يدعو المؤسسات التربوية المهتمة بإعداد المعلم إلى إعادة النظر في برامج إعداد المعلم، والمداخل التربوية التي يقوم عليها إعداده وإضافة الجديد إليها والعمل على تحسين وتطوير القائم منها.

وهناك مداخل كثيرة لإعداد المعلم، منها المدخل التعليمي القائم على الكفاءات والذي يعتبر أحد الاتجاهات في إعداد المعلم وأكثرها شيوعاً وانتشاراً، وهو مدخل يهدف إلى إعداد المعلم وتأهيله على أسس تربوية ونفسية تهدف إلى رفع مستوى أداء المعلم مهنياً، وتوظيف كفاءته، وتوجيه مهاراته لمساعدة الطلاب على تحقيق أهدافهم.

إن سر المستقبل وتحديه هو في إنتاج المعرفة "لأن من ينتج المعرفة ينتج جيلاً يعتبر امتداداً لأمته مستقبلاً، فالطلب سيكون على من يملك القدرة على التعامل مع التقنية والمعلوماتية، ويواكبها ويلحق بمستجداتها المتلاحقة والسريعة، وإن الاستثمار في مجال التربية هو أكثر الاستثمارات عائداً، بعد أن تبوأت (صناعة البشر) قمة الهرم بصفتها أهم صناعات عصر المعلومات على الإطلاق، حيث إن أوزان الأمم والشعوب لا تقاس باتساع أرضها وعدد سكانها، ولكن بقدر ما يتوافر لديها من إبداع واقتدار في تطوير عناصر البيئة والكون وتوظيفهما للارتقاء بالحياة وحل مشكلاتها. لقد أدرك الجميع أن مصير الأمم هو رهن بإبداعات أبنائها، وأن التربية هي التي يعول عليها في صناعة المستقبل حيث تستطيع أن تنتج أفراداً قادرين على مواجهة التحديات المتوقعة في العصر القادم.

حيث أصبح المعلم مخططاً لخبرات وأنشطة تعليمية مرتبطة بالأهداف المخطط لها، وتناسب مستوى المتعلمين وطرق تفكيرهم وتسهم إسهاما فعالاً في مساعدتهم على بلوغ الأهداف التعليمية، كما أصبح المعلم مسؤولا عن إعداد المواد التعليمية اللازمة، كالمجتمعات التعليمية ورزم التعلم

JESUS.ORG.LY

الذاتي ليتمكن الطلبة من ممارسة عملية التعلم.

إن معلمي المستقبل بحاجة إلى أن يكونوا نموذجاً للمهارة في استخدام التقنيات الحديثة وتصميم البرامج التعليمية، وإن برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة وخارجها ينبغي أن تعد المعلمين لأدوار ومتطلبات تعليمية جديدة، والتقنيات التربوية الحديثة ليست بديلا عن المعلم، ولكنها أدوات في يده يستثمرها لتفعيل دوره وتعميق أثر التعليم واستنهاض قدرات طلابه، ومساعدتهم على تنمية طاقاتهم إلى أقصى مدى ممكن، حيث أنها لم تقلص من دور المعلم، بل دعمته وجعلت منه دوراً متميزاً يستلزم توافر مهارات وكفايات متطورة، لتتوافق مع مجتمع المعلومات وحاجات الطلاب، بوضع التعليم في مسارات جديدة تنأى بوظيفة المعلم عن الأدوار التقليدية.

وإن استخدام التّكنولوجيا في التّعليم جعل منه أكثر مُتعة بالنسبة للطُلاب، مما يزيد من دافعيتهم نحو التّعلُم، إذ يُمكن للدروس المُملة أن تُصبح أكثر مُتعة لهم عن طريق الأجهزة اللوحية والفيديو، وبذلك أصبح معلمي المستقبل بحاجة إلى أن يكونوا نموذجاً للمهارة في استخدام التقنيات الحديثة وتصميم البرامج التعليمية، وإن برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة وخارجها ينبغي أن تعد المعلمين لأدوار ومتطلبات تعليمية جديدة.

إن برامج التطوير واعداد، وتأهيل المعلمين وتدريبهم قبل وأثناء الخدمة بات من اهتمام المسئولين في الأقطار المتقدمة والنامية على السواء، حيث أن برامج التطوير والإعداد هي بمثابة حجر الأساس لبناء المعلم واكتساب الخبرات والمعلومات، في كل المواقف الحياتية إن مستوى إعداد وتأهيل المعلمين وتطويرهم يتوقف على مستوى ونوعية مؤسسات الإعداد وامكانياتها وقدراتها على إكساب المعلمين لمها ا رت البحث والتجريب، ومدى الارتباط الذي يكون بين برامج الإعداد وبين فلسفة وأهداف التعليم العام ، حيث نعيش اليوم عصراً سريع التغير، عصر التقدم التكنولوجي، عصر التفجر الثقافي ، عصر الاتصالات السريعة، عصر الابتكارات والتجديد ، لذلك فإن الواقع الذي يعيش فيه الإنسان اليوم يختلف كثيراً عما كان عليه في الماضي ، وتفرض علينا هذه المتطلبات الجديدة إعداد أفراد قادرين على التقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام، والتكيف معها وامتلاك المهارات والكفايات اللازمة لذلك واثقان التعامل مع التكنولوجيا واستخدام التقنيات الحديثة وتطبيقها في مجال عملهم، وهذه هي من أهم برامج التطوير والاعداد للمعلم في هذا العصر.

مشكلة البحث:

العملية التعليمية اليوم من الامور التي أرهقت المسؤولون سواء كانت من الدول المتقدمة أو الدول النامية بالرغم من وجود كوادر قادرة على العطاء في كل زمان ومكان مع قلة الإمكانيات والمعوقات التي تواجه المعلم، ولكن برامج إعداد وتطوير المعلمين لا يمكن لها في عصر يحفل بالتطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية المستمرة أن تمد المعلم بحلول للمشكلات العديدة التي تعترض العمل التعليمي على وجه العموم الأمر الذي يتطلب ضرورة وجود برامج تدريبية مستمرة للمعلم تزوده بمقومات النمو الذاتي سواء كان ذلك في مجال التخصص العلمي أو في الجانب التربوي ، الأمر الذي يلقي على ب ا رمج إعداد المعلم مسؤولية تأهيله.

وهنا تبرز الحاجة الماسة إلى برامج التطوير والإعداد، والتأهيل، والتدريب؛ ليتسنى للمعلم متابعة التطورات المختلفة واكتساب المعارف والخبرات الثقافية والاجتماعية الجديدة، وبناؤها وتطويرها، وبذلك نضمن رفع مستوى أداء المعلم، وبالتالي رفع إنتاجية التعليم الذي هو ركيزة أساسية لإحداث تنمية مستدامة في المجتمع.

وبهذا فإن مشكلة البحث تتمثل في الإجابة **عن التساؤل الرئيس التالي: المعلم في ضل تكنولوجيا التعليم بين برامج التدريب والتطوير. حيث تنبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات:**

1-من هو المعلم الذي نريده. وما صفاته؟

2 -ما البرامج الحديثة التي يمكن أن تقدم للمعلم لتطويره في العملية التعليمية؟

3 -ما المعوقات التي تواجه المعلم عند استخدام التكنولوجيا التعليمية اثناء العملية التعليمية؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في:

1- توفّر التكنولوجيا العديد من الآليات التي تسهم في رفع كفاءة المعلم في العملية التعليمية.

2- تتوفّر العديد من البرامج الحاسوبية التي تساعد على تحقيق الدقّة في العملية التعليمية.

3- أنها تتناول جانبا مهما في العملية التعليمية ألا وهو المعلم الذي نريده في ضل التكنولوجيا الحديثة.

4- معرفة أهم البرامج التي تعين المعلم في تطويره واعداده للوصول الى اعلى مستوى من الأداء.

5- تسهّل عملية التواصل ما بين المعلم وطلابه مما يسهل العملية التعليمية فيما بينهم.

أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى معرفة أهم البرامج التكنولوجية التعليمية التي يمكن أن تساهم وبشكل كبير في إعداد المعلم قبل الخدمة وتطويرهم أثناء الخدمة لتحقيق الأهداف التربوية.

- معرفة المشاكل والمعوقات التي تواجه المعلمين للمشاركة في البرامج الحديثة لتكنولوجيا التعليم المختلفة وايجاد حلولاً لهذه المعوقات للرفع من المستوي المهارى والمهني لهم.

المنهج المستخدم في البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال الاطلاع على الأدب المنشور والدراسات السابقة في موضوع البحث، وذلك للإجابة على تساؤلات البحث ومعرفة أهم النتائج والتوصيات التي تساهم وبشكل كبير في تطوير العملية التعليمية.

مصطلحات البحث:

المعلم: يعرفه أور لسان (2000 م): بأنه ذلك المعلم الذي، يعتمد على قد ا رته الذهنية والعقلية من أجل تحديث معلوماته وخبراته ه للاتكال على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته، وتحسين مستواه المهني باستمرار.

تكنولوجيا التعليم:

هي تسخير الأدوات والوسائط التكنولوجية الحديثة للمساعدة في توصيل المعرفة وتحسينها وتناقلها بين أطراف العملية التعليمية.

(2021: ducational Technology)

التدريب: هو عملية تهدف بشكل أساسي إلى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الإنسان، والحصول على المعلومات والبيانات التي تنقصه

التدريب: إلى اكتساب المعرفة والمهارة، والكفاءات نتيجة للتدريس المهني أو المهارات العملية والمعرفة التي تتصل بالكفاءات المفيدة المحددة.

تعرف برامج إعداد المعلم على أنها: "مجموعة الإجراءات والعمليات والنشاطات التي تتبناها مؤسسات إعداد المعلمين، بهدف تأهيل المعلم أكاديمياً ومهنياً وثقافياً، لمزاولة المهنة بما يتوافق مع متطلبات المجتمع" (الرويس:2018)

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تمهيد:

يحتل المعلم موقعاً متميزاً بين العناصر الفاعلة والمؤثرة في بناء شخصية الطالب وإعداده للمستقبل، ويؤكد الباحثون أن المعلمين سيكونون العامل المجدّد لنوعية التعليم في السنوات المقبلة من القرن الحادي

JESUS.ORG.LY

والعشرين، كما يؤكدون بأن التقنية سوف تزيد ولن تقلل من الحاجة إلى معلمين جيدين وأساليب تدريسية بارعة، وأننا بحاجة إلى زيادة استثماراتنا في الموارد البشرية وفي التنمية المهنية للتربويين، وأن هناك حاجة إلى استقطاب نمط جديد من المعلمين إذا ما أردنا إصلاح النظام التربوي مستقبلاً.

إن معلمي المستقبل بحاجة إلى أن يكونوا نموذجاً للمهارة في استخدام التقنيات الحديثة وتصميم البرامج التعليمية، وإن برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة وخارجها ينبغي أن تعد المعلمين لأدوار ومتطلبات تعليمية جديدة.

والتقنيات التربوية الحديثة ليست بديلا عن المعلم، ولكنها أدوات في يده يستثمرها لتفعيل دوره وتعميق أثر التعليم واستنهاض قدرات طلابه، ومساعدتهم على تنمية طاقاتهم إلى أقصى مدى ممكن، حيث أنها لم تقلص من دور المعلم، بل دعمته وجعلت منه دوراً متميزاً يستلزم توافر مهارات وكفايات متطورة، لتتوافق مع مجتمع المعلومات وحاجات الطلاب، بوضع التعليم في مسارات جديدة تنأى بوظيفة المعلم عن الأدوار التقليدية

والإعداد والتطوير المهني للمعلم هو إلمام المعلم بالخبرات الفنية التي تمكنه من التكيف مع نفسه ومادته لمواقف التدريس المختلفة، وتفهمه بوضوح لطبيعة العملية التعليمية، وما تحتاج إليه من معارف ومهارات خاصة، ينبغي أن يتزود بها قبل أن يمارسها، والمام المعلم بهذه الخبرات الفنية، يقوم على مبدأين.

أساسين هما:

الأول هو برامج التربية العملية، والثاني هو الدراسة النظرية المنظمة العميقة لمقررات المناهج التربوية، مثل المناهج، وعلم النفس التربوي، وطرق التدريس، ونمو الطفل وتطوره، وطبيعة العملية التربوية، تنظيم واختبار الخبرات الدراسية وغيرها.

فدراسة التربية العملية ضرورة ملحة من ضرورات النجاح في التدريس، فبها يتعرف المعلم على القدرات العقلية المتفاوتة لدى الأفراد، وعلاقتها بدراجات الفهم وقابلية الفهم عندهم، ولا شك أن معرفة المعلم للأسس السليمة التي تبنى عليها خبرات المنهج الدراسي وصفا وتنظيما، سواء في المنهج اليومي أو السنوي، يتيح له المشاركة الجدية المثمرة في وضع المناهج إذا دعي إلى هذا العمل.

(مشعان، وعبد الدليمي، 2009 م).

حيث يرى (مصطفى محسن 2005 م) أن تتوافر في المعلم في أي مرحلة من مراحل التعليم المختلفة والتي تمكنه من أداء أدواره بالشكل المطلوب، مع المتغيرات والمستجدات المستحدثة في هذا العصر ومن هذه الخصائص:

1 -الفهم العميق للبنى والأطر المعرفية في الموضوع الذي يدرسه واستخداماتها وطرق الاستقصاء التي تم بها توليدها أو إنتاجها، والمعايير والقواعد التي تستخدم في الحكم عليها من حيث صحتها، وتاريخها وكيفية تطويرها.

2 -الفهم الجيد للتلاميذ الذين يدرسهم من حيث خصائصهم التي تؤثر في تعلمهم ويشمل هذا الفهم معرفة دوافعهم وأساليبهم المتصلة بالتعليم.

3 -القدرة على استخدام التعلم الفعال، والاستراتيجيات والأساليب المناسبة لتحويل المحتوى الذي يراد تدريسه إلى صيغ وأشكال قابلة للتعلم؛ وفهم أساليب وطرائق التقويم الملائمة لتشخيص قدرات الطلاب واستعداداتهم لتعلم موضوع ما وقياس ما حققوه من تعلم.

4 -التفاعل مع الطلاب وإتاحة الفرصة للمناقشة والحوار، وإقامة علاقات ديمقراطية معهم، والتحرر من الصورة التقليدية للمعلم.

5 - القدرة على التعلم الذاتي والاتزان الانفعالي، والقدرة على تبسيط المعارف

واستخدام التقنيات التربوية الحديثة في البحث والتدريس.

6 -القدرة على تطوير ذاته وتحسين الطرائق التي يتبعها في التعليم وتحفيز المتعلمين على المبادرة والمشاركة في اتخاذ القرار، والقدرة على تحقيق التواصل الفعال بين المدرسة والأسرة والمجتمع المحلي.

7 - امتلاك مها ا رت استخدام الحاسوب في الحياة العملية والتعليمية، كوسيلة تساعد على تطوير استراتيجيات التدريس وتجعلها أكثر تشويقا وفعالية.

بناءً على ما تقدم فإن هذه الخصائص تعد النواة ومركز العملية التعليمية التي يمتلكها كل معلم، لأنها من مواصفات المعلم العصري الذي يعول عليه المجتمع في هذه الآونة بحيث يكون قادراً على مواكبة كل ما هو جديد ومتطور وفهم المادة العلمية وممارسة التقنيات التربوية الحديثة، واستخدامها في الفصل الدراسي وتشجيع الطلاب على ممارستها والتعريف بها.

ويرى خالد عقل(2004 م) أن مهنة التعليم هي على قدر كبير من الأهمية وتتطلب من صاحبها صفات معينة وذلك لأن المعلم يتعامل مع مجموعة إنسانية مختلفة المشاعر والطبائع داخل حجرة الصف، والمطلوب من المعلم إدارة هذه المجموعة إدارة حسنة لتحقيق أهداف التربية، وهذا الأمر يتطلب من المعلم أن يتمتع بصفات تؤهله للقيام بهذا العمل، وهذه الصفات سلسلة متصلة الحلقات، إن فقدت صفة من هذه الصفات فإن هذا ينعكس سلبا علي أداء المعلم ويضعف من قدرته على أداء مهمته بالشكل المطلوب وضعف المعلم سوف يؤثر بالتأكيد على الطلاب، بل على العملية التربوية بأكملها.

ومن أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها المعلم:

-الموهبة:

هناك صفات يمنحها الخالق -عز وجل- لإنسان دون آخر، وهذا أمر لا دخل للإنسان فيه فكما أن الشاعر يولد شاعراً، فكذلك المعلم يولد معلما، ونعني بهذا أن بعضهم يملكون القدرة على التحدث بلباقة ويوصلون أفكارهم إلى الآخرين بسهولة ويسر، مع قدرتهم على الإقناع، وادارة النقاش، ولفت الانتباه، وهذه الصفات الموروثة المرتبطة بالموهبة والتي وجدت مع الإنسان دون دراسة أو تلقين هي الصفات التي تتطلبها مهنة التعليم.

2 -حب المهنة:

إن المعلم الذي التحق بهذه المهنة عن محبة ورغبة يكون عطاؤه أكثر ممن التحق بها نتيجة لظروف خارجة عن إرادته. فالمعلم الذي يحب مهنته يكون مخلصا في عمله متفانيا في أداء رسالته، ويسعى دائما إلى تقديم أقصى ما عنده من إمكانات في سبيل تحقيق الأهداف المناطة به وهذا يدفعه إلى السعي الدؤوب إلى تطوير نفسه والبحث عن أفضل السبل لأداء مهمته.

3 -التمكن من المادة الدراسية:

إن المعلم الملم بمادته إلماما جيدا ينعكس أثر ذلك على شخصيته وأسلوبه في التدريب فالمعلم المتمكن من مادته الدراسية يكون قادراً على توضيح وتسهيل فهمها، واستيعابها، وأقدر على مواجهة المواقف الطارئة التي تحدث داخل حجرة الصف من حيث الرد على أسئلة التلاميذ، وادارة النقاش، واشباع فهم الطلاب بمزيد من المعلومات خارج نطاق المنهاج المدرسي.

4 -التخطيط والتنظيم:

أي عمل يقوم به إنسان إذا ما خلا من التنظيم والتخطيط فإن عمله يصبح عرضة للفشل لا محالة، فكيف إذا كان هذا العمل هو التعليم الذي لا يمكن أن نحقق أهدافه دون تخطيط أو تنظيم. لذلك أصبح ل ا زما على كل معلم قبل أن يدخل حجرة الصف أن يسأل نفسه دائما ماذا يريد أن يتعلم الطالب؟ وما هي أهداف الحصة الدراسية؟ وكيف يمكن أن تحقق هذه الأهداف؟ وما هي الاستراتيجية أو الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق هذه الأهداف؟ وما هي الوسائل التعليمية المناسبة

JESUS.ORG.LY

للدرس؟ وما هي طريقة التقويم المناسبة لمعرفة هل تحققت الأهداف أم لا؟

والمعلم الذي يخطط لعمله "يكون واثقا من عمله مطمئنا إلى أدائه قادراً على مواجهة المواقف الطارئة التي قد تحدث داخل حجرة الصف"، والتخطيط قد يكون ذهنيا، وقد يكون كتابيا، وأيا كان نوع التخطيط فلا بد للمعلم أن يدرك أهمية التخطيط والتنظيم في عملية التعليم. (شوق أحمد، 2001 م).

إن دور المعلم لم قاصرا على مجرد نقل المعلومات إلى تلاميذه وتسميع هذه المعلومات بصورة أو بأخرى، وإنما أصبحت مهمته الرئيسية هي توجيه نشاط التلاميذ توجيها يمكنهم من التعلم ذاتيا، كما أصبح دوره يتمثل في تهيئة أفضل الظروف للتعلم، وتوجيه نشاط التلاميذ، وتقويم هذا النشاط وبذلك يتحول المعلم من ملقن إلى قائد وموجه ومشرف.

ويمكن القول بأن عملية الإعداد والتطوير عملية متكاملة ومستمرة تبدأ بقبول الطالب في مؤسسات إعداد المعلم، في أي مجال من مجالات التخصص، ومن ثم تتم تنميته عقليا، ونفسيا وثقافياً، ومعرفيا، وتشكيل شخصيته بجوانبها المتنوعة، وتستمر لتشمل مرحلة التدريب أثناء الخدمة، من أجل تنمية هذه الشخصية بما يتلاءم مع المتغيرات والمستجدات التي تطرأ على الساحة التربوية، كما تشمل مرحلة المتابعة والتقويم. وذلك بهدف تشخيص واقع جوانب اعداده وتطويره، وتدعيم نواحي القوة فيها، وعلاج نواحي القصور بها.

وهذا لا يتحقق إلا عن طريق إعادة النظر في منظومة تكوين المعلم داخل كليات التربية من حيث الأهداف، والبرامج، والاستراتيجيات لكي تتواكب مع الأدوار الجديدة لمعلم المستقبل، ومن ثم كان الاهتمام الكبير من مختلف دول العالم بتطبيق جودة تكوين المعلم في التعليم العام عن طريق إحداث تطوير نوعي في مدخلات النظام وعملياته لكي تتحسن مخرجاته، وترتفع مستويات كل من المعلم والمتعلم في كافة المجالات المختلفة وتعزيز الموارد اللازمة للتطوير النوعي، وضبط مستوي جودة تكوين المعلم، وادارة النظام التعليمي والارتقاء بها لتحقيق جودة الأداء المهني في العملية التعليمية.

برامج إعداد وتطوير المعلم:

يشهد العالم مستحدثات تكنولوجية عديدة ومستمرة تحمل الكثير من الانعكاسات على المنظومة التعليمية بما فيها من مكونات: متعلم ومعلم وإدارة مدرسية. فإذا كان المعلم يمثل أحد أهم أركان المنظومة التعليمية فإنه لا يمكن إحداث أي تطوير أو تغيير في التعليم إلا بإعداد وتطويره بما يواكب التطور الحادث في التعليم، وهذا ما يدعو المهتمين بتطوير المعلم من إدارة مدرسية ومؤسسات تربوية ومن المعلمين أنفسهم إلى إعادة النظر في برامج إعداد وتنمية المعلم بتحديثها والعمل على تحسين وتطوير القائم منها بشكل مستمر، ومواكبة التغيرات التي قد تطرأ في تكنولوجيا التعليم. فدور المعلم لم يعد ذلك الدور التقليدي الذي يقتصر على الإلقاء والتلقين، بل تحول إلى أدوار أكثر أهمية، فأصبح هو الميسر والموجه والقائد والمصمم التعليمي القادر على خدمة أغراض التعليم والتعلم، ومن هنا جاءت أهمية تنمية وتطوير أداء المعلم الإلكتروني إذا أردنا استخدام التعليم الإلكتروني بنجاح. (زهو، 2016).

ومن أجل تحقيق تنمية أداء المعلم بما يتناسب مع التعليم الإلكتروني، على المعلمين مواصلة عملية تطويرهم من خلال الحلقات البحثية والاجتماعات فذلك يفيد في تبادل المعلومات ووجهات النظر وبيان نقاط القوة والضعف، مما يساهم في إثراء الجوانب المعرفية لديهم بشكل مستمر وعلى أساس إيجابي يؤدي إلى تدارك ما يواجهونه من مشاكل، وبذلك يتحقق مبدأ التقويم الذاتي. وإضافة إلى ما سبق، نذكر أيضاً اشتراك المعلم في المؤتمرات والندوات حيث يساهم

ذلك في النمو المهني المستمر والذي يكمُن من خلال ما تعرضه هذه الندوات من موضوعات تعليمية مختلفة (الخطيب،2018).

ويمكن القول بأنه في التعليم الإلكتروني تزداد أهمية المعلم ويختلف دوره، فمن الضروري أن يصبح متقنا للمهارات الإلكترونية الحديثة، راغبا في التزود بكل ما يهم في مجال تخصصه. وعلى المهتمين بتطوير وتنمية المعلم الاخذ بالوظائف المستقبلية للمعلم في التعليم الإلكتروني عند إعداد مجتمعات تنمية المعلم وما يتعلق بها من كفايات تندرج تحت هذه الوظائف.

ما من شكٍّ في أن التنمية المهنية تبقى الركيزة التي يتكئ عليها المعلم، والرافعة التي يستند إليها من خلال مواكبة كل جديد في ميدان التربية والتعليم، ونخصّ بالذكر الأجهزة التكنولوجية، التي باتت لغة العصر التي تحتم على كافة شرائح المجتمع الإبحار عبر مياهها، ومحاولة الظفر بلآلئها، خاصة أن المرحلة التي نعيشها ويعيشها العالم قد أفرزت وأظهرت حجم الحاجة الملحة لتنمية قدرات المعلم التقنية، جنباً إلى جنب مع تنمية قدراته.

أدوار ووظائف المعلم المستقبلية:

إن التحول من نظام التعلم التقليدي- والذي يعتبر المعلم محور العملية التعليمية، وبالتالي فإن له وظائف معروفة ومحددة، - إلى نظام التعلم الإلكتروني والذي 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 التعلم التقليدي، إلى أدوار ووظائف جديدة في ظل التعلم الإلكتروني، ينبغي على المعلم أن يتقن هذه الأدوار والوظائف، ويمكن توضيح هذه الأدوار فيما يلي:

1- باحث:

وتأتي هذه الوظيفة في مقدمة الوظائف التي ينبغي أن يقوم بها المعلم، وتعني البحث عن كل ما هو جديد ومتعلق بالموضوع الذي يقدمه لطلابه، وكذلك ما هو متعلق بطرق تقديم المقررات خلال الشبكة.

2- مصمم للخبرات التعليمية:

للمعلم دور مهم في تصميم الخبرات والنشاطات التربوية التي يقدمها لطلابه، وذلك لأن هذه الخبرات مكملة لما يكتسبه المتعلم داخل أو خارج القاعات الدراسية، كما أن عليه تصميم بيئات التعلم الإلكترونية النشطة بما يتناسب واهتمامات الطلاب.

3- تكنولوجي:

فهناك الكثير من المهارات التي يجب أن يتقنها المعلم للتمكن من استخدام الشبكة في عملية التعلم، مثل إتقان إحدى لغات البرمجة، وبرامج تصفح المواقع، واستخدام برامج حماية الملفات، والمستحدثات التكنولوجية وغيرها.

4- مقدم للمحتوى:

إن تقديم المحتوى من خلال الموقع التعليمي لابد من أن يتميز بسهولة الوصول إليها واسترجاعها والتعامل معها، وهذا له ارتباط كبير بوظيفة المعلم كمقدم للمحتوى من خلال الشبكة، وهذه الوظيفة لها كفايات عديدة عليه أن يتقنها.

5- مرشد وميسر للعمليات:

فالمعلم لم يعد هو المصدر الوحيد للمعرفة، ولم تعد وظيفته نقل المحتوى للمتعلمين، وإنما أصبح دوره الأكبر في تسهيل الوصول للمعلومات، وتوجيه وإرشاد المتعلمين أثناء تعاملهم مع المحتوى من خلال الشبكة، أو من خلال تعاملهم مع بعضهم البعض في دراسة المقرر، أو مع المعلم.

6- مقوم:

وبالتالي فعليه أن يتعرف على أساليب مختلفة لتقويم طلابه من خلال الشبكة، وأن تكون لديه القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لدى طلابه، وتحديد البرامج الإثرائية أو العلاجية المطلوبة.

JESUS.ORG.LY

7- مدير أو قائد للعملية التعليمية:

فالمعلم في نظم التعلم الإلكتروني من خلال الشبكة يعد مديراً للموقف التعليمي، حيث يقع عليه العبء الأكبر في تحديد أعداد الملتحقين بالمقررات الشبكية ومواعيد اللقاءات الافتراضية وأساليب عرض المحتوى وأساليب التقويم وطريقة تحاور المتعلمين معاً.

الكفايات اللازمة للمعلم:

وفي ضوء ما سبق من تحديد لأدوار ووظائف المعلم المستقبلية في ظل التعلم الإلكتروني عبر الشبكة، يمكن تحديد الكفايات اللازمة للمعلم في مجال التعلم الإلكتروني في:

أولاً: الكفايات العامة:

هناك كفايات عامة ينبغي إلمام المعلم بها، تتمثل في:

١- كفايات متعلقة بالثقافة الكمبيوترية:

مثل معرفة المكونات المادية للكمبيوتر وملحقاته، التعرف على برمجيات التشغيل والوسائط التي يعمل بها الكمبيوتر، الاستخدامات المختلفة للكمبيوتر في العملية التعليمية والحياتية المختلفة، الفيروسات وطرق الوقاية منها، معرفة المصطلحات المستخدمة في مجال الكمبيوتر.

٢- كفايات متعلقة بمهارات استخدام الكمبيوتر:

مثل استخدام لوحة المفاتيح والفأرة، كيفية التعامل مع وحدات الإدخال والإخراج، كيفية التعامل مع سطح المكتب والملفات والبرامج سواء بالحفظ أو النقل أو الحذف أو التعديل، التعامل مع وحدات التخزين، استخدام مجموعة برامج الأوفيس، والتغلب على المشكلات الفنية التي تواجهه أثناء الاستخدام.

٣- كفايات متعلقة بالثقافة المعلوماتية:

مثل التعرف على مصادر المعلومات الإلكترونية، استخدام شبكة الإنترنت في العملية التعليمية من بحث وبريد إلكتروني وغيرها من استخدامات الإنترنت التعليمية، القدرة على تقييم مصادر المعلومات الإلكترونية المتاحة عبر الإنترنت، معرفة المبادئ الأساسية للتصميم التعليمي، تصميم ونشر الصفحات التعليمية على الإنترنت، استخدام الوسائط المتعددة في عملية التعلم، واستخدام المصطلحات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات.

ثانياً: كفايات التعامل مع برامج وخدمات الشبكة:

وتتمثل هذه الكفايات في:

1. إجادة اللغة الإنجليزية.
2. التعامل مع نظام التشغيل ويندوز وإصداراته المختلفة.
3. استخدام محركات البحث المختلفة للوصول إلى المعلومات التي يحتاجها.
4. التعامل مع الخدمات الأساسية التي تقوم عليها التطبيقات التربوية للشبكة، مثل
5. خدمة البحث، البريد الإلكتروني، المحادثة، نقل الملفات، والقوائم البريدية.
6. القدرة على إنزال الملفات من الشبكة وحفظها.
7. القدرة على تحميل الملفات إلى الشبكة ونشرها.
8. إتقان إحدى لغات البرمجة لتصميم الصفحات والمواقع التعليمية.
9. القدرة على المشاركة في مجموعات النقاش المتاحة عبر الإنترنت.
10. القدرة على ضغط أو فك الملفات من وإلى الشبكة.
11. إنشاء الصفحات والمواقع التعليمية ونشرها وتحديثها آل فترة.
12. الدخول للمكتبات العالمية وقواعد البيانات.
13. التحقق من مهارات المتعلمين التكنولوجية والفنية اللازمة للتعامل مع المقررات الإلكترونية.

(محمد محمود زين: 2005)

إن عملية تطوير المعلم هي عملية مستمرة، هدفها الرفع من مستوى المعلم في المعرفة والثقافة، وهي تكمن في تحقيق العديد من النقاط ومن أهمها:

1 - ترسيخ مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

2 - مشاركة المعلمين من خلال الإدارة التعليمية في جميع جوانب العملية التعليمية ومشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات التي تؤثر إيجابا على ممارساتهم المهنية.

3 - وضع معايير وضوابط دقيقة يضمن المعلمون من خلالها الحصول على تقويم علمي وموضوعي ومواكبة المستجدات التي تحدث في العملية التعليمية والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم.

4 - تنمية مهارات وتوظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها، في إيصال المعلومة بشكل جيد وفعال، والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية.

5 - المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع بشكل عام وللعملية التعليمية بشكل خاص، والمساهمة في معالجة القضايا التي تمس العملية التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.

6 - العمل على إنشاء مراكز لبرامج التطوير المتعلقة بالمعلم من حيث الأهداف، والمحتويات، وطرائق التدريس، وأساليبها، والاحتياجات والمتغيرات المعرفية والمهارية.

7 - وقوف المعلمين على أحدث البرامج من استراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم، وكيفية تطبيق تلك الاستراتيجيات وهذه الوسائل بالفعل في مدارسنا، وأيضا تنمية الجوانب الإبداعية للمعلمين وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم بعض تلك الجوانب الإبداعية.

8 - ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي، وأيضا مجتمعه العالمي، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين الطلاب وبين بيئتهم المحلية، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط.

9- تنمية كفاءات القائمين على العملية التعليمية كتطبيق لمبدأ استمرارية المرور في الخبرات، والأخذ بمبدأ التربية المستمرة والتعلم مدى الحياة.

10 -تغيير اتجاهات المعلمين وسلوكهم إلى الأفضل، وتعريفهم بدورهم ومسؤولياتهم في العملية التربوية، وزيادة الكفاية الإنتاجية للمعلم، ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل، وبجهد أقل، وفي وقت أقصر.

11 - اكتشاف كفاءات من المعلمين، يمكن الاستفادة منها في مجالات أخرى، ورفع الروح المعنوية للمعلم عند مشاركته ب أ ريه في برامج الدورا ت المختلفة وعند إتقانه لعمله، وعلاج جوانب القصور بالنسبة للذين لم يتلقوا إعدادا جيدا قبل الانخراط في المهنة، وتدريبهم على البحث العلمي والنمو الذاتي.

12 - مساعدة المعلمين حديثي التخرج على الاطلاع على النظم والقوانين التي تجعلهم يواجهون المواقف الجديدة في ميدان العمل. (راشد: 2002 م)

البرامج التدريبية والتجارب الدولية:

البرامج التدريبية والتجارب الدولية التي تسهم وبشكل كبير في إعداد وتطوير المعلم حيث تعتبر البرامج التدريبية والخبرات العديدة من التجارب العالمية والإقليمية كخبرة مرجعية للقارئ، والاستفادة منها كقاعدة أدبية في البرامج التي يمكن أن تساهم وبشكل كبير في تطوير المعلم في العملية التعليمية.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية، تشير كل التوقعات كما ذكر الكندري وفرج (2001 م) إلى حدوث تحول كبير في مهنة التعليم، وقد أشار التقرير الذي أصدره المجلس الأمريكي للتعليم في أكتوبر عام 1999 م، والخاص بتدريب المعلمين بأن هذا التحول يمثل فرصة للعمل على تحسين

JESUS.ORG.LY

وتطوير كفاءة المعلم، وبالتالي أوصى بأن تكون برامج التدريب في بؤرة اهتمام مؤسسات تدريب وتطوير المعلمين، كذلك تم صدور تشريع الترخيص المؤقت لمهنة التدريس، والذي تمنحه الولايات المتحدة للمعلمين وفق شروط ومعايير واختبارات، ويتعين على المعلم خلالها أن ينمي ذاته مهنيا من خلال المشاركة في الدو ا رت التدريبية، أو دراسة مقر ا رت في تخصصه بما يعادل 30 - 36 ساعة، كما تم تأسيس (NBPTS) المجلس الوطني للمستويات المهنية التعليمية) في أمريكا بهدف نيل شهادات مكملة للتراخيص الممنوحة لهم.

وأشار (Balabanis :1999)إلى خاصيتين تتميز بهما برامج المعلمين في الولايات المتحدة، أولاهما: أن تربية وتعليم المعلم هي عبارة عن كفاح مستمر، والجامعات والكليات تستجيب لحاجات المعلمين وتلبيها من خلال برامجها التأهيلية والتدريبية، وثانيها: أن المدارس المتطورة والناجحة تعتمد في تطوير مناهجها على كفاءة المعلمين التي تنعكس على المتعلمين والمجتمع.

ففي اليابان مثلا يتعين على كل تربوي وضع خطة للنمو المهني تتضمن توصيفا للأنشطة التي قام بها خلال خمس سنوات. وبرامج التدريب أثناء الخدمة تأخذ ثلاثة أشكال هي: التدريب عن بعد، والذي عادة يجمع بين الدورات التدريبية القصيرة والمتكررة، وأخرى أثناء العطلات الصيفية والدروس بالمراسلة، ودروس الإذاعة والتلفاز، وجلسات الاتصالات، والمناقشة، والتعليم المبرمج، وتدريب الأمواج المتصاعدة، وهو عبارة عن نموذج متوال من التدريب يهدف إلى بلوغ أكبر عدد من المعلمين في مواقعهم في أقصر مدة ممكنة، ويبدأ بتدريب مجموعة صغيرة من المعلمين الذين يقومون بدور المدربين لمجموعات كبيرة من المعلمين، والنوع الثالث: أسلوب القوافل المتنقلة، ويستعان فيه بفرق من مدرسي دور

والنوع الثالث: أسلوب القوافل المتنقلة، ويستعان فيه بفرق من مدرسي دور المعلمين والعاملين في م ا ركز تطوير المناهج حيث يعملون بمثابة مرشدين للمعلمين في مواقعهم. وبرامج التدريب التي تقدمها للمعلمين. (عثمان: 2001 م)

وفي ماليزيا تهدف إلى رفع مستوى المهارات المهنية وتحديثها وتقوم مختلف الأقسام في الإدارة بتنظيم التدريب الذي يطبق كل خمس سنوات، حيث يتم إعادة تدريب المعلمين لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة من أساليب التدريس والمعارف، وتعتبر مراكز مصادر التعلم نوعا آخر من التدريب، حيث تعتبر مراكز تدريب المعلمين مكاناً يلتقون فيه ويتبادلون الآراء والخبرات في مختلف شؤون التدريس، وتقدم جائزة مالية لكل معلم يقدم اقت ا رحا أو بحثاً يحظى بالقبول. وفي كوريا يطبق على المستوى الوطني نظام (التدريب الإنعاشي) للمعلمين، وهو عبارة عن دورات في التخصص مدتها من (3-6 أشهر) يلتحق بها المعلم كل (3-5 سنوات) وعلى المستوى المركزي يتوفر في أكاديمية العلوم التربوية مركز وطني، وعلى المستوى المحلي وفي المدن والمناطق مراكز تدريبية أخرى تقدم مرتين في السنة (في الإجازات) برامج تدريبية في شؤون التدريس، وتتولى تنظيم رحلات علمية ثقافية للمعلمين في جميع أنحاء البلاد، و تسمى بالمقررات المكثفة التي يحضرها المعلمون لمدة(10 -أو 15 –يوماً) وتشمل حلقات نقاشية في مواضيع مختلفة في المناهج واستراتيجيات التدريس.
(الكندري وجاسم: 2001 م)

الدارسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة العربية والأجنبية هي أحد أهم مصادر المعرفة التي يعتمد

عليها الباحث بهدف الاستفادة منها في تحديد المنهجية العلمية والأدوات المناسبة، واكتشاف ما توصلت إليه من نتائج قد تفيد في تأصيل رسالته والتأكيد على أهمية موضوعها، ولتلقي الضوء على أهمية برامج إعداد المعلم وتطويره وسبل ارتقائه والاستفادة من الخبرات التي تقدم للمعلم بين الحين والأخر، فقد تم تصنيف هذه الدراسات من الأحدث الى الأقدم منها العربية والأجنبية وبحسب مصادرها المختلفة:

أولاً: الدارسات العربية:

(1) دراسة: نعمت أبو السعود (2010 م)

عنوان الدارسة: "التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل"

الهدف من الدارسة: هدفت الدارسة إلى مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدي الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي. المنهج المستخدم في هذه الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خلال الرجوع إلى الأدبيات المنشورة والدارسات. السابقة المتعلقة بموضوع البحث.

لخصت الباحثة الدارسة الى مجموعة من التوصيات ومنها:

1 -التنمية المهنية للمعلم هي من أبرز أساسيات العمل التطويري للمعلم يجب التركيز عليها بشكل فاعل من خلال تعدد وتنوع البرامج التطويرية لقدرات المعلم.

2 - التدريب أثناء الخدمة من البرامج الفاعلة التي تحفز الهمم الإبداعية لدى المعلم بالإبداع في فنون التدريب وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبي طموحات المستقبل.

3 - التركيز على إيجابية وفاعلية البرامج التدريبية أثناء الخدمة من حيث الاعداد، والتخطيط، والتصميم، والتنفيذ، والتقويم الإيجابي.

4 -البرامج التدريبية والتطويرية الفاعلة يجب أن تصمم وفق الاحتياجات المطلوبة للمعلم وتلبي هذه الاحتياجات من كافة الجوانب.

5 -اتباع أساليب التعلم الذاتي في برامج وتطوير المعلم الفعال.

6 -التركيز على أسلوب التعليم المبرمج وأسلوب الحقائب التعليمية الحديثة لإيجابياتها في تطوير قدرات المعلم.

7 -توفير بنية تحتية أساسية كمنطلق رئيس لتطوير قدرات المتعلم باستخدام التقنيات المعاصرة.

(2) دراسة سامح محافظة (2009م):

عنوان الدارسة "معلم المستقبل: خصائصه، ومها ا رته، وكفاياته". هدفت الدارسة إلى الكشف عن المعلم المعاصر من حيث الخصائص والمهارات والكفايات اللازمة لإعداده، ولتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحث الأسلوب المقارن بينهما، حيث كشفت نتائج الدارسة أن أهم الخصائص الواجب توافرها في المعلم المعاصر هي: المعرفة الجيدة بمحتوى موضوع التخصص، والدراية الجيدة بخصائص المتعلمين قدراتهم ونفسيتهم، ومهارة عالية في أساليب التدريس والتقييم، وقدرة عالية على التفاعل مع التلاميذ، أما في مجالات الكفايات فقد كشفت نتائج الدارسة أن الكفايات الضرورية للمعلم هي: الإعداد النظري والعملي له والالتزام بالقواعد الأخلاقية للمهنة والاستعداد لخدمة المجتمع المحلي والتواصل معه.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

3 - دراسة رودولف: (2002 م):

عنوان الدارسة: التدريب أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم وفعاليتهم المهنية.

الهدف من الدارسة: هدفت الدارسة إلى التعرف على أثر التدريب أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم وفعاليتهم المهنية، تكونت عينة الدارسة من (35)

JESUS.ORG.LY

معلماً ومعلمة، حيث توصلت الدارسة إلى نتائج عديدة كان أهمها انه توجد فروق جوهرية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التدريس تعزى إلى برامج التدريب أثناء الخدمة لمصلحة المعلمين الذين التحقوا بدورات تدريبية أكثر من غيرهم، كما أشارت الى التأثير الايجابي لهذه الدورات التدريبية في فعالية المعلمين التدريسية.

(5) دراسة أندرسون (2000 م):

عنوان الدارسة: تأثير مشاركة المعلمين في الدو ا رت التدريبية أثناء الخدمة على أدائهم التدريسي.

الهدف من الدارسة: هدفت الدارسة إلى معرفة تأثير مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة على أدائهم التدريسي، وتكونت عينة الدارسة لهذا الغرض من (85) معلماً ومعلمة، من معلمي مادة الرياضيات بالمرحلة الابتدائية، وقد أسفرت النتائج عن أن (90%) من معلمي عينة الدراسة أصبحوا أكثر اهتماماً واستخداماً لطرق التدريس والأنشطة التطبيقية التي تدربوا عليها.

(6) دراسة سميث (1999 م):

عنوان الدارسة: اتجاه معلمي المرحلة الإعدادية نحو مهنة التعليم بعد حصولهم على دورات تدريبية أثناء الخدمة.

الهدف من الدارسة: هدفت هذه الدارسة إلى التعرف على اتجاه معلمي المرحلة الإعدادية نحو مهنة التعليم بعد حصولهم على دورات تدريبية أثناء الخدمة، حيث تكونت عينة الدارسة من (94) معلماً ومعلمة ممن يدرسن مادة التربية الرياضية، وقد كشفت نتائج الدارسة عن وجود فروق جوهرية في اتجاهات المعلمين نحو مهنة التعليم نتيجة مرورهم بهذه الدورات التدريبية.

التعليق على الدارسات السابقة:

يوجد شبه اتفاق بين الدارسات السابقة على تناول ب ا رمج التطوير المهني للمعلم والحاجات التدريبية التي يحتاجها في ظل التحولات العالمية. ومنها- دراسة نعمت أبو السعود وعنوانها "التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل") (2010) دراسة سامح محافظة (2009) عنوان الدارسة "معلم المستقبل: خصائصه، ومها ا رته، وكفاياته". دراسة رودولف: (2002) عنوانها: التدريب أثناء الخدمة على اتجاهات المعلمين وكفاءتهم وفعاليتهم المهنية. أما دراسة أندرسون (2000): تأثير مشاركة المعلمين في الدورات التدريبية أثناء الخدمة على أدائهم التدريسي الا أن دراسة سميث (1999 م) اتجهت نحو:

اتجاه معلمي المرحلة الإعدادية نحو مهنة التعليم بعد حصولهم على دورات تدريبية أثناء الخدمة.

في ضوء تحليل الدارسات السابقة تبنى هذا البحث: اتجاها مهما في نوعية المعلمين بجميع تخصصاتهم حول من المعلم الذي نريده في ضل تكنولوجيا التعليم ومن هو المعلم الفعال الذي يستطيع أن يطور نفسه من خلال البرامج التدريبية التي تعقد بين الحين والأخر لتحقيق الأهداف التعليمية. وتنمية قدرات ومهارات المعلمين والوصول الى مستوى الدول المتقدمة في هذا المجال.

النتائج:

خلص البحث الحالي جملة من النتائج من شأنها أن تساهم في حلحلة العديد من المشاكل والمعوقات ومعرفة الخلل الذي أرهق العملية التعليمية بشكل عام من خلال البرامج التي يمكن أن تُقدم للمعلم وتقديم بعض الخبرات والتجارب الدولية للاستفادة منها في هذا المجال ومن أبرز هذه النتائج:

1 -أن كل عنصر من عناصر العملية التعليمية لها العديد من المشاكل، فالمناهج لها مشاكل، والوسائل والتقنيات لها مشاكل، وطرائق التدريس بأنواعها المختلفة لها مشكلات، وغيرها من العناصر التي من بينها المعلم كعنصر أساسي في تلك العملية

التربوية وهو أيضًا له العديد من المشكلات التي تواجهه خلال إعداده وتطويره كمعلم.

2 - غلبة استراتيجية الكم على استراتيجية الكيف، مما جعل المؤسسات لا تهتم باستيعاب النوعيات المختارة للمهنة، فغلب عليها الطابع النظري الأكاديمي، ولم تراع الاحتياجات الفعلية للمعلمين والتغير السريع في العالم المعاصر.

3 - وجود أعداد كبيرة من غير المؤهلين بين المعلمين في مهنة التدريس. والافتقار إلى التخطيط المسبق لبرامج تدريب المعلمين، سواء قبل أو أثناء الخدمة، على المدى البعيد والقريب.

4 - ضعف الأجهزة التي تشرف على تدريب وتطوير المعلمين، قبل الخدمة أو أثناء الخدمة، وندرة الكفايات المطلوبة ذات المستوي الرفيع لتدريب المعلمين، وحاجة معظمها إلى تدريب مسبق للقيام بعملها.

5 - إن الإعداد الأكاديمي للمعلم لا يقتصر على تحضير الدروس أو تجهيز المادة العلمية فقط وانما يتطلب من المعلم المشاركة في البحوث العلمية والندوات واللقاءات المفتوحة وورش العمل التي تعقد بين الحين والآخر للاستفادة العلمية من هذه البرامج.

6 - إن نتائج الدارسة الحالية تؤكد على أهمية الأخذ بتجارب الدول المتقدمة في هذا المجال، عند تنفيذ مهام البرامج التدريبية لإعداد المعلم وتطويره في ظل بيئة المنظومة التعليمية الجيدة.

التوصيات:

1 - تطوير مراكز التدريب والتطوير ووضع خطط علمية جادة طويلة المدى من قبل خبراء واساتذة مختصين في مجال التربية والتعليم، وتوفير الامكانيات اللازمة من معامل وأجهزة متطورة حتى تسهم في اعداد معلمين أكفاء واكتساب مهارات عالية تساهم في رفع كفايتهم المهنية.

2 -فتح قنوات التواصل المباشر بين مصادر إعداد المعلمين، ومراكز عملهم الوظيفي، وذلك للتعرف على حاجاتهم، ومشكلاتهم، ورغباتهم، والعمل الجاد في حل العقبات التي تواجه المعلم أثناء عمله للرفع من المستوى المهارى والمهني للمعلم.

3-الوقوف بكل السبل على خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة في هذا المجال، لإعداد وتدريب المعلمين والاستفادة من هذه الخبرات بما يتناسب مع إمكانيات وظروف النظم التعليمية في البلد.

4- التركيز على استراتيجيات التعلم وتدريب المتعلمين على أن يتعلموا كيف يتعلمون.

المراجع:

1-الكندري، جاسم؛ فرج، هاني (2001 م) الترخيص لممارسة مهنة التعليم رؤية مستقبلية لتطوير مستوى التعليم"، المجلة التربوية، الكويت: العدد 58.

2 -الشكر، وغازي، أحمد؛ وآخرون (2007). التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الإعدادية: معلم الضوء نموذجا، ورقة عمل، المؤتمر التربوي الحادي والعشرون" التعليم الإعداد تطوير وطموح من أجل المستقبل"، البحرين: وزراه التربية والتعليم (25) يناير.

3 –اورلسان رشيد (2000م) التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب البليدة.

27 - خالد زكي عقل، (2004 م) المعلم بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولي، عمان، الأردن.

4 -سامح محافظة. "معلم المستقبل: خصائصه، ومهاراته، وكفاياته". بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر المنعقد في رحاب جامعة دمشق. الكلية التربوية. في الفترة من 25 - 27 تشرين أول . 2009 م.

JESUS.ORG.LY

5 - شوق، محمود أحمد (2001 م). معلم القرن الحادي والعشرين: اختياره – إعداده تنميته في ضوء التوجهات الإسلامية، القاهرة: دار الفكر العربي.
6 -عثمان، محمد الصائم (2001 م). تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة، بيشة، مكتبة الخبتي الثقافية.
7 - علي راشد (2002 م)، خصائص المعلم العصري وأدواره ولإشراف عليه، تدريبه، الطبعة الأولى، دار الفن العربي.
8 - مصطفى محسن، (2005 م)، التربية وتحولات عصر العولمة، مداخل للنقد والاستشراف، ط 1، المركز الثقافي العربي، المغرب.
9 - نعمت عبد المجيد بن سعود، (2010م)، التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة فاعلية وتفعيل، المؤتمر العلمي حول المعلم وتحديات العصر، كلية إعداد المعلمين، طرابلس، ليبيا.
10 - هادي مشعان، طارق عبد الدليمي، (2009م) معلم القرن الحادي والعشرين: أسس إعداده وتأهيله، الطبعة الأولي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
11- الخطيب، أحمد. (2018م). تنمية المعلم مهنياً في ظل استراتيجيات التعلم الإلكتروني. موسوعة التعليم والتدريب.
12- زهو، عفاف. (2016). الكفايات التعليمية اللازمة للمعلمات لتوظيف مهارات التعليم الإلكتروني في عملية التعليم: دراسة حالة على منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية. كلية التربية، 27(108)، 237-310.
13- Anderson (2000) Participatory approaches yo teacher training. Our. of res. In science teaching, V. 11, N. 2PP 144-166.
14- Rudolph, A.A (2002)، The effects of role- play as a method in classroom manage- ment courses on inservice teachers, attitudes and effectiveness, ERIC, NO. AAC3055344 .
15- Smith, V. K (1999) ,A study of student attitudes and Perceptions' about the learning environment in a guided inquiry-based paysical science course for future el-emanatory teachers, ERIC, NO. AAC, 1396817.