

التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة في ضوء الاتجاهات المعاصرة

Sustainable digital professional development for secondary school teachers and improving their practices in Makkah in the light contemporary trends

د. هنيه عبدالله سراج سعداوي¹

جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية، haasaadawi@uqu.edu.sa

تاريخ الاستلام: /../. تاريخ القبول: /../. تاريخ النشر: ديسمبر 2019

المخلص:

تعتبر الحاجة إلى الإنماء المهني للمعلم حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأنه لا يمكن أن يستمر بمجموعة محددة من المعارف والمهارات منذ إعداده، ونظر للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في تعليمه وتعلمه، فإنه يترتب على المؤسسات التربوية في عصر المعلوماتية الرقمية أن تجري تغييراً في فلسفتها التربوية وسياساتها الإجرائية كي توفر للمعلم ظروفًا مناسبة للقيام بأدواره المرتقبة معلماً ومتعلماً وباحثاً ومشاركاً وموجهاً، مما استدعى الباحثة إلى تحديد مشكلة البحث الحالي في وضع تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة وكانت أهم التوصيات التي توصل إليها البحث

1- جعل تدريب المعلمات أثناء الخدمة هدف أساسي لتحسين ممارساتهم المهنية المستدامة الرقمية .

2- نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة بين جميع المعلمات بالمدارس والإشراف التربوي والمجتمع من خلال عقد ندوات وتوزيع نشرات وذلك لتشجيع المعلمات على الإبداع والابتكار في ممارساتهم المهنية المستدامة الرقمية .

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات المعاصرة - التنمية المهنية - المستدامة - الرقمية

Abstract:

The need for teacher professional development is a constant need as it is impossible to continue with a specific set of knowledge and skills since its start. Given the tremendous cognitive progress that characterizes the current era, it has become necessary for the teacher to maintain an up to date level of information, skills, and modern trends in teaching and learning, for educational institutions in the digital informatics age must change their educational philosophy and procedural policies in order to provide teachers with appropriate conditions to perform their expected roles as teachers, learners, researcher, participant and mentor. Therefore, the researcher defined the current research problem in developing a proposed vision for digital professional development for secondary school teachers in Makkah in line with contemporary trends. Recommendations of the study are:

- 1- To make in-service teacher training a primary goal to improve their sustainable digital professional practices.
- 2- To spread the culture of sustainable professional development among all female teachers at schools, educational supervision and society through holding seminars and distributing flyers to encourage female teachers to be creative and innovative in their sustainable digital professional practices.

Key words: contemporary trends - professional development - Sustainable – digital.

¹ - المؤلف المرسل: هنيه عبدالله سراج سعداوي؛ الايميل: haasaadawi@uqu.edu.sa

مقدمة :

صار من الواضح أن المتغيرات المعاصرة التي يعيشها العالم قد أحدثت انعكاسات على التربوية، وأهمها تغير دور المؤسسات التعليمية ، باعتبار أن ذلك هو المدخل الأساسي لرفع مستوى أداء العاملين في المجال التعليمي ، بما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية ، وتبعاً لذلك فقد احتلت مسألة تغير أدوار المعلمين ومساندتهم في نموهم المهني درجة كبيرة ومكانة مميزة في عمليات التخطيط التربوي في وزارة التعليم في كل دول العالم، وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية تسير التطورات العالمية والمستحدثات التربوية (الكولي ن 2015) حتى تحولت عمليات تدريب المعلمين والإداريين إلى تنمية مهنية مستدامة.

ولقد فرضت التحولات والتحديات المعاصرة على المعلمين أن يواصلوا عملية تطوير أنفسهم ليحافظوا على مستوى متجدد من المعرفة والمهارات ، وتمكينهم وقدرتهم على التفاعل مع قضايا التنمية الشاملة واحتياجات التطوير التربوي من أهم متطلبات المعلم العالمي وذلك لأهمية أدوارهم في التربية والتعليم ، فهم القادة الذين يثيرون دافعية الطلاب واستعداداتهم ، ويخططوا للمواقف التعليمية ، ويمتلكوا مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم ، وينشطوا عملية النمو المتكامل للشخصية السوية ، كما أنهم وسيط فعال مع الوالدين والمجتمع الخارجي .

ولقد أدت التحولات والتغيرات المستجدة في الكثير من المفاهيم المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين لظهور اتجاهات حديثة في التنمية المهنية المستدامة ، على اعتبار المعلم متعلم دائم التعلم من خلال الفهم العميق لعملية التعلم وأهمية التجربة الحياتية وخبرات المعلم في تطويره مهنياً. وكذلك التحول نحو تنمية قدرة المعلم على التأمل في ممارساته المهنية وتشجيعه على التجريب والإبداع والابتكار في ممارساته المهنية.

كل ذلك أدى إلى تحول نوعي في برامج التنمية للمعلمين بظهور اتجاهات حديثة تقوم على الاعتبارات السابقة.

وتقدم هذه الاتجاهات المعاصرة فرص تعلم حقيقية للمعلم ليكون معلماً دائماً التعلم بما يحقق تطور وتجدد المعلم بصفة مستمرة، ولأن برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ظلت لفترة طويلة تعاني من العديد من الإشكالات ، والتي على رأسها عدم استمرارية هذه البرامج ، وبعد الأماكن التي تنفذ فيها عن المدارس إضافة إلى أنها تتم بصورة متقطعة وعلى فترات متباعدة ، كما أنها غير متوفرة لكافة المعلمين وأخيراً لضعف أثرها في تحسين الممارسات المهنية للمعلمين ، ومن هنا برزت الحاجة إلى وجود ممارسات مختلفة تسعى لتعزيز التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من جهة وتعالج الإشكالات القائمة في الممارسات التقليدية ، لهذا تأتي التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة واحتياجاتها ، كأبرز الاتجاهات الحديثة التي تحقق فاعلية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (الزائدي واحمد ، 2015)، وبناء على ما تقدم أتت فكرة البحث الحالي للارتقاء بنظام التعليم المدرسي في المملكة العربية السعودية عامة وفي مكة المكرمة خاصة ليوأكب متغيرات العصر .

2. مشكلة البحث:

انطلاقاً من أن التنمية المهنية المستدامة الرقمية المرتكزة على المدرسة واحتياجاتها تساعد المعلم على تحسين كفاءته المهنية في عملية التدريس للطلاب ، وفي القيادة وإدارة الموقف التعليمي ومواجهته لما يستحدث من تطورات وتجديدات تربوية وعملية وعلمية من خلال التخطيط العلمي السليم والتقييم المستمر داخل المدرسة، حيث أنه بذلك يضيف بعداً مهنياً وتشاركياً للعمل داخل المدرسة. كما أن معلم المستقبل له خصائصه ومهاراته وكفاياته ومواجهته للتغيرات المتسارعة في إنتاج المعرفة ، إضافة إلى مواكبته التقدم

العلمي والتقني غير المسبوق في مجالي المعلومات والاتصالات ، وكي تكون التغييرات المرتقبة في دور معلم المستقبل ذات جدوى وفاعلية ، فإنه يترتب على المؤسسات التربوية في عصر المعلوماتية الرقمية أن تجري تغييرا في فلسفتها التربوية وسياساتها الإجرائية كي توفر للمعلم ظرفا مناسبة للقيام بأدواره المرتقبة معلما ومتعلما وباحثا ومشاركا وموجها ، يقدم لطلبه يد العون لإرشادهم إلى مصادر المعرفة والمعلومات ، وفرص التعلم المتعددة عبر الإنترنت ، وتركيزه على أساليب التعليم الحديثة أكثر من تركيزه على المعرفة بحد ذاتها ، وعليه أصبحت مهمة المعلم مزيجا من مهام المربي والقائد والباحث والناقد والمستشار الناصح (احمد ، 2015) .

وأیضا على ضوء نتائج بعض الدراسات التي أكدت على مواجهته للمشكلات المدرسية كانخفاض التحصيل الدراسي للطلاب ، والتسرب المدرسي، وانتشار بعض السلوكيات الغير مرغوب فيها في المدرسة مثل دراسة (الكولي، 2015)؛ (المرساوي، 2015)؛ (ابو ضياف وابن خور، 2015). ونظرا لما تم ذكره أنفا، فقد انبثقت فكرة البحث الحالي في ذهن الباحثة وتحددت مشكلته في التساؤل التالي : " كيف يمكن الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة في وضع تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة ؟" وينبثق من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- 1- ما مفهوم التنمية المهنية المستدامة الرقمية؟ وما مستوياتها، ما أبعادها؟ وما مراحلها؟ وما أنواعها ؟ وما إجراءاتها؟
 - 2- ما الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية المستدامة الرقمية؟
 - 3- ما أبرز محاور التصور المقترح لبرنامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة؟
3. أهداف البحث:

يهدف البحث إلى مايلي:

- 1- تعرف الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة .
- 2- تعرف مفهوم التنمية المهنية المستدامة الرقمية، ومستوياتها ، أبعادها ، مراحلها، أنواعها ، وإجراءاتها.
- 3- تقديم محاور تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة.

4. أهمية البحث:

من منطلق الاهتمام المتزايد بأهمية التنمية المهنية المستدامة الرقمية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، جاء هذا البحث للتعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال التنمية المهنية المستدامة الرقمية للمعلم ، إذ تعد من المنهجيات التطبيقية الحديثة في المدارس ، وبالتالي فهي في حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تؤدي الى ضمان جودة التنمية المهنية داخل المدرسة. كما يساهم هذا البحث في تقديم تصور مقترح والذي يمكن أن يستفيد منه المسؤولين التربويين لتطوير برامج تدريب المعلم وتنميته مهنيا في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

5. مصطلحات البحث:

1.5 التنمية المهنية: (نصر، 2004)

هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة ، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية ، أو ترميم مايتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها ، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين .

2.5 برامج تنمية المعلم: (Dulrareem،1998)

هي أى خبرة منظمة يتعرض لها المعلم تزيد من معلوماته أو تنمي مهاراته أو تؤثر إيجابيا أو تصحح فهمه لعمله ، فيدخل ضمنها أى نشاط منظم يقوم به المعلم لتحديث مهاراته .

3.5 التنمية المهنية المستدامة في ضوء الإتجاهات المعاصرة : (الأمير، 2002)

ينظر إلى عملية النمو المهني للمعلم على أنها عملية مستمرة طوال الحياة المهنية للمعلم ، وهو اتجاه استجابة للتطورات التكنولوجية والعلمية وماتفرضه من تغيرات على دور المعلم بنموه المهني وتزويده بما يستجد من معارف ومهارات تساعده على أداء دوره بفعالية .

1.3.5 برامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية: (متولي، 2010)

التوظيف الأمثل للإمكانات البشرية والمادية والمعرفية في المجتمع من خلال استخدام الوسائل المطورة والرقمية لإحداث التطور والتنمية المهنية المنشودة، وتوصيف المشاكل والعقبات التي تواجه التنمية المستدامة عن طريق المعرفة ، عن طريق البرامج والأنشطة المنظمة لجميع المعلمين لمواجهة العديد من التحولات في المحيط التعليمي عامة ، ومجال تكنولوجيا التعليم خاصة وذلك بتوظيف المستحدثات التكنولوجية في التدريب الرقمي بكل أشكاله والمعتمد على الإنترنت لتنمية مهارات المعلمين وتحسين أدائهم المهني .

فهي رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه الخبرات والمهارات المهنية والأكاديمية لتحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية وغاياتها واللازمة لتطوير أدائه بإستمرار من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات وتوفير فرص التقصي والبحث لحل ماقد يواجهه من مشكلات تعوق تأديته لدوره في المدرسة والمجتمع ، وهذه تمثل مبادئ استرشادية نابعة من البحث العلمي التربوي. وهي عملية طويلة المدى، تبدأ بعد التعيين في الوظيفة عقب التخرج، وتستمر طوال سنوات عمل المعلم بالمهنة وتتصافر فيها الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلم وتتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية ولا تقتصر على المعلم فقط ولكن تشمل المؤسسة التربوية (قادة – إداريين – عاملين) والمسؤولين عن العملية التعليمية .

6. منهج البحث:

يعتمد البحث على أسلوب البحث المكتبي الذي يعتمد على مسح جميع أدبيات الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث وذلك للوقوف على أحدث الإتجاهات والنظم لتنمية المعلم مهنيا ، وكذلك الشبه التجريبي والمختلط بتوزيع استبانة على عينة البحث ومقابلتهم والمناقشة الغير رسمية.

7. الإتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية المستدامة الرقمية للمعلمين:

1.7 أهمية الإتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين:

التقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي ، يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، بهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ، فالمعلم المبدع طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور في ظل التكنولوجيا والمعلومات ، فأصبح التخطيط التربوي أكثر ضرورة لتزويد المعلم بمواد التجدد في مجالات

العملية التربوية ، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم والنمو المهني من تطورات تربوية وعلمية وتدريبه عليها لرفع أدائه وإنتاجياته من خلال تطوير كفاياته التعليمية بجانب المعرفية والسلوكية قبل الخدمة وأثناء الخدمة . وذكر (المومني،2007) بأن عملية النمو المهني تتطلب جهدا كبيرا ووقتا كافيا ومساعدة مستمرة ، لتعلم أي سلوك تعليمي جديد ، وهذا يتطلب مشرفين تربويين مقتدرين يعملون لتغيير سلوك المعلم ونموه المهني.

ولقد ساعدت الثورة في المعلومات والإلكترونيات إلى ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم ، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال تدريب وتنمية المعلم مهنيا كنتيجة للتفاعل مع المتغيرات المعاصرة الرقمية والتي من أهمها وأبرزها ما يلي :

أولاً:الاتجاهات المعاصرة حول تنمية المعلمين مهنيا.

ذكر في تقرير عن تربية المعلم في أوروبا (شوق وسعيد ،2002):إن أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة ، وذكر مدير المركز الأوروبي لتنمية المعلمين (Svatoplukpetracek) أن تدريب المعلم ينبغي أن يكون عملية مستمرة متكاملة قبل الخدمة وأثناءها ، ومتوجة ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلم . ولقد تبنت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم هذا الاتجاه حينما قررت عن طريق مؤتمراتها أن تكون عملية تدريب المعلم مستمرة مادام المعلم قائما بالعمل في الميدان .

2.7 أهم الاتجاهات المعاصرة في التنمية المهنية المستدامة الرقمية:

تنادي الاتجاهات العالمية بالاهتمام بالمعلم لأدواره المهمة التي يقوم بها في التربية ، فهو القائد الذي يثير دافعية الطلاب واستعداداتهم وينشط عملية نموهم المتكامل لشخصيتهم السوية ويمتلك مهارات التخطيط، التنفيذ والتفويض للمواقف التعليمية ، كما أنه وسيط فعال مع الوالدين والبيئة المحلية والمجتمع ، والتفاعل مع قضايا التنمية الشاملة واحتياجات التطوير التربوي ، والتي تعتبر أهم متطلبات المعلم العالمي.

كما أن الحاجة ملحة لتحسين جودة التعليم كما وكيفا ، وهذا يستدعي التركيز على تطوير مكانة المعلمين بما يشمل كفاياتهم وتمكين المعلمين وتمهينهم وتدريبهم إلى أعلى ما يمكن من المستويات في التخصص العلمي، والمهني والثقافي (حمود،2002).كل ذلك أدى إلى تحول نوعي في برامج التنمية المهنية للمعلمين وهذا ما أشارت إليه أدبيات التنمية المستدامة(نصر،2004)؛(فالوقي،2004)؛(كاظم،2004)؛(متولي،2010)؛(صقر،2011)؛(الزائدي وأحمد2015)، بأن هناك ثلاث اتجاهات معاصرة تحقق الاستدامة والفاعلية والتنمية المستمرة للمعلم هي:

- التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة.
- التعلم الذاتي للمعلم.
- التنمية المهنية وفق مدخل النظم.

وتقدم هذه الاتجاهات المعاصرة ومايرتبط بها من أنشطة وأساليب صيغا جديدة للتنمية المهنية المستدامة لمواكبة متطلبات العصر ، والاتجاهات التربوية الحديثة والتي تهيء فرص للمعلم ليكون دائم التعلم بما يحقق تطور وتجدد له بصفة مستمرة. وتساعد التنمية المهنية المستدامة في تمكين المعلم من تحسين كفاءته المهنية في عملية التدريس للطلاب وإدارة الموقف التعليمي وتأهيله لمواجهة ما يستحدث من تطورات وتجديدات تربوية وعلمية من خلال التخطيط العلمي السليم والتفويض المستمر ، لهذا تهتم الكثير من الدول بالتنمية المهنية بأنها تجعل المعلم منتجا للمعرفة، ومطورا باستمرار لممارساته المهنية. فالتنمية المهنية تهتم بتحسين أداء المعلم ، بما يجعله قادرا على القيام بالأدوار التعليمية ومتطلبات عمله بكفاءة وفعالية (السويد،2015).كذلك فإن مفهوم التنمية المستدامة اليوم من وجهة نظر عالمية هي:

التوظيف الأمثل للإمكانات البشرية والمادية في المجتمع المدرسي من خلال استخدام الوسائل المطورة الرقمية لإحداث التطور المنشود بالإضافة الى المعرفة .
ويمكن عرض توجهات بعض الدول المتقدمة في مجال التنمية المهنية للمعلمين كالتالي:

1- اتجاهات الولايات المتحدة الأمريكية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين
تهتم الولايات المتحدة الأمريكية اهتماما كبيرا بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيا سواء كان ذلك داخل المدرسة أو خارجها ، وذلك للارتقاء بمعارف المعلمين ومهاراتهم وتزويدهم بالخبرات والممارسات ليحققوا أهداف العملية التعليمية بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية (U.S. Department of Education. National Commission on Excellence in Education.2007).

كما يعتبر التدريب داخل المدرسة من أحدث الاتجاهات العالمية المعاصرة لتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيا وذلك من خلال فرق التنمية المهنية وهي المسؤولة عن عمليات التنمية المهنية وتدريب المعلمين داخل المدرسة ، فهي تزود المدرسة بكل ما هو جديد من معارف ومهارات، وتهتم بأمور الإدارة ومهارات واستراتيجيات الاتصال الفعال ، وسبل المشاركة بين كل من الإدارة المدرسية والمعلمين والطلاب وأولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي في حل المشكلات وصناعة القرارات المدرسية (Dennis Sparks School Change Restructuring,2007).

وبشكل فريق التنمية المهنية من مجموعة من الأعضاء لديهم خبرات متنوعة ومتكاملة في كافة مجالات العمل المدرسي ويتكون من:

- أعضاء من إدارة المدرسة.
- أعضاء من المعلمين أصحاب الخبرة.
- أعضاء من أولياء الأمور.
- أعضاء من المجتمع المحلي.
- أعضاء من المشرفين المتابعين للمدرسة.
- أعضاء من كليات التربية في الجامعة.
- أعضاء من وحدات التدريب لإدارة التعليم للمنطقة ووزارة التعليم.

وتقدم برامج تدريب المعلمين في مراكز منظمة ومعدة لهذا الغرض تسمى مراكز تدريب المعلمين، وهذه المراكز تمثل مؤسسة تقوم بتسهيل التعاون بين المدارس والجامعات بغرض تحسين عمليات التدريب أثناء الخدمة وتكوين مهارات وخبرات متكاملة تناسب عملية التدريس. وعمل برامج متنوعة لمواقف تعليمية متنوعة وايضا للمعلمين الراغبين في الترقية لوظيفة جديدة (صقر وآخرون،2016).

ويتضح مما سبق أن البرامج المتنوعة المقدمة للمعلمين لتنميتهم مهنيا من قبل الآخرين بالإضافة للمدرسة، إدارات التعليم ووزارة التعليم والجامعات لهم دور كبير في تحديد إستقلالية التعليم وتوجهه ومحصلة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية لعملية التنمية المهنية.

2- اتجاهات فرنسا في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تنوع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين ما بين برامج للتدريب وورش عمل وقراءات حرة عن مهنة التدريس والتي يقترحها المعلمون القدامى والمشرفين وأساتذة معهد تأهيل المعلمين وايضا يشرفون

على الأبحاث الفردية والجماعية للمعلمين وايضا حضور المؤتمرات التربوية والسمينارات وزيارات المدارس الأخرى والزلاء داخل الفصول . ويحدد المعلمون نوعية برامج التنمية المهنية التي يرغبون في الالتحاق بها . ولقد اعتمدت فرنسا على عدد من المؤشرات من أجل تحسين نظم الإدارة المدرسية ، من بينها العمل على تطوير الحد الأدنى من المهارات الحاسوبية ، هذا بالإضافة لاستخدام عدد من معايير تقييم مدى اكتساب العاملين في البيئات المدرسية لمهارات محددة من خلال الاستعانة ببرامج التدريب في مرحلة قبل وأثناء الخدمة والتقييم الخارجي والذي يساعد على توفير رؤية صادقة عن طبيعة عمليات التطوير الداخلي التي تتم في البيئات المدرسية (Unesco,2012). ولقد وضعت دول الإتحاد الأوروبي نصب أعينها أولوية الحفاظ على مستواها وقدرتها على المنافسة بين دول العالم ، ويمكن تلخيص بعض التوجهات التي وضعتها فرنسا كالتالي (Ministere education nation,France,2014):

- الاتجاه نحو تمويل البحث العلمي وزيادته.
- الاعتماد على مزيد من الرقمية والتكنولوجيا الحديثة .
- التفكير في مزيد من المهارات الحديثة .
- الاهتمام بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيا للاضطلاع بمهامهم الحالية والمستقبلية .
- استحداث خدمات تعليمية جديدة للطلاب تتلاءم وعصر التكنولوجيا والرقمية.

ويتضح مما سبق أنه حتى أكثر الدول تقدما ، تسعى للمزيد من التطوير والتغيير الذي يصب في مصلحة المجتمع ككل عن طريق التعليم وتطوير التنمية المهنية للمعلمين من خلال العمل على تفعيل دور التقنية والوسائل التكنولوجية الحديثة وتكثيف دور البرامج التدريبية لرفع كفايات الأطراف المعنية في بيئة العمل المدرسي على استخدام الأدوات التقنية لتحقيق بيئة تعليمية فعالة قادرة على التنافس في ظل العصر الحديث.

3- اتجاهات ماليزيا في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تعقد ماليزيا بين الحين والآخر دورات تدريبية وتجديدية للمعلمين في أثناء الخدمة ، وذلك بهدف تحسين أدائهم وتمكينهم من النمو العملي والمهني والوظيفي (Asian development bank report,2007).

يتضح مما سبق أنه في ظل وجود معايير مهنية لتطوير المعلم سعت ماليزيا إلى تطوير نظامها التعليمي لأنه هو الوسيلة الأساسية للتقدم والنهوض بالمجتمع.

في ضوء ماسبق تتضح أهمية تطوير برامج إعداد المعلم قبل واثناء الخدمة ، وذلك نظرا لما تمليه الحياة المعاصرة من متطلبات ومتغيرات يجب أن تواكبها تلك البرامج في جميع النظم التعليمية العالمية ، وخاصة الدول المتقدمة والنامية . كما أن معلم المستقبل له خصائصه ومهاراته وكفاياته ليتمكن من مواجهة التغيرات المتسارعة في إنتاج المعرفة ، ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي التقني ، وتوفير للمعلم ظروفا مناسبة للقيام بأدواره المرتقبة معلما ومتعلما وباحثا ومشاركا وموجها . إضافة إلى ماسبق ، سيزيد تركيز المعلم المستقبلي على أساليب التعميم الحديثة أكثر من تركيزه على المعرفة بحد ذاتها ، وعليه أصبحت مهمة المعلم مزيجا من مهام المربي والقائد والباحث والناقد والمستشار الناصح (احمد،2015).

رابعاً:الاتجاهات المعاصرة حول برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

ينظر للتدريب أثناء الخدمة على أنه بمثابة ضبط وتوجيه وحصر لطاقات النمو المهني للمعلم ، ودفعها نحو إتقان مهارات التعلم والتعليم وفقا لمبدأ التعلم المستمر الذي اصبح ضرورة عصرية للانفجار

المعرفي وخاصة في مجال التقنية ، والذي يفرض أن يكون المعلم على اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصه (راشد، 2002) .

ومن التوجهات الحديثة في هذا المجال مايلي :

- اقتان مهارات التعلم الذاتي والتدريب الموجه ذاتيا ومسئولية المعلم في نموه المهني.
- اقتان مهارات البحث العلمي.تعتبر من أبرز الوسائل الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين والتغلب على ما يواجههم من مشكلات وعوائق أثناء التدريس (متولي،2002)
- المناخ المدرسي ، التنمية المهنية من خلال الصداقة الناقدة والتعاون المشترك بين الزملاء .
- المهارات المطلوبة للتنمية المهنية المستدامة:تلقى التنمية المستدامة الرقمية اهتماما كبيرا من منظمة (اليونسكو،2012) التي تعتبر محور الارتكاز ، والمنظمة الرائدة للتعليم وللتدريب وللتنمية المستدامة الرقمية. وأصبحت تهدف إلى الشمول والوظيفية ، وترتبط بتحسين الأداء والمهارات التدريسية وسلوك المعلم داخل حجرة الدراسة وفي المدرسة قبل وأثناء الخدمة ، حيث أن عملية التدريس الفعال يمكن تحليلها إلى مجموعة من المهارات التدريسية وأهم المهارات حل المشكلات في مواقف الحياة اليومية والتعلم المشترك والتنوع الثقافي وبرامج الاتصال المباشر وتوظيف التكنولوجيا في ضوء أسلوب النظم الذي يستند على التفكير والتخطيط والبحث العلمي ومعالجة المشكلات الإنسانية المعقدة للوصول إلى فعالية عالية ، (شرف وحسن ، 2003) .
- توظيف التكنولوجيا واعتماد منهج التدريب متعدد الوسائط والوسائل .
- الإشراف التربوي والمشاركة المجتمعية.
- تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة داخل المدرسة ، بهدف رفع كفاءة المعلم فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل المدرسة(نصر،2004).

8.أبعاد التنمية المهنية المستدامة الرقمية للمعلم (متولي، 2010) ، (شرف وحسن،2003):

- يمكن تحديد الأبعاد الأساسية للتنمية الرقمية المستدامة متمثلة فيما يلي :
- 1- التوظيف الفعال للمعرفة واقتصادها : للتمكين من السيطرة على الواقع وتغيير وترقية العالم المحيط عن طريق توجيه المعرفة لإخضاع الواقع للإنسان والمجتمع وتحقيق وظيفة إنسانية ، فالمعرفة تكون شكل محدد من أشكال النشاط الراقى. وتخزين ونقل المعلومات التي أتاحتها التكنولوجيا بفضل التقدم في إدارة المعرفة.
 - 2- تشكيل مجتمعات التعليم والتعلم التربوي:يعتبر نمط جديد من المجتمعات يحتل فيه التعليم المستمر للجميع موقعا متميزا، لما له من دور في تجديد المعارف وتطوير المهارات.
 - 3- تكنولوجيا المعلومات والتقنية :تحويل المعرفة الى معلومات أو بمعنى آخر جعل المعرفة معلوماتية يجعلها أكثر عملية ويسهل معالجتها وإنتاج معارف جديدة .
 - 4- إدارة المعرفة والتنمية الرقمية:مجموعة الأساليب الإدارية والأدوات التكنولوجية التي يمكن أن تساعد في تنظيم المعرفة وهو الذي يعرف بأنه ذلك المجتمع القادر على الإدارة الناجحة للمعرفة.
 - 5- الشراكة والتعاون بين دول العالم في ظل التنمية الرقمية:مجتمع المعرفة يسهم في تشكيله جميع دول العالم ، وتوليد المعرفة الجديدة من خلال البحث العلمي .
 - 6- المشاركة المجتمعية في وضع برامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية من داخل المدرسة وخارجها كالمعلمين وإدارة المدرسة وأولياء الأمور في المشاركة في وضع تلك البرامج لأهمية تلك الجهات.

وفي هذا الصدد يدعو (يحيى والخطابي، 2003) إلى تبني فكرة مدارس التطور المهني في المدارس الحكومية والتنسيق مع الجامعات أو الكليات .

وايضا فإن مفهوم التنمية المهنية المستدامة الرقمية للمعلمين اليوم ومن جهة نظر عالمية هي : التوظيف الأمثل للإمكانات البشرية والمادية في المجتمع من خلال استخدام الوسائل المطورة والرقمية لإحداث التطور المنشود من خلال برامج التنمية واستمراريتها ، وقد لخصت الدراسات أجرتها مراكز البحوث العالمية والجامعات والتي سوف نذكر بعضها . وسوف نستعرض أهداف وأهمية ومستويات التنمية المهنية المستدامة كالتالي (يحيى والخطابي ، 2003):

1.8 أهداف التنمية المهنية المستدامة:

تكمن أهداف التنمية المهنية المستدامة إلى إضافة معارف جديدة للمعلمين وكذلك تنمية مهاراتهم المهنية والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم من خلال حب المهنة والعمل من أجلها لأن رسالة التعليم رسالة سامية. وكذلك بناء القيادات التربوية الواعية بالمدارس. ويمكن تلخيص تلك الأهداف كما يلي:

- 1- ووقوف المعلمين على أحدث طرائق التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانيا.
- 2- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- 3- تنمية المعلمين في كافة الجوانب : أكاديميا ومهنيا وشخصيا وثقافيا.
- 4- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين .
- 5- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم .
- 6- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم
- 7- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- 8- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالم ي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط. وتعتمد نوعية المعلمين إلى حد كبير على البرامج التي تعدلهم قبل انخراطهم في مهنة التعليم، فإذا كانت البرامج جيدة فإن التربية تكون فعالة، وهكذا فإن برامج إعداد المعلمين في أي بلد من بلدان العالم تؤثر في نوعية التربية في ذلك البلد. وبالتالي ان وجود برنامج للتنمية المهنية سيحقق عدة فوائد منها إكساب المعلمين قوة ذاتية ومرونة في معالجة الأمور المتعلقة بالعمل اليومي وضمن مساهمة الجميع في مسئولية نمو وتطوير وتحسين الأداء وبالأخص تطوير المدرسة وأدائها.

2.8 أهمية التنمية المهنية للمعلمين ومبرراتها:

- التمكن من تحقيق غايات وأهداف التعليم.
- التوجه نحو تمهين الهيئة التدريسي.
- الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات.
- المستجدات في مجال استراتيجيات التدريس والتعليم والتقويم.
- التوجه نحو تطبيق معايير الجودة الشاملة.
- تعددية الأدوار والمسئوليات.
- الثورة المعرفية.

3.8 الأسباب التي تعيق برنامج التنمية المهنية:

- ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها.
- ارتباط التطوير المهني بالترقية.
- الافتقار إلى قيادة قوية.
- غياب الرؤية المستقبلية.
- الخوف من التغيير.

- معارضة التغيير لما يحمله من تهديدات.
 - ضعف المعلومات عبر مجال التنمية المهنية المستدامة .
 - نقص الكفاءات اللازمة للتطوير.
 - ضعف الرغبة في العمل الجماعي.
 - ضعف الحوافز المادية والمعنوية.
- 4.8 مستويات التنمية المهنية:**

- ويختلف مفهوم التنمية المهنية نوعًا ما باختلاف الهدف العام، فمثلاً:
- التربية المهنية : تعديل أفكار وسلوك ومعتقدات الفرد تجاه عمله .
 - التدريب المهني : إكساب وتنمية بعض المهارات لتحقيق المعايير المعمول بها .
 - المساندة المهنية : المحافظة علي استقرار أداء الفرد وتقديم المساعدة أثناء العمل .
- 5.8 مراحل التنمية المهنية : وتمر التنمية المهنية بالمراحل التالية:**
- نقد الممارسات الراهنة.
 - الملاحظة والتحليل.
 - إعادة بناء المفاهيم.
 - تجريب الممارسات المقترحة.

9. الدراسات السابقة:

1.9 دراسة (جبر الكولي، 2015):

هدفت الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية المستدامة من حيث (مفهومها، أهدافها ودواعيها)، والتعرف على الكفايات التدريسية من حيث (مفهومها، مصادر اشتقاقها ، أنواعها ، مبادئ إعداد المعلم وأهم الكفايات اللازمة لمعلم التعليم الأساسي)، والخروج بالتوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في زيادة فعالية الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة. واقتصرت الدراسة على عينة من الموجهين في مدينة ذمار ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ندرة وجود تشجيع لتبادل الأفكار وطرق التدريس بين المعلمين ومنحهم الفرص للتفكير ، والتأمل حول ممارستهم التربوية ، مع ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي ، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين التلاميذ وبيئتهم المحلية ، وقصور في تشجيع المعلمين على القراءة الحرة والإطلاع، وتنمية وعي المعلمين بمتغيرات السياق التربوي محليا وعالميا. وندرة البرامج المرتبطة بتنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات الحديثة ، وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه وتحسين وتحديث معارف المعلم الأكاديمية، ومهاراته التدريسية.

2.9 دراسة (فوزية المرساوي، 2015):

هدفت الدراسة إلى ربط التربية والتعليم بالتنمية المستدامة لان التعليم له دور في ترسيخ قيمها السلوكية وأبعادها في المقررات والبرامج التعليمية ، حتى تصبح ممارسة عملية تطبيقية . وتوصلت الدراسة الى بعض التوصيات التي من شأنها الرقي بالتدريس وترسيخ قيم الاستدامة.

3.9 دراسة (بوضياف نوال وابن خور خير الدين ، 2015):

هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة/ الجزائر من وجهة نظرهم وأثر كل من متغيرات الجنس، المؤهل العلمي ، الخبرة وطبقت على عينة مكونة من (40) مديرا ومديرة ، وخلصت نتائج الدراسة إلى : درجة توافر آليات التنمية المهنية

المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وإن أكثر الآليات التي تتعلق بالتنمية المستدامة كانت الاتصال بدرجة متوسطة ثم إدارة الفريق ثم التدريب والتطوير وإدارة الاجتماعات وإدارة التفويض بدرجة متوسطة كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين متوسطات تقدير درجة أفراد عينة الدراسة حول توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة تعزى لمتغيرات الجنس ، المؤهل العلمي والخبرة.

4.9 دراسة (عبد التواب وآخرون، 2013):

هدفت الدراسة الى التعرف على متطلبات استخدام برامج التدريب الإلكتروني لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي ومعوقات استخدامه، ووضع تصور مقترح لاستخدام التدريب الإلكتروني ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي معتمدين على الاستبيان لجمع البيانات المتعلقة بمتطلبات ومعوقات التدريب الإلكتروني وطبقت على عينة متنوعة من المعلمين ، واتضح من نتائج الدراسة ضرورة توافر متطلبات التدريب الإلكتروني للمدرّب والمعلم وكذلك محتوى المادة التدريبية الإلكترونية، وأساليب التدريب والتقييم وتوفير البيئة التنظيمية لنجاح هذا النوع من التدريب ، كما أوضحت نتائج الدراسة أن معوقات استخدام التدريب الإلكتروني في تنمية معلم الثانوي مهنيًا ومادياً والبشرية والفنية مرتفعة، وفي ضوء هذه النتائج خلص الباحثون لوضع تصور مقترح لاستخدام التدريب الإلكتروني كمدخل في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي .

5.9 دراسة(علي الشهراني، 2011):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلمين في المملكة ، ووضع تصور لمركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أداة جمع المعلومات الاستبانة. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية : انخفاض مستوى أداء معلمي التعليم العام وضعف مخرجات التعليم العام ، وأوصت الدراسة بإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية وفق الخطوات التالية: التخطيط لبدء تشغيل المركز المقترح، رؤية المركز المقترح ، رسالة المركز المقترح ، الأهداف الاستراتيجية للمركز المقترح ، إصدار التشريعات القانونية للمركز المقترح وتصميم الهيكل التنظيمي للمركز المقترح.

6.9 دراسة (عماد وهبة، 2011):

هدفت الدراسة لبناء تصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية بصفة عامة ومعلمي التعليم الثانوي بصفة خاصة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما تم استخدام الاستبيان والمقابلات الشخصية غير المقننة لجمع البيانات وطبقت على عينة عشوائية من المعلمين وأوضحت الدراسة إلى وجود قصور في برامج تدريب المعلم ترجع إلى بعد مكان التدريب ، وعدم مناسبة وقت التدريب وزمانه ، وكذلك عدم مراعات الإحتياجات الفعلية للمعلمين ، إضافة إلى ضعف الإمكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب، وعدم تمشي برامج التدريب مع المتغيرات التقنية ، كما توصلت لوجود مجموعة من المتطلبات الضرورية الخاصة بالتنمية المهنية، تتعلق بالبرامج ، والمواد التدريبية الإلكترونية وأساليب تصميمها وطرائق التدريب والتقييم المستخدمة في التدريب الإلكتروني، ومتطلبات في الإدارة المشرفة والتي يجب توافرها لقيام نظام التدريب الإلكتروني للمعلم. وفي ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة لوضع تصور مقترح لمتطلبات استخدام التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام.

7.9 دراسة Arthur and Leibrandt, Jane, 1996:

هدفت الدراسة لوضع تصور عن جودة التعليم في القرن الحادي والعشرين ونمو المعلم مهنيا والارتقاء به بوصفه خطا متصلا على مدى الحياة المهنية ، ويوفر إطار عمل يسترشد به عند إنشاء معايير جديدة وأساليب تقييم حديثة . ومن اجل الارتقاء بالإصلاح التعليمي والتخلص من البيروقراطية، يجب على رجال التربية تغيير اللوائح والإجراءات والربط بين الأنظمة الخاصة بالاعتماد والترخيص والتنمية المهنية للمعلمين في كل متماسك مترابط منطقيا.

10. التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح أنها تناولت جوانب عديدة حول برامج التنمية المهنية المستدامة لما لها دور مهم في تحسين الأداء المدرسي والعمل على الارتقاء به ، والنهوض بكافة المجالات التعليمية وغيرها من خلال نظم واضحة وخطط صريحة للتنمية المهنية المستدامة ، وأنها أصبحت إتجاهها تربويا في كثير من دول العالم المعاصر، وهي تعد مدخلا أساسيا لتحقيق جودة العملية التعليمية . وتشير الدراسات على المستوى العام إلى أهمية إقرارها داخل المدارس وتجويدها لأنها وسيلة ناجحة لحل المشكلات المدرسية ، وتطوير الممارسات التربوية والتعليمية . وهذا ماجعل البحث الحالي الإستفادة منها لوضع تصور مقترح لبرامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة

11.الإطار الميداني للبحث:

نستعرض هنا الإجراءات والخطوات المنهجية التي تمت في مجال البحث الميداني، حيث يتناول منهج ، ومجتمع البحث، والعينة التي طبق عليها البحث، إضافة إلى توضيح الأدوات المستخدمة في البحث وخطواته، والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات للتوصل إلى النتائج ومن ثم تحقيق أهداف البحث.

1.11منهجية البحث:

استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي والمختلط (الكمي والنوعي).

2.11مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة.

3.11عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (45) معلمة في الثانوية (21) تم اختيارها قصديا لان الباحثة مشرفة على تلك المدرسة الثانوية على طالبات التربية الميدانية في الفصل الثاني 1438هـ

4.11أداة البحث :

اعتمدت الباحثة في إعداد أدوات البحث على طريقتين:

الطريقة الأولى :في ضوء الدراسات السابقة التي تحدثت عن برامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية وتم الاطلاع عليها ، واستعراض إطار الأدب التربوي الحديث الذي سبق أن عرضناه عن التنمية والمتعلقة بمشكلة البحث .

الطريقة الأخرى:المقابلات الشخصية غير الرسمية في المدارس وفي كلية التربية التي أجرتها الباحثة مع بعض المعلمات ومديرات بعض المدارس من خلال عملها كمشرفة تربوية لطالبات التربية الميدانية افادها في تحديد محاور الإستبانة للوصول إلى التصور المقترح ،وقد تضمن هذا الاستبيان خمسة محاور تم تحديدهم وتحديد عباراتهم وهذه المحاور هي:

- المحور الأول:يتعلق بالمناخ المدرسي ويندرج تحته (14) عبارة ، والتي ينبغي توافرها في البئة المدرسية لحل المشكلات المدرسية.
- المحور الثاني :يتعلق بالإشراف التربوي ويندرج تحته (14) عبارة ، والتي ينبغي توافرها لدعم المعلمين في المدارس أكاديميا وفنيا.
- المحور الثالث:مهارات التعلم الذاتي ويندرج تحته (15) عبارته،والتي ينبغي توافرها لتطوير ذاته
- المحور الرابع:مهارات البحث العلمي ويندرج تحته (20) عبارته، والتي ينبغي توافرها للجودة العالية .
- المحور الخامس:المشاركة المجتمعية ويندرج تحت(11) عبارته، والتي ينبغي توافرها لدعم المعلمين للتنمية المهنية المستدامة الرقمية، وبذلك يكون إجمالي عدد عبارات الاستبانة (74) عبارة 5.11-صدق أداة البحث وثباتها:

تم عرض الإستبانة على متخصصين في كلية التربية في جامعة أم القرى والمشرفات في التعليم ،لمعرفة آرائهم حول محاور وعبارات الإستبانة وذلك لحساب الصدق و الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، إذ بلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (0,89)وهو معامل ثبات جيد يمكن الوثوق به عند استخدام الإستبانة كأداة قياس، والجدول التالي (1) يوضح ثبات كل محور من محاور الاستبانة .

جدول 1.- معاملات ثبات محاور الاستبانة

الرقم	المحور	الثبات
١	مهارات البحث العلمي	٠.٩٢
٢	مهارات التعلم الذاتي	٠.٨٨
٣	المناخ المدرسي	٠.٨٩
٤	الإشراف التربوي	٠.٩١
٥	المشاركة المجتمعية	٠.٨٣

- هذا، وبعد بناء الاستبانة ، والتأكد من صدقها وثباتها، أصبحت في صورتها النهائية وتشتمل على ما يلي :
- تتناول الصفحة الأولى من الإستبانة عنوانها وبيانات عن الباحثة.
 - الصفحة الثانية تتناول نبذة عن هدف البحث.
 - الصفحات التالية تتناول محاور الاستبانة وعبارات كل محور كما ذكرت سابقا.
- 6.11 الأسلوب الإحصائي:

أجيب عن أسئلة الدراسة باستخدام المعالجات الإحصائية عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإحصائي.وتم حساب الأوزان النسبية لمحاور الاستبانة.

12.تحليل وتفسير نتائج البحث للتصور المقترح :

لإجابة اسئلة البحث التالية :

- 1- ما مفهوم التنمية المهنية المستدامة الرقمية؟ وما مستوياتها ،ما أبعادها؟ وما مراحلها؟ وما أنواعها ؟ وما إجراءاتها؟
 - 2- ما الاتجاهات المعاصرة للتنمية المهنية المستدامة الرقمية ؟
- السؤال الاول والثاني تم الإجابة عليه في الجزء النظري السابق .أما السؤال الثالث: ما أبرز محاور التصور المقترح لبرنامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة قي ضوء الاتجاهات المعاصرة؟

من خلال الجدول (2) يوضح الأوزان النسبية لمحاور الاستبانة وترتيبها حسب رأي أفراد العينة من معلمات المدارس الثانوية.

جدول 2.- رأى أفراد العينة في محاور التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة

م	المحاور	العينة = 40	
		ق	ت
١	مهارات البحث العلمي	٠,٩٤	١
٢	مهارات التعلم الذاتي	٠,٩١	٣
٣	المناخ المدرسي	٠,٩١	٣
٤	الإشراف التربوي	٠,٩٣	٢
٥	المشاركة المجتمعية	٠,٩١	٣

من الجدول رقم (2) السابق (ق) تعني الوزن النسبي ، (ت) تعني الترتيب . يلاحظ أن أفراد العينة قد أجمعوا في المقام الأول أهمية مهارات البحث العلمي بنسبة (94%) لأنه يساعد المعلم على حل المشكلات التعليمية والسلوكية بالمدرسة والجودة العالية ولأهميتها الكبيرة وضعفهم في إنتاجه وعدم معرفتهم له بشكل واضح ، كما يلاحظ أيضا من الجدول قد أجمعوا في المقام الثاني أهمية الإشراف التربوي بنسبة (93%) وهذا يؤكد أهميته لدورهم في تجويد ودعم المعلمين في المدارس أكاديميا وفنيا من خلال عقد دورات تدريبية وورش عمل وحل المشكلات الدراسية ووضع خطط للارتقاء بمستوى أداء المعلمات وتشجيع جميع العاملات في المدرسة بالتنمية المستدامة.

وايضا اجمعوا على مهارات التعلم الذاتي ، المناخ المدرسي والمشاركة المجتمعية قد أجمعوا في المقام الثالث بنسبة (91%) وهذا يؤكد أهميتهم لأن مهارات التعلم الذاتي مهمة لان هذا العصر يتسم بالانفجار المعرفي والمعلوماتي ، وسيادة عصر تكنولوجيا المعلومات والتقنية ، حيث لن يستطيع المعلم والباحث التربوي أن يعيش مدى حياته المهنية بمجموعة محدودة من المعارف والمهارات ، بل المطلوب منه العمل الدائب والمستمر على تطوير ذاته ، وزيادة معارفه ومهاراته بما يمكنه من التعلم الذاتي الفعال، لمتابعة كل ما هو جديد في مجال مهنته، وكذلك استخدام المواقع الإلكترونية للحصول على المعلومات ، والقدرة على إدخال البيانات ومعالجتها على الكمبيوتر والقدرة على النشر الإلكتروني والتعلم عن بعد عبر شبكة الإنترنت والتعرف على المواقع التربوية الإلكترونية وكيفية استخدامها وهذا يؤدي الى تنمية المعلم مهنيا وهذا كما جاء في دراسات (عماد وهبة، 2011) ، و دراسة (عبد التواب وآخرون، 2013).

والمناخ المدرسي أهميته لأنه يوفر بيئة داعمة للمعلمات للتنمية المهنية داخل المدرسة وتقديم كل سبل التعاون والتفاعل بين جميع عناصر المنظومة التعليمية وهو المكان الذي تقوم فيه هذه العناصر بأدوارها وهو المحرك الرئيس لقيام المعلمات وتشجيعهم على التنمية المهنية الرقمية وتفعيلها والعلاقات الإنسانية الطيبة بين العاملات في المدرسة والمعلمات واخيرا المشاركة المجتمعية لها دور في عملية التنمية المهنية المستدامة الرقمية في المدرسة وتطويرها وتعمل على تحسين التعليم والنهوض به بصفة

عامة وفي التعليم المدرسي وتكريم مؤسسات المجتمع المحلي للمعلمات المتميزات وتقديم الدعم المادي والفني للتنمية المهنية المستدامة الرقمية من خلال عمل مراكز او تقديم الدعم للمدارس . وهذا ماكدته الدراسات وادبيات البحث السابقة كمنظمة (اليونسكو،2012) ، (مدبولي،2002) وغيرها من الأدبيات في هذا المجال.

13.التصور المقترح:

من منطلق أن الهدف الرئيس للبحث الحالي يتمثل في التوصل إلى تصور مقترح لبرنامج التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلمات المدارس الثانوية بمكة المكرمة بما يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة، سوف يتم تقديم التصور المقترح بالاستناد إلى ما كشفت عنه البحث الحاليين تحليلات نظرية لبعض التجارب المعاصرة، ولتحقيق مزيداً من الإحكام المنهجي فقد تم عرضالتصور المقترح على بعض خبراء التربية من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى وبعض المشرفات في التعليم الأساسي ومديرات المرحلة الثانوية ، وذلك لضبطالتصور المقترح وتدعيمه والتأكد من صدقه واتساق بنوده ومحاوره مع أهداف الدراسة، وقد تم إجراء التعديلات التي أشار إليها (، سواء من الناحية اللغوية، أو من ناحية مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تدرجته، أو حذف بعض العبارات وتعديل بعضها الأخر، وقد ساهمت ملاحظاتهم القيمة وأفكارهم العميقة في تنقيح واثراء التصور المقترح، ويتضمن التصور المقترح: مهارات البحث العلمي، مهارات التعلم الذاتي، المناخ المدرسي ، الإشراف التربوي والمشاركة المجتمعية .

1.13.فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته:

يقوم التصور المقترح على فلسفة مستمدة من طبيعة المجتمع السعودي والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تواجهه، فضلاً عن المتغيرات الدولية والإقليمية، لذا فالتصور المقترح يقوم على فلسفة مؤداها ضرورة الانتقال بالتعليم إلى طور المهنية وذلك من خلال تحديد معايير ومقاييس دقيقة يتم في ضوئها التنمية المهنية المستدامة الرقمية. إلى جانب ذلك يقوم التصور المقترح على أساس الاستفادة من التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال التنمية المهنية المستدامة الرقمية، ولاسيما الناجحة منها، متفاعلة ومتكاملة مع الظروف والعوامل المؤثرة في عملية التنمية المهنية المستدامة الرقمية في المملكة ، وبالتالي فإن هذا التصور يستند على مجموعة من المنطلقات التي تمت بلورتها من هذه التجارب، وقد تم مقارنتها بالواقع السعودي ومدى اقتنار التنمية المهنية المستدامة الرقمية فيها بالدرجة المطلوبة ، وعليه تقوم فلسفة التصور المقترح على مجموعة منطلقات ومرتكزات توضح أهمية وضرورة تطوير عملية التنمية المهنية المستدامة الرقمية في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وتتمثل أهم هذه المرتكزات فيما يلي:

- أ-أن المكانة المهنية لأي مهنة تتحدد بما تمتلكه هذه المهنة وما تلتزم به من معايير أو خصائص، والتعليم مهنة ذات أصول وقواعد وسمات، ولا ينبغي أن يشغلها إلا من تتوافر فيه الشروط والمواصفات اللازمة.
- ب- لا يمكن إحداث أي إصلاح أو تغيير أو تطوير في منظومة التعليم إلا من خلال المعلم فهو العامل الأساسي في إحداث التطوير الملائم لجميع جوانب العملية التعليمية، ومهمة معلم اليوم أصبحت بالغة الصعوبة والتعقيد في ظلّ التحديات الكثيرة والتغيرات المتسارعة التي تشهدها الساحة التربوية هذه الأيام، وكذلك سائر عناصر المؤسسة التعليمية من مدخلات وعمليات ومخرجات على أسس ومبادئ ومعايير
- ج- أن ضمان جودة التعليم المدرسي تتطلب اعتماد التنمية المهنية المستدامة الرقمية كمدخل متمركز على المدرسة واخذة كاتجاه تربوي معاصر كما في كثير من دول العالم، فهو نهج نظمي يقوم به أطراف العملية

التربوية من معلمين ،إداريين ومشرفين يساعدو في تحسين وتطوير الأداءات التربوية والتعليمية في المدرسة وتمكنهم من المحاور الخمسة السابقة الذكر في التصور المقترح .
د- أن الدول المختلفة تسعى إلى تجديد نظمها التعليمية وتطويرها باستمرار لتتمكن من مواجهة التحديات التي تفرزها المتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة، ويستجيب له في محتوى إجراءاته وعملياته وأنشطته، وبما يحقق أهدافه المتجددة بشكل مستمر.

2.13 أهداف التصور المقترح:

انطلاقاً من الدور الرئيس للمعلم في تحسين وظيفة النظم التعليمية، وضمان تحقيق نتائج تعليمية جيدة، كونه أحد أهم العناصر الرئيسية في عملية التطوير والتحديث، وفي ضوء فلسفة التصور المقترح ومنطلقاته، فإنه يمكن تحديد أهداف التصور المقترح في النقاط التالية:
أ-الإسهام في تطوير مهنة التعليم من خلال رؤى جديدة تفتح آفاقاً رحبة هي أكثر تميزاً وتجديداً لتطوير عملية التعليم وتجويدها وتحسين أداء القائمين عليها.

ب- الإفادة من بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة، وخاصة الناجحة منها، في تحقيق التنمية المهنية المستدامة الرقمية ، و المحافظة على جودة مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية والمساهمة في تقدمها.

ج- تقديم مجموعة من الإجراءات والآليات إلى صانعي القرار للاستفادة منها في تطوير عملية التعليم في المملكة العربية السعودية.

3.13 آليات تطبيق التصور المقترح:

استناداً إلى ما تم عرضه في البحث من إطار فكري وفلسفي لقضية التنمي المهنية المستدامة الرقمية ، وفي ضوء تسارع وتيرة حركات التطوير التربوي وظهور حاجة ماسة لإدخال وتبني الكثير من مقومات التمهين في هذا المجال، وبعد دراسة وتحليل بعض التجارب الرائدة في هذا المجال، وبالاستناد إلى أهداف البحث وما كشفت عنه من تحليلات، فإن البحث الحالي يطرح مجموعة من المقترحات التي تشتمل على بعض الخطوات والآليات التي يمكن الاسترشاد بها لتطوير عملية التنمية المهنية المستدامة الرقمية ، وهذه الخطوات هي:

أ- يشتمل التصور المقترح على مجموعة المحاور - التي كشف عنها البحث الحالي الميداني - ينبثق عنها بعض المؤشرات التي من خلالها تتم عملية تطبيقها في مؤسسات التعليم الأساسي عامتا والتعليم العالي ايضاً ، وهي لاتعمل بشكل منفصل ، ولكنها تترابط فيما بينها وهي كما يلامحور الأول: يتعلق بالمناخ المدرسي ويندرج تحته (14) عبارة ، والتي ينبغي توافرها في البئة المدرسية لحل المشكلات المدرسية.

● المحور الثاني : يتعلق بالإشراف التربوي ويندرج تحته (14) عبارة ، والتي ينبغي توافرها لدعم المعلمين في المدارس أكاديميا وفنيا.

● المحور الثالث: مهارات التعلم الذاتي ويندرج تحته (15) عبارة، والتي ينبغي توافرها لتطوير ذاته.

● المحور الرابع:مهارات البحث العلمي ويندرج تحته (20) عبارته، والتي ينبغي توافرها للجودة العالية .

- المحور الخامس: المشاركة المجتمعية ويندرج تحت (11) عبارته، والتي ينبغي توافرها لدعم المعلمين للتنمية المهنية المستدامة الرقمية، وبذلك يكون إجمالي عدد عبارات الاستبانة (74) عبارة.

4.13 الضوابط والتوصيات اللازمة لنجاح تطبيق التصور المقترح:

حتى يحقق التصور المقترح ما يسعى إليه من أهداف، لا بد من الإعداد له والتهيئة لتطبيقه تبعاً لإجراءات ومتطلبات عملية وتنظيمية وقانونية وفنية، تسهل من عملية تنفيذه، كذلك لا بد من مراعاة مجموعة من الضوابط والتوصيات لتنفيذه، أبرزها:

- أ- تقديم التصور المقترح إلى وزارة التعليم باعتبارها الجهة المسؤولة عن التعليم فيبدأ وجهة نظرها فيه، وذلك لدراسته واستخدامه.
- ب- في حال قبول واعتماد التصور المقترح، فإن الأمر يتطلب:
 - 1- وضع خطة إجرائية توضح خطوات تنفيذ التصور المقترح، مع ملاحظة ضرورة التعريف الواضح بالتطوير وتهيئة البيئة المناسبة له.
 - 2- إصدار دليل يوضح متطلبات التنمية المهنية المستدامة الرقمية في المملكة والارتقاء بمستوى الأداء التدريسي .
 - 3- الشروع في مشروع تكاملي للتمكين من التنمية المهنية المستدامة الرقمية في المملكة.

14. الخاتمة:

تعد المدرسة كمجتمع مهني تعليمي لما لها من تأثير كبير على العمل فيها ، وتعتبر إستراتيجية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من الإستراتيجيات المطلوبة في العصر الحالي ،للارتباط بين التعليم والتقدم العلمي والتقني في المدرسة ، ومن أبرز النقاط التي توصل لها البحث الحالي أن تدريب المعلم أثناء الخدمة عملية مستمرة داخل المدرسة ، لانه أملت التطورات التكنولوجية المعتمدة على المعرفة والمعلومات تفكيراً جديداً في مهام المعلم مدى حياته المهنية وتوفير المناخ المدرسي والمواد والتجهيزات والوسائل والتقنية الملائمة لاطلاع المعلم بدور جديد فعال في تحديث تعليمه وتعلمه والتأمل والتعاون والتخطيط للتطوير المهني ، وممارسة البحوث الإجرائية لحل مشاكل الطلاب في الصفوف الدراسية ومجموعة المهارات الضرورية لممارسة المهنة واعتراف المجتمع بأهمية دوره وترجمة ذلك إلى تقدير مادي اجتماعي لتطوير المدرسة والمعلمين. وللشراكة المجتمعية ومع الجامعة حافز آخر للتفكير وللتبادل المنتج للمدرسة ، فطلاب التدريب من كليات التربية يساعدون المعلمين وايضا تقديم المشورة للمعلمين عند القيام بابحاث إجرائية مشتركة ، وتشجيع المعلمين ليكونوا أكثر فاعلية فيما بذلوه من جهود ليؤثروا ايجابيا في الطلبة وبذلك تستمر المدرسة في عملية تغيير ثقافتها التقليدية لكي تتمكن من العمل كمجتمع مهني يعمل على التنمية المهنية المستدامة الرقمية لمعلميه وتقدم الأفضل لإحداث التحسينات وتحقيق أهدافها وتتميز برسالة ، ورؤية ، وقيم مشتركة ، وبحث جماعي ، وفرق تعاونية ، وتركيز على العمل ورغبة في التجريب ، والتزام بالتحسين المستمر والتركيز على النتائج .

وفي ضوء ماتم طرحه من أمور حول التصور المقترح للتنمية المهنية المستدامة الرقمية في ضوء الاتجاهات المعاصرة نقدم التوصيات والمقترحات التالية:

- 1- الوقوف بكل السبل على بعض الاتجاهات المعاصرة في البلاد المتقدمة في مجال تدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وإمكانيات نظام التعليم في المملكة العربية السعودية عامة ومكة المكرمة خاصة.
 - 2- تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم وذلك عن طريق المشرفين واعتبار المدرسة البيئة الطبيعية للممارسة المهنية .
 - 3- تطوير البحث العلمي في مجال تدريب المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله ، وان تعتمد مؤسسات تدريب المعلم على نتائج البحوث والدراسات كأساس لتطوير وتحسين ممارساتها ونشاطاتها.
 - 4- انتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية ، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفاعلية وبشكل منظم ومدروس تبعاً لمعايير محدده
 - 5- التعاون مع كليات التربية في تصميم برامج تدريبية وورش عمل للمعلمين والمدراء والمشرفين التربويين حول بعض الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية المستدامة الرقمية لتحسين ممارساتهم المهنية الرقمية .
 - 6- متابعة المعلمين المتدربين وتقويم مدى استفادتهم من الدورات التدريبية ومدى التحسن في أدائهم وذلك عن طريق ملاحظة ادائهم الميداني والمقابلات الشخصية.
 - 7- الاهتمام بعقد ندوات ولقاءات داخل المدارس بين خبراء التربية والمعلمين والمدراء والمشرفين والإخصائيين لتبادل الآراء حول المشكلات التعليمية ، وأهم المداخل الحديثة للتغلب عليها.
 - 8- زيادة الوعي بأهمية جدوى التنمية المهنية المستدامة الرقمية لعلاج المشكلات التعليمية وتحسين الممارسات التربوية داخل المدرسة.
 - 9- نشر ثقافة التنمية المهنية المستدامة الرقمية بين جميع المعلمات بالمدارس والإشراف التربوي والمجتمع من خلال عقد ندوات وتوزيع نشرات وذلك لتشجيع المعلمات على الإبداع والابتكار في ممارساتهم المهنية .
 - 10- إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول التنمية المهنية المستدامة الرقمية ، للوقوف على تحديد الكفايات اللازمة لتحسين الممارسات المهنية في المجتمع المدرسي.
- فيما يلي تقترح الباحثة بعض الموضوعات المهمة التي يمكن تناولها من خلال استخدام منهجية التنمية المهنية المستدامة الرقمية كالتالي:
- 1- فاعلية التنمية المهنية المستدامة الرقمية في تطوير دور المشرفة التربوية.
 - 2- أثر التنمية المهنية المستدامة الرقمية على المعلمات الضعيفات مهنيًا.

15. المراجع:

المراجع بالعربية

- 1- أحمد، زينب السيد(2015).فاعلية بحوث الفعل في تنمية الأداء التدريسي وتحسين الكفاءات الذاتية لدى الطالب/ المعلم شعبة التعليم التجاري بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء المعايير المهنية للمعلم. مجلة دراسات تربوية واجتماعية . مصر، المجلد (21). العدد (3).

- 2- الأمير، محمد(2002). الدور المستقبلي لكلية التربية في تدريب معلمي التعليم الابتدائي والإعدادي في دولة قطر في ضوء المتغيرات الجديدة . مجلة التربية ، قطر، السنة (31). العدد (141).
- 3- بو ضياف، نوال وابن خرور، خير الدين (2015). درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة/ الجزائر من وجهة نظرهم . مجلة جرش للبحوث والدراسات . الأردن. المجلد (16). العدد(1).
- 4- حمود ،رفيقة(2002).الاتجاهات العالمية في إعداد المعلمين في البلدان العربية ، أعال مؤتمر الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية،بيروت.
- 5- راشد، علي (2002). خصائص المعلم العصري وأدواره – الاثؤاف عليه – تدريبه. القاهرة، دار الفكر العربي .
- 6- الزائدي،احمد محمد وأحمد، أشرف السعيد (2015). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الإعتامد المهني . تصور مقترح. مجلة مستقبل التربية العربية ، مصر ، المجلد (22)، العدد (94).
- 7- السويد،محمد ناصر(2015). بناء مصفوفة الخيارات الاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية – السعودية. العدد (6).
- 8- شرف، رشا وحسن، نهلة (2003). تطوير نظم إعداد المعلم في ضوء خبرات أجنبية معاصرة دراسة مقارنة. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الحادي عشر : الجودة الشاملة في إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة(جامعة حلوان- كلية التربية ، 12-13 مارس).
- 9- شوق،محمود أحمد ، وسعيد، محمد مالك (2002).معلم القرن الحادي والعشرين "اختياره،اعداده،تنميته" في ضوء التوجيهات الإسلامية ، القاهرة ، دار الفكر العربي.
- 10- الشهراني ،علي(2011).تصور مقترح لإنشاء مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر . مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الرابعة ، العدد(11).
- 11- عبد التواب، عبد التواب عبد الإله ،عبد المعطي،أحمد حسين ومرسي، مصطفى أحمد(2013).التدريب الإلكتروني كمدخل للتنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. مجلة الثقافة والتنمية، العدد (70).
- 12- فالوقي، محمد هاشم(2004). التدريب أثناء العمل . ليبيا، بني غازي . الدار الجماهيرية للنشر .
- 13- كاظم،سهيلة محسن(2004). تفريد التعليم في إعداد وتأهيل المعلم . دار الشروق للنشر،الأردن، عمان،
- 14- الكولي،جبر محمد (2015).الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم المرحلة التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة من وجهة نظر المشرفين بمحافظة ذمار- الجمهورية اليمنية. مجلة جرش للبحوث والدراسات. الاردن ، مصر،المجلد (16) ، العدد (1).
- 15- المرساوي،فوزية(2015).المعالجة التربوية لموضوع التنمية المستدامة من خلال المناهج التعليمية والكتب المدرسية نموذج لمادة الجغرافيا. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد (4). العدد(1).

- 16- المومني،خالد سليمان (2007). التخطيط للنمو المهني للمعلمين . مجلة المعلم.
- 17- متولي،محمد عبد الخالق(2010).التنمي المهنية . الاتجاهات المعاصرة -المدخل-الاستراتيجية. دار الكتاب الجامعي ،القاهرة .
- 18- متولي،محمد عبد الخالق(2002). التنمية المهنية للمعلمين : الاتجاهات المعاصرة -المدخل-الاستراتيجية. ط2،دار الكتاب ،الامارات العربية المتحدة.
- 19- نصر، نجم الدين (2004).التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة. مجلة كلية التربية ، الزقازيق، العدد(46).
- 20- الهيم،عيد صقر ، الحربي،نايف نافع والديحاني، منال حمد (2016).التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة بدولة الكويت في ضوء التوجهات المعاصرة . مجلة الثقافة والتنمية. مصر. المجلد (16). العدد (100).
- 21- الهيم،عيد صقر(2011).التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية في مجال التربية والتعليم رؤى أكاديمية. تحليلية. مجلة القراءة والمعرفة. العدد (112).
- 22- وهبة،عماد صموئيل (2011). فلسفة التدريب الالكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام ، دراسة تحليلية ميدانية. مجلة كلية التربية بأسيوط.
- 23- يحي،حسين والخطابي ، عبدالحמיד(2003).الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلم في مراحل التعليم العام في ضوء التحولات العالمية . مجلة البحوث النفسية والتربوية . جامعة المنوفية – مصر . السنة(18). العدد(2).

المراجع بالأجنبية:

- 24- Arthur, E., Wise,L. and brand, J., (1996). "Professional-based accreditation, a foundation for high-quality teaching ", Journal of chi-Delta Kanban.
- 25- Asian development bank report, (2007)-
- 26- Dennis Sparks School Change Restructuring, (2007).-
- 27-Dulrareem, (1998). The characteristics of the effective staff. Development programs
- 28- <http://www.nj.gov/education/profdev/standards.htm>
- 29- Ministeree education nation, France, (2014).-
- 30- U.S. Department of Education, (2007). National Commission on Excellence in Education.
- 31- UNESCO/UNEVOC,(2012). ESD and TVET: promoting skills for sustainable development Document ED/ESD/2012/PI/4.Bonn: UNEVOC International Center.