

التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لمواكبة  
المستحدثات التكنولوجية "تصور مقترح"  
**Online Professional development for faculty members  
As an entry point to keep pace with technological  
" innovations." A proposed concept**

إعداد

أ.د/ صلاح الدين محمد توفيق \* أ.د/ هانى محمد يونس موسى \*\*  
أ.م.د/ سليمان جمعه عوض\*\*\* ع/ نداء محمود الطوخي عبدالكريم<sup>١</sup>

**مستخلص البحث:**

استهدف البحث الحالى التعرف على أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية، وذلك من أجل توظيفها فى العملية التعليمية، ومواجهة التحديات التى تفرضها متغيرات العصر التكنولوجى الحديث، والتكيف مع المصطلحات الجديدة الناتجة عن ثورة المعلومات والانفجار المعرفى، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفى الذى انتهى إلى عدة نتائج، منها:

- مواجهة عناصر المنظومة التعليمية العديد من التحديات فى ظل الثورة الهائلة التى حدثت فى مجال المستحدثات التكنولوجية.
- توظيف المستحدثات التكنولوجية ودمج التقنيات الحديثة فى المواقف التعليمية لتحقيق أهداف التعلم.
- توظيف المستحدثات التكنولوجية فى العملية التعليمية لابد أن يتم وفق أسس وخطوات مدروسة ، تبدأ بالوعي بأهمية هذه المستحدثات ، وتنتهي بدمجها مع كل مكون من مكونات العملية التعليمية .

<sup>١</sup> معيدة بكلية التربية النوعية - جامعة بنها

\* أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوى ورئيس القسم سابقاً، كلية التربية - جامعة بنها

\*\* أستاذ ورئيس قسم أصول التربية كلية التربية - جامعة بنها

\*\*\* أستاذ تكنولوجيا التعليم المساعد كلية التربية النوعية - جامعة بنها.

■ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية بشكل جيد وفعلي، لكي يتم دمجها بشكل مكمل للموقف التعليمي.

**الكلمات المفتاحية:** التنمية ، التنمية المهنية الإلكترونية، المستحدثات التكنولوجية

**Abstract:**

The current research aimed to identify the importance of electronic professional development for faculty members to keep pace with technological innovations, in order to employ them in the educational process, face the challenges imposed by the variables of the modern technological age, and adapt to new terms resulting from the information revolution and knowledge explosion, and to achieve the objectives of the research the curriculum was used The descriptive study led to several results, including:

- The elements of the educational system face many challenges in light of the huge revolution that took place in the field of technological innovations.
- Employing technological innovations and integrating modern technologies in educational situations to achieve learning goals.
- Employing technological innovations in the educational process must be done according to studied foundations and steps, starting with awareness of the importance of these innovations, and ending with integrating them with every component of the educational process.

- Training faculty members to use technological innovations well and effectively, in order to integrate them in a complementary manner to the educational situation.

**Keywords:** development, online professional development, technological innovations.

### المقدمة

يعد التحدي التكنولوجي من أكثر التحديات تأثيراً في حياة المجتمعات، فقد تغيرت معالم الحياة الإنسانية في مختلف جوانبها، بفعل التطورات والإنجازات التكنولوجية والعلمية المتلاحقة، وأصبح تطور الأمم يقاس بمدى تمكنها وتطبيقها للتكنولوجيا في مختلف المجالات.

ولم يكن النظام التربوي بمعزل عن تأثير تلك التطورات، بل كان من أكثر النظم الاجتماعية تأثراً بها، (نور الدين زمام، صباح سليمان، ٢٠١٣، ص ١٦٣)، فقد ساهمت المستحدثات التكنولوجية في الحصول على المعرفة بكل سهولة ويسر، ولعبت دوراً كبيراً في تقدم وازدهار وتطور الأمم، كما ساهمت في إحداث تغيرات جوهرية في جميع القطاعات بشكل عام والقطاع التعليمي بشكل خاص. (حليمة بنت محمد حكيم، ٢٠٢٠، ص ٧٠)

واستجابة لدواعي التطوير والتغيير تزايد الاهتمام بتوظيف المستحدثات التكنولوجية المعاصرة؛ لما تتميز به من عدم التقيد بالمكان والزمان، والمساعدة على التفاعل الإيجابي. (نوال بنت حامد ياسين، ٢٠١٣، ص ٢٦)، وأضافت أيضاً (ابنسام أحمد أبو ربيع، ٢٠١٥، ص ٩) أهميتها في دمج الخبرات، وتنمية مهارات استخدام التكنولوجيا، والاعتماد على شبكة الإنترنت داخل العملية التعليمية.

ونتيجة لظهور المستحدثات التكنولوجية المرتبطة بالعملية التعليمية في السنوات القليلة الماضية (إيهاب الشيخ خليل، ٢٠١٩، ص ١٨٦)، فقد لمست عضو هيئة التدريس مما أدت إلى تغير دوره من ملقن إلى موجه ومشرف، ومن ثم تعددت أدواره ومسئوليته.

لذلك فقد أصبح من الضروري إعادة النظر في فهم العملية التربوية وأهدافها المتجددة نظراً للتطورات الهائلة، والتغيرات السريعة، التي تطرأ على طرائق

وأساليب التعليم والتعلم، التي أكدت على أهمية التأهيل والتدريب التربوي الأكثر التصاقاً بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس لتطوير كفاياتهم الأدائية التعليمية والإدارية. (فايزة عبدالعاطي نور، ٢٠١٨، ص ٧٥٥)

فالتنمية المهنية هي عملية تطوير كفاءة عضو هيئة التدريس، والارتقاء بأدائه المهني في جميع ما يقوم به من مهام ومسئوليات، سواء كانت تدريسية، أو بحثية، أو إدارية، أو مجتمعية، وهي عملية مهمة، فهي تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة (مهدي بن مانع عسيري، ٢٠١٧، ص ٧٥٥)؛ ومسيرة التغيرات التكنولوجية المحيطة، ودمجها بشكل فعال ينعكس إيجابياً على تخريج جيل قادر على تلبية احتياجات سوق العمل. (Yin-Chan Liao, 2017, p523) (Brian Holmes, ) (2013, p98).

ومن ثم تعاضمت أهمية التنمية المهنية وتدعيمها للتكنولوجيا لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس واستخدام تطبيقاتها لمواكبة التطورات التكنولوجية المعاصرة التي تواجهها العملية التعليمية، وسد الثغرات بين كفايات أعضاء هيئة التدريس نحو توظيف تطبيقات ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية؛ ولتسهيل الوصول إلى مصادر التعلم والخدمات بهدف تحسين التعليم. (إيناس موسي أبولبن، ٢٠١٧، ص ١٤٠)

وفي ضوء الإتجاهات التربوية المعاصرة وظهور أنماط وطرق جديدة تستخدم في التدريس ظهرت الحاجة إلى ضرورة التغيير في أدوار أعضاء هيئة التدريس المستقبلية، وبالتالي إعادة النظر في برامج إعداده وتدريبه في ضوء هذه الأدوار والتحديات المعاصرة، ودعم أحدث النظم في برامج التدريب سواء في أهدافها أو ألياتها أو أساليبها؛ مما يساعد على تخطي أوجه القصور، ومواكبة الإتجاهات المعاصرة في إعداد عضو هيئة التدريس وتنميته مهنيًا، ومواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد. (محمد بن صالح الحربي، ٢٠١٠، ص ٢٣).

فالتقدم التكنولوجي الكبير الذي يعرفه العالم اليوم، أصبح يفرض إضافة أسس جديدة للعملية التعليمية التربوية عامة، بما يدعى بالأساس التكنولوجي في تصميم المناهج التربوية؛ وهو يشير إلى استخدام التطبيقات التكنولوجية والإفادة منها في

إدارة وتنظيم العملية التعليمية وتنفيذها في المؤسسات التعليمية المختلفة. (نور الدين زمام، صباح سليمان، ٢٠١٣، ص ١٦٣)

ويمكن تحقيق ذلك من خلال التنمية المهنية الإلكترونية التي تعد عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم لتلبية احتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، وأكدت دراسة (Hayes Mizell, 2010) أن التنمية المهنية الإلكترونية أصبحت مطلباً ملحاً لمواجهة التحديات المستمرة التي تواجه الجامعات، بما في ذلك التغييرات المستمرة في محتوى الموضوع، وظهور طرق تعليمية جديدة، والتقدم التكنولوجي، والقوانين والإجراءات المتغيرة ومتطلبات تعلم الطلاب لذلك تعد أمراً حيوياً لنمو وحيوية الجامعة وأكاديميتها.

وأشارت دراسة (Sheralyn Dash, 2012) ودراسة (Gregory, J., & Salmon, G, 2013) إلى أهمية التنمية المهنية الإلكترونية كاتجاه حديث في تكوين عضو هيئة التدريس أثناء الخدمة والتمكن من استخدام المستحدثات التكنولوجية، مثل البرمجيات الإلكترونية في تحقيق تنمية مهنية إلكترونية تواكب مستجدات العصر وتقنياته، وتناولت دراسة بانس (Banas, J. R. & York, C. S., 2014) أثر البرامج التكنولوجية كأسلوب حديث للإعداد المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس لتنمية كفاءتهم الذاتية، وأكدت أيضاً دراسة Catherine (Mcnamara, 2010) ودراسة (Jeffrey Taylor, 2012) على أهمية التنمية المهنية الإلكترونية.

وتعد الكفايات المهنية لدى عضو هيئة التدريس من العوامل الأساسية في نجاح أهداف العملية التعليمية التي تسعى الجامعة لتحقيقها، والتأكد من ضمان المخرجات التعليمية بما يعمل على جودة التعليم من خلال المستحدثات التكنولوجية والمعرفة في التطورات المتسارعة في العصر الحديث والنمو المعرفي والعلمي. (رائد رمثان التميمي، ٢٠١٧، ص ١٥).

وأكدت دراسة (نور الدين زمام، صباح سليمان، ٢٠١٣، ص ١٦٤) على أهمية دور عضو هيئة التدريس لما يمتاز به من كفاءات ومؤهلات واستعدادات وقدرات تساعده على تحقيق الأهداف التعليمية بنجاح ويسر، كما أوضحت دراسة (أحمد بن عبدالله درويش، ٢٠١٩) أهمية المستحدثات التكنولوجية ودورها في التجديد التربوي، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها دراسة (سامية عبدالله

محمد، ٢٠١٩) ضرورة توظيف المستحدثات التكنولوجية في تدريب أعضاء هيئة التدريس ، بما يضمن مواكبة العملية التعليمية للتطور التكنولوجي والعلمي الذي يشهده العالم في العصر الحالي.

ومن ثم فإنه من الضروري تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا في ضوء احتياجاتهم، ووفقاً للمستحدثات التكنولوجية الحديثة، وأهداف العملية التعليمية.

### مشكلة البحث

يعد عضو هيئة التدريس هو عصب العملية التعليمية، ويتوقف نجاحها على الدور الذي يؤديه، و تنميته تعود بنتيجة مثمرة تقود العملية التعليمية لتحقيق أهدافها، لذلك كان هذا هو الدافع لتطوير عضو هيئة التدريس مهنيًا، ونظراً للتطور التكنولوجي المعاصر كان لا بد من تنميته بما يلائم العصر الرقمي والثورة التكنولوجية والمعرفية وثورة المعلومات، وذلك من خلال التدريب الذي يلبي تلك الأهداف.

وأصبحت المستحدثات التكنولوجية ضرورة ملحة لإحداث نقلة نوعية في أهداف العملية التعليمية التي تسعى إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب أعضاء هيئة التدريس مجموعة من المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر المعلومات، ومنها: مهارات التعلم الذاتي ومهارات المعلوماتية وما تضمنته من مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، ومهارات إدارة الذات، بدلاً من التركيز على إكسابهم المعلومات فقط. (رانيا ناصر الردادى، ٢٠١٩، ص٥٦٦).

وقد اختلف دور عضو هيئة التدريس عما كان عليه قديماً، فالتطور الناتج عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أضاف أعباء جديدة وكثيرة على عضو هيئة التدريس اليوم، الذي أصبح لزاماً عليه أن يتعامل مع هذه التقنيات الحديثة وتوظيفها في العملية التدريسية والمساعدة على تحقيق النتائج التعليمية المستهدفة. (محارب الصمادي ، عثمان القحطاني ٢٠١٥، ص ٥٧٩).

ومن ثم وجد أن بعض القصور في برامج التنمية المهنية وتأثيرها علي الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس، وأشارت العديد من الأدبيات والدراسات التربوية إلي ذلك، منها : دراسة

( هيثم أحمد قشطة ، ٢٠١٣ ، ص٤٤ ) ودراسة (مجدى رجب إسماعيل، ٢٠١٦) التي أوضحت أن برامج التنمية المهنية لم تراع الاحتياجات الفعلية لأعضاء

هيئة التدريس ، ولم يشارك في إعدادها والتخطيط أو التنفيذ لها وحيث أنها برامج جاهزة مما أثر بالسلب علي كفاءته.

ومن خلال مراجعة العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بتوظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية ، كدراسة (منال فتحى الشاعر، ٢٠٢٠)، ودراسة (سامية عبدالله محمد، ٢٠١٩) ، التي دعت إلى ضرورة توظيف المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية بشكل فعال، ودراسة (حنان صادق عبد الرزاق، ٢٠١٨)، التي أثبتت وجود انخفاض في مهارات التدريس القائمة على استخدام المستحدثات التكنولوجية وتأسيساً على ما سبق ظهرت الحاجة إلى ضرورة التنمية المهنية الإلكترونية بشكل مستمر لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وذلك لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

**ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي فى السؤال الرئيس التالي:**

\* كيف تسهم التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية؟

**ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:**

١. ما الفلسفة التي تقوم عليها التنمية المهنية الإلكترونية؟
٢. ما الأسس الفكرية للمستحدثات التكنولوجية؟
٣. ما التصور المقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية؟

**أهداف البحث:**

**استهدف البحث الحالي:**

- ١- التعرف على دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.
- ٢- التعرف على فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- الوقوف على أهم المستحدثات التكنولوجية الحديثة المرتبطة بالعملية التعليمية.
- ٤- التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

**أهمية البحث:****تمثلت أهمية البحث في:**

- ١- محاولة إسهام البحث في تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، وتدريبه على استخدام شبكة الإنترنت، والتجول في الصفحات الإلكترونية.
- ٢- تسليط الضوء على أهمية التنمية المهنية الإلكترونية وتدعيم أعضاء هيئة التدريس لاستخدام المستحدثات التكنولوجية.
- ٣- تنمية القدرات التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس من أجل استخدام تطبيقاتها، ومراقبة التطورات التكنولوجية المعاصرة التي تواجه العملية التعليمية.
- ٤- سد الثغرات بين كفايات أعضاء هيئة التدريس نحو توظيف تطبيقات التكنولوجيا في العملية التعليمية.
- ٥- مساعدة أعضاء هيئة التدريس على تبني التكنولوجيا ودمجها لتغيير ممارسات التدريس لديهم ودعم تعلم الطلاب بشكل يتناسب مع العصر الرقمي.

**منهج البحث:**

لتحقيق أهداف البحث فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي ، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث وأهدافه، حيث تهتم البحوث الوصفية بظروف العلاقات القائمة، ووجهات النظر والاتجاهات حيث اهتم هذا المنهج بتحليل البيانات للوصول إلى النتائج، وتفسيرها. (فؤاد أبو حطب أما صادق، ٢٠١٠، ص١٣)، وذلك لتحديد أهمية وأساليب التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

**حدود البحث:**

اقتصر هذا البحث في موضوعه على التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

**الدراسات السابقة :**

تعد الدراسات من أهم المرجعيات التي يرجع إليها الباحث لمساعدته في تشخيص المشكلة التي يريد دراستها، لذا لا بد من الإستهانة بهذه الدراسات للوقوف على آخر



ماتوصل إليه الباحثون في معالجتهم لموضوعاتهم من وجهات نظرية، وأطر منهجية، ونتائج نظرية حتى يمكن الاستفادة منها وتوظيفها لخدمة البحث الحالي.

المحور الأول: التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.

١- دراسة " جليندا وجنيفر ( Glenda Gunter And Jennifer )

(Reeves,2017)

وعنوانها "التطوير المهني عبر الإنترنت المضمن في التعلم المتنقل: فحص مواقف المعلمين ومشاركتهم وتصرفاتهم"، استهدفت هذه الدراسة تزويد المعلمين والمتخصصين في المناهج بالمهارات اللازمة لإنشاء ودمج محتوى، وأدوات تعلم متنقلة فعالة، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) من الإناث و(١٨) من الذكور، واعتمدت على المنهج التجريبي حيث تم إجراء التجربة على الهواتف النقالة، ومن أهم النتائج: تدريب المعلمين على دمج التعلم الإلكتروني في البيئة التعليمية لتحسين تحصيل الطلاب في جميع مجالات المناهج الدراسية، تشجيع المعلمين لاكتساب الثقة في دمج التعلم الإلكتروني لإثراء تجربة التعلم لطلابهم.

٢- (دراسة منى بنت محمد الزهراني، ٢٠١٨)

وعنوانها "واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي". هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومعوقاتها التي تواجه أعضاء هيئة التدريس مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، و تطبيق الإستبانة على (٦٤) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ومن أهم نتائج الدراسة: التوصل إلى مقترحات يمكن أن تسهم في الارتقاء بمستوى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن حول واقع التنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي من وجهة نظرهم ترجع لمتغيرات التخصص.

٣- دراسة (وفاء هلال عاشور، ٢٠١٩)

وعنوانها "تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي". سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي، وإلقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالمجتمع المعرفي، وسماته، ومطالبه التربوية، وكانت عينة الدراسة هي معلمات الروضة، وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: دعم آليات تبادل الأفكار والخبرات في تقنيات التعليم، وتشجيع المشاريع التعاونية لتطوير برامج المناهج التعليمية التي يمكن الاستفادة منها في جميع أنحاء العالم، ودعم تصميم البنية المعلوماتية الأكثر مواءمة للتعليم مع قابلية تطبيقها، وأن تكون مستدامة، والتوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال، وبناء أسس العلوم والتكنولوجيا، وادخالها في العملية التربوية لتطوير عملية التواصل، والاتصال عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين للاستفادة من هذه الامكانات.

#### ٤- دراسة (أمل الضبع راشد، ٢٠٢١)

وعنوانها "التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي في كل من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر". حيث تحددت مشكلة هذه الدراسة في كيف يمكن تطوير التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي في جمهورية مصر كل من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا، لذلك هدفت الدراسة إلي: التعرف على التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في الأدبيات التربوية المعاصرة، والتعرف على آليات التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي بجمهورية الصين الشعبية وماليزيا في ضوء القوى والعوامل الثقافية المؤثرة و تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين ملامح التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي في كل من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا، و تقديم تصور مقترح لتطوير التنمية المهنية الإلكترونية لمعلم التعليم الثانوي في ضوء خبرة كل من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا، واعتمدت الدراسة على مدخل بريدي في الدراسات التربوية المقارنة وأسلوب تحليل النظم لتحقيق أهدافها، وتوصلت الدراسة إلي: نقص أعداد المدربين المختصين بتدريب المعلمين وعدم توافر عاملي الكفاءة والخبرة لديهم بجانب قلة توافر المهارات اللازمة لتقديم برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وضعف مهارات التجديد والابتكار لدى المعلمين وقلة

استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة في عملية التدريس داخل الفصول الدراسية، و انخفاض مستوى الوعي بأهمية التنمية المهنية الإلكترونية لدى المعلمين المتدربين والعاملين بمختلف المؤسسات التعليمية.

#### المحور الثاني: المستجدات التكنولوجية

##### ١- دراسة (إيهاب محمد الشيخ، ٢٠١٩)

وعنوانها "فاعلية توظيف المستجدات التكنولوجية في تدريس منهج التكنولوجيا للصف السادس لتنمية المهارات العملية والتحصيل لدى عينة من تلميذات الصف السادس في محافظة شمال غزة". هدف البحث إلى معرفة فاعلية توظيف المستجدات التكنولوجية في تدريس منهج التكنولوجيا للصف السادس في محافظة شمال غزة واختبار فاعليته في تنمية التحصيل والأداء العملي في مادة التكنولوجيا لدى تلميذات الصف السادس من مرحلة التعليم الأساسي في فلسطين ، ولتحقيق أهداف البحث أعد الباحث قائمة بالمستجدات التكنولوجية المعاصرة والتي ينبغي توافرها في منهاج التكنولوجيا للصف السادس والتحقق من المتوافر في المنهج المطبق حالياً ، كما تم إعداد أدوات البحث وهي : الاختبار التحصيلي لقياس الجانب المعرفي وبطاقة الملاحظة لقياس الأداء العملي على عينة البحث ، وطبقت أدوات البحث على مجموعتي البحث قبل التجربة وبعدها حيث درست تلميذات المجموعة التجريبية الوحدة المعدة باستخدام المستجدات التكنولوجية بينما درست تلميذات المجموعة الضابطة الوحدة في المنهج الحالي بالطريقة التقليدية ، ورصدت النتائج وعولجت إحصائياً وأظهرت النتائج فاعلية توظيف المستجدات التكنولوجية في تدريس منهج التكنولوجيا للصف السادس.

##### ٢- دراسة (حنان صادق عبدالرازق، ٢٠١٨)

وعنوانها "مستجدات تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في العملية التعليمية"، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر مستجدات تكنولوجيا التعليم في الجامعات العراقية ومعرفة درجة استخدام مدرسين مادة الفيزياء لمستجدات تكنولوجيا التعليم في التدريس في الجامعات العراقية وتحديد درجة توافر مهارات استخدام مستجدات تكنولوجيا التعليم في التدريس لديهم، واستخدم المنهج الوصفي وفقاً لطبيعة لطبيعة الدراسة، وتضمن في داخله جمع البيانات وتبويبها مع قدر من التفسير، والاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، وبلغ عدد أفراد العينة (١٠٠)

( مدرس ممن استجاب للاستبيانات، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الدراسة: ضرورة تجهيز الجامعات العراقية بالامكانيات التي تسمح بتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم بصورة سليمة، عقد دورات تدريبية، لجميع المدرسين من جميع التخصصات، ويتم من خلالها إطلاعهم على ما استجد في مجال استخدام تقنيات التعليم.

٣- دراسة (عبد الرزاق مختار محمود، منصور عبد الفتاح أحمد، ٢٠١٩) وعنوانها " فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض المستحدثات التكنولوجية لتنمية مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية لدى معلمي المرحلة الإعدادية واتجاهاتهم نحوها " هدف البحث إلى التعرف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على بعض المستحدثات التكنولوجية لتنمية مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية لدى معلمي المرحلة الإعدادية واتجاهاتهم نحوها ، تكونت مجموعة البحث من ( ٣٠ ) معلما ومعلمة ، استخدم البحث المنهج شبه التجريبي تصميم المجموعة الواحدة ذات القياسين القبلي و البعدي ، أعدت قائمة بمهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية التي ينبغي تنميتها لدى معلمي المرحلة الإعدادية ، أعدت قائمة بالأهداف التعليمية المراد تحقيقها ، وأيضاً مقياس اتجاه وذلك لقياس اتجاه المعلمين نحو مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية ، تم تصميم البرنامج التدريبي القائم على المستحدثات التكنولوجية ، وفي ضوء قائمة الأهداف وقائمة مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية السابق إعدادهما ، تم بناء أداتي البحث وهما اختبار تحصيلي لقياس الجانب المعرفي لمهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية ، وبطاقة ملاحظة وذلك لملاحظة الأداء العملي لمهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية ، طبقت أدوات البحث على مجموعة البحث ، أثبتت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي درجات عينة البحث بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي ، هذا يؤكد فاعلية البرنامج التدريبي القائم على المستحدثات التكنولوجية لتنمية مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية لدى معلمي المرحلة الإعدادية ، وجاءت توصيات البحث بضرورة تطبيق البرنامج التدريبي القائم على المستحدثات التكنولوجية في جميع المراحل التعليمية.

٤- دراسة (محمد محمد خفاجي، ٢٠٢١)

وعنوانها " أخلاقيات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية من المنظور التربوي الإسلامي " الإنترنت أنموذجاً "" واستهدفت هذه الدراسة الوقوف على بعض الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها مستخدمو المنتجات التكنولوجية الحديثة خاصة شبكة المعلومات الدولية " الإنترنت " ، مع بيان الرؤية الإسلامية لهذه المنتجات ، واستخدمت الدراسة المنهج الأصولي لمعرفة هذه الرؤية الإسلامية والوقوف على هذه الأخلاقيات ، وتوصلت الدراسة إلى أن الإسلام لم يقف من المنتجات التكنولوجية الحديثة موقف الرفض القام : بل أباح منها النافع الإيجابي وحرم الضار السلبي ، كما توصلت الدراسة إلى أن المنتجات التكنولوجية الحديثة لها العديد من السلبيات على الفرد والمجتمع ولا بد أن يتحلى مستخدمو هذه المنتجات بمجموعة من الأخلاقيات ؛ لوقايتهم من هذه السلبيات ، كما بينت الدراسة أنه لكي تتحقق الفائدة المرجوة من هذه المنتجات التكنولوجية لا بد أن يمتلك الأفراد مجموعة من المهارات والأخلاقيات ؛ حيث إن امتلاك المهارات والأخلاقيات ينتج عنه استخدام إيجابي ، وامتلاك المهارات فقط دون الأخلاقيات ينتج عنه استخدام سلبي.

#### أوجه التشابه والاختلاف

اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في عدة نقاط ، واختلف معها في عدة نقاط طبقاً للهدف المنشود، والنتائج المرجوة التي سعت لتحقيق الأهداف.

#### أولاً: اوجه التشابه

##### بالنسبة للهدف :

ركز هذ البحث على التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

##### أ- المحور الأول: التنمية المهنية الإلكترونية .

اتفق البحث الحالي مع دراسة (جليندا وجنيفر، ٢٠١٧) و دراسة (مني بنت محمد الزهراني، ٢٠١٨م) ودراسة (وفاء هلال عاشور، ٢٠١٩) ودراسة (أمل الضبع راشد، ٢٠٢١) في التركيز على التنمية المهنية الإلكترونية بمختلف أشكالها ومعالجة قصور التنمية التقليدية.

##### ب- المحور الثاني: المستحدثات التكنولوجية

اتفقت دراسة (إيهاب أحمد الشيخ، ٢٠١٩) و دراسة (عبد الرازق مختار محمود، منصور عبد الفتاح أحمد، ٢٠١٩) ودراسة (حنان صادق عبدالرازق، ٢٠١٨) ودراسة (محمد محمد خفاجي، ٢٠٢١) مع البحث الحالي في أهمية المستحدثات التكنولوجية.

**أما بالنسبة للمنهج المستخدم:** فقد تشابه البحث الحالي مع دراسة (مني بنت محمد الزهراني، ٢٠١٨م) و دراسة (وفاء هلال عاشور، ٢٠١٩) و دراسة (حنان صادق عبدالرازق، ٢٠١٨) في استخدام المنهج الوصفي.

### ثانياً: أوجه الاختلاف

#### بالنسبة للهدف:

أ-بالنسبة للمحور الأول: التنمية المهنية الإلكترونية  
ركز البحث الحالي على التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال التدريب الإلكتروني، بينما استهدفت دراسة (جليندا وجنيفر، ٢٠١٧) تزويد المعلمين والمتخصصين في المناهج بالمهارات اللازمة لإنشاء ودمج محتوى، وأدوات تعلم متنقلة فعالة، وكشفت دراسة (مني بنت محمد الزهراني، ٢٠١٨م) عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومعوقاتها التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، وسعت دراسة (وفاء هلال عاشور، ٢٠١٩) إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي، وإلقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالمجتمع المعرفي، وسماته، ومطالبه، وذكرت دراسة (أمل الضبع راشد، ٢٠٢١) كيفية الإفادة من التنمية المهنية الإلكترونية من جمهورية الصين الشعبية وماليزيا وتطبيقها في مصر.

#### ب - المحور الثاني: المستحدثات التكنولوجية

اختلفت الدراسات السابقة مع البحث الحالي، وذلك من حيث:

اعتمدت دراسة (عبد الرازق مختار محمود، منصور عبد الفتاح أحمد، ٢٠١٩) على تنمية مهارات استخدام وحدات التعلم الرقمية، واختلفت دراسة (حنان صادق عبدالرازق، ٢٠١٨) في استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في العملية التعليمية ككل، واعتمدت دراسة (إيهاب محمد الشيخ، ٢٠١٩) على توظيف

المستحدثات التكنولوجية في تدريس منهج التكنولوجيا للصف السادس لتنمية المهارات العملية، وبينما ركزت دراسة (محمد محمد خفاجي، ٢٠٢١) على التركيز على أخلاقيات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية. بالنسبة لمنهج الدراسة: اختلفت هذه الدراسات عن البحث الحالي، حيث إنها استخدمت تلك الدراسات المنهج التجريبي، ومنها: دراسة (جليندا وجنيفر، ٢٠١٧) ودراسة (عبد الرازق مختار محمود، منصور عبد الفتاح أحمد، ٢٠١٩) ودراسة (إيهاب محمد الشيخ، ٢٠١٩). أما دراسة (أمل الضبع راشد، ٢٠٢١) فقد اعتمدت على مدخل بريدي، بينما اعتمدت دراسة (محمد محمد خفاجي، ٢٠٢١) على المنهج الأصولي. **أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:**

- ١- تقديم الدورات عبر الإنترنت مفاهيم وأفكار علمية جديدة.
- ٢- مساعدة التنمية المهنية الإلكترونية أعضاء هيئة التدريس في التمكن من استخدام التكنولوجيا وبالتالي دمجها في العملية التعليمية.
- ٣- تصميم برامج التنمية المهنية الإلكترونية وفق معايير تلبى احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

### مصطلحات البحث

من أهم المصطلحات المستخدمة في البحث مايلي:

- **التنمية المهنية الإلكترونية professional development online:** ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها عبارة عن عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف أعضاء هيئة التدريس لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية وتوفر لهم الخبرات غير المباشرة، وتساعدهم على التعلم المستمر، وملاحقة كل ما هو جديد من المستحدثات التكنولوجية، والتجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وبناء ثقافة العمل الجماعي، كما تتيح لهم التدريب في وقت متزامن وغير متزامن بما يتناسب مع حاجاتهم، وخصائصهم، كما أنها خطة تحوى مجموعة من الأنشطة المصاغة عبر الوسائط الإلكترونية مثل: صفحات الويب، والعروض التقديمية.

- **المستحدثات التكنولوجية Technological innovations:**

يمكن تعريفها إجرائياً: بأنها مجموعة من النماذج والنظم والأساليب والتقنيات التعليمية التفاعلية الحديثة التي استفادت بها تقنيات التعليم، مثل: تقنيات المعلومات والاتصال التي تستخدم لتطوير وتحديث العملية التعليمية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

### مخطط البحث:

تمثل مخطط البحث الحالي في عدة محاور، وهي:

**المحور الأول:** فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.

**المحور الثاني:** المستحدثات التكنولوجية.

**المحور الثالث:** تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.

**المحور الأول:** فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس

تعد التنمية المهنية في حد ذاتها كمفهوم ومضمون مجموعة من الخبرات والمهارات يتم تقديمها وإكسابها لأعضاء هيئة التدريس في شتى القطاعات والمجالات الحياتية، وذلك من أجل تنمية قدراتهم، وإمكاناتهم الوظيفية لإمكانية التعامل بفاعلية، وإيجابية مع المستجدات الناتجة عن الثورة العلمية والتكنولوجية في كافة المجالات بصفة عامة، وفي المجال التعليمي بصفة خاصة، وما يتصل بذلك المستجدات بطبيعة عملهم، وتشمل فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية عدة نقاط، منها: المفهوم والأهداف، والأهمية، والمبررات وذلك على النحو التالي:

**أولاً: مفهوم التنمية المهنية الإلكترونية.**

قبل الحديث عن مفهوم التنمية المهنية الإلكترونية نعرض لمفهوم التنمية المهنية.

### ■ التنمية Development :

يعنى مصطلح التنمية العملية المستمرة المتفاعلة بهدف نشر أنماط ونظم جديدة نتيجة للتغيير في نواحي الحياه الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والسياسية في المجتمعات، وهي بذلك تهدف إلى تنمية قدرات الشخص الذاتية، وترقية اسلوبه في التحدث، ودعم وعيه السياسي والثقافي والعلمي ومهاراته النقدية، وتنمية كفاياته، وتحسين ممارساته، ومما زاد من أهمية الدور التنموي في الفترة الأخيرة أننا نعيش في عالم يتغير بسرعة شديدة مستجيباً لثورة تكنولوجيا المعلومات.



وأشار(مجدى رجب إسماعيل وآخرون،٢٠١٦،ص٥٥٦) إلى أن المقصود بمصطلح التنمية هو الزيادة السريعة المتراكمة التي تحدث فى جميع جوانب الحياة، بأسلوب متوازن، وشامل، ومتكامل، تحدث عن طريق تدخل الإنسان لتحقيق أهداف معينة.

#### ■ التنمية المهنية Professional Development :

عرفها (محمد عبدالله الكولى، ٢٠١٥، ص ٥٣١) بأنها عملية نمو مستمرة، وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، من خلال الأنشطة، والبرامج المتاحة لتطوير وتحديد مستوى أدائهم المهني، والإدارى بما يؤدي إلى التنمية فى الجوانب المعرفية، والمهارية، والسلوكية للمعلمين.

أما ( محمد بن سعود البوشي،٢٠١٥، ص ١٧) فعرفها بأنها عملية مستمرة، وشاملة ومنظمة تزود المعلم بمجموعة من المعارف، والمهارات، والإجراءات، والسلوكيات التى تحسن أداءه فى جميع جوانب العملية التعليمية.

وأشار "ميتشل" (Rafael Mitchell,2013,p 388) إلى أن التنمية المهنية هي عملية تدريبية مستمرة، وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم التى تؤدي إلى تحسين كفايات المعلمين المهنية، وزيادة فاعلية الأداء، ورفع مستوى الإنتاجية لديهم، وتحسين المفاهيم والمهارات، وذلك من أجل ضمان مواكبتهم مع تطورات العصر التكنولوجى.

مما سبق لوحظ تعدد التعريفات التى تناولت التنمية المهنية سواء فى الفكر العربى أو الأجنبى، وتطورت بحسب ما فرضته طبيعة العصر من تغيرات ومستجدات ورؤى، واتفقت هذه التعريفات على أن التنمية المهنية يجب أن تشمل المهارات، والمفاهيم، والمعارف، والسلوكيات لدى عضو هيئة التدريس حتى يكون موازياً للمتغيرات الحديثة، بالإضافة إلى تجويد أدائه المهني.

#### ■ التنمية المهنية الإلكترونية Electronic Professional

#### :Development

أشارت (هدى عطية الجهنى،٢٠١٦،ص ٧٥٤) إلى أنها ليست فقط عبارة عن عمليات تعلم معارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات لأدائه، وإنما يتخطى ذلك إلى تعلم الرؤية، والرسالة، والأهداف، والإستراتيجيات، والممارسات، والفلسفات، وغرس المهارات، ومجموعة من المفاهيم، مثل: التعاون، والعمل

الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، والرقابة الذاتية، وأهمية العمل، وفتح قنوات الإتصال، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تهيئة أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على تلك المهارات بصورة سليمة.

أما (مصطفى محمد إبراهيم، ٢٠١٧، ص ٤١٧) فعرفها بأنها بمثابة دليل عملي لمجال تكنولوجيا التعليم يلبي احتياجات العملية التربوية من خلال تطبيقات تعليمية عالية الجودة، وتساعد في الحصول على حلول لكثير من المشكلات بطريقة إبتكارية فضلاً عن توافر الكثير من فرص الأستكشاف خلال أدوات رقمية متطورة في عملية التدريب، وقد ساهمت التنمية المهنية في تحسين المهارات الأكاديمية، وتطوير المهارات التكنولوجية، والتخطيط لفرص التعليم المستقبلية القائمة على التكنولوجية الحديثة.

وعرفتها (وفاء هلال عاشور، ٢٠١٩، ص ٣٢٤) بأنها عملية تنمية تشاركية إلكترونية منظمة قائمة على المجتمع المعرفي تستهدف أعضاء هيئة التدريس، ويتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الألي وشبكات، ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب (عضو هيئة التدريس) من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال التفاعل مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة والجدارة، كما أنها تعتمد على تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة بأسلوب متزامن أو غير متزامن، بالإضافة أنها معتمدة على مبدأ التدريب الذاتي.

#### ويمكن تعريفها إجرائياً:

بأنها عبارة عن عملية تنمية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف أعضاء هيئة التدريس لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية وتوفر لهم الخبرات غير المباشرة، وتساعد عضو هيئة التدريس على التعلم المستمر، وملاحقة كل ما هو جديد من المستجدات التكنولوجية، والتجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وبناء ثقافة العمل الجماعي، كما تتيح لهم التدريب في وقت متزامن وغير متزامن بما يتناسب مع حاجاتهم، وخصائصهم، كما أنها خطة تحوى مجموعة من الأنشطة المصاغة عبر الوسائط الإلكترونية مثل: صفحات الويب، والعروض التقديمية.

ثانياً: أهداف التنمية المهنية الإلكترونية.

سعت التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتحقيق عدد من الأهداف والتي أشار كل من "باتريك" Patrick Mannarino, (2011,p38) و(نعمت عبدالمجيد سعود، ٢٠١٠، ص ١٩٠) و ( Marilyn ) (2018, Catchings,m) إلى أنها تمثلت في:

- ١- تصميم التدريب الذي يمكّن عضو هيئة التدريس من الحصول على المعرفة والمهارات التكنولوجية المعاصرة.
- ٢- تعزيز ممارسات التدريس، والتقييم، وتغيير الثقافة من الاتجاهات التقليدية إلى المستحدثات التكنولوجية المعاصرة، وتعزيز العلاقات المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- ٣- مواكبة المستحدثات التكنولوجية وتطبيقها في مجال التخصص.
- ٤- تحديث معلومات أعضاء هيئة التدريس، ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة.
- ٥- تمكين عضو هيئة التدريس من مهارات استخدام مصادر المعلومات، والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- ٦- استخدام استراتيجيات جديدة في التدريس ودعمها بوسائل التقنيات الحديثة.

وفي ضوء ما سبق يمكن أن نلاحظ أن التنمية المهنية الإلكترونية تمحورت حول عضو هيئة التدريس بالجامعة ومدى تماشيه مع المستحدثات التكنولوجية الحديثة، لسد الفجوة بينهما.

#### ثالثاً: أهمية التنمية المهنية الإلكترونية:

إن نجاح العملية التعليمية تتوقف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس للمهارات، والخبرات التربوية المختلفة فمخرجات التعليم، ونواتجه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بقوة إعداد، وتأهيله.

واتفق كل من (منى بنت محمد الزهراني، ٢٠١٨، ص ٤١٥-٤١٦) و(ليانا إسحاق وطوح، ٢٠١٧، ص ٢٣) على أن التنمية المهنية الإلكترونية يمكن أن تساعد في:

- ١- إتاحة التدريب من خلال أنظمة الكترونية بشكل مفتوح دون التقيد بحدود الزمان والمكان.
  - ٢- تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس، حيث يتم تدريبه على استخدام شبكة الإنترنت، والتجول في الصفحات الإلكترونية، والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث المختلفة.
  - ٣- مساعدة عضو هيئة التدريس في الاطلاع على الجديد في مجال تخصصه، ويقدم له العديد من المصادر التي تعينه على معرفة نتائج البحوث في مجال العمل المهني والمجال الأكاديمي المتعلق بتخصصه والتي يسهل الحصول عليها من خلال الإنترنت.
  - ٤- تزويد عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة البحث والإعداد للتخصص، والإفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها تخصصه.
  - ٥- تزويد عضو هيئة التدريس بما ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة البحث والإعداد للتخصص، والإفادة من الثورة التكنولوجية والأساليب والطرق الحديثة التي يتطلبها تخصصه.
  - ٦- السماح بربط أعضاء هيئة التدريس في مواقع مختلفة بالعمل في مهمة تعاونية وتوفير فرص معالجة المعلومات المتعلقة بالمشكلات والاحتمالات مما تساعد على التبادل الاجتماعي.
  - ٧- تدعيم تنمية الكفايات البشرية في الجامعة، وتحقيق أهدافها، وتحقيق الاشباع الشخصي لعضو هيئة التدريس.
  - ٨- إمداد عضو هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لتحسين أدائه الوظيفي في الجامعة.
  - ٩- مساندة عضو هيئة التدريس على تحقيق انجازات علمية من خلال الانفتاح على أفكار ورؤى جديدة.
- ومما سبق يمكن أن ملاحظة أن التنمية المهنية الإلكترونية احتلت مكانة هامة، ولعل السبب في ذلك هو الدور الذي تلعبه في تنمية الكفايات البشرية، وما يترتب

على ذلك من تطوير لكافة مجالات العمل، كما أنها ساعدت على محو الأمية التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتنمية مهاراتهم، وإزالة الخوف والرغبة لديهم تجاه التكنولوجيا وأدواتها.

#### رابعاً: مبررات التنمية المهنية الإلكترونية:

تعد التنمية المهنية من القضايا المهمة التي تحظى باهتمام أعضاء هيئة التدريس نحو تحسين مستوى أدائهم المهني، وأصبح الحديث عنها موضوعاً مهماً في السعي لتحسين العملية التعليمية.

وأشار الواقع إلى أن ثقافة وممارسات التدريب التربوي لأعضاء هيئة التدريس خلال السنوات الماضية ليست كافية لمواكبة التغيرات المستمرة لأدوار أعضاء هيئة التدريس بالعصر التكنولوجي (Lonka & Cho, 2015, p22)؛ مما دعي إلى ضرورة التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس، حيث إنها لا تقتصر على معالجة الإعداد والتدريب التقليدي قبل الخدمة فحسب، وإنما تمتد أثناء الخدمة لتجديد أدائهم المهني، ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث وخدمة المجتمع، ومساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم، وتمكينهم من استخدام المستحدثات التكنولوجية، وهذا ما أكدته دراسة (السيد عبد المولى أبوخطوة، ٢٠١٣)، وأشارت الأبحاث الحديثة أن الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب عبر الإنترنت يزيد من كفاءة أعضاء هيئة التدريس، ويجود من الأداء الفعلي لهم. (Richardson and Alsup 2015, p143)

وانفق كل من (مى بنت عبدالعزيز الصالح، ٢٠١١، ص ص ١٠٩-١١٠) و (ليانا إسحاق وطوطح، ٢٠١٧، ص ٢٤) و (Higgins , Harreveld, 2013, p195) على أن من مبررات التنمية المهنية الإلكترونية:

١- منح أعضاء هيئة التدريس المعرفة لاستخدام التطبيقات لإنشاء محتوى جذاب ومحفز للدورات.

٢- المرونة والتي من خلالها يتم تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس.

٣- الانفجار المعرفي حيث أن العالم شهد منذ منتصف القرن العشرين تزايداً في إنتاج المعرفة بأنواعها، وما يتبع ذلك من ظهور الجديد من الأجهزة والمواد التعليمية، وعناصر توصيل المادة، وأيضاً النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات العلمية.

٤- الثورة في مجال تقنيات المعلومات، والاتصالات، والتطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية في الجامعة.

٥- مساعدة عضو هيئة التدريس على صياغة الأهداف التعليمية بشكل جيد، ودعمه باستراتيجيات التدريس الحديثة، وأسس العلمية التقويم السليمة، بالإضافة إلى تنوع مهام عضو هيئة التدريس، وتحسين أدائهم في المهام الموكلة إليهم، وتمكينهم من التكيف الأمثل مع بيئتهم التعليمية الجديدة.

٦- التغيرات في فلسفة التربية، وأهدافها، وطبيعتها، واتجاهاتها والمؤثرات الداخلية، والخارجية التي تواجه عمل أستاذ الجامعة، وتشكل ضغوطاً عليه، وأيضاً تتعلق بظروف المجتمع، والسياسة التربوية.

#### خامساً: مراحل تنفيذ التنمية المهنية الإلكترونية.

وقد حدد دراسة (مصطفى محمد إبراهيم، ٢٠١٧، ص ص ٤٢٠ - ٤٢١) مراحل تنفيذ التنمية المهنية الإلكترونية على النحو التالي:

**المرحلة الأولى:** و تضمنت جميع المشاركين والمنظمين والمعنيين بعملية التنمية المهنية للتدريب عبر شبكة الإنترنت.

**المرحلة الثانية:** وتضمنت أهداف التنمية المهنية الإلكترونية، والتي تمثلت في:

- تحسين فعالية عضو هيئة التدريس من خلال وضع مجموعة من المعايير.
- تعزيز وتشجيع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.
- تحسين أوضاع هيئة التدريس الفكرية والقيادية، وجعلهم شركاء نجاح في العملية التعليمية.

• تغطية المحتوى التدريبي لجميع الأهداف التي وضع من أجلها مع المحتوى والعمليات والأنشطة التدريبية، وتوافر الأبحاث والمراجع التي تم اختيارها بعناية فائقة لتكوين المحتوى التدريبي. (Brent Philipsen ,

(Jo Tondeur,2019,p1148)

- إتاحة جميع المصادر الإلكترونية التي تدعم التنمية المهنية الإلكترونية.

- تقويم الخطوات السابقة.

**المرحلة الثالثة:** من خلال عملية التقييم يتم تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس، ومشاركة الخطة الإستراتيجية مع مجتمع الجامعة.

**المحور الثاني:** الأسس الفكرية للمستحدثات التكنولوجية وأهميتها وخصائصها.

شهد العالم الحاضر تقدماً وتطوراً تكنولوجياً هائلاً وسريعاً لم يشهده من قبل في نواح متعددة، مما جعلنا لا نستطيع الاستغناء عن التكنولوجيا الحديثة في حياتنا اليومية.

### أولاً: مفهوم المستحدثات التكنولوجية Technological innovations :

تعددت مفاهيم المستحدثات التكنولوجية فعرفتھا (حليمة بنت محمد الحكمى، ٢٠٢٠، ص ٧٢) بأنها تقنيات المعلومات والاتصالات المطورة وكل ما هو جديد في الأجهزة والوسائل والتطبيقات وأساليب التدريس التقنية والتي يمكن الاستفادة منها لتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفاعلية.

وعرفتھا (إيناس موسى أبو لين، ٢٠١٧، ص ١٤٤) بأنها القدرة على اكتساب مهارات استخدام كل ما هو جديد وحديث في مجال توظيف مستحدثات التكنولوجيا في العملية التعليمية، من أجهزة وآلات حديثة وأساليب تدريسية؛ بهدف زيادة قدرة المعلم على التعامل معها وتوظيفها في العملية التعليمية.

أما (فهد السبيعي ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٣٠) فعرفتھا بأنها: كل جديد أو مستجد في الأجهزة والمواد التعليمية ، ونظريات عملها ، وطرق تصميمها وإنتاجها واستخدامها لدعم منظومة التعليم ، أو أي من مكوناتها من أجل رفع كفاءة النظم التعليمية ، وتحقيق معايير الجودة لمدخلات وعمليات ومخرجات تلك النظم . ويمكن تعريفها إجرائياً: بأنها مجموعة من النماذج والنظم والأساليب والتقنيات التعليمية التفاعلية الحديثة التي استفادت بها تقنيات التعليم، مثل: تقنيات المعلومات والاتصال التي تستخدم لتطوير وتحديث العملية التعليمية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

ومن خلال التعريفات السابقة اتضحت أهمية المستحدثات التكنولوجية التي إن أحسن توظيفها يمكن أن تؤدي إلى حلول مبتكرة لمشكلات التعليم، ويمكن أن تسهم في جعل نظم التعليم يستجيب بصورة مرنة لطموحات أفراد المجتمع وأمالهم فيما يتعلق بمواصلة عملية التعلم، واكتساب المهارات المتصلة بطبيعة العصر ( منال فتحى الشاعر ، ٢٠٢٠ م ، ٣٥٠ ) . ولأهمية توظيف المستحدثات التكنولوجية في التعليم فقد دعا التربويون إلى ذلك ، وهذا ما أكدت عليه دراسة (سامية عبدالله محمد، ٢٠١٩) ، بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية في التعليم وفق تصور علمي واضح الأهداف

والمضمون، ونتيجة لذلك تم استخدام بعض من هذه المستحدثات التكنولوجية،  
مثل:

( الألعاب الإلكترونية ، الواقع المعزز ، التعلم المتنقل ، الأجهزة اللوحية ،  
البرمجيات التعليمية) في التدريس، وقد أكدت دراسة (إيهاب محمد  
الشيخ، ٢٠١٩، ص ١٩١) على أن من أسباب ظهور المستحدثات التكنولوجية:

١- ثورة الاتصالات: التي نتجت عن التقدم الهائل في مجال الإلكترونيات ، وما  
ارتبط به من تقدم في مجال الكمبيوتر ، بظهور الجانب المادي من  
المستحدثات التكنولوجية ، كالأجهزة الحديثة والأدوات .

٢- تطور العلوم التربوية: يعد الانفجار المعرفي الحادث في مجال العلوم  
التربوية والسلوكية أحد الأسباب التي أدت إلى الاستفادة من المستحدثات  
التكنولوجية لأغراض تطوير التعليم بصورة منهجية نظامية تسمح بزيادة  
فعالية وكفاءة المواقف التعليمية.

٣- تطوير التعليم : إن الدافع الحقيقي لتطوير النظام التعليمي القائم كونه لا  
يفي بالغرض منه مما أدى إلى ظهور الحاجة إلى التطوير، مما دفع بعجلة  
توظيف المستحدثات.

كما تميزت المستحدثات التكنولوجية بمجموعة من الخصائص، من أهمها:

١- التفاعلية والتشاركية : توفر المستحدثات بيئة تعليمية تسمح للمتعلم  
بالتفاعل المتبادل مع محتوياتها ، فيستطيع عضو هيئة التدريس التحوار  
مع الجهاز والتنقل بين الأجزاء المختلفة من البرنامج ليختار من البدائل  
المتاحة في موقف التعلم ما يناسب قدراته واستعداداته

٢- التفريد : توفر المستحدثات فرصا كافية لعضو هيئة التدريس لتفريد تعليمه  
، حيث توفر له تعلم ما يشاء متى شاء وفق خطوة الذاتي .

٣- التنوع ( التعددية ) : تنثري المستحدثات المواقف التعليمية بالعديد من  
البدائل ومصادر المعلومات والتعلم والخبرات التعليمية المتنوعة والتي  
تمثل مثيرات لعضو هيئة التدريس تدفعه إلى إتمام عملية التعلم بحب  
ودافعية .



- ٤- **الاتقان** : توفر المستحدثات مستوى عال من الاتقان والجودة والكفاءة والفاعلية في تصميم وإنتاج المواد التعليمية التي تساعد بدورها المتعلم على اتقان المحتوى التعليمي. (حليمة بنت محمد الحكمي، ٢٠٢٠، ص٧٣)
- ثانياً: أسس توظيف المستحدثات التكنولوجية ومراحل دمجها في العملية التعليمية.**
- لتوظيف المستحدثات التكنولوجية في مجال العملية التعليمية فلا بد من مراعاة الأسس التالية: (تامر الملاح مغاوري ، ٢٠١٥ ) . (إيهاب محمد الشيخ ، ٢٠١٩، ص١٩٤) :
- ١- تشخيص المشكلات التعليمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس والطلاب .
  - ٢- أن يكون توظيف المستحدث التكنولوجي تدريجياً وأن يرتبط بمشكلات تعليمية محددة .
  - ٣- أن يتم الاعتماد في توظيف المستحدث التكنولوجي على مدخل المنظومات والذي يأخذ في اعتباره جميع مكونات المنظومة التعليمية .
  - ٤- أن توفر عملية التوظيف تحقيق رضا المستفيد داخل المؤسسة التعليمية وخارجها .
  - ٥- وضع خطة متكاملة تراعى التطورات الجارية على المستوى المحلي والعالمي لتوظيف المستحدثات التكنولوجية في إطار الإمكانيات المادية المتوفرة
  - ٦- تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام المستحدثات التكنولوجية بشكل جيد وفعلي، كي يتم دمجها بشكل مكمل للموقف التعليمي.
  - ٧- إظهار الجانب الإيجابي من المستحدث، ومحاولة السيطرة على مساوئه والحد منه.
  - ٨- يتم الاعتماد في توظيف المستحدثات التكنولوجية على مدخل المنظومات والذي يأخذ في اعتبار جميع مكونات المنظومة التعليمية.
- ولكى يتم دمج المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية فإنها تمر بمراحل حتى تحقق أهدافها، وقد ذكرت دراسة (حنان حمدى أبورية، ٢٠٢٠، ص٣٧٥) مراحل هرمية لكي يدمج عضو هيئة التدريس المستحدثات التكنولوجية وهي:
- ١- وضع خطط مدروسة لكيفية استخدام المستحدثات التكنولوجية.

- ٢- مساهمة الجهات العليا فى التخطيط لإدراج المستحدثات التكنولوجية فى العملية التعليمية.
- ٣- دراسة البيئة التعليمية وتحديد الإمكانيات المتوفرة والغير متوفرة، لاختيار المستحدثات التكنولوجية الملائمة.
- ٤- الإلمام : وعي عضو هيئة التدريس بالمستحدثات التكنولوجية وفوائد استخدامها .
- ٥- الاستخدام : استخدام عضو هيئة التدريس المستحدثات التكنولوجية .
- ٦- التكامل : فالمستحدثات التكنولوجية أصبحت أساسية للعمليات التعليمية ، كما أن عضو هيئة التدريس يفكر بشكل مستمر في طرق دمجها فى التدريس.
- ٧- إعادة التوجيه : يقوم عضو هيئة التدريس بإعادة التفكير في صياغة كل مكون من مكوناتها.

٨- نشر الوعي بأهمية المستحدثات التكنولوجية.

**المحور الثالث: تصور مقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستحدثات التكنولوجية.**

تعد التنمية المهنية الإلكترونية من القضايا التربوية الحالية التي طرحت نفسها بقوة على مجتمع أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء، مما قد يؤدي إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية بأكملها.

و يأتي التصور المقترح كإجابة علي سؤال البحث وهو: ما التصور المقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس فى مواكبة المستحدثات التكنولوجية؟، وقد تضمن التصور المقترح عدة خطوات تمثلت في:

- مفهوم التصور المقترح
- فلسفة التصور المقترح
- أهداف التصور المقترح
- مبررات التصور المقترح
- أبعاد التصور المقترح
- أسس بناء التصور المقترح
- متطلبات تنفيذ التصور المقترح

- آليات تنفيذ التصور المقترح

- المعوقات التي قد تعوق تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها.

**أولاً: مفهوم التصور المقترح:**

هو إطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين أو التربويين في صورة افتراضات أساسية أو قيم أو مفاهيم أو اهتمامات تتصل بالإنسان والكون والحياة والمجتمع، وبالعلاقات الجدلية القائمة بين الموضوعات جميعها من شأنها أن يوجه الباحثين إلى تفضيل نماذج ومناهج وطرائق معينة في البحث تتلاءم مع الصيغة التي يتبنونها وتتفق مع مكوناته أو هو: تخطيط مستقبلي مبني على نتائج فعلية ميدانية من خلال أدوات منهجية كمية أو كيفية لبناء إطار فكري عام يتبناه فئات الباحثين أو التربويين. (محمد مجاهد زين الدين، ٢٠١٣)

**ثانياً: فلسفة التصور المقترح.**

في ظل تقدم المعرفة والتزايد الكبير في حجم العلوم، أصبح لزاماً على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية، وتبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تسلط الضوء على الأنماط الجديدة والأساليب الحديثة كما أن الاهتمام بالتنمية المهنية الإلكترونية قضية خطيرة من القضايا التي فرضتها تحديات الثورة التكنولوجية، والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، مما أدى إلى ظهور صيغ تعليمية جديدة اعتمدت على التعلم الإلكتروني وبيئات التعلم الافتراضية، ومن ثم تأهيل أعضاء هيئة التدريس ليصبحوا قادرين على التعامل مع تلك التحديات وتحقيق فعالية بالعملية التعليمية وتحقيق الجودة المطلوبة.

**ثالثاً: أهداف التصور المقترح.**

سعت التصور المقترح بالبحث الحالي إلى وضع الخطوط العريضة لتنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، بما يتضمنه ذلك من تأهيلهم لاستخدام وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية بشكل دائم، وتمثلت أهدافه في:

١- وضع خطة دقيقة للتنمية المهنية بحيث تكون شاملة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، وذلك وفقاً للاتجاهات المعاصرة، والمستحدثات التكنولوجية.

٢- نشر ثقافته التنموية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.

- ٣- المساهمة في تكوين عضو هيئة تدريس يكون قادراً على التميز في الأداء بما يخدم رؤيه ورساله المؤسسة التعليمية وتحقيق اهدافها.
- ٤- مواكبة المستجدات في مجال التخصص، وتطبيق كل ما هو جديد، والاتجاه إلى استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة.
- ٥- التغلب على مشكلات التنمية المهنية، وأساليب التدريب التقليدية.
- وترى الباحثة أن الأهداف هي ترجمة للاحتياجات التربوية وعبرة عن الجسر الذي من خلاله يتم تحقيق الهدف الرئيس للتصور المقترح في هذا البحث، وهو تفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في مواكبة المستجدات التكنولوجية.
- رابعاً: مبررات التصور المقترح.**
- ومن الأسباب التي أدت إلى ظهور التنمية المهنية الإلكترونية كمدخل لمواكبة المستجدات التكنولوجية:
- ١- المستجدات التكنولوجية الجديدة الناتجة عن الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة، وقد ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها، وأيضاً الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات كان لها أثر كبير على العملية التعليمية.
  - ٢- وجود معوقات متعددة تواجه تطبيق برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لنتائج بعض الدراسات السابقة، وضرورة دراسة هذه المعوقات ومعالجتها بشكل علمي.
  - ٣- ثقافة وممارسات التدريب التربوي لأعضاء هيئة التدريس خلال السنوات الماضية ليست كافية لمواكبة التغيرات المستمرة لأدوارهم بالعصر التكنولوجي.
  - ٤- التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
  - ٥- تعدد الأنظمة التعليمية، وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي عضو هيئة التدريس مواكبة ذلك.

وترى الباحثة أنه من الضروري ألا تكون التنمية المهنية الإلكترونية هدفاً في حد ذاتها، ولكنها وسيلة للتأكد من مستوى الجودة في الأداء، وتقديم الدلائل والبراهين على ذلك وتبرز أهمية التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس من خلال زيادة مستوى الوعي التكنولوجي المتوافق مع معايير الحداثة والتقدم المعاصر.

#### خامساً: أبعاد التصور المقترح

تكون التصور المقترح من عدة أبعاد، وهي:

##### ١- الرؤية والرسالة

سعت الرؤية المقترحة للبحث الحالي للارتقاء بالكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات التربوية بما يحقق جودة الأداء في العملية التعليمية ومخرجاتها، وبما يجعله نموذجاً يحتذى به في مجال التدريب والدعم الفني. أما الرسالة فدعمت أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، وتوفير فرص متكافئة لجميع أعضاء هيئة التدريس للحصول على تدريبات عالية الجودة تمكنهم من تحسين عمليتي التعليم والتعلم، وإعداد وتنفيذ البرامج وفقاً للاحتياجات التدريبية، ومتابعة كل ما هو جديد في التكنولوجيا، وبناء منظومة متكاملة للتنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.

ويتم توضيح الرؤية والرسالة من البرامج المختصة بتدريب أعضاء هيئة التدريس وتنميتهم مهنيًا بما يتوافق مع متطلبات العصر التكنولوجي، مع مراعاة المواصفات المتعلقة بخصائص أعضاء هيئة التدريس، والاستراتيجيات الحديثة.

##### ٢- تحليل واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس

لكي يتم إنشاء تصور مقترح جيد يخدم موضوع الدراسة ويسعى إلى تحقيق أهدافها، لابد من تحليل واقع البيئة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، حيث إن لها تأثيراً بالغاً في الإمداد بالمعلومات والتصورات التي تساعد في صياغة الخطة الاستراتيجية للبرامج التدريبية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال مراعاة ما يلي:

- أ- التأني في تطبيق البرامج الجديدة للتنمية المهنية الإلكترونية والتي حملتها توصيات المؤتمرات الدولية، والزيارات المتبادلة مع الدول المتقدمة.
- ب- العمل على تطوير الأساليب التقليدية في برامج التنمية المهنية الإلكترونية التي تقدم من الجهات المركزية لحين استكمال التجهيزات والمستلزمات التقنية والإدارية التي تتطلبها بعض البرامج الحديثة.

ج- استخدام أساليب تقويم متنوعة وعلمية ببرامج التدريب الإلكترونية بما يحقق العملية الشاملة للتقويم، مثل: التقويم القبلي والتقويم البعدي . وترى الباحثة أن واقع البيئة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس يخضع للكثير من المتغيرات التي تؤثر على مستوى تنفيذ تلك البرامج التدريبية، مما يتطلب الوقوف عليها، وتحليلها، بالإضافة إلى تحديد أولويات احتياجات أعضاء هيئة التدريس، واستخدام تقنيات الإنترنت.

### ٣- المحتوى

يعد المحتوى التدريبي الجيد عنصراً أساسياً لنجاح عملية التدريب، لذا يجب مشاركة أعضاء هيئة التدريس في وضع المحتوى التدريبي، والاستعانة بأساتذة التكنولوجيا، واستخدام أساليب التفكير العلمي. كما يجب أن يكون المحتوى تكاملاً بين ما درسه أعضاء هيئة التدريس سابقاً، وما يتدربون عليه في البرنامج التدريبي، بحيث لا يكون محتوى البرنامج التدريبي منقطع الصلة بما درسه من قبل أو تكرر له، ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

- عمل سجل لكل متدرب يتم فيه تسجيل ما حصل عليه من برامج تدريبية، وما تم الاستفادة منها من خلال هذه البرامج التدريبية، والاحتفاظ بهذه السجلات حتى تصبح مرجعاً أساسياً لأعضاء هيئة التدريس بعد ذلك، وحتى لا تتكرر الموضوعات التي تدربوا عليها مستقبلاً.
- الاستعانة بخبراء من هيئات التدريس لتحديد البرامج التدريبية الإلكترونية الأكثر ارتباطاً بالمحتوى، وطرق التدريس والتقويم .
- الاستعانة بخبراء في التدريب الإلكتروني التكيفي، وفي تكنولوجيا التعليم، لصياغة المحتوى التدريبي لبرامج التدريب الإلكتروني ومحتواه.

وترى الباحثة أن المحتوى هو عبارة عن حلقة الوصل بين المدرب والمتدرب، بالإضافة إلى أنه يحمل الأهداف المراد تحقيقها مدعماً بالاستراتيجيات المناسبة، والأساليب الحديثة، لذلك فإن وضع المحتوى ليس بهين وإنما يحتاج إلى الخبراء والمتخصصين حتى يتلاءم مع الاحتياجات التربوية.

### ٤- التمويل

ويمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

- ١- توفير التمويل اللازم لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية من خلال المؤسسات المسؤولة عن التدريب، وهي: وزارة التعليم العالي، ووزارة الاتصالات.
- ٢- العمل على إيجاد مصادر بديلة للتمويل، كمشاركة مؤسسات المجتمع المدني، ومراكز التدريب داخل الجامعات، لتمويل التدريب الإلكتروني باعتباره استثماراً وطنياً وقومياً، يعود على الجميع بالنفع العام.
- ٣- تحقيق الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وذلك بعقد اتفاقيات مع المؤسسات التعليمية الكبيرة والجامعات، لتقديم منح تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمدربين في مجال التدريب الإلكتروني.
- ٤- ومما سبق يمكن القول إن التمويل من العوامل الرئيسية التي يقف عليها مؤشرات النجاح، حيث أنه يسد فجوات الاحتياجات، وتدعيم المدرب مادياً، والمتدرب بالشهادات، والكلية بالأماكن والأجهزة، لذا فإنه يجب زيادة الدخل حتى يتم تسديد المتطلبات.

#### ٥- التقييم

- يعد التقييم من أهم مراحل التخطيط، وركنا أساسياً في تقديم وتطوير برامج التدريب من خلال تحليل الأهداف، ومراجعته ما يتم عمله، وتقييم النتائج بالقياس إلى تلك الأهداف
- ويمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية :
- ١- يجب أن تكون عملية التقييم شاملة لكافة جوانب برامج التدريب، ومتضمنة لأهداف البرنامج التدريبي.
  - ٢- ضرورة استمرار عملية التقييم لأعضاء هيئة التدريس منذ بداية البرنامج حتى انتهائه.
  - ٣- ضرورة تبني الأساليب العلمية والموضوعية عند تقييم البرنامج التدريبي، وأعضاء هيئة التدريس.
- ومما سبق يمكن القول بأن التقييم هو الذى يحدد هل حقق التدريب أهدافه؟ ولذا يجب أن يتبع التقييم الاسس العلمية السليمة التى تساعد على كيفية قياس نتيجة

الهدف، كذلك يتم عمل تقييم على كل جزئية، ثم عمل تقييم شامل مصحوباً بالتغذية الراجعة ونتيجة الأخطاء.

**سادساً: أسس بناء التصور المقترح.**

أكدت الدراسات التربوية على ان خطط التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس كغيرها من الخطط التنموية لابد ان تقوم على أسس صحيحة وقواعد واضحة ليتحقق منها الأهداف المرجوه، ومن هذه الأسس:

١- بناء خطة متكاملة للتنمية المهنية الإلكترونية لتحقيق أهدافها، والوصول إلى النتائج المنشودة.

٢- أن تتصف برامج التنمية المهنية الإلكترونية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بكافة تخصصاتهم بالشمولية، لتلبية كافة الاحتياجات التدريبية لهم.

٣- إشراك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط والتنفيذ والمتابعة لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية.

٤- أن تتسم برامج التنمية المهنية الإلكترونية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالمرونة، لتلبية احتياجاتهم التدريسية والمهنية، ومراعاة الوقت الملائم لتقديم هذه البرامج والأنشطة لهم .

٥- تحقيق التطور الشخصي والمهني لعضو هيئة التدريس قبل السعي إلى التطوير الأكاديمي، ويجب أن يتم توفير الدعم القومي والإداري لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية، والتعاون المتكامل من كافة الهيئات.

**سابعاً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح.**

لكي يتم تنفيذ التصور المقترح بالشكل الذي يحقق الهدف المطلوب لابد من مراعاة المتطلبات التي تساعد على الوصول إلى النتائج المرجوة:

**أ- ما يتعلق بالمتطلبات التنظيمية.**

١- استحداث قسم في ادارة البرامج التدريبية يختص بالجوده والتخطيط.

٢- تحديد المسؤوليات والصلاحيات لجميع العاملين في الجهات التدريبية.

٣- إنشاء تنظيمات ذات بناء أفقى تأخذ بمفهوم المشاركة فى التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس.

٤- إنشاء تطبيقات تعمل من خلال خطط عملية تقوم على أساس تقنى.



- ٥- إنشاء تنظيمات تدعم تنفيذ برامج التنمية المهنية الإلكترونية المدرجة ضمن التصور المقترح.
- ٦- تسهيل اجراءات التسجيل في البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الراغبين في الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني، مع توافر الضمانات اللازمة، والارشادات، والتوجهات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس .
- ب- مايتعلق بالمتطلبات المادية.**
- ١- زيادة الموازنة المخصصة للإنفاق على البرامج التدريبية.
- ٢- توفير الميزانية اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية الإلكترونية، والعمل على تنوع مصادر التمويل .
- ٣- تجهيز قاعات ومعامل تدريبية مجهزة.
- ٤- توفير الحوافز المادية المناسبة للمشاركين في البرامج التدريبية من المدربين والمتدربين.
- ٥- توفير الصيانة اللازمة للمعامل والأجهزة المستخدمة في عمليات التدريب، والتأكد من صلاحيتها لتنفيذ البرامج التدريبية.
- ٦- بناء القوانين والتشريعات اللازمة لإنشاء مراكز لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء التدريب الإلكتروني التكيفي.
- ج- العوامل البشرية**
- ١- عوامل خاصة بالمدرّب.
- اختيار مدرّب متمكّن من المادة التدريبية إلكترونياً، ويمكّن من الأدوات ما تجعله يستطيع القيام بهذا الدور بإتقان دون إشعار المتدربين بالملل، ويكون من المدربين الذين يجيدون التفاعل، لأنه هناك حاجة إلى تفاعل المتدرب المتكرر للحفاظ على الاهتمام وتعزيز التدريب.
  - يجب أن يعرف المدرّب أن هناك فرق كبير بين التدريب التقليدي مهما كان يملك من مهارات شخصية وبين التدريب الإلكتروني التكيفي.
  - استخدام المصادر المعرفية الإلكترونية المتجددة، والتقنيات الحديثة في العملية التدريبية.

- توفير بيئة مرنة لربط المتدربين بمصادر التدريب المتنوعة على نطاق واسع زمانياً ومكانياً.
- ٢- عوامل خاصة بالمتدرب.
  - تزويد أعضاء هيئة التدريس بمهارات استخدام التكنولوجيا في التدريب، والتعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر اثناء تنفيذ التدريب .
  - إتقان المتدربين التعامل مع البرامج الحاسوبية، والبرمجيات المكتبية مثل برامج أوفيس.
  - استخدام المتدربين الإنترنت بشكل جيد.
  - إجادة المتدربين التعامل مع البريد الإلكتروني.
  - القدرة على تحميل الكتب والبرامج من الإنترنت.
  - إجادة المتدربين التعامل مع نظم تشغيل الحاسب الآلي ومشكلاته العرضية.
- د- متطلبات التقية
  - ١- توفر البنية التحتية المناسبة والتجهيزات والبرمجيات المناسبة.
  - ٢- توفر الدعم الفني بكل أشكاله، لتشغيل وصيانة وضمان استمرارية برامج التدريب الإلكتروني.
  - ٣- توفير سبل الدخول الآمن والحماية الإلكترونية للمستخدمين، وللمعلومات، وللمحتوى التدريبي، خصوصاً الحماية من الاختراقات الخارجية والداخلية.
  - ٤- ضمان توفر الخدمة الإلكترونية أثناء وقت التدريب، وما يتبعه من مهام إضافية للمتدربين.
  - ٥- عرض معلومات تفصيلية عبر البوابة الإلكترونية عن أنواع الخدمات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها المؤسسة التدريبية.
  - ٦- إنشاء نظام للتحقق من الهوية الشخصية للمتدربين، وتسجيل وإحصاء الساعات الإلكترونية للمدربين والمتدربين.
- و- متطلبات أكاديمية
  - ١- إصدار شهادات للمتدربين من مؤسسات تعليمية معتمدة.

٢- الحصول على تراخيص مزاولة التدريب الإلكتروني من الجهات الحكومية المعنية.

#### هـ - متطلبات الجودة

- ١- تلتزم المؤسسات التدريبية التي تقدم برامج التنمية المهنية الإلكترونية بمعايير ومواصفات الجودة الفنية والتدريبية
- ٢- رفع جودة العملية التدريبية من خلال إيجاد بيئة تدريبية تعتمد على تقنية المعلومات، وتحفز على الإبداع والتدريب الفعال.
- ٣- يشترط لقبول المتدرب في برنامج التدريب الإلكتروني المؤهلات والشروط المحددة التي يتطلبها البرنامج، ومستواه التدريبي وللمؤسسة التدريبية إضافة أي شروط أخرى تراها مناسبة لقبول المتدرب في البرنامج مع توفير اختبارات التقييم الذاتي للمتدربين لمعرفة المستوى الفعلي لهم.

#### ثامناً: آليات تنفيذ التصور المقترح

- لكي يتم تنفيذ التصور المقترح لتفعيل دور التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في مواكبة المستحدثات التكنولوجية، فلا بد من وجود آليات تساهم في تنفيذ هذا التصور، ومن هذه الآليات:
- ١- تصميم برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس متضمنة الأهداف التي تلبى احتياجاتهم، وطريقة عرض المحتوى، والاستراتيجيات المناسبة للتدريب، وأساليب التواصل بين المدربين والمتدربين، وطرق التقييم.
  - ٢- تجريب مبدئي لبرامج التدريب على عينة من المتدربين للتأكد من القدرة الفعلية على تحقيق الأهداف.
  - ٣- إنشاء جهاز أو هيئة تكون مسؤولة عن التخطيط لبرامج التدريب الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.
  - ٤- تحديد معايير لتقييم برامج التدريب.
  - ٥- إنشاء أكاديميات افتراضية تقدم تدريب مستمر لأعضاء هيئة التدريس لها هيكلها الإداري والتنظيمي وبرامجها ووسائلها التدريبية ولها كوادر فنية وأكاديمية مسؤولة عن إعداد البرامج التدريبية.
  - ٦- توفير البنية التحتية المناسبة والتجهيزات والبرمجيات المناسبة.

- ٧- توفير الدعم الفني بكل أشكاله، لتشغيل وصيانة وضمان استمرارية برامج التدريب الإلكتروني في كل مراحلها.
- ٨- توفير سبل الدخول الآمن والحماية الإلكترونية للمستخدمين وللمعلومات وللمحتوى التدريبي، خصوصاً الحماية من الاختراقات الخارجية والداخلية.
- ٩- عرض معلومات تفصيلية عبر البوابة الإلكترونية عن أنواع الخدمات التدريبية الإلكترونية التي تقدمها المؤسسة.
- ١٠- القيام ببحوث ودراسات وإعداد الخطط التي تضمن الوصول إلى النتائج المرجوة وذلك من خلال حشد مجموعة من الباحثين المتخصصين والتمكين للقيام بهذه الدراسات.
- ١١- الاطلاع المستمر على ما يستجد من الأدبيات التربوية المتصلة بالعملية التعليمية والتكنولوجيا الحديثة.
- ١٢- الاستفادة من التجارب والخبرات العالمية في مجال التنمية المهنية الإلكترونية.
- ١٣- عقد لقاءات بين المتخصصين وأعضاء هيئة التدريس لمناقشة كافة المشكلات الهامة، ومحاولة إيجاد الحلول لها، وتزويد الجامعة بكافة تقنيات التعليم عن بعد.
- تاسعاً: المعوقات التي قد تعوق تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها.**
- من المتوقع عند تنفيذ التصور المقترح أنه قد يقابل بعض المعوقات، وقد ترتبط بطبيعة التدريب أو بطبيعة أعضاء هيئة التدريس، أو بالتمويل، ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات فيما يلي:
- ١- الافتقار لخطة علمية واستراتيجية واضحة لتطوير نظام التدريب لأعضاء هيئة التدريس.
  - ٢- زيادة الضغوط والأعباء التدريسية على كاهل أعضاء هيئة التدريس، والتي قد تؤثر على كفاءة أدائهم في مجال التدريب.
  - ٣- ضعف قدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التقنيات الحديثة.
  - ٤- قلة الدورات التدريبية التي تعتمد على التقنية الحديثة والتي تواكب متغيرات العصر.

- ٥- تدنى ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعة.
- ٦- الحاجة إلى اختيار المدربين المناسبين، وإعدادهم إعداداً تقنياً وفق متطلبات العصر.
- ولكى يتم التغلب على بعض المعوقات التي قد تواجه عملية تنفيذ التصور المقترح وضعت الدراسة بعض المقترحات كالاتي:
- ١- أهمية نشر ثقافة التنمية المهنية الإلكترونية بين أعضاء هيئة التدريس، وتوعيتهم بأهميتها في العملية التربوية، ومدى الإفادة التي ستعود عليهم وعلى الجامعة.
- ٢- إشراك أعضاء هيئة التدريس في تخطيط واختيار البرامج التدريبية.
- ٣- توفير بيئة إلكترونية تعمل من خلال شبكة الانترنت، وذلك للحصول على المعلومات المطلوبة من مختلف أنحاء العالم بأسرع وقت وبأقل تكلفة، وذلك من خلال إيجاد بيئة تعليمية موازية للواقع تتغلب على مشكلتي المكان والزمان.
- ٤- زيادة الحوافز المادية التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس عند اشتراكهم في برامج التدريب الإلكتروني.
- الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية لهم.

### الخاتمة

وفي الختام يمكن القول بأن الدور الذي تلعبه التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة المستجدات التكنولوجية ينعكس إيجابياً بصفة عامة على تحسين العملية التعليمية، وبصفة خاصة على تعزيز ودعم ثقة عضو هيئة التدريس بنفسه، وهذا هو المطلوب من أجل التمكن من تحقيق الأهداف التعليمية

### قائمة المراجع

#### أولاً: المراجع العربية.

ابتسام أحمد أبو ربيع. (٢٠١٥)، مستوى إدراك مديري المدارس الأساسية الخاصة لأهمية تكنولوجيا التعليم وعلاقته بمستوى توظيف المعلمين لهذه

- التكنولوجيا من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة عمان رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- إيهاب محمد الشيخ (٢٠١٩). فاعلية توظيف المستحدثات التكنولوجية في تدريس منهج التكنولوجيا للصف السادس لتنمية المهارات العملية والتحصيل لدى عينة من تلميذات الصف السادس في محافظة شمال غزة. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، مج ٤٣، ع١٤.
- حليمة بنت محمد حكيم، (٢٠٢٠)، المستحدثات التكنولوجية (مفهومها وتصنيفها وكيفية توظيفها في العملية التعليمية)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، فلسطين، مج ١٨، ع ٢١٤.
- حنان حمدي أبورية، (٢٠٢٠)، تدريب معلمي العلوم حديثي التخرج على دمج المستحدثات التكنولوجية، في تخطيط الدروس في ضوء متطلبات التعلم الرقمي، المجلة التربوية بكلية التربية، جامعة سوهاج، مج ٧٣، ع ٢٤.
- حنان صادق عبدالرازق، (٢٠١٨)، مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في العملية التعليمية، ورقة عمل منشورة في المؤتمر العلمي الأكاديمي الدولي التاسع، الاتجاهات المعاصرة في العلوم الاجتماعية والإنسانية والطبيعية، تركيا، ١٧-١٨ يوليو.
- رانيا ناصر الردادى (٢٠١٩). التطور المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية نحو التطبيقات الرقمية وتوظيفهم لها في التدريس في ضوء متطلبات التعلم الرقمي. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مج ٤٠، ع ١٨٢٤، ج الأول.
- رائد رمثان حسين التميمي (٢٠١٩). درجة توافر التنمية المهنية الإلكترونية لمدرسي اللغة العربية في المرحلة المتوسطة وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر المدرسين أنفسهم. مجلة أبحاث ميسان بالعراق، مج ١، ع ١٤.
- سامية عبدالله محمد، (٢٠١٩)، تصور مقترح لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في التطوير المهني للمعلم، مجلة الدراسات العليا، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، مج ١٣، ع ٥٠٤.
- السيد عبد المولى ابو خطوة (٢٠١٣)، فاعلية برنامج مقترح قائم على التدريب الإلكتروني عن بعد في تنمية بعض مهارات التعليم الإلكتروني لدى

- أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي الثالث للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، الرياض، ٤-٧ فبراير.
- فايزة عبدالعاطى نور (٢٠١٥). نموذج مقترح لبناء معايير التنمية المهنية لدى معلم التربية الفنية. مجلة إمسيا، جمعية إمسيا التربوية عن طريق الفن، مصر، مج ١، ٣٤.
- فؤاد أبو حطب، أمانى الصادق (٢٠١٠). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم الإنسانية والتربوية والاجتماعية ط٤. القاهرة: مكتبة الإنجلو المصرية.
- ليانا اسحاق وطوطح، محمود أحمد أبوسمرة. (٢٠١٧). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، الأردن، مج ٣٨، ١٤٠.
- مجدى رجب إسماعيل، انعام عبد الوكيل ابوزيد، أميمة محمد عفيفي. (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية لمعلمي العلوم بمصر في ضوء الإتجاهات العالمية المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي. مجلة العلوم التربوية بكلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مج ٢٤، ٣٤.
- محارب الصمادي، عثمان القحطاني. (٢٠١٠)، أثر تدريس مساق تصميم المناهج الالكترونية وتطبيقات الوسائط المتعددة في التدريس على اكتساب مهارات تصميم المحتوى الالكتروني والاتجاه نحوها. المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية، جامعة الزرقاء، الأردن، ٦-٧ مايو.
- محمد عبدالله الكولى (٢٠١٥). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الاساسي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة من وجهة نظر المشرفين بمحافظة زمار الجمهورية اليمنية. مجلة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، الأردن، مج ١٦، ١١٤.
- محمد مجاهد زين، ٢٠١٣، أساليب بناء التصور المقترح في الرسائل العلمية، كلية التربية، جامعة أم. القرى. متاح على موقع <https://khalil-alhadri.com/uploads/sounds/436636a1b74716cd250bdf076ebfc198.pdf>

مصطفى محمد إبراهيم (٢٠١٧). التنمية المهنية عبر الشبكة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد "عمادة التعلم الإلكتروني نموذج إجرائي وقصة نجاح". مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، مج ٨٣، ع ٢٤.

منال فتحى الشاعر، (٢٠٢٠)، مدى وعى طلاب الاقتصاد المنزلى بتوظيف مستحدثات التكنولوجيا التعليم والمعلومات ودافعيتهم للإنجاز مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مج ١٧، ع ٨.

منى بنت محمد الزهرانى. (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس فى كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن فى ضوء معطيات العصر الرقمى. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، مج ٥٤، ع ١٢.

مى بنت عبدالعزيز الصالح (٢٠١١). متطلبات التنمية المهنية المتوافرة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء في ضوء بعض الخبرات المهنية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مج ٣٧، ع ١٧٩٤، ج الثاني نعمت عبد المجيد ابن سعود (٢٠١٠). التنمية المهنية للمعلم والاتجاهات المعاصرة- فاعلية وتفعيل، ورقة بحثية قدمت خلال المؤتمر العلمى حول المعلم وتحديات العصر، كيفية إعداد المعلمين، قاريونس، ليبيا، ١٧-٢٠ مايو.

نوال بنت حامد ياسين (٢٠١٣) ، أثر استخدام بعض تطبيقات جوجل التربوية في تدريس مقرر تقنيات التعليم في التحصيل الدراسي والذكاء الاجتماعي والاتجاه نحوها لدى طالبات جامعة طيبة. رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى- كلية التربية.

نور الدين زمام، صباح سليمانى (٢٠١٣) ، تطور مفهوم التكنولوجيا واستخداماته في العملية التعليمية. مجلة العلوم والإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، ١١٤. ومتاح على موقع:

[https://journals.ajsrp.com/index.php/jhss/issue/archive?\\_](https://journals.ajsrp.com/index.php/jhss/issue/archive?_)



ga=2.222118360.1524955239.1638263613-  
1310144125.1638263613

هدى عطية الجهني (٢٠١٦) ، دور التدريب الإلكتروني عن بعد في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الملك سعود : تصور مقترح، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مج ١، ١٧١٤.

هيثم محمد قشطة (٢٠١٢) ، دراسة تحليلية للبرامج التدريبية للأكاديمية المهنية للمعلمين بمصر في ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا.

وفاء هلال عاشور (٢٠١٩) ، تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي. مجلة الطفولة العربية، الكويت، مج ١٠، ٤٠٤، ج الثاني.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Banas, J. R. & York, C. S. (2014). Authentic Learning Exercises As A Means To Influence Preservice Teachers' Technology Integration Self-Efficacy And Intentions To Integrate Technology Australasian. *Journal Of Educational Technology*, 30(6).
- Brent Philipsen, Jo Tondeur,(2019), Improving Teacher Professional Development For Online, Education Tech Research Dev.And Blended Learning: A Systematic Meta- Aggregative Review, *Educational Technology Research and Development*, 67 (5).
- Brian Holmes.(2013). School Teachers' Continuous Professional Development In An Online Learning Community: Lessons From A Case Study Of An Etwinning Learning Event. *European Journal Of Education*, European, 48(1).

- Catherine A. Little, Brian C. Housand.(2011). Avenues To Professional Learning Online: Technology Tips And Tools For Professional Development In Gifted Education. *Gifted Child Today Magazine* 34(4).
- Gregory, J., & Salmon, G. (2013). Professional Development For Online University Teaching. *Distance Education, Australia* ,34(3).
- Gregory, J., & Salmon, G. (2013). Professional Development For Online University Teaching. *Distance Education, Australia* ,34(3).
- Hayes Mizell (2011) . Why Professional Drvelopment Matters. *Learning Forward: USA*. Retrieved On 10-12-2020 from: <https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/professional-development-matters.pdf>
- Higgins , Harreveld.(2013). Professional Development And The University Casual Academic: Integration And Support Strategies For Distance Education, *Distance Education, Central Queensland University. Rockhampton, Australia*, 34(1).
- Jeffrey Taylor (2011). Characteristics of Effective Online Professional Development: A Case Study Analysis of an Online Professional Development Course Offered Through Blackboard, Ph.D. Thesis, Graduate School of the College of Education.
- Jennifer C. Richardson And Janet Alsup .(2015) . From The Classroom To The Keyboard: How Seven Teachers Created Their Online Teacher Identities. *International*

- Review Of Research In Open And Distributed Learning,usa, 16(1).
- Lonka, K., Hietajärvi, L., Moisala, M., Tuominen-Soini, H., Vaara, L. J., Hakkarainen, K., Salmela-Aro, K., Cho, V., & Steiner, A. (2015). Innovative Schools: Teaching & Learning in the Digital Era: Workshop Documentation. European Union. Retrieved On 5-9-2018,from: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563389/IPOL\\_STU\(2015\)563389\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563389/IPOL_STU(2015)563389_EN.pdf)
- Marilyn Catchings.(2018). The Models Of Professional Development For Teachers: Factors Influencing Technology Implementation In Elementary Schools. Master's Thesis, Graduate School Of Louisiana State University.
- Patrick Mannarino.(2011). The Role Of Online Professional Development Opportunities For Educators In Western Pennsylvania Public School Districts. Phd Thesis, College Of Education, University Of Pittsburgh, Western Pennsylvania>
- Rafael Mitchell.(2013). What Is Professional Development, How Does It Occur In Individuals, And How May It Be Used By Educational Leaders And Managers For The Purpose Of School Improvement. Professional Development In Education, [University of Leicester], England, 39(3).
- Sheralyn Dash.(2012). Impact Of Online Professional Development On Teacher Quality And Student Achievement In Fifth Grade Mathematics. Journal Of Research On Technology In Education, U.S. ,45(1).