

## مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين

د. حسين بن ناصر القحطاني\*

د. عصام بن محمد كيري\*\*

### المستخلص:

هدف البحث إلى تسليط الضوء على مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وقد توصل البحث إلى العديد من النتائج، أهمها: هناك اهتمام بمهارات القرن الحادي والعشرين وضرورة تزويد المعلمين بها، وأن المهارات الحياتية والوظيفية حصلت على أعلى نسبة تغطية من برامج التدريب الصيفي، تلتها مهارات تكنولوجيا المعلومات، وأخيرًا مهارات التعلم والابتكار في كلتا المنطقتين، وأن المعهد الوطني قدّم (٢٥٢) برنامجًا تدريبيًا صيفيًا للمعلمين والمعلمات في منطقة عسير، ووجدَ قصورًا في تغطية مهارة التعلم والابتكار، حيث لم تتجاوز نسبة تغطية هذه المهارة (٥,٥٥%) من البرامج المقدمة في منطقة عسير، وقدّم المعهد الوطني (١٦٩) برنامجًا تدريبيًا صيفيًا للمعلمين والمعلمات في منطقة جازان، كما كشفت النتائج عن وجود قصور في تغطية مهارة التعلم والابتكار، حيث لم تتجاوز نسبة تغطية هذه المهارة (٩,٤٦%) من البرامج المقدمة في منطقة جازان، ويتضح وجود تفاوت كبير في نسب تغطية البرامج التدريبية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين. وقد أوصى البحث بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين والمعلمات في ضوء مهارات معلم القرن الحادي والعشرين، وتحقيق التوازن في تقديم برامج التدريب الصيفي لتغطية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين وملاءمتها.

**الكلمات المفتاحية:** مؤشرات- برامج التدريب الصيفي- المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي-

المملكة العربية السعودية- تنمية - مهارات معلم القرن الحادي والعشرين

### مقدمة البحث:

يعد عصرنا الحالي عصر المعرفة والمنافسة الاقتصادية بين الدول، والحاجة إلى أفراد يمتلكون مهارات تمكنهم من العمل والحياة في المستقبل، وهذا ما هدف إليه التعليم في المملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية (٣٠٢٠)، فجاء في مقدمة أهداف التعليم، ضرورة الموازنة بين مخرجات المنظومة التعليمية واحتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وهو ما أكدته الحرب (٢٠١٣) في أن فلسفة التربية تكمن في تهيئة المعلمين والمتعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية، والارتقاء بالمستوى التعليمي وتزويدهم بالمهارات التي يحتاجونها في القرن الحادي والعشرين، ويؤكد (الشمري، ٢٠١٣) بأن المعلم

\* دكتوراه في الإدارة و الإشراف التربوي - الإدارة العامة للتعليم بعسير

\*\* دكتوراه في الإدارة و الإشراف التربوي - الإدارة العامة للتعليم بجازان

البريد الإلكتروني: [hnh\\_a@hotmail.com](mailto:hnh_a@hotmail.com)

[dre9am@gmail.com](mailto:dre9am@gmail.com)

في حاجة مستمرة إلى اكتساب المهارات التي تتسم بالجدة ليصبح قادراً على مواجهة تحديات المستقبل، ويضيف جيان وآخرون (٢٠١٥) بأن واضعي السياسة في جميع أنحاء العالم يجمعون بأن التعليم هو أحد الاستثمارات الأكثر إنتاجية التي يمكن للدول من خلالها التقدم والازدهار.

ويشكل العالم المعاصر خمسة متغيرات رئيسية هي: المتغيرات المعرفية البحثية، والتقنية المعلوماتية والاقتصادية، والسياسية، والثقافية، ويتضمن كل تغيير منها جدلاً علمياً وأيديولوجياً، بل ويؤثر كل منها في الآخر، لتشكل في النهاية البيئة المحيطة للنظام التعليمي ومكوناته، وأهمها المعلم، وتفرض هذه المتغيرات العالمية آثاراً ومضامين عميقة وعديدة ذات صلة بنظم التعليم وإعداد المعلم، ومن أبرز هذه الآثار: البحث والتطوير، المعلوماتية، التنافسية الاقتصادية، الديمقراطية والمواطنة، المعيارية والتعددية الثقافية، وهي آثار وتحديات تمس مكونات النظام التعليمي وعناصره، وتؤثر في تكوين المعلم وإعداده معرفياً وثقافياً ومهنيًا (حفني، ٢٠١٥).

فدمج هذه المهارات يمكن الطلاب من تعلم المواد الدراسية لمستويات عليا، كما أنها توفر إطاراً منظماً يضمن انخراط المتعلمين في عملية التعلم، كما يعد إطاراً للتنمية المهنية للمعلمين (ken kay, 2010)، ويؤكد (Care, Kim, Vista & Anderson, 208) بأن التعليم هو المزود الرئيس بالمعارف، والمهارات التي يحتاجها مجتمع القرن الحادي والعشرين تحديداً.

ويرى بيرز (٢٠١٤) أن التعليم للقرن الواحد والعشرين يحتاج معلماً من طراز القرن الواحد والعشرين يكون مثقفاً، مبدعاً، متأملاً. وتكون مهارات القرن الواحد والعشرين جزءاً من سلوكه وتدريبه اليومي. ومن هنا أصبحت الحاجة ماسة إلى معلمين يمتلكون مهارات القرن الواحد والعشرين، ويؤكد أون سينغ (٢٠١٢) عميد كلية التربية بالمعهد الوطني للتعليم بسنغافورة أن المفتاح الرئيس للرفق بكفاءات التعليم هو التكيف مع متغيرات القرن الحادي والعشرين على أساس أن التعليم هو الاستثمار الأهم للمدى الطويل.

ويذكر القداح (٢٠١١) أن المعلم يتصدر قائمة المنفذين لعمليات التعلم، فهو المحور الأساس في إدارة عملياته، ويؤكد قاسم (٢٠١١) أن تأهيل الكوادر البشرية لمواجهة المستقبل، ومتطلبات العولمة، والانفتاح الثقافي، والانفجار المعرفي، وثورة تقنية المعلومات والاتصال يقع على عاتق المعلم الذي يحتاج التركيز الشديد على تنمية مهارات المتعلمين الذي سيقود التغيير لاحقاً.

وقد حدّد "هيل" (Hale) نقلاً عن (فتيحة، ٢٠١١: ٢٨٨) مواصفات برامج التدريب، ومنها تحديد الأهداف بشكل سلوكي، وتوضع تحت تصرف المتعلم في مستهل البرنامج؛ وتعيين مستويات التمكن المطلوبة وطرق التقويم؛ وتصميم النشاطات التعليمية التي تقوم على المعارف والمهارات لتحقيق أهداف البرنامج؛ ويستند التقدم في البرنامج على تنوع معدلات التحصيل؛ واستخدام التعلم والتعلم الذاتي الذي يعمل على تنوع خلفيات المتعلم وقدراته؛ ويستخدم في البرنامج أسلوب التقويم الذاتي والذي يجعل المتعلم مسؤولاً عن تقدمه؛ ويبنى نظام التقويم في البرنامج على إجراء المتابعة من طرف القائمين عليه، وعلى قياس العلاقات القائمة بين أداء المعلم وتحصيل التلاميذ؛ وتقوم البرامج على وجود تغذية راجعة ليحصل المتعلم على معلومات منظّمة ومستمرّة من خلال تقدّمه في البرنامج وفي نفس الوقت يُقيّم البرنامج إذا كان مناسباً له أم لا.

## مشكلة البحث:

إنّ الأدب التربوي والبحوث والدراسات والمؤتمرات والندوات التربوية العربية أبدت الإهتمام الواسع النطاق بتدريب المعلمين استنادا الى مبدأ التأكيد على التدريب باعتباره مظهرا من مظاهر التغير والتجديد والتطور في تنمية القوى البشرية، ومن هذه الدراسات دراسة (القرني، ٢٠١٩) التي هدفت إلى تقويم برامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي القنفذة. واستخدم البحث المنهج الوصفي. وتضمنت عينة البحث (١٠٠) معلم من معلمي القنفذة؛ طبق عليهم استبانة تقويم برامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية. وأشارت نتائج البحث إلى أن برامج التدريب الصيفي من وجهة نظر معلمي القنفذة تتضمن الكفايات المهنية الضرورية. وكفايات تخطيط التدريس في برامج التدريب الصيفي متوافرة بمستوى كبير. وكفايات تقويم التدريس في برامج التدريب الصيفي متوافرة بمستوى كبير. وجميع الكفايات المتضمنة في برامج التدريب الصيفي متوافرة بمستوى يتراوح بين كبير وكبير جداً، عدا الكفايات المتعلقة بتحديد، وتطوير الأنشطة التعليمية، وإعطاء أمثلة تربط الدرس بالواقع.

يحتل المعلم بما يمثله من منزلة في النظام التربوي مكانة مهمة في المجتمعات، فهو عنصر فاعل ومؤثر في تحقيق أهداف تلك المجتمعات، وإن المنتفع للعملية التعليمية يلمس وجود قصور في تأهيل المعلم، فالتأهيل والإعداد المهني للمعلمين يعترضه القصور، ولا ينسجم مع تطورات المجتمع لمعلم اليوم (الزائدي وأحمد، ٢٠١٥: ٣٣١).

وقد ذكر (العوضي، ٢٠١٣: ٢٧٥) ملاحظات مهمة حول تدريب المعلم كان من أهمها عجز برامج التدريب عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة التغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة للتقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث، وأن الجانب العلمي التطبيقي لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام حيث التركيز على الجانب النظري فقط بسبب كثرة الطلاب الأمر الذي ينعكس على المعلم في أثناء تأدية أدواره في عملية التعلم، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية القديمة في تقويم الطلبة وخاصة تقويم الجانب التحصيلي.

فالمعلمون في الغالب يتم إعدادهم وفق برامج لا تتناسب مع روح العصر والجديد في المجال التربوي ومتطلباته من ناحية، بالإضافة إلى ما يشوب تلك البرامج من نواحي قصور وضعف من ناحية أخرى. (المهدي، ٢٠١١: ٣٦٧).

حيث كشفت نتائج دراسة عبد السلام (٢٠١٩) أن البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلم بوضعها الحالي لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين. وأن هناك قصور ونقص واضح في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية المتمثلة في إدارة برامج التنمية المهنية، والكوادر التدريبية والمدربين، والأساليب والوسائل المستخدمة. كما تم وضع التصور المقترح محدداً فلسفته، وأهدافه، وضمانات تحقيقه، وأساسه ومنطلقاته، وإجراءات تطبيقه.

وتؤكد الدراسة التي قام بها جيرة (٢٠١٩) لسد الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل؛ حيث أن تنمية مهارات الطلاب وتطويرها هي الحل لسد الفجوة، من خلال تدريب المعلمين على مهارات القرن الحادي والعشرين والحرص على تطبيقها داخل الصف مع طلابهم، وكانت النتائج أن الكثير من المعلمين يعرف المهارات ولكنه يجد صعوبة في كيفية تطبيقها مع الطلاب.

ولن يكون معلمو القرن الحادي والعشرين ذوو كفاءة في جميع مواضيع المناهج الدراسية، ولكنهم يجب أن يكونوا متخصصين في اكتشافها مع طلابهم، وإكساب طلابهم الثقة والانفتاح والمثابرة والالتزام في مواجهة عدم اليقين (Bull, & Gilbert, 2012).

وتشير دراسة (Corpuz, Salandanan, 2006) إلى أن المعلم لكي يظل ملائمًا وممتعًا، يجب أن يمتلك مهارات القرن الحادي والعشرين. ويؤكد (Pa-alisbo, 2017) بأنه يجب تصميم دورات تدريبية وورش عمل مكثفة حول تعزيز مهارات المعلمين في القرن الحادي والعشرين من أجل تطويرها بالكامل لتحقيق أقصى تأثير من حيث الأداء.

كما أشارت العديد من الدراسات والبحوث إلى تدني مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطلاب والمعلمين، وضرورة تطوير إعداد المعلم وممارساته التدريسية؛ بما يحقق توفر هذه المهارة لديهم، منها دراسات كلاً من: (Atkinson, 2015)، غانم (٢٠١٦)، (Kayange & Msiska, 2016)، البلوي (٢٠١٩).

وتؤكد دراسة الشمري (٢٠١٩) على ضرورة تزويد المعلمين بمهارات القرن الحادي والعشرين، لأن التعلم الرقمي أساساً فعالاً في ترسيخ مختلف المعلومات والبيانات في البيئات التعليمية والتدريبية ويعمل على تثبيتها.

وجاء هذا البحث ليكشف عن حقيقة مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين.

#### أسئلة البحث:

يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مفهوم التدريب الصيفي، وما أهدافه وأهميته، وما نوعية البرامج التي تقدّم، ومحتواها العلمي؟
٢. ما معايير مستوى التوجه والاهتمام لدى البرامج التدريبية؟
٣. ما المقصود بمهارات معلم القرن الواحد والعشرين؟
٤. ما تصنيفات مهارات معلم القرن الواحد والعشرين؟
٥. ما نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة عسير لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟
٦. ما نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة جازان لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟
٧. ما التوصيات والمقترحات اللازمة للإفادة من مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟

#### أهداف البحث:

هدف البحث إلى:

١. معرفة مفهوم التدريب الصيفي، وما أهدافه وأهميته، وما نوعية البرامج التي تقدّم، ومحتواها العلمي.
٢. معرفة معايير مستوى التوجه والاهتمام لدى البرامج التدريبية.

٣. معرفة المقصود بمهارات معلم القرن الواحد والعشرين.
٤. معرفة تصنيفات مهارات معلم القرن الواحد والعشرين.
٥. معرفة نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة عسير لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين.
٦. معرفة نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة جازان لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين.
٧. التعرف على التوصيات والمقترحات اللازمة للإفادة من مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين.

#### أهمية البحث:

##### أولاً: الأهمية النظرية:

تكمن أهمية البحث في:

١. تصلح نتائج البحث أن تعمم على بقية المعلمين في المملكة العربية السعودية، ولا تقتصر على المعلمين المتدربين في المعهد الوطني فقط.
٢. توجه عناية القائمين على تدريب المعلمين في كل من وزارة التربية والتعليم، والجامعات ومعاهد التدريب، إلى مواطن الضعف والقوة في برامجهم التدريبية.
٣. يساعد هذا البحث متخذي القرارات في تخطيط برامج التدريب الصيفي للمعلمين.

##### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١. يوجه نظر المخططي والمطوري إلى أهمية استخدام البرامج التدريبية، الأمر الذي قد يسهم في تحقيق أهداف البرامج التدريبية للمعلم.
٢. فتح الباب أمام مزيد من البحوث المقترحة في مجال تخطيط البرامج التدريبية للمعلم.

#### منهج البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي، وذلك بوصف مهارات معلم القرن الواحد والعشرين، ورصد برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وربط هذه المهارات بتلك البرامج التدريبية، بالشكل الذي يجيب على أسئلة البحث، ويحقق أهدافه.

#### حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: التعرف على مؤشرات توجه برامج التدريب الصيفي للمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية نحو تنمية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين

الحدود البشرية: تم تطبيق البحث على البرامج المقدمة للمعلمين في منطقتي عسير، وجازان.

الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في منطقتي عسير، وجازان بالمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في صيف العام الدراسي ٢٠١٩م.

#### مصطلحات البحث:

##### برامج التدريب الصيفي:

يقصد بالتدريب الصيفي إجرائياً: مجموعة من البرامج التدريبية، يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي لشغالي الوظائف التعليمية في الفترة الصيفية، بهدف إكسابهم المهارات وتطويرهم، لتقديم خدمات تعليمية متميزة.

##### مهارات القرن الحادي والعشرين:

هي مجموعة من المواقف والمهارات والمعارف الشاملة التي يمكن أن تكون مترابطة ومتعددة التخصصات ومدمجة في مواقف حياتية مختلفة (Mattison, Gauvin & Waddell, 2018).

وهي مجموعة المهارات اللازمة للنجاح في القرن الحادي والعشرين، وهي: المهارات الحياتية والوظيفية، ومهارات التعلم والابتكار، ومهارات تكنولوجيا المعلومات (منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين، ٢٠١٩).

واعتمدا الباحثان هذا التعريف إجرائياً كون الجانب التطبيقي للبحث اعتمد على تصنيف منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين.

#### أدبيات البحث:

##### أولاً: الإطار النظري:

للإجابة على الجانب النظري من أسئلة البحث سيعرض الإطار النظري في ثلاثة محاور، هي: التدريب الصيفي، ومهارات القرن الحادي والعشرين، والمعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي، كما يلي:

##### أولاً: التدريب الصيفي:

يشكل الإنماء المهني للمعلمين أحد مرتكزات العمل التربوي، وذلك إيماناً بأهمية دور المعلم في ترجمة فلسفة الوزارة وأهدافها إلى واقع ملموس من خلال ما يقدمه من معارف ومهارات واتجاهات تربوية إلى أبنائنا الطلبة؛ وترتكز عملية تدريب المعلمين في وزارة التربية والتعليم على ثلاثة مستويات هي: المستوى المركزي: وذلك من خلال برامج تدريبية تطويرية تقدم للمعلمين وفق مستجدات النظام التعليمي وتنفذ في مركز التدريب الرئيسي التابع للمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، وعلى المستوى المحلي عن طريق برامج تدريبية "إثرائية - علاجية" تقدم في مراكز التدريب بالمحافظات التعليمية، بهدف تمكين المعلمين من المعارف والمهارات اللازمة لتجويد العملية التعليمية، وعلى مستوى المدرسة حيث قامت الوزارة بانتهاج توجه المدرسة كوحدة إنماء مهني، من خلال تحويل المدرسة كوحدة تدريب للمعلمين والعاملين بها، بناء على آليات محددة ووفق مرتكزات تربوية. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢: ١٤٦)

##### مفهوم التدريب الصيفي:

عرّف (عبد السميع وحوالة، ٢٠٠٥: ٤٥) التدريب بأنه مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورشات الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية

وتهدف الى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والإرتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والتطبيقية، ويصمّم البرنامج التدريبي عادة لزيادة الكفاءة الإنتاجية عن طريق علاج أوجه القصور أو تزويد العاملين في التعليم بكلّ جديد من معلومات ومهارات واتجاهات لزيادة الخبرة وصقل الكفاءة الفنية ومن خلاله يتمكّن المعلم من تطوير قدراته.

وعرّف (المعمرية، ٢٠١٢: ١٤٩) التدريب على أنه العملية التي تهدف إلى تطوير العنصر البصري بتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة، وتنمية قدراته ومهاراته، وتعديل اتجاهاته وقناعاته من أجل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته، وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية.

#### أهداف برامج تدريب المعلمين:

تذكر (الفتلاوي، ٢٠٠٣: ٦٥) نقلا عن (فتيحة، ٢٠١١: ٢٨٨) أهداف برامج تدريب المعلمين ومنها التأكيد على الأداء؛ والتأكيد على نتائج عملية التعليم المختلفة وتطبيقاتها الفعلية بدلا من العناية فقط بالمعرفة اللفظية؛ والعناية بالتدريب بدلا من التدريس لمساعدة المعلمين على إمتلاك القدرة على الأداء العملي المنتج وليس على إمتلاك المعلومات والمعارف النظرية فحسب، فالمعلومات تكتسب قيمتها ومدى إسهامها في تطوير الأداء المتّصل بها وبذلك يتحقّق التكامل بين المجالين النظري والتطبيقي؛ وللإفادة من تكنولوجيا التعليم لتحقيق فاعلية تلك الاستراتيجيات من خلال استخدام القواعد العلمية في التخطيط والمنهج العلمي للعمل، فضلا عن استخدام المواد والأجهزة والأدوات التعليمية المختلفة؛ وللتنوع في طرائق وأساليب التعليم والتدريب لبحث مستوى أداء المعلمين، فمنها ما يؤكّد بين تفريد التدريب من خلال استعمال التعيينات التدريبية بصورها المختلفة المستحدثة من حقائق تدريبية، والمجمعات أو الوحدات النفسية، أو الكتيبات الخاصة بالتدريب.. وغيرها، ومنها ما يؤكّد التعليم والتدريب المباشر من خلال مشاهدة النماذج وتقليدها، أو التدريس المصغّر، أو استعمال العروض العملية.

#### أهمية برامج تدريب المعلمين:

تتضح أهمية التدريب في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة و يعتبر التدريب وسيلة مناسبة لتغيير الاتجاهات السلبية نحو التجديد في المهنة وتطويرها وبناء اتجاهات إيجابية، ورفع سقف الطموحات، وارتفاع درجة إتقانهم لعملهم مما يكون له الأثر الكبير في نموهم المهني المتطورة بكفاءة أفضل، وتمكين المعلمين من مواكبة المستجدات العالمية، ويساعد المعلمين على توظيف كفاءتهم واستثمارها لتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، كما يساعدهم في تحقيق ذواتهم، ويشعرهم بأنهم أصبحوا على درجة عالية من الكفاءة، وهذا الشعور يولد لديهم الإحساس بالإجادة والتفوق والاستقرار والأمن الوظيفي. (المعمرية، ٢٠١٢: ١٤٩)

وتتنوع برامج التدريب للمعلمين بتنوع احتياجاتهم واختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم وذلك لتحقيق الهدف من التدريب، ويبقى الهدف من البرامج التدريبية هو نقل المعلومات والخبرات الجديدة لجعل المعلمين وسائر التربويين مواكبين التطورات والتجديدات التربوية. يهتم المسؤولون بضرورة مناسبة هذه البرامج للحاجات الفعلية للمعلمين والطلبة والسلطات التعليمية. (فتيحة، ٢٠١٢: ٢٧٧)

ويرجع تنوع برامج التدريب للمعلمين أثناء الخدمة بتنوع احتياجاتهم واختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم وذلك لتحقيق الهدف من التدريب، ويبقى الهدف من البرامج التدريبية هو نقل المعلومات

والخبرات الجديدة لجعل المعلمين والإداريين وسائر التربويين مواكبين التطورات والتجديدات التربوية ويهتمّ المسؤولون بضرورة مناسبة هذه البرامج للحاجات الفعلية للمعلمين والطلبة والسلطات التعليمية. (البرطي ٢٠١٠: ٩٠)

#### نوعية برامج تدريب المعلمين، ومحتواها العلمي:

إنّ توفير المعلم الجيد يُعدّ التزاماً نحو الناشئين، ونحو مستوى مهنة التعليم، يضاف الى هذا ظهور مهارات مستجدة للتدريس مرتبطة باستخدام التقنيات التربوية يدفعنا الى إعادة النظر في برامج إعداد المعلم بين الحين والآخر لتمكين المعلمين -قبل انخراطهم في المهنة- على اتقان تلك المهارات التي أصبح أمر استخدامها ضرورياً لأنها تساعدهم في تقديم ايضاحات مهمّة للمتعلمين وعلى اثارهم للتعلّم. كما أن الدور المتغيّر للمعلم الذي عبر الحدود التقليدية يتطلّب أن تكون برامج اعداده قبل الخدمة وأثناءها برامج تقدّم الخبرات والأساليب التعليمية، وكلّ ما يكسب المعلم كفايات عامة، وأخرى نوعية خاصة تتناسب مع هذا الدور، ومع متطلبات التطورات الحديثة في أهداف التعليم، ومحتواه وأساليبه ومصادره . (فتيحة، ٢٠١١: ٢٨٧)

#### معايير مستوى التوجه والاهتمام لدى البرامج التدريبية:

يشير (Peter, 2007) نقلاً عن (عايش، ٢٠١٤: ١٩٧) إن التدريب الجيد يعد من العوامل الرئيسية لنجاح المدرسة في أداء رسالتها، إذ أن التميز في الأداء لا يكون إلا بتوفير الطاقات البشرية المؤهلة والمدرّبة، وإن تميز مدرسة على أخرى، يقترن اقتراناً كبيراً بما توفره إدارة هذه المدرسة من برامج تدريبية متخصصة لأفرادها من المعلمين، فالتدريب الجيد هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسينها كفايات العاملين في مهنة ما، فعن طريقه يستمر الإعداد للمهنة طالما أن متطلباتها متطورة، بتطور ما يحيط بها من ظروف وبيئات، ففي مجال التدريس تبدو الفجوة بين ما سبق للمعلم أن يمتلكه من معلومات حول متطلبات مهنته، وبين ما هي عليه الآن، كبيرة ومتغيرة، ولا يجسر هذه الفجوة إلا التدريب الذي يحقق تنمية المعلمين، تنمية مهنية تواكب مستجدات المهنة التي لم تكن موجودة حين الإعداد قبل التحاقهم بها.

#### معايير وضوابط برامج التدريب الناجحة:

ولنجاح التدريب معايير وضوابط لا بد منها، أهمها تحديد أهداف البرنامج التدريبي ووضوحه، ويفضل أن تكون مصاغة ما أمكن بلغة السلوك المتوقع عند المتدربين وأن يحدد الأداء الذي سيتقنه المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، وتلبية الحاجات المهنية للمتدربين حيث أن برنامج التدريب القائم على تلبية الحاجات المهنية للمتدربين يجعلهم يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة للحياة العملية للمتدربين ويمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المهنية المقبلة؛ هذا إلى جانب استمرارية عملية التدريب فبرامج التدريب الحديثة تنظر إلى عملية التدريب على أساس أنها عملية مستمرة تبدأ بالتدريب قبل الخدمة وتستمر طوال الحياة المهنية وأن مبدأ التدريب المستمر تحتّمه المتطلبات المتجددة والأدوار المتغيرة لتطوير العملية التعليمية وتحسينها. (المعمرية، ٢٠١٢: ١٤٩)

ويذكر كل من (إبراهيم، ٢٠٠٧) و (الأحمد، ٢٠٠٥) تلك المعايير، على النحو الآتي:

١. **معايير برامج الإعداد:** وتشمل معايير أهداف البرامج أن تكون شاملة؛ وتتميز بالوضوح؛ وأن تراعي سمات العصر الذي نعيشه؛ وأن تؤكد على إكساب المعلم المهارات اللازمة مثل (البحث العلمي، الإبداع والابتكار).



٢. **معايير الخطط الدراسية للبرامج:** وتشمل أن يتم التخطيط للمناهج بطريقة متتابعة التسلسل؛ وأن يشتمل المنهج على المهارات والمعارف الضرورية؛ وأن تستفيد من الاتجاهات التربوية الحديثة؛ والانفتاح على المعلوماتية وشبكات المعلومات والاتصالات وتوظيفها، لتطوير المعارف والمهارات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم، ليكون معلماً ناجحاً ومنفتحاً على كل المستجدات العلمية والتربوية والتكنولوجية.

٣. **معايير جودة التقويم والاختبارات:** وتتمثل في أن يحقق التقويم أهداف البرنامج الدراسي؛ وأن تحدد أهداف التقويم بدقة؛ وأن يكون التقويم موضوعياً؛ وأن يستخدم التقويم أساليب متنوعة منها: كالاختبارات الموضوعية، والاختبارات العملية، والاختبارات الشفوية، والاختبارات التحريرية، وكتابة البحوث والمقالات؛ وأن يتم التقويم بشكل دوري ومستمر وشامل خلال فترة التدريب؛ وأن يستخدم التقويم الذاتي المنظم للمعلم، لمعرفة مواطن القوة الجديرة بالتنمية والتطوير، ومواطن الضعف التي تحتاج إلى معالجة.

### ثانياً: مهارات القرن الحادي والعشرين:

#### ١-١ مفهوم مهارات القرن الحادي والعشرين:

عرفتها ساما خميس (٢٠١٨) بأنها: "مجموعة من المهارات التي يحتاجها العاملون في مختلف بيئات العمل ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين، بل مبدعين، إلى جانب إتقانهم المحتوى المعرفي اللازم لتحقيق النجاح، تمشياً مع المتطلبات التنموية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين" (ص ١٥٢).

وعرفها لينغ (٢٠١٨) بأنها: "مجموعة من المهارات والمعارف المهمة للنجاح المؤسسي، الوظيفي، الاستقرار الاجتماعي، والصحة الشخصية وغيرها" (ص ٣٤).

وتعرفها كريمة محمد (٢٠١٨) بأنها: "مجموعة المهارات التي يجب أن يمتلكها المعلم وتظهر في ممارساته التدريسية لتحقيق أهداف التعليم، وتشمل الإبداع والابتكار، التفكير الناقد، حل المشكلات، التعاون والتواصل، القيادة والمسؤولية والمساءلة، والتكيف والمرونة، وفهم الثقافات المتعددة" (ص ٨٧).

وعرفها (palmer, 2015) بأنها: المهارات الأساسية الأربعة: (مهارات الكمبيوتر واستخدامها، المهارات التشاركية، مهارات التواصل، مهارات التفكير) التي يجب على المعلم امتلاكها لكي يتوافق مع متطلبات القرن الحادي والعشرين.

وبناءً على التطور في نموذج التعليم في القرن الحادي والعشرين، وتغير دور المعلم وما يتمتع به من مهارات، فإن محاولة تحديد تلك المهارات يعد ضرورة حتمية، فبناءً على تلك المهارات تُوضع السياسات والأنظمة التعليمية، خاصة وأن نتائج الدراسات تشير إلى أن المعلمين غير مؤهلين بصورة مناسبة للمهارات التدريسية للقرن الحادي والعشرين، فتشير دراسة سليم (٢٠٠٠) إلى وجود قصور لدى المعلمين في إدراكهم لأدوارهم التربوية في القرن الحادي والعشرين، وتبين دراسة بكار والبسام (٢٠٠١) ضعف مهارات المعلمين في الجوانب الخاصة بأدوات التقييم الحديث في القرن الحادي والعشرين، وتشير دراسة المجادي (٢٠١١) إلى تباعد برامج إعداد المعلمين بكليات التربية عن متطلبات الجودة التربوية في القرن الحادي والعشرين.

ويرى الحربي والجبر (٢٠١٦) أن أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين تتمثل في:

- تمكن مهارات القرن الحادي والعشرين من إنجاز العديد من الأهداف المهمة التي يسعى الخبراء في تحقيقها لدى الطلاب، حيث تمكنهم من المساهمة في عالم العمل، والحياة المدنية، والمشاركة الفاعلة في المجتمع، وحل مشكلاته بأسلوب علمي.
- تساعد مهارات القرن الحادي والعشرين الطلاب على فهم المواد الدراسية، وربطها ببعضها من أجل تنمية التفكير وبناء الأفكار الجديدة واستخدام أدوات المعرفة والتقنية لمواصلة التعلم مدى الحياة.
- من خلال مهارات القرن الحادي والعشرين يصبح الفرد قادراً على العيش في بيئة تقنية وإعلامية وثورة معلوماتية زالت فيها الحواجز الثقافية والجغرافية.
- حتمت مهارات القرن الحادي والعشرين على الطالب ان يستفيد من مهارات التفكير والوعي والإيجابية في التعامل مع الآخرين (٢٦).

وتكمن أيضاً أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين في أنها تمكن الطالب من العلم والإنجاز لمستويات عليا، كما توفر إطاراً منظماً لعملية التعلم، ويساعد الطلاب على بناء الثقة، ويعددهم للابتكار والقيادة في القرن الحادي والعشرين والمشاركة بفاعلية في الحياة المدنية (شليبي، ٢٠١٤).

كما ذكر كلاً من (رزف، ٢٠١٥) و (Kay, 2010) بأن أهمية مهارات القرن الحادي والعشرين تمكن الطلاب من استخدام المعرفة والفهم وحل المشكلات، وتضم التفكير الناقد والإبداعي، وثقافة الاتصالات والمعلومات والإعلام والقيادة والتعاون، والعمل في فريق، وثقافة الحوسبة وتقنية المعلومات والمهارات الحياتية والمهنية والتعلم المعتمد على الذات.

وحدد (Alismail & McGuire, 2015) مجموعة العوامل التي تسهم بدور حيوي في اتقان الطلاب مهارات القرن الحادي والعشرين وهي: التركيز على مهارات القرن الحادي والعشرين في المعرفة والمحتوى، والخبرات، وتطوير الفهم من خلال تعدد التخصصات وترابطها، وتأكيد أهمية الفهم العميق، وإشراك الطلاب في العالم الحقيقي.

فأصبح عالمنا اليوم شديد الترابط، والسبب الرئيس في ذلك هو التكنولوجيا، لذلك أضحت التعاون ضرورياً، خاصة- وأن المهارات اللازمة لتحقيق الازدهار للأجيال الجديدة قد تغيرت تغيراً جذرياً، ومن هنا سنعرض تصنيفات مهارات القرن الحادي والعشرين لعدد من الباحثين والدارسين والمهتمين بهذا المجال.

#### ٢-١ تصنيفات مهارات القرن الحادي والعشرين:

يرى (ترلينج وفادل، ٢٠١٣) أن مهارات القرن الحادي والعشرين تتركز في:

أ- مهارات التعلم والإبداع، وتشمل الآتي:

##### ١. التفكير الناقد وحل المشكلات:

تكمن أهمية هذه المهارات في توافر التقنيات الحديثة للوصول إلى المعلومات والبحث فيها ونقدها، ويمكن تعلم هذه المهارات من النشاطات والبرامج المتنوعة من الاستقصاء وحل المشكلات، ومن مشاريع تعلم هادفة تعتمد على إثارة الأسئلة وطلب حلول للمشكلات.

**٢. الاتصال والتشارك:**

اهتم التعليم بمهارات الاتصال الأساسية كالتحدث والكتابة، في حين استدعت الأدوات الرقمية ومتطلبات عصرنا الحالي مخزوناً شخصياً من مهارات الاتصال والتشارك أكثر اتساعاً لتشجيع التعلم، ويمكن تعليم هذه المهارات وتنميتها بالاتصال والتعاون المباشر مع آخرين واقعيًا أو افتراضياً بواسطة الشبكة.

**٣. الابتكار والإبداع:**

يتطلب القرن الحادي والعشرين الاستمرار في ابتكار خدمات جديدة ومنتجات محسنة للاقتصاد، ويمكن رعاية الابتكار والإبداع في بيئات تعليم تشجع على إثارة التساؤلات والانفتاح على الأفكار الجديدة، وبتصميم مشاريع للطلاب تؤدي إلى اختراع حلول لمشكلات واقعية.

**ب- مهارات الثقافة الرقمية، وتشمل الآتي:****١. الثقافة المعلوماتية:**

إن الوصول للمعلومات بفاعلية وكفاءة، وتقويمها واستخدامها بدقة وإبداع، يمثل بعض المهارات التي تحدد الثقافة الرقمية. ومن الضرورة بمكان توجيه الطلاب إلى فهم كيفية استخدام أنواع مختلفة من الوسائل لتوصيل الرسائل وكيفية اختيار المناسب من بينها.

**٢. الثقافة الإعلامية:**

توفر مهارات تصميم الرسائل ونقلها، واختيار طرق التواصل لنشر الأعمال ومشاركتها مع طلاب آخرين؛ ثقافة إعلامية تبني وتعزز فهم دور الإعلام في المجتمع وتنمي المهارات الشخصية والتطوير.

**٣. ثقافة تقنية المعلومات والاتصال:**

على الرغم من تميز جيل عصر المعرفة بالتقنية إلا أنهم يحتاجون دائماً إلى التوجيه حول الاستخدام الأفضل لتطبيق الأدوات الرقمية في مهام التعلم، وإلى تقويم مخاطر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، فالطلاب سيستفيدون من نصائح الكبار وتوجيهاتهم.

**ج- مهارات الحياة والعمل، وتشمل الآتي:****١. المرونة والتكيف:**

تجبرنا السرعة الكبيرة للتغير التقني على التكيف مع الطرق الحديثة للاتصال والتعلم والعمل والحياة، ويمكن تعلم مهارات المرونة والتكيف بالعمل على مشاريع تزداد تعقيداً بالتدرج، وتتحدى فرق الطلاب لتغيير طريقتهم في العمل، والتكيف مع التطورات الجديدة في المشروع.

**٢. المبادرة والتوجيه الذاتي:**

يمثل توفير المستوى المناسب من الحرية لكل طالب ليمارس التوجيه الذاتي والمبادرة، تحدياً للمعلمين، وتوفر نشاطات مثل: التمثيل المسرحي، ولعب الدور، والتمهن (التدريب على مهنة معينة)، وممارسة عمل ميداني، جميعها تخلق فرصاً لممارسة التوجيه الذاتي والمبادرة.

**٣. التفاعل الاجتماعي، والتفاعل متعدد الثقافات:**

أكد البحث المعاصر أهمية الذكاء الاجتماعي لنمو الأطفال ولنجاح التعلم بوساطة برامج ومواد متنوعة تدعم المهارات، وذلك بتصميم بيئات تعلم مترابطة تقدم نشاطات -على سبيل المثال -لحل الخلاف بين الطلاب، وتشكيل فريق معاً قبل البدء في مشروع تعاوني.

**٤. الإنتاجية والمساءلة:**

مع تزايد الطلب على العاملين والمتعلمين المنتجين في قطاع الأعمال والتعلم، تبرز الحاجة إلى هاتين مهارتين لجميع الطلاب، وتعمل أدوات العمل المعرفي والتقنية على تعزيز الإنتاجية الشخصية وتيسير عبء المساءلة المتعلقة بمتابعة العمل والمشاركة فيه، بحيث يدير الطلاب العمل ويبرزوا نتائجه.

**٥. القيادة والمسؤولية:**

يقدم أنموذج الأستديو (تقسيم العمل بين أعضاء فريق المشروع، وتوزيع المهام حسب نقاط قوة كل عضو، وإسهامهم في مخرجات مبتكرة ومن ثم انتقال كل عضو إلى مشروع آخر مع مجموعة مختلفة) للطلاب نمطاً قوياً من التعلم يمكنهم من تحمل المسؤولية وممارسة القيادة، وهي مهارات مهمة لموظف المستقبل.

**● منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين:**

وأما (منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين، ٢٠١٩) فتلخص المهارات كالآتي:

١. **المهارات الحياتية والوظيفية،** وتشمل: المرونة والتكيف، المبادرة والتوجيه الذاتي، التفاعل الاجتماعي والثقافي، الإنتاجية والمساءلة، القيادة والمسؤولية.

٢. **مهارات التعلم والابتكار،** وتشمل: التعاون، الإبداع، التفكير النقدي، التواصل.

■ **الإبداع،** ويشمل: استخدام تقنيات إبداع الأفكار كالعصف الذهني، توصيل الأفكار الجديدة للآخرين على نحو فعال، تطبيق الأفكار الجديدة لتقديم إسهامات جديدة في المجال الذي يحدث فيه التجديد أو التطوير.

■ **التفكير الناقد وحل المشكلات،** ويشمل: استخدام أنواع مختلفة من الاستنباط (الاستقراء، والاستدلال... إلخ) بما يناسب الموقف التعليمي، تحليل البدائل ووجهات النظر المختلفة وتقييمها، الجمع والربط بين المعلومات وتفسيرها وبناء الاستنتاجات، نقد أنواع مختلفة من المشكلات وتحليلها بطرق تقليدية ومبتكرة، تحديد وطرح أسئلة توضح وجهات النظر المتنوعة، وتؤدي إلى أفضل الحلول.

■ **التعاون،** ويشمل: إظهار القدرة على العمل مع فرق مختلفة، المرونة والرغبة في مساعدة الآخرين في الوصول إلى تحقيق الأهداف، تحمل مسؤولية مشتركة في العمل التعاوني، وتأمين الإسهامات التي يقدمها كل عضو في الفريق.

■ **التواصل،** ويشمل: استخدام مهارات التواصل اللفظية والمكتوبة وغير اللفظية في أشكال وسياقات متنوعة، استخدام تكنولوجيا ووسائل إعلام متعددة، ومعرفة كيفية الحكم على فعاليتها مسبقاً وتقويم تأثيرها، التواصل الفعال في بيئات متنوعة ولغات متعددة (بيرز، ٢٠١٤).

إن هذه المهارات الأربع السابقة، تحدد سمات طالب المستقبل الذي تسعى وزارة التعليم السعودية إلى بنائه وتأهيله، فمن ضمن أهداف الوزارة في تحقيق رؤية (٢٠٣٠م) دعم الابتكار والإبداع بتنمية مهارات: التفكير الناقد وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي، تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لسوق العمل ووظائف المستقبل.

٣. **مهارات تكنولوجيا المعلومات**، وتشمل: الثقافية المعلوماتية والبحثية، الثقافة الإعلامية، تقنية المعلومات والاتصال، إدارة تكنولوجيا التعليم، وهذه المهارات اتفقت مع ما قدمه (Trilling, Fadel, 2009, p.84).

ويورد الزهراني وإبراهيم (٢٠١٢) أهم المهارات التي ينبغي أن يمتلكها معلمو القرن الحادي والعشرين لولوج عصر الاقتصاد المعرفي سعياً لبناء مجتمع المعرفة في ضوء التحديات المتعددة التي تعيشها النظم التربوية، تتمثل في:

**المهارة الأولى: تنمية المهارات العليا للتفكير**، تعد مهارات التفكير من العمليات الأساسية في السلوك الإنساني، وضمن أولويات أنماط مهارات التفكير العليا في القرن الحادي والعشرين تنتبأ الأدبيات بثلاثة أنماط لمهارات التفكير العليا ينبغي على معلم القرن الحادي والعشرين مراعاتها، وهي: التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، التفكير في التفكير.

**المهارة الثانية: إدارة المهارات الحياتية**: وعند الحديث عن إدارة المهارات الحياتية لا بد من تناول موضوعين في غاية الأهمية:

١. الإدارة بالتعاقد لمعلمي القرن الحادي والعشرين العقود السلوكية)، ويتمثل الهدف من العقود السلوكية في التوصل إلى اتفاق يلزم كل طرف بالوفاء بحقوق الطرف الآخر.

٢. مهارات الإدارة الصفية لمعلمي القرن الحادي والعشرين، يجب أن يتعلم الطلاب بحرية وفاعلية.

**المهارة الثالثة: إدارة قدرات الطلاب**، وتتمثل في: إدارة القدرات بمفهوم الذكاءات المتعددة (الذكاء اللغوي، الذكاء المنطقي، الرياضي، الذكاء التفاعلي، الذكاء الذاتي، الذكاء الجسمي، الذكاء الموسيقي، الذكاء البصري)، وإدارة القدرات من خلال التدريس التشخيصي العلاجي، وإدارة القدرات من خلال التدريس المتميز بتنوع المهام والنتائج التعليمية.

**المهارة الرابعة: دعم الاقتصاد المعرفي**، بتنمية القدرة على التعلم واكتساب المعرفة وإنتاجها وتبادلها، وتنمية القدرة على البحث والاكتشاف والابتكار، وتمكين الفرد من توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتعزيز القدرة على إحداث التغيير والتطوير، وتمكين الفرد من الاختيار السليم الذي يحقق رفاهيته في ظل مجتمع متماسك وتوسيع الخيارات والفرص المتاحة أمامه.

**المهارة الخامسة: إدارة تكنولوجيا التعليم**، إدارة منظومة تعليمية لتقديم البرامج التعليمية أو التدريبية في أي وقت وفي أي مكان باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التفاعلية.

**المهارة السادسة: إدارة فن عملية التعليم**، إدارة الموقف التعليمي (عملية التعليم) من دون الاكتفاء برصد النتائج، وهو أمر يعني مزيداً من التحديات على عاتق المعلم.

المهارة السابعة: إدارة منظومة التقويم، لضمان جودة العملية التربوية ونواتجها، فالتقويم يركز على جودة النتائج النهائية، سواء أكان تقويماً مستمراً تكوينياً أم تقويماً نهائياً شرط رئيس لتحقيق الجودة في التعليم، وعليه يتوقع أن تشهد منظمة التقويم في القرن الحادي والعشرين العديد من التحولات.

وصنف النجار (٢٠١٩) مهارات معلم القرن الحادي والعشرين في أربع مجالات، هي:

١. حل المشكلات، وتتضمن: الثقة والقيادة.
٢. التواصل، وتتضمن: التعاون والعمل ضمن الفريق.
٣. التقنية، وتتضمن: فهم التقنيات واستخدامها والتكيف والتطوير المستمر.
٤. الإبداع، وتتضمن: سعة الخيال والابتكار.

وتضيف هبه الأصبحي (٢٠١٨) بأن أهم المهارات الواجب توفرها في معلم القرن الواحد والعشرين هي: المهارة العالية في أساليب التدريس والتقويم، والقدرة على التفاعل مع التلاميذ، وإجادة استخدام الحاسوب وتقنيات التعليم المختلفة، والاستعداد لخدمة المجتمع المحلي والتواصل معه والقدرة على إجراء البحوث العلمية.

وتؤكد المغربي (٢٠١٨) بأن مهارات القرن الواحد والعشرين تتمثل في أربع مهارات، هي: الابتكار والتجديد، التفكير الناقد وحل المشكلات، التواصل، التشارك.

وأكد خجا وحافظ (٢٠١٩) بأن مهارات القرن الحادي والعشرين تتمثل في مهارتين، الأولى المهارات الأساسية، وتضم: المهارات العامة في القراءة والعلوم والرياضيات، مهارات التعلم، مهارات تمكين الذات، مهارات التقنية والاتصال، والثاني المهارات التكاملية، وتضم: مهارات تمكين التوظيف، مهارات المواطنة المرتبطة بسوق العمل.

ويضيف الحربي (٢٠١٣) بأن مهارات المعلم المتوقعة في القرن الحادي والعشرين يمكن تحديدها في النقاط الآتية: مهارة إدارة فن عملية التعليم، مهارة تنمية المهارات العليا للتفكير، مهارة إدارة قدرات الطلاب، مهارة إدارة المهارات الحياتية، مهارة إدارة تكنولوجيا التعليم، مهارة دعم الاقتصاد المعرفي، مهارة إدارة منظومة التقويم.

ويذكر فارسي (Farisi, 2016) بأن المهارات الأساسية لمعلم القرن الحادي والعشرين في العصر الرقمي هي: مهارات التعلم والابتكار والمعلومات، مهارات الإعلام والتكنولوجيا، المهارات الحياتية والمهنية.

وهناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت مهارات القرن الحادي والعشرين منها دراسة الذبياني (٢٠١١) التي هدفت إلى معرفة معطيات القرن الحادي والعشرين وانعكاسها على التعليم المدرسي في البلدان العربية، وقدمت تصوراً مقترحاً للتعليم المدرسي المستقبلي في البلدان العربية في ضوء معطيات القرن الحادي والعشرين. ودراسة جوت (Gut, 2011) التي أكدت على أهمية دمج مهارات القرن الحادي والعشرين داخل المحتوى التعليمي، وقدمت نماذج من دروس تعليمية لدمج هذه المهارات، وعرضت توصيات ومصادر للمعلمين يمكنهم استخدامها لدمج مهارات القرن الحادي

والعشرين في محتوى الدروس. ودراسة الحربي (٢٠١٣) التي هدفت إلى محاولة التنبؤ بالمهارات التي ينبغي توفرها لدى معلم القرن الحادي والعشرين. ودراسة مليز (Mills, 2014) والتي هدفت إلى تحديد مدى معرفة المعلمين لمهارات القرن الحادي والعشرين، ومدى مساعدتهم لطلابهم لإكسابهم المهارات. ودراسة يوتشي وكايكون وأوكاتي (Ueche, Kaeqon, Okate, 2015) والتي هدفت إلى معرفة مستوى الوعي لدى المعلم بالأدوار المهنية في القرن الحادي والعشرين.

واعتمد الباحثان على تصنيف منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين كونه مصدرًا أساسيًا في تصنيف مهارات القرن الحادي والعشرين، بالإضافة إلى اتفاهه مع أغلب تصنيفات الأدبيات السابقة من قبل المهتمين والباحثين بهذا المجال.

#### ثانياً: المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي:

في ٢٠٠٨/٠٣/١٤٤١هـ صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٩٧) بتنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وأن يكون توفير جميع منسوبي المعهد من الكوادر البشرية من منسوبي وزارة التعليم، ونقل الميزانية المخصصة للمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والذي تم إنشاؤه عام ٢٠١٦/٥١/٤٣٧م بالوزارة إلى المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي.

فالمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي يتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة استقلالاً مالياً وإدارياً، ويرتبط بوزير التعليم، ويرأس مجلس إدارته، ويمتلك علاقات واسعة ومتشعبة من الشراكات والتحالفات العالمية والمحلية، ويتبنى صناعة مفهوم نموذجي متطور للتطوير المهني المحترف، ويدعمه من خلال بناء منظومة فاعلة للتطوير تعمل على الارتقاء النوعي بمستوى أداء المعلم والقيادة التعليمية، بتنظيم عمليات التطوير المهني وفق منهجية علمية فاعلة، لضمان حدوث نمو مستمر يستند على معايير مهنية محددة، ويلبي احتياجات المدرسة كونها مجتمعاً مهنيًا تعليميًا، ويبني كفاءتها الذاتية، ويحقق مستوى عال من تحصيل الطلاب.

ويعمل على تحقيق الرؤية: "بيت خبرة رائدًا و متميزًا في التطوير المهني للارتقاء بأداء العاملين في القطاع التعليمي" من خلال الرسالة: "بناء منظومة متكاملة للتطوير المهني المستمر للعاملين في القطاع التعليمي وإدارتها، لدعم تمهين التعليم، وتعزيز التنمية المهنية المستدامة لجميع العناصر البشرية في النظام التعليمي".

وكذلك يعمل المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي على تحقيق العديد من القيم الرئيسية في المعاني الأخلاقية التي يجب ترسيخها في وعي الفريق، وفي ممارسات الفرد، وفي نظام المعهد وإجراءاته، للوصول إلى غايته بفاعلية، بوصفها الموجهات الداخلية التي ترتقي بفاعلية المعهد. وقد حُددت بناءً على رؤية المعهد ورسائلته وأهدافه الاستراتيجية، وهي:

- الالتزام: إتقان العمل، والالتزام الأخلاقي الصادق لأفراد الفريق تجاه المسؤوليات والواجبات نحو تحقيق المستوى الأعلى من المصداقية وتحقيق رؤية المعهد.
- المهنية: يتميز عمل المعهد بالدقة والجودة، حيث تظهر الاحترافية بمنتجاته وخدماته، بوجود كوادر مؤهلة وخبراء ذوي كفاءة في مجال التطوير المهني.

- المبادرة: بتقديم الحلول والاستشارات وإنتاج البرامج التي تعالج مختلف القضايا التعليمية والمهنية قبل أن تُطلب، وذلك بالرصد المستمر لجميع المشكلات والقضايا التعليمية والمهنية في قطاع التعليم، بالإضافة إلى رصد ومتابعة كل ما هو جديد في مجال التعليم والتطوير المهني على المستوى الإقليمي والدولي.
  - التشاركية: بتبادل المعلومات والخبرات والمشاركة في العمل، والتعاون مع الجهات المكملة والمماثلة والخبراء والمختصين والمسؤولين لإنتاج البرامج التي تناسب المستهدفين.
- ويعمل المعهد على تحقيق العديد من الأهداف تتمثل في:

١. دعم تمهين التعليم، والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف.
٢. بناء منظومة للتطوير المهني التعليمي في قطاع التعليم ذات كفاءة وفاعلية، ودعم تطبيقها.
٣. تنظيم عمليات التطوير المهني التعليمي وبرامجه، وضبط جودته بما يضمن كفاءته وفاعليته.
٤. تعزيز التنمية المهنية المستدامة ببناء مسارات مهنية وأوعية تطوير مهنية متنوعة.
٥. إعداد القيادات التعليمية بالكشف عنهم واستقطابهم وتأهيلهم.

ويقدم المعهد خدماته في قطاع التعليم العام والجامعي وفقاً للضوابط التي يضعها مجلس الإدارة في نطاق الأدوار الآتية:

١. ضبط جودة التطوير المهني في القطاع التعليمي: يتولى ضبط جودة الإعداد والتأهيل والتطوير المهني لممارسي العمل التعليمي في القطاع التعليمي العام والجامعي على حد سواء من خلال:
  - وضع القواعد والمعايير المتعلقة بمزاولة مهنة التطوير المهني، والتدريب في القطاعات التعليمية المختلفة، وصياغة الضوابط التي تكفل تطبيقها في مختلف المستويات، وإعداد اللوائح التي تنظم الإشراف على المهن في القطاعين العام والخاص.
  - وضع المعايير والمواصفات المتعلقة بإنشاء مراكز التطوير المهني وتشغيلها، والتدريب في القطاعات التعليمية المختلفة، وإعداد اللوائح التي تنظم الإشراف الفني عليها.
  - تحديد المعايير لبرامج إعداد ممارسي العمل التعليمي وتأهيلهم وتطويرهم مهنيًا، واعتمادها.
  - المراجعة والتقييم الدوري للأداء المهني لمراكز التطوير المهني والتدريب.
  - تقييم برامج التدريب المهنية التعليمية واعتمادها، التي تتولاها مراكز التدريب التابعة لوزارة التعليم، أو تلك التابعة للقطاع الخاص، والمراجعة الدورية لمدى استيفائها للمتطلبات والشروط.
٢. إجراء البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بالتطوير المهني: يتولى المعهد القيام بالدراسات والأبحاث العلمية ذات العلاقة بالتطوير المهني، من خلال الدراسات والأبحاث العلمية التي يقوم بها المعهد، أو التي تتم بالشراكة مع مراكز أبحاث مختصة.



٣. تقديم الاستشارات: يتولى المعهد تقديم الاستشارات ذات العلاقة بالتطوير المهني في القطاع التعليمي العام والجامعي، وتصميم الحلول المعتمدة على البحوث والدراسات العلمية.
٤. تقديم البرامج النوعية ذات الطبيعة الخاصة: يتولى المعهد تقديم البرامج النوعية ذات الطبيعة الخاصة لممارسي التعليم والتطوير المهني والتدريب، والقيادات التعليمية، وذلك بالبرامج التي ينفذها المعهد نفسه وبالشراكة مع جهات احترافية متخصصة، وبرامج الكشف عن القيادات واستقطابها وتأهيلها (المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي، ٢٠١٩).

#### نتائج البحث وتفسيرها:

أُجيب عن الأسئلة النظرية للبحث – السؤال الأول والثاني والثالث والرابع- في الإطار النظري الذي عُرض سابقاً.

#### إجابة السؤال الخامس:

ونصه "ما نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة عسير لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟"

فيما يلي عرض وتحليل لنتائج السؤال الثالث من أسئلة البحث:

#### جدول رقم (١)

#### برامج التدريب الصيفي للمعلمين بمنطقة عسير للعام ١٤٤٠هـ

العدد الإجمالي	عدد البرامج التي بعنوان مهارات القرن ٢١	عدد البرامج الموجهة لغير المعلمين	عدد البرامج التي غطت مهارات تكنولوجيا المعلومات	عدد البرامج التي غطت مهارات التعلم والابتكار	عدد البرامج التي غطت المهارات الحياتية والوظيفية	الجهة المنفذة
٩٠	٣	١٣	٤	٧	٦٣	تعليم عسير بنين
% ١٠٠	% ٠٣,٣٣	% ١٤,٤٤	% ٠٤,٤٤	% ٠٧,٧٧	% ٧٠,٠٠	نسب التغطية

من قراءة الجدول رقم (١) تبرز النتائج الآتية:

١. إن عدد برامج التدريب الصيفي التي قدمها المعهد الوطني للتطوير التعليمي المهني بمنطقة عسير (٩٠) برنامجاً للمعلمين.
٢. حصلت المهارات الحياتية والوظيفية على أعلى نسبة تغطية من برامج التدريب الصيفي بمقدار (٧٠,٠٠%)، تلتها مهارات تكنولوجيا المعلومات بنسبة (٠٧,٧٧%)، وأخيراً مهارات التعلم والابتكار بنسبة (٠٤,٤٤%).
٣. قدّم المعهد (٣) برامج تدريبية كانت بعنوان مهارات القرن الحادي والعشرين، (١٣) برنامجاً تدريبياً لغير المعلمين.

## جدول رقم (٢)

برامج التدريب الصيفي للمعلمات بمنطقة عسير للعام ١٤٤٠هـ

الجهة المنفذة	عدد البرامج التي غطت المهارات الحياتية والوظيفية	عدد البرامج التي غطت مهارات التعلم والابتكار	عدد البرامج التي غطت مهارات تكنولوجيا المعلومات	عدد البرامج الموجهة لغير المعلمين	عدد البرامج التي بعنوان مهارات القرن ٢١	العدد الإجمالي
تعليم عسير بنات	٥٥	٧	٣٣	٦٣	٤	١٦٢
نسب التغطية	% ٣٣,٩٥	% ٠٤,٣٢	% ٢٠,٣٧	% ٣٨,٨٨	% ٠٢,٤٦	% ١٠٠

من قراءة الجدول رقم (٢) تبرز النتائج الآتية:

١. إن عدد برامج التدريب الصيفي التي قدمها المعهد الوطني للتطوير التعليمي المهني بمنطقة عسير (١٦٢) برنامجاً للمعلمات.
٢. حصلت المهارات الحياتية والوظيفية على أعلى نسبة تغطية من برامج التدريب الصيفي بمقدار (٣٣,٩٥%)، تلتها مهارات تكنولوجيا المعلومات بنسبة (٢٠,٣٧%)، وأخيراً مهارات التعلم والابتكار بنسبة (٠٤,٣٢%).
٣. قدم المعهد (٤) برامج تدريبية كانت بعنوان مهارات القرن الحادي والعشرين، و(٦٣) برنامجاً تدريبياً لغير المعلمات.

يعقب الباحث على الجدولين رقم (١) ورقم (٢) حيث يتضح أن المعهد الوطني قدم (٢٥٢) برنامجاً تدريبياً صيفياً للمعلمين والمعلمات في منطقة عسير، مما يدل على الاهتمام بمهارات القرن الحادي والعشرين وضرورة تزويد المعلمين بها، وأن هناك قصوراً في تغطية تلك البرامج لمهارة التعلم والابتكار، حيث لم تتجاوز نسبة تغطية هذه المهارة (٠٥,٥٥%) من البرامج المقدمة للمعلمين والمعلمات، وأن هناك قصوراً في تغطية البرامج لمهارة تكنولوجيا المعلومات حيث لم تتجاوز نسبة تغطية هذه المهارة (٠٤,٤٤%) من البرامج المقدمة للمعلمين، ويتضح -أيضاً- أن هناك تفاوتاً كبيراً في نسب تغطية البرامج التدريبية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين.

## إجابة السؤال السادس:

ونصه "ما نسبة تغطية برامج التدريب الصيفي التي يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بمنطقة جازان لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين؟"

فيما يلي عرض وتحليل لنتائج السؤال الرابع من أسئلة البحث:

## جدول رقم (٣)

برامج التدريب الصيفي للمعلمين بمنطقة جازان للعام ١٤٤٠هـ

الجهة المنفذة	عدد البرامج التي غطت المهارات الحياتية والوظيفية	عدد البرامج التي غطت مهارات التعلم والابتكار	عدد البرامج التي غطت مهارات تكنولوجيا المعلومات	عدد البرامج الموجهة لغير المعلمين	عدد البرامج التي بعنوان مهارات القرن ٢١	العدد الإجمالي
تعليم جازان بنين	٥٠	٩	١٩	٢٦	٣	١٠٧
نسب التغطية	% ٤٦,٧٣	% ٠٨,٤١	% ١٧,٧٦	% ٢٤,٣٠	% ٠٢,٨٠	% ١٠٠

من قراءة الجدول رقم (٣) تبرز النتائج الآتية:

١. إن عدد برامج التدريب الصيفي التي قدمها المعهد الوطني للتطوير التعليمي المهني بمنطقة جازان (١٠٧) برنامجًا للمعلمين.
٢. حصلت المهارات الحياتية والوظيفية على أعلى نسبة تغطية من برامج التدريب الصيفي بمقدار (٤٦,٧٣ %)، تلتها مهارات تكنولوجيا المعلومات بنسبة (١٧,٧٦ %)، وأخيرًا مهارات التعلم والابتكار بنسبة (٠٨,٤١ %).
٣. قدّم المعهد (٣) برامج تدريبية بعنوان مهارات القرن الحادي والعشرين، و(٢٦) برنامجًا تدريبيًا موجهة لغير المعلمين.

#### جدول رقم (٤)

برامج التدريب الصيفي للمعلمات بمنطقة جازان للعام ١٤٤٠ هـ

العدد الإجمالي	عدد البرامج التي بعنوان مهارات القرن ٢١	عدد البرامج الموجهة لغير المعلمات	عدد البرامج التي غطت مهارات تكنولوجيا المعلومات	عدد البرامج التي غطت مهارات التعلم والابتكار	عدد البرامج التي غطت المهارات الحياتية والوظيفية	الجهة المنفذة
٦٢	٤	١٠	١٥	٧	٢٦	تعليم جازان بنات
%١٠٠	%٠٦,٤٥	%١٦,١٢	%٢٤,١٩	%١١,٢٩	%٤١,٩٣	نسب التغطية

من قراءة الجدول رقم (٤) تبرز النتائج الآتية:

١. إن عدد برامج التدريب الصيفي التي قدمها المعهد الوطني للتطوير التعليمي المهني بمنطقة جازان (٦٢) برنامجًا للمعلمات.
٢. حصلت المهارات الحياتية والوظيفية على أعلى نسبة تغطية من برامج التدريب الصيفي بمقدار (٤١,٩٣ %)، تلتها مهارات تكنولوجيا المعلومات بنسبة (٢٤,١٩ %)، وأخيرًا مهارات التعلم والابتكار بنسبة (١١,٢٩ %).
٣. قدّم المعهد (٤) برامج تدريبية بعنوان مهارات القرن الحادي والعشرين، و(١٠) برامج تدريبية موجهة لغير المعلمات.

عقب الباحث علي الجدولين رقم (٣) ورقم (٤) حيث يتضح أن المعهد الوطني قدّم (١٦٩) برنامجًا تدريبيًا صيفيًا للمعلمين والمعلمات في منطقة جازان، مما يدل على الاهتمام بمهارات القرن الحادي والعشرين وضرورة تزويد المعلمين بها، وكذلك يتضح أن هناك قصورًا في تغطية تلك البرامج لمهارة التعلم والابتكار، حيث لم تتجاوز نسبة تغطية هذه المهارة (٠٩,٤٦ %) من البرامج المقدمة للمعلمين والمعلمات، ويتضح -أيضًا- أن هناك تفاوتًا كبيرًا في نسب تغطية البرامج التدريبية لمهارات معلم القرن الحادي والعشرين، ويرى الباحث أيضًا أن هناك مبررات لتنفيذ البرنامج التدريبية للمعلمين، تكمن في عدة جوانب من أهمها تعيين عدد كبير من المعلمين لمباشرة عملهم، ويختلف هؤلاء المعلمين من حيث الأماكن التي تخرجوا منها، مما دعت الحاجة إلى إكسابهم أساسيات راسخة ومتينة في مجال التربية والتعليم، كذلك انقطاع بعض المعلمين فترة طويلة من الزمن عن ممارسة مهنة التدريس بعد

تخرجهم من مؤسسات التعليم العالي، مما أفقدهم المهارات التربوية التي اكتسبوها سابقاً، بالإضافة إلى عدم تحقيق نسبة كبيرة من المعلمين للمستوى النجاح المطلوب في الاختبارات التقييمية.

وبصفة عامة تتفق نتائج الدراسة في جوانب الاهتمام بمهارات القرن الحادي والعشرين مع ما أشارت إليه دراسة (Corpuz, Salandan, 2006) بضرورة أن يمتلك المعلم مهارات القرن الحادي والعشرين، ودراسة (Pa-alisbo, 2017) بأنه يجب تصميم دورات تدريبية وورش عمل مكثفة حول تعزيز مهارات المعلمين في القرن الحادي والعشرين، ودراسة الشمري (٢٠١٩) على ضرورة تزويد المعلمين بمهارات القرن الحادي والعشرين، ومع ما ورد في دراسة جوت (Gut, 2011) التي أكدت على أهمية تزويد المعلمين والمتعلمين بمهارات القرن الحادي والعشرين.

وتتفق نتائج الدراسة في جوانب قصور تغطية البرامج التدريبية لمهارة التعلم والابتكار مع ما توصلت إليه دراسة المجادي (٢٠١١) إلى تباعد برامج إعداد المعلمين بكليات التربية عن متطلبات الجودة التربوية في القرن الحادي والعشرين، وتتفق مع دراسة سليم (٢٠٠٠) التي أشارت إلى وجود قصور لدى المعلمين في إدراكهم لأدوارهم التربوية في القرن الحادي والعشرين، ومع دراسة بكار والبسام (٢٠٠١) التي بينت ضعف مهارات المعلمين في الجوانب الخاصة بأدوات التقييم الحديث في القرن الحادي والعشرين.

#### خلاصة نتائج البحث:

١. إن المعهد الوطني قَدَّم (٢٥٢) برنامجاً تدريبياً صيفياً للمعلمين والمعلمات في منطقة عسير.
٢. يتضح أن هناك قصوراً في تغطية برامج التدريب الصيفية للمعلمين لمهارة التعلم والابتكار، ومهارة تكنولوجيا المعلومات.
٣. إن المعهد الوطني قَدَّم (١٦٩) برنامجاً تدريبياً صيفياً للمعلمين والمعلمات في منطقة جازان.
٤. يتضح أن هناك قصوراً في تغطية برامج التدريب الصيفي للمعلمين لمهارة التعلم والابتكار.

#### توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث يؤمل من المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي ما يلي:

١. التجديد في تقديم البرامج التدريبية وتجنب التكرار.
٢. الاهتمام باختيار مدرّبين جيدين لأداء البرامج التدريبية، ويفضّل تدوير المدرّبين بين المناطق التعليمية.
٣. ضرورة مشاركة المعلمين والمعلمات والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات عند التخطيط للبرامج التدريبية.
٤. تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلمين والمعلمات في ضوء مهارات معلم القرن الحادي والعشرين.
٥. تحقيق التوازن والتنوّع في تقديم برامج التدريب الصيفي لتغطية مهارات معلم القرن الحادي والعشرين وملاءمتها.

٦. تفعيل التدريب الإلكتروني والاستفادة من خبرات وزارة التعليم في تدريب معلمي الحد الجنوبي.
٧. الاستفادة من نتائج الدراسات المحلية في تقييم واقع مهارات معلم القرن الحادي والعشرين بالمملكة العربية السعودية.
٨. إعداد خطة للإنماء المهني لكافة شرائح العاملين بالوزارة من خلال آليات محددة في تحديد الاحتياجات التدريبية.
٩. تنفيذ برامج تدريبية للمعلمين في خطة الإنماء المهني على المستوى المركزي، تستهدف المعلمين في التخصصات التدريسية على المستوى اللامركزي في المحافظات التعليمية خلال خطة الإنماء المهني.
١٠. تعزيز جميع المدارس بمبالغ مالية لتنفيذ عدة برامج تدريبية تنشدها الحاجة الملحة للمعلمين العاملين بكل مدرسة، وتقوم إدارة المدرسة والمعلمون الأوائل بتحديد الاحتياجات التدريبية التي تمثل أولوية لمعلمي المدرسة.
١١. تحديد وقت يتناسب لتنفيذ البرنامج بالمدرسة، من خلال الاستعانة ببعض المختصين والتمكنين من المادة سواء من العاملين بالمحافظة التعليمية، ويتم الاستعانة بالأكاديميين من مؤسسات التعليم العالي.
١٢. السرعة في تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين بطرق علمية.

#### مقترحات البحث:

#### يقترح البحث الآتي:

١. اجراء بحث لقياس أثر برامج التدريب الصيفي على أداء المعلم.
٢. إجراء دراسات مشابهة تتناول حاجات المعلم القديم للبرامج التدريبية.
٣. اجراء بحث لتصميم برامج تدريبية في ضوء مهارات معلم القرن الحادي والعشرين.
٤. تقديم برامج جديدة تتضمن مهارات جديدة يقوم المعهد بتنفيذها على المعلمين وغيرهم بما يتفق مع متغيرات القرن الحادي والعشرين.

#### المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم، محمد عبد الرزاق (٢٠٠٧). منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، ط٢، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥). تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب، العين، دار الكتاب الجامعي.
- الأصبحي، هبه عبد الوارث (٢٠١٩). تعليم مهارات القرن ٢١ واكتسابها لدى معلمي التعليم العام، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تميئها وتقويمها، الرياض، ٢٦-٢٨ ربيع الأول.
- البرطي، مطهر علي (٢٠١٠). برنامج تدريبي لمعلم مادة الأحياء في المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر.

- بكار، نادية أحمد؛ البسام، منيرة محمد (٢٠٠١) البورتفوليو: كأحد معالم تطوير التعليم في القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر، ٢.
- البلوي، عواطف فالح؛ البلوي، عائشة محمد (٢٠١٩). تصور لبرنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات الرياضيات للمرحلة الابتدائية بمدينة تبوك، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع(١٠٧).
- بيرز، سيو (٢٠١٤). تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين أدوات عمل، ترجمة: محمد بلال الجيوسي. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج. (العمل الأصلي نشر في عام ٢٠١١م).
- ترلينج، بيرني؛ فادل، تشارلز (٢٠١٣). مهارات القرن الحادي والعشرين: التعلم في زمننا، ترجمة: بدر عبد الله الصالح. الرياض: جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع. (العمل الأصلي نشر في عام ٢٠٠٩م).
- جبرة، مازن بن علي (٢٠١٩). مهارات القرن الحادي والعشرين لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تميزها وتقويمها، الرياض، ربيع الأول.
- جيان، ليو؛ روي، وي؛ تشنغ، ليو؛ مان، شي؛ بينيان، زو؛ تان، كريس؛ خيا، ليو (٢٠١٥). التعليم من أجل المستقبل: التجربة العالمية لتطوير مهارات ومهارات القرن الحادي والعشرين. تقرير مقدم إلى مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم (وايز)، المنعقد في أكاديمية الصين للإبداع التربوي، بكين في الفترة من ٢٣ إلى ٢٥ سبتمبر ٢٠١٥.
- الحربي، عبد الله عبد الكريم؛ الجبر، جبر محمد (٢٠١٦). وعي معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في محافظة الرس بمهارات المتعلمين للقرن الحادي والعشرين، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ع (٥).
- الحربي، علي بن سعد (٢٠١٣). دراسة تشخيصية لمهارات معلمي القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة شقراء، ع ١، نوفمبر.
- حفني، مها كمال (٢٠١٥). مهارات معلم القرن الواحد والعشرين. المؤتمر العلمي الرابع والعشرون: برامج إعداد المعلمين في الجامعات من أجل التميز، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، أغسطس
- خجا، بارعة بهجت؛ حافظ، أفنان محمد (٢٠١٩). تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تميزها وتقويمها، الرياض، ٢٦-٢٨ ربيع الأول.
- خميس، ساما فؤاد (٢٠١٨). مهارات القرن الواحد والعشرين: إطار عمل للتعلم من أجل المستقبل. مجلة الطفولة والتنمية، مصر، ٣١٤، ج ١.
- الذبياني، محمد عودة (٢٠١١). مستقبل التعليم المدرسي في البلدان العربية في ضوء معطيات القرن الحادي والعشرين، المجلة التربوية، الكويت، ٢٥ (٩٨).

- رزق، فاطمة مصطفى (٢٠١٥). استخدام مدخل STEM التكاملي لتعلم العلوم في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين ومهارات اتخاذ القرار لدى طلاب الفرقة الأولى بكلية التربية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس.
- الزائدي، أحمد محمد. وأحمد، أشرف السعيد (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، مستقبل التربية العربية - مصر، مج ٢٢، ع ٩٤.
- الزهراني، أحمد عوضة؛ إبراهيم يحيى عبد الحميد (٢٠١٢)، معلم القرن الحادي والعشرين، متاح في:  
[http://www.almarefh.net/show\\_content\\_sub.php?CUV=400&SubModel=138&ID=1682](http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=400&SubModel=138&ID=1682) تاريخ التصفح: ١٤٤٠/١١/٣هـ.
- سليم، محمد الأصمعي محروس (٢٠٠٠). إدراك معلمي التعليم الأساسي لأدوارهم التربوية في القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الثاني، الدور المتغير للمعلم العربي في مجتمع الغد رؤية عربية، مصر، ع (٢).
- شلبي، نوال محمد (٢٠١٤). إطار مقترح لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج العلوم بالتعليم الأساسي في مصر، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ع(٣).
- الشمري، ثاني حسين (٢٠١٩). دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع (٧).
- الشمري، عبد الكريم (٢٠١٣). مهارات معلم القرن الحادي والعشرين، [http://abdulkrem556.blogspot.com/2013/12/blog-post\\_24.html](http://abdulkrem556.blogspot.com/2013/12/blog-post_24.html)، تاريخ التصفح ١٤٤٠/١٠/١٩هـ.
- عايش، أحمد جميل محمد (٢٠١٤). الحاجات التدريبية للمعلم المبتدئ (من وجهة نظره) في المدارس الحكومية والمدارس التابعة لوكالة الغوث في الأردن، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ع ٢١٤، الناشر: جامعة الملك خالد - كلية التربية - مركز البحوث التربوية.
- عبد السميع، مصطفى. وحوالة، سهير (٢٠٠٥). إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دارالفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن. الطبعة الأولى.
- عبدالسلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية، مج ٣٥، ع ٢٤، الناشر: جامعة أسيوط - كلية التربية.
- العوضي، رأفت محمد (٢٠١٣). درجة توافر متطلبات التنمية المهنية لدى الطالب المعلم، بكلية التربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، عالم التربية، س ١٤، ع ٤٢٤.

- غانم، تفيده سيد (٢٠١٦). برنامج تدريبي مقترح في كفايات معلم القرن الحادي والعشرين قائم على الاحتياجات التدريبية المعاصرة لمعلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية وأثره في تنمية بعض الكفايات المعرفية لديهم، المؤتمر الدولي الأول: توجهات استراتيجية في التعلم: تحديات المستقبل بجامعة عين شمس، مصر، ع (٢).
- فتحة، مهدي بلعسل (٢٠١١). تكوين المعلمين بالكفايات : ماذا عن البرامج التدريبية؟، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية , ع ٤، الناشر: جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
- الفتلاوي، سهيله (٢٠٠٣). الكفايات التدريسية "المفهوم-التدريب-الأداء"، سلسلة طرائق التدريس، دار الشروق للنشر والتوزيع-الأردن. الطبعة الأولى.
- فتحة، مهدي بلعسل (٢٠١٢). البرامج التدريبية القائمة على الكفايات ودورها في تطوير الكفايات المهنية للمعلم: رؤية مستقبلية لإعداد وتكوين طلبة المدارس العليا للأساتذة، مجلة البحوث التربوية والتعليمية , ع ١٤، الناشر: المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة - مخبر تعليم - تكوين – تعليمية.
- قاسم، أمجد (٢٠١١). دراسة حول التغيرات اللازمة في أدوار القائمين على العملية التربوية في القرن الحالي. آفاق علمية وتربوية، تم الاسترجاع من <http://al3loom.com/?p=1012>.
- القداح، محمد (٢٠١١). درجة إدراك القائمين على عمليات التعلم في الأردن لأدوارهم الجديدة في القرن الحادي والعشرين، وممارساتهم لها. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ع (٧).
- القرني، أحمد سريح سرحان (٢٠١٩). تقويم برامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي القنفذة، المجلة التربوية , ج ٦٤، الناشر: جامعة سوهاج - كلية التربية.
- لينغ، جوانغمينغ (٢٠١٨). تقويم كفايات القرن الحادي والعشرين الحاسمة للقوى العاملة، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تنميتها وتقويمها، الرياض، ٢٦-٢٨ ربيع الأول.
- المجادي، حياة عبد الرسول (٢٠١٢). تأثير بعض الأنشطة التعليمية على إكساب الأطفال المكفوفين بمرحلة ما قبل المدرسة للحس الرقمي، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، ع (١٢٦).
- محمد، كريمة عبد الله محمود (٢٠١٨). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات الأداء التدريسي لمعلمي الفيزياء بالمرحلة الثانوية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، المجلة المصرية للتربية العلمية، مج ٢١، ع ٨، أغسطس.
- المعمرية، نصرا بنت علي (٢٠١٢). التدريب التربوي الأسس والمرتكزات، رسالة التربية , ع ٣٦، الناشر: وزارة التربية والتعليم.
- المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي (٢٠١٩). <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx>، تاريخ التصفح ٢٣/١٠/١٤٤٠هـ.
- المغربي، سامية هاشم (٢٠١٩). تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تنميتها وتقويمها، الرياض، ٢٦-٢٨ ربيع الأول.



- منظمة الشراكة لمهارات القرن الحادي والعشرين (٢٠١٩).  
<http://www.battelleforkids.org/networks/p21>، تاريخ التصفح: ٢٦/١٠/١٤٤٠هـ.
- المهدي، سوزان محمد (٢٠١١). التنمية المهنية للمعلمين في دول أفريقيا المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية (التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا) – مصر.
- النجار، عبد الوهاب (٢٠١٩). مهارات المستقبل لمعلم القرن الحادي والعشرين وأساليب قياسها، المؤتمر الدولي لتقويم التعليم، مهارات المستقبل.. تنميتها وتقويمها، الرياض، ٢٦-٢٨ ربيع الأول.
- وزارة التربية والتعليم (٢٠١٢). برامج تدريبية لتنمية المعلمين مهنيًا، رسالة التربية، ع ٣٦، الناشر: وزارة التربية والتعليم.

Alismail, H. & McGuire, P. (2015). 21st Century Standards and Curriculum: Current Research and Practice. *Journal of Education and Practice*, 6(6).

Atkinson-Collier, H. (2015). *Analyses Of The Relationships Between Teachers' Learning And Students' 21st Century Learning Skills*. PhD Thesis, Tarleton State University, USA.

Bull, A. And Gilbert, J.( 2012). *Swimming Out Of Our Depth: Leading Learning In 21 st Century Schools*, Wellington. New Zealand Council For Educational Research. [nzcer.org.nz/system/files/Swimming%20](http://nzcer.org.nz/system/files/Swimming%20)

Care, E., Kim, H., Vista, A. & Anderson, K. (2018). *Optimizing assessment for all (OAA): Education system alignment for 21st century skills: Focus on assessment*. Center for Universal Education at the Brookings Institution.

Corpuz, B., Salandanan, G. & Rigor, D. (2006). *Principles of teaching 2*. Quezon City; Lorimar Publishing Inc.

Farisi. M (2016), Developing the 21st-Century Social Studies Skills through Technology Integration, *Turkish Online Journal of Distance Education*, 17 (1),Jan., PP 16-30 , Eric EJ1092803.

Gut, Dianne M. (2011): "*Integrating 21st Century Skills into the Curriculum*", Explorations of Educational Purpose, v13.

Kay, k. (2010). 21st Century Skills: Why They Matter, What They Are, and How We Get There? In Bellanca, J. & Brandt, R. (Eds.). *Leading edge anthology on 21st Century Skills*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Kayange, J. Jimmy & Msiska, (2016). *Teacher Education in China: Training Teachers for the 21 st Century*, The Online Journal of new Horizons in Education, Vol. No. 4

Ken Kay (2010). 21st Century Skills: Why They Matter, What They Are, and How We Get There? <http://www.innovationlabs.com/plsd/resources/kenkay.pdf>

---

Mattison, C., Gauvin, F., & Waddell, K. (2018). Rapid synthesis: Supporting professional learning approaches to foster global competencies in K-12 education. Hamilton: McMaster Health Forum.

Mills, Janis Jewell (2014). Preparing Students With 21st Century Skills: Educator Training and Preparedness To Integrate Into Curriculum. *published Ph.D.* Edgewood College.

OECD, (2012). Preparing Teachers to Deliver 21st Century Skills in Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century. Paris: OECD Publishing

Pa-alisbo. Mark A (2017). The 21<sup>st</sup> Century Skille and Job Performance of Teachers, *Journal of Education and Practice*. www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.8, No.32, 2017.

Palmer, T (2015). 15 Characteristics of a 21 st-Century Teacher, <http://www.edutopia.org>.

Peter. Y. (2007). How Elementary Principals' Beliefs and Actions Influence New Teachers' Experiences .Educational Administration Quarterly. Vol. 43. No. 1.

Trilling, Bernie & Fadel, Charles (2009). *21 ST CENTURY SKILLS*, Jossey-Bass, San Francisco.

Uche, Chineze.M; Kaegon, Leesi.E.S P; Okata Fanny Chiemezie (2016). Teachers Level of 21st Century Occupational Roles in Rivers State Secondary Schools. *Journal of Education and Training Studies*,8 (4).

---

## Suitability of summer training programs offered by the National Institute for Educational Professional Development For the skills of the twenty-first century teacher

Hussen Elkahtany

General Administration Of Education In Asir

Essam Karery

General Administration of Education in Jizan

### Abstract:

The aim of the research is to shed light on indicators that direct the summer training programs of the National Institute for Professional and Educational Development, in the Kingdom of Saudi Arabia, towards developing the skills of the twenty-first century teacher. The researchers used the descriptive approach, and the research reached many results, the most important of which are: There is interest in the skills of the twenty-first century teacher. The twenty-first century, and the need to provide teachers with them, and that life and job skills received the highest coverage rate from summer training programs, followed by information technology skills, and finally learning and innovation skills in both regions, and that the National Institute offered (252) summer training programs for teachers, In the Asir region, and there was a deficiency in covering the skill of learning and innovation, as the percentage of coverage of this skill did not exceed (05.55%) of the programs offered in the Asir region, and the National Institute provided (169) summer training programs for teachers in the Jazan region, as revealed The results showed a deficiency in the coverage of the skill of learning and innovation, as the percentage of coverage of this skill did not exceed (09.46%) of the programs presented in the Jizan region, and it is evident that there is a large discrepancy in the coverage rates of training programs. E, for the skills of the twenty-first century teacher. The research recommended identifying the necessary training needs for male and female teachers, in light of the twenty-first century teacher's skills, and achieving a balance in providing summer training programs to cover and suit the twenty-first century teacher's skills.

**Key words:** Indicators - Summer Training Programs - National Institute for Educational Professional Development - Kingdom of Saudi Arabia - Development - Twenty-first Century Teacher Skills.