

جامعة القاهرة
معهد الدراسات التربوية
قسم تعليم الكبار

التدريب الشبكي لمعلم التعليم الأساسى بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول
بحث مقدم من
منال محمد السيد علام
إشراف

د. محمد رفعت حسنين	أ.د. نادية جمال الدين
أستاذ ورئيس قسم	أستاذ بقسم أصول التربية
التعليم العالى والمستمر السابق	

التدريب الشبكي لمعلم التعليم الأساسى بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول

استحوذت قضية تدريب المعلمين أثناء الخدمة منذ وقت طويل على اهتمام المسؤولين والمعلمين أنفسهم لما أدركوه من أهميته البالغة فى رفع كفاءة المعلم الذى بدوره يرفع كفاءة المنتج التعليمى باعتباره ثمرة النظام التعليمى الجيد وأمل المجتمع فى غد أفضل .

واستجابةً للأصوات المنادية بضرورة تسخير مستحدثات العصر والشبكة العنكبوتية فى العملية التعليمية والاستفادة منها ومن منطلق أن البرامج التدريبية للمعلم أثناء الخدمة تعكس واقع النظام التعليمى نفسه فكلما كان النظام التعليمى يتمتع بالمرونة والقدرة على التعايش مع المستحدثات الرقمية ، كانت البرامج التدريبية متعايشة أيضاً مع تلك المستحدثات ملبية متطلباتها بالنسبة للمعلم (كوثر جميل ، ٢٠٠٦ ، ١٦٩-٢٠٢) .

ويمكن للمدارس أن تستخدم نظام التعليم عن بعد باستخدام الإنترنت لتدريب المعلمين من خلال دورات تنظمها بصفة دورية ، حيث سيساعد هذا النظام على الوصول بالتعليم إلى أبعاد تربوية جديدة وإيجاد بيئة تعليمية تلبي احتياجات المعلمين فى جميع المراحل التعليمية (فهم مصطفى ، ٢٠٠٨ ، ٣٢٢) ، وهذا ما أكدته بعض الدراسات حيث أوصت بضرورة تقديم برامج تدريبية فعالة للمعلمين والتكثيف من برامج التدريب الإلكترونية بالمؤسسات التعليمية المختلفة ، بما يتفق واستخدام تلك المستحدثات، والتأكيد على توعية المعلمين بالمستحدثات التكنولوجية وتسلحهم بمهارات استخدامها فى التدريس والحياة العامة (عبد الرحمن التميمي ، ١٤٢٨ - عبد العزيز عثمان ، ١٤٢٦)

وقد اكتسب التدريب الشبكي كأحد أنواع التدريب عن بعد أهمية بالغة فى هذا العصر المتصف بالاعتماد على التقنية فى أمور حياتية وعملية كثيرة تتصل بالأفراد والمجتمع، مما يحتم استغلال شبكة الإنترنت وتوظيفها بشكل أمثل فى عملية التدريب (خليل سعادات ، ٢٠١٠ ، ٢)

مشكلة البحث :

قد أملت الباحثة بمشكلة البحث من خلال عملها كمعلم علوم بإحدى مدارس التعليم الأساسى ، ومسئول وحدة التدريب بها ، أن البرامج التدريبية التقليدية لم تعد تلبي احتياجات المعلم المهنية، وأصبحت بالنسبة له روتين لا طائل من ورائه سوى استهلاك الوقت ، وتأخير المناهج الدراسية ، فى حين تؤكد الدراسات المهمة بضرورة تحول نظم التدريب القوطاسية إلى نظم التدريب الشبكية لتساير متطلبات العصر الذى أصبحت لغة الكمبيوتر والشبكة العنكبوتية هى اللغة السائدة له ؛ لذلك يجب على البرامج التدريبية التعامل بنفس لغة العصر ، وخصوصاً أن المتعلم فى مرحلة التعليم الأساسى أصبح يجيد استخدام تلك المستحداث بمهارة فائقة تفوق المعلم نفسه .

وتأكيداً لذلك انطلقت الباحثة تستطلع بعض الدراسات المهمة لاستجلاء الحقيقة ، ووضوح الرؤية للباحثة فى هذا الأمر مثل : دراسة (محسن عزب، ٢٠٠٤) ، التى أكدت نتائجها أن التعليم الأساسى يعانى من تدنى مستوى الكوادر البشرية التى تعمل، وقد أرجعت الدراسة أسباب ذلك التدنى إلى البرامج التدريبية المقدمة لهم، وجاءت هذه النتائج مطابقة لما أشارت إليه (تغريد محمد ، ٢٠٠٤) ، من ضرورة تقديم دورات تدريبية ذات جودة لمعلمى التعليم الأساسى ، وأن يصبح التدريب أثناء الخدمة إلزامياً، والعمل الجاد على تحسين أوضاع المعلمين، فى حين أكدت دراسة (محمد عزت، ٢٠٠٤) على وجود سلبيات للبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين أثناء الخدمة منها: تهميش دور المتدربين أثناء عملية التخطيط ، وعدم الجدية فى متابعة المتدربين وتقييمهم بعد التدريب ، عدم مراعاة الدقة فى البيانات الإحصائية فى حصر أعداد المعلمين ومؤهلاتهم ومهامهم الوظيفية ، واتباع الطرق التقليدية ، دراسة (رشيدة الطاهر ، ٢٠١٠) التى أكدت فيها ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية لرفع كفاءة المعلم ، وجبر القصور الذى ينتاب إعدادة فى كليات التربية ، وتحقيق جودة المنتج التعليمى.

لذلك كان من الضروري تطوير البرامج التدريبية وتحولها إلى النمط الشبكي لتتلافى عيوب وسلبات البرامج التدريبية التقليدية طبقاً لنتائج دراسات أجريت في هذا الشأن مثل: دراسة (Coffman, Teresa, 2004) التي أكدت أن برامج التدريب المقدمة عبر الشبكة العنكبوتية تُعد بديلاً مهماً لبرامج التدريب التقليدية للمعلمين ، وأن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الشبكة العنكبوتية داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة. ودراسة (هشام بركات ، ٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن برامج التدريب المعدة في ضوء معايير محددة وتستخدم التكنولوجيا تؤدي إلى تطوير الأداء المهني للمعلم ، وأوصت الدراسة باستخدام التدريب الإلكتروني القائم على استخدام شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني ومنتديات المناقشة ، وأكد (فيصل بن علي ، ٢٠٠٩) بضرورة تدريب المعلمين بشكل جيد ومخطط بشكل سليم على استخدام تكنولوجيا التعليم لزيادة كفاء المنتج التعليمي. و دراسة (تيسير الكيلاني، ٢٠١٠) التي أكدت ضرورة تدريب المعلم الإلكتروني قبل الخدمة، وضرورة الإعداد الجيد للمعلم داخل مؤسسات إعداده على التعليم والتعلم الإلكتروني . كذلك أوصت دراسة (بثينة محمود، ٢٠١٢) بضرورة ابتكار أنماط تدريبية جديدة مثل: تقديم جزء من برامج التدريب داخل المدرسة كجزء لا يتجزأ من حركة التطوير المهني للمدارس ، والانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في تدريب المعلم وتطبيق التكنولوجيا الحديثة ونقل التدريبات إلى شبكة الإنترنت ، وتدريب المعلمين على استخدام تلك التكنولوجيا الحديثة، في حين أكدت دراسة (Poole, Sherry, 2014) أن التدريب غير التقليدي للمعلم يزيد من التطوير المهني له ، و كذلك يوطد علاقة المعلم بالمتعلم ويسد احتياجاته المهنية ويساعده على مواجهة التحديات بقوة ويشبع متطلباته التعليمية . كذلك دراسة (سوزان مصطفى ٢٠١٥) التي أشارت إلى فاعلية استخدام الشبكات الاجتماعية وخاصة الفيس بوك في تحقيق تنمية مهنية فعالة للمعلم نظراً لانتشاره في التواصل الاجتماعي بين جميع طبقات المجتمع ،

وسهولة استخدامه وفاعليته فى التواصل الجيد ، فاعليته فى تحقيق مستوى تعلم تشاركى يساعد على الابداع والابتكار .

وعلى هذا فإن مشكلة البحث تتحدد فى أن البرامج التدريب التقليدية تعاني من قصور شديد ، مما يعوقها من تحقيق تنمية مهنية مستدامة لمعلم التعليم الأساسى ، مما يتطلب ضرورة التحول إلى التدريب الشبكي .

ويمكن صياغتها فى السؤال الرئيس التالى :

ما متطلبات التدريب الشبكي فى مدارس التعليم الأساسى بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول؟

ويتفرع من السؤال الرئيس أسئلة فرعية :

- ماواقع معلم التعليم الأساسى بمصر؟
- ما واقع البرامج التدريبية لمعلم التعليم الأساسى ؟
- ما التدريب الشبكي ومتطلباته فى التعليم الأساسى بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالى التعرف على :

- الوضع الراهن لمعلم التعليم الأساسى بمصر .
- الوضع الراهن للبرامج التدريبية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة .
- التدريب الشبكي من حيث ماهيته ، مميزاته ، العقبات التى تواجهه ، متطلبات تنفيذه.

أهمية البحث :

يمكن الاستفادة من هذا البحث :

- تحديد متطلبات التدريب الشبكي فى مدارس التعليم الأساسى ، لمحاولة تلبيتها والاستفادة من هذا النمط التدريبى .

- تطوير البرامج التدريبية لمعلم التعليم الأساسى وتحويلها إلى النمط الشبكي.
- تحقيق تنمية مهنية مستدامة للمعلم.

منهج البحث :

استخدم البحث المنهج الوصفي الذي يقوم على وصف الظاهرة - باعتباره أنسب المناهج لطبيعة مشكلة البحث وأهدافه- وذلك لأنه يستند على وصف الظاهرة وتفسيرها وتحليلها وتطويرها، من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها واستخلاص النتائج والاستفادة منها ، (ديو، ٢٠٠٧، ٣٢٥).

مصطلحات البحث :

التدريب الشبكي : نظام تدريبي تُقدم فيه المادة التدريبية عبر الشبكة العنكبوتية ، والبيئات الافتراضية ، ليصل لأكبر قدر ممكن من المتدربين ، دون اشتراط تواجد أو تزامن، مما ينمى فى المتدربين فضيلة التعلم الذاتى . وتقوم فلسفة التدريب الشبكي على إتاحة الفرصة لتقديم برامج وأنشطة متنوعة للتنمية المهنية المستمرة لجميع المعلمين على اختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية من أجل تطوير الأداء التدريسي من خلال تدريب المعلم عبر الشبكات، ويؤدى إلى تحسن عمليتي التعليم والتعلم داخل المدرسة ، (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٢، ٥٠)

الاطار النظرى :

أولاً الوضع الراهن لمعلم التعليم الأساسى :
بالاطلاع على الأدبيات والدراسات المهمة يظهر جلياً الوضع المتدنئ لمعلم التعليم الأساسى سواء فى مستوى إعدادهِ أو تأهيلهِ ، وأكدت كذلك على وجود قصور شديد

فى نظم إعداد المعلم نظراً لاعتماد تلك المؤسسات على الطرق التقليدية التى لاتساير الاتجاهات الحديثة والمتطورة علمياً وتربوياً ولاتركز على طرق التدريس الحديثة التى تساير ميول الأطفال واستعداداتهم وقدراتهم، و أن هذه البرامج لا تستند على قاعدة معرفية معرفة تعريفاً جيداً ، وأنها تفتقر الجدية والرصانة الأكاديمية، بالإضافة إلى الانفصال التام بين هذه المؤسسات وبين تدريب وتأهيل المعلم أثناء الخدمة حيث ضعف التنسيق وضعف التعاون وقلة تبادل الخبرات بين هاتين الجهتين ،كذلك افتقار تلك المؤسسات إلى البحث التربوى كأساس لتحسين برامجها ، واقتصار تلك البرامج على الجانب النظرى دون التطبيقى مما يؤدى إلى الانفصال بين ما قد تعلمه ومايقوم به فى المهنة (المركز القومى للحوث والتنمية ، ٢٠٠٦ ، ٦٠-٦٥) ، (رشيدة الطاهر ، ٢٠١٠ ، ٢٤)

ورغم الجهود المبذولة من قبل الدولة لتطوير هذه الكليات وإعادة النظر فى سياسة إعداد المعلم لتساير العصر الحالى ، ومع كل هذه التوصيات والوثائق المنادية بضرورة تغيير السياسات المتبعة فى إعداد المعلم فى كليات التربية لتساير العصر ، وتخريج معلم قادر على التعامل مع مستحدثات عصر التكنولوجيا والمعرفة وقواعد البيانات وطفرات الاتصال وغيرها إلا أن الوضع مازال كما هو دون تغيير أو تعديل، مما جعل الأنظار والاهتمام يتجه إلى البرامج التنموية المهنية المقدمة للمعلم أثناء الخدمة لتجبر ضعف برامج الإعداد، ولكن بالنظر إلى تلك البرامج المقدمة لمعلم التعليم الأساسى أثناء الخدمة والتى من المفترض أنها تعوض القصور فى نظم إعدادها، إلا أن واقع هذه البرامج التنموية يشير إلى أنها تعاني هى الأخرى من قصور شديد يحول بينها وبين تحقيق تلك الأهداف يتمثل فى: سوء التخطيط لتلك البرامج وعدم وضوح الأهداف منها بالشكل الكافى وضعف الإجراءات وغياب الشمول والتكاملية والتوازن بين الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية ، واتباع الطرق التقليدية ، كما تعاني من غياب التنسيق وضعف التكامل بين خطط تلك البرامج ، وغياب الأنشطة الجادة والهادفة التى تساعد المعلمين على زيادة كفاءاتهم المهنية وتحسين أدائهم المهنى ، بالإضافة إلى وجود قصور فى السياسة القومية التى تحكم هذا

القطاع ، والتي تنعكس سلبياً على فاعلية الاستراتيجيات والخطط التنموية التي يتم التصدى لها على المستويات المختلفة ، وعدم وجود الحافز المادى أو المعنوى الذى يشجع المعلم على حضور هذه البرامج ، بالإضافة إلى ضعف برامج التقنية لإكساب المعلم مهارات الحاسب الآلى ، وضعف التعاون بين الوزارة والمراكز البحثية التابعة لها والجامعات فى الإشراف والتخطيط التربوى لتلك البرامج ، بالإضافة إلى ضعف التقويم والمتابعة الميدانية للبرامج التنموية مما يفقدها أهميتها بالنسبة للمتدرب وعدم الوقوف على مدى ما حقته من أهداف أو الحصول على تغذية راجعة ، (مركز البحوث التربوية والتنمية ، ٢٠٠٨ ، ٢٤٤-٢٤٨) ، بالإضافة إلى افتقار البيئة التدريبية للتجهيزات التدريبية الحديثة واعتمادها على الأدوات التقليدية ، وغياب الهدف الفعلى لبرامج التنمية المهنية وافتقارها إلى الصياغة الإجرائية التى تساعد فى تحقيقها وتقويمها بشكل جيد (مركز البحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٢ ، ٤٥-٤٦).

يأتى هذا رغم تأكيد الدستور على أن تنمية المعلم وتطويره أثناء الخدمة حق يكفله القانون طبقاً لما جاء فى المادة (٢٢) على أن المعلمين ، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، الركيزة الأساسية للتعليم ، تكفل الدولة تنمية كفاءاتهم العلمية ، ومهاراتهم المهنية ، ورعاية حقوقهم المادية والأدبية ، وبما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٤ ، ١٣).

و تأكيد المهتمين على ضرورة أن تصبح برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة إلزامية للمعلم وجعلها داخل المدرسة مع إدخال المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة لتساير العصر وما يتسم به من تقدم معلوماتى ومعرفى وتكنولوجى واستخدام الوسائل الحديثة مثل الحاسب الآلى وشبكة المعلومات الدولية التى أثبتت فاعليتها فى تنمية المعلم مهنيًا ، باعتباره مرتكز العملية التعليمية (تغريد محمد ، ٢٠٠٤) (رشيدة الطاهر ، ٢٠١٠ ، ٢٤). بالإضافة إلى تأكيد الوثيقة الرسمية لاستراتيجية التعليم بضرورة تحقيق التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين واستخدام التكنولوجيا الحديثة وشبكة

الإنترنت ، بما يحقق التجديد المعرفى والمهنى للمعلمين كل خمس سنوات وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعلم ، والتركيز على المعالجات الشاملة لقضايا المعلمين وإيجاد الحلول المتوازنة لحاجاتهم، وبما يحقق تحسين الأداء التعليمى (وزارة التربية والتعليم ، ٢٠١٤ ، ٥٦).

لذلك كان من الضرورى بعد كل هذه التوصيات ، والوثائق الرسمية التى أكدت ضرورة التحول إلى برامج التدريب الشبكية ، التفكير بشكل جدى الأخذ بهذا الاتجاه لتحقيق تنمية مهنية مستدامة لمعلم التعليم الأساسى.

دواعى الاهتمام بتدريب المعلم أثناء الخدمة :

للتدريب أهمية قصوى للمعلم يمكن التعرف على بعض منها فيما يلى :

- أن التدريب يزيد من ثقة المعلمين بأنفسهم ، وشعورهم بمزيد من الأمان فى بيئة العمل ، وأنه يرفع الكفاءة الذاتية، ومستويات الإنجاز الشخصى لديهم ، ويساعدهم على مواجهة الصعوبات والآثار السلبية المتصلة بالعنف المدرسى وتقليل المخاطر المتوقعة منه ، ويمنحهم الثقة فى التعامل بشكل إيجابى فى تلك المواقف، ويساعدهم أيضاً فى تحمل ضغوط العمل (Geissler، ٢٠١٥) .
- أن التدريب يزيد من الكفاءة الشعورية للمعلمين ، مما يجعلهم قدوة صالحة للمتعلمين فى إكسابهم القيم الشعورية المجتمعية وكيفية تفعيلها فى المجتمع ، وتكمن المشكلة أن معظم البرامج التدريبية للمدرسين حالياً لا تضمن كيفية تطور الكفاءة الشعورية المجتمعية (Garza، 2015) .
- أن التدريب يزيد من قدرة المعلمين على مواجهة و مناقشة الأمور الحساسة والمثيرة للجدل ، وأنهم قادرون على التغيير المجتمعى من مجتمع متحفظ ونامى إلى مجتمع متحضر ، والانتقال من نظام صارم مستبد لنظام ديمقراطى معتمد على مساهمة الطالب وتفاعله ؛ لأنهم يتمتعون بالمرونة والكفاءة (Wiese ، ٢٠١١).

وانطلاقاً من المبررات السابقة تأتي ضرورة تدريب المعلم أثناء الخدمة بمختلف الوسائل والأساليب التي تتماشى مع مستحدثات العصر ولا تعمل بشكل منعزل ؛ لذلك كان التفكير فى التحول إلى النمط الشبكي فى هذا الاطار .

التدريب الشبكي أسلوب من أساليب التعلم الذاتى كما أنه أداة لا حدود لها ، ويعتمد ذلك على الطريقة التى يتبعها المتدرب فى الإفادة منها، ولقد ظهرت مسميات ومرادفات عدة منها : التدريب المباشر ، التدريب باستخدام الشبكة العنكبوتية ، التدريب بالإنترنت (محمد صادق، ٢٠١١، ٦٢)

ويشكل التدريب الشبكي قفزة كبيرة فى الاتجاهات المعاصرة الذى يعتمد على التعلم الذاتى للمعلم ، والتدريب الشبكي يعد المعلم هو ركيزة العملية التعليمية ، و يقوم بتعليم نفسه بنفسه من خلال البرامج التدريبية المصممة لهذا الغرض ، وله حرية اختيار المساحة المكانية والزمانية للتدريب، أى أنها مجموعة من الإجراءات لإدارة عملية التدريب بحيث يندمج المعلم بمهام تدريبية تتناسب وحاجاته وقدراته الخاصة ومستوياته المعرفية والعقلية (Wunston Li ، ٢٠٠٨ ، ٢٢-٢٤) . ويقوم التدريب الشبكي على تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، التي تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك فى أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد، وبأعلى مستويات الجودة من دون تقيد بحدود المكان والزمان (شوقى محمد ، ٢٠٠٨)

وللتدريب الشبكي مميزات منها : إتاحة الفرصة للحصول على مؤهلات علمية إضافية دون مشقة كبيرة كما تؤدي إلى زيادة المرونة فى التخطيط وتسهيل التعاون وفعالية التكلفة ، ومشاركة المعلم فى المعلومات والحوار وتعلم استراتيجيات البحث (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٢، ٤٠) مما يجعله اتجاه متناسب مع مستحدثات العصر وإيقاعه السريع.

وتُعد البرامج التدريبية القائمة على الشبكات من أفضل البرامج وأيسرها وأقلها تكلفة وأسرعها في تحقيق تنمية مهنية للمعلم تمكنه من مواجهة الانفجار المعرفي وعصر المعلوماتية، وتحقق أفضل تواصل وتفاعل في برامج التدريب و يتناسب مع متطلبات المجتمع الشبكي، مما ينعكس أثره في المعلم ليصبح بدوره موجهاً ومرشداً للمتعلم لاستخدام الوسائل التكنولوجية، (بدرية المفرج وآخرون ، ٢٠٠٧ ، ٧٤)^١ بالإضافة إلى أنها تركز علي أن المعلم هو قائد العملية التعليمية ، و يقوم بتعليم نفسه بنفسه من خلال البرامج التدريبية المصممة لهذا الغرض ، وتعطيه حرية اختيار المساحة المكانية والزمانية المناسبة له، كذلك يمكن استغلال شبكات التواصل الاجتماعي واستخدامها في تحقيق تنمية مهنية للمعلم كما سبق في سياق العرض. ولقد أخذ التدريب الشبكي أبعاد متطورة وهذا أمر منطقي في عصر سريع التطور ، فقد أصبحت

شبكات التّواصل الاجتماعي مثل «Facebook» و«Twitter» و«Google» وكذلك المدونات «Blogs» ، غير قاصرة على التّواصل مع الأصدقاء وتبادل النقاشات الاجتماعية والسياسية فحسب، فقد بدأ الكثير من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العالمية والعربية باستخدام هذه الشبكات للتّواصل مع الطلاب من أجل خلق بيئة تعليمية شفافة وتفاعلية ، مما جعل التفكير قائم في اتخاذها كاتجاه تدريبي بالنسبة للمعلم

(EDUCATION AT A GLANCE, 2013) ؛ وذلك لأن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي والثقافي كآلية وأداة رئيسة لصياغة متطلبات البشر ، مما يحتم استخدامها في مستويات التعليم والتدريب لتجديد وتغيير وتحديث المفاهيم المهنية ، ولصياغة معتقدات وأفكار ومعارف تتسق ومسيرة تطوير التعليم ، لقد أصبح توظيف هذه الوسائط المتقدمة لتقديم البرامج التدريبية أمر ضرورة لصياغة ثقافة مهنية أصيلة ومتجددة و بشكل إيجابي متفاعل ومتفتح مع مستحدثات العصر والمستجدات المهنية للمعلمين ، لأنه من غير المعقول أن يعيش النظام التعليمي بمنأى عن آليات التقدم العلمي وتطبيقاته ، وتتم التنمية المهنية للمعلمين بأساليب تقليدية بالية. (عماد شوقي، ٢٠١١ ، ٣٠٥) ومما يميز هذا

الاتجاه التلقائية والسهولة فى الاستخدام ، لانتشار شبكات التواصل الاجتماعى بين جميع طوائف المجتمع ، مما يجعل من البرامج التدريبية القائمة عليها تحظى بالقبول والتفاعلية وإجادة من جانب المعلم .

ولم يقف التفكير فى استخدام شبكات التواصل الاجتماعى لتحقيق تنمية مهنية للمعلم بل وصل إلى استخدام المحمول لذلك الغرض أيضاً ، انطلاقاً من انتشاره بين جميع شعوب المعمورة بلا استثناء ، مما جعله يتسم بالشعبية الكبيرة ، وسهولة استخدامه ، ورخص تكاليفه، وسهولة تلقى البرامج التدريبية فى أى مكان وفى أى وقت مما جعل أجهزة المحمول آلية متكاملة تغير من طبيعة التعلم والمعرفة فهو يساعد على إنتاج المعرفة ، وتخزينها ، وتداولها وتقييمها، واستيعابها ، لذلك فقد تغيرت النظرة لأجهزة المحمول من جهاز للتواصل الاجتماعى إلى أدوات رقمية للتعليم متغلغلة مع نسيج حياة الشعوب ، وبأتى استخدام المحمول فى تحقيق تنمية مهنية للمعلم لتقضى مجموعة من العقبات للنظم التعليمية التى تعاني من ضعف الإنفاق ، والتباعد الجغرافى، ضعف البنية التحتية التكنولوجية (كارل رويل وآخرون ، ٢٠١٤ ، ٤٧-٦٥) ، (جمال على خليل ، ٢٠١٠) ومما يشير إلى فاعلية الأخذ بهذا الاتجاه فى تنمية المعلم وخصوصاً فى البلاد التى تعاني من ضعف فى الموارد المادية المخصصة للبرامج التدريبية للمعلم ، وكذلك مساهمة للمهارات الرقمية للمتعلمين التى تفوق فى بعض الأحيان المعلم نفسه . ولهذا أخذت به الدول المتقدمة لتحقيق تنمية مهنية عالية للمعلم ، لذلك رأت الباحثة ضرورة عرض بعض النماذج للاستفادة منها فى هذا البحث

التدريب الشبكي فى استراليا: يُعد التدريب القائم على المدرسة من أهم الاتجاهات السائدة فى استراليا لرفع كفاءة المعلم ، وذلك لإيمانها بفاعلية هذا الاتجاه فى تحقيق تنمية مهنية حقيقية للمعلم ، ومما يلفت الأنظار فى النموذج الأسترالى تطويرها السريع لمنظومة البرامج التدريبية وطريقة إلزامها للمعلم للاستجابة لهذا التطور، حيث قامت إدارة التربية فى ولاية فكتوريا خطة تطويرية للتعليم وإدخال التقنية و تم ربط جميع المدارس بشبكة الإنترنت عن

طريق الأقمار الصناعية وأصدرت قراراً فريداً من نوعه وذلك بإجبار المعلمين غير المتجاوبين مع وسائل التقنية الحديثة ومن لا يرغبون التعامل مع الحاسب الآلى التقاعد المبكر وترك العمل ، وقد ترك العمل فعلياً (٢٤%) من المعلمين وتم استبدالهم بمعلمين جدد ، وتعد هذه التجربة من التجارب الفريدة والسريعة على المستوى العالمى من حيث السرعة والشمول (فارس إبراهيم الراشد ،٢٠٠٣)، (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، ٢٠١٢ ، ٥٢-٥٣) . يعد النموذج الأسترالى من أكثر النماذج التى شددت انتباه الباحثة ، لما فيه من حزم وإصرار وعزيمة عى التغيير وسرعة التطوير .

التدريب الشبكي فى أندونيسيا (Zuhairi, Aminudin & Others, ٢٠٠٦)

تعد تجربة أندونيسيا فى التدريب عن بعد من التجارب الناجحة، حيث كانت تقوم بتدريب المعلمين بالمراسة فى جزيرة جاوا ، ثم قامت بتقديم تلك البرامج عبر الإذاعة، ثم قامت الوزارة بمزيد من التطوير على تلك البرامج باستخدام الأقمار الصناعية ، ثم بدأت تعتمد على التكنولوجيا الحديثة بشكل متزايد ، فنجحت فى استخدام التدريب الشبكي وخاصةً فى المناطق المزدحمة ، حيث تتولى الجامعة المفتوحة تطوير هذه التقنية بالمشاركة مع بعض المؤسسات التعليمية الأخرى حتى أصبح لدى أندونيسيا مؤسسة رسمية تشجع على زيادة كفاءة التعليم عن بعد ، وهى الشبكة الأندونيسية للتعليم عن بعد "The Indonesian Distance Learning Network" التى تضم المؤسسات الحكومية والخاصة المهتمة بالتعليم عن بعد ، وهدفها تنمية المصادر البشرية باعتبارها رأس المال الرئيس لأى مؤسسة تعليمية . وتلعب هذه المؤسسة دوراً كبيراً فى توظيف المستحدثات ودعم المشروعات الجديدة للتعليم عن بعد ، ويعتبر تأسيس " الجمعية المهنية للتعليم عن بعد فى أندونيسيا Distance Education Professional Association of Indonesian " فى مارس ٢٠٠٤ أهم التطورات الحديثة فى أندونيسيا لتنمية المصادر والقوى البشرية فى مجال التعليم عن بعد . و يعتبر النموذج الأندونيسى نموذج متميز لدولة آخذة فى النمو والتطور ، رغم حداثتها فى التقدم إلا أنها من الواضح أنها

أخذت من التعليم وتطويره نقطة انطلاق لها ، وذلك من خلال تحقيق تدريبات فعالة للمعلم.

التدريب الشبكي فى السعودية (المركز الوطنى للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، ٢٠١٢)

تعد المملكة العربية السعودية من الدول العربية المتميزة فى مجال التدريبات القائمة على الشبكات حيث قامت المؤسسة العامة للتدريب التقنى والمهنى بإنشاء مركز التدريب الإلكتروني ومصادر التدريب فى عام ٢٠٠٧م وذلك لتوفير البيئة المناسبة لتكامل تقنية الاتصالات والمعلومات فى العملية التدريبية فى المؤسسة وذلك بتطوير وتقديم نظم تدريبية شبكية ومقررات تفاعلية ومحتويات ومصادر رقمية وربطها بحياة المدرب والمتدرب ويهدف أيضاً إلى: تحقيق مبدأ التنمية المهنية المستدامة والإيناء الذاتى ، بناء بنية تدريب شبكية تفاعلية متاحة فى كل مكان وزمان ، تحقيق السبق والتميز للمؤسسة فى تطوير تقنيات التدريب الشبكية واستخدامها ، تبني برامج تنموية عالمية ونشر ثقافة التدريب الشبكي .

التدريب الشبكي فى قطر (إلى حمد عبد الرحمن، ٢٠١٠)

يعد النموذج القطرى من النماذج الفريدة بالنسبة للتدريب عبر الشبكات حيث قامت بتنفيذ مشروع بوابة التعليم الإلكتروني،والتي تتيح التدريب والتعليم عن بعد ٢٠٠٧م وتقدم خدماتها لجميع المعلمين بالإضافة إلى جميع الموظفين بالدولة ويمتد كذلك لباقي أفراد المجتمع ، حيث تقدم البوابة أكثر من ٤٠٠٠ دورة تدريبية مجانية فى مختلف المجالات والمهارات وباللغات العربية والإنجليزية والفرنسية وذلك بعد اعتمادها من المؤسسات الدولية مثل المجلس البريطانى ويهدف هذا المشروع العملاق إلى : نشر ثقافة التنمية المهنية والتعلم الذاتى ، تحقيق العدالة فى فرص التدريب وجعله حقاً مشاعاً للجميع ، الإسهام فى رفع المستوى الثقافى والعلمى والاجتماعى لدى أفراد المجتمع.

التدريب الشبكي فى البحرين (غازى أحمد الشكروآخرون ، ٢٠٠٧ ، ١١-١٧)

لقد صممت البحرين كادر المعلمين الجديد على أسس مواكبة للتوجهات العالمية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة، مؤكدةً على أن التنمية المهنية المستدامة للمعلم هى هدفها، وتشمل آليات تدريب المعلم أثناء الخدمة فى البحرين على مايلى : تفعيل الملف الإلكتروني لكل معلم وإدارى ؛ لسد احتياجاتهم التدريبية ، إنشاء مواقع على الإنترنت بإشراف وزارة التربية والتعليم تعرض برامج تدريبية متنوعة لتطوير أداء المعلم ، وللتواصل بالبريد الإلكتروني مع أساتذة تربوين ، تزويد المدارس بالأجهزة التقنية الحديثة لضمان جودة التعليم وإعداد البحوث العلمية ، واستخدام تكنولوجيا التعليم من بعد ، وإلزام المعلمين بمتابعة البرامج التدريبية فى كادر المعلم الجديد بهدف تنميتهم أكاديمياً وتربوياً طوال حياتهم المهنية وفق معايير الجودة وضمن متطلبات تجديد الترخيص وعلى فترات منظمة وفقاً لقدرات المعلم ودافعيته فيكون مسئولاً على نموه المهني .

ويمكن استخلاص بعض النقاط الهامة من النماذج العالمية التى تم عرضها فى

هذا الفصل:

- يمثل النموذج الأندونيسى تحدياً كبيراً فى هذا المجال كبلد آخذ فى النمو ورغم ذلك قطعت شوطاً كبيراً فى تقديم برامج تدريبية عالية الجودة لمعلميها وأيضاً استطاعت التغلب على اتساع المساحة والبعد الشاسع الذى يفصل بينها مما جعلها تسرع فى استخدام الشبكات وغيرها من التقنية الحديثة لمواجهة هذا التحدى، لذلك يمكن الاستفادة من هذا النموذج للوصول بالبرامج التدريبية للمحافظات النائية التى تعاني من التهميش لبعدها عن المنطقة المركزية.
- يعد النموذج الاسترالى من التطبيقات التى شددت انتباه الباحثة ، لما فيها من حزم وإصرار على التغيير و سرعة التغيير فى نفس الوقت ، ويأتى الحزم فى إلزام المعلم بضرورة التغيير كما هو واضح من العرض لأن الإنسان غالباً ما يجاهد أى تغيير أو

تطوير ولذلك نجحت التجربة ، وهذا ما يحتاجه نظام التعليم المصرى ، فكم من محاول للتطوير أجهضت بسبب مقاومة التطوير والخوف منه.

- من الملاحظ أن الأقطار العربية التى حققت طفرة فى تقديم البرامج التدريبية للمعلم عبر الشبكات يتوافر بها الموارد الاقتصادية اللازمة ، وأنها تتمتع ببنية تحتية إلكترونية قوية ، وأنها استعانت بالمتخصصين فى هذا المجال من مختلف بلدان العالم، وأنها استعانت بخبراء المجال المشهود لهم بالكفاءة ، بالإضافة إلى إيمانها بأنه لا نهوض ولا تطوير ولا تغيير ولا وجود لها على الخريطة الدولية دون نظام تعليمى قوى يتماشى مع المجتمع الشبكى وتطورات وطفراته فى جميع المجالات .

أوجه الاستفادة من التطبيقات العالمية :

- ضرورة التحول من نمط التدريب التقليدى إلى التدريب الشبكى لمسايرة متطلبات العصر .
- لابد من توافر بنية إلكترونية شبكية قوية ومتطورة فى مدارس التعليم الأساسى .
- التعاون مع الأقطار العربية التى حققت تقدماً ملحوظاً فى مجال التدريب الشبكى للمعلم للاستفادة منها وإمكانياتها وخبراتها فى هذا المجال .
- أن يتم ربط وحدات التدريب المدرسية فى التعليم الأساسى بمراكز التدريب الإلكتروني فى الأقطار العربية التى تتمتع بمراكز إلكترونية مشهود لها للاستفادة منها وتخفيف التكلفة الاقتصادية على تلك الوحدات.
- ضرورة الحزم والإلزام كأسلوب للتغيير والتطوير والاستفادة من النموذج الأسترالى فى هذا الصدد.
- الإسراع فى استخدام التدريب الشبكى كبديل للطرق التقليدية لا مفر منه لتحقيق تنمية مهنية مستدامة فاعلة لمعلم التعليم الأساسى ، وكذلك للوصول إلى أكبر قدر للمعلمين، وكذلك للتغلب على البعد الجغرافى.

- ضرورة تطوير وحدات التدريب بمدارس التعليم الأساسى ، وتزويدها بأجهزة الحاسب الآلى ، وخدمات الإنترنت كى تستطيع تقديم البرامج التدريبية عبر الشبكات .
 - لابد من درج تلك البرامج فى ملف ترقيات المعلم ، كحافز له ، وجعلها شرط أساسى لترقيته.
 - لابد من مشاركة كليات التربية باعتبارها بيوت خبرة فى المجال لتقديم تلك البرامج لمعلم التعليم الأساسى.
 - لابد من تطبيق اللامركزية لإعطاء المدارس الحرية الكاملة لاختيار أفضل العناصر للعمل بها ، و تقديم البرامج التدريبية طبقاً لاحتياجاتهم الفعلية.
- متطلبات التدريب الشبكى فى مدارس التعليم الأساسى بمصر:**
- بتحليل النماذج العالمية التى تم استعراضها فى البحث بشأن التدريب الشبكى للمعلم يتضح وجود بعض المتطلبات التى يجب توافرها فى مدارس التعليم الأساسى بمصر لإمكانية التحول لهذا النوع من التدريب يمكن التعرف عليها فيما يلى :
- متطلبات مادية :**
- توفير الموارد المالية اللازمة لتقديم تلك البرامج لمعلم التعليم الأساسى.

متطلبات تكنولوجياية :

- توفير بنية تكنولوجياية قوية فى مدارس التعليم الأساسى.
- توفير الكوادر البشرية اللازمة لتقديم هذه البرامج (مبرمجين ، آخصائيين حاسب آلى ، مصممين مواقع إلكترونية ،.....)

متطلبات إدارية :

توفير الكوادر الإدارية اللازمة لتقديم مثل هذه البرامج ، التى من شأنها تذليل العقبات التى تواجه تلك البرامج ، وتشجيع المعلمين على الاستفادة منها ، وتوفير الموارد المالية اللازمة لها .

متطلبات تشريعية :

- ضرورة اصدار التشريعات اللازمة لضمان تنفيذ تلك البرامج لمعلم التعليم الأساسى ، ودرجها ضمن ملف الترقية للمعلم .
- صدور لائحة توضع طرق التحفيز المناسبة لحضور هذه التدريبات ، وكذلك طرق العقاب تجاه من لا يهتم بالاستفادة منها.
- ضرورة المتابعة والتقييم الجيد للاستفادة من التغذية الراجعة .

وهكذا يتضح ضرورة توافر تلك المتطلبات فى مدارس التعليم الأساسى لبيت البرامج التدريبية لمعلم التعليم الأساسى عبر الشبكات باعتبارها البديل الوحيد والمضمون لنظم التدريب التقليدية ، وقلة التكلفة التى تتطلبها تلك البرامج ، ومقدرتها للوصول لجميع المعلمين على مستوى الجمهورية ، وبذلك يتم تلافى سلبيات البرامج التدريبية التقليدية ، ويتم تحقيق تنمية مهنية مستدامة لمعلم التعليم الأساسى باستخدام لغة العصر ومستحدثات العصر .

مراجع البحث

١. كوثر جميل بلجون (٢٠٠٦) ، "فعالية وسائط التعليم القائم على الإنترنت في تنمية بعض كفاءات تدريس العلوم لدى الطالبات المعلمات بكلية التربية للبنات "، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، العدد (١١٨) ، نوفمبر ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ص ص ١٦٩-٢٠٢.
٢. فهمي مصطفى (٢٠٠٨)، مهارات القراءة الإلكترونية ، وعلاقتها بتطوير أساليب التفكير ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ص ٣٢٢.
٣. رشيدة السيد طاهر (٢٠١٠) ، التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموح" ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، ص ٢٤.
٤. خليل إبراهيم السعادات (٢٠١٠) ، "توظيف التعليم عن بعد لأغراض التدريب"، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب" ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية قسم تقنيات التعليم ، في الفترة من (١٢-١٤) أبريل، ص ٢ .
٥. محسن عبد الستار محمود عزب (٢٠٠٤) ، "تطوير إدارة المدرسة الإبتدائية في مصر باستخدام معايير الجودة الشاملة"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الزقازيق .
٦. تغريد محمد محمود (٢٠٠٤) ، " التخطيط لتلبية الاحتياجات الكمية والكيفية لمرحلة التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة"، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة حلوان .
٧. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٤) ، تقويم مراكز تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، رئيس فريق البحث ، محمد عزت عبد الموجود ، القاهرة .
8. Coffman, Teresa (2004), **Online Professional Development: Transferring Learned to the Classroom**, (CAPELLA UNIVERSITY, (DAI-A65/03,P-895,skills Sep.

٩. هشام بركات بشر حسين (٢٠٠٥) ، " برنامج مقترح لتدريب معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية في ضوء الإتجاهات المعاصرة في مجال تدريب معلمي الرياضيات"، رسالة دكتوراة ، كلية البنات ، جامعة الاسكندرية .

١٠. فيصل بن على بن ناصر (٢٠٠٩) ، "واقع استخدام تكنولوجيا التعليم ومراكز مصادر التعلم بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وإعداد خطة لتفعيلها" ، رسالة ماجستير ، جامعة عين شمس .

١١. تيسير توفيق الكيلاني (٢٠١٠) ، " دور المعلم في التعليم الإلكتروني. مجلة آفاق، الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعليم عن بُعد" ، الأردن، عمان ، م (١١)، ع (٤٥)، ص.ص ٥-١٠.

١٢. بثينة محمود محمد وسناء على أحمد (٢٠١٢) ، " تطوير برامج تدريب معلمي المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة" المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية ، العدد الأول ، يوليو .

13. [Poole, Sherry Teresa Whitesides](#), (2014), "Same road, different route: Examining the ascribed experiences of alternatively trained teachers during their first three years of teaching in economically disadvantaged schools in the southwestern United States", **Capella University**, ProQuest, UMI Dissertations Publishing. 3618714.

١٤. سوزان مصطفى حمدي (٢٠١٥) ، "تصميم برنامج تدريبي إلكتروني لتنمية مهارات استخدام بعض البرمجيات الاجتماعية والاتجاه نحو توظيفها في التعليم لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية" ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الإسكندرية .

١٥. ديو بولد ب فان دالين (٢٠٠٧) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل وآخرون ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، ص ٣٢٥.

١٦. مركز البحوث التربوية والتنمية (٢٠١٢) ، برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، رئيس فريق البحث، جيهان كمال محمد ، القاهرة ، ص ٥٠.

١٧. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٦) ، برامج إعداد معلم التعليم العام فى مصر ، دراسة تقييمية ، رئيس فريق البحث ، جيهان كمال محمد، القاهرة ، ص ص ٦٠-٦٥.

١٨. رشيدة السيد طاهر : التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء الاتجاهات العالمية " تحديات وطموح " ، مرجع سابق ، ص ٢٤.

١٩. مركز البحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٨) ، اللامركزية فى التعليم متطلبات الإعداد المؤسسى ، رئيس فريق البحث ، أحمد يوسف سعد (القاهرة : المكتبة العصرية) ، ص ص ٢٤٤-٢٤٨م.

٢٠. مركز البحوث التربوية والتنمية (٢٠١٢) ، برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، مرجع سابق، ص ٤٥.

٢١. وزارة التربية والتعليم (٢٠١٤) ، الخطة الاستراتيجية للتعليم ، القاهرة، ص ١٣ ، متاح في ٢٠١٤/٥/٢٥م

٢٢. https://docs.google.com/file/d/0B5LLsVCX_ssQZ05VYIIIa2J0VDg/edit?pli=1

٢٣. تغريد محمد محمود ، " التخطيط لتلبية الاحتياجات الكمية والكيفية لمرحلة التعليم الأساسى بمحافظة القاهرة" ، مرجع سابق.

٢٤. وزارة التربية والتعليم ، المرجع السابق ، ص ٥٦.

25. [Geissler, Kristi L.](#), (2015), The relationship between teacher training, perceptions of school violence, and burnout. **City University** of New York, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 3672544.
26. Garza, Astrid M (2015) , Designing an emotional intelligence training program for K–12 teachers from private schools of Monterrey, Mexico. **Regent University**, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 3688002.
27. [Wiese, Eline F](#) (2011), Teaching sensitive issues: teacher training, education for democracy and HIV/AIDS in South Africa. **University of Birmingham** (United Kingdom), ProQuest, UMI Dissertations Publishing, U567490.
٢٨. محمد صادق إسماعيل (٢٠١١) ، تطوير التعليم الأساسي كمدخل لاصلاح التعليم ، القاهرة ، العربى للنشر والتوزيع ، ص٦٢.
٢٩. Wunston Li (2008), Professional development for teachers based on Web and self-learning. -5th wseas/iasme international conference on engineering education, Greece, July 22–24
٣٠. شوقي محمد حسن (٢٠٠٨) ، "التدريب الالكتروني وتنمية الموارد البشرية " ، مجلة التعليم الالكتروني ، جامعة المنصورة ، العدد الرابع ، متوفر في <http://mansvu.mans.edu.eg>
٣١. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، "برنامج تدريبي فى التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة"، مرجع سابق ، ص٥٠.

٣٢. المركز القومى للبحوث والتنمية، برنامج تدريبي فى التنمية المهنية لمعلمى التعليم الثانوى
الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رئيس فريق البحث، جيهان كمال محمد ، مرجع
سابق، ص ٤٨ .

٣٣. بدرية المفرج وآخرون (٢٠٠٧)، الاتجاهات المعاصرة فى إعداد المعلم وتنميته مهنيًا، الكويت
، وزارة التربية والتعليم ، قطاع البحوث التربوية والمناهج، ص ٧٤ .

٣٤. - OECD The use of social networking by faculty members.

EDUCATION AT A GLANCE, 2013

٣٥. عماد شوقى سيفين (٢٠١١)، المعلم فى عصر العولمة والمعلومات ، عالم الكتب، القاهرة ،
ص ٣٠٥ .

٣٦. كارل رويل وآخرون ، " تنمية قدرات المدرسين باستخدام أجهزة الهاتف المحمول عوامل مقارنة
مهمة" ترجمة ، حمدى الزيات ، مرجع سابق، ص ص ٤٧ - ٦٥ .

٣٧. جمال على خليل (٢٠١٠) ، "استخدام الهاتف المحمول فى التعليم والتدريب لماذا؟ وفى ماذا؟
وكيف؟" ، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة الأولى فى تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال فى
التعليم والتدريب ، (٢٧-٢٩) ربيع ثان ، الموافق (١٢-١٤) إبريل، جامعة الملك سعود، كلية
التربية قسم تقنيات التعليم .

٣٨. صالحة عيسان (٢٠٠٩)، "الاستراتيجية الحديثة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، تجربة
سانغافورة" ، رسالة التربية ، سلطنة عمان، العدد ٢، ص ص ٢٦-٤٥ .

٣٩. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، برنامج تدريبي فى التنمية المهنية لمعلمى التعليم
الثانوى الفنى فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، مرجع سابق، ص ص ٧٢-٧٣ .

٤٠. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة ، مرجع سابق ص ص ٥٢-٥٣.

٤١. فارس إبراهيم الراشد (٢٠٠٣) ، التدريب الإلكتروني واقع وطموح ، ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم الإلكتروني ، مدارس الملك فيصل ، ، الرياض ، (٢٠١١-٢٣) أبريل .

42. Zuhairi, Aminudin & Others (2006), The historical context, Current development, and future challenges of Distance Education in Indonesia, **Quarterly Rrvie of Distance Educaton**, 7(1), 95-101.

٤٣. المركز الوطنى للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد (٢٠١٢) الأهداف الرئيسة للمركز ، وزارة التعليم العالى ، متاح فى :
-

<http://www.elc.edu.sa/portal/index.php?mod=content&page=24>

٤٤. ليلي حمد عبد الرحمن (٢٠١٠)، "تصورتنظيمى مقترح لمركز تدريب عن بعد بالإدارة العامة للتدريب التربوى فى منطقة الرياض" ، الندوة الأولى فى تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال فى التعليم والتدريب ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، (١٢-١٤) أبريل .

غازى أحمد الشكروآخرون (٢٠٠٧) ، " التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية : معلم الضوء نموذجاً" ، ورقة عمل ، المؤتمر التربوى الحادى والعشرون " التعليم الإعدادى تطوير وطموح من أجل المستقبل " ، البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، (٢٤-٢٥) يناير ، ص ص ١١-١٧.