

واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم  
في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية

الباحثة

نهى ابراهيم فتحي ابراهيم طه

## المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية حيث قامت الباحثة بتحليل بنود استبيان تم تطبيقه على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة لتحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وكذلك الوقوف على أبرز معوقات التطبيق في ضوء آرائهن. وتمثلت عينة الدراسة في 103 مدرسة توزعت ما بين 55 للمرحلة الابتدائية و43 للمرحلة المتوسطة و5 للمرحلة الثانوية وتمثلت أبرز النتائج اتفاق المعلمات بمختلف المراحل التعليمية على تحقيق استفادة من التنمية المهنية الإلكترونية وزيادة قدرتهن على تفعيل طرق تدريسية متطورة ومعاصرة للعصر الرقمي الحالي وفي ضوء النتائج كانت من بين توصيات الدراسة ضرورة التحول الجذري في تطوير أساليب التدريس وأنماط التعليم ومجالاته بما يتوافق مع التحديات التقنية المتغيرة والمتسارعة

**الكلمات المفتاحية:** التنمية المهنية - التدريب الإلكتروني - التدريس - التعلم.

## Abstract

The present study aimed to determine reality of electronic professional development and its impact on teaching and learning processes in the light of female teachers views' at Taif schools in Saudi Arabia. The researcher analyzed questionnaire responses which applied to a random sample of the study society to determine the current reality of electronic professional development and its impact on teaching and learning, On the main constraints of the application in the light of their views. The study sample consisted of 103 schools divided between 55 for the primary and 43 for the intermediate and 5 for the secondary stage. The most prominent results were the agreement of the teachers in different educational stages to benefit from the electronic professional development and increase their ability to activate modern and contemporary teaching methods for the current digital age. The study recommends the need for a radical transformation in the development of teaching methods and patterns of education and its fields in line with the changing and accelerating technical challenges.

**Keywords:** Professional Development - Electronic Training -teaching - learning

## مقدمة وخلفية الدراسة:

شهدت الألفية الثالثة الكثير من التحديات المعرفية والتقنية التي أصبحت جزءاً من حياتنا اليومية كما عصف تحدي العولمة والتغيرات المتسارعة بالمؤسسات في جميع المجتمعات، ويات تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية في عصر الانفتاح هدفاً ذا قيمة عالية، مما أدى إلى ظهور الحاجة إلى اعتمادها على أساليب وتقنيات حديثة قادرة على استيعاب تلك التحديات ومن ثم اتضح توظيف التنمية المهنية الإلكترونية ودور الأساليب الحديثة في التخطيط وترجمة الأهداف التعليمية إلى برامج تدريبية حسب احتياجات القائمين على التدريس من معلمين ومعلمات، وكذلك تنظيم أوجه النشاط التعليمي المختلفة والإشراف على تنفيذها ومتابعتها للتأكد من تحقق النتائج المرجوة.

ففي ظل التزايد الكبير في المعلومات وتقدم المعرفة، أصبح لزاماً على المجتمعات أن تطور أنظمتها التدريبية وتبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية وتفكر بأنماط جديدة وأساليب حديثة تتسجم مع التنمية لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطور والتقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد (يمانى، 4، 2006).

وتعد التنمية المهنية الإلكترونية بالعصر الذي شهد تطورات تقنية متعددة عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم وتمثل حجر أساس يسهم في جعل المعلم قادراً على الوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، كما أن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين قضية خطيرة من القضايا التي فرضتها تحديات العولمة، والثورة التكنولوجية، والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، وأدى إلى ظهور صيغ تعليمية جديدة تعتمد على التعلم الإلكتروني وبيئات التعلم الافتراضية والتحول لمسمى المدارس المحوسبة بمقوماتها ومناهجها، وعليه تأهيل المعلمين ليصبحوا قادرين على التعامل مع تلك التحديات وتحقيق فعالية العملية التعليمية تحقق الجودة المنشودة.

فلم تكن التنمية المهنية للمعلمين بمنأى عن تأثيرات عصر المعلومات، حيث تأثرت هذه التنمية من حيث مضمونها وأسلوب تقديمها، بل وزمان ومكان ووسائل تقديمها للمعلم، فأصبحت متاحة للمعلم في كل وقت وكل مكان يتواجد به، ويستطيع أن يستخدم فيه إحدى وسائل الاتصالات والمعلومات المتاحة، وكان من نتائج هذا التأثير على التنمية المهنية للمعلم

ظهر نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية وهو نظام التدريب الإلكتروني للمعلم (وهبه، 2011، 249).

وفي ظل العالم المتغير والمتطور الذي نعيشه أصبح على المعلم أن يعيش جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية المحيطة به والمؤثرة على أدائه الفعال لتحقيق أهداف العملية التعليمية بالشكل الذي يتماشى مع الرؤى والاستراتيجيات الحديثة، وأن يسهم المعلم المتميز بالتنمية المهنية في عملية التغير ومسايرة محيطه وأن يكون له دور إيجابي ومؤثر على المتعلمين؛ لذا فإن أدوار المعلم التقليدية وطرق إعدادة وتطويره تم إعادة صياغتها وتحديث آلية إتقانه للأدوار الجديدة بشكل ساهم في ممارستها بما يتماشى مع التغيرات الثقافية والاقتصادية والسياسية، وجميع التغيرات المؤثرة على المجتمع وذلك لن يتيسر إلا بتوظيف التنمية المهنية الإلكترونية بشكل فعال يعكس جدوى تطبيقها على كلا من عمليتي التدريس والتعلم.

### مشكلة الدراسة وصياغة أسئلتها:

اتضحت مشكلة الدراسة الحالية من خلال اطلاع الباحثة على توجهات وأولويات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية حسب رؤية 2030 والتي ظهر من بينها الدعوة الى ضرورة تأهيل وتدريب أعضاء هيئة التدريس بالمدارس والجامعات بشكل يسهم في تأسيس فكر تربوي يساعد على خلق رؤية تقود إلى ممارسات وأنشطة فعالة تحقق متطلبات التغير والتطوير المتسارع.

وفي ضوء نتائج وتوصيات الدراسات السابقة وجدت الباحثة اتفاق بين دراسات كلا من (أبو الفتوح، 2006)، (على، 2009)، (ربيع، 2010) على أن التنمية المهنية بشكل عام ينقصها التركيز على الابعاد المتجددة والمستقبلية والتغيرات المتوقعة في التعليم وتفقد برامج التنمية المهنية المطبقة فعليا الجوانب التطبيقية وتتسم بالجمود والعجز في معالجة المشكلات التربوية التي يواجهها المعلمون.

وبتحليل الواقع الحالي وجدت الباحثة ضرورة لتفعيل التنمية المهنية الإلكترونية وتطبيقاتها في التعامل مع المشكلات التدريسية والتعليمية حيث تنوعت أدوار المعلم ومسؤولياته في العصر الرقمي الذي نعيشه، مما دعا لدراسة واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية.

وفى ضوء العرض السابق تبلورت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:  
ما واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء  
معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية ؟

وتفرع عن السؤال الرئيس مجموعة أسئلة فرعية تمثلت في الآتي:

1. ما الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية في ضوء آرائهن؟
3. ما أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء معلمات  
مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية؟
4. ما معوقات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية؟

#### أهداف الدراسة:

هدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية.
2. تحديد أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية في ضوء آرائهن.
3. تحديد أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء  
معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية.
4. تحديد معوقات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف  
بالمملكة العربية السعودية.

#### مصطلحات الدراسة:

#### مفهوم التنمية المهنية:

لقد تعددت، وتنوعت التعريفات التي تناولت التنمية المهنية بشكل عام، وتطورت  
بحسب ما فرضته طبيعة العصر من تغيرات، ومستجدات، ورؤى، تناولها شوق وسعيد  
(2001، 213) على أنها مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج إعداد

المعلم وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين في المهنة ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى وتأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصاتهم وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكفء والتقويم المستمر.

كما عرفها الدريج، وجمل (2009، 71) على أنها مجموعة الخبرات التعليمية الكفايات، والمهارات التي يكتسبها الفرد، والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته، وهي كل نشاط يزاوله الفرد، أو يتلقاه أو يشارك فيه، وتتجلى نتائجه بشكل إيجابي في اكتسابه لخبرة جديدة، أو تعديل سلوك، وتحديث خبرة سابقة لديه، وتطوير معارفه.

وعرف ضحاوي، وحسين (2009، 39) التنمية المهنية على أنها نوع من التربية المستمرة للمعلمين والتي تتم وفق برنامج مخطط ومنظم لتزويدهم بخبرات تتعلق بالجوانب الأكاديمية التي تخصصوا في تدريسها والجوانب التربوية التي تتعلق بطرق التدريس ومهارات التواصل والتفاعل مع الطلاب، وتقويم التعلم وجميع الخبرات التي تؤدي إلى رفع مستواهم وزيادة كفاياتهم في العمل التدريسي.

فيما أورد الحر(2003، 12) تعريف التنمية المهنية على أنها عملية تطوير المهارات والكفايات المطلوبة للعاملين في الحقل التربوي لتحقيق نتائج عالية للمتعلمين من خلال وصفها كعملية منظمة مدروسة لبناء المهارات التربوية والإدارية والشخصية الجديدة بشكل يسمح بتطوير الأداء الفعال للمسؤوليات المدرسية اليومية، أو تطوير ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إغنائها أو سد العجز الملاحظ فيها لتحقيق غرض أسمى، هو تحسين فعالية المعلمين، وبالتالي زيادة التحصيل النوعي والكمي للمتعلمين.

وعرفت الباحثة التنمية المهنية الالكترونية اجرائيا حسب دراستها الحالية على أنها عمليات مؤسسية تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر فعالية وكفاءة لمقابلة احتياجات المؤسسة التعليمية والمجتمع، وحاجات المعلمين أنفسهم كما أنها تسهم في تقديم جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات المعلمات المعرفية والمهارية والادارية والفنية وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية.

## أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث أن مواكبة التوجهات التربوية الحديثة تدعو للاهتمام بالتنمية المهنية الالكترونية والتي فتحت مجالاً واسعاً لدراسة متغيرات ترتبط بها لدى القائمين على التدريس بمختلف المراحل التعليمية وفي ضوء ذلك يمكن للمؤسسات التعليمية والتربوية المتمثلة في مدارس التعليم العام بمختلف مراحلها والجامعات الاستفادة من التنمية المهنية الالكترونية باعتبارها العملية المنهجية التي تهدف إلى رفع مستوى كفاءة عضو هيئة التدريس واكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات و البرامج و الممارسات المحددة في ضوء اللوائح والقوانين.

## دراسات السابقة:

شملت مجالات التنمية المهنية جوانب متنوعة تضمنت التطوير والتجديد والتحديث في المجال الأكاديمي التخصصي. ومجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية. والأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة. والبحث العلمي والإشراف الأكاديمي. والتنمية والتطوير الذاتي والتقييم والتقويم الذاتي. وتوظيف تقنيات التعليم في التدريس. وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي. وتقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم. وتصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة. وفيما يلي استعرضت الباحثة أبرز الدراسات السابقة العربية والاجنبية المرتبطتين بمجال الدراسة الحالية

## أولا الدراسات العربية:

دراسة السيد، محمد (2017) هدفت للكشف عن واقع التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية وتحديد أوجه الضعف والقصور التي أثرت عليها وكذلك إيضاح أهم الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومدى تطبيقها بالأزهر الشريف والكشف عن أهم المعوقات التي تواجهها. وتوصلت إلى مجموعة نتائج أكدت على ضرورة التطوير المستمر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين وادخال انماط تدريبية جديدة تتماشى مع متطلبات المجتمع.

دراسة مرعى، معوض (2014) هدفت الى تحديد فلسفة التنمية المهنية للمعلمين وأهم الخبرات العالمية فيها وكذلك التعرف على أهداف الاكاديمية المهنية للمعلمين وكيفية تطويرها وتوصلت الدراسة الى أهمية توفير الاستشارات الفنية من وزارة التربية والتعليم للمؤسسات المعنية

بالتدريب ودعمها للارتقاء بالأداء المهني. وتوصلت نتائج الدراسة الى تحديد اجراءات لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

دراسة عبد المعطى، أحمد حسين وزارع، أحمد (2012) هدفت إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على استبيان وتوصلت إلى مجموعة نتائج أكدت على أن التدريب الإلكتروني له دورا فعالا في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية وأوصت الدراسة بضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين بمراكز التدريب التابعة لوزارة التربية والتعليم.

دراسة أحمد، ماهر (2011) هدفت الى تحديد انعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم وكذلك وضع تصور مقترح يربط بينهما واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت نتائجها الى ضرورة حث المعلم وتشجيعه على تنمية مهاراته ومواصلة تطوره المهني واثارة دافعيته وتنميته ذاتيا وربط حضور برامج التنمية المهنية بالترقي الوظيفي وزيادة الرواتب ومنح العلاوات وشهادات التقدير وغيرهم من الحوافز المادية والمعنوية.

## ثانيا الدراسات الاجنبية:

دراسة (Carney.etal, 2019) والتي هدفت لتطوير مقياس للتنمية المهنية لمربي معلمي الرياضيات عن طريق متخصصين في التطوير بما يسهل تقديم المهام وتحقيق الاهداف المنشودة للممارسات التعليمية وتوصلت نتائجها الى تقييم واقع التنمية المهنية في ضوء المقياس المقترح وتحديد اوجه القصور لتحسينها وتطوير التنمية المهنية لدى الفئة المستهدفة.

دراسة (Postholm,2012) هدفت لمسح الدراسات التي ركزت على التنمية المهنية للمعلمين بعد استكمالهم تدريباتهم الاساسية ومدى التطوير في تعلمهم وتطبيقهم للمعرفة في ممارستهم لدعم تعلم طلابهم في ضوء خبرتهم. وتوصلت نتائجها الى تحديد أبرز الممارسات الفعالة في مجال التنمية المهنية لدى المعلمين.

دراسة (Mensah , Weseley, 2010) هدفت إلى تحديد أهمية التنمية المهنية للمعلمين حيث أنها تسهم في تحسين الممارسات وتنمية القدرات على تطبيق الجوانب التدريبية الحديثة داخل حجرات التدريس بالمدرسة وتوصلت نتائجها إلى ضرورة الاستفادة من أكثر الممارسات فعالية في التنمية المهنية لدى المعلمين والمساهمة في نشرها.

دراسة (Rahmans, 2010) والتي أكدت على أهمية أن يكون الفرد متعلما خبيرا يعرف كيف يتعلم ولديه المهارات الضرورية لعملية التعلم مثل ادارة المعلومات والاتصال وحل المشكلات وتخطيط ومراقبة عملية التعلم لتتم بشكل جيد. وتوصلت نتائجها الى التأكيد على أبرز التطبيقات التي تسهم في تفعيل التنمية الالكترونية وتطوير التدريس في ضوءها.

### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

استفادت الباحثة من الاطلاع على الدراسات السابقة في التعرف على أبرز المستجدات في مجال التنمية المهنية وكيفية تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في اصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل. وتمثلت أوجه التشابه مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي لتحقيق الأهداف المنشودة في كل الدراسات والتوصل للنتائج والتي كانت أبرزها الكشف عن واقع التنمية المهنية وتحديد أوجه الضعف والقصور وتحديد فلسفة التنمية المهنية للمعلمين وأهم الخبرات العالمية فيها ودعمها للارتقاء بالأداء المهني ووضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية والتأكيد على ضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريب المهني للمعلمين وتحديد انعكاسات عصر التدفق المعرفي على الاعتماد المهني والتنمية المهنية المستدامة للمعلم وكذلك وضع تصور مقترح يربط بينهما وعلاوة على ذلك التأكيد على أن التنمية المهنية للمعلمين أسهمت في تحسين ممارستهم المهنية وتنمية قدراتهم على تطبيق الممارسات التدريبية الحديثة وضرورة صقل المهارات الضرورية لعملية التعلم مثل ادارة المعلومات والاتصال وحل المشكلات وتخطيط ومراقبة عملية التعلم لتتم بشكل جيد.

وتمثلت أوجه الاختلاف في أن جميع الدراسات السابقة لم تركز على التنمية المهنية الالكترونية ولكنها تطرقت الى التنمية المهنية بشكل عام وركزت على تقديمها بشكل تقليدي وكذلك لم يكن دراسة واقعهم في ضوء آراء العينات المستهدفة بل تتبع طرق تنميتهم ونقدها لتحديد أوجه القصور، أما الدراسة الحالية حددت الواقع الحالي للتنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف.

## الاطار النظري للدراسة:

تعد الحاجة إلى التنمية المهنية للمعلمين حاجة قائمة باستمرار، وذلك لكي يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات المتعلقة بمهنته وبمخصصه. وهناك العديد من المبررات التي تدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات التعليم في عصر يتسم بالتقجر المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات والتوسع في استخدام شبكة الانترنت، ولعل من بين هذه المبررات التطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي بشكل جذري على نظم التعليم وأساليبه، مما تطلب مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات التعلم الذاتي، والتعلم التعاوني، والتعلم من بعد، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية (سالم، 2004: 23).

وأسهم النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات في ضرورة متابعة المعلم للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية، ففي ظل التزايد الكبير في المعلوماتية وتقدم المعرفة يصبح لزاماً على التربية أن تطور أنظمتها التدريسية وأن تبتعد عن القوالب الجامدة التقليدية، وأن تفكر بطريقة تتسجم وضرورات عملية التنمية المهنية للمعلم لتكون بمثابة استجابة للمتغيرات المتسارعة ومواكبة للتطورات المتلاحقة في مجال المعارف والمعلومات ومسايرة التقدم الذي يعيشه العالم في ضوء الطلب الكبير من مجتمع المعلومات على التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تتصف بالمرونة والكفاءة والتصميم الجيد. (يماني، 2006، 23).

بينما تغير دور المعلم في التطوير حيث أصبح ممارس ميداني أدرى بحركة التغيير الدائمة في مجتمعه، والتي تؤثر بصورة مباشرة على عمله التربوي، وعلى المنهاج الذي يتعامل معه، بالإضافة إلى أنه وقع على عاتق المعلم أن يضيف شيئاً من ذاته إلى هذا التطوير وأن يمنحه كل خبراته من أجل تحسين نواتج العملية التعليمية والتعلمية ولأن المعلم مهني، فإن عليه إلى جانب البراعة في مهنته وإتقانها العمل على تطويرها، وهذا التطوير لا يقف عند حدود الاجابة على الاستبيانات والاستطلاعات بل يجب أن يكون صاحب رأي مستند على الدراسة العلمية الواعية التي تمكنه من أن يكون على درجة عالية من الوعي بالنظرية التربوية وما يرتبط

بها من ممارسات ميدانية تساعده على كشف المشكلات الحقيقية، وليس هناك أقدار من المعلم على تلمس هذه المشكلات واقتراح الاساليب الناجحة لها.

وأكدت العديد من الأدبيات منها (بركات، 2005) و(وهبة، 2011) و(الكبير، 2007) و(الحفاوي، 2011) أن هناك أساليب وطرق للتنمية المهنية تسهم في تحقيق نمواً مهنيًا لدى المعلمين من بينها زيارة المدارس الأخرى حيث إن أعضاء الإدارة المدرسية الناجحة يجب أن تخصص جزءاً من الوقت المهني لزيارة المدارس الأخرى، وذلك يسهم في التعرف على كل ما يحدث في هذه المدارس، وأخذ لمحة عن كل ما هو مختلف فيها، كما أنها تتيح الفرصة لعقد المقارنات وبالتالي اكتساب الخبرات والممارسات التي تفيد في الإصلاح والتحسين.

وهناك تحدي للجودة النوعية في التعليم، فتحقيق جودة النوعية في التعليم والمطالبة بالاعتماد وتحقيق الميزة التنافسية أصبح من الأمور التي تشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم، ويحتاج للمزيد من التدريبات المتطورة للمعلمين بقصد رفع كفاءتهم وزيادة إنتاجيتهم، مما يدعو إلى الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تحقيق المزيد من التنمية المهنية للمعلمين. (أحمد، 2007).

بينما أوضح (عبد الرزاق، 2011) أن التدريب الإلكتروني هو نظام تدريب غير تقليدي يعتمد على التدريب النشط **Active Training** ويقوم على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى مكان التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي . والمدرّب . والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

فالتدريب الإلكتروني هو العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكات ووسائطه المتعددة، والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة، دون تقييد بحدود المكان والزمان. وهو يعتمد على تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب.

ولقد أكدت العديد من الأدبيات المتعلقة ب مجال الدراسة منها (بركات، 2005، وعبد المعطي، وزارع، 2012، ووهبة، 2011) على أهمية التدريب الإلكتروني، وأشارت إلى أن مقدار التعلم وكـم ونوع وشكل المحتوى التدريبي الإلكتروني يفوق ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي وزيادة قدرة المتدربين على اختيار معارفهم وتخطي بعض أجزاء التدريب. إلى جانب قدرة التدريب الإلكتروني على تقديم أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع نوعية المتدربين مما يساعد على جودة وفاعلية البرنامج التدريبي وارتفاع العائد المتوقع منه.

وتقوم فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم على أساس توفير التدريب لكل معلم راغب فيه والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة حاليا كالإنترنت والوسائط الفائقة المختلفة في توفير فرص التدريب لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم في إتمام التدريب بغض النظر عن العمر أو مكان الإقامة أو الظروف الاقتصادية. ومن هنا كان للتدريب الإلكتروني دوره الفاعل في تحقيق أهداف التنمية المهنية للمعلمين في العصر الرقمي.

والتدريب الإلكتروني يمثل تدريب يتم عبر استخدام شبكة الإنترنت كوسيط (بيئة) للتدريب، ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين، ويعتمد على البرامج التدريبية المحوسبة. كما يمكن اعتباره عملية تدريبية تعتمد على شبكات الإنترنت المحلية، والشبكة العالمية لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية أو التفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل متزامن أو غير متزامن بقيادة مدرب أو بدون مدرب من خلال التدريب الذاتي أو من خلال الدمج بين ذلك كله.

لقد كان من أهم تأثيرات العصر الرقمي على التنمية المهنية للمعلم ظهور نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية وهو نظام التدريب الإلكتروني (وهبة، 2011: 249) الذي يعتمد على تقنية الاتصالات والمعلومات في النشاطات المطلوبة لعملية التنمية المهنية لتشمل التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني ولا تقتصر على إرسال المادة العلمية للمستفيدين بل تتعدى ذلك لتشمل جميع الخطوات والإجراءات من إدارة وتدريب ومتابعة للعملية التدريبية، والواقع أن هناك العديد من المبررات التي تدعو إلى الأخذ بالتدريب الإلكتروني في مجال التنمية المهنية للمعلمين ومن بين هذه المبررات ما يتعلق بمشكلات التدريب التقليدي والتي منها:

1. غياب التخطيط الاستراتيجي لنظم وبرامج تدريب المعلمين، كما أن موضوعات التدريب لا

يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين بصفة عامة (بركات، 2005).

2. عدم استمرارية البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية، مع تباعد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية التي يلتحق بها المعلمون والتي قد تصل إلى عدة سنوات (الكبير، 2007).

3. قصور البرامج التدريبية للمعلمين وابتعادها عن مواكبة التغير الحادث في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين، بل وافتقار هذه البرامج لمتابعة المفاهيم الحديثة للتنمية المهنية وما ينبغي أن يصاحبها من تطبيقات (الحفاوي، 2011).

4. تقليدية أساليب وطرق تدريب المعلمين واعتمادها على أساليب بعينها كالمحاضرة والإلقاء وقلة الاهتمام بحلقات المناقشة وورش العمل ومن ثم ندرة الاهتمام باكتساب المهارات والتركيز على المعلومات النظرية.

5. نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين التقليدية وتركيزها على بعض الوسائل مثل نسبة الحضور والانتظام أو الاختبارات التحريرية التي تعتمد على الحفظ.

ويعد التدريب الإلكتروني جانب تطبيقي تطويري لا يشترط وجود المدرب والمتدرب في مكان واحد، بل يكون المتدرب فيها بعيدا عن المدرب بمسافة جغرافية يتم عادة تجاوزها باستخدام وسائل الاتصال الحديثة عبر الإنترنت. ويسهم التدريب الإلكتروني في تمكين المتدرب من التحصيل العلمي والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى أماكن وقاعات التدريب التقليدية، ويمكن المدربين من إيصال المعلومات والتفاعل مع المتدربين دون الانتقال إليهم، كما أنه يسمح للمتدرب أن يختار برنامج التدريب بما يتفق مع ظروف عمله والوقت المناسب والمتاح لديه للتدريب دون الحاجة إلى الانقطاع عن العمل أو التخلي عن الارتباطات الاجتماعية. ومن أهم سمات التدريب الإلكتروني:

1. يتجاوز التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت عاملي الزمان والمكان، إذ لا توجد ضرورة لتواجد المدرب والمتدرب في نفس المكان والزمان.

2. يتيح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت لأطراف عملية التدريب التغلب على عوائق التدريب التقليدي المختلفة مثل العوائق المادية والسفر، أو المرض، أو الإعاقة، أو ترك العمل وما إلى ذلك.

3. يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت فرصا هائلة لاستثمار التقدم التكنولوجي الكبير في مجال التدريب، مع توفير كبير في الوقت والجهد والنفقات.
4. يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت إمكانية تحديث المحتوى التدريبي مع ظهور أي تطوير أو تغيير فيه.
5. يوفر التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت فرص تدريب كبيرة، لذلك فهو يسمح بزيادة أعداد المتدربين بشكل كبير.
6. يسمح التدريب الإلكتروني عبر الإنترنت للمتدربين بتكرار أنشطة التدريب حسبما يشاءون دون حرج وبما يتناسب مع قدراتهم حتى يتقنوا المهارات التدريبية المطلوبة.

وفى ضوء اتجاهات العديد من دول العالم إلى التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني لتنمية معلمها مهنيا والاستفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأدواتها في التدريب، ففي ألمانيا يستخدم التدريب الإلكتروني للمعلم على نطاق واسع ويتم من خلاله تحقيق نتائج طيبة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، ويساعد في ذلك أن المدارس في جميع المدن الألمانية تعتمد على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في حل كثير من مشكلاتها وتنمية خبرات العاملين بها. وفي كندا يعد التدريب الإلكتروني للمعلم من الأساليب شائعة الاستخدام في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التنمية المهنية للمعلمين، واكسابهم خبرات مهنية متجددة (العاني وآخرون، 2009: 95).

ولقد تم تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني في إنجلترا تهدف الى تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مجال مهنة التدريس، وتقدم هذه الشبكة ما يقرب من ستة ملايين برنامج تدريبي إلكتروني بمعدل عشرة برامج لكل معلم سنويا، أما في ماليزيا فإن أكثر من 80% من المدارس الماليزية تحولت إلى نمط المدارس الذكية التي تطبق وسائل التقنية والأساليب الإلكترونية في كل ما يرتبط بتعليم التلاميذ أو الإدارة التعليمية أو تدريب المعلمين وتنمية قدراتهم المهنية (زيتون، 2006: 24).

وبذلك يتضح أن التدريب الإلكتروني للمعلم أصبح من النظم التي تستخدم بكثرة في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم، وذلك من منطلق حرص هذه الدول على الاستفادة من تقنيات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير نظمها التدريبية بصورة تسمح لمعلميها بأن يكونوا مؤهلين لمسايرة التطور المعلوماتي والمعرفي من ناحية، ومواكبة

التغير في مجال المهنة من ناحية أخرى. يضاف إلى ذلك أيضا أن التدريب الإلكتروني يعد وسيلة من وسائل التعلم مدى الحياة، الأمر الذي يمكن المعلم من تثقيف نفسه وإثراء المعلومات من حوله، وهذا يسهم في جعل التدريب الإلكتروني من أفضل التقنيات التي تعمل على تحقيق أهداف التدريب بكفاءة عالية، كما تجعله قادراً على تقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة بصورة مستمرة، دون المساس بجودة برامج التدريب مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من هذه البرامج لتحديث مهاراتهم وبالتالي تحسن أدائهم المهني (محمد، 2007: 14). ومن هنا برزت أهمية التدريب الإلكتروني الذي يمكن من خلاله تقديم حلول جذرية للعديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المعلمين، وتمييزهم مهنيًا وتلبية حاجاتهم التكنولوجية.

ويتيح التدريب الإلكتروني إمكانية التعلم من خلاله بشكل مفتوح دون التقيد بحدود الزمان والمكان، والانخراط في نظام تعليمي فعال يعمل على تدريب المعلمين على المهارات العقلية العليا ومهارات حل المشكلات وذلك باستخدام الأساليب التعليمية التي يعتمد فيها المعلم على نفسه (التعلم الذاتي) وفقا لقدراته وإمكاناته ونمط تعلمه. ويتاح له فيها كافة المصادر التعليمية ليختار من بينها ما يناسبه ويبدأ من حيث انتهى، وكذلك ينتقي من بين العديد من الأنشطة التعليمية المصممة بما يتوافق مع مستواه التعليمي. وإلى جانب ذلك فإن التدريب الإلكتروني للمعلمين يسهم في تحقيق الأهداف التالية:

التدريب الإلكتروني خير وسيلة يتعود من خلالها المتدرب على التعلم المستمر مدى الحياة، الأمر الذي يمكنه من تثقيف نفسه وإثراء المعلومات من حوله، وهذا الأمر جعل التدريب الإلكتروني أفضل التقنيات التي تعمل على تحقيق أهداف التدريب بكفاءة عالية. تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من هذه البرامج لتحديث مهاراتهم وبالتالي تحسن أدائهم المهني (محمد، 2007).

التدريب الإلكتروني يساعد في التغلب على معوقات التدريب التقليدي للمعلم حيث يساعد على تحسين مستوى التدريب وتحديث المحتوى التدريبي وزيادة أعداد المتدربين والسماح للمتدرب بتكرار الأنشطة التدريبية، إضافة إلى إمكانية الاستفادة من مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وإتاحة الفرصة للمعلمين في الاشتراك بالبرامج التدريبية في أي وقت وفي أي مكان (إبراهيم، 2007).

ويسهم التدريب الإلكتروني في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، حيث يتم تدريب المعلم على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث المختلفة، ونقل الملفات التي تفيده، والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة.

ويساعد التدريب الإلكتروني المعلم على الاطلاع على الجديد في مجال تخصصه ويقدم له العديد من المصادر التي تعينه على معرفة نتائج البحوث في مجال العمل المهني والمجال الأكاديمي المتعلق بتخصصه والتي يسهل الحصول عليها من خلال الإنترنت.

وهناك العديد من البرامج الإلكترونية التي يمكن أن تستخدم في التدريب الإلكتروني وتساعد على تطوير العملية التعليمية ورفع كفاءتها وزيادة فاعليتها وتحقيق أغراضها، ويمكن الاستعانة بها في تحقيق التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين، ومن أمثلة تلك البرامج: الفيديو التفاعلي Interactive Video ، ومؤتمرات الحاسوب Computer Conference، وأنظمة الهايبر ميديا Hypermedia Systems، وأنظمة الوسائل المتعددة Multimedia Systems، وأنظمة الفيديو كونفرانس Video Conference وغيرها. (أحمد، 2004: 17).

ولتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين من خلال التدريب الإلكتروني تقترح الدراسة الحالية ما يلي:

1. المساهمة في مساعدة الجهات التدريبية على توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام المعلمين لتوظيف تقنية المعلومات في التدريب لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب في نشر الوعي المعلوماتي.
2. إنشاء جهاز إداري مستقل للتدريب الإلكتروني للمعلمين يكون مسؤولاً عن تحديد اسس وبرامج التدريب الإلكتروني المقترحة والمتاحة للمعلمين،
3. إنشاء شبكة داخلية للتدريب الإلكتروني للمعلمين تربط مراكز التدريب الإلكتروني والمواقع التدريبية المتاحة للمعلمين الاشتراك عليها.
4. تصميم وإنشاء موقع خاص بالتدريب الإلكتروني للمعلمين على الإنترنت، بحيث يتسم بالوضوح وسهولة الاستخدام دون تعقيدات، ويتوافر فيه عنصر التوجيه والإرشاد للمستخدم.

5. تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية للمعلمين الراغبين في الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني، مع توافر الضمانات اللازمة والإرشادات والتوجيهات التي يحتاجها المعلمون في هذا الأمر.
6. تزويد المعلمين بمهارات استخدام التكنولوجيا في التدريب، والتعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر أثناء تلقي البرنامج التدريبي الإلكتروني، واكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب الإلكتروني، مع تقديم الحوافز المادية والمعنوية الممكنة للمعلمين لتحفيزهم على المشاركة في برامج التدريب الإلكتروني، مع التركيز على هذا الجانب خاصة في بداية تطبيق تجربة التدريب الإلكتروني مع المعلمين.
7. تلبية الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلمين مع التركيز على المعارف والمهارات المطلوبة التي يحتاجها المعلم في مجال عمله مما يساعد القائمين على تصميم البرامج وما تحويه من مواد تدريبية وخبرات تطبيقية مناسبة للمعلمين.
8. تنظيم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق الأسس العلمية مع احتواء كل جزء من المادة التدريبية على إرشادات وشرح تفصيلي واف في مجال عمل المعلم المهني.
9. التحديث المستمر للمواد التدريبية والتركيز على الخبرات العملية للمتدربين أكثر من التركيز على المعلومات النظرية، وتشجيع المتدربين على الاستكشاف والتطبيق والاستمرار في التدريب.
10. تضمين البرامج التدريبية الإلكترونية أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة تقابل أساليب التدريب المختلفة كالفهم والتحليل والتطبيق والتقييم والنقد والإبداع.
11. توفير المدربين المتميزين في تقنية التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامها مع المعلمين، مع الإلمام الكامل بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالمعينات التكنولوجية.
12. إلمام المدربين بطرق التقييم الإلكتروني الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية، مع اهتمام المدرب بإجراء التقييم المستمر للمتدربين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التدريبي الإلكتروني، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة بناء على هذا التقييم.

## حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية بما يلي:

- **الحد الموضوعي:** وشمل تحديد واقع التنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وأبرز المعوقات التي تواجهها في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق أداة الدراسة الحالية على مدارس محافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق أداة الدراسة الحالية بالفصل الدراسي الثاني بالعام الجامعي 1440/1439هـ

## إجراءات الدراسة:

اتبعت الباحثة الإجراءات المنهجية التي تمثلت في تحديد مجتمع وعينة الدراسة واعداد وتطبيق أداة جمع البيانات المتمثلة في استبيان لوصف الواقع الحالي للتنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بعد التأكد من الصدق والثبات، وختاماً عرض نتائج الدراسة باستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية وفيما يلي ايضاح الاجراءات:

### أ- مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية ونظراً لصعوبة تطبيق أداة الدراسة على المجتمع بأكمله تم التطبيق على عينة عشوائية تمثلت في 103 معلمة بتخصصات شملت اللغة العربية والرياضيات والتربية الاسلامية والعلوم والاقتصاد المنزلي والتاريخ والحاسب الآلي واللغة الانجليزية بجميع المراحل التعليمية الابتدائية والاعدادية والثانوية بمدارس الطائف.

### ب- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي لأنه أكثر المناهج البحثية ملاءمة لطبيعة الموضوع وفق الخطوات التالية:

✓ الاستعانة بالمراجع والمصادر والدراسات السابقة وثيقة الصلة بأهداف ومشكلة ومتغيرات الدراس الحالية.

- ✓ وصف الواقع الحالي للتنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف وتحديد معوقات التوظيف لها.
- ✓ اجراء الدراسة الميدانية وبناء أدواتها والمتمثلة في استبيان وتحكيمة والتأكد من صدقه وثباته وصلاحيته للتطبيق.
- ✓ اجراء المعالجة الاحصائية لنتائج الدراسة وتفسيرها وبناء الاستنتاجات والتوصيات في ضوءها.

### ج-أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية قامت الباحثة بإعداد أداة لقياس واقع التنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وتحديد أبرز المعوقات التي تواجهها في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف في صورة استبيان وفق الخطوات التالية:

**الخطوة الاولى:** تمثلت في مراجعة الأدب النظري والتجريبي المرتبط بموضوع الدراسة وعليه تحديد الأبعاد التي تتوزع عليها فقرات الاستبيان وصياغة الفقرات في شكل عبارات إجرائية متنوعة بسلم اجابات مكون من فئات وهي موافق تماما - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماما وتكون الاستبيان من جزئيين:

- ✓ الجزء الأول بيانات عامة
- ✓ الجزء الثاني تضمن أربع أبعاد تمثلت في تحديد واقع التنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وتحديد أبرز المعوقات التي تواجهها
- الخطوة الثانية:** تمثلت في التوصل إلى مؤشرات أولية عن فقرات الاستبيان بالعرض على مجموعة من المحكمين حول مدى وضوح الفقرات وارتباطها بالأبعاد المحددة لها والتعديل في ضوء آرائهم وعلى لك تم الاتفاق على صلاحية الاستبيان لقياس ما وضعت لقياسه.
- الخطوة الثالثة:** تمثلت في التوصل للخصائص السيكمترية للاستبيان لتحديد مؤشرات الصدق والثبات كما يلي:

- ✓ مؤشرات صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق الاستبيان عن طريق الصدق الظاهري من خلال العرض على المحكمين ذوى الاختصاص والخبرة لاتخاذ آرائهم وتعديل فقرات الاستبيان في ضوء عنوان الدراسة وأهدافها ومشكلتها
- ✓ مؤشرات ثبات أداة الدراسة: قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيان باستخدام طريقة الاحتمال المنوالي وذلك بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من معلمات

مدارس الطائف وبلغ حجم العينة 50 معلمة وتم حساب ثبات الاستبيان ككل وأسفر ذلك أن معامل الثبات لتحديد واقع التنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وتحديد أبرز المعوقات التي تواجهها هو 0.32 وذلك عند مستوى دلالة 0.01 وهي درجة تدل على صلاحية الاستبيان للتطبيق على أفراد العينة وتضمنت الاستبانة بنود لتحديد واقع التنمية المهنية الالكترونية منها تشجيع ادارة المدرسة للأفكار التطويرية ودعمها لهم. واتفاق التدريب مع رؤية ورسالة المؤسسة وكذلك تحديد اثر التنمية المهنية على عمليتي التدريس ورصد تحسن اداء التعلم لدى الطالبات وبحث وتحديد أبرز المعوقات التي تواجهها وقد استخلصت الباحثة بنود الاستبانة من اضطلاعها على أساسيات التنمية المهنية وما لها من فعالية مرتبطة بالأداء التدريسي وجودة العملية التعليمية وذلك بسبب المبررات التالية:

1. الثورة المعرفية وأثرها في مجالات العلم والمعرفة حيث ساهمت ثورة الاتصالات في انتشارها واتساع نطاقها.
2. الثورة في مجال تقنيات المعلومات والتي ادت الي ان يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة.
3. تعددية ادوار المعلم وتعدد مسؤولياته في المجال التعليمي فبعد ان كان ملقنا للمعلومة ومصدرها اصبح مساعدا للمتعلم علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.
4. المستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبتها والتماشى معها.
5. التوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم.
6. مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
7. تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع اساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب علي المعلم مواكبة ذلك.

#### د- نتائج الدراسة وتفسيرها:

تناولت الباحثة تحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال تطبيق أداة الدراسة والمتمثلة في استبان تحديد واقع التنمية المهنية الالكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم وتحديد

أبرز المعوقات التي تواجهها. وتمثلت الأساليب الاحصائية المستخدمة في تحديد النسب المئوية والمتوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات وبنود الاستبيان للإجابة على الأسئلة البحثية التي عرضت مشكلة الدراسة واتضحت النتائج وتفسيرها كما يلي:

**للإجابة على سؤال مشكلة الدراسة الأول والمتمثل في: ما الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية؟**

قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد العينة والتي تناولت تحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف على كلا من الجزء الأول بالاستبيان والذي شمل بيانات عامة عن المرحلة التي تنتمي لها المعلمات والجزء الثاني البعد الأول البنود التي تصف الواقع الحالي للتنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آرائهن وتم تفسير النتائج كما يلي:

الجزء الأول: بيانات عامة			
المرحلة التي تنتمي لها المعلمات	العدد	النسبة	المتوسط الحسابي
الابتدائية	55	53.4	0.533
المتوسطة	43	41.7	0.404
الثانوية	5	4.9	0.048

**جدول (1) بيانات عامة عن المرحلة التي تنتمي لها المعلمات**

يتضح من جدول (1) تطبيق أداة الدراسة على مجموعة من المعلمات في مدارس التعليم العام بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية وكان توزيعها بالمرحلة الابتدائية بنسبة 53.4% ومتوسط حسابي 0.533 والمرحلة المتوسطة بنسبة 41.7% ومتوسط حسابي 0.404 والمرحلة الثانوية بنسبة 4.9% ومتوسط حسابي 0.048 ومن الاستجابات وجدت الباحثة أن أعلى نسب المشاركة كانت للمرحلة الابتدائية نظرا لاختلاف طبيعة احتياجات المعلمات بها لاكتساب خبرات تتماشى مع نوعية المتعلمين واهتمامهم بتطوير الجوانب الأكاديمية لديهم لتحسين مستوى المتعلمات وتأسيسهم بما يتماشى مع المخرجات التعليمية المستهدفة حيث أن المعلمات بالمرحلة الابتدائية تتلخص رؤيتهم حول التنمية المهنية الإلكترونية أن عدم الاهتمام بها يترك عواقب وخيمة على عملية التدريس، تتمثل في نفور المتعلمات من الروتين التقليدي في أساليب التعليم ووسائله.

الجزء الثاني				
البعد الأول: واقع التنمية المهنية الإلكترونية				
المتوسط الحسابي	النسبة	العدد	درجة الموافقة	العبارات
0.524	52.4	54	موافق تماما	تشجع ادارة المدرسة افكار التدريب التطويرية لمنسوباتها
0.349	35	36	موافق	
0.087	8.7	9	محايد	
0.029	2.9	3	غير موافق	
0.009	1	1	غير موافق اطلاقا	
0.427	42.7	44	موافق تماما	تتابع ادارة المدرسة أثر التنمية المهنية في الممارسات اليومية لمنسوباتها
0.368	36.9	38	موافق	
0.106	10.7	11	محايد	
0.097	9.7	10	غير موافق	
0	0	0	غير موافق اطلاقا	
0.524	52.4	54	موافق تماما	تدعم ادارة المدرسة التنمية المهنية الإلكترونية لمنسوباتها
0.349	35	36	موافق	
0.087	8.7	9	محايد	
0.029	2.9	3	غير موافق	
0.009	1	1	غير موافق اطلاقا	
0.524	52.4	54	موافق تماما	اعمل مع زميلاتي المنسوبات في مجتمعات تعلم مهنية لتحسين تعلم الطالبات
0.388	38.8	40	موافق	
0.048	4.9	5	محايد	
0.038	3.9	4	غير موافق	
0	0	0	غير موافق اطلاقا	
0.398	39.8	41	موافق تماما	الدورات المقدمة من المدرسة مرتبطة بطبيعة تخصص منسوباتها
0.291	29.1	30	موافق	
0.135	13.6	14	محايد	
0.135	13.6	14	غير موافق	
0.038	3.9	4	غير موافق اطلاقا	

جدول (2) واقع التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف

يتضح من جدول (2) بتحليل استجابات المعلمات لتحديد واقع التنمية المهنية الإلكترونية وجدت الباحثة أن أعلى الاستجابات كانت فيما يتعلق ببند ادارة المدرسة تشجع افكار التدريب التطويرية لمنسوباتها بنسبة 52.4% ومتوسط حسابي 0.524. وفيما يختص ببند متابعة ادارة المدرسة أثر التنمية المهنية في الممارسات اليومية لمنسوباتها كانت النسبة 42.7% ومتوسط حسابي 0.427 وبخصوص بند دعم ادارة المدرسة التنمية المهنية الإلكترونية لمنسوباتها كانت النسبة 52.4% ومتوسط حسابي 0.524 أما بند العمل مع الزميلات المنسوبات في مجتمعات تعلم مهنية لتحسين تعلم الطالبات كانت النسبة 52.4% ومتوسط حسابي 0.524 وفيما يتعلق بأن الدورات المقدمة من المدرسة مرتبطة بطبيعة تخصص المنسوبات كانت النسبة 39.8% ومتوسط حسابي 0.398 وتتفق النتائج الى حد ما مع الاتجاهات التربوية المعاصرة مع ضرورة مراعاة التحسين والتطوير والتشجيع على السعي للاشتراك بالدورات التدريبية التي تدعم التنمية المهنية الإلكترونية مما يدعم العملية التعليمية.

للإجابة على سؤال مشكلة الدراسة الثاني والمتمثل في: ما أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية في ضوء آرائهن؟

قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد العينة على الجزء الثاني بالاستبيان البعد الثاني: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى المعلمات وتمثل تفسير النتائج كما يلي:

الجزء الثاني				
البعد الثاني: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى المعلمات				
العبارات	درجة الموافقة	العدد	النسبة	المتوسط الحسابي
اهتم بتجريب أفكار جديدة تركز على النتائج التعليمية وتطورها بشكل فعال	موافق تماما	64	62.1	0.621
	موافق	36	3	0.349
	محايد	2	1.9	0.019
	غير موافق	0	0	0
	غير موافق اطلاقا	1	1	0.009
استثمر مع زميلاتي المنسوبات كافة اوعية العمل المشترك لتبادل الخبرات	موافق تماما	52	50.5	0.50
	موافق	45	43.7	0.436
	محايد	5	4.9	0.048
	غير موافق	1	1	0.009
	غير موافق اطلاقا	0	0	0

الجزء الثاني				
البعد الثاني: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى المعلمات				
المتوسط الحسابي	النسبة	العدد	درجة الموافقة	العبارات
0.504	50.5	52	موافق تماما	اصمم الدروس لتحقيق النمو المتكامل لشخصية الطالبات بشكل متميز
0.436	43.7	45	موافق	
0.019	1.9	2	محايد	
0.038	3.9	4	غير موافق	
0	0	0	غير موافق اطلاقا	
0.543	54.4	56	موافق تماما	اختار بعناية استراتيجيات تعلم متمايز تراعى الفروق الفردية بين الطالبات
0.388	38.8	40	موافق	
0.048	4.9	5	محايد	
0.019	1.9	2	غير موافق	
0	0	0	غير موافق اطلاقا	
0.601	60.2	62	موافق تماما	اختار بدقة أساليب تقويم تتوافق مع أهداف الدرس وتتيح إعادة توجيهه
0.378	37.9	39	موافق	
0.019	1.9	2	محايد	
0	0	0	غير موافق	
0	0	0	غير موافق اطلاقا	
0.582	8.3	60	موافق تماما	تتعرض الدورات التدريبية بمجالات التنمية المهنية الإلكترونية على أدائي وأساليب تدريسي كمعلمة
0.359	35.9	37	موافق	
0.019	1.9	2	محايد	
0.029	2.9	3	غير موافق	
0.009	1	1	غير موافق اطلاقا	

جدول (3) أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى المعلمات

يتضح من جدول (3) بتحليل استجابات المعلمات حول أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التدريس لدى المعلمات فيما يتعلق ببند الاهتمام بتجريب أفكار جديدة تركز على النتائج التعليمية وتطورها بشكل فعال كانت النسبة 62.1% ومتوسط حسابي 0.621 أما بند استثمار كافة اوعية العمل المشترك لتبادل الخبرات مع الزميلات كانت النسبة 50.5% ومتوسط حسابي 0.50 وبخصوص بند تصميم الدروس لتحقيق النمو المتكامل لشخصية

الطالبات بشكل متميز كانت النسبة 50.5% ومتوسط حسابي 0.504 أما بند اختيار استراتيجيات تعلم متميز تراعى الفروق الفردية بين الطالبات كانت النسبة 54.4% ومتوسط حسابي 0.543 وفيما يتعلق ببند اختيار أساليب تقويم تتوافق مع أهداف الدرس وتتيح إعادة توجيهه كانت النسبة 60.2% ومتوسط حسابي 0.601 وأخيرا بند تنعكس الدورات التدريبية بمجالات التنمية المهنية الالكترونية على أدائي وأساليب تدريسي كمعلمة كانت النسبة 8.3% ومتوسط حسابي 0.582 وتتضح من النتائج مدى استفادة المعلمات بشكل كبير من مميزات التنمية المهنية الالكترونية بسبب تعددية أدوار المعلمات وتعدد مسؤولياتهن في المجال التعليمي لمساعدة الطالبات على استكشاف المعلومات وتعلمها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.

للإجابة على سؤال مشكلة الدراسة الثالث والمتمثل في: ما أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية؟

قامت الباحثة بتحليل استجابات أفراد العينة والتي تناولت الجزء الثاني بالاستبيان البعد الثالث: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء المعلمات وتم تفسير النتائج كما يلي:

الجزء الثاني				
البعد الثالث: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء المعلمات				
العبارات	درجة الموافقة	العدد	النسبة	المتوسط الحسابي
تتابع وترصد ادارة المدرسة التحسن في أداء التعلم لدى الطالبات تبعاً لتوافر بنود التنمية المهنية لدى المنسوبات	موافق تماماً	45	43.7	0.436
	موافق	49	47.6	0.475
	محايد	4	3.9	0.0388
	غير موافق	5	4.9	0.048
	غير موافق اطلاقاً	0	0	0
يتم توجيه تعلم الطالبات لتحقيق النتائج المرجوة من عمليات التقويم	موافق تماماً	53	51.5	0.514
	موافق	42	40.8	0.407
	محايد	8	7.8	0.077
	غير موافق	0	0	0
	غير موافق اطلاقاً	0	0	0

الجزء الثاني				
البعد الثالث: أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء المعلمات				
العبارة	درجة الموافقة	العدد	النسبة	المتوسط الحسابي
تستخدم مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي بشكل يسهم في دعم العملية التعليمية.	موافق تماما	51	49.5	0.495
	موافق	45	43.7	0.436
	محايد	6	5.8	0.058
	غير موافق	1	1	0.009
	غير موافق اطلاقا	0	0	0
تتم مساعدة الطالبات على استثمار وقت المدرسة في التعلم	موافق تماما	89	86.4	0.864
	موافق	0	0	0
	محايد	12	11.7	0.116
	غير موافق	1	1	0.009
	غير موافق اطلاقا	1	1	0.009
يتم متابعة انعكاس نواتج التعلم على سلوكيات الطالبات ومهاراتهم	موافق تماما	54	52.4	0.524
	موافق	43	41.7	0.417
	محايد	5	4.9	0.048
	غير موافق	1	1	0.009
	غير موافق اطلاقا	0	0	0

#### جدول (4) أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء المعلمات

يتضح من جدول (4) بتحليل استجابات المعلمات أثر التنمية المهنية الإلكترونية على عملية التعلم لدى الطالبات في ضوء آراء المعلمات فيما يتعلق ببند تتابع وترصد ادارة المدرسة التحسن في أداء التعلم لدى الطالبات تبعا لتوافر بنود التنمية المهنية لدى المنسوبات كانت النسبة 43.7 % ومتوسط حسابي 0.436 وبخصوص بند توجيه تعلم الطالبات لتحقيق النتائج المرجوة من عمليات التقويم كانت النسبة 51.5 % ومتوسط حسابي 0.514 أما بند استخدام مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي بشكل يسهم في دعم العملية التعليمية كانت النسبة 49.5 % ومتوسط حسابي 0.495 وفيما يتعلق ببند مساعدة الطالبات على استثمار وقت المدرسة في التعلم كانت النسبة 86.4 % ومتوسط حسابي 0.864 وأخيرا بند متابعة انعكاس نواتج التعلم على سلوكيات الطالبات ومهاراتهم كانت النسبة 52.4 % ومتوسط حسابي 0.524 وتتضح من النتائج مدى دعم عملية التعلم لدى الطالبات بشكل كبير ويرجع ذلك الى

مواكبة المستجدات بسبب تفعيل التنمية المهنية الإلكترونية في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل علي تطبيقها لتحقيق الفعالية المنشودة.

**للإجابة على سؤال مشكلة الدراسة الرابع والمتمثل في: ما معوقات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آراء معلمات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية؟**

قامت الباحثة بتحليل استجابات المعلمات والتي تمثلت في سرد مجموعة عناصر اوضحت ابرز معوقات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء آرائهن وتمثلت في ضرورة تصميم وإنشاء موقع خاص بالتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين على الإنترنت، بحيث يتسم بالوضوح وسهولة الاستخدام دون تعقيدات، ويتوافر فيه عنصر التوجيه والإرشاد للمستخدم. وكذلك دعت المعلمات الى تسهيل إجراءات التسجيل في برامج التنمية المهنية الإلكترونية للراغبين في الالتحاق، مع توافر الضمانات اللازمة والإرشادات والتوجيهات. واهمية تزويد الراغبين في التدريب بمهارات استخدام التكنولوجيا في التنمية المهنية بشكل فعال يسهل التعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر أثناء تلقي الدورات التدريبية في المجالات المتنوعة بالتنمية المهنية الإلكترونية واخيرا ضرورة التحديث المستمر للمواد التدريبية والتركيز على الخبرات العملية للمدرسين أكثر من التركيز على المعلومات النظرية، وتشجيع المدرسين على الاستكشاف والتطبيق والاستمرار في التدريب وتضمين أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة.

### **مقترحات الدراسة:**

في ضوء نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة من المقترحات تسهم في طرح رؤية تربوية وتسعى من خلالها الى تحقيق التنمية المهنية الإلكترونية للقائمين على التدريس والتعلم بشكل فعال وعرضتها كما يلي:

1. ضرورة اهتمام الجهات التدريبية بوزارة التعليم بتوفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تعتمد على معطيات العصر الرقمي تجذب اهتمام المعلمين لتوظيف تقنية المعلومات في التدريب لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب في نشر الوعي المعلوماتي.

2. تحديد الاجراءات اللازمة لتطبيق التنمية المهنية الإلكترونية وكذلك الخطط اللازمة وتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية..

3. إنشاء شبكة داخلية للتنمية المهنية الإلكترونية تربط مواقع واماكن التنمية المهنية الإلكترونية بوزارة التربية والتعليم والمدارس وبالحاسبات الشخصية للمعلمين وبجميع المواقع التدريبية التابعة.

وعلى ضوء هذه المقترحات يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحويل التدريجي من التنمية المهنية التقليدية إلى التنمية المهنية الإلكترونية في ضوء معطيات العصر الرقمي يمكن تنفيذ ذلك من خلال فترة انتقالية يتم فيها اعتماد التنمية المهنية بشكل مدمج يجمع بين الأساليب التقليدية والإلكترونية تمهيدا للانتقال بشكل كلى الى التنمية المهنية الإلكترونية.

## المصادر والمراجع

### المراجع العربية:

البدري، سليمة بنت خميس (2014) مدى فاعلية برامج التنمية المهنية الموجهة لمعلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

السيد، محمد ابراهيم عبده (2017) التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الازهرية في ضوء الاحتياجات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، الجزء الثاني، ابريل 2017  
الشيخشر، حلا محمود تيسير (2010) مستوى التنمية المهنية لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين

الحر، عبد العزيز محمد (2003) التنمية المهنية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.  
الدريج، محمد وجمل، محمد جهاد (2009) التدريس المصغر التكوين والتنمية المهنية للمعلمين، دار الكتاب الجامعي.

ادم، محمد حسين موسى (2013). التدريب المهني في السودان ما بين الإهمال. الراكوبة للنشر والتوزيع، جمهورية السودان.

الطريقي، صالح بن أحمد (2008). التدريب التربوي، ط1، الشماسية.  
أكرم، أحمد، (2000). أدوار حديثة لمعلم المستقبل في ضوء المدرسة الإلكترونية، اللقاء السنوي الثالث عشر، الجمعية. السعودية للعلوم التربوية النفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

الحرامشة، محمد، وآخرون، (2010). إعداد المعلم في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة: المؤتمر العلمي الثاني: دور المعلم العربي.

الحميدأوى، ياسر خضير (2017) الاتجاهات المعاصرة في التنمية المستدامة، دار سحاب للنشر والتوزيع، القاهرة جمهورية مصر العربية.

الكردي، أحمد السيد (2010) التدريب الإلكتروني. <http://kenanaonline.com>

خوري، باربيت، وآخرون (2001). المرشد البسيط للمعلم في التعامل مع الطلاب في الظروف الصعبة، المركز الفلسطيني للإرشاد.

العازمي، عبد الله، وآخرون(2009). دور المعلم في تنمية التفكير الابتكاري لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، المؤتمر العلمي الثاني: دور المعلم العربي في عصر التدفق المعرفي، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية 7\_3 أبريل.

الغامدى، عمير بن سفر عمير (2012) التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين NCATE تصور مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

المالكي، عبد الحفيظ عبد الله (2009) الأمن الفكري مفهومه وأهميته ومتطلبات تحقيقه، مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، العدد 43، اغسطس.

بسيوني، عبد الله (2013) ثورة مصر وتكنولوجيا المعلومات: الصراع في الفضاء السيبراني: من فايسبوك إلى ميدان التحرير، القاهرة: الهيئة العامة لقصور الثقافة.

حسين، هشام بركات بشر (2007) التنمية المهنية عبر الانترنت اداة لتطوير الاداء التدريسي للمعلم متاح على [www.kotobarabia.com](http://www.kotobarabia.com)

ضحأوى، بيومى محمد و حسين، سلامة عبد العظيم (2009) التنمية المهنية للمعلمين - مدخل جديد نحو اصلاح التعليم، دار الفكر العربي، القاهرة جمهورية مصر العربية.

طاهر، رشيدة السيد احمد (2010) التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.

عبد الرازق، السعيد(2011) مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الالكتروني، العدد السابع. متاح على <http://emag.mans.edu.eg/index.php?page=news&task=show&id=224>

عبد المعطى، أحمد حسين و زارع، احمد (2012) التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، دراسة تقييمية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الامارات العربية المتحدة، العدد 31.

ريفيل، ريمي ترجمة: سعيد بلمبخوت (2018) الثورة الرقمية، ثورة ثقافية، سلسلة عالم المعرفة، العدد 462، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، يوليو.

راشد، علي (2002) خصائص المعلم العصري وأدواره، دار الفكر العربي، عمان.

ربيع، هادي مشعان (2005) القياس والتقويم في التربية والتعليم، عمان دار زهران لنشر والتوزيع.

مدبولي، محمد عبد الخالف (2010) التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة - المداخل والاستراتيجيات، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة.

مذكور، على أحمد والفرا، ميسون نصر و جاد، محمد لطفى (2016) التنمية المهنية لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في فلسطين، مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع الجزء الثالث، اكتوبر ص 311 الى 341.

وهبه، عماد صموئيل (2011). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، المجلد 27، العدد الاول الجزء الاول يناير.

\_\_\_\_\_ (2015) اتجاهات معاصرة ف التنمية المهنية للمعلم، دار المعرفة الجامعية.

يمانى، هناء عبد الرحيم (2006)، التدريب الإلكتروني وتحديات العصر الرقمي، ورقة عمل مقدمه لملتقى التدريب والتنمية: التدريب للعمل في مجتمع المعرفة ودوره في التنمية - الطموح والتحديات في الفترة من 1 الى 3 مايو الرياض، الجمعية السعودية للإدارة.

### المراجع الأجنبية:

Barrett, H. (2000). Electronic teaching portfolios: Multimedia skills + portfolio development = powerful professional development. In B. Cambridge (Ed.), Electronic Portfolios (pp. 110-116). Washington, DC: American Association for Higher Education.

Carney, M.B., Brendfur, J.L., Hughes, G., Thiede, k., Crawford, A.R., Jesse, D. & Smith, B.W. (2019). Developing mathematics professional developers scaling professional development for mathematics teacher educators , teaching and teacher education , 80, 250-217.

- Dede, C., Jass Ketelhut, D., Whitehouse, P., Breit, L., and McCloskey, E. (2006). *Research Agenda for Online Teacher Professional Development*. Cambridge, MA: Harvard Graduate School of Education.
- Simkins, Scott and Maier, Mark (Eds.) (2010) *Just in Time Teaching: Across the Disciplines, Across the Academy*, Stylus Publishing.
- National Research Council. (2006). *Linking Mandatory Professional Development with High Quality Teaching and Learning*. Proceedings and Transcripts from a Workshop. National Academies Teacher Advisory Council. J.B. Labov and B.E. Schulz, Eds., Center for Education. Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, DC: The National Academies Press.
- Postholm, May Britt (2012) teachers' professional development: a theoretical review , *educational research* , vol.54,no.4,December 2012,405-429.