رؤية مستقبلية لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة

.....

د. الهام نايف الراجحي

جامعة ام القرى - كلية التربية - قسم الادارة التربوية والتخطيط

E-mail:enraghai@uqu.edu.sa

الملخص

هدف البحث إلى وضع رؤية مستقبلية مقترحة تسهم في تحسين برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء اقتصاد المعرفة، كما استخدمت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي لكونه مناسباً لموضوع الدراسة، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات وتنظيمها للتعرف على التنمية المهنية للمعلمين، ومبادئ اقتصاد المعرفة وانعكاساتها على التنمية المهنية. قدمت الدراسة تصميم رؤية مقترحة تتكون من فلسفة وأهداف ومتطلبات وخطوات إجرائية ؛ يمكن تبنيها لتفعيل دور اقتصاد المعرفة واثرها على التنمية المهنية للمعلم، حيث تقوم فلسفة الرؤية المقترحة على أن عملية إعداد المعلم وتأهيله وتدريبه هي عملية مستمرة لا تقتصر على المعارف والمعلومات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط، بل تمتد طوال حياته المهنية، فالمعلم لا يستطيع مواكبة العصر ومتغيراته إلا بتجديد معلوماته وتطوير مهاراته وخبراته المختلفة بشكل مستمر ومتواصل ؛ ليتمكن من نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في سجل مجالات النشاط المجتمعي ويتطلب ذلك تنويع لقدرات المعلم في ضوء المعرفة التي تعمل على إصلاح وتنمية قدراته، مما يؤكّد على حاجة المعلمين إلى استثمار أكبر في المعرفة من خلال الحصول على مؤهلات تربوية أكثر وأعلى. فالاقتصاد المعرفي يركّز على استخدام الابتكار والتجديد المستمرين، واستخدام المهارة والتكنولوجيا باستمرار لرفع قيمة نوعية النتاج العقلي وزيادته. وفي ضوء الرؤية المستقبلية قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات التي يؤمل أن تفيد واضعي السياسة التربوية في المملكة والمعلمين من أجل تحسين جوانب العمل في مهنة التعليم وتعريف العاملين بالاقتصاد المعرفي ورفع كفاءتهم.

Abstract:

This study aims to set a proposed prospective vision that can contribute in improving professional development in teachers in the light of knowledge economy. The descriptive analytic approach was used in the study to collect data and information and organize them to explore professional development in teachers and knowledge economy principles, as well as identifing its reflections on professional development .

A prospective vision that consists of a philosphy, goals, requirements and procedural steps was developed and proposed to be adopted to implement knowledge economy and its impact on professional development in teachers. The philosophy of the proposed vision relies on that the process of preparing, qualifying and trraining teachers is continuous and is not retricted to information and knowledge that the teachers have acquired in educational institutions only, but it expands to the everlasting professional life. Teachers cannot get along with medern world and its variables unless they persist to refresh, refine and develop their knowledge, skills and experience all life long to be able to effectively produce, dessiminate and exploit knowledge in all social activities. To achieve these tasks, teachers' skills and abilities should be diversified in light of knowledge that helps in reform and development of these skills and abilities. This, in turn, stresses the fact that teachers need to make better use of knowledge by getting higher educational qualification and qualifications in knowledge economy that concentrate on continuous innovation and creativity, on using skills and technology, and on appreciation of mental product. In light of a future vision, some recommendations that may inform educational policy makers and teachers in the Kingdom of Saudi Arabia to improve all aspects of education and inform teahers about knowledge economy and to refine their competence were proposed.

مشكلة البحث

يشهد العصر الذي نعيش فيه العديد من التحديات والتغيرات التي أثرت في شتى مجالات الحياة، فكل يوم تظهر معطيات عملية وتكنولوجية جديدة تحتاج إلى خبرات متميزة، وأفكار ومهارات متطورة للتعامل معها بنجاح، ومن أبرز هذه التغيرات المعلوماتية والانفجار المعرفي والانتقال إلى عصر الإنتاج الكثيف المعرفة؛ وأصبحت المعارف والمعلومات التي عرفها البشر خلال القرن الماضي يمكن تحصيلها خلال أسابيع أو أيام معدودة في تناميها وتضاعفها.

ولهذه التغيرات متطلباتها التي يجب على النظم التعليمية أن تلبيها وتفي بها، وذلك بما تفرضه من بناء جديد للمعرفة، وظهور فروع علمية حديثة، وسرعة تداول المعلومات عبر وسائل الاتصال المتقدمة، فهذه التغيرات تحتاج إلى عقلية متطورة ومرنة تستطيع التعامل معها، ومن ثم فهي تحتاج تربية جديدة بفكر جديد، وإلى تعليم لعصر المعلومات بدلاً من تعليم عصر الصناعة، وإلى المعلم القادر على إنتاج المعرفة وتطويرها، وتطبيقها بشكل مرن ومتواصل للسيطرة على تلك التغيرات وتطويعها وفقاً لأهدافه المرجوة.(فرج،٢٠٠٣)

ويعتمد تطوير التعليم والارتقاء به بشكل أساسي على إعداد المعلم العصري، القادر على التعامل بمهارة مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والملم بعلوم المستقبل، والقادر على التكيف مع التغيرات العصرية؛ فتحسين الجودة في التعليم يتوقف في المقام الأول على تحسين انتفاء المتعلمين وجودة تدريبهم والارتقاء بمكانتهم وتحسين ظروف عملهم، فبقدر ما نوليه من اهتمام بالمعلم بقدر ما نحصل على عائد مجز من العملية التعليمية.

ويؤكد ذلك "دور ديفنر بقوله "أن المعلمين سيكونون العامل المحدد لنوعية التعليم على كافة المستويات في القرن الحادي والعشرين، وستزداد التقنية بشكل لم يسبق له مثيل لكنها لن تقلل من الحاجة إلى معلمين جيدين وأساليب تدريسية بارعة (نصار،٢٠٠٣).وقد أكدت بعض الدراسات أن تطوير التعليم يعتمد على مستوى النمو المهني للمعلم، وأن ما يتحقق من نمو وتطوير لمعلوماته ومهاراته ينعكس إيجابياً على تعليم الطلاب وتنمية شخصياتهم وصقل تفكيرهم وتمكينهم من التفوق والتميز في شتى مجالات الحياة.كما أكدت دراسة (Chan, 2000, 2) (٤٣) على ضرورة توفير برامج التنمية المهنية للمعلمين لتمكينهم من أداء الأدوار والمهام المتعددة والمتغيرة التي تفرضها متغيرات العصر، كما أكدت دراسة (الكندري، ٢٠٠١)

ونظرا لتطور التقنية الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فإن وظيفة المعلم أصبحت تكمن بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تصميم عملية التعلم والتعليم وتنفيذها وتقويمها، وهي

وظيفة تختلف عن الوظيفة التي كان يمارسها المعلم سابقا، وبعبارة أخرى فإن المعلم يستمر وكأنه يعيش في واقع التحدي التقني المستمر. من هنا أضحى إعداد المعلم لتوظيف التقنيات التعليمية مطلباً علمياً ومهنياً لكل معلم، وغدا استخدام الأساليب والأجهزة والأنظمة العلمية في تصميم الدروس، وتنفيذها، وتقويمها، ضرورة حتمية للمعلم حتى تصبح مهنة التعليم هندسة تعليمية تطبق فيها الأساليب العلمية في التحكم بالمشروعات التعليمية، (عمار، ٢٠٠٥).

وفي ضوء ذلك تتبلور مشكلة البحث في السؤال الرئيس:

ما الرؤية المستقبلية لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة؟

ومنها تتفرع تساؤلات البحث:

١. ما مفهوم التنمية المهنية وعلاقتها بالاقتصاد المعرفة؟
٢. ما انعكاسات اقتصاد المعرفة على التنمية المهنية للمعلم؟
٣. ما الادوار الجديدة للمعلم لتحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة؟.
٤. ما الرؤية المقترحة لتنمية المعلم مهنياً لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي من خلال ما يأتي:

١-تناولها موضوع التنمية المهنية للمعلم، والتي يعد من أهم القضايا التي تواجه القائمين على تطوير التعليم العام والارتقاء به وتجويده.

٢-توجيه نظر المسئولين بوزارة التعليم بضرورة وضع معايير لانتقاء المعلمين ومنحهم صلاحية العمل في مهنة التدريس في ضوء التوجه الجديد الاقتصاد المعرفي.

٣-توجيه نظر المسئولين لبرامج التنمية المهنية في وزارة التعليم بالأساليب الحديثة التي يمكن استخدامها في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلمين وشموليتها وتكاملها.

٤-تقديم رؤية جديدة لإعداد المعلم وتنميته مهنياً ، توافق التوجه الجديد في ضوء اقتصاد المعرفة.

أهداف البحث

١-تحديد المتطلبات التربوية لاقتصاد المعرفة.

٢- تقديم آراء او برنامج مقترح لإعداد المعلم على وفق متطلبات اقتصاد المعرفة.

حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على:

أ- الحدود الزمانية:٢٠١٨م -٢٠١٩م

ب- الحدود المكانية: جامعة ام القرى- مكة المكرمة- المملكة العربية السعودية.

ج- الحدود البشرية: رؤية مستقبلية لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة بمدارس المملكة العربية السعودية.

د- الحدود الموضوعية:

- تحديد المتطلبات التربوية لاقتصاد المعرفة.
- تقديم برنامج مقترح لإعداد المعلم على وفق متطلبات اقتصاد المعرفة.
- المصادر والادبيات والدراسات الخاصة في موضوع البحث.

منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي لمناسبته لموضوع الدراسة، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات وتنظيمها للتعرف على التنمية المهنية للمعلمين، ومبادئ اقتصاد المعرفة وانعكاساتها على التنمية المهنية، وكذلك وضع تصور مقترح للتنمية المهنية للمعلم لتحسين جودة أدائهم ورفع كفاءتهم لمواكبة عصر الاقتصاد المعرفي.

مصطلحات البحث

الاقتصاد المعرفي (Knowledge Economy): هو الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة من خلال الإفادة من خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تكنولوجية متطورة، واستخدام العقل البشري كرأس للمال، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة

من التغييرات الاستراتيجية في المحيط الاقتصادي، ليصبح أكثر استجابة وانسجاما مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال " (الهاشمي والعزاوي، ٢٠٠٧، ص: ٢٦)

المعلم : هو من يقدم المادة الدراسية والتوجيهات التربوية بمدارس التعليم بمراحله الثلاث (الابتدائية – الإعدادية – الثانوية).

التنمية المهنية للمعلمين : وهي العملية التي تتضمن مجموعة الإجراءات المخططة والمنظمة التي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية

خطوات السير في البحث

تسير البحث بعد عرض الإطار العام وفقاً للمحاور الآتية:

المحور الأول: يتناول التنمية المهنية وعلاقتها بالاقتصاد المعرفي.

المحور الثاني: يتناول مبادئ ومتطلبات اقتصاد المعرفة وآثارها وانعكاساتها على التنمية المعلم مهنياً.

المحور الثالث: يتناول بعض النماذج العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة.

المحور الرابع: يتناول الرؤية المقترحة المستقبلية لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة.

الدراسات السابقة

بناء على ماسبق فقد انطلقت الباحثة إلى الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالاتجاهات العالمية في تطوير المعلم مهنياً ، وقد وضعت الباحثة الدراسات السابقة في حل مشكلة البحث للاستفادة منها في تحديد وبلورة المشكلة والوقوف على أبعادها ، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير المعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في تسلسل تاريخي من الأقدم إلى الأحدث.

أ- الدارسات الاجنبية

دراسة فوكس(2001) Fox، والتي هدفت إلى تعرف ممارسات معلمي التعليم المهني في تنفيذ منهاج علوم الأسرة والمستهلك في الولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً، وكذلك (٤٥) من المعلمين القادة. تم توظيف منهجية البحث الوصفي والارتباطية. وكشفت نتائج الدراسة عن

مستوى عال نسبياً للممارسات المطلوبة أثناء عملية التدريس لدى معلمي التعليم المهني في ولاية أوهايو، وبخاصة في المجالات ذات الصلة بالممارسات العملية والممارسات التقنية، والممارسات السلوكية/ الشخصية. وأوصت الدراسة بأهمية تشجيع المعلمين على المشاركة في برامج التنمية المهنية.

هدفت دراسة كينت (Kent،2002) دراسة للتعرف على فعالية برامج التنمية المهنية في تطوير وتعزيز جودة عملية التدريس، وألقت الدراسة الضوء على التنمية المهنية باعتبارها عملاً مهماً في تحويل النظرية إلى أفضل تطبيق فعال لها على أرض الواقع، وحددت الدراسة مجموعة من المتغيرات تساع على تفعيل برامج التنمية المهنية مثل الأفكار السائدة لدى المتدربين ومدى استعدادهم للمشاركة في تلك البرامج، والمناخ التنظيمي بالمؤسسة، ومدى توفر الدعم المجتمعي لبرامج التنمية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التنمية المهنية تساهم في تحسين جودة التدريس والتعليم والأداء، كما أن لها دور في تحسين مستقبل التعليم.

دراسة بونال ورامبلا (Bonal & Rambla 2003)، والتي هدفت إلى تعرف دور المعلم في تكوين مجتمع تربوي في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي. وقد تشكلت عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في أربع مدارس في أمريكا اللاتينية. تم توظيف بطاقة الملاحظة والمقابلات كأدوات بحث بغية تحقيق أهداف هذه الدراسة. وقد كشفت نتائجها عن أن المعلمين كانوا يقاومون التغيير والاندماج في الاقتصاد المعرفي نظراً لعدم وضوح فكرة الاقتصاد المعرفي لديهم.وقد عزي ذلك إلى عدم توضيح وبيان طبيعة الدور الجديد المطلوب من المعلم النهوض به، مما نجم عنه عدم استخدام هؤلاء المعلمين(عينة الدراسة) لأي من مهارات واستراتيجيات التدريس الحديثة، بالإضافة إلى أن نتائج الدراسة كشفت عن عدم قدرة المعلمين على القيام بالدور المطلوب منهم في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وبخاصة في الصفوف الكبيرة التي يكون عدد الطلبة فيها أكثر من ٢٥ طالباً

هدفت دراسة مارشال وآخرون (Marshal et al , 2004) إلى التعرف على التغيرات الحادثة في المجتمع ومدى انعكاساتها على الاحتياجات المهنية للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير المعرفة والمهارات القيادية والإدارية للمعلمين أمر ضروري في مجال العمل، وأن الأفراد العاملين يحتاجون إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم الإدارية باستمرار بما يواكب التغيرات التي تحدث في المجتمع، وأوصت الدراسة بضرورة تخطيط وتطوير وتطبيق استراتيجيات التنمية المهنية لإكساب المعلمين المهارات والمعرفة اللازمة لإدارة المؤسسات التعليمية.

هدفت دراسة كيركوود وكريستي (Kirkwood and Christie, 2006) إلى التعرف على دور البحوث التي يقوم به المعلمون في التطوير المهني للمعلمين، وأكدت الدراسة على أن البحوث العلمية

تساهم في التنمية المهنية للمعلمين وزيادة معارفهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتحسين أدائهم في العمل، وإكسابهم مهارات التواصل والتفاعل، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع المعلمين على إجراء البحوث التي ترتبط بمجال عملهم.

هدفت دراسة فاسوماتشي (Vasumathi, 2009) بالتعرف على أثر ثورة المعلومات والاتصالات على التنمية المهنية للمعلم، وتوصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أدت إلى تطوير العملية التعليمية وأضافت إليها إمكانات جديدة، ولكنها في نفس الوقت فرضت على المعلمين أدواراً ومطالب جديدة تتمثل في كيفية التعامل مع الكمبيوتر، وكيفية الحصول على المعلومات من شبكة الإنترنت، وكيفية توجيه التلاميذ للاستفادة من المصادر المختلفة، وكيفية استخدام الأجهزة والبرامج أثناء التدريس، وأوصت الدراسة بضرورة تركيز برامج التطوير المهني على تنمية المهارات التكنولوجية للمعلمين، والمهارات الإدارية المتمثلة في صنع القرار وبناء فريق العمل، ومهارات التواصل وحل مشكلات المعلمين.

ب- الدارسات العربية

هدفت دراسة الراشدي (٢٠٠٣) بعنوان : " رؤية مستقبلية لإعداد معلم التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة" التعرف على طبيعة الفلسفة وأهداف التعليم الأساسي في اليمن ، والتعرف على واقع إعداد المعلم التعليم الأساسي والاتجاهات العالمية المعاصرة في إعداد المعلم ، والقيام بوضع رؤية مستقبلية لإعداد معلم مرحلة التعليم الأساسي في اليمن في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة وفي ضوء احتياجات ومتطلبات التعليم الأساسي من اليمن.اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن. وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج : لا يوجد حالياً في مرحلة التعليم الأساسي في اليمن معلم خاص للتعليم الأساسي أو معلم خاص للمجالات العملية في التعليم الأساسي. يقوم التدريس في مرحلة التعليم الأساسي حالياً معلمون خريجو دور المعلم والمعلمات أو خريجي الإعدادية العامة أو الثانوية العامة ومعلمون الخبرة أو بدون مؤهل أو خريجي كليات التربية أو الكليات الأخرى.

هدفت دراسة حيدر (٢٠٠٤) بعنوان: الأدوار لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة إلى استخلاص الأدوار الجديدة التي يفرضها مجتمع المعرفة على مؤسسات التعليم في الوطن العربي بمستوييها: التعليم العام والتعليم الجامعي. وتوصل الباحث إلى أن خصائص مجتمع المعرفة، هي: المعرفة التخصصية، ومجتمعات التعلم، والعمل في فريق، والاستقصاء، والتعليم المستمر، وتقنيات الاتصال والمعلومات، والعولمة. وقد أوضح الباحث أن التعليم يشكل أهم العوامل المؤثرة في بناء مجتمع المعرفة. كما

استخلص الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي لإعداد المتعلمين لمجتمع المعرفة. وأخيرًا، تقديم معرفة تخصصية عالية المستوى تساعد المتعلم على الالتحاق بمهنة أو وظيفة معينة وتقديم برامج أكاديمية تخصصية بصورة مكثفة تتصف بالمرونة تلبي احتياجات العاملين في الميدان من المنتسبين للمهن المختلفة لتطوير أدائهم بصفة دورية لمواكبة التقدم المعرفي والتحول إلى مجتمعات تعلم يشترك جميع المنتسبين إليها في تكوين رؤية ورسالة وأهداف مشتركة يسعون جميعا لبلوغها، كما يلتزمون بالعمل الجماعي، والعمل في فريق والتجريب بهدف التحسين المستمر وغيرها.

هدفت دراسة القاسم (٢٠٠٤) : بعنوان " تدريب المعلمين أثناء الخدمة المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل "إلى التدريب أثناء الخدمة بأنماطه المتعددة حيث يعد وسيلة مهمة لتطوير أداء المعلم التدريسي ،وضرورة تناسب برامج التدريب مع احتياجات المستهدفين من هذه البرامج وهم المعلمون ، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي القائم على جمع المعلومات ثم تصنيفها وتنظيمها وتحليلها بالإضافة إلى المنهج الإستنباطي والذي يقوم على جمع وتحليل وتفسير المعلومات واستنباط النتائج منها. وقد أسفرت الدراسة عن عدة النتائج كان من أهمها : تدني الفرصة التدريبية المتاحة للمعلمين أثناء الخدمة. النمط المتبع في التدريب هو نمط المحاضرة وإرسال المعلومة والإفتقار إلى الممارسة العملية.غياب مشاركة المعلمين في تصميم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة مما نتج عنه عدم ملائمة محتويات هذه البرامج مع احتياجاتهم التدريبية.

هدفت دراسة البطارسة (٢٠٠٥) : إلى بناء برنامج تدريب قائم على كفايات الاقتصاد المعرفي للتنمية المهنية لمعلمات الاقتصاد المنزلي في الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات الاقتصاد المنزلي في الأردن حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلمة وتم اختيارها بالأسلوب العشوائي الطبقي.. أظهرت الدراسة النتائج الآتية: كفايات معلمات الاقتصاد المنزلي التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي هي (١٠١) كفاية موزعة على ثمانية مجالات، وتدني مستوى امتلاك المعلمات لكفايات الاقتصاد المعرفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كفايات معلمات الاقتصاد المنزلي تعزى إلى متغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة، وقد بلغت أهمية البرنامج التدريبي بالنسبة لذوي الاختصاص (٤,٧) من اصل (٥) درجات وهذه تعد درجة عالية.

هدفت دراسة عيادات (٢٠٠٥) بعنوان: " بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم الصناعي في ضوء التوجه نحو الاقتصاد المعرفي" وبيان أثره في تنمية تلك المهارات. تكونت عينة الدراسة من (٥٦) معلماً من معلمي التعليم الصناعي، تم تطبيق بطاقة الملاحظة عليهم. كشفت النتائج

عن وجود أداء جيد لمعلمي التعليم الصناعي للمهارات الأدائية في ضوء الاقتصاد المعرفي حسب المعيار الذي اتبعته الدراسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المهارات الأدائية لمعلمي التعليم الصناعي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة في التدريس.

هدفت دراسة كليب (٢٠٠٥) بعنوان: "اقتصاد المعلومات أساس لاقتصاد الأمم وتطورها". إلى التركيز على إبراز مفهوم وأهمية المعلومات في الاقتصاد الوطني والتطوير الحضري، كركيزة أساسية للارتقاء بالمجتمعات العربية نحو مجتمع المعلومات والدعوة إلى التوعية لأهمية المعلومات والسياسات المعلوماتية والاقتصادية، للوصول إلى إنتاج واستثمار المعلومات، والاعتماد على التقانة في اقتصاد الأمه العربية، وبيان أثر التعاون العربي والعالمي في التكامل الاقتصادي. واستخدم الباحث منهجية البحث العلمي النظري والتحليلي لأدبيات علم الاقتصاد، فيما يتعلق بالمعلوماتية.

دراسة الشديفات (٢٠٠٧)، والتي هدفت إلى تعرف درجة ممارسة معلمي المدارس الأساسية لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مديري المدارس في مديرية تربية المفرق. تكون مجتمع الدراسة، وهو عينتها، من جميع المديرين والبالغ عددهم (١٣٦). وتشكلت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على (٤٩) كفاية ضمن خمسة مجالات تتعلق بالكفايات: الشخصية، والفنية، والقياس والتقويم، وتكنلوجيا المعلومات والاتصالات، والنمو المهني. وأظهرت نتائج دراسته الآتي: بلغ متوسط درجة ممارسة المعلمين لكفايات الاقتصاد المعرفي، من وجهة نظر المديرين، (٦٩ ,٣)، حيث جاء مجال الكفايات الشخصية بالمرتبة الأولى، ثم الكفايات الفنية، ثم كفايات القياس والتقويم، ثم كفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وأخيرا كفايات النمو المهني. وأكدت التوصيات أهمية عقد الدورات التدريبية، وتزويد المعلمين بفرصة اللقاءات الدورية فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المشرفين التربويين والخبراء المختصين لزيادة النمو المهني فيما يتصل بالاقتصاد المعرفي من جهة أخرى.

هدفت دراسة الكيلاني (٢٠١١)، إلى تعرف درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم. تكونت عينة الدراسة من كافة مشرفي التربية الإسلامية وعددهم (٦٢) مشرفاً. وتشكلت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على (٣٨) فقرة. أما أبرز نتائج تلك الدراسة فكانت على النحو الآتي: جاءت ممارسة المعلمين لدورهم وفق متطلبات الاقتصاد المعرفي بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي عام بلغ (٧٥ ,٢)، حيث جاء مجال كفايات تنفيذ التدريس في المرتبة الأولى، ثم كفايات التخطيط، ثم كفايات التطوير الذاتي، وأخيرا مجال كفايات تقييم تعلم الطلبة. ولم تكشف النتائج

عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المعلمين لدورهم، في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي، يمكن أن تُعزى لأي من متغيري المؤهل العلمي أو الخبرة الاشرافية.

هدفت دراسة التميمي (٢٠١٢) بعنوان : " درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم في الأردن " الى التعرف إلى درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم. تكونت عينة الدراسة من مشرفي التربية الإسلامية، والبالغ عددهم (٦٢) مشرفاً. أما أداة الدراسة فكانت استبانة مكونة من (٣٨) فقرة،. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم كانت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة الاشرافية.

هدفت دراسة السرحان (٢٠١٢) بعنوان : " مفهوم الاقتصاد المعرفي وأدوار المعلمين المتجددة خلاله من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات " إلى الكشف عن مفهوم الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وأدوارهم المتجددة خلاله، وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة السلط، والبالغ عددهم (٣٩٨) معلما ومعلمة، في حين تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم تطوير استبانة مكونة من ٢٦ فقرة، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل المعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة أن مفهوم المعلمين للاقتصاد المعرفي وأدوارهم المتجددة من خلاله حظي بدرجة فهم مرتفعة، وأظهرت كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠٥ , ٠a)، في درجة فهم معلمي المرحلة الثانوية لمفهوم الاقتصاد المعرفي وأدوارهم المتجددة من خلاله، تعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية.

موازنة للدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يمكن استخلاص بعض الاستنتاجات التي قد تفيد في وضع الرؤية المقترحة وذلك على الوجه التالي:

أن تفعيل دور اقتصاد المعرفة ووضع شروط لانتفاء المعلمين والترخيص لهم بمزاولة مهنة التدريس وفق برامج تدريبية لتنمية المعلم مهنياً أصبح ضرورة تفرضها متطلبات العصر ومتغيراته. أن تدريب المعلمين وإثراء إعدادهم يحظى بالأولوية في جميع الدول وبخاصة من حيث ارتباطه بالفاعلية النوعية للنظم التربوية. التأكيد على استخدام أساليب متعددة في التنمية المهنية للمعلم مثل البعثات الخارجية والتأليف والكتابة والنشر وإجراء البحوث العلمية والإنترنت وبناء عقود الشراكة بين المدارس والجامعات.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في التعرف على التنمية المهنية وأهدافها أساليبها ومفهوم اقتصاد المعرفة، أن هناك دراسات عديدة أجنبية وعربية بحثت في موضع الاقتصاد المعرفي وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتناول آثار وانعكاسات اقتصاد المعرفة على التنمية المهنية للمعلم، كما إنها تقدم رؤية مقترحة لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة من خلال الاستفادة من التوجهات العالمية الحديثة في هذا المجال لمواكبة مستجدات العصر.

المحور الأول: يتناول التنمية المهنية للمعلم وعلاقتها بالاقتصاد المعرفي.

التنمية المهنية للمعلم professional Development

مفهومه التنمية المهنية

هي تلك العملية المنهجية التي تهدف إلي رفع مستوى كفاءة المعلم وإكسابه المعارف والمهارات والقيم اللازمة لتطوير أدائه إلي الأفضل، من خلال مجموعة من السياسات والبرامج والممارسات. ولا يمكن للمعلم من الاستمرار في عمله بدافعية من غير تنمية مستمرة لمهاراته وقدراته مع إقرارنا أن المعلم ليس فنيا يستخدم روتينيات تعلمها،و إنما هو مهني يتعرض للمسائلة المهنية حتى يتمكن من أداء واجبه المهني علي الوجه الأكمل (الشيخ ،). ويعرفها البعض بأنها "كل خبرات التعليم التي يزود بها المتعلمون من أجل إحداث تغيير في السلوك يؤدي إلى تحقيق أهداف المنشأة وهو عملية مستمرة منظمة هادفة وفرصة ذهبية تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن يتوفر لدى المعلم عنصرا

القدرة والرغبة" (عبدالرحمن،٢٠٠٢،ص١٢٣) أما اليونسكو UNESCO فتعرف التنمية المهنية بأنها تعني بتنمية الشخص في إطار دوره المهني،وتتضمن تللك التنمية الخبرات الرسمية (مثل حضور ورش العمل والاجتماعات المهنية والمتابعة الأكاديمية) والجوانب غير الرسمية مثل (قراءة أدبيات المهنة ومتابعة مـا يجري في المجال من خلال وسائل الإعلام..الخ) (الشخيبي وآخرون،٢٠٠٧).

أهمية التنمية المهنية للمعلم

إن الثورة التكنولوجيا وما يتصف به العصر من معلوماتية، وسبل الاتصال الحديثة، والتقدم الهائل في المعلومات أدى إلى الحاجه إلى أساليب ووسائل متعددة تعمل على التنمية بحيث يتم تطويرها بصورة مستمرة تبعاً للتغيرات التي تطرأ على طبيعية أدوار القائمين على التدريس ونوعية الطلاب، ومن ثم يمكن القول أن التنمية المهنية أمر في غاية الأهمية لمواجهة الأدوار الجديدة و المتجددة،وهذا ما أكدت عليه السياسة التربوية العربية حين نادت بأن إعداد المعلمين و تدريبهم و تطوير مهماتهم التربوية و المجتمعية والقومية ركن أساسي لتجديد التربية العربية،وبعد أساسي من أبعاد الاستراتيجية المقررة لها. وذلك من مبدأ التربية المستمدة Sustainable Education وظهورها كاستجابة لحقيقة التغيير واعتمادها في التربية تفرض على القائمين على التدريس أن يكونوا طلائع في تطبيقه واستثماره في تطوير القدرات و المهارات و المعلومات العلمية و التربوية وما يشكو منه الجهاز التعليمي من نقص في التدريب يوجب بإلحاح تطوير أنماطه لتلائم مهنة التعليم (تايلور وآخرون ١٩٩٦، ص٤٩)

أهداف التنمية المهنية للمعلم

لا بد لأي برنامج تنموي يراد أن يكون فعالا علي أعلي مستويات النجاح من أهداف واضحة محددة وفق الحاجات التنموية. لأي تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح. وعليه فأن وحدة التنمية المهنية للمعلم تهدف إلى ما يلي :

(مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم – مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد –تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي – المساهمة بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور – المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع – تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور – تطوير مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة ،واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل –ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي. (الخربوش ٢٠٠٧ ص ٣).

مجالات التنمية المهنية للمعلم

تشتمل على أربعة مجالات رئيسية هي :(ادوارد ،٢٠٠٢)

١-الإعداد التخصصي المعرفي المقصود به تزويد معلم المستقبل بالمفاهيم والأساسيات في المرر التخصصي الذي يقوم بتدريسه حتى يصبح على مستوى عالٍ من القدرة التخصصية ، لابد أن يكون على معرفة بتخصصه بأحد فروع المعرفة وأن يكون متمكناً منها وقادر على التعمق فيها فهو عنصر مهم في عملية الإعداد وأي خلل أو ضعف في هذا الجانب يؤثر في قدرات المعلم المهنية فمسؤولياته تتمثل بالإلمام بالمادة الدراسية والوقوف على الجديد في تخصصه حيث يحتفظ بمكانته العلمية بين التلاميذ.

٢-الإعداد الثقافي يقصد به تزويد الطالب المعلم في كليات إعداد المعلمين بمقررات ثقافية تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه والتعرف على ثقافة مجتمعه المحلي والعلمي. الهدف منه هو حصول المعلم على المعرفة والإعداد للمشاركة كمواطن مستنير ومساعدته على التكيف الاجتماعي وتنمية قدرته على فهم أسس العلوم وتذوق الآداب والفنون وغير ذلك. والثقافة العامة ركن أساسي في إعداد الطالب المعلم فكلما ازدادت المعلومات العامة للمعلم كان أقدر على نيل ثقة تلاميذه والتأثير فيهم فالثقافة تساعد المعلم على نضج شخصيته واتساع أفقه وسعة إدراكه ولن يتحقق للمعلم إلا إذا أعد إعداداً ثقافياً.

٣-الإعداد المهني التربوي يتمثل في إكساب الطالب المعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة التي يحتاجها المعلم في أصول التدريس وأوضاعها وأساليبها حتى يتمكن من التعامل الفعال في عملية التعلم ، إتقان المعلم لمادته أو مواد تخصصه لا يكفي لأن يصبح معلماً ناجحاً حيث يحتاج إلى إعداد تربوي مهني يُمكّن الطالب المعلم فهم العملية التربوية وفهم حاضر المجتمع وماضيه ومستقبله ويزوده بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي يحتاج إليها في أثناء عمله.

٤-الإعداد الشخصي الاجتماعي ويقصد به إعداد معلم المستقبل ليكون قادراً على اكتساب السمات والخصائص الشخصية السوية والسلوك الشخصي المتميز والقيم والاتجاهات المرغوب فيها وهذا يتم من خلال المقررات الدراسية والقدوة الحسنة التي يعكسها الأساتذة الذين يدرسون الطالب المعلم والأنشطة المتنوعة الممارسة للطلبة سواء منها الرياضية والثقافية والاجتماعية وغيرها.(ص٩٦)

هناك نموذجان بارزان يستخدمان لحفز وتحسين التنمية للمعلمين هما :

النموذج التقني والنموذج الإنساني،وبالطبع لا يستطيع النموذج التقني بذاته أن يتحقق سوى القليل في ظل غياب فرص التنمية المهنية والإنسانية للمعلم. إن كلا من هذين النموذجين يعكسان اهتمامات مختلفة، تطمح كل منها بحافز ودعم التنمية المهنية للمعلمين. ويبدو أن النموذجين يكملان بعضهما بعضا

أكثر من كونهما يمثلان اتجاهين مختلفين لتحسين التعليم وتحقيق التنمية المهنية. ومن ثم يتعين علينا البحث في ثنايا هذين النموذجين ومن واقع أوضاع التعليم في الوطن العربي، وأحوال المعلمين العرب، عن رؤية جديدة ونموذج جديد يحقق نقلة نوعية في أداء المعلمين.

إن النموذج المتكامل الذي نسعي إليه يقر المسألة المهنية للمعلمين، ويعترف بضرورتها، لكنه يضعها في إطارها الإنساني الخاص الذي يمكن المعلم والمتعلم معا، في بيئة مواتية لتحقيق عملية تربوية تدعم بناء أجيال جديدة تمتلك إمكانات التعامل مع مجتمع المعرفة القائم علي الديمقراطية والعدالة، لذلك فإن هذا الإطار يقر مسألة التمهين من أجل التمكين، ويؤكد علي بعض المبادئ هي ركائز لعملية التمهين حتى تكون المعايير إطارا وسياجا داعما يؤكد علي الحقوق والواجبات معا، ويضع أسس الرعاية والاحترام والثقة بين أطراف التعلمية، ولتوضيح ذلك نعرض مفهوم التمهين من أجل التمكين،ثم بعد ذلك نعرض بعض الخصائص الأساسية التي يقوم عليها النموذج العربي المتكامل للمعلم العربي.(ادوارد،٢٠٠٢،ص١٣٢)

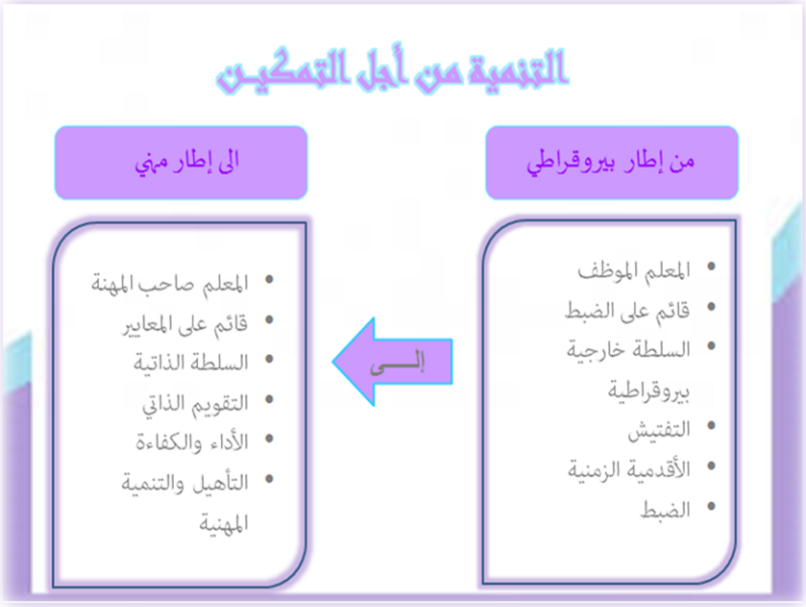
أ- التمهين من أجل التمكين :

التمكين Empowerment هو اقتدار المعلم علي تحقيق الجودة في أدائه وفق المعايير المحددة. إن التمكين عملية متواصلة ومطردة تشمل بعدين أساسين : الأول موضوعي خارجي يقتضي توافر عناصر نوعية في البنية الداعمة للمعلم، والثاني داخلي يتمثل في السعي المتواصل من قبل المعلم علي الارتقاء بنفسه مهنيا (معرفه، مهارات، وقيم) مساءلة ذاته لتطورها.

إن التمهين من أجل التمكين ليس شعارا فقط، لكنه حقيقة مهمه، فالاهتمام بتمهين التعليم معناه :

اعتبار التعليم مهنة، واعتبار المعلم صاحب مهنه وليس موظفا في جهاز بيروقراطي، وهناك فرق كبير بين أن يكون المعلم موظفا يخضع لسلطة بيروقراطية خارجية تتمثل في اللوائح والقانون، وبين أن يكون صاحب مهنة، يخضع لسلطة العلم والمعرفة (بله ،٢٠٠٠،ص٩٧)

والشكل التوضيحي رقم (١) يوضح انتقال المعلم من إطار بيروقراطي يقوم علي الضبط الصارم والتفتيش والأقدمية الزمنية المطلقة، إلى إطار مهني يمكن المعلم من دعم مسئوليته كصاحب مهنة في المجتمع، ويقوم هذا الإطار المهني علي المسؤولية الأخلاقية الذاتية للمعلم، كما يقوم علي التقويم الذاتي، ومعايير الكفاءة والاداء، وأيضا يقوم على التنمية المهنية باعتبارها حجر الأساس للارتقاء بالمعلم مهنيا واجتماعيا.



شكل (١):التنمية والتمكين" مرحلة انتقالية من اطار بيروقراطي الى اطار مهني"

ب- الخصائص الأساسية لمعايير المعلم :

تأسيسا علي ما سبق وفي ضوء التجارب العربية والعالمية يمكن تحديد عشر خصائص أساسية لما نسعى إليه من معايير تساعد علي نهضة التعليم في وطننا العربي، وتتمثل هذه الخصائص في :

- الشمولية – القابلية للقياس – الإنسانية – التمكين – الأخلاقية
- الموضوعية – المشاركة – المواطنة – المرونة – العدالة الاجتماعية

وعلينا أن نؤكد أن تحسين النظام التربوي والتعليمي في أقطارنا العربية يتطلب من واضعي السياسة أن يقوموا بمسئولياتهم كاملة، ولا يتركوا الأمور تسير علي عواهنها بل عليهم أن يعملوا على تحقيق المخرجات الأربعة التي ترتكز عليها العملية التربوية التعليمية وهي : تعلم لتعرف – تعلم لتعمل – تعلم لتعيش – تعلم لتكون (تايلور وآخرون ،١٩٩٩، ص ٢٢ – ٢٣)

علاقة اقتصاد المعرفة بالتنمية المهنية للمعلم

تغيّر دور المعلم من ملقن للمعلومات، إلى مرشد وميسر لعملية التعليم، لتمكين الطلبة من البحث عن المعلومات والوصول إلى النتائج بأنفسهم، ويكون دور المعلم توجيه المتعلم عن طريق الحوار، الذي يتم بينهما في أثناء عملية التعليم، ولكن يبقى دور المعلم لا غنى عنه، فدوره في مثل هذه المواقف يصبح توجيهيا وإرشاديا للعناصر الفعالة في التعليم، إضافة إلى الإشراف على عملية جمع المعلومات التي يقوم بها الطلبة وتصنيفها، وتحليلها، ولتحقيق ما ينبغي أن يكون عليه المعلم في العصر المعرفي، ينبغي مراجعة وإعادة النظر

في سياسات إعداد المعلم وتدريبه، ليواكب ما تمخض عنه العصر من تقدم في المجالات المختلفة، ومعلم المستقبل "سيكون مجرد موجه لسير عملية التعليم ومديرًا للموقف تعليمي أكثر من كونه مصدرا وحيدا للمعرفة أو مانحا لها، وبالتالي لا بد من تطوير قدراته على أن يكون فاعلا وليس معوقًا" (الهاشمي والعزاوي، ٢٠٠٧).

ولتحقيق الجودة والارتقاء بمستوى مخرجات التعليم، ينبغي أن يتم تعديل سياسة إعداد المعلم وتدريبه" ويجب أن تصمم برامج التدريب بحيث تقابل الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وتهدف إلى تنمية الاحتياجات وإشباعها، ويقدر الدقة والموضوعية في تحديد تلك الاحتياجات لتحدد فعالية وكفاءة البرنامج التدريبي، (فريحات والصمادي، ٢٠٠٨،ص١٢٣).

ويركز الاقتصاد المعرفي على استثمار القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة، وبما أن المحور الأساس هو الإنسان فلا بد من إعداده إعدادا جيدا لمجتمع الاقتصاد المعرفي والطريق إلى ذلك يبدأ من المدرسة التي يتوفر منها الدور الفاعل في إعداد الطلبة وتهيئتهم ليكونوا قادرين على التكيف داخل هذا المجتمع، وذلك بتزويدهم بالمهارات والاتجاهات الأساسية التي تتطلبها عملية تطوير التعليم، لذلك أصبح من الضروري أن يعمل النظام التربوي على تعديل المناهج وتطويرها لتحقيق مخرجات تعليمية تنسجم مع الاقتصاد المعرفي عن طريق إكساب الطلبة المهارات والاتجاهات والقيم الضرورية ذلك التحول من المفهوم الضيق التقليدي للمنهاج الذي كان يركز على المعلم بإعطائه الفرصة الأكبر داخل غرفة الصف إلى المفهوم الحديث للمنهاج الذي يركز على المتعلم بهدف إكسابه المعارف والخبرات والمهارات من مصادر التعلم المتنوعة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٠).

مبررات تطوير أداء المعلم في ضوء اقتصاد المعرفة

هناك مبررات وأسباب عديدة تدعو إلى ضرورة تطوير أداء المعلم في ضوء اقتصاد المعرفة بعضها في الآتي (عامر ،٢٠٠٨،ص١٠٥):

١-قصور الأداء الحالي للمعلم ، مما أدى إلى قصور نواتج التعلم التي تعوق مواكبة التغيرات والتحولات الحادثة في المجتمع.

٢-تأكيد كثير من البحوث والدراسات – المعاصرة والمستقبلية – على أهمية اقتصاد المعرفة لتطوير أداء المعلم.

٣-وجود فجوة بين النظرية والتطبيق سواء في إعداد المعلم في مرحلة قل الخدمة ، أو في تدريبه أثناء الخدمة حيث يتم الاهتمام بالنظريات والفلسفات التربوية والسيكولوجية أكثر من تطبيقها في مواقف الحياة اليومية..

٤-زيادة الاهتمام بضرورة تطوير وتحديث المعلم – قبل الجامعي والجامعي لمواجهة التحديات الناجمة عن منطلقات العصر.

٥-حاجة سوق العمل إلى نوعية خاصة من المعلمين مدربة تدريباً متميزاً، خاصة في ظل منافسة كثير من الدول الأخرى في هذا الشأن.

كما ترى الباحثة الحاجة المستمرة إلى التطوير والتحديث للمعلم حتى يتفهم الحقائق والمفاهيم والتعميمات الجديدة في مجالات تخصصه تربوياً ومهنياً وثقافياً -وحتى يدرك أهمية استيعاب كل ذلك، بالإضافة الى اتاحة الفرص امامه لكي يمارس عملياً وتطبيقياً بعض المهام النظرية الملقاة على عاتقه.

المحور الثاني: يتناول اقتصاد المعرفة و آثارها و انعكاساتها على تنمية المعلم مهنياً.

خصائص اقتصاد المعرفة وأثرها على التنمية المهنية للمعلم:

يعيش العالم اليوم عصر شديد التعقيد سريع التغير يتميز بالتقدم العلمي والتكنولوجي وبالانفجار المعرفي، وزيادة استخدام الحسابات والشبكات الإلكترونية في بث واستقبال وتخزين واسترجاع المعارف والمعلومات ومعالجتها، وتبادلها وتداولها، وانتقاء المناسب منها، بالإضافة إلى تطويعها ومزجها بالتطبيق العملي وابتكارها.

وفي ضوء الانفجار المعرفي يشير كاستليز (Castells :2011) إلى انه من بين الاتجاهات التي شكلت المجتمع في بداية القرن الحادي والعشرين ثورة الاتصالات والقدرة على استخدام الكمبيوتر، وما ترتب على ذلك من انتشار قوة المعلومات والتنوع في وسائل الإعلام وتعزيز وسائل الاتصال المؤثرة والمتفاعلة، والاستخدام الواسع لشبكة المعلومات العالمية في شتى مجالات الحياة، بما في ذلك التعليم (ص ١١٩). ويتحدد عصر اقتصاد المعرفة من خصائصه، حيث كثافة المعلومات وكثرة التطبيقات التكنولوجية لها ومهارات استخدامها في شتى مجالات الحياة، ويمكن تحديد أهم سمات هذا العصر فيما يلي(العلي، ٢٠٠١):

• يتصف بكثافة المعرفة والمعلومات، ويعتمد في إنتاجه ووسائل نشرها والإفادة منها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ويضم هذا العصر كوادر بشرية معدة عقلياً ومعلوماتيا لإدارة مرافق المجتمع وتنمية قطاعاته المختلفة.

• تمثل فيه المعلومات مصدر القوة والسيطرة والنفوذ، والذي ينشغل معظم إفراده بإنتاج المعلومات وجمعها ومعالجتها وتوزيعاً ونشرها.

• يعتمد على المعرفة واقتصادياتها كمصدر أساسي من مصادر الدخل القومي. (ص ٢٧٢ – ٢٧٣)

وكما يتميز اقتصاد المعرفة بمحتوى وهيكل كل أنشطته الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بكل ما يتطلبه ذلك من عاملين في مجال المعرفة ومستخدمين لها، فالرابطة الأساسية التي تربط بين الأنشطة والمؤسسات والأفراد هي المعرفة، كما أنه يمكن تمييز عصر المعرفة عن عصر الزراعة والصناعة بمعدل ومدى توليد المعرفة واستخدامها وتطبيقها في مختلف مجالات الحياة ؛ويعد التعليم من أكثر المجالات تأثراً بهذه التحولات والتغيرات الحادثة في المجتمع، كما أنه أكثر تأثراً بالانفجار المعرفي والمعلوماتي، وذلك لأن التعليم يمثل العمود الفقري لإحداث التنمية الشاملة في المجتمع، حيث تعتمد القدرة على التقدم لأي دولة على كفاءة نظامها التعليمي، ولا يمكن تجويد التعليم وتطويره ورفع كفاءته بدون الاهتمام بإعداد المعلم وتنمية مهنياً وإكسابه المعارف والمعلومات والمهارات المختلفة التي تمكنه من مواكبة عصر المعرفة وتحدياته. (البهواشي،٢٠٠٤،ص٨٣)

وفي يلي عرض لخصائص اقتصاد المعرفة وانعكاساتها على التنمية المهنية للمعلمين:

١ – التقدم العلمي والتكنولوجي:

شهدت السنوات القليلة الماضية اكتشافات علمية وتكنولوجية هائلة وسريعة في كافة مجالات الحياة، وتوالت هذه الاكتشافات بسرعة مذهلة لم يسبق للإنسان أن تعرف لها من قبل، حيث تناقصت المدد الزمنية بين الاكتشافات العلمية وتطبيقها عملياً وصناعياً ثم تسويقها تجارياً، وبدلاً من عقود طويلة أصبحت هذه المدد شهوراً بل أياماً. كما أدى التقدم العلمي والتكنولوجي إلى زيادة إنتاج المعرفة وتراكمها، وسرعة توظيفها في الإنتاج، وزيادة معدل القيمة المضافة الناتجة عنها، هذا بالإضافة إلى زيادة التقدم في علوم الحاسبات وشبكات المعلومات والتكنولوجيا الرقمية، وسرعة انتشار استخدامات شبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني والمؤتمرات التفاعلية والتطبيقات الأخرى التي أثرت على النظام التعليمي، والتي فرضت عليه ضرورة التكيف والتوافق معها.(حيدر ،٢٠٠٨،ص١٣٤)

وقد أثر التقدم العلمي على المؤسسات التعليمية حيث لم يعد هدف التربية في هذا العصر مجرد تحصيل المعرفة فقط بل الأهم من تحصيلها على الوصول إلى مصادرها الأصلية وتوظيفها لحل المشكلات المختلفة، وأصبحت القدرة على طرح الأسئلة في هذا العالم المتغير الزاخر بالاحتمالات والبدائل تفوق أهمية القدرة على الإجابة عنها وهي تحصيل المعرفة وإتقانها.(ديفيد، ٢٠٠٢،ص٦٧)

وترى الباحثة أهمية مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي ضرورة إيجاد نوعية جيدة من المعلمين قادرين على التعامل مع المعلومات المتجددة ومتطلباتها، واستمرارية التأهيل والتدريب، واستخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية، وهذا يؤكد على أهمية التدقيق فيمن يتم اختيارهم لمهنة التدريس بحيث لا تصبح المهنة متاحة لكل من يريد، بل تقتصر على الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط والمواصفات المطلوبة فقط، وذلك حفاظاً على مستوى المعلم ومكانته والارتقاء بمهنة التعليم والتدريب.

٢- الانفجار المعرفي المستمر:

يتسم العصر الحالي بالنمو الهائل في حجم المعلومات وتنويعها وتعمقها، وظهور الكثير من العلوم الجديدة، لا يكاد يمر يوم دون إن تحمل لنا المجلات والصحافة المتخصصة أبناء عن اكتشافات واختراعات جديدة، وأصبح حجم التراكم في المعرفة العلمي والتكنولوجية الجديدة خلال بضع سنوات يساوي أو قد يزيد عن حجم المعرفة الإنسانية منذ بداية التاريخ الإنساني المسجل حتى الآن.

كما يتسم هذا العصر بالتدفق السريع للمعلومات بشكل يفوق قدرة الإنسان على تدوينها، كما أن كمية المعلومات المتحصلة لن تنفع طويلاً؛ لأنها لا تلبث إلا قليلاً حتى يظهر ما هو أكثر منها نفعاً، وبذلك يكون التدفق المعلوماتي في متناول من اكتساب مهارة الحصول على مصادرة المعلومات والبحث فيها؛ لاستخراج ما يريد ومن هنا فإن العبرة ليست بكثرة المعلومات، وإنما بتوفير مقومات استثمارها وتداولها وتنظيمها والاستفادة منها في مختلف مجالات الحياة.(الهجرسي،١٩٩٩،ص١٧٦)

وقد أدى التدفق السريع للمعلومات إلى حدوث العديد من التغيرات في المنظومة التعليمية، وفي أدوار ومسئوليات المعلم الذي أصبح موجهاً ومنشطاً ومرشداً إلى مصادر المعرفة أكثر من كونه ملقناً لمعرفة، ومنسقاً لعمليات التعلم ومصححاً لأخطاء التعلم، ومن هنا فإن مواجهة هذا التدفق المعلوماتي الضخم يستلزم معلماً من طراز جديد، يكون قادراً على تطوير نفسه وتطوير قدراته ومهاراته بشكل مستمر، والاتصال الدائم بالمستجدات العلمية والتكنولوجية والتربوية حتى يلحق بكل ما يحدث من تغيرات محلية وعالمية، وهذا يتطلب إحداث تغيرات جوهرية في منظومة إعداد المعلم وتأهيله علمياً ومهنياً حتى يصبح معلماً عصرياً في مجتمع المعلومات فكراً وسلوكاً وأداءً. وهذا الأمر يستلزم إعادة النظر في مهنة التعليم وما تتطلب من تحمل المعلمين لأدوار ومسئوليات جديدة وإكسابهم مهارات مختلفة، وتعديل الطرق التي يمارسون بها وظائفهم حتى يمكنهم مواكبة ذلك التدفق المعرفي، ومن ثم تزايد الاهتمام باختيار العناصر المناسبة لمهنة التدريس وتدريبهم بشكل مستمر طوال حياتهم المهنية.(جرادات،٢٠١٢وص٦٥)

٣- التغير المعلوماتي المستمر:

يتسم عصر اقتصاد المعرفة بكثافة وسرعة تبادل المعلومات والمعرفة، وتدنى تكاليفها وتنامي علم التحكم الإلكتروني وبرمجياته، وارتباطه بتقنيات الاتصال الحديثة (شبكة الإنترنت) وإمكاناتها غير المحدودة، الأمر الذي عزز من عملية الاتصال وجعلها أكثر تفاعلية، كما جعل الاقتراب من العالمية خاصية كبيرة وممكنة، كما أن تطبيقاتها أحدثت تغييراً كبيراً في أدوار المعلم ومسئولياته وأساليب تعامله مع طلابه، وكيفية تلبية متطلباتهم.

كما يتميز هذا العصر بتعدد وسائل الاتصال ووسائط المعرفة، وظهور ما يسمي بالثقافة الإلكترونية أو الثقافة الرقمية، وانتشار تقنيات الحاسب الآلي والأقراص المدمجة والكتاب الإلكتروني وشبكات المعلومات في المدارس، الأمر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بتنمية المعلم وإكسابه المهارات والقدرات المختلفة التي تمكنه من البحث على المعلومات والحصول عليها واستخلاص المعارف منها حتى يتواكب مع العصر ومتغيراته.(برهان ،٢٠٠٠،ص٧)

٤- الاعتماد على ادارة المعرفة:

شهد العالم مع بداية الألفية الثالثة الانتقال من عصر الصناعة الذي يعتمد على المواد الخام رأس المال المادي إلى عصر المعرفة ذي الآفاق اللانهائية الذي يعتمد على العلم والمعرفة والتكنولوجيا المتقدمة، وتزايدت القيمة النسبية للمعرفة، وأصبحت المعرفة عنصراً أساسياً في الإنتاج وتراجعت أهمية عناصر الإنتاج التقليدية، وأصبح رأس المال المعرفي أكثر أهمية وأهمية من رأس المال المادي في تحسين وتجويد العملية الإنتاجية ورفع كفاءتها.

وتحتل المعلوماتية وادارة المعرفة أهمية كبيرة في هذا العصر، حيث يساهمان بالجزء الأكبر في الاقتصاد القومي للدول المتقدمة، وفي عصر المعلوماتية تجمع الآراء على أن مصير المجتمعات مرهون بنوعية معينة من البشر، ومن هنا فقد تزايد الاهتمام بالعنصر البشرى وتنمية خياله وقدراته الإبداعية والابتكارية، فنجاح المجتمعات يتوقف على مدى قدرتها في إعداد أبنائها وتنمية قدراتهم على إنتاج المعارف وتجديدها وتطويرها بشكل مستمر وتطبيقها في مختلف المجالات في المجتمع.

ونتيجة لذلك فقد اتجهت جميع الدول إلى زيادة الاهتمام برأس المال المعرفي، وذلك من خلال زيادة الاستثمار المخصص لإنتاج ونشر المعرفة وتوظيفها وتطبيقها من جهة، وزيادة الاستثمار المخصص لتنمية رأس المال البشري من جهة أخرى، هذا بالإضافة إلى زيادة الاستثمار المتصل بالمعرفة في مجال البحوث والتنمية والتعليم وبرمجيات الحاسب الآلي (ديفيد ،٢٠٠٢،ص١٢٣)

لذا ترى الباحثة أنه يجب على المعلم أن يدرك أهمية التغيير الذي طرأ على طبيعة دوره ومسؤولياته، بأنه لم يعد المصدر الوحيد للمعرفة والمعلومات ولم يعد دوره مقتصراً على تلقين الطلبة لهذه المعلومات، بل أصبح نواة التغيير والتطوير والتقدم في التعليم، وأصبح الميسر لعلمية التعلم الذاتي والمساعد للطلاب في الوصول إلى المعلومات، وهذا يفرض الاهتمام بإعداد المعلم وتنميته مهنياً، وتنمية قدرته على التعلم الذاتي والتعلم المستمر، وتنمية قدرته ومعارفه بكل مستمر ليتواكب مع تحديات عصر المعرفة.

٥- زيادة حدة التنافس العربي بين الدول:

تعد المعرفة الأداة التنافسية الأساسية في مختلف المجالات بالمجتمع، فهي تشكل رأس المال الفكري لأية مؤسسة مهما كان نوعها، كما تعد مورداً أساسياً لأي مؤسسة يجب الاعتماد عليه والاستفادة منه في تطوير عملياتها المختلفة وتحسين جودة مخرجاتها، ونتيجة لذلك فقد تزايدت حدة التنافس بين الدول في مجال المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، حيث أصبح لتكنولوجيا المعلومات دور كبير في ازدهار قطاعي صناعة وتجارة الإلكترونيات نظراً للفوائد الضخمة التي تدرسها على اقتصاديات الدول المنتجة لها.

ومن هنا فإن من يمتلك المعرفة والتطور يمتلك القوة والقدرة والسيطرة على الآخرين، ومن لا يمتلكها عليها أن يرضي بالتبعية للدول المتقدمة، وهذا يفرض على المؤسسات التعليمية ضرورة إعادة النظر في جودة مخرجاتها بحيث تكون قادرة على المنافسة محلياً وعالمياً، وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام بإعداد المعلم وتدريبه للتعامل مع المعرفة والتفوق والتنافس فيها، وتزويده بفكر جديد وبأساليب تكنولوجية بحيث يتمكن من إعداد أجيال تكون قادرة على إنتاج المعرفة وابتكارها وتطويرها والاستفادة منها في شتى المجالات بالمجتمع. (ديفيد ،٢٠٠٢،ص١٢٦)

٦- زيادة مجالات التعاون الدولي:

يتسم عصر اقتصاد المعرفة بتزايد التعاون الدولي في مجالات متعددة علمية وتقنية بين مختلف الدول ومن ثم اتسعت قاعدة الاستفادة من المعرفة الإنسانية على المستوى الدولي، وسوف تتزايد معدلات هذا التعاون كلما تطورت تكنولوجيا المعلومات، وكلما ازدادت المعارف والمعلومات والأنشطة العلمية والتقنية في المجالات المختلفة. كما أدى التقدم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال أيضاً إلى تعزيز التعاون الأكاديمي الدولي، وتشجيع التدفق الحر للمعرفة والأفكار عبر الحدود القومية، وتحفيز التعاون والتبادل العلمي ونقل المعرفة الأكاديمية والخبرة لتدعيم التدويل للتعليم.

ومما يسهم في تحقيق هذا التعاون تزايد عدد الدول والمنظمات الدولية والإقليمية المهتمة بتبادل المعلومات، مما أدى إلى تطور أساليب التعاون الدولي، وظهور اتجاه متنام لتدويل التعليم عبر العالم، يؤثر

بقوة ليس فقط على التدريس والتدريب والبحث العلمي، بل يؤثر أيضاً على التخطيط لنظم المؤسسات التعليمية وإدارتها، وأصبح "التدويل واحداً من أقوى التطورات في تاريخ التعليم، حيث ظهرت العديد من برامج التعاون الدولي، والمؤسسات التعليمية عابرة القومية، كما ظهرت العديد من المشروعات الدولية لتطوير برامج التعليم في مختلف دول العالم (ديفيد ،٢٠٠٢،ص١٤٣)

وقد فرضت هذه التغيرات ضرورة الاهتمام بانتقاء المعلمين لمزاولة المهنة والترخيص لهم، والاهتمام بتنميتهم علمياً ومهنياً وإكسابهم المهارات والقدرات التي تمكنهم من مسايرة اتجاهات التدويل، والاستفادة من المعرفة التخصصية العالمية وبرامج التعاون والتفاهم الدولي وتزويدهم بالثقافات العالمية حتى يتمكنوا من إعداد طلاب قادرين على التنافس العالمي ليصبحوا مواطنين عالميين بشكل كفء وفعال.

اثر اقتصاد المعرفة على التحولات التربوية

فرضت المعلوماتية والتقدم التقني ضرورة الاهتمام بوضع معايير لانتقاء المعلم والترخيص له لممارسة مهنة التدريس، والاهتمام بتنميته مهنياً أثناء الخدمة وتطوير قدراته ومهاراته وتجديدها بشكل مستمر، وذلك لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات، وإنما لابد إن يجدد المعلم من معارفه وقدراته ومهاراته طوال حياته المهنية، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التطور والتعلم. وقد أدى عصر اقتصاد المعرفة إلى حدوث العديد من التغيرات التربوية والتي تحتم ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، وتتمثل هذه التطورات في: تحول الاهتمام من التعليم السطحي إلى التعليم المتعمق الذي يركز على المهارات الذهنية العليا للطلاب مثل التفكير الناقد والتفكير الإبداعي الخلاق وحل المشكلات والتعامل مع الآخرين ، كما ان تغير وتجدد أدوار المعلم نتيجة للتطور الهائل في وسائل الاتصال وتضاعف مصادر المعرفة المتوفرة لدى الطلاب، الأمر الذي يتطلب الأعداد الجيد والتدريب المستمر للمعلم، والتأكد من أنه يمتلك المعارف والمهارات والكفايات التي تمكنه من أداء أدواره المتعددة والمتجددة، ايضا استخدام المستحدثات التكنولوجية في التدريس، ومنها الحاسوب ذو الوسائط المتعددة والإنترنت والبريد الإلكتروني، والتي غيرت طرق التعليم، وطرق الحصول على المعلومات وكيفية تنظيمها وتجديدها والاستفادة منها،

كما ان الاهتمام بتطبيق معايير الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، ومقارنة أداء المعلمين والطلاب في العملية التعليمية بالمعايير الدولية لتقييم مدى التقدم في ضوء مؤشرات الجودة. ويرافق ذلك التوسع في خدمات المعلومات بعد اتساع دائرة المعرفة والبحث في شتى الميادين، واستخدام الشبكات المحلية والعالمية، والتقنيات التكنولوجية في مجال التعليم، والتي نتج عنها ظهور أشكال جديدة للتعليم مثل

التعليم الإلكتروني أو التعليم الافتراضي، والذي يعتمد في تقنياته على وسائل وأساليب للتعليم من بعد، وهذا يفرض ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم.(عامر ،٢٠٠٨،ص١٢٣)

ومن هنا فإن مواكبة عصر اقتصاد المعرفة يحتاج إلى نوعية جديدة من المعلمين تمتلك المعرفة التخصصية العالمية والثقافة العالمية، والمهارات والقدرات المهنية والتربوية المتطورة، وتجيد استخدام شبكة المعلومات الدولية والإنترنت في العملية التعليمية، وتستفيد من برامج التعاون والتفاهم الدولي، وتتمكن من المنافسة محلياً وعالمياً، ومن ثم فإن هذا العصر بحاجة إلى (العصيمي.٢٠٠٦، ص٨٧-١٠٩):

معلم المعرفة وهو المعلم الذي يمتلك قاعدة علمية معرفية واسعة ومتعمقة، والقادر على تجديد معارفه ومهاراته باستمرار، والقادر على تدريب طلابه إلى كيفية الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة وتطويرها وتجديدها والاستفادة منها.

المعلم الباحث وهو المعلم الذي يؤمن بأن المعرفة متغيرة ونسبية، والمهتم بمواصلة الدراسة والبحث عن المعرفة في مصادرها المتنوعة، والقادر على التحليل والتفكير المنطقي والتركيب الإبداعي، وكذلك القادر على ممارسة هذا التفكير بأنواعه المختلفة خلاله تدريسه الصفي

المعلم الرقمي وهو المعلم المتمكن من مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت ومهارات الاتصال والتواصل عبرها شفهياً وكتابياً بلغة راقية ومفردات ثرية، والقادر على التدريس باستخدام تكنولوجيا التعليم، وبطريقة المشروع، والقادر على تدريب تلاميذه على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والبيانات وتحليلها ومعالجتها.

المعلم التنافسي وهو المعلم المتجدد في معارفه ومهاراته وخبراته باستمرار، والمتطور في تدريسه وفق أحداث التقنيات المعلوماتية، والقادر على الانفتاح على كل ما هو جديد، والقادر على قيادة العمل وتحمل المسئولية، والحاصل على رخصة لمزاولة مهنة التدريس يتم تجديدها بشكل مستمر بناءً على اجتيازه اختبارات تحصيلية ومهارية وقدرات وغيرها، والقادر على المنافسة المحلية والعالمية

المعلم العصري وهو المعلم الذي يمتلك القدرة على التعامل مع الثقافات واللغات والفنون العالمية، والقادر على تجديد مهاراته وقدراته باستمرار لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية التي تطرأ على المجتمع.

جدول (١): تنوع ادوار المعلم بما يتناسب مع المنافسة المحلية والدولية على مستوى اقتصاد المعرفة

معلم المعرفة	وهو المعلم الذي يمتلك قاعدة علمية معرفية واسعة ومتعمقة، والقادر على تحديد معارفه ومهاراته باستمرار، والقادر على تدريب طلابه إلى كيفية الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة وتطويرها وتجديدها والاستفادة منها.
المعلم الباحث	وهو المعلم الذي يؤمن بأن المعرفة متغيرة ونسبية، والمهتم بمواصلة الدراسة والبحث عن المعرفة في مصادرها المتنوعة، والقادر على التحليل والتفكير المنطقي والتركيب الإبداعي، وكذلك القادر على ممارسة هذا التفكير بأنواعه المختلفة خلاله تدريسه الصفي
المعلم الرقمي	وهو المعلم المتمكن من مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت ومهارات الاتصال والتواصل عبرها شفهياً وكتابياً بلغة راقية ومفردات ثرية، والقادر على التدريس باستخدام تكنولوجيا التعليم، وبطريقة المشروع، والقادر على تدريب تلاميذه على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والبيانات وتحليلها ومعالجتها.
المعلم التنافسي	وهو المعلم المتجدد في معارفه ومهاراته وخبراته باستمرار، والمتطور في تدريسه وفق أحداث التقنيات المعلوماتية، والقادر على الانفتاح على كل ما هو جديد، والقادر على قيادة العمل وتحمل المسئولية، والحاصل على رخصة لمزاولة مهنة التدريس يتم تجديدها بشكل مستمر بناءً على اجتيازه اختبارات تحصيلية ومهارية وقدرات وغيرها، والقادر على المنافسة المحلية والعالمية
المعلم العصري	وهو المعلم الذي يمتلك القدرة على التعامل مع الثقافات واللغات والفنون العالمية، والقادر على تجديد مهاراته وقدراته باستمرار لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية التي تطرأ على المجتمع.

ومن هنا نجد أن تدريب المعلم وتنميته مهنياً أثناء الخدمة أصبح مطلباً ملحاً باعتباره الأساس لتطوير المؤسسات التعليمية والارتقاء بها وتجديدها من جهة، وتطوير قدرات ومهارات المعلمين وتجديدها بشكل دائم ومستمر من جهة أخرى لمواكبة عصر التدفق المعرفي.

المحور الثالث: يتناول بعض النماذج العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة

تعد التنمية المهنية للمعلم ضرورة لمواجهة تغيرات العصر وتطوراته، حيث لم يعد اكتساب مجموعة من المعارف والمهارات يكفي للأداء الكفء في أي مهنة من المهن، فالمعرفة تتغير وتتجدد بسرعة فائقة، والمهارات التي يحتاجها أي فرد لمهنة معينة تتسع وتتفرع بدرجة هائلة؛ مما يحتم على الفرد ضرورة تجديد معارفه ومهاراته واتجاهاته كل فترة زمنية محددة، وذلك حتى يكون على درجة عالية من الكفاءة طوال

حياته المهنية تحقيقاً لمبدأ التعلم مدى الحياة. وتتعدد خبرات وتجارب الدول في مجال الترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة ووضع البرامج المختلفة لتدريبهم أثناء الخدمة، وكذلك تتعدد الطرق والأساليب التي تستخدمها تلك الدول في تجديد مهارات وقدرات ومعارف معلميها، وفيما يلي عرض لنماذج بعض الدول المتقدمة للاستفادة منها في الارتقاء بتجويد التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة.

النماذج العالمية

أ- النموذج الياباني:

تتشدد اليابان في اختيار أفضل العناصر للعمل في مهنة التدريس، حيث يقضي القانون الياباني بضرورة حصول المعلم على الدرجة الجامعية الأولى كمتطلب أساسي لممارسة مهنة التعليم، حيث يتم تعيين المعلم بصورة مؤقتة لمدة عام دراسي يرافق خلاله معلم المادة الأساسي لملاحظته أثناء قيامه بتدريس المادة والاستفادة من خبراته.

ولكي يتم تعيين المعلم بشكل دائم، يجب عليه حضور امتحان قومي للحصول على الترخيص لمزاولة مهنة التدريس يعقد مرة واحدة كل عام، ويتضمن هذا الاختبار (امتحان في التخصص – و مقابلة شخصية – وإجراء بحث في مجال يحدد له – اختبار عملي في بعض المجالات الموسيقية أو الفنية أو الرياضية) وفي الغالب لا يجتازه معظم المعلمين من أول مرة (٢٥: ٣٣٠)، ولا يقتصر العمل بمهنة التدريس على مجرد حصول المعلم على الترخيص فقط، بل يجب عليه الاستمرار في تنمية مهاراته وقدراته وزيادة معارفه، وحضور البرامج التدريبية المختلفة التي تعقدها الوزارة.

وتهتم وزارة التربية والتعليم اهتماماً كبيراً بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، حيث أصدرت الوزارة قراراً في عام ١٩٨٨م يلزم المعلمين الجدد والذين يعملون لأول مرة بالتدريس بالتدريب لمدة عام في المدرسة، وتم تطبيق هذا القانون في عام ١٩٩٢م، وبناء على تعليمات وزارة التربية ومجالس التعليم الإقليمية والبلدية، يقدم تدريباً أثناء الخدمة لجميع معلمي المدارس بمختلف تخصصاتهم في جميع المراحل الدراسية، ويتخذ تدريب المعلمين في اليابان أثناء الخدمة خمسة أشكال هي:

• تدريب داخل المدرسة: حيث تقدم تدريبات دورية في المدارس على أيدي خبراء ومتخصصي المناهج والموجهين، ويقوم المعلمون أثناء التدريس بالتدريس لفصول من الطلاب أمام زملاء المهنة، وبحضور الخبير والمدرب، وفي هذا التدريب لا يتعطل المعلم عن أداء عمله، ولا يتغيب عن المدرسة

• تدريب غير رسمي: ويقوم به المعلمون أنفسهم في مجموعات دراسية على نطاق الإقليم والحي، وفي هذا التدريب يعمل المعلمون مع بعضهم البعض لتحسين مهاراتهم وزيادة خبراتهم، ويحدث ذلك خلال الاجتماعات الأسبوعية، واتصال المعلمين مع بعضهم البعض داخل المدرسة.

• تدريب يقدم في مراكز التدريب المحلية أو الإقليمية: حيث تقدم برامج تدريبية متنوعة تغطي مختلف التخصصات والاحتياجات مثل إدارة الصف، وتوجيه وإرشاد الطلاب، وتكنولوجيا التعليم، وإدارة المدرسة وأصول التربية

• تدريب تقدمه وزارة التعليم في مركز التدريب القومي إلى مديري ومعلمي المدارس ومستشاري المناهج، ويقوم بالتدريب نخبة مختارة من أساتذة الجامعات، والقضاة وكبار رجال الصناعة.

• تدريب مدته سنتان يقدم للمعلمين المتميزين على مستوى اليابان ككل في المعاهد المتخصصة لهذا الغرض، للحصول على درجة الماجستير، ثم العودة لممارسة العمل في المدرسة، وغالباً ما يتم اختيارهم لشغل الوظائف الإدارية أو القيادية في المدارس الثانوية.(سيد،٢٠٠٩،ص١٩٠)

وهناك نموذج جديد يقدمه النظام الياباني لرفع كفاءة المعلمين، وتحسين جودة أدائهم التدريسي والبحثي، ويقوم هذا النموذج على أن المدرسة ليست مجرد مكان للعمل فقط، ولكن أيضاً مصدر للتنمية المهنية، ويتكون هذا النموذج من أربعة مشروعات متشابكة العلاقة للتنمية المهنية للمعلمين وهي : المعلم مع ذاته: ويتضمن هذا المشروع تحسين أداء المعلم عن طريق تطوير الذات، وتجديد الذات، والتعلم الموجه ذاتياً والتقويم الذاتي.

المعلمون مع الآباء: ويتضمن هذا المشروع التعاون بين المعلمين والآباء وتوفير فرص للمناقشة بينهم في أمور تتعلق بتخطيط المنهج ومشكلات الطلاب وتطوير العملية التعليمية.

المعلمون والتلاميذ: ويشمل ذلك التفاعل بين المعلم والتلميذ والتشاور بينهما في عملية التدريس و التعلم.

المعلمون مع زملائهم: ويشتمل ذلك التعاون بين المعلم وزملائه والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم في عملية التعليم والتدريس.(بخش،٢٠١٠،ص١٢٢)

ومن هنا فإن البرامج التدريبية في اليابان لا تؤدي فقط إلى تحقيق التنمية المهنية ورفع الكفاءة، بل يترتب عليها في العادة الترقية وزيادة الراتب، حيث تتم ترقية المعلمين عن طريق إتباع نظام الوحدات المعتمدة التي يتم تجميعها إما عن طريق الالتحاق بالبرامج المنتظمة أو الدورات التدريبية أو برامج التدريب بالمراسلة

ب- النموذج الأمريكي:

تعد الولايات المتحدة الأمريكية من الدول الرائدة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، حيث تقدم الجامعات الأمريكية والمراكز التدريبية العديد من البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة ذات الصيغة المهنية والثقافية، وتتمثل هذه البرامج فيما يلي:

• برامج تدريب المعلمين على الكفاية والأداء: حيث تتبنى حوالي ٦٠٪ من كليات المعلمين برامج الكفايات التدريسية لإكساب المعلم الكفاءة في إعداد خطة الدرس، واستخدام طريقة المناقشة وطرح الأسئلة في التدريس، واستخدام التقنيات التربوية، ولا تقتصر هذه البرامج على الجانب المهني فقط، بل تشمل أيضاً الجانب الأكاديمي.

•نقابات المعلمين: وهي تقوم بدور كبير في مجال التنمية المهنية، حيث تقدم دراسات في التنمية السياسية للمعلمين، كما تعقد برامج وورش عمل صيفية لمد أسبوع على الأقل لتنمية مهارات المعلمين، تتميز البرامج التدريبية التي تقدمها النقابات بالديمقراطية، وللمعلم حرية اختيار البرنامج الذي يرغبه، ولهذا يقبل المعلمون على برامج التنمية المهنية التي تقدمها نقابات المعلمين أكثر من البرامج التي تقدمها الكليات والجامعات وقسم الولاية التعليمي والمدارس.

• برامج الشراكة بين المدارس والجامعات، وذلك لتطوير إعداد الطلاب المعلمين في كليات التربية من خلال إتاحة الفرصة للتدريب على ممارسة المهنة في المدارس والعمل عن قرب مع مدرسي المدارس والأكاديميين من الكليات، حيث يوجد حوالي ٧٤٪ من المدارس الابتدائية والمتوسطة على علاقة شراكة مع الجامعات مثل برامج الشراكة بي جامعة كولورادو في دنيفر والمدارس، والشراكة بين المدارس وكليات التربية في الولايات المختلفة، ومن أبرز إفرازات هذه الشراكة هي إنشاء مدارس التنمية المهنية لتدريب المعلمين.

ويهتم المعلمون بحضور البرامج التدريبية ولاسيما القصيرة، كما تفرض بعض الولايات على المعلمين ضرورة مواصلة تعليمهم بعد تعيينهم كشرط لتجديد الترخيص للعمل بمهنة التدريس، والمعلمون الذين يحضرون برامج التنمية المهنية يحصلون على امتيازات كثيرة مثل التمتع بمكانة كبيرة في المدرسة، وأحقية الترشيح لرئاسة المؤسسات التعليمية، والحصول على منح لحضور المؤتمرات والاجتماعات التعليمية في الأماكن المختلفة، هذا بالإضافة إلى زيادة الراتب تلقائياً عند حصول المعلم على أي درجة علمية أثناء الخدمة.(البهواشي،٢٠٠٤،ص٥٥).

ج- النموذج الاسترالي:

اهتمت استراليا بالمدرسين باعتبارهم المفتاح الرئيسي لتحريك المدارس نحو الإبداع، وسعت إلى اجتذاب أفضل العناصر للعمل في مهنة التدريس، واهتمت بتقوية المحتوى المعرفي والتربوي والتكنولوجي في برامج إعداد المدرسين وفي تطويرهم المهني. ونتيجة لذلك فقد اهتمت استراليا باعتماد معاهد إعداد المعلمين، واعتماد البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدم لهم، والتي تعد خطوة أولى وأساسية للاعتماد المهني، وفي هذا السياق قرر المعهد الوطني لجودة التدريس والإدارة المدرسية أربعة مجالات:

- الارتقاء بالمعايير المهنية لإعداد المعلم.
- البحث والاتصالات.
- الارتقاء بمهنة التدريس.
- الاعتماد المهني واعتماد البرامج الدراسية.

وينال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في استراليا اهتماماً كبيراً من قبل الهيئات التربوية، ذلك لأن تحقيق الجودة الشاملة يرتبط مباشرة بضمان حصول المعلمين والمديرين على تدريب عال المستوى في مجالات التعليم والتدريس والقيادة التربوية، وتقوم فلسفة التطوير المهني والتدريب على أن المدرسة والفصل هما المركز الأساسي للتدريب، وذلك من أجل الربط المباشر بين برامج التدريب والتنفيذ.وقد أكدت الحكومة الاسترالية على أن الارتقاء بجودة التعليم والتعلم والوصول إلى نتائج إيجابية لن يتحقق إلا بتحسين جودة أداء المعلمين، ونتيجة ذلك اهتمت الحكومة بتمويل التنمية المهنية للمعلمين من خلال البرنامج القومي للتنمية المهنية لمدرسي المدارس الاسترالية National Professional development program (NPDP)، وشارك في تنفيذ هذا البرنامج المعلمون ونقاباتهم والروابط المهنية للمدرسين والجامعات، وقد أسفر عن هذا البرنامج عدد من المبادرات المرتبطة بالمدرسة على المستوى القومي، والتي تهتم بالتنمية المهنية للمدرسين للوصول إلى نتائج عالية بالنسبة للطلاب(بخش،٢٠١٠،ص١٥٥)

وقدمت حكومة الكومنولث الاسترالية للتوظيف وا لتعليم والتدريب التمويل اللازم لدعم برامج التنمية المهنية القومية، وتقدم استراليا العديد من برامج التنمية المهنية للمعلمين منها:

١.برامج التدريب للحصول على الشهادات سواء كانت دبلوم أو ماجستير أو دكتوراه، وتتم داخل الجامعات.

٢.برامج التدريب على مستوى المدرسة: حيث تقدم المدارس دورات تدريبية شاملة لجميع العاملين فيها لتبادل الخبرات والأفكار والمبتكرات الجديدة.

٣.إقامة المدارس النموذجية: والتي تكون بمثابة مراكز للتدريب والخبرات للمدارس الأخرى، وهذه المدارس تحظي بالدعم المالي من قبل الحكومة مقابل تطوير برامجها التدريبية ونقل خبراتها إلى المدارس

الأخرى، وقد ساهمت هذه المدارس في برنامج دمج التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم (المزروع.٢٠٠٦،ص٤٥)

٤ .برامج الشراكة بين المدارس والجامعات والنقابات والروابط المهنية للمعلمين والتي تختص بالتنمية المهنية للمعلمين، ومن أهمها (ربيع،٢٠٠٨):

• مشروع الروابط الإبداعية بين المدارس والجامعات لتطوير الكفايات التدريسية للمعلمين للوصول إلى مخرجات تعليمية عالية الجودة لكل الطلاب، وكذلك إتاحة الفرصة للمعلمين لتحسين ممارساتهم العملية من خلال الاشتراك في إجراء البحوث التطبيقية.

• برنامج جودة المعلمين، وذلك لتأهيل المعلمين بشكل جيد لدعم وصول الطلاب إلى أعلى مستويات المعرفة، وإكسابهم المفاهيم في مجالات المنهج وتكنولوجيا المعلومات والاتصال والتعليم الفني والتدريب.

ومن هنا نجد أن الاهتمام بالترخيص للمعلمين لمزاولة المهنة وتنميته مهنياً أثناء الخدمة يأتي في إطار حرص حكومة الكومنولث الاسترالية على الارتقاء بجودة التعليم التعلم، واعتباره مفتاح التطوير المستقبلي والازدهار في الاقتصاد العالمي التنافسي، ومن ثم كان التبني للبرنامج القومي للتنمية المهنية لمدرسي المدارس الاسترالية، وذلك لتحسين مهارات المعلمين على إدارة الصف وتطوير المهارات القيادية وطرائق التدريس وتحسين عملية التعليم والتعلم وتعلم التكنولوجيا ودمجها في عملية التعليم.

د- النموذج الماليزي:

لقد نجحت ماليزيا في تأسيس نظام تعليمي قوى ساعدها على تلبية حاجتها من القوى العاملة المؤهلة والمدربة، والتي ساهمت بفاعلية في عملية التحول الاقتصادي من قطاع تقليدي زراعي غلى قطاع صناعي حديث، ويتم توظيف التعليم اليوم كأداة حاسمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي القائم على تقنية المعلومات والاتصالات. وفي عام ١٩٩٦ م وضعت لجنة التطوير الشامل الماليزية للدولة خطة تقنية شاملة تجعل البلاد في مصاف الدول المتقدمة، ومن أهم أهداف هذه الخطة التركيز على جودة التعليم وإتباع المعايير العالمية في المناهج والتخصصات العلمية، والاهتمام بالتطوير المهني للمعلمين، وإعادة تصنيف المدارس الحكومية بالاتجاه نحو إقامة العديد مما يعرف بالمدارس الذكية (Smart Schools) التي تتوفر بها مواد دراسية تساعد الطلاب على تطوير مهاراتهم واستيعاب التقنية الجديدة، إدخال الحاسب الآلي والارتباط بشبكة الإنترنت في كل فصل دراسي من فصول المدارس النموذجية.

وتقدم وزارة التربية والتعليم الماليزية برامج متنوعة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة على الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا التعليم والاتصال والمعلومات على نحو يثرى التدريس والتعليم داخل المدرسة

وخارجها، وإكسابهم المهارات المهنية وتحديثها في مجال الإدارة التربوية والإدارة المدرسية والتخطيط التربوي والتخصصات الأخرى، وتقوم مختلف الأقسام التابعة للوزارة بتنظيم هذه البرامج، وذلك على النحو التالي(المزروع،٢٠٠٦،ص٣٦)

١. يتولى قسم التخطيط والبحوث التربوية مسؤولية التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويقوم بتنسيق معظم برامج المنح بالإضافة إلى البرامج التدريبية القصيرة التي تقع ضمن نطاق قروض البنك الدولي لتنمية القدرات والمهارات المهنية والشخصية لموظفي الوزارة.

٢. تقدم المعاهد التدريبية (مثل معهد أمين الدين باقي) برامج تدريبية في الإدارة لتنمية المهارات الإدارية والفنية للإداريين والمعلمين بوزارة التربية والتعليم.

٣. تقوم كليات تدريب المعلمين التابعة لقسم إعداد المعلمين بتقديم برامج تدريبية للمعلمين والإداريين والموظفين أثناء الخدمة لرفع مستوى قدراتهم المعرفية والإدارية والتربوية والمهنية والتكنولوجية.

٤. يقوم كل من مركز تطوير المناهج وقسم التعليم الفني والمهني ونقابة المعلمين وقسم المدارس بالوزارة بتقديم برامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة كل حسب اختصاصه.

وتطبق وزارة التربية الماليزية نظام التدريب أثناء الخدمة كل خمس سنوات، إذ يتم إعادة تدريب المعلمين بعد قضائهم خمس سنوات في التدريس لتحسين أدائهم وتمكينهم من النمو العلمي والمهني وإكسابهم المهارات والقدرات الحديثة في التدريس، وتشمل البرامج التي تقدمها الوزارة ما يلي (المزروع،٢٠٠٦،ص١٤٥)

• التدريب في مواقع العمل حيث تعقد المدارس حلقات دراسية وورش عمل حول المناهج الجديدة يحضرها المعلمون.

• الدورات التدريبية، ويوجد نوعان من البرامج (برامج طويلة الأمد مدتها ١٤ أسبوع، وبرامج قصيرة الأمد مدتها (٣ – ٤) أيام) وذلك لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتزويدهم بالمهارات في مجال تكنولوجيا التعليم والمعلومات والاتصال واستخدام الحاسب الآلي في التعليم، وإكسابهم المهارات الأساسية في استخدام الإنترنت.

• تدوير العمل: وتتمثل في نقل المعلم من مدرسة لأخرى لإكسابه المهارات والخبرات الجديدة من خلال التعاون مع الزملاء والمعلمين الجدد.

• الالتحاق بالدراسة بعد التخرج: وذلك لتدريب خريجي معاهد وكليات المعلمين على استراتيجيات التدريس الحديثة والمعرفة المهنية والممارسة التدريبية على الأنشطة المتعلقة بالمنهج.

نظرة تحليلية للنماذج العالمية في التنمية المهنية للمعلمين

بعد عرض النماذج العالمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين يمكن استخلاص ما يلي:

أن جميع الدول اولت اهتمام كبير بالتنمية المهنية للمعلمين، حيث لم يعد يكفي للعمل في مهنة التدريس حصول المعلم على شهادة الترخيص أو الصلاحية فقط، بل يتبع عملية الترخيص تقديم منظومة من برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتتواكب مع عصر اقتصاد المعرفة. كما تفرض بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية على المعلمين ضرورة تجديد الترخيص خلال مدة زمنية محددة تختلف حسب الولايات، وفي حالة عدم تجديد الترخيص يسقط حق المعلم في ممارسة المهنة. ،ايضا تفرض على المعلمين أثناء الخدمة خلال مدة محددة مثال- (خمس سنوات في ماليزيا) ضرورة الالتحاق بالبرامج والدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتلبية المتطلبات الجديدة والحديثة في مجالات العلم والمعرفة.

أن بعض الدول تربط بين حصول المعلمين على الترخيص للعمل في التدريس وحضور البرامج والدورات التدريبية بزيادة الراتب والترقي في سلم الوظائف العليا، هذا بالإضافة إلى الامتيازات الأخرى كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية. كما تهتم جميع الدول أنواع متعددة من التدريب أثناء الخدمة مثل التدريب للحصول على شهادة، والتدريب المهني التطويري، والابتعاث الخارجي، والدراسات العليا، والتدريب بالمراسلة والتدريب عن بعد وغيرها. ايضا تتعدد الجهات التي تقدم البرامج التدريبية للمعلمين في الدول التي تم تناولها، ويشترط في هذه الجهات أن تكون مرخصة من قبل وزارة التربية والتعليم مثل معاهد التدريب العامة، معاهد تدريب المعلمين التابعة للجامعات، ومراكز ومعاهد التدريب عن بعد، والمدارس النموذجية، هذا بالإضافة إلى برامج الشراكة التي تعقد بين الجامعات والمدارس لتطوير النمو المهني والأكاديمي للمعلمين أثناء الخدمة ورفع كفاءتهم التدريسية والبحثية كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.

المحور الرابع: يتناول الرؤية المقترحة المستقبلية لتنمية المعلم مهنياً في ضوء اقتصاد المعرفة.

لقد أصبح عملية التنمية المهنية للمعلم ضرورة أساسية يفرضها العصر المعرفي والتكنولوجي، والتي تتطلب من المعلم أن يكون على اتصال دائم بالمستجدات في مجال تخصصه، وأن يجدد معلوماته ومهاراته بشكل مستمر بحيث يساير الاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته.

وفي ضوء أدبيات الدراسة التي تناولت التنمية المهنية للمعلم، وأوجه الاستفادة من الدول المتقدمة في هذا المجال، تقدم الدراسة رؤية مقترحة تتكون من فلسفة وأهداف ومتطلبات وخطوات إجرائية يمكن تبنيها لتفعيل دور اقتصاد المعرفة واثرها على التنمية المهنية للمعلم، ويتم تناول ذلك بشيء من التفصيل فيما يلي:

أ- فلسفة الرؤية المقترحة:

تقوم فلسفة الرؤية المقترحة على أن عملية إعداد المعلم وتأهيله وتدريبه هي عملية مستمرة لا تقتصر على المعارف والمعلومات التي اكتسبها في مؤسسات الإعداد فقط، بل تمتد طوال حياته المهنية، فالمعلم لا يستطيع مواكبة العصر ومتغيراته إلا بتجديد معلوماته وتطوير مهاراته وخبراته المختلفة بشكل مستمر، وبذلك يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة. فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته.

كما تقوم فلسفة الرؤية المقترحة أيضاً على تمهين التعليم واعتباره مهنة راقية ومحترفة، بحيث تتخذ مكانتها الراقية في منظومة القيم بالمجتمع السعودي، وذلك من خلال وضع معايير دقيقة وموضوعية لانتقاء أفضل المتقدمين للالتحاق بها ومنحهم شهادة الترخيص أو الصلاحية لممارسة المهنة، والاهتمام بتجويد أدائهم وتطوير مهاراتهم أثناء الخدمة من خلال مرورهم بمنظومة متكاملة من أنشطة التطوير المهني، وهذا يتطلب تطوير وتجويد منظومة إعداد المعلم وتأهيله بدءاً من اعتماد كليات التربية وبرامجها الأكاديمية لطلابها و بتوظيفهم وتنميتهم مهنياً أثناء الخدمة.

ب- أهداف الرؤية المقترحة:

- إعداد وتدريب المعلم بحيث تتضمن الترخيص لمزاولة المهنة، ثم تجديد الترخيص من خلال الاهتمام ببرامج التنمية المهنية أثناء الخدمة.

•تطوير أداء المعلمين وتشجيعهم على متابعة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم، وحضور الدورات والبرامج التدريبية المختلفة لرفع كفاءتهم وتحسين أدائهم في مجال العمل.

ج- أسس ومنطلقات الرؤية المقترحة:

• الانطلاق من فلسفة التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة والتعلم الذاتي كعناصر أساسية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين لمواجهة تحديات عصر المعرفة، ومواكبة كل ما هو جديد في المجالات العلمية والمهنية والتربوية.

• ارتباط التنمية المهنية للمعلم بالواقع الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والسياسي للمجتمع.

• التكامل بين التنمية المهنية للمعلمين ومتطلبات اقتصاد المعرفة، بحيث يصبح إلزاماً على كل معلم مواصلة حضور البرامج والدورات التدريبية بعد حصوله على الترخيص للعمل في مهنة التدريس لتحسين أوضاعه المادية والترقي للوظائف العليا.

• استمرارية برامج التنمية المهنية للمعلمين من حيث شمولها وتكاملها ومرونتا بحيث تلبي احتياجات المعلمين ومتطلباتهم من ناحية، ومتطلبات التغير المجتمعي والمهني المستمر من ناحية أخرى

• توفير نظم جيدة للرقابة والإشراف على برامج التنمية المهنية للمعلمين، مع ضرورة العمل على تطوير قدرات ومعارف المشرفين والمنفذين لهذه البرامج.

د-إجراءات تطبيق الرؤية المقترحة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، ترى الباحثة أن الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم في ضوء اقتصاد المعرفة هي مسئولية مشتركة بين كل من كليات التربية، ووزارة التربية والتعليم والمدارس، والمعلمين أنفسهم، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أولاً: مسئولية كليات التربية في تفعيل التنمية المهنية للمعلم وفق متطلبات اقتصاد المعرفة

تتمثل مسئولية كليات التربية في الارتقاء بالتنمية المهنية للمعلمين من خلال الاهتمام بما يلي:

أ- اعتماد كليات التربية وبرامجها الأكاديمية: يتطلب الارتقاء ببرامج النمو المهني للمعلمين.

ب- ربط كليات التربية بوزارة التعليم والمدارس التابعة لها: يتطلب الارتقاء بنوع البرامج للتنمية المهنية للمعلمين ضرورة تقوية قنوات الاتصال بين كليات التربية والمدارس، بحيث تظل كليات التربية على صلة مستمرة بخريجيها لتنميتهم علمياً ومهنياً، وحل المشكلات المختلفة التي تعاني منها المدارس، ويمكن تقوية قنوات الاتصال بين كليات التربية والمدارس من خلال:

• إنشاء مراكز لتدريب المعلمين بكليات التربية بحيث تختص بالتخطيط للبرامج التدريبية وتصميمها ومتابعتها وتنفيذها بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم حسب الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

•قيام كليات التربية بإجراء دراسات بالتعاون مع وزارة التعليم لمتابعة المعلمين الجدد بعد التحاقهم بالخدمة لمعرفة مدى كفاية برامج الإعداد والتعرف على ما يواجههم من مشكلات، وما يعترضهم من معوقات واستخدام هذه الدراسات كأساس لتحسين برامج الإعداد والتخطيط لبرامج التدريب معاً.

•عقد برامج الشراكة بين كليات التربية والمدارس، وذلك لتقديم البرامج التدريبية المستمرة والبعثات الداخلية وإنشاء مدراس التنمية المهنية لتدريب المعلمين في المجالات المختلفة التي تحددها المدارس وفي ضوء احتياجات معلميها.

ثانياً: مسئولية وزارة التعليم والمدارس في تفعيل دور اقتصاد المعرفة والتنمية المهنية للمعلمين

تتمثل مسئولية وزارة التعليم والمدارس في تفعيل دور اقتصاد المعرفة بالتنمية المهنية للمعلمين من خلال الاهتمام بما يلي:

أ- وضع معايير للترخيص لممارسة مهنة التدريس:

يتطلب الارتقاء بمهنة التعليم ضرورة لأهمية بوضع معايير دقيقة موضوعية لانتقاء أفضل المتقدمين وأكثرهم استعداداً لممارسة المهنة، ومنحهم رخصة صلاحية التدريس قبل الموافقة على تعيينهم في الوظيفة بشكل دائم، فرخصة التدريس هي الآلية الوحيدة التي يضمن بمقتضاها النظام التعليمي امتلاك المعلمين للحد الأدنى من المهارات والمعارف والمواصفات المطلوبة للعمل في مهنة التعليم.

وترى الباحثة أن يتم تشكيل لجان تتكون من ممثلين عن كليات التربية و وزارة التعليم والهيئة القومية لضمان جودة البرامج للتنمية المهنية للمعلم، ومنحه جميع الصلاحيات لمنح التراخيص بمزاولة مهنة التدريس في ضوء المعايير المحددة أو تجديها أو إلغائها، وذلك لانتقاء أفضل الكفاءات البشرية للعمل في مهنة التدريس، ويمكن تحديد اختصاصات هذه اللجنة فيما يلي:

• منح الترخيص للمعلمين لمزاولة العمل بالتدريس بشرط أن يكونوا من خريجي كليات التربية المعتمدة.

• تجديد الترخيص للمعلمين، وذلك بعد التأكد من استيفائهم للمعايير والشروط الخاصة بتجديد الترخيص التي تم تحديدها من قبل اللجنة، والتي تتمثل في تحقيق المعلم تقدماً ملحوظاً في الجانب التخصصي والكفاءة في التدريس واستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس، المشاركة في أنشطة النمو المهني عالية الجودة كحضور الدورات التدريبية وورش العمل والندوات وغيرها، مع ضرورة ربط تجديد

الترخيص بزيادة الراتب والترقي للوظائف العليا، أما إذا حصل المعلم على الدبلوم أو الماجستير في التربية فيجوز للجنة أن تمنحه ترخيص دائم للعمل في مهنة التدريس.

ب- تحديد معايير جودة برامج التنمية المستدامة للمعلمين:

تعد التنمية المهنية عملية ضرورة لتنمية القدرات والمهارات المختلفة للمعلمين، وحتى تحقق هذه البرامج الأهداف المرجوة منها، فلابد من وضع معايير للجودة بحيث تلتزم بها هذه البرامج، ويمكن تحديد هذه المعايير كما يلي: تركز برامج التنمية المهنية على التدريس الفعال والقيادة الفعالة، والتحسين المستمر لمهارات وقدرات المعلمين في مختلف المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية. كما تشتمل برامج التنمية المهنية على نظم جيدة للتقييم الحكم على مدى نجاحها في تحقيق أهدافها، وكذلك مدى استفادة المعلمين منها وتتسم البرامج بالاستمرارية والمرونة والتجديد والتطور لتواكب التغيرات ومستجدات العصر والتكامل مع بعضها البعض، وأن تبني على أسس علمية سليمة وواضحة. كما تتنوع برامج التنمية المهنية وأساليبها وإجراءاتها وأنشطتها بحيث تلبي الاحتياجات المختلفة للمعلمين، مع ضرورة ارتباطها بالتخصصات النوعية للمعلمين؛ ويشارك المعلمون والقيادات في تحديد البرامج والأنشطة المرتبطة بالتنمية المهنية.

ج- رفع كفاءة القائمين على برامج التدريب: يتطلب تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين ضرورة الاهتمام بتطوير مهارات وكفاءات القائمين على التدريب من خلال الابتعاث في دورات خارجية وحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل لإتاحة الفرصة لتزيدهم بالخبرات في مجال المستجدات والتطورات الحديثة في مجال التدريب، كما يجب أن يتم اختيارهم على أساس خبرتهم في مجال التدريب وكفاءتهم العلمية والتربوية والإدارية، مع ضرورة الاستعانة بالأساتذة المتخصصين بكليات التربية في التدريب.

د- الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين: يتطلب الارتقاء بالتنمية المهنية للمعلمين ضرورة الاهتمام بتحديد احتياجاتهم التدريبية والعمل على تلبيتها وإشباعها

هـ- تطوير أساليب التنمية المهنية للمعلمين: يمكن تطوير التنمية المهنية للمعلم من خلال الاهتمام بالأساليب العصرية والمتطورة في تدريب المعلمين، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

١- الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة داخل المدرسة: يعد التدريب داخل المدرسة من أحدث الاتجاهات في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فبدلاً من تدريب المعلمين في مؤسسات خارج المدارس، يتم تدريبهم داخل المدرسة بهدف رفع كفاءتهم المهنية فيما يتعلق بالممارسات التربوية داخل الصف المدرسي، وتطوير أداء المدرسة ككل في عمليات التعليم والتعلم.، واستخدام التكنولوجيا في التدريس، وأساليب تجويد الأداء

داخل الفصل، وتطوير المناهج الدراسية، والبحث عن طرق وأساليب تدريسية حديثة، ومعايير جودة التعليم بالمدارس وغيرها. الاستفادة من الوسائل التكنولوجية المختلفة في برامج التنمية المهنية للمعلمين من خلال الاستعانة بوسائل التعلم عن بعد والتكنولوجيا والإنترنت والحاسوب والأفلام التعليمية وغيرها.

٢- توظيف التكنولوجيا الحديثة وشبكة الإنترنت في التنمية المهنية للمعلم: يمكن الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة وشبكة الإنترنت في تقديم برامج تدريب متنوعة ومتجددة باستمرار وبتكاليف اقتصادية منخفضة لتوفير فرص التعليم ونقل المعرفة لجميع المتعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية وأماكنهم، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم في مختلف التخصصات. وحتى يمكن الاستفادة من شبكة الإنترنت كنافذة متجددة لتقديم برامج وأنشطة التنمية المهنية المستمرة لتطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتعزيز التواصل بينه وبين طلابه وزملائه في المهنة من خلال البريد الإلكتروني أو برامج المحادثة، فإن ذلك يتطلب تنمية مهارات المعلمين لاستخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن المعلومات من خلال محركات البحث والمواقع الإلكترونية ؛ وتدريب المعلمين على تصميم وإنشاء المواقع على شبكة الإنترنت لنشر المعلومات والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة ، يتم ربط المدارس بشبكات الإنترنت، والاستفادة من التطور الهائل الذي يحدث في مجال التقنيات الحديثة في المدارس.

الاهتمام بتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في عمليات التدريب كالوسائط السمعية والبصرية والتليفزيون والإذاعة والفيديو والحاسب الآلي والمختبرات اللغوية ومختبرات التعليم المصغر والأجهزة والآلات التعليمية المختلفة، هذا بالإضافة إلى تسجيل برامج التدريب والدورات التدريبية على أشرطة الفيديو أو أقراص مدمجة أو بثها عبر القنوات الفضائية وشبكة الإنترنت لتصل إلى أكبر شريحة من المعلمين.

٣- التوسع في إرسال بعثات المعلمين للتدريب الخارجي: ويتم ذلك من خلال وضع استراتيجية لإرسال بعثات من المعلمين في مختلف التخصصات العلمية لزيارة المؤسسات التعليمية والمدارس والمحافل الثقافية في الدول المتقدمة (آسيا وأمريكا وكندا والدول الأوربية) لمدة ثلاثة شهور للوقوف على أحدث المناهج والأساليب والتقنيات التي بلغتها تلك الدول، ويمكن لوزارة التربية والتعليم الاستفادة من هؤلاء المبتعثين بعد عودتهم في تدريب زملائهم بالمدارس على الطرق الحديثة في التدريس. كما يمكن الاستفادة من الابتعاث الخارجي في تنفيذ برامج التدريب التطبيقي لمعلمي اللغة الانجليزية ومعلمي التخصصات

المهنية لمدة ست شهور في الجامعات أو معاهد التدريب الأجنبية لمساعدة المعلمين للحصول على المعلومات والمهارات المتقدمة والتدريب على طرائق التعليم الحديثة.

٤- توجيه المعلمين للقيام بالبحوث الإجرائية وثيقة الصلة بالتدريس: يمكن الارتقاء بالنمو المهني للمعلمين من خلال توجيههم إلى إجراء البحوث الإجرائية للتغلب على ما يواجههم من مشكلات وعوائق أثناء التدريس داخل الفصل، وكذلك التعرف على أسباب القصور التي تحد من أدائهم وتقلل من فعاليتهم داخل الفصل، وتطبيق النظريات التربوية والتكنولوجيا الحديثة في التدريس، وربط الممارسة بالنظرية، وذلك لرفع الكفاءة التدريسية والبحثية للمعلمين وتحسينها بشكل مستمر.

٥- الاهتمام بالتنمية المهنية من خلال التعاون المشترك بين الزملاء: يمكن تطوير التنمية المهنية من خلال تشجيع المعلمين على تعليم بعضهم البعض بحيث يصبح التدريس والممارسات المهنية المرتبطة به موضوعاً للتفكير والمناقشة بين المعلمين، فيعتاد المعلمون على ملاحظة بعضهم البعض أثناء عملية التدريس ويقدمون التغذية الراجعة وملاحظاتهم النقدية لتطوير عملية التدريس، ويمكن الاستفادة من هذا الأسلوب في تحقيق النمو المهني المستمر للمعلمين من خلال: (تبادل الآراء والمناقشات مع زملاء المهنة- حضور ورش العمل والندوات والمؤتمرات الأكاديمية - المشاركة في المنتديات المهنية على شبكة الإنترنت لتبادل المعارف والخبرات والتجارب مع أصحاب المهنة)

ثالثاً: مسئولية المعلم بمواصلة تعلمه الذاتي وتطوير أدائه ومهاراته

يمكن تطوير التنمية المهنية من خلال حث المعلم وتشجيعه على تنمية مهاراته وقدراته المختلفة ومواصلة تطوره المهني، ويمكن إثارة دافعية المعلم لتنمية ذاته مهنياً من خلال ربط حضور برامج التنمية المهنية بالترقي الوظيفي أو زيادة الرواتب أو منح العلاوات أو شهادات التقدير، أو منح الألقاب والأوسمة الشرفية، هذا بالإضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية، وذلك لإتاحة الفرصة للمعلمين لكي يكتشفوا خبراتهم بعيداً عن خبرات الآخرين، ويمكن للمعلم تطوير أدائه ومهاراته ذاتياً من خلال: (المطالعة والقراءة في مجال التخصص سواء من الكتب والمراجع والدوريات العلمية، والبحث الإجرائي - المشاركة في الندوات والمؤتمرات وورش العمل للتعرف على كل ما يستجد من معلومات تفيده في تطوير أدائه.

رابعاً : التوصيات العامة

في ضوء نتائج الدراسة والرؤية المقترحة تقدم الدراسة بعض التوصيات الآتية:

١ .إصدار قوانين وتشريعات مناسبة تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني طوال حياتهم المهنية لتمكينهم من مواجهة الظروف المتغيرة للبيئة التعليمية وللتكيف مع المستجدات.

٢ .ضرورة وضع مجموعة من الاختبارات والمعايير لانتقاء أفضل العناصر وتشجيعها على الدخول إلى مهنة التعليم.

٣- وضع سياسة واضحة للتنمية المهنية بوزارة التعليم تقوم على أسس علمية سليمة وواضحة، وأن تكون عملية التدريب عملية مستمرة لرفع المستوى العلمي والتعرف على المستجدات والتدريب عليها أول بأول..

٤-انتقاء بعض المدارس لتكون بمثابة مدارس تجريبية للنمو المهني، يتم من خلالها تطبيق برامج التدريب بفاعلية وبشكل منظم ومدروس.

٥-إنشاء مراكز للتنمية المهنية تكون تابعة لكليات التربية بحيث تختص بتدريس المعلمين وتنميتهم مهنياً، وأن يتم التنسيق والتعاون في تنفيذ هذه البرامج مع إدارات التطوير والتدريب التابعة لمديريات التربية والتعليم.

٦- الاهتمام بتوفير البرامج التدريبية التي تركز على تنمية مهارات التفكير العلمي القائم على النقد والتحليل والتفسير للحقائق والمفاهيم العلمية.

٧- الاهتمام بتنوع أساليب وأنشطة وبرامج التنمية المهنية ومراعاة تكاملها، والاستفادة من جميع الوسائل والأساليب التكنولوجية المتاحة، مع مراعاة ارتباط البرامج بتخصصات المعلمين.

المراجع

١. ادوارد ،شتاينمول،(٢٠٠٢): " الاقتصاديات المعتمدة على المعرفة وارتباطها بتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات" المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ٧١

٢. بخش ،هالة طه (٢٠١٠) : "، تجارب عالمية في إعداد وتنمية المعلم مهنياً"، المؤتمر العلمي الثالث: تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة، في الفترة (٦-٨) ابريل، كلية العلوم التربوية – جامعة جرس الخاصة، الأردن.

٣. برهان، سمير. (٢٠٠٠) : "ثقافة العولمة وعولمة الثقافة"، ط٢، دمشق: دار الفكر.

٤. بله ،مكتور ،وآخرون (٢٠٠٣) : "التعليم الأساسي في الوطن العربي" – عمان.

٥. تايلور ،جاك ،وآخرون (١٩٩٩) : "التعليم ذلك الكنز المكنون و تقرير قدمته إلى اليونسكو اللجنة الدولية المعينة للقرن الحادي والعشرين"، اليونسكو –مكتب الكتب الأردني.

٦. التميمي، فواز، (٢٠١٢)، " درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم في الأردن " رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا،، عمان، الأردن.

٧. حيدر ،الحاج أمين(٢٠٠٨) مقترح تطويري لبرامج التربية العملية بكلية التربية جامعة الجزيرة السودان"، التربية العملية: رؤى مستقبلية، الجزء الثاني، ط١، مكتبة المجتمع للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

٨. حيدر، حسين عبد اللطيف، (٢٠٠٤)، الإدارة الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية، السنة ١٩، العدد ٢١، العين، الإمارات العربية المتحدة.

٩. الخربوش ، سلمان (٢٠٠٦) : "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس "–تونس.

١٠. دهيش، علي (١٩٩٦) اختيار المعلم وإعداده ودليل للتربية العملية. القاهرة: دار الفكر العربي.

١١. ديفيد ، بول ،ودومينيك فوراي(٢٠٠٢): " مقدمة في اقتصاد المعرفة،"المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ١٧١.

١٢. ديفيد فوراي وبول أ ودومينيك، (٢٠٠٢) : "مقدمة في اقتصاد مجتمع المعرفة"، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ١٧١.

١٣. راشد ، محمد (١٩٩٦) اختيار المعلم وتطويره ودليل للتربية العملية. القاهرة: دار الفكر العربي.

١٤. كليب،ديفيد (٢٠٠٥):" اقتصاد المعلومات أساس لاقتصاد الأمم وتطورها" المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد ٩١.

١٥. الراشدي، عبدالله. (٢٠٠٣). : " رؤية مستقبلية لإعداد معلم التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة" ،: أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

١٦. سلمان، محمد، (٢٠٠٤)، اقتصاد المعرفة أين نحن منه، مجلة العربي، العدد ٥٤٦، الكويت.

١٧. الشيخ ، عمر (١٩٩٢): "التعليم في القرن الحادي والعشرين "، ندوة السياسيات التربوية، عمان.

١٨. عامر، طارق عبد الرؤوف(٢٠٠٨) إعداد معلم المستقبل. عمان: الدار العالمية للنشر والتوزيع.

١٩. عبدالحميد.أحمد ربيع (٢٠٠٠): " التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة"، مجلة كلية التربية – جامعة الأزهر، العدد ٨٨.

٢٠. عدس ،عبدالرحمن (٢٠٠٩) : "التقرير الوطني للمؤشرات التربوية العالمية ضمن مشروع تطوير المعلم نحو اقتصاد المعرفة. عمان

٢١. العصيمي ، خالد بن محمد،(٢٠٠٦) : " المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم، اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) بعنوان" إعداد المعلم وتطوير في ضوء المتغيرات المعاصرة"، في الفترة (٢١ -٢٢) فبراير، كلية التربية – جامعة الملك سعود.

٢٢. علي ، نبيل (٢٠٠١) : الثقافة العربية وعصر المعلومات، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، العدد ٢٧٦، ديسمبر ٢٠٠١م.

٢٣. عمار، حامد، ٢٠٠٠، مواجهة العولمة في التعليم والثقافة، ط١، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب.

٢٤. عيادات، هيثم. (٢٠٠٦): " بناء برنامج تدريبي لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمي التعليم الصناعي في ضوء التوجه نحو الاقتصاد المعرفي" أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

٢٥. فريحات، أيمن والصمادي، هشام، ٢٠٠٩، اقتصاديات التعليم في الأردن في ظل عصر العولمة. مجلة علوم إنسانية، السنة السابعة، العدد (٤٠).

٢٦. القاسم، ناصر محمد سعود. (٢٠٠٤). " تدريب المعلمين أثناء الخدمة المملكة العربية السعودية الواقع والمستقبل ورقة عمل مقدمة إلى ندوة "اتجاهات مستقبلية في تنمية الموارد البشرية في الدول العربية"، الرابطة العلمية لمراكز- بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، عمّان ٢٦

٢٧. الكندري.جاسم (٢٠٠١): " الترخيص لممارسة مهنة التعليم "رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، جامعة الكويت، المجلد ١٥، العدد ٥٨.

٢٨. الكيلاني ،أحمد محي الدين. (٢٠٠١):" درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية لأدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفيهم في الأردن. مجلة العدد (٢٧) جامعة دمشق.

٢٩. مراد، صالح. (٢٠٠٩). كفايات معلم التربية الفنية في مرحلة التعليم الأساسي بمصر: دراسة تقويمية، عالم التربية،.٤٤٨-٤٣١،(٢٧)

٣٠. المزروع، هيا (٢٠٠٦) : "، تدريب الزملاء: رؤية في النمو المهني للمعلم"، اللقاء السنوي الثالث عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) بعنوان "إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة"، في الفترة (٢١ – ٢٢) فبراير، كلية التربية – جامعة الملك سعود.

٣١. مؤتمن ،منى(٢٠٠٤) : "التربية والتعليم في البلاد العربية من منظور مستقبلي في صور العولمة والمعلوماتية وعالمية المعرفة" ، عمان-الأردن.

٣٢. مؤتمن، منى عماد الدين. (٢٠٠٢ أ). دور النظام التربوي الأردني في التقدم نحو الاقتصاد المعرفي. عمّان: رسالة١٤ المعلم،(٤٣) العدد الأول: ١٢

٣٣. النصار، صالح بن عبد العزيز (٢٠٠٣) مدرسة المستقبل": رؤية من نافذة أخرى ورقة عمل مقدمة لندوة "مدرسة المستقبل" في الفترة من ١٦-١٤٢٣/ ٨/ ١٧ه كلية التربية جامعة الملك سعود.

٣٤. الهاشمي، عبد الرحمن، العزاوي، فائزة،(٢٠٠٧): " المنهج والاقتصاد المعرفي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٣٥. الهبواشى، السيد عبد العزيز(٢٠٠٤) :" تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السادس : تكوين المعلم (١)، القاهرة، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.

٣٦. الهجرسي ، سعد محمد (١٩٩٩) : "المكتبات والمعلومات بالمدارس والكليات"، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

٣٧. وزارة التربية والتعليم(٢٠٠٢): " نحو رؤية مستقبلية للنظام التربوي في الأردن منتدى التعليم في أردن المستقبل". (١٥-ديسمبر. عمان) إدارة البحث والتطوير التربوي.

٣٨. وزارة التربية والتعليم.(٢٠٠٣م):" التعليم في مجتمع المعرفة" القاهرة: قطاع الكتب.

المراجع الاجنبية

1-Kent, A. , (2002), Improving teacher Quality through professional Development, Education , Vol. 26 , No. 3 , pp. 369-385 available at: ERIC(EJ698511(

2-Kirkwood, Margaret & Christie, Donald , The Role of Teacher Research in Continuing Professional Development , British Journal of Educational Studies, Vol.54 ,No.4 , Dec 2006 , available at: ERIC (EJ747126(

3-Korean Council for University Education, available at :http://en.wikipedia.org/wiki/Korean_Council_for_Un iversity_Education,2011

4-Chan , R. , Professional Development for University Teacher , Project commissioned by the committee for the Advancement University teaching - final Report , Australian Government publishing service , Canberra , 2000.

5-Coffman , Teresa , Online professional Development: Transferring skills learned to the classroom , Capella University , 2004 , DAI 65/03, sep 2004.

6-Marshal, S.and et al, Leading Academics, learning About their professional Needs , International Journal for Academic Development, Vol. 5 , No. 1,2000.

7-Vasumathi, T. j Challenges for Professional Development of Mother Teacher Educators in Information Communication Technologies, Online Submission, Paper presented at the Annual Meeting of the Indian Association of Teacher Educators (IATE), (43rd, Maharashtra. India, 29-31Dec 2009) , available at : ERIC (ED508358)

8-Fox ,Chizuko , A Comparative Study of Teacher Education in Japan , Korea and Australia, 2010, available at:http://www.paaliapan.org/resources/Droceedings/PAAL8/pdf/pdf.·pdf, 15/4/2011

9- Bonal & Rambla (2003. Human Resource Development in Knowledge Economy, palegrave Macmillan, Uk.