المجلة العلمية لبحوث التعليم
ISSN: 3009 - 6774
The Online ISSN: 3009 - 6464
المجلد 02/العـدد: 05 (سبتمبر2024)، ص ص 54 - 26

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة من وجهة نظر المدربين المعتمدين بالأكاديمية المهنية للمعلمين

Information and communications technology to achieve sustainable professional development for inclusion and special education teachers from the destination of view of certified trainers at the Professional Academy for Teachers

*دكتور/ ياسر محمد خليل

مستخلص

هدف البحث تقديم آليات مقترحة لتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة، وكانت أداة البحث استمارة استطلاع رأي الخبراء لعدد (٦٠) من المدربين المعتمدين في التخصص (تكنولوجيا معلومات . تربية خاصة) من الأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظات (البحر الأحمر، قنا، الشرقية، الغربية). وكشفت نتائج البحث وجود العديد من المشكلات التي تواجه معلمي الدمج والتربية الخاصة لتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لهم. وقدم البحث توصيات مقترحة تضمنت: تدريب العاملين على التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتعلم، وتقديم الدعم والتسهيلات بواسطة الأكاديمية المهنية للمعلمين لحصول المعلمين على شهادات تقنية ومتخصصة، والتنوع بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني وعن بعد وتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي، وتكثيف تدريبات التنمية المهنية المتخصصة والتابعة لجهات محلية وخارجية، ودعم أواصر التعاون والمشاركة بين الأكاديمية المهنية للمعلمين مع كل الوزارات، وبخاصة البرتوكول السنوي القائم بين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين لأهمية جدواه وتحقيق المرجو منه لعدد كبير من معلمي وموجهي الدمج والتربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT . التنمية المهنية المستدامة.

Abstract:

The research aimed to present proposed mechanisms to enhance information and communications technology in achieving sustainable professional development for inclusion and special education teachers. The study tool was an expert opinion survey form for (60) certified trainers in the specialization (information technology - special education) from the Professional Academy for Teachers in the Governorates (Red Sea, Qena, Elsharkia & Elgharbia). The results of the research revealed that there are many problems facing inclusion and special education teachers in activating the role of information and communications technology to achieve sustainable professional development for them. The research presented proposed recommendations that included: training workers on modern technology in teaching and learning, providing support and facilities through the Professional Academy for Teachers to obtain technical and specialized certificates for teachers, diversifying between traditional training, electronic and distance training,

* مدير فرع الأكاديمية المهنية المعلمين فرع البحر الأحمر وعضو المجلس القومي للمرأة.
*دكتوراه الفلسفة في التربية بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية-كلية التربية بالغردقة جامعة جنوب الوادي
* البريد الإلكتروني: : yakhalil78@yahoo.com

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/٨/١١ تاريخ القبول: ٢٠٢٤/٨/٢٠ تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٩/١٥

employing artificial intelligence techniques, intensifying specialized professional development training affiliated with local authorities, externally, supporting the bonds of cooperation & participation between the Professional Academy for Teachers with all ministries, especially the annual protocol existing between the Ministry of Communications and Information Technology, the Ministry of Education & Professional Academy for Teachers due to the importance of its feasibility and achieving its desired goals for a large number of teachers and mentors of integration and special education.

Keywords: Information and Communication Technology "ICT" - Sustainable Professional Development

مقدمة

تُعد تربية الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الأسرة أو المعلم أكثر صعوبة وأكثر مشقة، ويتطلب مسئولية جماعية واجتماعية، خاصة مع على قلة الوعي لدى كافة شرائح المجتمع عن تقبلهم والنظر إليهم على أنهم أصحاء مرتكنين على شكلهم العام.

فيما تهتم الدولة اهتماماً كاملاً بالأشخاص ذوي الإعاقة، لاسيما بعد الدعم الكامل من قبل رئيس الجمهورية لهم وإلزام الحكومة بحزمة من القرارات التي تعزز مشاركتهم وتمكينهم، وصدور قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٧٣٣) لسنة ٢٠١٨م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (رئاسة مجلس الوزراء المصري، ٢٠١٨، قرار ٢٧٣٣). فضلاً عن البرامج الحكومية الأخرى التي توفرها الدولة لدعمهم.

وهو ما أكده وجاء في الدستور المصري الجديد بأن "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص" (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤، مادة ٨١). وفي ظل ما يعيشه العالم من مرحلة حرجة تموج بالتطورات المتسارعة والتغييرات المتلاحقة نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، ويؤدي فيها التطوير الذاتي والتنمية المهنية الدور الحاسم في النجاح.

حيث يعد مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) ليس مفهوما وحيد المعنى والتخصص، فهو من اهتمامات عدة تخصصات: الرياضيات، الإعلام الآلي، الاتصال، الأدب، علم الاجتماع، علم النفس، هندسة الاتصالات، الفلسفة.

ولقد ظهر مفهومه الأصلي في الولايات المتحدة الأمريكية باسم "تكنولوجيات الإعلام" الناتجة عن دمج الحواسب بالخطوط الهاتفية، وفي اليابان باسم الكمبيوتر والاتصال وفي بعض دول أوروبا (إسبانيا، فرنسا وغيرها) باسم الاتصال عن بعد والمعلوماتية بتأثر من علوم الإعلام شاع في أوروبا المصطلح الحالي (فيصل دليو، ٢٠١٠ ص٢٦).

كما تعد امتلاك جدارة التكنولوجيا من أهم الجدارات اللازمة للمعلمين بصفة عامة، ومعلمين الأشخاص ذوي الإعاقة بصفة خاصة، وإن حاجتهم لها تبقى مستمرة ودائمة؛ لسرعة تطور هذه التقنيات واستمرارية تحديثها مع تطور السريع الحادث، وهو ما يبر استمرار بناء البرامج التدريبية المختلفة القائمة على هذه الجدارة على وجه الخصوص (ياسر خليل، ٢٠٢١ أ، ص ٢٠٤).

كذلك أهمية التدريب والتنمية المهنية المستدامة في ظل التكنولوجيا الفائقة والتحول الرقمي ونظم التعلم عن بعد، وعقد الدورات التدريبية عبر التطبيقات والبرامج الإلكترونية سواء العادية أو مدفوعة الأجر (عبر الدفع الإلكتروني)، توفيراً لعاملي الوقت والجهد على المتدربين، وتسهيلاً على المتدربين وتوفير عامل الأمان والإجراءات الصحية المطلوبة في ظل التباعد الاجتماعي والذي أصبح أمر إلزامي على الجميع فرضته الجوائح والأزمات (ياسر خليل، ٢٠٢١أ، ص ٢٣٤).

خاصة وأن رئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠١٢) قد صدقت على القانون رقم (٩٣) والذي يلزم من يشغل وظيفة من وظائف المعلمين، بضرورة أن يستوفى برامج التنمية المهنية المقررة لشغل الوظيفة (مادة ٧٢). وحددت اللائحة التنفيذية لذات القانون اجتياز دورات التنمية المهنية والحصول على شهادة الصلاحية التي تصدرها الأكاديمية المهنية للمعلمين (رئاسة مجلس الوزراء المصري، ٢٠١٣، مادة ٢).

وتعد الأكاديمية المهنية للمعلمين مركز تميز محلي وإقليمي ودولي، يضمن جودة منظومة التنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التعليم، بشراكة فاعلة مع كليات التربية والمدارس والمؤسسات الأخرى ذات الصلة (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢٣، فقرة ١).

وأنشأت الأكاديمية المهنية للمعلمين وفقًا للقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، بموازنة مستقلة على نمط موازنات الهيئات العامة الخدمية، ومقرها الرئيس بالقاهرة ولها فروع في كل المحافظات، وتهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدي إلي رفع مستوي العملية التعليمية، ولها فروع في كل المحافظات، وتعمل بالتعاون مع كليات التربية، ومن أدوارها منح ترخيص مزاولة لأعضاء هيئة التعليم، ومنح شهادات اعتماد برامج ومراكز التنمية المهنية (رئاسة جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٨، ص١)، فالأكاديمية لها دورها المؤثر في التنمية المهنية المستدامة ليس للمعلم فحسب بل ينعكس ذلك على جميع عناصر العملية التعليمية.

ومثلما حرصت الأكاديمية المهنية للمعلمين على اعتماد على اعتماد خدمات التنمية المهنية المقدمة لهيئة التعليم واعتماد المدربين والبرامج التدريبية، حرصت أيضاً على اعتماد المراكز التي تقدم خدمات التنمية المهنية، وهي تلك الجهات أو الهيئات أو المراكز أو الإدارات أو الأقسام أو الوحدات التي تُقدم برامج تنمية مهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي بمستوياتها المختلفة، ويشمل ذلك مراكز التدريب الرئيسة للمعلمين بالمحافظات، وأقسام التدريب بالإدارات التعليمية، ومراكز مصادر التعلم بالمديريات التعليمية، ومراكز خدمة المجتمع بالكليات والجامعات، ومراكز التنمية المهينة التابعة لمؤسسات المجتمع المدني، وأي جهات أخرى تُقدم برامج تنمية مهنية لهيئة التعليم قبل الجامعي ترى الأكاديمية أن بها شروط وإجراءات يمكن اعتماده.

ويتطلب ذلك أيضًا التركيز على أهمية التدريب في عصر المعرفة والميتا معرفة، وعلى أهمية تدشين ثقافة التدريب داخل المؤسسات التعليمية (فاطمة الزهراء سالم، ٢٠١٤، ص ٥). وهو ما اعتمدته منذ سنوات قليلة وزارة التربية والتعليم اليابانية بجميع مدارسها، من خلال السماح لكل الجامعات بتوفير دورات للتنمية المهنية المستدامة طويلة الأجل للمعلمين (Lee & Day, 2016, p. 224).

وتساعد التنمية المهنية المستدامة في تحسين جودة الحياة المهنية داخل المدرسة، وإكساب العاملين فيها المزيد من الخبرات والمعلومات التي تسهم في رفع مستواهم الفكري والثقافي والمهني، وتنمية استعدادهم للقيام بأدوار جديدة، وتنمية المهارات الإدارية لديهم، وإكسابهم القيم الملائمة لطبيعة مهنتهم وأدوارهم الحالية والمستقبلية (رضا المليجي، ٢٠١١، ص ٢٣٣).

فمفهوم التنمية المهنية المستدامة أعم وأشمل من مفهوم الاحتياجات التدريبية ومفهوم النمو المهني، فهي تتضمن مسئولية المعلم كخبير في التدريس، ومرشد تربوي، ومقوم لأداء الطلاب، وموظف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وغيرها.

كما أن الحاجة إلى النمو المهني قائمة باستمرار نظرا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، فتحت ضغط الحاجات الداخلية والتقدم المعرف الهائل الذي يمتاز به العصر الحالي، هذا الأمر يتطلب ضرورة أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، وبهذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة، فالمعلم المبدع هو طالب علم طوال حياته في مجتمع دائم التعلم والتطور وفي ظل التكنولوجيا والمعلومات (معوض مرعي، ٢٠١٤، ص ٤٧٤).

من هنا تظهر أهمية توظيف المستحدثات التكنولوجية التي أفرزها التزاوج الحادث بين مجالي تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا التعليم، وأصبح ضرورة ملحة تفرض على برامج إعداد المعلم إحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب المعلم، مجموعة من المهارات التي تتطلبها الحياة في العصر الحالي والمستقبلي، وحتى يكون لديه القدرة على القيام بالأدوار والوظائف الجديدة التي تلبي متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

مشكلة البحث وأسئلتُه

يواجه معلمين الدمج والمعلمين بمدارس التربية الخاصة العديد من المشكلات خاصة في ظل ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يتبعها الآن من وسائل الذكاء الاصطناعي، ومن ثم تؤثر بوجه مباشر على أداء المعلمين والتنمية المهنية لهم، والتي قد تأتي في صور دورات تدريبية لا تلبي احتياجاتهم في كثير من الأحيان.

وعلى الرغم مما قدمته وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني من جهود خلال الفترات الماضية للمدارس التي بها أشخاص ذوي الإعاقة، سواء المراحل المختلفة بمدارس التعليم العام والفني والتي بها طلاب دمج، أو مدارس التربية الخاصة، تمثلت في تقديم الدعم التكنولوجي لجميع المراحل، والمتمثل في أجهزة حاسب آلي ومشتقاتها وأجهزة عرض حديثة، وسبورات ذكية وأسطوانات تعليمية محمل عليها المناهج الدراسية خاصة بالمرحلة الثانوية، فضلاً عن القنوات التعليمية العديدة لكل المراحل والصفوف والتخصصات. إلا أن هناك معوقات وعقبات للتنمية المهنية المستدامة في معظم تلك المدارس، تحد من قيام المعلمين بأدوارهم وتعوق كفاءتهم وفاعليتهم العلمية.

وحسب طبيعة عمل الباحث بالأكاديمية المهنية المعلمين بفرع البحر الأحمر، والتعامل الدائم مع معلمي الدمج ومعلمي ومديري مدارس التربية الخاصة، وكذلك المدربين المعتمدين بالأكاديمية للتخصصات المختلفة لتكنولوجيا المعلومات والتربية الخاصة، فمن هذه المعوقات: قلة الإمكانيات المادية المتاحة، ونقص سبل الاتصال عبر شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، وضعف الإلمام بالأساليب التكنولوجية الحديثة وعزوف بعض المعلمين عنها، فضلاً عن ضعف الدافع لدى المعلمين على التطوير الذاتي أو المهني.

وحسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم المصرية للعام الدراسي ٢٠٢٣م، زادت عدد مدارس التربية الخاصة الحكومية بمصر حيث بلغت (١١٦٤) مدرسة في مقابل (٢٨) مدرسة للتربية الخاصة خاصة، بعدد (٥١٣٠) فصل بمدارس التربية الخاصة الحكومية، مما زادت معه أعداد الطلاب المقبولين حيث بلغ (٤٦٣٩٣) طالب، في مقابل (٩٥٢٠) معلم، (وزارة التربية والتعليم المصرية، ٢٠٢٣، ص ١٥)، أي أن هناك مُعلم لكل ٤.٨ من الطلاب، وهي نسبة جيدة ومناسبة لهذه النوعية من المدارس، وأيضاً نسبة مرتفعة بالمقارنة بتلك النسب في مراحل التعليم الأخرى، ومن ناحية أخرى تعد كل مدارس التعليم العام والفني مدارس دامجة وبها معلمين يدرسون لطلاب الدمج.

وتعد مدارس التربية الخاصة والمعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة مدارس متميزة عن غيرها من المدارس لما تحويه من تنظيم في مصادرها والتي تخدم فئات مختلفة وهم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، بما يتناسب مع تعليمهم، ويتضمن ذلك ترتيب لحاجات الطلاب التعليمية والسلوكية، من حيث مراعاة حجم الصف العادي، وتوفير مساحات كافية لتمكين المعلم من تدريس الطلاب بشكل فردي أو مجموعات صغيرة، وتوفير مساحات لتخزين المواد التعليمية والمعلومات بالقرب من الطلاب، وتنظيم المبنى المدرسي من جهة أخرى، وتوفير بيئة جذابة مساعدة على التعلم، ونظراً لما تتسم به هذه المدارس من ميزات خاصة ، كان لزاماً توفير تنمية مهنية مستدامة لجميع المعلمين بها.

وفي هذا السياق، حققت الأكاديمية المهنية للمعلمين العديد من الإنجازات منذ إنشائها من خلال شراكة فاعلة مع البرامج والهيئات الدولية والمحلية في مجال التنمية المهنية للمعلمين . وخاصة معلمي الدمج ومعلمي التربية الخاصة .، مع العديد من الشركاء في مقدمتهم وزارة التربية والتعليم، والأزهر الشريف، وكليات التربية، والمراكز البحثية ،وغيرهم.

فيما قدمت الأكاديمية المهنية للمعلمين عدد من برامج التنمية المهنية للمعلمين بالشراكة مع بعض الهيئات والبرامج الدولية والمحلية،منها مشروع تحسين التعليم، ومعهد جوته الألماني الذي قام بتدريب عدد من المعلمين على اللغة الألمانية، وهيئة الإميدست والسفارة الأمريكية بالقاهرة، هيئة CFBT البريطانية، وقاموا بتدريب عدد من المعلمين في اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم، فضلا عن التعاون مع كليات التربية والهيئات الدولية كهيئة (اليونسكو).

ومن أهم البرامج التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لمعلمي وموجهي الدمج والتربية الخاصة البرتوكول السنوي بينها وبين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التربية والتعليم، بتقديم دورات تدريبية

متخصصة لمعلمي الدمج ومعلمي التربية الخاصة، ودورات أخرى تقنية وتكنولوجية، وتقدم في نهاية الدورة التدريبية شهادات معتمدة من الجهات الثلاث السالف ذكرها.

فقد أصبح من الضروري الاهتمام بتوظيف تقنيات التعليم والتعلم في مجال التنمية المهنية للمعلمين لتدريبهم عليها، ورفع أداءهم وإنتاجيتهم، ويتطلب ذلك ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لمواكبة متطلبات التعليم في العصر الرقمي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، خاصة بعد أن أصبح مضمونها وأسلوب تقديمها وزمان ومكان ووسائل تقديمها متاحاً للمعلم في كل وقت ومكان يتواجد به (مجدي يونس، ٢٠١٦، ص ١).

حيث تمثل التنمية المهنية للمعلمين . وخاصة معلمي الدمج ومعلمي التربية الخاصة . عنصراً أساسياً من أساسيات تطوير التعليم ليكون قادراً على الوفاء باحتياجات المجتمع وتحقيق أهدافه، وهي قضية خطيرة من القضايا التي فرضتها تحديات العولمة، والثورة التكنولوجية، والثورة المعرفية، وتكنولوجيا المعلومات، وظهور صيغ تعليمية جديدة تعتمد على التعلم الإلكتروني وبيئات التعلم الافتراضية، والتحول ناحية المدرسة المحوسبة بمقوماتها وتقاناتها ومناهجها (مجدي يونس، ٢٠١٦، ص ٢).

فيما تهدف التنمية المهنية المستدامة في ظل التحول الرقمي وتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى تنمية وعي المعلم وتطوير مهاراته في استخدام تكنولوجيا التعليم وتوظيفها في البيئة التعليمية، وتحديث معارفه ومهاراته التدريسية، وإضافة معارف جديدة، ووقيم مهنية للمعلم يتطلبها المستقبل لتحقيق تربية فاعلة وتعلم ايجابي لدي المتعلمين من فئة الدمج والتربية الخاصة.

وتساعد التنمية المهنية المستدامة في تحسين جودة الحياة المهنية للمعلمين داخل المدرسة، وإكسابهم المزيد من الخبرات والمعلومات التي تسهم في رفع مستواهم الفكري والثقافي والمهني، وتنمية استعدادهم للقيام بأدوار جديدة، وتنمية المهارات الإدارية لديهم (رضا المليجي، ٢٠١١، ص ٢٣٣).

كل ما سبق، يوضح أهمية التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج في مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة بما يتلائم مع متطلبات تطبيق التحول الرقمي، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تحقق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١. ما الأطر النظرية والفكرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتنمية المهنية المستدامة؟

٢. ما رأي عينة خبراء البحث من المدربين المعتمدين بالأكاديمية المهنية للمعلمين حول أداة البحث؟

٣ . ما الآليات المقترحة لتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة؟

أهداف البحث

هدف البحث الحالي إلى ما يلي:

١. إلقاء الضوء على الأطر النظرية والفكرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتنمية المهنية المستدامة.

٢. رصد رأي عينة خبراء البحث من المدربين المعتمدين بالأكاديمية المهنية للمعلمين حول أداة البحث.

٣ . تقديم آليات مقترحة لتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي فيما يلي:

١- إلقاء الضوء على أحد المجالات التربوية المرتبطة بالتنمية المهنية المستدامة وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيها.

٢. قد يسهم في تقديم تأصيل نظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتنمية المهنية المستدامة في المؤسسات التربوية والتعليمية واعتبارهما مجالي بحث خصب للباحثين.

٣. قد تساعد نتائج البحث الحالي في زيادة فاعلية معلمي الدمج والتربية الخاصة ودافعيتهم نحو التنمية المهنية المستدامة، لتصبح أكثر مرونة وانسجاماً في ظل المتغيرات المستمرة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

٤. من المأمول أن يسهم البحث الحالي في تبصير متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني، والمسئولين عن معلمي الدمج والتربية الخاصة، بضرورة امتلاك تلك المعلمين لمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما يعزز التنمية المهنية المستدامة لديهم، ومن ثم يساعد على تطوير أدائهم والارتقاء بمدارسهم وطلابهم.

حدود البحث

خضع البحث الحالي للحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على:

أ . تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وشملت متطلبات: **(بشرية، مالية، تنظيمية، تشريعية، وإدارية، تقنية).**

ب . التنمية المهنية المستدامة.

٢. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة الميدانية على عينة بلغت (٦٠) من (المدربين المعتمدين في التخصص (تكنولوجيا معلومات . تربية خاصة) من الأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظات (البحر الأحمر، قنا، الشرقية، الغربية).

٣. الحدود المكانية: اقتصر البحث على مدارس التعليم العام والفني ومدارس التربية الخاصة بمحافظات (البحر الأحمر، قنا، الشرقية، الغربية).

٤. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية في خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣ . ٢٠٢٤م.

منهج البحث وأداته

استخدمت البحث الحالي المنهج الوصفي؛ الذي يعتمد على دراسة الظاهرة وتحليلها كما توجد في الواقع، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً حيث يوضح خصائصها، ووصفها وصفاً كمياً، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ووضع تصور لحلولها (ذوقان عبيدات، وعبد الرحمن عدس، وكايد عبد الحق، ٢٠١٢، ص ٤). ولأنه المنهج المناسب لطبيعة البحث.

فيما تمثلت استمارة استطلاع رأي الخبراء . من إعداد الباحث . كأداة للبحث بهدف تقديم إجراءات مقترحة لتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة.

مصطلحات ومفاهيم البحث

تحددت مصطلحات البحث الحالي على النحو التالي:

١. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات "ICT" Information and Communication Technology

عرفت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٢) تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أنها: نتاج التلاحم والتكامل بين تكنولوجيا المعلوماتية وتكنولوجيات أخرى ذات علاقة، وبصفة خاصة تكنولوجيا الاتصال (ص ١٣٣).

ويعرف البحث الحالي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إجرائيا بأنها: هي العملية التي يستخدم فيها الأدوات التكنولوجية من أجهزة الحاسب الآلي والهواتف الذكية وغيرها مع شبكة الإنترنت في تدريب معلمي الدمج والتربية الخاصة لتنميتهم مهنياً بما يوفر الوقت، والجهد والمكان والزمان.

٢. التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development

تعددت الأدبيات التي تناولت مفهوم التنمية المهنية Professional Development ولكنها أجمعت على أنها: تتسم بالشمول والاتساع والاستمرارية، وترتبط بالتربية المستدامة، ولا يقتصر دورها على تحسين أداء المعلم أو العامل أو المدير وتنميته فحسب، بل تعدت لتشمل أيضًا تنمية المؤسسة، بمن فيها من قادة وإداريين وعاملين مسئولين عن العملية التربوية والتعليمية، ولذلك لابد من أن تتضافر في التنمية المهنية الجهود البشرية والإمكانات المادية، بهدف تحسين أداء المعلم الممارس، من خلال تنمية معارفه بكل ما هو جديد في مجال تخصصه، وتنمية مهاراته التدريسية وقدراته على إدارة الفصل بأسلوب تربوي مناسب، وغيرها من فعاليات مرتبطة بطبيعة عمله, وأنها تتجسد في ثلاثة مكونات (تدريب مهني, تعليم مهني, دعم مهني).

تُعرَف التنمية المهنية المستدامة بأنها: عملية مستمرة ومخططة وقابلة للتنفيذ تهدف إلى تزويد الفرد بالمعارف والجدارات والخبرات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه بما يحافظ على مستواه المهني ويطوره وتساعده على الاستجابة للمتغيرات ولاحتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية (ياسر خليل، ٢٠٢١ أ، ص ٢٣٢).

تعرف التنمية المهنية المستدامة في البحث الحالي بأنها: عملية مخططة وقابلة للتنفيذ ومستمرة تهدف إلى تزويد معلمي الدمج والتربية الخاصة بالمعارف والجدارات والخبرات وتنميته وتطويره للاستجابة للمتغيرات الحالية والمستقبلية.

٣. الأكاديمية المهنية للمعلمين Professional Academy for Teachers

هي تلك المؤسسة المعنية بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم، والارتقاء بقدراتهم، ومهاراتهم بصورة دائمة بما يؤدي إلي رفع مستوي عملية التعليم، من خلال المشاركة في وضع معايير جودة أداء أعضاء هيئة التعليم، وتطويرها، وضع سياسات جودة برامج التنمية المهنية، وخططها، ومعاييرها، دعم وحدات التدريب، والتقويم في المدارس؛ للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم، توفير استشارات فنية لوزارة التربية والتعليم، والمديريات، والإدارات التعليمية، والمؤسسات المعنية، إضافة إلى التعاون مع كليات التربية، ومراكز البحوث، والتنمية المهنية في كل ما يحقق أهداف الأكاديمية (الأكاديمية المهنية للمعلمين، ٢٠٢٢، فقرة ٣).

أولاً: الإطار النظري للبحث

سوف يتناول البحث الحالي الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكذلك التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وذلك على النحو التالي:

١. أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وخصائها

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أداة قوية لتجاوز الانقسام الإنمائي بين البلدان الغنية والفقيرة والإسراع ببذل الجهود بغية دحر الفقر، الجوع، المرض، الأمية والتدهور البيئي، ويمكن لها من توصيل منافع الإلمام بالقراءة، الكتابة، التعليم، والتدريب إلى أكثر المناطق انعزالا.

لهذا يكون من الضروري الاهتمام بهذه التكنولوجيا وتطويرها استخدامها بشكل فعال، مع تدريب وتعليم الأفراد على استعمالها، وتوعيتهم بأهميتها في التنمية والتطور، من خلال إبراز أهميتها على الصعيد الجزئي والكلي.

من بين ما تقدمه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من فوائد للمدرسة نذكر منها ما يلي (عباس القصاب، ٢٠١٠، ص ٢٤):

أ . تطوير أدوات الإدارة عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين لها.

ب . تحسين التوظيف الداخلي للمدرسة.

ج . تحسين الإنتاجية والكفاءة وتطوير الخدمات.

د . سرعة الاستجابة لمتطلبات المستفيدين من خدمات المدرسة.

هـ . الابتكار والتجديد بدون الانقطاع للبقاء في الخدمة.

و . اتساع شبكة التوزيع.

ز . ركيزة الإبداع والتنمية وإيجاد مخرجات وخدمات جديدة.

ح . تحسين جودة خدمات المقدمة.

ط . بناء علاقة وطيدة بين المؤسسة التعليمية والمستفيدين من خدماتها.

ي . انتشار وتوسع الخدمات الالكترونية.

من هذا يتضح أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور هام في تعزيز التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ذلك لما لها من خصائص متميزة، فهي واسعة الانتشار تتخطى بذلك الحدود الجغرافية والسياسية للدول لتصل إلى أي نقطة من العالم، وتمتاز بكثرة وتنوع المعلومات والبرامج التثقيفية والتعليمية لكل مختلف شرائح البشر، فضلاً عن أنها متاحة في أي مكان وزمان وبتكلفة منخفضة، فهي بذلك تعد مصدر هام للمعلومات سواء أكان للأشخاص أم المؤسسات بمختلف أنواعها أم للحكومات، كما أنها تؤدي دورا هاما في تنمية العنصر البشري من خلال البرامج التي تعرض من خلالها كبرامج التدريب و برامج التعليم وغيرها.

وتتميز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمجموعة من الخصائص أهمها (حارث عبود، ٢٠١٢، ص ١٧):

أ . تقليص الوقت: تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة، فشبكة الانترنت تسمح لكل واحد منا بالحصول على ما يلزمه من معلومات ومعطيات في وقت قصير مهما كان موقعه الجغرافي.

ب . رفع الإنتاجية: تعمل على رفع الإنتاجية حين يتم استعمالها بشكل جيد وفعال.

ج . المرونة: تعددت استعمالاتها لتعدد احتياجاتنا لها، فالحاسب الآلي على سبيل المثال الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثل الاتصال عن البعد أو القرب، كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا بكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة.

د . الأتمتة: ويقصد بها الأسرع والأصغر والأقل تكلفة، وهي من أهم مميزات تكنولوجيا المعلومات فهي تتميز بالتحسن الدائم في سرعتها وسعة ذاكرتها.

٢. تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال الخدمات التعليمية

أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في خدمات التعليم إلى ظهور ما يسمى بالتعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، وبفضل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أتيحت الفرصة أمام الجميع للتعلم في أي مكان وزمان وخاصة لأولئك الأشخاص الذين لم يحظوا بهذه الخدمة نظرا لضيق الوقت أو بعد المكان أو الإعاقة الجسدية، مما أدي إلى رفع المستوى المعرفي للعاملين وهم في موقع عملهم.

فلقد التكنولوجيا وبشكل كبير في تحسين الخدمات المقدمة في مجال التعليم وذا بفضل المزايا والخصائص التي يمنحها التعليم الافتراضي لجميع الأفراد منها (فهيم مصطفي، ٢٠٠٥، ص ٢٥):

أ . ملائمة ومرونة جدول أوقات الدراسة، مما يمنع الغياب عن العمل.

ب . الحصول الفوري على أحدث التعديلات المدخلة على البرنامج.

ج . الحل الأمثل لتعليم الأفراد المتباعدين جغرافيا.

د . الحصول على قدر كبير من المعلومات في وقت وجيز.

هـ . الانفتاح على مختلف الثقافات.

و . تعلم أو التعرف على مختلف اللغات في العالم.

ز . تبادل العلوم والمعرفة مع مختلف الأفراد من أنحاء العالم.

ح . تدني التكاليف واستثمار الوقت لعدم التنقل.

يتضح مما سبق تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أبرز مظاهر الربع الأخير من القرن الماضي وبدايات القرن الحالي، يرى العلماء المختصين في هذا المجال أن تطور صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصال يعد أهم إنجاز تكنولوجي تحقق، حيث أستطاع الإنسان أن يلغي المسافات ويختصر الزمن ويجعل من العالم أشبه بالشاشة الإلكترونية الصغيرة. لقد غزت تكنولوجيا المعلومات والاتصال كل نواحي الحياة اليومية لكثير من البلدان وخاصة الصناعية منها، وأصبح الاقتصاد الرقمي سمة العصر في هذه البلدان وتأثر أصحاب المال والأعمال بهذه الموجة الجديدة، ولعل المدارس والمؤسسات التعليمية تعد أكبر المستفيدين من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويؤكد ذلك فتحي عبد الرسول (٢٠١٥) إنه لكثرة التحديات والمتغيرات المعاصرة . وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .، وتعدد متطلبات التنمية أصبح تطوير المعلم أمر مهم، ومن مبررات ذلك (ص ٢٢٨-٢٢٩):

أ . التطور المعرفي التكنولوجي وإدخال التكنولوجيا في الجامعات وانعكاس هذا التطور على العملية التعليمية، أحد أسباب التي تدعوا إلى معرفة العضو بهذه التكنولوجيا.

ب . تعدد وظائف المدرسة، حيث لم تعد مقتصرة على وظيفة التدريس والمحافظة على التراث الثقافي للمجتمع، بل شهدت تغيرات جذرية في مقاصدها وطبيعة أعمالها.

ج . تعدد مهام ومسئوليات المعلمين ومديري المدارس الثانوية، وتنوعها في نواح متعددة، إضافة إلى اعتبار مهنة التدريس مهنة تتوفر فيها من السمات الخاصة بالمهن من حيث كونها تتطلب مهارات قائمة على المعرفة النظرية، وتدريباً عملياً.

ولتحسين قدرة المؤسسات التعليمية على المنافسة الدولية لابد لها من التعاون المتعدد للتخصصات لتشجيع المعلمين بها على تحسين قدراتهم الإبداعية، من أجل تدريس متميز (Liu, 2016, p. 97).

٣. دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التنمية المهنية للمعلمين

لعل من الصعب تصور وجود منظمة تعمل بنجاح في القرن الواحد والعشرين دون وجود بنية أساسية قوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .التي أصبحت مهمة رئيسية وقوة دافعة للمؤسسات وخاصة بالمدارس.

فلقد شهد العالم في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً وأهمية متزايدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد امتزجت فيها نتائج ثلاث ثورات تمثلت في ثورة المعلومات، وثورة وسائل الاتصال، وثورة الحاسبات الإلكترونية . لقد أصبح الفضاء الإلكتروني هو وسيط المستقبل في علاقات الدول والمنظمات، وهو وسيط يسمح لقيام مشروعات متعددة الجنسيات، وأسواق عالمية، فضلاً عن تبادل المعلومات العلمية والفنية عن طريق الإنترنت (محمود علم الدين، ٢٠٠٥، ص١٤٣).

وبالفعل تأثرت منظومة التعلم بالطفرة التكنولوجية الهائلة فتغير دور المعلم من مجرد ناقل للمعرفة إلى ميسر لعملية التعلم، وتحول المتعلم من مجرد متلق سلبي إلى متفاعل نشط، كما تأثر المنهج أيضاً، فشملت أهداف التعلم إكساب المتعلمين مهارات التعلم الذاتي، وزاد التركيز على فردية المتعلم وقدراته وإمكاناته الخاصة

وأصبح الإتقان هو المعيار الأول لنظم التعليم وظهرت مفاهيم جديدة منها التعلم المفرد والتعليم بمساعدة الكمبيوتر، وتكنولوجيا الوسائط المتعددة وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالمستحدثات التكنولوجية (محمد زين الدين، ٢٠٠٧، ص ١٢- ١٣).

حيث يعد هذا العصر بحق عصر العلم والتكنولوجيا الذين أصبحا مصدراً قوياً للإنسان المعاصر، حيث إن الثورة العلمية والتقنية ثورة مستمرة تزداد عمقاً وتأثيراً في مجمل الحياة، كما ان كمية المعرفة الإنسانية تتضاعف يوميا بواسطة هذه الثورة العلمية المتنامية (محمد الهادي، ٢٠٠٨، ص ٨).

لذا أصبح الإنسان ابن عالمه، ولم يعد ابن بيئته التي ولدته وربته، يجوب في دول العالم وكأنه يجوب في أرجاء وطنه، يعرف كل ما يجري في أنحاء العالم ويتأثر بها، ويستمتع بكل ما يبدعه الآخرون ويعد التعليم سلاحاً أولياً في يد هذا التطور التكنولوجي وتمثل التكنولوجيا عاملا هاما في تحديد صورة المجتمع الحديث ومن ثم فإن نجاح عملية تحديث المجتمع تعتمد على مدى قدرته على استيعاب التغيرات التكنولوجية الحديثة، ومن هنا يأتي دور المعلم كنقل المجتمع من حالة السكون إلى حالة الدينامية والتغير والأمر هنا لا يقتصر على مجرد نقل العلم والتكنولوجيا بل يتعدى إلى غرس المنهج العلمي لإنتاج العلم والتكنولوجيا.

وإذا عجز المعلم عن القيام بهذا الدور، فإنه يعد متأخرا عن بعض تلاميذه ووجوده في مدرسة أصبح عائقا ومعطلا للتربية الشاملة ومن ثم غير قادر على مواجهة التحديات العلمية والمعرفية والتكنولوجية.

ولقد أصبح من الضروري الاهتمام بتوظيف تقنيات التعليم والتعلم في المدارس، خاصة وأن التطور الذي طرأ على وسائل الاتصال بظهور الثورة الرقمية في نهاية القرن العشرين، كان له أثره الواضح في التحول التدريجي من الأنشطة الحياتية العادية إلى الأنشطة الرقمية، خاصة مع تعاظم الاستفادة من إمكانات شبكة المعلومات الدولية، ولا شك أن هذه الثورة الرقمية قد أثرت على البيئات التعليمية، بل وسيزداد تأثيرها في المستقبل القريب، لذلك كان من الضروري عند التخطيط للتعليم المستقبلي أن يوضع بالاعتبار تنمية المعلمين مهنيا بما يتناسب معطيات العصر الرقمي وانعكاساته على التعليم، فلقد بات من الضروري تأهيل المعلمين وتنميتهم مهنيا بطريقة تمكنهم من القدرة على التكيف والتفاعل مع المعطيات الجديدة للعصر الرقمي، ومتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ليزدادوا بالخبرات والمعارف والمهارات التي تعينهم على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، وبما ينعكس على دعم الطلاب، وزيادة قدرتهم على فهم التغيرات والتحولات المعاصرة (مجدي يونس، ٢٠١٦، ص ٢).

ويعد التطور الهائل في تقنيات التعليم من أبرز سمات عالمنا المعاصر؛ مما يفرض على المتخصصين والباحثين في مجال تكنولوجيا التعليم وضع الخطط والإستراتيجيات المناسبة لتوظيف هذه التقنية في عمليتي التعليم والتعلم، والعمل على الاستفادة منها بأقصى صورة ممكنة.

وبالقدر الذي تختلف فيه المجتمعات في نوعية التكنولوجيا التي تأخذ بالقدر الذي يحدث فيه تغييرات ثقافية علمية، وبذلك أحدثت الثورة العلمية والتكنولوجية تطوراً حاسماً في المناهج العلمية وأساليب الحياة والنظم التعليمية القائمة حتى تساير ذلك التقدم الهائل.

٤. أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ودواعيها

يمكن القول إن الهدف الأساسي لتنمية المعلم مهنيا هو تغيير ممارسات المعلم داخل المدرسة وحجرة الدراسة، إلا أن هذا الهدف الكبير والعام يندرج تحته العديد من الأهداف الفرعية الأخرى والمتمثلة في (وجيه الفرح، ٢٠١٠، ص ٢٣):

أ . مساعدة المعلمين حديثي التعيين على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

ب . تلافي أوجه القصور في إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة، وتزويد مؤسسات إعداده بتلك الجوانب حتى يتسنى لها مراجعة خطط الإعداد.

ج . تحديث خبرات المعلم وتطويرها؛ وذلك من خلال إطلاعه على أحدث النظريات التربوية والنفسية، وطرق التدريس الفعالة وتقنيات التدريس الحديثة.

د . تحسين وتحديث المعارف التخصصية للمعلمين.

هـ . تبصير المعلمين بخطط الدولة وتوجهاتها، ومشكلات المجتمع، والمطلوب منهم.

و . مساعدة المعلم على الترقي والتقدم الوظيفي، وكذلك الأمان الوظيفي.

ز . تغيير الاتجاهات السلبية للمعلمين نحو مهنة التدريس.

ح . إتاحة الفرصة أمام المعلم لتجريب وتطبيق النظريات التربوية داخل حجرة الدراسة أي ربط النظرية بالتطبيق، وحثه على التعلم الذاتي والاتجاه نحو التعلم مدى الحياة.

ط . تنمية الصفات الأخلاقية التي ينشدها المجتمع من المعلم كي يستطيع تنشئة طلابه عليها، ومساعدته على حل المشكلات التربوية التي تواجهه.

ي . تنمية استعداد المعلم لتحمل المسئوليات والأدوار الجديدة.

ك . رفع مكانة المعلم اجتماعيا، وتحقيق الرضا الوظيفي له.

ل . تشجيع المعلم على التعاون والاستفادة من زملائهن وعلى الابتكار والإبداع في عمله.

مما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين تؤدي إلى زيادة قدراتهم وجداراتهم، وتحسين جودة العملية التعليمية، فهي تعتبر أحد أهم المقومات الرئيسة للمؤسسات الفعالة، بما تمثله من تحسين مستمر للمعلمين لتلبية احتياجات محددة ومتجددة، كما تحقق مجموعة من الأهداف أهمها:

أ . مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم، وفي مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.

ب . ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

ج . تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.

د . الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.

هـ . تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، ومن ثم تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.

و . المساهمة في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع، وبشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.

ز . تطوير جدارات التقييم والتقويم بأنواعها خاصة جدارة التقييم الذاتي.

فيما يعد من دواعي التنمية المهنية المستدامة للمعلمين الثورة المعرفية المتجددة وثورة تقنيات المعلومات والاتصالات التي أدت إلى أن يكون العالم مدينة صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة هائلة، وتعددية أدوار المعلم ومسؤولياته، والمستجدات المتسارعة في مجال استراتيجيات التدريس والتعلم مما يتطلب من المعلم مواكبتها، والتوجه العالمي نحو التقيد بالجودة الشاملة للعملية التعليمية والاعتماد الأكاديمي في عملية التعلم، فضلاً عن تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة ويجب على المعلم مواكبة ذلك، كما أن من أهم دواعي التنمية المهنية المستدامة للمعلم، هو ضرورة مواكبة العصر واستشراف المستقبل وخاصة ما يستجد به من أمراض مثل فيروس كورونا الذي اختفت معه كل المؤسسات التعليمية، وأصبح للتعليم الالكتروني . الذي يفتقد العمل به الكثير ممن المعلمين . دوراً كبيراً.

٥. أهمية التنمية المهنية للمعلمين

للتنمية المهنية المستدامة عديد من الفوائد والأهمية للمعلمين، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي (عقيل رفاعي، ٢٠١٥، ص٩٣):

أ . ضرورة مهمة للعاملين في التعليم العام لتنمية الكفايات التعليمية والتربوية لديهم، ورفع طاقاتهم الإنتاجية إلى أقصى حد، وتأهيلهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الناجح، والتقويم المستمر.

ب . تعمل على إضافة معلومات ومعارف جديدة في مجال المهنة، وتساعد على تنمية المهارات المهنية والوظيفية لمواكبة العصر ومواجهة متغيراته، ومسايرة التطورات الحادثة في النظم التربوية الحديثة، والحرص على الاستخدام والتوظيف الأمثل للموارد والطاقات البشرية بما يؤدي إلى تحسين الأداء، ورفع الكفاءة، وتحقيق تربية سليمة لطلابهم.

ج . التنمية المهنية في التربية والتعليم ليست قاصرة على المعلمين فقط، بل تشمل المديرين والموجهين باعتبارهم جميعاً من المسئولين عن جودة وتسيير العملية التعليمية، وتحقيق المستوى العلمي والأكاديمي المستهدف لدى الطلاب.

مما سبق، تتضح أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على رفع الجدارات التعليمية والتربوية لديهم، ورفع طاقاتهم الإنتاجية من خلال تزويدهم بالمعارف والمعلومات الحديثة، والاتجاهات والقيم والسلوكيات، والمهارات التي تساعدهم على الإنجاز، وتحسين جداراتهم الوظيفية، فهي عملية مهمة، تستهدف المعلمين للارتقاء بممارساتهم الإدارية والمهنية، وإيجاد روح التعاون بينهم، وتنمية قدراتهم الذاتية، وتحقيق الرضا والاستقرار النفسي والوظيفي، وتزويدهم بالمعلومات والمعارف، وتحسين اتجاهاتهم، وتنمية مهاراتهم، وتعديل سلوكهم، وتنمية مهارات القدرة على التفكير والابتكار لديهم، بما يعزز روح التعاون بينهم، وتشجيعهم على بذل

الجهد، وتنمية قدراتهم الذاتية، وتحقيق الرضا والاستقرار النفسي والوظيفي، والانتماء إلى المدرسة التي يعملون بها.

٦. مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

لا تقتصر التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم على جانب واحد من جوانب النمو المهني بل تتعامل مع كل الجوانب فهي تُعد الفرد تربوياً ليكون قادراً على أداء مهمته في توجيه وإرشاد طلابه أو من يتعامل معهم من خلال استيعاب كامل لاحتياجات طلابه المختلفة ولحقيقة العملية التعليمية وأهدافها، ويختص هذا الجانب بأصول مهنة التعليم، وأهم النظريات والأفكار والاتجاهات التربوية الخاصة بتعليم المواد التخصصية، وكذلك إجراءات التدريس، وتنظيم وإدارة الوقت، وتعديل السلوك الصفي وغيرها من الحقائق والمهارات التي تحتاج تطويراً أثناء ممارسة العمل أي أثناء الخدمة (إبراهيم الاسطل، وفريال يونس، ٢٠٠٥، ص٢٤٠).

وتتمثل أهم مجالات التنمية المهنية للمعلم فيما يلي (صديقة عبيد، ٢٠١٦، ص ٣١):

أ . التطوير والتجديد في المجال الأكاديمي التخصصي.

ب . مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.

ج . مجال الأداء التدريسي واستخدام كل ما هو معاصر ومتطور في إيصال المعلومة.

د . مجال البحث العلمي والإشراف الأكاديمي.

هـ . مجال التنمية والتطوير الذاتي والتقويم الذاتي.

و . مجال توظيف تقنيات المعلومات والاتصالات في المجال التعليمي.

ز . مجال الالتزام بأخلاقيات المهنية وتعديل السلوكيات والاتجاهات في إطار العمل التربوي.

ح . مجالات تقييم وتقويم المتعلمين وتطبيق الحديث والمتطور في أساليب التقييم.

يتضح مما سبق أن تعدد مجالات التنمية المهنية فهي تهتم أيضاً التنمية المهنية بالجانب التخصصي؛ حتى يُدرك المعلم القوانين والنظريات الأساسية في العلوم بدلاً من التركيز على الحقائق المنفصلة التي سرعان ما تُنسى، ولا يقتصر الأمر على إلمام المعلم بمادة تخصصه فحسب بل يشمل أيضاً تدريبه على البحث والوصول إلى المعلومات في ميدان تخصصه حتى يتمكن من متابعة كل جديد في هذا الميدان، أما الجانب الثقافي والذي يزداد فيه دور المعلم – كمثقف – في الصعوبة والتعقيد نظراً لخصائص العصر التي توجب عليه مزيداً من الإطلاع على عديد من مجريات الأحداث الجارية.

٧. أبعاد وأساليب وآليات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

في ضوء ما سبق، فالباحث يستنتج بأن للتنمية المهنية للمعلمين أبعاد محددة لابد أن تشملها لأي معلم ليكون قادرا حقا على أداء مهامه كمعلم على الوجه الأكمل، لذا يمكننا القول أن مفهوم التنمية المهنية يتسع ليشمل العديد من الأبعاد الهامة التي لا غنى عنها لمعلم القرن الحادي والعشرين، ولعل أهمها: المعرفة العامة والتربوية، واستراتيجيات التعليم والتعلم، والبحث الإجرائي، والمسئوليات المهنية، وتوظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية.

وبعد أن ظهر جلياً أهمية بل حتمية وجود تنمية مهنية مستدامة يُوجب هذا تناول أبعاد أساليب التنمية المهنية، والتأكيد على أنه ليس للتنمية المهنية أسلوب واحد فقط بل العديد من الأساليب، ولتحقيق تنمية مهنية حقيقية وإيجابية من الضروري التعامل مع كل هذه الأساليب وليس التركيز على إحداها وترك الآخرين، ويمكن عرض بعض من هذه الأساليب وهي: التعلم الذاتي أو التنمية المهنية الذاتية، والتدريب أثناء الخدمة، والإشراف والتوجيه التربوي، البحوث الإجرائية، وتنمية من خلال التعليم والتفاعل عن بُعد، والبعثات الداخلية والخارجية، والقراءات المهنية أو الحرة.

فيما تتلخص آليات التنمية المهنية المستدامة فيما يلي:

- تبادل الخبرات بين المعلمين في المدرسة.
- تبادل الخبرات بين المعلمين عن طريق الزيارات المتبادلة بين المدارس أو المؤسسات الأخرى.
- الرحلات التعليمية والرحلات الافتراضية.
- تحليل الفيديوهات والمنصات التعليمية لبعض الأقران.
- التأمل الذاتي للأداء المهني لعلاج جوانب الضعف وزيادة نقاط التحسين.
- ملف انجاز المعلم وتوظيفه بفاعلية في تطوير الأداء المهني.
- نتائج البحوث التطبيقية التي تجرى بوحدة التدريب والجودة.
- استطلاع آراء المتعلمين وأولياء أمورهم وذويهم والمجتمع المحلي.
- إرشادات المعلم المشرف والموجه الفني.
- تقارير الموجه الفني ومدير المدرسة.
- التنمية الذاتية المتعددة وخاصة من خلال تقنيات وتطبيقات التكنولوجيا الحديثة والإنترنت.
- استكمال الدراسات العليا في المجال التربوي أو الأكاديمي.
- البرامج التدريبية المختلفة المنعقدة بالمدرسة وحتى الوزارة.
- البعثات التعليمية الداخلية والخارجية.

بعد أن عرض البحث الحالي الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، سوف تتناول الدراسة الميدانية ونتائجها.

ثانيًا: الدارسة الميدانية ونتائجها

وفيما يلي عرض لذلك:

١. أداة البحث:

عرض البحث الحالي أداته (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات المصرية بلغ عددهم (٩) محكمين، وذلك للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى أو المضمون، وبعد الأخذ بتوصيات المحكمين.

٢. طريقة تفريغ بيانات أداة البحث

عمل البحث على تفريغ بيانات أداته، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

درجة القطع لفئات الدرجات لكل مستوى من مستويات الاستجابة

م	فئات الدرجات (المتوسط المرجح)	النسبة المئوية %	التقدير في أداة البحث
١	من ٢.٣٤ إلى ٣	من ٧٨ إلى ١٠٠	يتحقق بدرجة كبيرة
٢	من ١.٦٧ إلى أقل من ٢.٣٤	من ٥٥.٦ إلى أقل من ٧٨	يتحقق بدرجة متوسطة
٣	من ١ إلى أقل من ١.٦٧	من ٣٣.٣٣ إلى أقل من ٥٥.٦٦	يتحقق بدرجة صغيرة

يتضح من جدول (١) السابق، أن درجة القطع حددت عن طريق طول خلايا (فئات) مقياس ليكرت الثلاثي المستخدم في أداة الدراسة ووفقاً لأوزان الدرجات (٣- ٢- ١) على التوالي.

٣. نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)

تم استخراج بعض مقاييس النزعة المركزية من تكرارات ومتوسطات حسابية ونسب مئوية، وكذلك مقاييس التشتت من انحرافات معيارية لكل سؤال من أسئلة استطلاع الرأي لعدد (٦٠) خبير من (المدربين المعتمدين في التخصص (تكنولوجيا معلومات . تربية خاصة) من الأكاديمية المهنية للمعلمين بمحافظات (البحر الأحمر، قنا، الشرقية، الغربية)، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت للسؤالين الأول والثاني لاستطلاع رأي خبراء البحث

الأسئلة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة التوافر
رأي السؤال الأول	٢.٠٣	٦٧.٦	٠.٣١	**متوسطة**
رأي السؤال الثاني	٢.٧٠	٩٠.٠	٠.٣٠	**كبيرة**

يتضح من جدول (٢) السابق، يتضح ما يلي:

أ . "**أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**"، جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢.٠٣) بانحراف معياري (٠.٣١)، وبنسبة (٦٧.٦٪)، ويستدل من ذلك على محدودية أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة، وتحتاج إلى التحسين والتطوير لمواكبة المعايير

العالمية. وتعزى هذه الدرجة المتوسطة إلى محدودية الدورات التدريبية المخصصة **لمعلمي الدمج والتربية الخاصة** وخاصة التى لها علاقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أو أن الدورات المخصصة لتلك الفئة تكون مشاركة مع جهات أخرى.

ب . "**الدورات التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين بالشراكة مع الجهات الأخرى تلبي احتياجات معلمي الدمج والتربية الخاصة وفي ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات**"، جاءت بدرجة كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٠) بانحراف معياري (٠.٣٠)، وبنسبة (٩٠.٠٪)، ويستدل من ذلك على إجماع عينة البحث – باختلاف محافظاتهم وتخصصاتهم – على أن للدورات التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين تلبي احتياجات معلمي الدمج والتربية الخاصة. وتعزى هذه الدرجة الكبيرة إلى أن البرامج المشتركة بين الأكاديمية والجهات الأخرى المعنية هي برامج قيمة ولها أثر في نفوس معلمي الدمج والتربية الخاصة وتأثيرًا على مدارسهم، وجاءت وفقًا لما يحتاجونه خاصة مع مواكبة التغيرات الحالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وفيما يخص متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، متطلبات: (بشرية، مالية، تنظيمية، تشريعية، إدارية، تقنية)، وفقًا لأراء عينة البحث، فقد تم استخراج التكرارات لعينة البحث، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

تكرارات السؤال الثالث لاستطلاع رأي خبراء البحث

المتطلبات	التكرار	النسبة المئوية
متطلبات بشرية	٥٧	٩٥٪
متطلبات مالية	٥٥	٩٠٪
متطلبات تنظيمية	٥٥	٩٠٪
متطلبات تشريعية	٥١	٨٥٪
متطلبات إدارية	٥٢	٨٦٪
متطلبات تقنية	٦٠	١٠٠٪
المتوسط الحسابى	**٥٥**	**٩٠٪**

يتضح من جدول (٣)، أن خبراء عينة البحث يتفقون بالأغلبية المطلقة بمتوسط تكرارات لعدد (٥٣) خبيرًا من جملة (٦٠) خبيرًا، على وجود ست متطلبات لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهي متطلبات: (بشرية، مالية، تنظيمية، تشريعية، إدارية، تقنية)، ويستدل من ذلك على إجماع عينة البحث – باختلاف محافظاتهم وتخصصاتهم – على أن تلك المتطلبات ضرورية لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة. ويعزى ذلك أن العامل البشري المدرب هو المحرك الرئيس لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كذلك أهمية توافر المتطلبات المالية التي تساعد على توافر الأجهزة الحديثة والشبكات وغيرها، وأن المتطلبات التنظيمية هي ضرورة لإدارة ومتابعة أية أعمال، كما أن المتطلبات التشريعية ووجود قوانين

ولوائح تنظم العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبحت اليوم ضرورة لا غنى عنها لحماية المعلمين أنفسهم والحفاظ على حقوقهم الملكية، وحماية المدرسة والمواقع التعليمية ذاتها، وأخيرًا المتطلبات التقنية من أجهزة ووسائل وبرامج حديثة ومتطورة تساعد معلمي الدمج والتربية الخاصة على تحقيق أهدافهم التعليمية المنشودة، ومن ثم تحقيق أعلى جودة للعملية التعليمية والتربوية بمدارسهم.

ويرى (٥٤) خبيرًا من جملة (٦٠) خبيرًا من عينة البحث، وهم بذلك يمثلون الأغلبية، أن هناك دور حيوي للأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج ومعلمي التربية الخاصة، وذلك نظرًا لطبيعة مدارس التربية الخاصة ورغبة الكثيرين للعمل فيها، ومن ثم كثرة العمل على تطوير مهارات المعلمين بها باستمرار.

كما يرى (٥٦) خبيرًا من جملة (٦٠) خبيرًا من عينة البحث، وهم بذلك يمثلون الأغلبية، أن هناك جدوى كبيرة للتدريبات التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لمعلمي الدمج والتربية الخاصة سنوياً بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التربية والتعليم انعكست بالإيجاب في تنمية مهارات المعلمين ورفع أداء مدارسهم، ومنها:

- التعرف على مفهوم الدمج وأنواعه وشروطه، والقوانين المنظمة لدمج الطالب وحقوقه.
- توضيح كيفية التعامل مع الطلاب المدمجين في المدارس التعليم العام والفني، ومعرفة الفرق بين طالب الدمج وطالب الإعاقة الفكرية وطالب الإعاقة السمعية وطالب الإعاقة البصرية، وكيفية التعامل مع كل نوع، ومدارسهم المختلفة.
- التعرف على المشكلات التي تقابل طلاب الدمج و كيفية التعامل معها.
- التعرف على التخطيط الجيد لدرس طلاب الدمج والتربية الخاصة وتطبيقه الفاعل داخل الفصل وفقا لمخرجات التعلم التي تتوافق مع طلاب الدمج، وتوظيف غرفة المصادر وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- توضيح كيفية توظيف التكنولوجيا في عملية التعلم للمدمجين، واستخدام كافة الوسائل الحديثة في توصيل المادة العلمية لطلاب الدمج وكيفية التعامل معهم.
- التعرف على مواصفات الورقة الامتحانية لطلاب الدمج وطلاب مدارس التربية الخاصة.
- لفت انتباه السادة الموجهين لتطوير المناهج وربطها بالتكنولوجيا لمساعدة طلاب الدمج.

فيما يرى (٥٠) خبيرًا من جملة (٦٠) خبيرًا من عينة البحث، وهم بذلك يمثلون الأغلبية، بأن التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة تكاد تكون محدودة من وجهة نظرهم، وهي تأتي بالإلزام من قبل المدرسة أو السلطات الأعلى، وليس بالرغبة من المعلمين في تطوير ذاتهم، مما يُشكل ضعفاً في تطوير العملية التعليمية والتربوية داخل تلك المدارس، والتوائم مع تطورات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثالثاً: آليات مقترحة لتعزيز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة من وجهة نظر المدربين المعتمدين بالأكاديمية المهنية للمعلمين

ولتحقيق أهداف البحث يتم تقديم الآليات المقترحة على النحو التالي:

الآلية الأولى: المتطلبات البشرية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراءات التالية:

- أهمية التحديد الأمثل للاحتياجات التدريبية لمعلمي الدمج والتربية الخاصة وتنظيمها بواسطة الأكاديمية المهنية للمعلمين، والتعاون مع كليات التربية ومراكز التدريب عن بُعد وأفراد المجتمع المحلي في دعم وتمويل وتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة، وخاصة التدريب على مهارات استخدام التكنولوجيا المعاصرة.
- التركيز على الدورات الهادفة والمتخصصة التي تهدف إلى رفع كفاءات معلمي الدمج والتربية الخاصة، كالتحول الرقمي، ولغة الإشارة، وطريقة برايل، وغيرها من المبادرات التي تعزز التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تدريب معلمي الدمج والتربية الخاصة على التكنولوجيا الحديثة في التعليم والتعلم واستراتيجيات التدريس التي تجعل من الطالب محور العملية التعليمية وتطبيقات العديدة للتعلم عن بعد مثل: (المنصات التعليمية، التعليم الإلكتروني، edmodo، Zoom ، بنك المعرفة المصري) وغيرها، ومشاركة أولياء الأمور قدر الإمكان.
- تقديم الدعم والتسهيلات لحصول المعلمين والعاملين على شهادات تقنية متخصصة كشهادة الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر (ICDL)، وشهادة التحول الرقمي، وللحصول على دراسات أعلى في تخصص الإدارة والإعاقة بمختلف أنواعها، بما يعمل على تطوير قدراتهم ومن ثم يعود بالنفع على العملية التعليمية والتربوية في مدارس التربية الخاصة بمصر، ولا يخل بعملهم الأصلي.

الآلية الثانية: المتطلبات المالية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراء التالي:

- استثمار جزء من مشروع رأس المال والإنتاج لمدارس الأمل للصم وضعاف السمع والطلاب المدمجين بالتعليم الفني في التنمية المهنية المستدامة للعاملين بتلك المدارس.
- تعزيز دور المستثمرين وتقديم الدعم والتسهيلات من الدولة لفتح مراكز تعليم وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف أنواعها خاصة لمراحل ما قبل المدرسة، للرفع من على كاهل الدولة، وفي المقابل تقديم خدمة تعليمية وتربوية رائدة.

الآلية الثالثة: المتطلبات التنظيمية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراءات التالية:

- دعم أواصر التعاون والمشاركة مع كل الوزارات المعنية، وبخاصة البرتوكول القائم بين وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التربية والتعليم والأكاديمية المهنية للمعلمين، ودعم التدريبات السنوية التي تقدم لمعلمي الدمج والتربية الخاصة والتي تغطي أعداد كبيرة من المعلمين والموجهين ومديري العموم كل عام وتلبي متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- الإفادة من الخبرات العالمية الناجحة في مجال التنمية المهنية المستدامة لمعلم الدمج في تطوير منظومة العمل داخل الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، وزيادة التواصل والتعاون وتبادل الخبرات مع الأكاديميات المهنية لمعلمين في دول العالم وخاصة في الدول المتقدمة علمياً وتربوياً.

- ربط خطط التنمية المهنية المستدامة لمعلم الدمج بخطط وسياسات تطوير التعليم والبحث العلمي، وكذلك خطط التنمية البشرية على مستوى المجتمع المصري ككل.
- تكثيف التدريبات المهنية الخارجية لتأهيل معلمي الدمج والتربية الخاصة، كالتدريب الأمريكي للمعلمين الذي عقد خلال عامي ٢٠١٩. ٢٠٢٠م.

الآلية الرابعة: المتطلبات التشريعية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراءات التالية:

- في المكاتبات الإدارية والرسمية يجب استخدام كلمة "أشخاص" لأن الإعاقة ليست بمعزل عن أي فرد منا، وكتابة كلمة "ذو أو ذي، ذوو أو ذوي" قبل كلمة "الإعاقة " تأكيدا على أن الإعاقة ليست لصيقة بالشخص.
- تنمية الوعي بأهمية إدراج أساسيات لغة الإشارة وطريقة برايل ضمن مناهج التعليم المختلفة، وضمن معايير اختيار القيادات المدرسية والموجهين منهم.
- تطوير جدارة "التعامل مع طلاب الدمج والتكنولوجيا" للمعلمين والمديرين بالمدارس التى بها طلاب الدمج ومدارس التربية الخاصة، وجعلها ضمن معايير اختيار القيادات المدرسية والموجهين منهم، وكذلك أساسيات لغة الإشارة وطريقة برايل.

الآلية الخامسة: المتطلبات الإدارية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراءات التالية:

- إتباع نظام لمتابعة معلمين الدمج ومدارس التربية الخاصة في مدارسهم بعد حصولهم على برامج التنمية المهنية، لمعرفة مدى التأثير الإيجابي الحادث في أدائهم كنوع من التغذية الراجعة، وبما يحقق التطوير التقويم الموضوعي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، مع مراعاة التأكيد على المضمون في عملية التقويم لبرامج التنمية المهنية للمعلمين وليس الشكل، وتوزيع درجات التقويم للمتدربين على: الأداء العملي، والمشاركات، والانتظام في المواعيد، والمهارة في تنفيذ المهام، والمشاركة في إجراء البحوث الجماعية والفردية.
- تنويع مجالات التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة وعدم اقتصارها على برامج التدريب، وإدخال أساليب ووسائل حديثة في برامج التنمية المهنية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات فيها لضمان استدامتها، وتدعيمها بأسلوب التدريب الميداني، وذلك من خلال تكليف المعلمين بتطبيق المعلومات النظرية بشكل عملي في الميدان كالمدارس والفصول والمعامل وغيرها وتوضيح نتائج هذا التطبيق.
- التوجه إلى الاتجاهات الحديثة التنمية المهنية المستدامة والتي تشمل الاتجاه للتنمية المهنية المخططة والمبرمجة مستقبلاً، والاتجاه نحو التركيز على الأدوار الجديدة والمتغيرة للمعلم كمدخل للتنمية المهنية المستدامة للمعلم، والاتجاه إلى التركيز على المدرسة كوحدة للتنمية المهنية المستدامة للمعلم، والاتجاه نحو استخدام البحوث الإجرائية والميدانية (بحوث الفعل) كمدخل للتنمية المهنية المستدامة للمعلم.

الآلية السادسة: المتطلبات التقنية: ويمكن تنفيذها من خلال الإجراءات التالية:

- التنوع بين التدريب التقليدي والتدريب الالكتروني وعن بعد مراعاة للظروف المستقبلية وتوفيراً لعوامل الوقت والجهد والمكان والكلفة، وتطوير نظم التعليم والتدريب بما يتلاءم مع معلومات البيئة عن بُعد والذكاء الاصطناعي، وتبني أحدث التطبيقات المضادة للفيروسات والسرقات.
- تطوير وتحديث أساليب متابعة وتقييم التدريبات المقدمة للعاملين أثناء التدريب وإعداد تسجيل المعلمين على منصة التدريب والتطوير المهني الإلكترونية والتابعة لوزارة التربية والتعليم، ومنصة المعلم للتدريب عن بُعد بالأكاديمية المهنية للمعلمين والتي تتيح للمعلمين الإمكانية لتطوير مهاراتهم.
- توفير تطبيقات إلكترونية للمعلمين والمتعاملين تدعم التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف أنواعهم.

رابعًا: خاتمة البحث

يتضح من خلال ما سبق عرضه واستنتاجه وطرحه، أن التنمية المهنية المستدامة لم تُعد اليوم ترفًا، بل هدفاً استراتيجياً مشروعاً تسعى إليه كل المؤسسات الراغبة في البقاء والتميز، وبخاصة المؤسسات التعليمية، ويتحقق هذا الهدف من خلال معلمون يمتلكون القدرات والمهارات التي تمكنهم من تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

فمهما اختلفت أشكال وأنشطة التنمية المهنية المستدامة لا يكتب لها النجاح، ولا تحقق الأهداف المرجوة لها؛ إلا إذا تحققت عدة شروط وصفات من أهمها مسايرة التغييرات المتلاحقة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلاً عن وضوح الأهداف وتحديدها منذ البداية بما يضمن للعمل الفاعلية والاستمرارية، لذلك فإن تحديد أهداف واضحة وإجرائية للتنمية المهنية للمعلمين تعد بمثابة نقطة الانطلاق في التخطيط لتنمية مهنية حقيقية ومستدامة.

ويُلاحظ أن أهداف التنمية المهنية المستدامة ليست ثابتة لكل البرامج، بل أصبحت مرتبطة بنوع التغيير المراد إحداثه فيمن يُراد لهم التنمية المهنية المستدامة من المعلمين، وعلى الرغم من تعدد أنماط وبرامج التنمية المهنية المستدامة؛ إلا أنها تشترك في هدف رئيس ألا وهو استمرارية تطوير الممارسات المهنية للمعلمين.

ولتحقيق جل هذه الأهداف، لابد من إصرار واضعي السياسة التعليمية على أهمية وضع تطوير واستمرارية نمو المعلم في بؤرة اهتماماتهم، وترجمة هذه الأهداف إلى برامج وخطط قابلة للتنفيذ في الواقع العملي.

وتؤثر التنمية المهنية المستدامة في المعلم كما تؤثر في المدرسة في المجتمع المحلي، فهي تعمل على زيادة التفاعل بين المعلمين والمدرسة والبيئة والمجتمع، وتنمية قدرة المعلمين على الإبداع والابتكار لمواجهة التغييرات والمستجدات الحديثة والقدرة على التكيف معا، لاسيما التطور المتلاحق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

فيما تتعدد مسئولي التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، فقد تكون التنمية المهنية بواسطة المعلم نفسه أو أحد زملاؤه أو المشرف الفني على المادة، أو تكون بواسطة كليات التربية والمعاهد المتخصصة بالوزارة، والتي لها دور رئيس تجاه تطوير قدرات المعلمين من خلال العديد من برامجها المختلفة، كبرامج الدراسات العليا وحتى الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه، وقد تكون أيضاً عن طريق المدرسة تلبية للاحتياجات التدريبية للمعلمين أو تنفيذا للخطة الموضوعة لذلك، فضلاً على أن هناك دور فاعل وملحوظ ومؤثر للأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين . لاسيما معلمي الدمج والتربية الخاصة . لمواكبة مستحدثات العصر.

المراجع

١) إبراهيم حامد الأسطل، فريال يونس الخالدي (٢٠٠٥). **مهنة التعليم إدوار المعلم في مدرسة المستقبل.** العين بالأمارات: دار الكتاب.

٢) الأكاديمية المهنية للمعلمين (٢٠٢٣). **موقع الأكاديمية المهنية للمعلمين.** تم استرجاعه ٤٠: ١٩ في ١٠ / ١٠ / ٢٠٢٣ من http://academy.emis.gov.eg

٣) حارث عبود (٢٠١٢). **الحاسوب في التعليم.** عمّان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

٤) ذوقان عبيدات، وعبدالرحمن عدس، وكايد عبدالحق (٢٠١٢). **البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه** (ط ٦). عمّان: دار الفكر للطباعة للنشر والتوزيع.

٥) رئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠٠٨). **قرار رئيس الجمهورية رقم١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها.** القاهرة: الأكاديمية المهنية للمعلمين.

٦) رئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠١٢). القانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢م بتعديل بعض أحكام قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م. القاهرة. **الجريدة الرسمية المصرية،** (١٨) مكرر (ب)، ١- ٦.

٧) رئاسة جمهورية مصر العربية (٢٠١٤). دستور جمهورية مصر العربية المعدل ٢٠١٤م. **الجريدة الرسمية المصرية،** ١/١٨.

٨) رئاسة مجلس الوزراء المصري (٢٠١٣). القرار رقم ٤٢٨ لسنة ٢٠١٣م (اللائحة التنفيذية للباب السابع من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المضاف بمقتضى القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٩٣ لسنة ٢٠١٢م). **جريدة الوقائع المصرية،** (٩٧) تابع، ٤/٢٧.

٩) رئاسة مجلس الوزراء المصري (٢٠١٨). قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٢٧٣٣) لسنة ٢٠١٨م بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. **الجريدة الرسمية المصرية،** السنة الحادية والستون، (١٥ مكرر) تابع، ١٢/٢٣/ ٢٠١٨، ١. ٦٩.

١٠) رضا إبراهيم المليجي (٢٠١١). **نحو تعليم متميز في القرن الحادي والعشرين رؤى إستراتيجية ومداخل إصلاحية.** القاهرة: دار الفكر العربي.

١١) سعد غالب ياسين (٢٠٠٥). **الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العالمية.** الرياض: معهد الإدارة العامة.

١٢) صديقة محمد عبيد (٢٠٠٦). رخصة المعلم في مسيرة التمهن بوزارة التربية والتعليم. **ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل حول اعداد وتدريب المعلم،** مكتب البونسكو في كل من الدوحة والقاهرة – المنامة، وزارة التربية.

١٣) عباس حسن القصاب (٢٠١٠). **تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة المدرسية.** البحرين: إدارة التدريب والتطوير المهني بوزارة التربية والتعليم.

١٤) عقيل محمود رفاعي (٢٠٠٩). **إدارة التنمية المهنية**. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.

١٥) فاطمة الزهراء سالم (٢٠١٤). **منظومة التدريب لتحسين جودة التعليم ممارسات من أجل التميز**. القاهرة: دار العالم العربي للنشر والتوزيع.

١٦) فتحي عبد الرسول محمد (٢٠١٥). **اتجاهات حديثة في التعليم الجامعي**. القاهرة: دار جوانا للنشر.

١٧) فهيم مصطفي (٢٠٠٥). **مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد – استخدام الانترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار**. القاهرة: دار الفكر العربي.

١٨) فيصل دليو (٢٠١٠). **التكنولوجيا الجديد للإعلام والاتصال**. عمان، الأردن: دار الثقافة.

١٩) مجدي محمد يونس (٢٠١٦). كيف تتم التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء معطيات العصر الرقمي، **ورقة عمل مقدمة بكلية التربية جامعة المنوفية**، ٢٧/٥/ ٢٠١٦، ص ١٤.

٢٠) محمد محمد الهادي (٢٠٠٨). **نظم المعلومات التعليمية الواقع والمأمول**. القاهرة: الدار اللبنانية المصرية.

٢١) محمد محمود زين الدين (٢٠٠٧). **كفايات التعليم الالكتروني**. جدة: دار خوارزم للنشر.

٢٢) محمود علم الدين (٢٠٠٥). **تكنولوجيا المعلومات والاتصال: مستقبل صناعة الصحافة**. القاهرة: دار السحاب للنشر.

٢٣) معوض حسن إبراهيم مرعي (٢٠١٤). تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها وإستراتيجية مقترحة لتطويرها. **مجلة دراسات في التعليم الجامعي مصر**، (٢٨)، ٤٧١- ٥٣٤.

٢٤) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٢). **معجم مصطلحات الحكامة التربوية (الحكم الرشيد)**. الرباط: مكتب تنسيق التعريب.

٢٥) وجيه الفرح (٢٠١٠). **قضايا في الإدارة التربوية والمدرسية والصفية**. عمّان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

٢٦) وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني المصرية (٢٠٢٣). **الملخص الإحصائي للتعليم قبل الجامعي للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م**. القاهرة: الإدارة العامة لنظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني المصرية.

٢٧) ياسر محمد خليل (٢٠٢١ أ). **الجدارات القيادية بمؤسسات التعليم الفني والتقني**. الإسكندرية، مصر: دار إضافة للنشر والتوزيع.

28) Lee, J. & Day, C. (2016). *Quality and Change in Teacher Education Western and Chinese Perspectives.* Switzerland: Springer International Publishing.

29) Liu, S. (2016). *Quality Assurance and Institutional Transformation: The Chinese Experience.* Switzerland: Springer International Publishing.

ملحق (١)

نموذج استطلاع رأي

يقوم الباحث ببحث علمي يهدف إلى تقديم إجراءات مقترحة لتفعيل دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة، والبحث مقدم المجلة العلمية لبحوث التعليم، مجلة دورية مصرية دولية محكمة تصدر عن الأكاديمية المهنية للمعلمين.

ويضع الباحث هذه الاستمارة بين أيديكم بهدف الاستنارة بما لديكم من أفكار ومعلومات حول تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة، ويرجو من سيادتكم طرح آرائكم بما يتفق وممارسات الواقع الميداني، علماً بأن المعلومات والآراء التي تدون بالاستمارة ستكون موضع اهتمام وتقدير، وستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

استمارة استطلاع رأي

اسم الخبير السيد / ..... **تخصص المدرب:** ..... **عدد سنوات الخبرة:** .... **المدرسة:**.....

١. أدوار الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة في ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

□كبيرة □متوسطة □صغيرة

٢ . الدورات التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين بالشراكة مع الجهات الأخرى تلبي احتياجات معلمي الدمج والتربية الخاصة وفي ضوء متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدرجة؟

□كبيرة □متوسطة □صغيرة

٣. من متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، متطلبات:

□ بشرية □ مالية □ تنظيمية □تشريعية □ إدارية □ تقنية

٤. هل هناك دور حيوي للأكاديمية المهنية للمعلمين في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة؟ إذا كانت الإجابة بنعم فضلاً أذكرها، وإذا كانت الإجابة بلا فضلاً أذكر أسباب ذلك.

.....

.....

٥. هل أنعكست التدريبات التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لمعلمي الدمج والتربية الخاصة سنوياً بالتعاون مع وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ووزارة التربية والتعليم بالإيجاب في تنمية مهارات المعلمين ورفع أداء مدارسهم؟ إذا كانت الإجابة بنعم فضلاً أذكرها، وإذا كانت الإجابة بلا فضلاً أذكر أسباب ذلك

.....

.....

٦. هل التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة إلزامية أم تطوير ذاتي من الفرد؟

.....

.....

٧. من وجهة نظرك ما الآليات التي تقترحها لتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدمج والتربية الخاصة ؟

.....

.....

.....

إضافات تود ذكرها

.....

يتقدم الباحث لسيادتكم بجزيل الشكر والعرفان على تعاونكم المثمر الذي سيسهم بالتأكيد في إثراء البحث،، د/ ياسر خليل