

[٦]

تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية لمعلمات
الروضة في ضوء المجتمع المعرفي

د. وفاء هلال عاشور

أستاذ مساعد بقسم رياض الأطفال

كلية التربية

جامعة أم القرى مكة المكرمة

تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي

د. وفاء هلال عاشور *

ملخص الدراسة:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي، وإلقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالمجتمع المعرفي، وسماته، ومطالبه التربوية، وكذلك كيفية بناء مجتمع معرفي عربي حديث، ومن ثم بناء التصور المقترح لبرنامج التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي؛ ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت نتائج البحث إلى وضع تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية يساهم في الأرتقاء بمستوى معلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي، وقد كان بين أهم توصيات البحث ضرورة إيجاد تعاون بين مؤسسات التعليم التقليدية ومؤسسات التدريب عن بعد داخل البلد الواحد وبين أقطار الدول العربية؛ حيث يمكن لهذا التعاون والتنسيق أن يقلل الجهد، ويحقق تخفيضاً من النفقات، والعمل على تنظيم ودعم منتدى عربي لربط العلماء والكفاءات المعلوماتية الذين يمارسون تلك المهنة بهدف إعادة التفكير في النمط التدريبي في عصر العولمة والمعلومات، ودعم آليات تبادل الأفكار والخبرات في تقنيات التعليم، وكذلك الانخراط في تصميم دليل «مجتمعات التعلم» الذي يوسع أبعاد المكان والزمان للتعليم.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الإلكترونية، معلمات الروضة، المجتمع المعرفي.

* أستاذ مساعد بقسم رياض الأطفال، كلية التربية، جامعة أم القرى مكة المكرمة.

Abstract

The aim of the current research is to reveal the importance of electronic professional development for kindergarten teachers in the light of the knowledge society, and to shed light on the terms related to the knowledge society, its features, and educational demands, as well as electronic professional development methods for kindergarten teachers, and then develop the proposed scenario for the electronic professional development program for kindergarten teachers in The light of the knowledge society; to achieve this, an analytical descriptive approach has been used, and the results of the research have come up with a proposed concept for an electronic professional development program that contributes to raising the level of kindergarten teachers, and among the most important recommendations of the research was the need to find And build between traditional education institutions and distance training institutions within the same country and between the countries of Arab countries, and work to organize and support an Arab forum to link scientists and information competencies who practice those professions with a view to rethinking the training pattern in the era of globalization and information, and support mechanisms for exchanging ideas and experiences in techniques Education, as well as engaging in the design of a "learning societies" guide that expands the space and time of education.

Keywords: Electronic professional development- kindergarten teachers- knowledge society.

مقدمة البحث:

أصبحت عملية إنتاج المعرفة هي المعيار الفاصل بين المجتمعات النامية والمجتمعات المتقدمة، وذلك هو التحدي الكبير الذي تواجهه الآن النخب السياسية والنخب العلمية والفكرية والثقافية في البلاد النامية عموماً.

فالمجتمع الذي وصل إلى مستوى عال من التخصص وتقسيم العمالة إلى خبرات، يتطلب قدراً كبيراً من التفاعل والشراكة بين العاملين لإتمام المهام المعقدة الموكلة إليهم بنجاح، وذلك لأن التعليم الفردي المصمم وفق احتياجات وتوقعات المتعلمين من خلال التفاعل بين المتعلم وتقنية الحاسوب مازال دون المستوى اللائق المطلوب في مجال التعلم الرقمي، كما أن نهج التعليم الفردي قد فشل في استثمار الإمكانيات الكثيرة المتاحة للتعلم من خلال ديناميكية التفاعل والشراكة بين المتعلمين (المتدربين) والمعلمين (المدرسين)، وبين المتعلمين (المتدربين) وإمكانيات التعلم، وفيما بين المتعلمين (المتدربين) أنفسهم، بينما فرصة التعلم عن طريق التفاعل والشراكة تثري خبرة المتعلم بتزويده بفرص تعلم تتطرق إلى جوانب متعددة لمشاكل واقعية ووجهات نظر متباينة في مواضيع مختلفة، والأهم من ذلك هو إتاحة الفرصة لطالب العلم (المتدرب) لاكتساب خبرات المشاركة والمعيشة المشتركة في المجتمع. (مجلس البحث العلمي، 1425)، وفي هذا الصدد ناقشت دراسة نجكوز؛ وسويتوود (Ngcoza, Southwood, 2015) أساليب التطوير المهني المستمر للمعلمين للمشاركة في التحول من نقل المعرفة إلى بناء المعرفة.

والتعليم العالي له دور رئيسي في تطوير مجتمع قائم على المعرفة والاقتصاد للإصلاح الشامل للتعليم، ولا يمكن أن تحل المسائل المعقدة لمجتمع ما قائم على المعرفة والاقتصاد دون وضع تصور حول الإبداع في الجامعات، حيث يعد الإبداع قوة دافعة رئيسة نحو خلق المعرفة والتقدم الاجتماعي والاقتصادي من خلال تطوير مجتمع المعرفة؛ وهذا ما أكدت عليه الدراسة التي قام بها كاسبار، ومايك (Gaspar Mabic, 2015)، في جامعة موستار "University of Mostar"، والتي كان من بين توصياتها ضرورة تعزيز الإبداع داخل الأوساط الأكاديمية لبناء مجتمع المعرفة، وهذا ما تؤكد أيضاً وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (١٤٣٦هـ)؛ حيث قامت

بتدشين جائزة للابتكار الطلابي تحت مسمى (جائزة سابك للابتكار) والتي تهدف إلى رفع مستوى الوعي بأهمية الابتكار لدى المجتمع، وتشجيع الأفكار المميزة وتبنيها بما ينعكس إيجابيا على الصناعة واقتصاد الوطن بشكل عام.

ولم تكن النظم التربوية، بصفة عامة، بمنأى عن تأثيرات عصر اقتصاد المعرفة، بل ربما كان ميدان التربية من أكثر الميادين تأثرًا بعصر اقتصاد المعرفة؛ إذ أن التربية بمؤسساتها هي مسرح تلقي المعرفة ونموها وتحليلها والربط بينها وبين تطبيقاتها المختلفة (الزهراني؛ وإبراهيم، ٢٠١٢)، فإن وظيفة التعليم ودور المعلم وأداءه، ينبغي أن ينظر إليها نظرة جديدة في بداية الألفية الثالثة، فقد أصبحت المجموعات البشرية المتطورة ترغب في نوع جديد من المدارس يتوافق أكثر مع الثورة التكنولوجية والمعلوماتية الهائلة التي عرفتها المجتمعات الصناعية. (السنبل، ٢٠٠٤)، وينظر التوجه الحالي للتعليم باعتباره عمل معرفة، والمعلمون عمال معرفة أو عمالاً فكريين (سلامة، ٢٠٠٧)، ويُعرف عمل المعرفة باعتباره " العمل الذي يستخدم المعرفة، أو ينتجها"، ويتطلب إعداد وتدريب معلم قادر على إدارة موقف التعلم بما يكفل تداولاً مرناً للمعلومات، وإنتاج المعرفة، بما يفرض أدوار مختلفة على المعلم تساعد المتعلمين على اختيار المعلومات، وتحليلها، لإنتاج معرفة جديدة، وهذا التغيير في دور المعلم يتطلب تغييراً في كل من معرفته، ومعتقداته، والخبرة التي يكونها، وهو ما جعل مطلب إعداد المعلم المنتج أو المولد للمعرفة موضع توصيات التربويين (مدكور؛ والصارمي، ٢٠٠٤)، (طعمة، ٢٠٠٢).

لذا يعتبر إعداد المعلم وتمميته مهنيًا من أساسيات تحسين التعليم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي، والتنمية المهنية هي المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي (المفرج، وآخرون، ٢٠٠٧)؛ وقد تناولت دراسة باناس؛ ويورك (٢٠١٤، Banas) أثر برامج تكنولوجيا متكامل كأسلوب للإعداد المهني المستمر للمعلمين لتنمية كفاءتهم الذاتية، وتضمن البرنامج المعرفة التكنولوجية، والمعرفة التربوية، والتكنولوجية المعرفية التربوية، ومعرفة المحتوى التربوي، وتكنولوجية معرفة المحتوى التربوي.

ومن هنا يعد تطوير المعلم من جميع الجوانب الخطوة الأساسية إذا أردنا استخدام التعلم الإلكتروني بنجاح، وهو ما يسمى بالتنمية المهنية للمعلم (عمار، ٢٠١٣)، وأن يتم إعداد أنشطة التدريب أثناء الخدمة من خلال التفاعل مع المدربين ومع دعم هذه الأنشطة بأساليب التعليم عن بعد وغيرها من تقنيات التعلم الذاتي (Mason, Davidson, 2000).

ويهذا المعنى يعرف (عمار، ٢٠١١) التنمية المهنية للمعلمين علي إنها "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية".

ويتفق كل من إمام (٢٠٠٨، ١١)، ومصطفى (٢٠٠٥، ٩٣) إن التنمية المهنية ليست مجرد برامج للتدريب تفرضها المؤسسة على المعلم بل إنها برامج فردية ومؤسسية تساند المعلم على إعداد له لتعلم مستمر، والتجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وبناء ثقافة العمل الجماعي والعمل في فريق؛ وتنطلق النظرة الفلسفية للتنمية المهنية من مسلمة أساسية تؤكد أن التغيير عملية مستمرة ومتسارعة، ومبنية على مبادئ وأسس تركز على أن التعليم عملية مستمرة مدى الحياة بما يحقق للتربية والتعليم المرونة، والتكامل، والوظيفية.

ويذكر الأدب التربوي بدراسات وتجارب رائدة في تقديم برامج التنمية المهنية، ومن تلك الدراسات والتجارب ما يلي: دراسة الزهراني (٢٠١٨) والتي هدفت إلى الكشف عن أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي، والتعرف على أساليب التنمية الإلكترونية ومعوقاتها التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، كما ناقشت دراسة القرني (٢٠١٨) احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض؛ وقد سعت الدراسة إلى التعرف على أهم الاحتياجات المعرفية، والمهارية، والسلوكية، والتقنية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، وقد كانت من أهم النتائج التي أسفرت عنها أن التدريب على استخدام التقنية الحديثة المناسبة، والبرامج الحاسوبية كالورد (word) ،

والباوربوينت (power point) في العملية التعليمية، والقدرة على توظيف شبكة المعلومات (الإنترنت) في العملية التعليمية من أهم إحتياجات التنمية المهنية للمعلم المتعلقة بالجانب التقني، وقد أوصت بضرورة إقرار تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بما يحقق للمعلمين إحتياجاتهم والاستفادة الكاملة منها، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كارول وجازير (Gaither, Carol, 2005) التي أشارت نتائجها: أن استخدام تكنولوجيا الإنترنت تشجع المعلمين على التعلم الذاتي عبر الإنترنت، وأن التكنولوجيا تساعد المعلم على اكتساب المهارات والمعلومات بصفة ذاتية، وكذلك توصلت دراسة كوفمان وتريسا (Coffman, 2004) أن برنامج التنمية المهنية المقدم عبر الانترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم المتمركز حول المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء، كما أوضحت دراسة هوفيرميل (Hovermill, 2003) أهمية استخدام التكنولوجيا في مشروع للتنمية المهنية، وتوصلت الدراسة إلى إن استخدام التكنولوجيا في التدريس حقق إطار مفاهيمي لبيئة تعلم فعالة، وأن المعلمين أظهروا فهماً كبيراً وممارسات قوية في المجالات الثلاثة؛ المحتوى، فن التدريس، استخدام التكنولوجيا، وقد أكدت الدراسة أن برنامج التنمية المهنية ينبغي أن يتضمن معارف وممارسات تدريبية على المحتوى، وفن التدريس، واستخدام التكنولوجيا، كما هدفت دراسة الكندري وفرج (٢٠٠١) إلى محاولة النظر في مفهوم الترخيص لمزاولة المهنة، وتناولت الدراسة نموذجين مختلفين لإجراءات وقواعد الترخيص المعمول بها في الولايات المتحدة الأمريكية كتجربة يمكن الاستفادة منها، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتراخيص لممارسة مهنة التعليم في البلاد العربية، كذلك أكدت على حتمية تمهين التعليم "بحسبانه الركيزة الأساسية لإصلاح وتطوير التعليم والعمل على ترقية النمو المهني للمعلم وتحسين فاعلية العملية التعليمية، بالإضافة إلى تأكيدها على توفر المعارف والمهارات الفنية المطلوبة لتعين المعلم في الوظيفة أو الاستمرار في شغلها مثل مادة التخصص، ومبادئ التدريس واستراتيجياته وطبيعة المتعلم ونموه، وتكنولوجيا التعليم، والقياس والتقويم، والإدارة التربوية وإدارة الفصل، هذا بالإضافة إلى ما يتوافر لدى المعلم من هوايات وكذلك إيمانه وقناعته بالأمر التي يقوم بها وإقباله عليها.

وعليه وفي ضوء هذه الحقيقة واستجابة لمتطلبات التغيير، وتفاعلاً مع أحداثه، وانطلاقاً من القناعة بأهمية دور التعليم في تحقيق الوثبة الحضارية المنشودة، بدأت كثير من المجتمعات في مراجعة نظمها التعليمية، وحظي موضوع تطوير معلمة رياض الأطفال باهتمام خاص، نظراً لتعدد الأدوار التي تقوم بها خاصة في ظل التغيرات الهائلة التي حدثت في نهاية القرن العشرين، وتلك المتوقعة في القرن الحادي والعشرين حتى تتمكن من التفاعل الإيجابي مع خصائص ومواصفات إنسان القرن الحادي والعشرين المتفرد والمعتز بعقيده، والمحترم لثقافة الآخرين وعقائدهم، والمقبل على التعلم الدائم، والقادر على التعلم الذاتي، والإنسان المنتج معرفياً، والمبدع تكنولوجياً (ضحاوي؛ وحسين، ٢٠٠٩).

ومما سبق يمكن القول أن التنمية المهنية لمعلمة الروضة لا تقتصر على الارتفاع بكفاءتها التدريسية فقط، فالتنمية المهنية عملية شاملة تعمل على تنمية جميع مجالات عمل المعلمة، التي أصبحت منوطة بأدوار جديدة وعديدة فرضتها عليها المتغيرات المجتمعية المعاصرة؛ فالمعلمة باحثة ومتأملة، قائدة ومفكرة، ومقيمة ومخططة ومتعلمة، كما فرضت التغيرات السريعة والمتلاحقة تغييرات على مستويات السلم الوظيفي للمعلم بشكل عام فأصبح كما يلي: المعلم حديث التخرج، والمعلم النامي، والمعلم الكفاء، والمعلم المتمكن، والمعلم الخبير، والوصول إلى تلك المستويات، يتوقف على التنمية المهنية الشاملة والمستمرة للمعلم (كمال الدين، ٢٠١٠).

لذلك دعت الحاجة إلى وجود أساليب تنسم بالكفاءة والفعالية للتنمية المستدامة لمعلمات الروضة لتمكينهن من القيام بالأدوار والمسؤوليات الجديدة بكفاءة وجودة عالية، حيث لم تعد الخبرة المكتسبة لدى المعلمات من إعدادهم الأولي بمؤسسات إعداد المعلم تكفيهم بقية حياتهم، بل عليهم - طالما أنهم يعملون بالمهنة - تحديث معارفهم وملاحقة التطورات الحديثة على اعتبار أن ما تلقوه من إعداد قبل الخدمة هو مجرد بداية فقط لوضعهم على المسار الوظيفي، ويجب أن يتبعه سلسلة متلاحقة من الفعاليات والأنشطة التي لا بد أن تستمر مع المعلمة طالما بقيت في المهنة، فالمعارف والعلوم والتقنيات تتطور بشكل مذهل، وعلى المعلمة أن تلاحق ذلك حتى تنمي نفسها وتعد أطفالها للحياة المستقبلية.

ومن هنا كان على النظم التربوية أن تديم النظر في مجال إعداد وتدريب معلمات رياض الأطفال وبناء مهاراتهم لمواكبة التغيرات بل ومبادئها بتأسيس مجتمع معلومات عربي على أسس علمية وقواعد وقيم سليمة، وهو ما يجب أن تسعى إليه الحكومات الرشيدة سعياً حثيثاً، وما تتطلع إليه كثير من الدول النامية التي تخطط للتحول إلى مجتمع من مجتمعات المعرفة بعد أن أصبحت عملية إنتاج المعرفة هي المعيار الفاصل بين المجتمعات المتخلفة والمجتمعات المتقدمة.

مشكلة البحث::

إن السرعة التي يحدث بها التغيير الاقتصادي تشكل تحدياً لجميع الدول، حتى المتقدمة منها، إضافة إلى الدور المتعاظم للعلم والتكنولوجيا في تطوير المجتمعات، ويزداد هذا الدور أهمية مع دخول العالم عصر المعرفة الذي انتهت فيه الأيديولوجيات وبرزت فيه المعارف والتكنولوجيات، وضافت فيه المسافة بين ظهور المعرفة العلمية والتطبيق الفعلي لها على أرض الواقع، ولم تتوقف عجلة التطور عند هذا الحد، بل إن مجتمع المعلومات العالمي أخذ يتحول ببطء - وإن كان بثبات - إلى مجتمع المعرفة (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥)؛ وعليه فإن عملية التنمية المهنية للمعلم عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء وتلبية حاجات التغيير ومتطلبات العصر ولتطوير قدرات المعلم ولمواكبة كل جديد ومستحدث ومتطور.

وباعتبار أن التنمية المهنية للمعلمين المطلب الأهم والحيوي في تطوير العملية التعليمية؛ حيث تعزو كثير من الدراسات والبحوث ضعف المخرجات التربوية للتعليم في كثير من الحالات إلى ضعف إعداد المعلمين (البهواشي، ٢٠٠٦، ١٦٠ - ١٦١)، ويؤكد ذلك إحصائيات اختبارات كفايات المعلمين لعام ١٤٣٦هـ؛ حيث بلغ متوسط نسب الرسوب في اختبار كفايات المعلمين ٥٠% (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٦هـ) وهي نفس النسبة تقريباً لإحصائيات المركز لعام ١٤٣٧هـ (المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي، ١٤٣٧هـ)، وهذا مؤشر لضعف إعداد المعلمين إذا ما قارناها بأعداد المتقدمين لنفس الاختبار، ومن جانب آخر تشير إحصائيات (وزارة التعليم، ١٤٣٦هـ) أنه بلغ عدد المعلمين والمعلمات بالمملكة العربية السعودية (٥٤٣.١٥٨) وهذا الرقم في تزايد تصاعدي

مستمر، مما يزيد من صعوبة وتكلفة تدريبهم وتطوير مهاراتهم عن طريق برامج التنمية المهنية التقليدية، لذلك ظهرت رؤى جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بأقل تكلفة لتدريبهم وتطوير مهاراتهم بما يفي بمتطلبات العصر، حيث أشارت (الغسانية، ٢٠١٢) إلى ما أكدته دراسات علم النفس أن ٧٠% من تصرفات الإنسان المكتسبة يمكن تعديلها عن طريق التنمية المهنية الذاتية الذي يعتبر من أهم مداخل التنمية المهنية للمعلم.

إلا إنه لم تتناول دراسة واحدة- على حد علم الباحثة- برنامج للتنمية المهنية الإلكترونية يستهدف معلمات الروضة قائم على بناء مجتمع المعرفة؛ لذلك كان هناك حاجة ملحة لإعداد التصور المقترح للتدريب المهني الإلكتروني لمعلمات الروضة بالوطن العربي في ضوء المجتمع المعرفي.

ومن هنا تبرز مشكلة هذا البحث في التساؤل الرئيس وهو: ما التصور المقترح للتنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء مجتمع المعرفة؟ والتي يمكن أن تحد من النقص أو القصور في ممارسة عملها المهني، وتطوير أدائها التدريسي.

ومن هنا يمكن تحديد المشكلة في التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم مجتمع المعرفة، وما خصائصه الرئيسة؟
- ما المطالب التربوية لمجتمع المعرفة؟
- كيف نبني مجتمع المعرفة العربي الحديث؟
- ما أهداف التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي؟
- ما أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي؟
- ما التصور المقترح للتنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:
- ١- إلقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالمجتمع المعرفي، وسماته، ومطالبه التربوية، وكيفية بناءه.
 - ٢- الكشف عن أهداف وأهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي.
 - ٣- بناء تصور مقترح حول التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي.

أهمية البحث:

- ترجع أهمية البحث الحالي وما توصل إليه من نتائج وتوصيات إلى مايلي:
- يتواكب البحث الحالي مع طبيعة العصر الحالي وتطوراته السريعة، ومايفرضه من صيغ جديدة في مجال التنمية المهنية للمعلم كالتدريب الإلكتروني، والتدريب على رأس العمل، والتدريب الافتراضي.
 - مجتمعات المعرفة مصدر للتنمية من أجل إيجاد بيئة معرفية تتمكن من التجاوب مع تداعيات اقتصاد المعرفة؛ فإن التعامل مع معطيات العصر وإنجازاته العلمية والتكنولوجية، ليس من باب الاستمتاع والإتباع، وإنما من باب الإبداع والمشاركة الفاعلة في هذا الإنجاز.
 - قد يساعد البحث الحالي القائمين على التعليم، في إعادة النظر في برامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلمات الروضة.
 - قد يعتبر البحث نقلة نوعية في مجال التدريب والتنمية المستدامة لأنه يحقق انتقالاً نوعياً إلى التدريب المستقبلي والمواكب للعصر القائم على توظيف تكنولوجيا المعلومات لتنمية وتدريب معلمات رياض الأطفال تأسيساً لمجتمع المعلومات المتطور وبناء الاقتصاد القائم على المعرفة.
 - قد يمس موضوع البحث مسئولية جميع المؤسسات العلمية والثقافية والتربوية- في نشر الثقافة العلمية الجادة، والوعي بطبيعة العلاقة التبادلية المتنامية بين العلم والتقنية، والتعريف بالمفاهيم الصحيحة للآليات المستحدثة والوسائل الفعالة لإقامة

التنمية الشاملة وتأسيس مجتمع معلومات عربي على أسس علمية وقواعد وقيم سليمة.

- يخطط البحث الحالي للتحويل إلى مجتمع من مجتمعات المعرفة، بعد أن أصبحت عملية إنتاج المعرفة هي المعيار الفاصل بين المجتمعات المتخلفة والمجتمعات المتقدمة، وذلك هو التحدي الكبير الذي تواجهه الآن النخب العلمية والفكرية والثقافية في البلاد النامية عموماً.
- الاستفادة من مصادر المعرفة المتنوعة، مما يسمح لكل طالبة ومعلمة بمرحلة رياض الأطفال بتوسيع مجال التعلم الذاتي وتطوير آفاق الاستفادة من الثورة المعلوماتية.
- نقص في الدراسات التي تناولت التدريب المهني الإلكتروني لمعلمات الروضة، وتأتي الدراسة الحالية لتغطي هذا النقص في مجال رياض الأطفال، وربما يكون البحث الحالي من أوائل الدراسات التي تناولت هذا المجال بالبحث والدراسة (في حدود علم الباحثة).

منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على مايلي:

- المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لمناسبته لطبيعة البحث وأهدافه، وقد استخدم للكشف عن المجتمع المعرفي، وسماته، ومطالبه التربوية، ولتحديد أهمية وأساليب التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة، ومن ثم بناء التصور المقترح حول التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي.

حدود البحث:

- يعد هذا البحث من الأبحاث النظرية استناداً إلى المراجع والمصادر، والاحصائيات، ولم يتناول عينة تمثل مدرسة من مدارس رياض الأطفال.
- يقتصر البحث على إعداد التصور المقترح للتنمية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي العربي في حدود الأسئلة التي تضمنها البحث الحالي.

مصطلحات البحث:

مجتمع المعرفة Knowledge Society:

هو مجموعة من الناس ذوي الاهتمامات المتقاربة، الذين يحاولون الاستفادة من تجميع معرفتهم سوياً بشأن المجالات التي يهتمون بها، وخلال هذه العملية يضيفون المزيد إلى هذه المعرفة، وهكذا فإن المعرفة هي الناتج العقلي والمجدي لعمليات الإدراك والتعلم والتفكير (ويكيبيديا، ٢٠١٤)، وهو "المجتمع الذي يتمتع أفراداه بمعرفة تشاركية عامة الانتماء متنوعة التخصص، تكون متاحة للجميع- أفراداً ومؤسسات- بحرية كبيرة وبشكل ميسر وعادل وبأسعار منخفضة عبر دورة حياة المعرفة، بما يسمح بأعلى توظيف ممكن لها وذلك لتحقيق قوة وثروة المجتمع ورفاهيته" (العمرى، وآخرون، ٢٠٠٩)

التنمية المهنية Professional Development:

تعرف التنمية المهنية على أنها: "عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير تطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية (خليل، ٢٠١٧).

ويعرفها عمار (٢٠١٧، ٨) على أنها "عملية تنموية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي وتطوير أدائهم، وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية".

وتعرف الباحثة التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة إجرائياً في هذا البحث بأنها "عملية تنموية تشاركية إلكترونية منظمة قائمة على المجتمع المعرفي تستهدف معلمات الروضة يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاتة ووسائطه المتعددة، والتي تمكن المتدرب (المعلمة) من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعلها مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة والجدارة بحدود المكان والزمان، وهو يعتمد على تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل

الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وبعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب".

برنامج تنمية مهنية إلكتروني:

يعرف برنامج التنمية المهنية الإلكتروني إجرائياً في هذا البحث بأنه "برنامج إلكتروني قائم على المجتمع المعرفي في ضوء أسس علمية وقواعد وقيم إيجابية، فهو مشروع تربوي علمي مستمر ومتواصل يسعى إلى التحول من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة للتطوير المهني والتنمية الذاتية المستمرة لمعلمات الروضة (كخطوة أولى ثم يعمم بعد ذلك على كل المعلمين)؛ بما يتلاءم مع مستجدات العصر وذلك بإعادة هندسة العملية التدريبية Reengineering وإدماج التكنولوجيا في التعلم المستمر والتدريب المهني، مع التركيز على نشر ثقافة التعلم النشط التفاعلي التبادلي، وذلك بتوفير بيئة مدرسية تساعد على الإبداع؛ وتكون إدارات التدريب والتطوير المهني بوزارة التعليم وسيطاً بين المعلمين والمعرفة للانخراط في عالم اليوم وتنمية روح المبادرة والاستقلالية فكراً وفعالاً، ويكونوا لهم مساعدو على امتلاك المعلومات إلكترونياً وتوظيف مختلف الوسائل والأدوات الموصلة إليها للمشاركة في بناء مجتمع معرفة".

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم مجتمع المعرفة Knowledge Society:

لقد تسببت ثورة المعلومات في تضاعف المعرفة الإنسانية وتراكمها بسرعة رهيبية، وخصوصاً المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأدت العولمة إلى إسقاط حواجز المسافات والزمن، وفتح كل محابس تدفق المعلومات والمعرفة بكل أشكالها، من خلال شبكة تواصل تحتية وفوقية سلكية ولا سلكية، ربطت كل البشر في دائرة واحدة مغلقة أتاحت لهم التفاعل والتداول وضبط الإيقاع، وأصبح التقدم التكنولوجي هو الحلقة الحاسمة لتحقيق التقدم الاقتصادي، وكان من نتيجة ذلك كله أن تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد أساساً على المعرفة العلمية، أو الاقتصاد المعرفي المبني على المعرفة التي تسفر عنها البحوث المدنية والتكنولوجية، وهي المعرفة الجديدة التي تحولت إلى سلعة أو إلى خدمة أو إلى هيكلية أو إلى طريقة

إنتاج، وأصبحت قدرة أي دولة تتمثل في رصيدها المعرفي، حيث تقدر المعرفة العلمية والتكنولوجية في بعض الدول بنحو ٨٠٪ من اقتصادها، ومعنى ذلك أن أصبح مجتمع المعلومات يرتبط بمفهوم مجتمع التعليم الذي يتيح كل شيء فيه فرصاً للفرد ليتعلم ليعرف، ويتعلم ليعلم، ويتعلم ليعيش مع الآخرين، ويتعلم لتحقيق ذاته، مما يفرض على بلادنا أن نتأهل للدخول في مجتمع المعرفة، وقد عرف البعض الاقتصاد المعرفي بأنه الاقتصاد المعتمد على المعرفة؛ حيث تحقق المعرفة الجزء الأكبر من القيمة المضافة (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

ويجب التمييز في هذا السياق بين "مجتمع المعلومات" (Information-Based Society) القائم على أساس جمع المعلومات وفحص مصادر المعلومات لاستقاء المزيد منها، وتداولها بالتدوين والنسخ والتلقين كوسيلة للتعليم والبحث، وبين مقومات "مجتمع المعرفة" (Knowledge-Based Society) القائم على أساس التعلم وتناول المعلومات بالتحليل والنقد وإدراك مدلولات المعلومات والتدبر في معانيها بهدف الابتكار والاستنباط (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

ونتيجة للتطورات السريعة والمتغيرة الحاصلة ولاسيما في مجالات إنتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة، فقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة توجهاً يدعو للتفكير بظاهرة الاستثمار المعرفي وتنمية الموارد البشرية عالية التأهيل فكر بقصد امتلاك رأس المال الفكري Intellectual Capital كل ذلك في ظل ما يعرف بمجتمع المعرفة Knowledge Society الذي يتصف بامتلاك أفراد حرة الحصول على المعلومات والمعرفة وسهولة تداولها ونشرها والتعامل معها، فضلاً عن تشجيع المبادرات الخلاقة على مستوى المؤسسات وأفرادها بما يسمح بالنهاية بأعلى توظيف ممكن للمعلومة والمعرفة المتداولة، وجعلها في خدمة الإنسان لتحسين مستوى حياته نوعاً ونمطاً في مختلف المجالات، وذلك من خلال نوع جديد من الحراك الاجتماعي ذي البعد الإلكتروني بدأ في الظهور بالدول المتقدمة التي أنتجت المعرفة وتقنياتها ثم أعقبها دول أخرى اهتمت بتسويق المعلومات واستثمارها بهدف إيجاد بيئة حاضنة للمعرفة وتقنياتها ذات الطبيعة الإلكترونية مع نتائجها بجاهزية مؤسسية مميزة (العمرى، وآخرون، ٢٠٠٩).

وقد أستحوذ مصطلح مجتمع المعرفة كغيره من المصطلحات الحديثة - نسبياً - والمتداولة في مجالات العلوم الإنسانية على مجموعة من التعريفات، تعددت بتعدد المناظير التي ينظر من خلالها إلى هذا المصطلح والخلفية العلمية للقائمين بذلك كل حسب منظوره، فالمتتبع للدراسات والبحوث الخاصة بمجتمع المعرفة لا يجد تعريفاً معيارياً متعارفاً عليه، لكن هناك جملة من المفاهيم الثابتة للتعبير عنه، كما ظهرت مسميات متعددة لمجتمع المعرفة يتم تداولها في الوقت الحاضر، منها على سبيل المثال (مجتمع ما بعد الصناعة، مجتمع التعلم، مجتمع الخدمات، مجتمع المعلومات، المجتمع الإلكتروني، المجتمع اللا وركي، المجتمع الرقمي، مجتمع ما بعد المعاصرة وغيرها) (Prothmann, 2006)، ويمتلك كل مجتمع مميزاته الخاصة به فيما يتعلق بالمعرفة، لذا ينبغي العمل على تأمين التواصل بين المعارف التي تتوفر عليها المجتمعات والأشكال الجديدة لتهيئة واكتساب ونشر المعرفة التي أرتقى بها نموذج اقتصاد المعرفة؛ حيث يركز مفهوم مجتمع المعلومات على الإنجازات التكنولوجية، بينما يتضمن مفهوم مجتمعات المعرفة أبعاداً اجتماعية وأخلاقية وسياسية أكثر بكثير (اليونسكو، ٢٠٠٥)، إذ أصبح موضوع مجتمع المعرفة يمثل واجهة الأحداث حتى في اللقاءات والمؤتمرات السياسية والتقارير الدولية، ويشير الباحثون بهذا الصدد مثلاً على ذلك: الوثيقة الرسمية العالمية الأولى التي صدرت في أكتوبر عام ٢٠٠٠م عن قمة "أوكيناوا" لمجموعة الدول الثماني الصناعية الكبرى تحت عنوان - ميثاق أوكيناوا حول مجتمع المعلومات العالمي - والذي ورد فيها: "تشكل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أحد أعظم القوى الكامنة التي تسهم في تشكيل ملامح القرن الحادي والعشرين، وينعكس تأثيرها على طريقة حياة الناس وتعليمهم وعملهم، وتعد محركاً للنمو الاقتصادي العالمي ومواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية بفاعلية أكبر وقدرة مبدعة (عباس، ٢٠٠٥).

ثم أعقب ذلك التقرير الصادر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة/ اليونسكو في عام ٢٠٠٥م بعنوان "من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة"، إذ يشير التقرير إلى أن مجتمع المعلومات بوصفه ثمرة لثورة التكنولوجيا الحديثة، ما هو إلا وسيلة لمجتمع المعرفة فازدهار الشبكات وحدة لا يكفي، فالمعلومات وسيلة المعرفة وليست المعرفة بكاملها (اليونسكو، ٢٠٠٥). وعلى نفس

الصعيد فإن الدول الأخرى ومنها الدول العربية قد تصرفت أيضاً معتمدة على درجة تقدمها وظروفها وإمكانياتها في هذا المجال، فأخذت تطرح رؤاها وبرامجها حول بناء مجتمع المعرفة، ومن أبرز أمثلة الاهتمام بذلك على المستوى العربي، ما تمثل بإعلان دولة الإمارات العربية أثناء انعقاد المنتدى الاقتصادي العالمي في البحر الميت - الأردن ١٩/٥/٢٠٠٧م عن إنشاء صندوق بعشرة مليارات من الدولارات للإسهام في بناء مجتمع المعرفة في المنطقة العربية من خلال تقديم الدعم للعقول العربية والقدرات الشابة والتركيز على العطاء في البحث العلمي والتعليم والاستثمار في البنية التحتية المعرفية (آل مكتوم، ٢٠١٠)، كما حرصت جامعة الملك عبد العزيز بجده على المساهمة في بناء مجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية؛ وقام مجلس البحث العلمي بسلسلة من الدراسات العلمية لبيان المدلولات الصحيحة للمفاهيم الجديدة والآليات المستحدثة التي راجت في الآونة الأخيرة وأبرزتها ظاهرة العولمة؛ لتكون عوناً ودليلاً هادياً تسترشد به في التخطيط على بصيرة لتحقيق التحول المنشود لإقامة مجتمع معلومات عربي في السعودية (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

ولقد شكلت هذه التداعيات والتطورات والتحديات في مجتمعي المعلومات والمعرفة عناصر ضغط على هيكل العاملين وشروط استخدامهم، وما ينبغي أن يمتلكونه من خصائص ومهارات ليمتد الأمر إلى طبيعة العمل الذي يمارسونه من خلال ما سمي بالعمل المعرفي Knowledge work، إذ تبنى العديد من الباحثين والمختصين في إدارة الموارد البشرية فكرة مفادها إن التغيير الحاصل جذري إلى درجة تثير التساؤل حول مدى بقاء واحتفاظ تصميم العمل بالمحتوى التقليدي لمكوناته، ولا سيما بعد أن أفرز مجتمع المعرفة تصنيفاً جديداً للوظائف يتمحور حول عمال المعرفة (العمرى، وآخرون، ٢٠٠٩).

ويشير تقرير اليونسكو (٢٠٠٥) إلى كيفية إدارة المعرفة ومحركات البحث فيذكر أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال الجديدة سمحت بقيام أنظمة إدارة جديدة للمعرفة، وتلعب خيارات المستخدمين وسلوكهم دوراً هاماً في تعريفها، وهكذا فأنظمة إدارة المعرفة، أي الإدارة الآلية للمعارف وللمعلومات تقوم على مبدأ فرز يستند إلى التأثير المتبادل للأعمال الفردية والمعالجة الآلية للمعطيات، وعلى سبيل المثال؛

فالمستخدم الذي يشتري كتاباً على مكتبة الخط (online) سيسمح للنظام بأن يختار معلومات أخرى ملائمة احتمالية من وجهة نظر تجارية، مثل معلومات عن ذوق هذا المستخدم، كل عمل يترك أثراً إذن، وبعد وقت معين تشكل هذه الآثار المترابطة لمستخدمين مختلفين مخططاً بيانياً قابلاً للاستخدام من قبل أنظمة المعالجة الآلية للمعلومات، وينوع المهندسون المعلوماتيون الذين يعملون في إدارة المعرفة ابتكار أنظمة من هذا النمط، مكونة انطلاقاً من سلوكيات الأشخاص، وبشكل مشابه، يجعل الجيل الثاني من محركات البحث ممكناً أحداثاً تأليل كبير لبعض الوظائف، ويفضل هذه الأدوات يستطيع كل مستخدم أن يعبر عن اختياراته ويشاطر الآخرين فرزه للمعلومات المتوفرة على الشبكة، بإقامة وصلة من صفحة لأخرى، وبالتالي يصبح ترتيب الوصلات مصدر معلومات ثقافي يغنيه باستمرار سلوك المستخدمين، وهكذا تتحدد قيمة موقع ما بموقعه في محرك بحث، وتزيل أساليب استخراج المعلومات الحواجز بين أنماط المعرفة التقليدية وتخلق بذلك مسارات معرفة ومعلومات جديدة، وخاصة نوعاً من "ما وراء المعرفة" أي معرفة المعرفة، يوضع فوق المعرفة الموزعة قبلاً في المجتمع.

خصائص مجتمع المعرفة Knowledge Society properties:

يجب على مجتمع المعرفة أن يتمكن من دمج كل فرد من أعضائه والنهوض بأشكال جديدة من التضامن، سواء حيال الأجيال الحاضرة أم الأجيال القادمة، وألا يكون هناك مستبعدون في مجتمعات المعرفة، طالما كانت المعرفة ملكية عامة ينبغي أن تكون متاحة لكل فرد (اليونسكو، ٢٠٠٥)، ويفضل التكنولوجيات الحديثة، لم يعد ضرورياً التقييد بالتواجد في نفس المكان الجغرافي، كما تسمح التكنولوجيا المتاحة حالياً والمزيد والمزيد من الإمكانيات لتقاسم المعرفة وحفظها واستعادتها، كما أصبحت المعرفة من أهم مكونات رأس المال في العصر الحالي، وأصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً أساساً بالقدرة على استخدامها (ويكيبيديا، ٢٠١٤)، وعلى ذلك فقد أصبح ينظر إلى مجتمع المعرفة على أنه المجتمع الذي تغلب عليه الصفات التالية: (الحسيني، ١٤٣٠)، (Slaus , 2007)، (Britz , 2006).

- المعرفة هي المصدر الرئيسي المؤثر والفاعل في الحياة اليومية للأفراد والمجتمع، والسياسة العامة.
 - تشمل المعرفة على العلوم، والإنسانيات، والتكنولوجيا، والبحث العلمي، والتنمية البشرية، والإبداع، والتربية، واللغات، والأدب، والفنون، والثقافة التقليدية والمستترة.
 - تختلف المعرفة عن المصادر المادية الأخرى ليس في أنها غير قابلة للنضوب وحسب، بل أنها تتزايد وتتمو بالشاركة وتعدد المستخدمين.
 - يعمل مجتمع المعرفة على تحديد المعلومات والمعرفة وإنتاجها، وتحولها، ونشرها، واستخدامها من أجل التنمية البشرية.
 - يهيئ مجتمع المعرفة الطرق الضرورية لجعل العولمة تخدم البشرية وتساعد في رخائها.
 - إن مجتمع المعرفة دائم التطور والتغير نحو الأفضل، ولديه من أجل تحقيق ذلك رؤية عالمية طويلة الأمد.
 - المعرفة هي المصدر الرئيس للقوة السياسية لمجتمع المعرفة.
 - للطاقة البشرية قيمة مميزة لدى مجتمع المعرفة؛ وذلك يجعل البشر هم المصدر الرئيسي للإنتاج والإبداع.
 - مجتمع المعرفة متواصل ومتربط بشكل جيد ومتين عبر وسائل الاتصال والتواصل الحديث، ويمكنه أن يصل إلى مصادر المعلومات بسهولة ويسر.
 - يعمل مجتمع المعرفة تحت مظلة اقتصاد المعلومات Economics of Information.
 - لدى مجتمع المعرفة البنية التحتية المادية المتينة التي يقوم عليها أساسه الاقتصادي المتين، والتي توفر الدعم المادي لنقل المعلومات والعلوم وتوصيلها.
- كما يجب أن يشمل نظام المعرفة والتعليم والتعلم العناصر العشر التالية:
- تركيز على المفاهيم المجردة، واستخدام منهجية شاملة بدلاً من المنهجية الطولية، وتعزيز قدرة الطالب على معالجة الرموز، وتعزيز قدرة الطالب على اكتساب والاستفادة من المعرفة، وزيادة عدد الأشخاص المدربين علمياً وفنياً، طمس التباين بين العمالة البدنية والذهنية، وتشجيع الطلاب على العمل ضمن جماعات، واستخدام

الفرق العملية حول العالم، ومرونة في النظام، وكسر الحدود الجغرافية والمكان والزمان (ديريك، ٢٠١١).

في حين أورد (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥)، (Chong, 2002)، بعض السمات المميزة لمجتمع المعرفة الحديث؛ وذلك على النحو التالي:

- **نشر المعرفة:** المعرفة متاحة لكل الناس وخاصة لمن يسعى إلى المعرفة.
- **موازمة المعرفة للمتعلم:** المعرفة متاحة في قالب يناسب حاجات الفرد الاجتماعية والثقافية والتعليمية في صورة تساعد كل فرد على اتخاذ القرارات السليمة التي تلائمه.
- **الإسهام والاستفادة من المعرفة:** بمقدور كل فرد المساهمة في المعرفة إلى جانب الاستفادة منها.
- **استقاء المعرفة على مدى عمر الفرد:** التعلم لا يقتصر على سن معين بل يمتد على مدى حياة الفرد.
- **المبادرة والابتكار في المعرفة:** على الباحث والمتعلم المبادرة والابتكار.
- **السعي إلى المعرفة:** التعلم لا يقتصر على التلقين في الفصل الدراسي ويتخطاه إلى البحث عن المعرفة من مصادرها.
- **إدراك المعرفة:** الباحث وطالب العلم يلزمهما القيام بالتحليل والإدراك.
- **تنقيح المعرفة:** التفكير النقدي من الدعائم الأساسية للباحث وطالب العلم.
- **دور المعلم في مجتمع المعرفة:** قيام المعلم بدور الشراكة مع طالب العلم وتوجيهه إلى المصادر القيمة للمعرفة.
- **تمييز المعرفة:** على المعلم تدريب تلاميذه على التمييز بين الغث والثلث من المعلومات المتاحة.
- **مواصلة تعليم نعلم المعرفة:** على المعلم أن يواصل التعلم وهو يزاول مهنة التعليم ليواكب التغيرات والتطورات.
- **تكيف المعرفة بالزمان والمكان:** على المعلم أن يتحلى بالمرونة والتكيف وفق بيئة متغيرة وسريعة التطور وفي دعم ما يطرأ من تغيير بالمعرفة حتى يتمكن من تأدية عمله بكفاءة ومواكبة مسيرة المعرفة والتعايش في بيئة التعلم سريعة التغيير.

- وسائل المعرفة: على المعلم الباحث والمتعلم استخدام الوسائل المتاحة مثل الشبكات الرقمية كأداة للبحث عن المعرفة والاتصال بأهل المعرفة وبطالبي المعرفة.
 - سلوكيات معلم المعرفة: يصبو العاكفون على إصلاح التعليم في مجتمع المعرفة الحديث إلى حث المعلم على التحلي بدرجة عالية من الخلق والإنسانية وأن يكون قدوة لمن يعمل معه من الباحثين والمتعلمين.
 - المعرفة والتنمية: المعرفة من دعائم التنمية.
 - أهمية المعرفة: المعرفة هامة للتنمية الشخصية وللحصول على عمل مجز وللاحتفاظ به.
- واستناداً لما سبق يكون بذلك قد تم الإجابة على السؤال البحثي الأول.

المطالب التربوية لمجتمع المعرفة: Educational Demands of :the Knowledge Society

باعتبار الجامعات بصورة ما "مرايا" لمجتمعاتها، ينبغي لكل بلد مهما كان إطاره الثقافي ومستوى نموه الاقتصادي، أن ينتفع بثمار البحث، وليس فقط بتعليم خدمي، فمن المثير للقلق رؤية مؤسسات بعض البلدان النامية تتخصص في التعليم الخدماتي على حساب البحث، ويزيد من ضرر هذا التخصص كونه لا يترك أي فرصة للرفع من قيمة المعارف المحلية، ويعزز علاوة على ذلك سبق البلدان المصنعة في إنتاجية البحث العلمي، وفي عدد الطلاب؛ لذلك ينبغي أن تكون النماذج الجديدة لـ "الشبكات الجامعية" قادرة على القيام أيضاً بوظائف البحث ورفع القيمة في ميادين منتقاه، إذ لا تستطيع المجتمعات الحديثة إهمال التفكير العمق في تقويم المعارف والطلاب والأساتذة والباحثين، وفي ضرورة إدخال مرونة أكبر في طريقة عمل المؤسسات، وفي فصل وظيفة المعلم عن الممتحن، على أساس أن يكون الهدف الكلي هو ازدهار الشبكات التعليمية، وسيكون من الضروري أيضاً تحليل طبيعة أشكال المعرفة المختلفة (اليونسكو، ٢٠٠٥)، وتتميز المعارف الوصفية (الوقائع، الأخبار) عن المعارف العلمية (التي تعني بـ كيف)، والمعارف التفسيرية (التي تجيب على السؤال لماذا) والمعارف السلوكية، وسيكون من المناسب أيضاً

الإشارة إلى المعارف المجردة، على ما في ذلك من مفارقة لأول وهلة، وفائدتها لمجتمع من مهن المعرفة والأعمال المعتمدة عليها.

وفي هذا الصدد لخص (ديريك، ٢٠١١) بعض المطالب التربوية لبناء مجتمع معرفي وهي على النحو التالي:

- تحفيز الطلاب على العمل ضمن جماعات: مساعدة الطلاب على اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة لاكتساب والاستفادة من المعرفة بأشكالها المختلفة في جميع أنحاء العالم، وتقديم عدد كبير من الأشخاص المدربين علمياً وفنياً، كما تعتبر الحاجة للموظفين في مؤسسات العولمة على درجة كبيرة من الأهمية ليكونوا قادرين على العمل ضمن روح الفريق الواحد؛ ولتحقيق هذه الغاية يجب أن يتمكن الطالب من تطوير مهاراته ضمن جماعات فاعلة، من خلال المشاركة في المناقشات، والقدرة على الإقناع، والتنظيم العلمي، وفن القيادة واكتساب المهارات الإدارية.

- استخدام فرق عملية حول العالم: هناك حاجة ملحة أيضاً لوجود نشاطات تعمل في إطار شبكة عملية متطورة، ولا يجب على الطلاب التعلّم على كيفية العمل ضمن فرق أو جماعات فقط، ولكن يجب أن يكون بمقدورهم العمل ضمن جماعات عملية عالمية تعمل ضمن شبكة تتسم بالعالمية. وبالفعل، فإن هذه الفرق العالمية معمول بها بشكل متزايد في المنظمات العالمية للقيام بأنشطة البحث والتطوير، وفي هذا الصدد يجادل Chris Dede أن «التعليم التعاوني المدعوم بأجهزة الحاسوب يعزز أداء الفريق من خلال أدوات تفعل تبادل الأفكار بين الأشخاص، وهيكلية وبناء الحوار الجماعي وصنع القرار، وتسجيل مبررات الاختيارات وتسهيل الأنشطة الجماعية؛ ويجب أن تصبح المؤسسات الأكاديمية أقل صرامة وأكثر مرونة في مساعها لتلبية الاحتياجات المتنوعة للدارسين وللاقتصاد العالمي. ويشمل ذلك التنوع في الزمان والمكان، والمنهجية، والمناهج الدراسية التي تقدمها.

- كسر حدود المكان والزمان: ولمواجهة التحديات التي تواجه المعرفة والتعليم والتعلم والفرص المتاحة في عصر المعلومات، تقول لجنة البنية المعلوماتية العالم: (GIIC) ليس كافيًا رفع كفاءة الأنظمة الحالية للتعليم وتحسين جودة مكوناتها حتى إن أفضل تلك النظم خدمت مجموعة أخرى من المطالب لعصر آخر، خريجي هذه النظم وبدرجات متفاوتة يجدون أنفسهم الآن في حالة من نقص المعرفة والمهارات الإدراكية اللازمة لبيئة معيشية متطورة ولسوق عمل دائم التطور، والأهم من ذلك أن الشركات القائمة على المعرفة كثيرًا ما تتذمر من افتقار الخريجين للقدرة على تعلم المهارات واستيعاب المعرفة الجديدة.
 - مراكز معلومات مجتمعية متعددة الأغراض (مراكز الاتصال عن بعد): الأبحاث الحالية تشير إلى أن هذه المراكز يمكن أن تكون وسائل فعّالة لتعزيز المعرفة والتعليم وفرص التعلم للمجتمعات المحلية في الاقتصاديات الناشئة.
- فالحديث اليوم يدور عن الإعداد والتدريب ذات الفصل العالمي (Ecole de classe mondiale)، وعن المقاصد والأهداف الاستراتيجية لتكوين مهنين في التعليم، وعن مجتمع المعرفة، حيث يشكل أولئك الذين يتصرفون في المعلومة لحل المشاكل القائمة وتقديم الخدمة العناصر الأكثر أهمية في القوى النشيطة، وفي هذا المحال بالذات، برزت على السطح فلسفة جديدة للتربية والتكوين تؤكد على جملة من الأسس من أهمها (السنبل، عبد العزيز بن عبد الله، ٢٠٠٤):
- ضرورة العمل على نشر ثقافة الأمتياز ومحفزات التعليم مدى الحياة.
 - النهوض بمجموعة مترابطة من المسارات والعلاقات بين التربية والشغل والتعليم ما بعد الدراسة وأثناء الخدمة وجاء التأكيد في هذا الخصوص على ضرورة التنسيق بين المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وبين البنى الجديدة المستنبطة التي قد توفر إمكانات التعليم المستمر والتكوين المنفتح على آفاق ثقافية ومهنية جديدة طوال الحياة.
 - الدخول في شبكة من العلاقات والمؤسسات عن طريق التكنولوجيات الحديثة في الاتصال والإعلام توفر حظوظ الارتقاء إلى أفضل البرامج وأحدث الطرق في التعليم والتعلم على مستوى كوني.

• إيجاد معايير محددة وضوابط دقيقة للنهوض بجوانب التكوين لأطر التدريس وتدعيم المهارات والاقدرات الضرورية لممارسة المهنة واستنباط قواعد وتقنيات مستحدثة لتقييم المردود وتحسين الأداء.

فإن ثقافة التدريب التي تمنح المعلم والطالب قيمة، هي ضرورية لتطوير المجتمعات الدراسية، وشبكة المجموعات المهنية مثل غني على ذلك، وخصوصاً من أجل استخدامهم المتزايد للإنترنت إن أعضاء مثل هذه الشبكات ينقلون معرفتهم ويجعلون الأساتذة الشباب يستفيدون من تجربتهم لكي يتقدم المجتمع نفسه، وأيضاً تسمح هذه الشبكات بتقويم الشخص الذي يشاطر تجاربه، وفي الواقع، عرف منذ زمن طويل أن شعور الانتماء للمجموعة المحترفة هو عامل ثقة: فإن إمكانات اللقاء والتبادل مع محترفين تحفز الموهبة للاحتراف والرغبة في التعلم، وهكذا يدعم التعلم شعور الانتماء إلى مجموعة معينة، كما إن التدريب على التكنولوجيات الجديدة يتطلب مستوى عالياً من التعليم، ومعرفة باللغة الإنجليزية ومهارة الإبحار في محيط من المعلومات، ويجب خاصة ألا يقتصر هذا التعليم بإغراء في جمع المعلومات وترتيبها عوضاً من استعمالها كعناصر أساسية لبناء وتنظيم المعارف، وهكذا سيعتمد مستقبل مجتمعات المعرفة في جزء كبير منه على امتياز تدريب المدرسين، الذين ستزداد مهماتهم ووظائفهم وتتنوع لتبلغ من أهداف أخرى هدف التعليم للجميع؛ لذا يجب على القادة في مؤسسات التعليم العالي أن يسعوا إلى تحقيق بعض المهمات الملحة؛ هي: إنتاج وبث المعارف والرفع من قيمتها، وتدريب المدرسين، ونقل المعارف إلى أكبر عدد من الناس، والإسهام مدى الحياة بتجديد المعارف في ميادين تخضع باستمرار للتغير (اليونسكو، ٢٠٠٥).

ومما سبق يمكن القول أن تسارع إنتاج المعرفة، وكذلك تعدد التجديدات والاختراعات ومجالات تطبيقها بالإضافة إلى تسارع تقادم المعارف بشكل عام، يستدعي على الصعيد التربوي، مزيد الربط بين عمليات التعليم والبحث العلمي والعمل الإنتاجي، وأن يترك التعليم مكانه للتربية والعمل بمبدأ التربية المستديمة، والسعي إلى تكوين معلم متعدد المهارات القادر على التعلم الذاتي.

واستناداً لما سبق يكون بذلك قد تم الإجابة على السؤال البحثي الثاني.

كيفية بناء المجتمع المعرفة العربي الحديث :Modern Arab Knowledge Society

لما كان إنتاج معرفة جديدة وتطوير المعرفة القائمة وإعداد مبتكرين لمعرفة جديدة أمراً بالغ الأهمية في تعضيد مجتمع المعرفة ودعم الاقتصاد القائم على المعرفة، فإن التعليم العالي يلعب دوراً أساسياً في التنمية وفي أنتعاش الاقتصاد القائم على المعرفة: حتى ولو لم يكن بالاستطاعة أن تصبح كل الجامعات محضناً للأبحاث وابتكار المعرفة، كما أن المعرفة لا تقتصر على الجانب الذي يعزز التنمية فحسب بل تشمل جوانب عديدة من العلوم والمعرفة والتقنية التي تدعم مجتمع المعرفة دون أن تلعب دوراً مباشراً في التنمية (Chen, Sun)، والواقع أن الاستثمار في تكوين رأسمال بشري وعلمي الذي لا غنى للاقتصاد القائم على المعرفة عنهما، لما يلعبه العلم والباحثون والمبتكرون من دور فعال في التنمية (Gerald, 2001).

فالخبرات اللازمة لبناء اقتصاد قائم على المعرفة تشمل: المقدرة على الإبداع والابتكار لحل المعضلات الطارئة، والمقدرة على التعامل مع الآخرين، والكتابة والفصاحة ووضوح الكلام، والحرفية في اللغات الأجنبية، والدراية بالثقافات الأخرى، والمقدرة على العمل مع مجموعات مختلفة من الأفراد سواء في دور إداري أو تنفيذي (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥)، وقد أبرزت نظريات التعلم الأبعاد التي يتمثل فيها التدريس كعمل معرفة وفق ما يشير إليه كل من ولسون وبترسون (2006 Wilson & Peterson)؛ وهي: التدريس عمل عقلي، والتعليم كعمل يتطلب تنوع المعرفة، والتعليم كعمل لتشارك المعرفة، ويوفر نموذج "دورة إنتاج المعرفة" ويعرف اختصاراً بدورة (SECT) إطاراً مناسباً لدراسة واستيعاب معرفة المعلم، حيث يفترض النموذج أن الأفراد يبدعون معرفتهم من خلال التفاعل بين المعرفة الصريحة، والمعرفة الضمنية لديهم (Cummings, 2001).

ومن أهم الخطى في تشييد مجتمع المعرفة العربي الحديث والعمل على نموه باطراد، تطوير التعليم العالي والبحوث العلمية في ظل التطورات العالمية الحديثة بانتهاج الطرق الفعالة للانتفاع من وسائل المعرفة الرقمية، وتفعيل التضامن التعليمي العربي في هذا المجال، والأمة العربية في وضع فريد يؤهلها لتشهد ظهور جيل جديد

من المعلمين الباحثين والمتعلمين الذين يتحلون بقيم مجتمع المعرفة الحديث نتيجة العوامل الثقافية والتراثية المتراكمة عبر عصور الحضارة والتقاليد القائمة (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

فإلى جانب المبادرات المختلفة في الدول العربية للاستفادة من التقنية الرقمية والسعي لبناء مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة: أحرزت بعض المؤسسات العربية تقدماً ملموساً في توفير المعرفة الرقمية ومنها على سبيل المثال: المشاركة العربية في تصميم وتنفيذ العديد من برامج الحاسوب بالعربية، وبرامج ميكروسوفت ويندوز Microsoft Windows، وميكروسوفت أفيس Microsoft Office، وبرامج البحث Microsoft Explorer، وأيضاً مواقع الإنترنت المعرفية مثل "إسلام أون لاين"، منتديات التعارف والتواصل مثل "مكتوب" و "لتعارفوا"، وكذلك قواعد المعلومات، مثل قاعدة "المحدث" التي تحتوى على العديد من المعاجم اللغوية وأعلام كتب التراث التي يمكن إنزالها على الحاسوب والبحث فيها بالمجان، وقاموس "عجيب" متعدد اللغات، والقاموس الإسلامي، ومكتبة الكتب الإلكترونية، التي تحتوى على العديد من الكتب الحديثة والقديمة، إلى جانب النشر الإلكتروني عليها (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

وتمر المعرفة في عملية توسعها النوعي والكمي بمراحل أربع، وهي: مرحلة التثنية، ومرحلة التجسيد، ومرحلة الضم، وبعد ذلك تأتي مرحلة التدويب (العلواني)، (٢٠٠١).

والمأمول هو تفعيل التعاون العربي في مجال المعرفة الرقمية واستغلالها في التنمية الاقتصادية بما يحقق الأمل في التفوق العربي على مستوى العالم في بناء مجتمع المعرفة، وكذلك من المأمول تحسين البنية التحتية للاتصال والأنترنت خاصة السرعة واتساع رقعة إشارات الاتصال Broad Bandwidth والاتصالات اللاسلكية وتيسير استخدام الأجهزة اللاسلكية وأجهزة المساعد الشخصي الرقمي PDA: Personal Digital Assistant، وأجهزة التلفاز والجيل الحديث من أجهزة الاتصال الهاتفية المحمولة، في الحصول على المعرفة عن طريق الأنترنت بواسطة القمر الصناعي، كما أن مجتمع المعرفة يتطلب استخدام التقنية الرقمية في العديد

من الخدمات، مثل التعليم والتدريب والصحة والرعاية الصحية والبدنية والاجتماعية، بما في ذلك مختلف الخدمات الحكومية، هذا إلى جانب إتاحة الفرصة للناس للاطلاع على دوائر المعارف وتقارير الأبحاث على الإنترنت (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).

ومما سبق يمكن القول أنه إذا أرادت دولة تنشيط حركة التنمية فعليها أن تواجه تحديات إنتاج ثروه بشرية على مستوى عال من المعرفة والحرص على بناء الموارد البشرية لتشجيع ثمرات الإنتاج والنمو الاقتصادي وزيادة فرص العمالة؛ فمن هذا المنطلق لا يبدو أن تفعيل ثورة المعرفة في العالم العربي أمر متعذر بل أن الطريق ميسور لتنشيط حيوية مجتمع المعرفة العربي، ولإعادة بنائه على دعائم راسخة من التراث والثقافة التي ساهمت بجانب كبير في انتشار المعرفة عبر قرون، ولتنشيط قواعده بما استحدثت من سبل المعرفة والاتصالات الرقمية، حتى يتسنى سد الفجوة بين المجتمع العربي المعاصر ومجتمع المعرفة الذي يسعى الغرب والشرق إلى إرساء أسسه، والذي يتطلع إليه العرب.

واستناداً لما سبق يكون بذلك قد تم الإجابة على السؤال البحثي الثالث.

التنمية المهنية الإلكترونية وأهدافها Electronic professional development

يؤكد مصطفى (٢٠٠٥) إن التنمية المهنية ليست مجرد برامج للتدريب تفرضها المؤسسة على المعلم بل إنها برامج فردية ومؤسسية تساند المعلم على: إعداده لتعلم مستمر، والتجريب والانفتاح على الأفكار والرؤى الجديدة، وبناء ثقافة العمل الجماعي والعمل في فريق؛ وتتطلب النظرة الفلسفية للتنمية المهنية من مسلمة أساسية تؤكد أن التغيير عملية مستمرة ومتسارعة، ومبنية على مبادئ وأسس تركز على أن التعليم عملية مستمرة مدى الحياة بما يحقق للتربية والتعليم المرونة، والتكامل، والوظيفية (إمام، ٢٠٠٨)، والتدريب المهني عملية تنموية بنائية تشاركية مستمرة تستهدف المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي لتغيير وتطوير أدائهم،

وممارساتهم، ومهاراتهم، وكفاياتهم المعرفية والتربوية والتقنية والإدارية والأخلاقية؛ وقد تمت ترجمة هذا المفهوم إلى أهداف على النحو التالي: (عمار، ٢٠١١).

- تنمية ثقافة التمهّن في المؤسسة التربوية.
- الارتقاء بمستوى أداء المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
- تحسين فرص التميّز العلمي والإنجاز الدراسي للمتعلّمين.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة التربوية.
- إحداث تغييرات إيجابية في سلوك واتجاهات المعلمين وسائر العاملين في العملية التعليمية في الحقل التربوي.
- إتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدرّج والترقي الوظيفي.
- تجويد العملية التعليمية التعليمية.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي.
- تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.
- تعميق الإحساس بالانتماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
- بناء القدرات الوطنية القادرة على تلبية التنمية الشاملة في الدولة، وتنمية الزمالة المهنية.

وفي هذا الشأن أشار سبيك وكنيب (Speck & Knipe, 2005, 32) إلى أنه يقصد بالتنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة بأنها "عمليات تهدف إلى تطوير مهارات المعلمات وسلوكهم، لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الروضة والمجتمع، وحاجات المعلمات أنفسهن خلال التعامل مع التكنولوجيا الحديثة والثقافة التكنولوجية".

ويُعرّف التدريب الإلكتروني بأنه استخدام شبكة الإنترنت كوسيط (بيئة) للتدريب، ويتم من خلاله التفاعل بين المدرب والمتدربين، ويعتمد على البرامج التدريبية المحوسبة، كما يمكن اعتباره عملية تدريبية تعتمد على شبكات الإنترنت المحلية والشبكة العالمية لعرض وتقديم الحقائق الإلكترونية والتفاعل مع المتدربين سواء كان بشكل مترام بقيادة مدرب، أو بدون مدرب، من خلال التدريب الذاتي، أو من خلال الدمج بين ذلك كله (المسعودي، ٢٠١٩)، ويذكر (الكردي، ٢٠١٠) أن

التدريب الإلكتروني هو العملية التي يتم فيها تهيئة بيئة تفاعلية غنية بالتطبيقات المعتمدة على تقنية الحاسب الآلي وشبكاته ووسائطه المتعددة، والتي تُمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية من خلال تفاعله مع مصادرها، وذلك في أقصر وقت ممكن، وبأقل جهد مبذول، وبأعلى مستويات الجودة، دون تقييد بحدود المكان والزمان. وهو يعتمد على تقديم البرامج التدريبية والتعليمية عبر وسائط إلكترونية متنوعة تشمل الأقراص المدمجة وشبكة الإنترنت بأسلوب متزامن أو غير متزامن وباعتماد مبدأ التدريب الذاتي أو التدريب بمساعدة مدرب، ويضيف (عبد الرزاق، ٢٠١١) أن التدريب الإلكتروني هو نظام تدريب غير تقليدي يعتمد على التدريب النشط Active Training ويقوم على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى مكان التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي - والمدرّب - والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

ولقد كان من أهم تأثيرات العصر الرقمي على التنمية المهنية للمعلم ظهور نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية وهو نظام التدريب الإلكتروني (وهبة، ٢٠١١، ٢٤٩) الذي يعتمد على تقنية الاتصالات والمعلومات في النشاطات المطلوبة لعملية التنمية المهنية لتشمل التعليم الإلكتروني والتدريب الإلكتروني ولا تقتصر على إرسال المادة العلمية للمستفيدين بل تتعدى ذلك لتشمل جميع الخطوات والإجراءات من إدارة وتدريب ومتابعة للعملية التدريبية، وقد تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني وأهميته في العصر الحالي؛ فقد جاء في توصيات المؤتمر الثالث والأربعين المنعقد في الكويت (٢٠١٨) تحت عنوان: (التنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة) بأهمية التدريب الإلكتروني من خلال استحداث إدارة للتعليم الإلكتروني في وزارة التربية الكويتية لاستفادة أكبر شريحة من المعلمين، والتغلب على المعوقات الزمانية والمكانية، كما جاء في توصيات إحدى الأوراق العلمية المقدمة في المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية العلمية (٢٠١٧): ضرورة التحول إلى التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي في التنمية المهنية للمعلم، وأوصت بإنشاء هيئة للتدريب الإلكتروني ضمن الأكاديمية المهنية أو

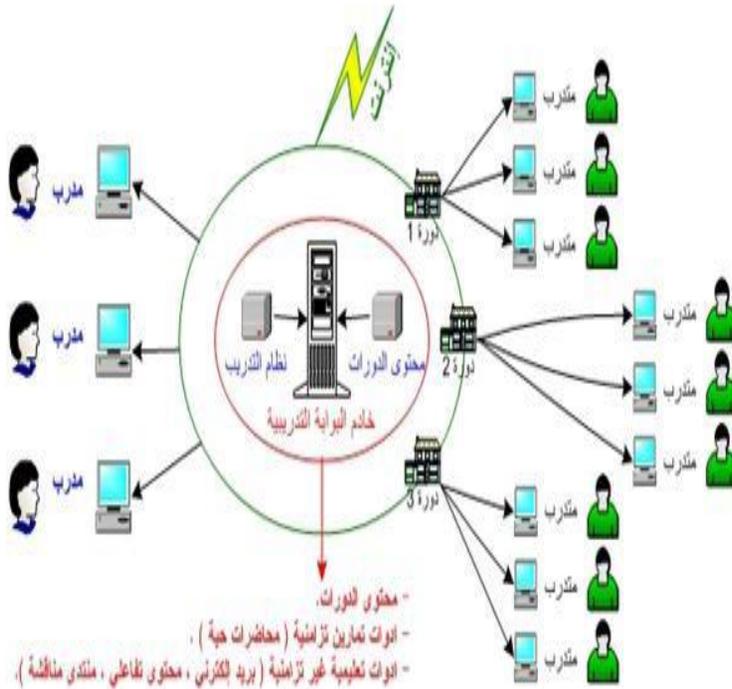
مؤسسات الإعداد، وتكون مسؤولة عن رسم السياسة العامة للتدريب الإلكتروني وعمل فروع لها في مراكز التدريب، وأوصت بتزويد المعلمين بمهارات التكنولوجيا في التدريب، والتعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر أثناء تلقي البرنامج الإلكتروني، وأوصت كذلك بإنشاء موقع إلكتروني يمكن لأي معلم الدخول عليه واختيار ما يناسبه من الدورات التدريبية وفق آلية معينة.

وهناك العديد من البرامج الإلكترونية التي يمكن أن تستخدم في التدريب الإلكتروني وتساعد على تطوير العملية التعليمية بالروضات ورفع كفاءتها وزيادة فاعليتها وتحقيق أغراضها، ويمكن الاستعانة بها في تحقيق التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة بالمدارس، ومن أمثلة تلك البرامج: الفيديو التفاعلي Interactive Video، ومؤتمرات الحاسوب Computer Conference، وأنظمة الهايبر ميديا Hypermedia Systems، وأنظمة الوسائل المتعددة Multimedia Systems، وأنظمة الفيديو كونفرانس Video Conference وغيرها (الزهراني، ٢٠١٨، ٤١٩).

كما تهدف التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها ما يلي (الزهراني، ٢٠١٨، ٤١٩، ٤٢٠):

- مواكبة المستجدات في مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة والإعتماد على أساليب التعلم الذاتي الإلكترونية.
- تعميق الإلتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتفكير بها.
- تحديث معلومات معلمات الروضة ومهاراتهم وفق المعطيات الجديدة في المعرفة الإنسانية.
- تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.
- التغلب على مشكلات التنمية المهنية وأساليب التدريب التقليدية.
- إعداد معلمات الروضة للحياة في عصر الثقافة المعلوماتية.

- تمكين معلمات الروضة من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
 - تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي.
- معنى ذلك أن الاعتماد على معايير قياسية لبناء وتقديم التنمية المهنية يسهم بفاعلية في تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية وخاصة تطوير الأداء التدريسي للمعلمة، وتطوير تعلم جميع الطلاب مما يؤدي إلى إيجاد "مجتمع التعلم" (حسين، ٢٠٠٨)، وتقوم سياسة تدريب المعلم علي عدة مبادئ وأسس منها؛ أن يكون تدريب المعلم بعد تخرجه تدريباً مستمراً، وأن يتناول التدريب الكفاية للجوانب العلمية التطبيقية، وأن يخطط محتوى البرنامج التدريبي، وتحدد طريقته على ضوء تحديد مستويات الكفاية المطلوبة (كمال الدين، ٢٠١٠)، والشكل رقم (١) يوضح التدريب الإلكتروني.



شكل رقم (١)

يوضح التدريب الإلكتروني (الشتيحي، ٢٠١٠)

ومما سبق فإنه من المتوقع أن يكون التدريب الإلكتروني للمعلمين هو الخيار القادم في مجال التدريب، وسيفرض نفسه بإحداث تغييرات كبيرة في عملية التدريب والتنمية المهنية الرقمية للمعلمين؛ لما يمتلكه من خصائص تميزه عن التدريب التقليدي، كتوفيره لبيئات افتراضية لا تتطلب من المعلم الحضور إلى مقر التدريب في وقت محدد، بل تركت له المجال في التدريب في أي مكان وزمان. وعليه وفي ضوء هذه الحقيقة تستنتج الباحثة بأن التنمية المهنية الإلكترونية تساعد المعلمات في تجديد وتطوير أدائهم المهني، وأيضاً في خلق بيئة تعليمية وتقنية تفاعلية بينهم من خلال تبادل الخبرات والحوارات والمناقشات الهادفة للتنمية المهنية لديهم، وأن الاستجابة لمتطلبات بناء مجتمع المعرفة، وما يستلزمه من تغير في سياسات التربية وأهدافها ومضامينها وبنائها، تضيء على أدوار المعلم في العملية التربوية أهمية متزايدة وشأننا أكبر، لذا يجب الاهتمام بإعداد مبتكرين لمعرفة جديد، وتأهيل وتدريب إلكتروني لمعلمات الروضة، وأن يصبح التفكير العلمي منهاج عمل وأسلوب حياة بحيث يكون المعلم قادراً على التعلم الذاتي، وإنتاج معرفة جديدة وتطوير المعرفة القائمة.

واستناداً لما سبق يكون بذلك قد تم الإجابة على السؤال البحثي الرابع.

أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي:

لقد أكدت العديد من الدراسات منه دراسة كل من؛ (عبد المعطي؛ وزارع، ٢٠١٢)، (وهبة، ٢٠١١)، (بركات، ٢٠٠٥) على أهمية التدريب الإلكتروني، وأشارت إلى أن مقدار التعلم وكم ونوع وشكل المحتوى التدريبي الإلكتروني يفوق ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي وزيادة قدرة المتدربين على اختيار معارفهم وتخطي بعض أجزاء التدريب، إلى جانب قدرة التدريب الإلكتروني على تقديم أساليب تدريبية متنوعة تتناسب مع نوعية المتدربين مما يساعد على جودة وفعالية البرنامج التدريبي وارتفاع العائد المتوقع منه.

ومن هذا المنطلق اتجهت العديد من دول العالم إلى التوسع في استخدام التدريب الإلكتروني لتنمية معلميها مهنياً والاستفادة من مخرجات تقنية المعلومات الحديثة وأدواتها في التدريب، ففي ألمانيا يستخدم التدريب الإلكتروني للمعلم على نطاق واسع ويتم من خلاله تحقيق نتائج طيبة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، ويساعد في ذلك أن المدارس في جميع المدن الألمانية تعتمد على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في حل كثير من مشكلاتها وتنمية خبرات العاملين بها، وفي كندا يعد التدريب الإلكتروني للمعلم من الأساليب شائعة الاستخدام في مختلف المقاطعات الكندية والتي تهدف إلى تزويد المعلمين بكل ما هو مستحدث في مجال التنمية المهنية للمعلمين، واكسابهم خبرات مهنية متجددة (العاني وآخرون، ٢٠٠٩، ٩٥).

أما في إنجلترا فقد تم تصميم شبكة قومية للتدريب الإلكتروني تهدف إلى تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مجال مهنة التدريس، وتقدم هذه الشبكة ما يقرب من ستة ملايين برنامج تدريبي إلكتروني بمعدل عشرة برامج لكل معلم سنوياً، أما في ماليزيا فإن أكثر من ٨٠% من المدارس الماليزية تحولت إلى نمط المدارس الذكية التي تطبق وسائل التقنية والأساليب الإلكترونية في كل ما يرتبط بتعليم التلاميذ أو الإدارة التعليمية أو تدريب المعلمين وتنمية قدراتهم المهنية (زيتون، ٢٠٠٦، ٢٤).

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

يضاف إلى ذلك أيضاً أن التدريب الإلكتروني يعد وسيلة من وسائل التعلم مدى الحياة، الأمر الذي يمكن المعلم من تثقيف نفسه وإثراء المعلومات من حوله، وهذا يساهم في جعل التدريب الإلكتروني من أفضل التقنيات التي تعمل على تحقيق أهداف التدريب بكفاءة عالية، كما تجعله قادراً على تقديم برامج تدريب متنوعة وفعالة

بصورة مستمرة، دون المساس بجودة برامج التدريب مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من هذه البرامج لتحديث مهاراتهم وبالتالي تحسن أدائهم المهني (محمد، ٢٠٠٧، ١٤).

ومن هنا برزت أهمية التدريب الإلكتروني الذي يمكن من خلاله تقديم حلول جذرية للعديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المعلمين، وتمييزهم مهنيًا وتلبية حاجاتهم التكنولوجية.

وتتضح أهمية التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة فيما يلي: (محمد، ٢٠٠٧)

- التدريب الإلكتروني خير وسيلة يتعود من خلالها المتدرب على التعلم المستمر مدى الحياة، الأمر الذي يمكنه من تثقيف نفسه وإثراء المعلومات من حوله، وهذا الأمر جعل التدريب الإلكتروني أفضل التقنيات التي تعمل على تحقيق أهداف التدريب بكفاءة عالية.
- تنظيم برامج وأنشطة التنمية المهنية لجميع المعلمين باختلاف مستوياتهم المهنية وتخصصاتهم العلمية، مما يؤدي إلى زيادة دافعية المستفيدين من هذه البرامج لتحديث مهاراتهم وبالتالي تحسن أدائهم المهني.
- التدريب الإلكتروني يساعد في التغلب على معوقات التدريب التقليدي للمعلم حيث يساعد على تحسين مستوى التدريب وتحديث المحتوى التدريبي وزيادة أعداد المتدربين والسماح للمتدرب بتكرار الأنشطة التدريبية، إضافة إلى إمكانية الاستفادة من مختلف المواقع الإلكترونية الموجهة للتدريب وإتاحة الفرصة للمعلمات الروضة في الاشتراك بالبرامج التدريبية في أي وقت وفي أي مكان.
- تطوير الأداء التدريسي للمعلمة؛ حيث يتم تدريب المعلم على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث المختلفة، ونقل الملفات التي تفيده، والاستفادة من مصادر المعرفة المتاحة.

- تنمية مهارات المعلمة وقدراتها المهنية؛ حيث يمكن للمعلمة من خلال الإنترنت الوصول لمصادر عديدة وبرامج وبحوث ودراسات تساعده على تنمية مهاراتها وقدراتها.
 - التدريب الإلكتروني يساعد المعلمة على الاطلاع على الجديد في مجال تخصصها ويقدم لها العديد من المصادر التي تعينها على معرفة نتائج البحوث في مجال العمل المهني والمجال الأكاديمي المتعلق بتخصصها والتي يسهل الحصول عليها من خلال الإنترنت.
- واستناداً لما سبق يكون بذلك قد تم الإجابة على السؤال البحثي الخامس.

إجراءات البحث:

التصور المقترح لبرنامج التنمية المهنية الإلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي؛ والذي يمكن إدراجه وفق إجراء الخطوات التالية:

الأهداف العامة للبرنامج المقترح:

- البدء بتأسيس مجتمع معلومات عربي والسعي لإنتاج المعرفة للتحويل إلى مجتمع معرفي.
 - توظيف تقنية المعلومات والاتصالات (ICT) في عمليات التعلم المستمر والتدريب المهني الإلكتروني لمعلمات الروضة على أسس تربوية مدروسة موجهة نحو تطوير قدراتهم على التعامل مع تكنولوجيا التعليم والمعلومات وتحديثها باستمرار.
 - توسيع مجال التعلم الذاتي لمعلمات الروضة ليكونوا خبراء في طرق البحث عن المعلومة والقدرة على معالجتها لإنتاج المعرفة لتنميتهم مهنيًا، وتزويدهم بالكفايات والقيم والمهارات الأساسية اللازمة للتحويل بمؤسسات التعليم من مجتمع المعلومات إلى مجتمع الاقتصاد القائم على المعرفة.
- الأهداف الخاصة للبرنامج المقترح:
- توفير بيئة للتعلم المستمر والتدريب المهني الإلكتروني مفتوحة المصدر باستخدام المصادر التربوية المفتوحة OER "Open Educational Resources" بهدف

تيسير التواصل والتطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة، والسعي بعمل بالربط بينها وبين شبكات عربية متخصصة تحت مسمى "المجتمع المعرفي العربي لمعلمات الروضة".

- تعميق ثقافة التعلم المستمر والتدريب المهني الإلكتروني في ضوء مجتمع المعرفة العربي في البيئة التعليمية.
- تعزيز روح الإبداع والتميز في مجال التعلم المستمر والتدريب المهني الإلكتروني في ضوء مجتمع المعرفة العربي.
- تعزيز معايير الجودة والإبداع في مجال التدريب المهني الإلكتروني لمعلمات الروضة في ضوء مجتمع المعرفة العربي.
- تقدير المتميزين في مجال التدريب المهني الإلكتروني المطابق للمعايير العالمية.
- خلق بيئة تنافسية تدفع بالأداء إلى مستويات عالية من الجودة والإبداع والتميز.
- توفير قاعدة علمية من أفضل الموارد التدريبية المهنية المعدة من قبل المعلمين والباحثين والخبراء وأعضاء هيئة التدريس في المجال.
- زيادة فاعلية المشاركة لمعلمات الروضة وتشجيعهم على الإنتاج المتميز للمعرفة النظرية والتطبيقية في مجال التدريب المهني الإلكتروني.

تحديد الأسس التربوية والنفسية لبناء البرنامج المقترح:

يجب أن يراعى عند بناء البرنامج المقترح الأسس التالية:

- **التخطيط بدقة لإقامة مجتمع المعرفة:** تكون فيه عملية إنتاج المعرفة - والتي ستكون المعيار الفاصل بين المجتمعات المتخلفة والمجتمعات المتقدمة - هي الشغل الشاغل للمسؤولين ولجميع المؤسسات العلمية والفكرية والثقافية المعنية بإعادة تشكيل المجتمع في مسيرته نحو النهضة العلمية والتقدم والنماء؛ وذلك من خلال: التعريف بالمفاهيم الصحيحة للآليات المستحدثة والوسائل الفعالة لإقامة التنمية الشاملة وتأسيس مجتمع معرفة عربي على أسس علمية وقواعد وقيم سليمة.

- **معرفة مطالب المتدربين (معلمات الروضة) واحتياجاتهم والكفايات المهنية التي يجب أن تتوفر لديهم:** من المؤكد إن نجاح برامج التدريب يكمن في معرفة مطالب المتدربين واحتياجاتهم والكفايات المهنية التي يجب أن تتوفر لديهم، وهذا يعني أن التدريب يجب أن يبدأ بفهم واضح للمتدربين من حيث قاعدة معلوماتهم ومهاراتهم الفنية وأسلوب عملهم، وإن يتم تصميم وإعداد برامج تدريبية وفقاً لتلك الاحتياجات، وأن يتصف البرنامج بالمرونة وتعدد الاختبارات، وأن تركز برامج التدريب على تنمية المهارات والاتجاهات والكفايات، من البرامج التدريبية المعرفية والتطبيقية القائمة على المعرفة أكثر من التركيز على اختزان المعلومات وأن تراعى هذه البرامج الفروق الفردية بين المتدربين.
- **نشر الثقافة العلمية:** التي باتت من ضرورات العصر، والتي لا تقتصر على تبسيط العلوم والإلمام بآخر إنجازات العلم والتكنولوجيا، وإنما تعني تثقيف غير العلميين علمياً، وتوعية العلميين ثقافياً بل وعلمياً أيضاً.
- **إقامة مجتمع المعرفة يعتمد على الإبداع:** ضرورة تعزيز الإبداع داخل الأوساط الأكاديمية من خلال إجراء الدراسات الاستقصائية بهدف التعرف على التصور حول الإبداع في الجامعة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، الإداريين، الموظفين.
- **البحوث في مجتمع المعرفة:** إن تعديل منهج التعليم ليلائم مجتمع المعرفة وما يصاحبه من ارتكاز على التقنية الرقمية وإعادة تعريف مهمات التعليم والمعلم بالنسبة لطالب العلم ستظهر تأثيراته الملموسة على أجيال الباحثين في المستقبل من خريجي النظام التعليمي المتطور مع مراعاة ما يلي:
- إجراء دراسات علمية موضوعية للمفاهيم المستحدثة والآليات الجديدة التي يعتمد عليها مجتمع المعرفة، سعياً وراء نشر الثقافة العلمية في المجتمع باعتبارها من الشروط الضرورية لإنبات العلم ونموه وإثمار ازدهاره، وتوفير المناخ الملائم لتوظيف تكنولوجيا العصر واستخدامها في كل المجالات.

- نشر الثقافة العلمية الجادة، وإتباع المنهجية العلمية لإنتاج فكر يسهم في إثراء المعرفة.
- الوعي بطبيعة العلاقة التبادلية المتنامية بين العلم والتقنية.
- رفع الكفاءة الإنتاجية للمعرفة للمؤسسة التربوية.
- التعريف بالمفاهيم الصحيحة المستخدمة والوسائل الفعالة لإقامة التنمية الشاملة وتأسيس مجتمع منتج للمعرفة.
- تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي للمتعلمين.
- ترسيخ مبدأ التعلم الذاتي والمستمر لضمان ديمومة التطوير والنماء التربوي.
- إتاحة الفرص أمام المتميزين والمبدعين للتدرج والترقي الوظيفي.
- تنمية ثقافة التمهين في المؤسسة التربوية.
- تعميق الإحساس بالانتماء المهني للعاملين في الحقل التربوي.
- تجويد العملية التعليمية التعلمية.

وصف مختصر للبرنامج المقترح:

هو برنامج إلكتروني قائم على المجتمع المعرفي في ضوء أسس علمية وقواعد وقيم سليمة، فهو مشروع تربوي علمي مستمر ومتواصل يسعى إلى التحول من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة للتطوير المهني والتنمية الذاتية المستمرة لمعلمات الروضة (كخطوة أولى ثم يعمم بعد ذلك على كل المعلمين)؛ بما يتلاءم مع مستجدات العصر وذلك بإعادة هندسة العملية التدريبية Reengineering وإدماج التكنولوجيا في التعلم المستمر والتدريب المهني، مع التركيز على نشر ثقافة التعلم النشط التفاعلي التبادلي، وذلك بتوفير بيئة مدرسية تساعد على الإبداع؛ وتكون إدارات التدريب والتطوير المهني بوزارة التعليم وسيطاً بين المعلمين والمعرفة للانخراط في عالم اليوم وتنمية روح المبادرة والاستقلالية فكراً وفعالاً، ويكونوا لهم مساعدو على امتلاك المعلومات إلكترونياً وتوظيف مختلف الوسائل والأدوات الموصلة إليها للمشاركة في بناء مجتمع معرفة.

مبررات البرنامج المقترح:

- أنظمة التدريب الحالية لا تحقق الهدف المنشود منها: عدم قدرة أنظمة التدريب الحالية على تحقيق الأهداف وتلبية متطلبات سوق العمل، وخاصة لمعلمات رياض الأطفال.
- التقدم التكنولوجي: هو الحلقة الحاسمة لتحقيق التقدم الاقتصادي، فقد تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد أساساً على المعرفة العلمية، أو الاقتصاد المعرفي المبني على المعرفة التي تسفر عنها البحوث المدنية والتكنولوجية، وهي المعرفة الجديدة التي تحولت إلى سلعة أو خدمة أو هيكلية أو إلى طريقة إنتاج، وأصبحت قدرة أي دولة تتمثل في رصيدها المعرفي، حيث تقدر المعرفة العلمية والتكنولوجية في بعض الدول بنحو (٨٠%) من اقتصادها (مجلس البحث العلمي، ١٤٢٥).
- سرعة التغيير ونوعياته: ومنها تقنيات الإنترنت، والجيل الجديد من الهاتف المحمول، الاتصال بالإنترنت عن طريق التلفاز، وأجهزة الحاسوب المحمولة، والمساعد الشخصي الرقمي.
- محتوى المعلومات: لا تتوقف المنافسة المتوقعة في مجال المعرفة والمعلومات على تقدم التقنية وسهول الاتصال فحسب ولكن على محتوى المعلومات المقدمة أيضاً، وهذا الجانب يهم العاملين في مجال المعرفة من الأكاديميين والباحثين والمؤسسات التعليمية.
- مجتمع المعلومات: أصبح مجتمع المعلومات يرتبط بمفهوم مجتمع التعليم الذي يتيح كل شيء فيه فرصاً للفرد ليتعلم ليعرف، ويتعلم ليعلم، ويتعلم ليعيش مع الآخرين، ويتعلم لتحقيق ذاته، بما يفرض على الدول العربية أن تتأهل للدخول في مجتمع المعرفة.
- استيعاب المعرفة وإنتاجها: لقد كان رد الفعل العربي تجاه كل التقنيات المستوردة من الخارج ينحصر في اكتساب مهارة استخدامها، وليس مهارة استيعابها، وهناك فرق بين طبيعة الاستخدام وطبيعة الاستيعاب، فالأخير يعني القدرة على توطین تلك التقنيات وتوظيفها لتحقيق النهوض بمجالات الإنتاج السلعي والخدمي وتحديث المجتمع في كل المجالات.

الفئات المستهدفة:

يستهدف التصور المقترح: معلمات رياض الأطفال، والعاملين في مجال المعرفة من الأكاديميين والباحثين والمؤسسات التعليمية، والطالبات، والإدارة المدرسية، وأولياء الأمور، والمجتمع المعني بقضية الطفولة.

مراحل وخطوات البرنامج المقترح:

- مساعدة الجهات التدريبية على توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تجذب اهتمام المعلمين لتوظيف تقنية المعلومات في التدريب لأن ذلك سيسهم في زيادة كفاءة وفعالية نظم التدريب في نشر الوعي المعلوماتي.
- إنشاء جهاز إداري مستقل للتدريب الإلكتروني للمعلمات يكون مسؤولاً عن رسم السياسة العامة للتدريب الإلكتروني للمعلمات الروضة، ووضع الخطط اللازمة وتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية، مع إنشاء إدارات فرعية للتدريب الإلكتروني تكون تابعة للجهاز الإداري الأعلى للتدريب الإلكتروني بالوزارة وتلحق بمديريات التربية والتعليم، وتتولى الإشراف على أعمال التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتابعة مشكلاتهم ومحاولة حلها.
- إنشاء جهاز تربوي ذو خبرات تدريبية يتألف من بعض أساتذة كليات التربية وبعض المسؤولين في التربية والتعليم والمسؤولين عن نظم وبرامج تدريب المعلمات، بحيث يكون معنياً بتحليل وتقدير الاحتياجات المهنية والتدريبية للمعلمات، وتخطيط ووضع البرامج التدريبية ومتابعة تصميم هذه البرامج إلكترونياً لتحقيق أعلى فائدة تربوية للمعلمة المتلقي.
- إنشاء شبكة داخلية للتدريب الإلكتروني للمعلمات تربط مراكز التدريب الإلكتروني بوزارة التربية والتعليم والمدارس والحاسبات الشخصية للمعلمات وبجميع المواقع التدريبية التابعة.
- تصميم وإنشاء موقع خاص بالتدريب الإلكتروني للمعلمات على الإنترنت، بحيث يتسم بالوضوح وسهولة الاستخدام دون تعقيدات، ويتوافر فيه عنصر التوجيه والإرشاد للمستخدم.

- تسهيل إجراءات التسجيل في البرامج التدريبية للمعلمات الراغيبين في الالتحاق ببرامج التدريب الإلكتروني، مع توافر الضمانات اللازمة والإرشادات والتوجيهات التي يحتاجها المعلمات في هذا الأمر.
- تزويد المعلمات بمهارات استخدام التكنولوجيا في التدريب، والتعامل الجيد مع المشكلات الفنية التي قد تظهر أثناء تلقي البرنامج التدريبي الإلكتروني، واكسابهم اتجاهات إيجابية نحو التدريب الإلكتروني، مع تقديم الحوافز المادية والمعنوية الممكنة للمعلمات لتحفيزهم على المشاركة في برامج التدريب الإلكتروني، مع التركيز على هذا الجانب خاصة في بداية تطبيق تجربة التدريب الإلكتروني مع المعلمات.
- تلبية الاحتياجات التدريبية الحقيقية للمعلمات مع التركيز على المعارف والمهارات المطلوبة التي تحتاجها المعلمة في مجال عملها مما يساعد القائمين على تصميم البرامج وما تحويه من مواد تدريبية وخبرات تطبيقية مناسبة للمعلمات.
- تنظيم المحتوى التدريبي الإلكتروني وفق الأسس العلمية مع احتواء كل جزء من المادة التدريبية على إرشادات وشرح تفصيلي وافٍ في مجال عمل المعلمة المهني.
- التحديث المستمر للمواد التدريبية والتركيز على الخبرات العملية للمتدربين أكثر من التركيز على المعلومات النظرية، وتشجيع المتدربين على الاستكشاف والتطبيق والاستمرار في التدريب.
- تضمين البرنامج التدريبي الإلكتروني أنشطة تدريبية تفاعلية متنوعة تقابل أساليب التدريب المختلفة كالفهم والتحليل والتطبيق والتقييم والنقد والإبداع.
- توفير المدربين المهرة الملمين بتقنية التدريب الإلكتروني وكيفية استخدامها مع المعلمات، مع الإلمام الكامل بإدارة البرامج التدريبية الإلكترونية وكيفية الاستعانة بالمعينات التكنولوجية.
- إلمام المدربين بطرق التقييم الإلكتروني الحديثة، وخاصة تلك التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية، مع اهتمام المدرب بإجراء التقييم

المستمر للمتدربين ومتابعة مدى تقدمهم في البرنامج التدريبي الإلكتروني، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة بناء على هذا التقييم.

• وعلى ضوء هذه المقترحات يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة للتحويل التدريجي من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، من خلال فترة انتقالية يتم فيها اعتماد التدريب المدمج الذي يجمع بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني تمهيداً للانتقال كلية للتدريب الإلكتروني للمعلمات، سعياً لتحقيق التنمية المهنية المعتمدة على معطيات العصر الرقمي والقادرة في نفس الوقت على الوفاء بمقتضيات التعليم في العصر الرقمي.

• الموافقة المبدئية على البرنامج وتبنيه من قبل وزارة التعليم/ التعليم العالي.

• خلق مناخ علمي ملائم لترويج المعرفة القائمة على التقنية الرقمية وهذا يتطلب: بنية تحتية ملائمة ذات الجودة العالية لتلبية حاجات الباحثين بتكلفة زهيدة والتي يمكن الاعتماد عليها في كل وقت، وتعليم مدى الحياة، وتنمية اقتصادية، وتقديم الخدمات، والإحاطة بما هو متبادل عالمياً من المعرفة، وعقد اتفاقيات عالمية متعددة الثقافات لدعم الترتيبات اللازمة لصيانته حقوق المستخدم وأمنه عند البحث عن المعرفة.

• اختيار مدير للبرنامج ليقوم فيما بعد باختيار فريق عمل مصغر .

• تحديد وتحليل ودراسة البرنامج من جميع الجوانب.

• الأطلاع على التجارب العالمية في تطوير التعليم وعمل مقارنات تطويرية.

• تحديد خطة عمل البرنامج التفصيلية (تحديد نوع وأهداف ونطاق المشروع والوقت والتكلفة والموارد البشرية واتصالات البرنامج).

• الإعداد الجيد من النواحي التقنية والفنية لهذا المشروع، وإصدار تشريعات وقرارات ملزمة بالتدريب لمعلمات الروضة.

• تحديد الجهات والمؤسسات المعنية بالبرنامج، والمهام الرئيسة لكل منها. (شكل رقم

(٢

• تنفيذ البرنامج التدريبي الشامل (إعداد مستشاري التطوير التعليمي).

والشكل رقم (٢) يوضح الجهات والمؤسسات المعنية بالبرنامج وأدوارها.

الحكومة العربية	الجامعات العربية
إستيعاب التوجهات الجديدة للاقتصاد العالمي، لنتشخيص قضايا الاقتصاد، والوقوف على التحديات التي تحايقه، والبحث عن وسائل نموه وتطويره بما يوافق المستجديات، وبما يتطلب معطيات المستقبل لتحقيق التنمية المستدامة، والموافقة على تأسيس مجتمع المعرفة الذي يتطلب تسهيل استخدام التقنية الرقمية في العديد من الخدمات مثل: التعليم والتدريب والصحة والرعاية البدنية والاجتماعية.	تضطلع الجامعات بأدوار جديدة لترويج المعرفة القائمة على التقنية الرقمية، وتقديم البحوث التي تعمل على إضافة جديدة لما هو موجود من معرفة، ولا تكون مجرد لجمع وعرض لما تراكم من المعرفة دون تقييم أو إسناد أو استنباط أو نقد إيجابي لما فيها، أو مجرد إضافة لما توصل إليه آخرون دون فحص إدائه، واختيار الموضوعات البحثية التي تتوافق مع حاجات مجتمع المعرفة وترسخ دعائم الاقتصاد القائم على المعرفة.
وزارة التربية والتعليم	وزارة الاتصالات
الموافقة على البرنامج، والاطلاع على التجارب العالمية في تطوير التعليم المهني المستمر، وعمل مقارنات تطويرية، وتحديد خطة عمل البرنامج التفصيلية، وإشراك الأسرة والمجتمع المحلي في هذا البرنامج، والإعداد الجيد من النواحي التقنية والفنية لهذا البرنامج، وتطبيق الجودة والتنمية التربوية، وتهيئة الطلاب لمجتمع المعرفة.	تحسين البنية التحتية للاتصال والانترنت خاصة السرعة وإتساع رقعة إشارات الاتصال ذات الجودة العالية لتلبية حاجات الباحثين بتكلفة زهيدة والتي يمكن الاعتماد عليها في كل وقت، وتعليم مدى الحياة، والاتصالات اللاسلكية وتيسير استخدام الأجهزة اللاسلكية وأجهزة المساعد الشخصي الرقمي، وأجهزة التلفاز والجيل الحديث من أجهزة الاتصال الهاتفية المحمولة، في الحصول على المعرفة عن طريق الانترنت.
إدارات التطوير والتدريب المهني	أساتذة الجامعة والباحثين
تأسيس الشبكة الإلكترونية لربط أقسام التربية في الطفولة بالجامعات والمدارس العربية، والإعداد الجيد من النواحي التقنية والفنية، وإعداد استشاريين للتطوير التعليمي بالبرنامج، وتحدي خطة عمل البرنامج التفصيلية، وتوفير الإمكانيات والموارد لتطبيق البرنامج، والتفاعل مع معلمات الروضة من خلال أنظمة التعلم عن بعد والموقع الإلكتروني الخاص بالمعلمة، وتدريب المعلمات على التواصل الإلكتروني والنشاط التفاعلي، وتحديد الاحتياجات والمشكلات التي تواجه معلمات الروضة.	تحديد أهداف البحث وتوقعاته وطرق البحث التي يصممها الباحث لبحثه، من أبرز التغيرات التي تطرأ على عمليات البحوث؛ بحيث تقدم البحوث إضافة جديدة لما هو موجود من معرفة ولا تكون مجرد تجميع لما تراكم من المعرفة دون تقييم أو إسناد أو استنباط أو نقد إيجابي لما فيها.

شكل (٢)

يوضح الجهات والمؤسسات المعنية بالبرنامج والمهام الرئيسية لكل منها

عرض البرنامج على المحكمين:

تم عرض المشروع المقترح على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية، وتكنولوجيا التعليم؛ وذلك لإبداء الرأي حول: مدى أهمية البرنامج للتدريب الإلكتروني لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي، ومدى ارتباط أهداف البرنامج الإجرائية بالهدف العام، وقد أجمع المحكمين على أهمية البرنامج، واقترحوا إجراء بعض التعديلات في صياغة الأهداف الإجرائية، وقد تم الأخذ بها؛ وبذلك أصبح البرنامج المقترح قابل للتنفيذ. وأستناداً لما سبق يكون البحث قد أجاب على السؤال البحثي السادس.

توصيات البحث:

- ومما سبق يتضح أن هناك مجموعة من التوصيات نجلها على النحو التالي:
- من الضرورة بمكان أن يكون هناك تعاون بناء بين مؤسسات التعليم التقليدية ومؤسسات التدريب عن بعد داخل البلد الواحد وبين أقطار الدول العربية، حيث يمكن لهذا التعاون والتنسيق أن يقلل الجهد، ويحقق تخفيضاً من النفقات، والعمل على تنظيم ودعم منتدى عربي لربط العلماء والكفاءات المعلوماتية الذين يمارسون تلك المهنة بهدف إعادة التفكير في النمط التدريبي في عصر العولمة والمعلومات.
 - دعم آليات تبادل الأفكار والخبرات في تقنيات التعليم.
 - الانخراط في تصميم دليل «مجتمعات التعلّم» الذي يوسّع أبعاد المكان والزمان للتعليم.
 - تشجيع الانخراط في مشاريع تعاونية لتطوير برامج المناهج التعليمية التي يمكن الاستفادة منها في جميع أنحاء العالم لتحقيق اقتصاديات ذات حجم وخبرة متميزتين ترقى لمستوى يواكب عصر العولمة والمعلوماتية.
 - دعم تصميم البنية المعلوماتية الأكثر مواءمة للتعليم مع قابلية تطبيقها وأن تكون مستدامة على مستويات أشمل.

- إيجاد البيئة المؤسسية والنظامية وتطوير البنية الأساسية لإدارة المعرفة وبخاصة البنية الأساسية لتقنية المعلومات والاتصالات.
- التوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال وبناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التربوية لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين للاستفادة من هذه الإمكانيات، وما تنتجه من مصادر المعرفة المتعددة لترجمة أهم مبادئ التعلم في القرن الحادي والعشرين، وهو التعلم نكون، التعلم للمعرفة، التعلم للعمل، التعلم للعيش مع الآخرين.
- تدريب المعلمات والإداريين والاختصاصيين على استخدام تكنولوجيا المعلومات ووسائل الاتصال والشبكات لمعالجة المعلومات وحل مشكلاتها من أجل المشاركة بفاعلية في مجتمع المعرفة.
- وفي كل الأحوال لامناص للعالم العربي من التعامل مع معطيات العصر وإنجازاته العلمية والتكنولوجية، ليس من باب الاستمتاع والإتباع، وإنما من باب الإبداع والمشاركة الفاعلة في هذا الإنجاز.

المراجع:

- جدة العلوم والتربية - المصنف الأرقام - ون - الجزء الثاني - السنة الخامسة عشرة - أكتوبر ٢٠١٩
- أحمد حسين عبد المعطي، أحمد زارع زارع (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد (٣١).
- أحمد عوضة الزهراني، يحيى عبد الحميد إبراهيم (٢٠١٢). معلم القرن الحادي والعشرين. مأخوذ من <http://www.alma-refh.net/>
- أنطوان طعمة (٢٠٠٢). الكفايات الضرورية للتعليم في القرن الواحد والعشرين في المرحلتين المتوسطة والثانوية في: إعداد المعلمين في البلدان العربية. بيروت: الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية.
- إيمان صلاح الدين حسنين (٢٠٠٨). بناء برنامج مقترح لتدريب معلم التربية الخاصة على استخدام وتوظيف التكنولوجيا المساعدة لذوي الاحتياجات البصرية. المؤتمر الدولي السادس. تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة رصد الواقع واستشراف المستقبل، يوليو. معهد الدراسات التربوية: جامعة القاهرة.
- إيناس سعيد عبد الحميد الشتيحي (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الانترنت (رؤية مقترحة)، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تقنيات التعليم، الفترة من ٢٧-٢٩/ربيع ثاني ١٤٣١.
- إيهاب السيد إمام (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء وظائف الجامعة. مجلة البحوث

- النفسية والتربوية، ع ٣، كلية التربية: جامعة المنوفية. ص ٢-٤٦.
- بدرية المفرج، عفاف المطيري، محمد حمادة (٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا: وزارة التربية، قطاع البحوث التربوية والمناهج، إدارة البحوث والتطوير التربوي، وحدة بحوث التجديد التربوي.
- بشار عباس (٢٠٠٥). دور الاقتصاد الإلكتروني في التنمية والتعاون الاقتصادي العربي. المملكة المغربية: المركز الوطني للتوثيق.
- بيومي محمد ضحاوي، سلامة عبد العظيم حسين (٢٠٠٩). التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة: دار الفكر العربي.
- جاسم الكندري، هاني فرج (٢٠٠١). الترخيص لممارسة مهنة التعليم "رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي"، المجلة التربوية، المجلد (١٥)، العدد (٥٨)، نوفمبر، كلية التربية، جامعة الكويت، ١٣-٧٩.
- جهاد عبد ربه محمد (٢٠٠٧). التدريب الإلكتروني للمعلمين ومتطلبات تطبيقه بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ع ١٣٣، ج ٢.
- حارص عمار (٢٠١١). تنمية المعلم مهنيًا في ظل استراتيجيات التعلم الإلكتروني. مجلة نهر العلم. مأخوذ من <http://kenanaonline.com/users/HaresAmmar/posts/244108>. بتاريخ، ٩ إبريل.
- حارص عمار (٢٠١٧). تنمية المعلم مهنيًا في ظل استراتيجيات التعلم الإلكتروني، <http://kenanaonline.com/users/HaresAmmar/posts/244108> في ٢٨/١٢/٢٠١٧.

- حسن العلواني (٢٠٠١). إدارة المعرفة، المفهوم والمداخل النظرية، القيادة الإبداعية في مواجهة التحديات المعاصرة للإدارة العربية. القاهرة: جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ٦-٨ نوفمبر.
- حسن حسين زيتون (٢٠٠٦) التعليم الإلكتروني. الرياض: الدار الصولوتية.
- حمد السيد الكردي (٢٠١٠). التدريب الإلكتروني، متاح علي الرابط التالي:
<http://kenanaonline.com/users/ahmed.k...5/posts/127750>
- رمزي سلامة (٢٠٠٧). أوضاع المعلمين في إطار اهتمامات اليونسكو ومنظمة العمل الدولية. ورشة عمل للتعريف بالتوصية الدولية بشأن أوضاع المدرسين. بيروت: اللجنة الوطنية اللبنانية للتربية والعلم والثقافة (اليونيسكو).
- السعيد عبد الرازق (٢٠١١). مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الإلكتروني على شبكة الانترنت، مجلة التعليم الإلكتروني، العدد السابع، ٢٠١١م، متاح علي الرابط التالي:
<http://emag.mans.edu.eg/index.php?p.a...sk=show&id=224>
- سليمان بن سالم الحسيني (٥١٤٣٠هـ). الثواب والمتغيرات في مجتمع المعرفة. ندوة الإسلام ومجتمع المعرفة: مركز السلطان قابوس للثقافة الإسلامية: مسقط، عمان ٤-٥.
- السيد عبد العزيز البهواشي (٢٠٠٦). المدرسة الفاعلة: مفهومها، إدارتها، آليات تحسينها. القاهرة: عالم الكتب.
- صحيفة المدينة، ٢٠/٩/٢٠١٢ <http://madina.com/node/348711>
www.al
- طارق علي وآخرون العاني (٢٠٠٩). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، القاهرة: فرع منظمة العمل الدولية.

- عبد العزيز بن عبد الله السنبل (٢٠٠٤). رؤى وتصورات حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي. المؤتمر الدولي حول إعداد المعلمين: كلية التربية- جامعة السلطان قابوس: مسقط- بتاريخ ١ - ٣ مارس.
- عطا الله سلمان المسعودي (٢٠١٩). التنمية المهنية للمعلم في العصر الرقمي، أسترجعت بتاريخ ٢٠١٩/٠٤/٠٣. [./https://www.new-educ.com](https://www.new-educ.com)
- على أحمد مذكور، عبد الله بن محمد الصارمي (٢٠٠٤). نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل. من ١-٣ مارس. مسقط: جامعة السلطان قابوس: المؤتمر التربوي الثالث الدولي.
- عماد صموئيل وهبة (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٧) العدد (١).
- عمر سيد خليل (٢٠١٧م). احتياجات علمي العلوم للتنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة، الجمعية المصرية للتربية العلمية، القاهرة، ٢٤ يوليو، ٢٠١٧م.
- غسان العمري، بلال السكارنة، أديب يوسف الخشاب (٢٠٠٩). مجتمع المعرفة وتأثيره في العمل المعرفي بحث ميداني في القطاع المصرفي الأردني، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل: تنمية الوافدين، ع.٩٥، م ٣١٩. ١٢٩-١٦٢.
- كوجيام ديريك (٢٠١١). العولمة، المعرفة، التعليم، والتدريب في عصر المعلومات إما مجارة التطور أو التوقف. مجلة التدريب

والتقنية: المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

مأخوذ من <http://altadreeb.net/article>

Details.php بتاريخ ١٥-٠٥-٢٠١١.

- المؤتمر التربوي الثالث والأربعين (٢٠١٩). التنمية المهنية للمعلم والتحديات

المعاصرة، جمعية المعلمين بالكويت، الكويت، ٩-

١١ أبريل، ٢٠١٨م.

- مجلس البحث العلمي (١٤٢٥هـ). مجتمع المعرفة العربي ودوره في

التنمية. مجلس البحث العلمي، الإصدار الأول،

وكالة الجامعة العليا والبحث العلمي مجلس البحث:

جامعة الملك عبد العزيز.

- محمد القرني (٢٠١٨). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة

الابتدائية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية.

جامعة الأزهر، مصر. يناير. ع ١٧٧. ص ٣٤٣-

٣٩٩.

- المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي (١٤٣٦هـ). "قياس": لو كان

تطوير التعليم يشترى بالمال لاشترناه. أستراد في

<http://www,qivas.sa/info> ٢٠١٦/١٠/٣٠

[rmatiomcenter/qivasmagazine/pages/](http://www,qivas.sa/info)

[.default.aspx](http://www,qivas.sa/info)

- المركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي (١٤٣٧هـ). "قياس": لو كان

تطوير التعليم يشترى بالمال لاشترناه. أستراد في

<http://www,qivas.sa/inf> ٢٠١٦/١٠/٣٠

[ormatiomcenter/qivasmagazine/pages](http://www,qivas.sa/inf)

[./default.aspx](http://www,qivas.sa/inf)

- منى بنت محمد الزهراني (٢٠١٨). واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء

هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة

بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي،

- المجلة التربوية، كلية التربية، ع ٥٤. السعودية:
الرياض. أكتوبر. ٤١٣ - ٣٤٦.
- هشام بركات (٢٠٠٥). التنمية المهنية عبر الانترنت أداة لتطوير الأداء
التدريسي للمعلم، متاح في: [www.gulfkids.com/
ar/print.php?page=topic&id=1474](http://www.gulfkids.com/ar/print.php?page=topic&id=1474)
- هناء الغسانية (مارس ٢٠١٢). التنمية المهنية الذاتية للمعلمين. مجلة رسالة
التربية. ع ٣٦، ص ١٧٦ - ١٨١.
- وزارة التعليم (١٤٣٥ - ١٤٣٦هـ). إحصائيات عامة - التعليم العام. على موقع:
[http://www.moe.gov.sa/ar/pages
/statisticainformation.aspx](http://www.moe.gov.sa/ar/pages/statisticainformation.aspx)
- ويكيبيديا (٢٠١٤). مجتمع المعرفة. مأخوذ من [https://ar.wikipedia
.org/wiki](https://ar.wikipedia.org/wiki)
- يحيى مصطفى كمال الدين (٢٠١٠). نظم اعتماد برامج التنمية المهنية
للمعلمين، [http://elearn.shams.edu.eg/
edu/elec-c/D-mehani/chapter1.htm](http://elearn.shams.edu.eg/edu/elec-c/D-mehani/chapter1.htm)
- يوسف عبد المعطي مصطفى (٢٠٠٥). إدارة التنمية المهنية المستدامة
لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
الفيوم: المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية.
٢٣ - ٢٤.
- اليونسكو (٢٠٠٥). من مجتمع المعلومات إلى مجتمعات المعرفة، منظمة الأمم
المتحدة للتربية والعلم والثقافة: التقرير العالمي
لليونسكو. مطبوعات اليونسكو: فرنسا.
- Akhtar, B. J., (2003). Utilizing the Knowledge-Based
Economy to Empower the Poor.
IT4D: Information Technology for
Development: Lessons from the Field,
Digital Partners Institute, Oxford
University.

- Banas, J. R. & York, C. S. (2014). Authentic Learning Exercises as a Means to Influence Preservice Teachers' Technology Integration Self-Efficacy and Intentions to Integrate Technology Australasian. Journal of Educational Technology, v30 n6 p728-746.
- Britz, j.& Lor, p.& Coetzee, I. & Bester, A. (2006). Africa as a knowledge society: a reality check. The International Information Library Review: 38, pp 25-40.
- Chong Y. K.,(2002). Teachers in Digital Knowledge-Based Society: New Roles and Vision.
- Coffman, T. (2004). Online professional development: Transferring skills learned to the classroom, Capella University, (DAI-A65/03, P.895, Sep).
- Communities, Communities of Practice, and Knowledge Network Encyclopedia of Communities of Practice in Information and Knowledge Management.
- Cummings, Jeffrey L, (2001). Knowledge Transfer across R&D Units: An Empirical Investigation of Factors Affection Successful Knowledge Transform Cross Intra- and Inter- Organizational Units. Unpublished Ph. D. dissertation. George Washington University – The School of Business and Public Management.
- Gaither, Carol Carson. (2005). Professional development as a means to increase teachers' self-efficacy for technology integration, Thesis PhD, Unpublished dissertation, Auburn State University, US.
- Gaspar, D; Mabic, M., (2015). Creativity in Higher Education, Universal Journal of

- Educational Research, V3. N9. 598-605 2015, <http://www.hrpub.org>.
- Gerald M. Meier, (2001). The Old Generation of Development Economists and the New, in Meier and Stiglitz, (eds.), Frontiers of Development Economics, Oxford University press.
 - Hovermill, J., (2003): Technology supported inquiry learning in mathematics and statistics with fathom: A professional development project, University of Colorado at Boulder, PHD, (DAI-64-06A, 2416).
 - Mason, C. & Davidson, R. (2000). National Plan for Training Personal to Serve Children with Blindness and Low Vision. Reston VA: Council for Exceptional System 11. Cavil. Vol. Ossietzky Universidad olden burg.
 - Ngcoza, K; Southwood, S., (2015). Professional Development Networks: From Transmission to Co-Construction, Perspectives in Education, v33 n1 p1-6 Mar.
 - Slaus, I, (2007). Building a knowledge – based society: the case of South East Europe. Futures: 39, 986-996.
 - Speck, M. and Knipe, C (2005). Why can't we get it right? Designing high-quality professional development for standards-based schools. (2nded.) Thousand Oaks: Corwin Press.
 - Wilson, Suzanne M. & Penelope, L, (2006). "Theories of Learning and Teaching: What do they Mean for Educators?". National Education Association, retrieved in July7, Available online: www.nea.org.