

## مقدمة:

أحدثت التغيرات المعاصرة المتسارعة انعكاسات هائلة على التربية وفرضت تحديات هائلة عليها كان من نتيجتها تغير دور المؤسسات التعليمية المختلفة للتعليم قبل الجامعي والعالى وبالتالى في أدوار المعلمين وأعضاء هيئة التدريس، وعلى ذلك توجد ضرورة ملحة للاهتمام بمنظومة التنمية المهنية المستدامة باعتبارها المدخل الأساسي لرفع مستوى الأداء للعاملين في التعليم ما يجعلهم قادرين على القيام بأدوارهم التعليمية ومتطلبات عملهم بكفاءة وفاعلية وذلك بمنظور شامل ورؤية مستقبلية، هذا فضلاً عن أن التنمية المهنية تُعد المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية، سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية، أو باستخدام أساليب التعلم الذاتي.

ويواجه معلمي التعليم العام في عمرهم الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنهم مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهلهم لذلك، فالعلوم تتغير والأبحاث تضيف إليها كل يوم جديداً، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير الكثير من مقومات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تتغير نظمها وسياساتها، وأساليب العمل وخطط التنمية بها، والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها بتغير حاجاته وطموحاته ونظراته للمستقبل، وهذه البرامج لا تكفى وحدها لكن لابد من تدريب المعلمين على النمو الذاتي وتجديد معلوماتهن ورفع مستوى مهاراتهم (شوق ومحمد، ٢٠٠١، ص ٤٨-٤٩).

ويشير الصمادي (٢٠٠٧، ص ٢) إلى وجود بعض الثغرات المرتبطة بعمليات إعداد معلم في عديد من كليات التربية، مما يتطلب توجه البحث

العلمي نحو تقديم حلول لهذه الثغرات بحيث تسهم في الارتقاء بعملية إعداد المعلم، وفي سياق مرتبط يؤكد سالم (٢٠١٠، ص ١٦٤) على أن المعلم يواجه مخاطر وتحديات عديدة بعضها داخلية تتعلق بظروف العمل وفرص النمو المهني، وأخرى خارجية تتعلق بانعدام الرضا عن المهنة من قبل المجتمع الخارجي نتيجة تدني مستوى الأداء عند المعلمين، وهو ما يعني أن المعلم يواجه أزمة حقيقية تتطلب إعادة النظر في وجود برامج تنمية مهنية تساعده على الارتقاء بنفسه ومهاراته.

وتستحوذ قضية إعداد المعلمين وتأهيلهم على اهتمام كثير من فئات المجتمع وخاصة العاملين بالحقل التربوي، وذلك انطلاقاً من دور المعلم الفاعل في إعداد المتعلمين من سن مبكره، ومشاركته في إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات التي من شأنها أن تؤهلهم نحو قيادة الأوطان للتقدم والازدهار؛ لذلك فإن البحث عن الطرق والأساليب المختلفة التي من شأنها الارتقاء بعملية إعداد المعلم من الأمور المهمة التي يجب أن يتوجه إليها البحث العلمي، وخاصة في ظل التحديات الكثيرة التي يواجهها معلمي العصر الحالي (الحلفاوي، ٢٠١٤).

وفي هذا الإطار يتضح أن التنمية المهنية للمعلمين ضرورة لا غنى عنها، وتعد من معايير الحكم على نجاح المعلم وكفاءته والثقة به، كما أن إعداد وتدريب المعلمين مطلب حيوي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل في الاتجاهات والمجالات المختلفة، ولذلك فإن تدريب المعلم ضرورة للوفاء بعدة مطالب مثل مطالب التغيير المحلي والتقني والقيمي والاجتماعي والاقتصادي والتربوي ومواجهة تحديات المستقبل.

وفي إطار التطور التكنولوجي المصاحب لتطور أدوات دعم التنمية المهنية، ظهرت في الآونة الأخيرة مجموعة متنوعة من التطبيقات

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

التكنولوجية التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية يُطلق عليها مسمى "التطبيقات الاجتماعية النقالة" ويُقصد بها التطبيقات والخدمات المتاحة عبر الأجهزة النقالة- مثل الهواتف النقالة، والأقراص اللوحية، وأجهزة الوسائط المتعددة- والتي تتيح التواصل بين مجموعة من الأشخاص في إطار إنساني واجتماعي لتبادل المعارف والآراء والأفكار في إطار من التفاعلية يسمح ببناء محتويات التعلم بشكل تشاركي، وقد دعمت هذه التطبيقات ظهور مصطلح التنمية المهنية النقالة الذي يُعد امتدادًا لفلسفة التنمية المهنية الإلكترونية (Weller & Dalziel, 2007, 76; Jokisalo & Riu, 2009).

وبشكل عام تقوم فلسفة التنمية المهنية الإلكترونية على أساس توفير فرصة النمو المهني لكل معلم راغب فيه، والاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير فرص للتنمية المهنية لجميع المعلمين، أو من يرغب منهم بغض النظر عن العمر أو الجنس أو مكان الإقامة أو التواجد أو الظروف الاقتصادية والمعيشية، فالتنمية المهنية الإلكترونية تقوم على فكرة أنه من الأفضل أن يتدرب المعلم على المعرفة المهنية التي هو في حاجة إليها ويقبل عليها بنفسه، وتكون ذات قيمة ومعنى بالنسبة له، وتقدم في الوقت والمكان المناسب وبالوسيلة الملائمة (وهبة، ٢٠١١).

وقد تأثرت برامج التنمية المهنية شأنها شأن عديد من نظم التدريب والتعليم الإلكتروني بالتطورات الحادثة في الويب. حيث تطورت برامج التنمية المهنية الإلكترونية بتطور الويب ذاتها فالمكونات الأساسية لبرامج الجيل الأول من برامج التنمية المهنية الإلكترونية جاءت متأثرة بتطبيقات النماذج البريدية ومنتديات النقاش وغرف الحوار وسجلات الزائرين...

وغيرها من الأدوات التي أُطلق عليها فيما بعد مسمى تطبيقات الجيل الأول للويب (العمر، ٢٠٠٨؛ الشيخ، ٢٠٠٩).

ثم جاء بعد ذلك ما أُطلق عليه الجيل الثاني للويب (web 2.0) أو ما يسمى الوسائط الاجتماعية (social media) والتي كانت أكثر من مجرد صفحات ويب ديناميكية؛ بل جاءت بالأساس لتكون بمثابة شبكة اجتماعية (Social Network) ذات اعتمادية أكبر على المستخدمين، حيث هدفت تطبيقات الوسائط الاجتماعية تحويل الإنترنت إلى نظام اجتماعي أكثر تفاعلية وديناميكية بحيث يتحول فيها المتدرب من دور المستهلك إلى دور المنتج فقد أصبح المتدرب هو المسئول عن المحتوى، فالوسائط الاجتماعية تركز بشكل عام على المحتوى ومشاركة المتدرب في عمليات الإنتاج المرتبطة بذلك المحتوى مما يشعره بأن الشبكة تمثل له فرصاً للإبداع قد لا يجدها في المجتمع الحقيقي (Cormode&Balachander, 2008).

وقد ساهمت تطبيقات الجيل الثاني للويب والأجهزة النقالة في تطوير برامج التنمية المهنية، فظهر تبعاً لذلك مصطلح التنمية المهنية النقالة، وجاء المصطلح متأثراً بظهور الأجهزة النقالة وارتباطها بتطبيقات الجيل الثاني للويب -كالشبكات الاجتماعية، والمحركات التشاركية، وأنظمة التدوين الإلكتروني، والصور التشاركية، والفيديو التشاركي،... وغيرها من التطبيقات- من خصائص وأنماط جديدة للتفاعل والتواصل ساهمت في تكوين ما يعرف بشبكات التنمية المهنية الاجتماعية الاجتماعية، والتي جاءت متواكبة مع حاجة المؤسسات التربوية والتدريبية إلى الاعتماد على نظم وتطبيقات تكنولوجية تشجع على إضفاء طابع الشخصية، الاجتماعية، التعاونية، الديناميكية للعملية التعليمية والتدريبية، بالإضافة إلى الحاجة لوجود نماذج متنوعة لسحب المعرفة من مصادر التعلم المختلفة، وهي ما تستطيع

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

تطبيقات الوسائط الاجتماعية القيام به حيث فتحت هذه التطبيقات أبوابًا جديدة لتنمية مهنية أكثر تفاعلية كما ساعدت خصائصها في التغلب على عديد من القيود التي تواجه عمليات التنمية المعنية الاعتيادية ( Chatti, 2007; Redecker, et al, 2009; Li, et al,2011; Blackmur, et al, 2013)، وخاصة أن هذه التطبيقات تعمل على تزويد المعلم بفرص متنوعة لتصميم بيئة نمو مهني خاصة به، وذلك عبر مجموعة من العمليات التي تؤكد على التنمية المهنية الاجتماعية من خلال المشاركة في المفاوضات والنقاشات ومراجعة النظراء للمحتوي التدريبي المستخدم بغرض النمو المهني(Doolan, 2007). كما تلعب دورًا كبيرًا في نقل المعلم من مرحلة البحث عن المعلومات إلى مرحلة الإبداع والابتكار في إعادة بناء المحتويات التدريبية (Thompson, 2008). وتمنحه الإحساس والشعور بأنه جزء من جالية مهنية كبيرة تتشارك معًا في صنع المحتوى، وهو ما ينعكس على مدة بقاء المعلم بهذه البيئة وتفاعله مع المحتوى وتبادل المرجعية مع أقرانه (Ruth &Houghton, 2009). وكل ذلك جعل لتطبيقات الجيل الثاني للويب دورًا كبيرًا في نقل التدريب عبر الشبكات من مرحلة النشر السلبي (Passive Publication) إلى مرحلة المشاركة النشطة ( Active Participation)، والتي جعلت الإنترنت من أكبر مستودعات التدريب والمعرفة (Jokisalo&Riu, 2009).

### **الإحساس بمشكلة البحث:**

تبلورت مشكلة البحث الحالي من خلال النقاط التالية:

١. في ظل تغيرات العصر المتسارعة التي تفرض على المعلم أعباء ومهام وأدوار متجددة يصبح الاهتمام بعمليات التنمية المهنية

المستدامة من الأمور التي يجب الاهتمام بها على مستويات متنوعة، ومن بينها مستوى البحث العلمي الذي يضع الأسس والقواعد العملية التي تضمن نجاح ومواكبة عمليات التنمية المهنية للتطورات التكنولوجية الحادثة في المجتمع بصفة عامة والواقع التعليمي بصفة خاصة.

٢. التنمية المهنية في أثناء الخدمة من الجوانب التي ينبغي التركيز عليها خاصة وأن الطلب المتلاحق والمستمر على برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة هو إلى حد بعيد نتيجة للطبيعة الخاصة بإعداد المعلمين قبل الخدمة، ذلك التدريب الذي يمكن تشبيهه بمثابة وضع حجر الأساس لبناء لم يكتمل بعد لأن إعداد المعلم قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو والتي لا بد أن تستمر مادامت الحياة وما دامت هناك معارف وعلوم وتقنيات جديدة.

٣. ظهرت التطبيقات الاجتماعية النقالة فى الآونة الأخيرة لتقدم مجموعة متنوعة من التطبيقات كالتشبكات الاجتماعية والتدوين المصغر والفيديو التشاركي،... لها لعدد من المزايا الفنية والتربوية و قد يكون لها دوراً كبيراً في الارتقاء بعمليات التنمية المهنية المستدامة وتحولها إلى ما يسمى بالتنمية المهنية النقالة، مما يعني ضرورة تحديد طرق الاستفادة من التنمية المهنية النقالة المستندة على التطبيقات الاجتماعية وذلك للاستفادة من الإمكانيات الهائلة لتلك التطبيقات والتي تتمثل فى قدرتها على تنمية أجواء مهنية ملائمة لإنجاح العملية التدريبية، فضلاً عما تقلله من الأعباء المهنية، كما لها من الإمكانيات ما يجعلها قادرة على إحداث التطور فى النظام التدريبي، وعلاج الكثير من مشكلات

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

- التنمية المهنية مثل عدم ملائمة وقت ومكان التدريب بغرض النمو المهني، وعدم المشاركة في بناء محتويات التنمية المهنية.
٤. تواجه نظم التنمية المهنية الاعتيادية بصفة عامة صعوبات كثيرة في خلق نوعاً من التواصل والتفاعل الاجتماعي بين المعلمين وبعضهم البعض وبين المعلمين والخبراء، مع وجود صعوبات في تقديم الدعم اللازم للمعلمين وهو ما دفع الباحث نحو البحث في آليات توظيف التطبيقات الاجتماعية النقالة.
٥. التنمية المهنية النقالة من التوجهات الحديثة التي لم تأخذ حظها الكافي من البحث والدراسة وهو ما لاحظته الباحثان من خلال رصد الدراسات العربية التي اهتمت بالتنمية المهنية حيث تبين ثمة ندرة ملحوظة في الدراسات التي اهتمت بالتنمية النقالة، وعلى ذلك فالحاجة إلى وجود تيار من الدراسات يحاول أن يؤسس لهذا النوع من التنمية المهنية يُعد من الأمور المهمة التي ينبغي أن يتوجه عليها البحث العلمي.
٦. في دراسة استكشافية مع عدد (٣٦) معلم من معلمي التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة تبين عدم مشاركة أي من هؤلاء المعلمين في أية عمليات تعتمد على فكرة التنمية المهنية النقالة، مع إجماع أفراد العينة الاستكشافية على أهمية هذا النوع من التنمية المهنية النقالة، وقدرته على حل كثير من المشكلات التي قد تجابههم في عمليات النمو المهني.

وعلى ذلك يأتي هذا البحث كمحاولة من الباحثين لتقديم رؤية مقترحة نحو تطوير نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة، وبحيث يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. مشكلة البحث:

في ظل ندرة الدراسات وعدم وجود نماذج تخطيطية واضحة لعمليات التنمية المهنية النقالة، تركز مشكلة البحث الحالي على وضع نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة بحيث يمكن الاعتماد عليه في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وحل المشكلات التي تواجههم في عمليات التنمية المهنية الاعتيادية، وعلى ذلك يرتكز التساؤل الرئيس للبحث على التساؤل التالي:

"ما النموذج المقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟"

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما خصائص أنظمة التنمية المهنية النقالة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

٢. ما أدوات وتطبيقات التنمية المهنية النقالة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟

٣. ما النموذج المقترح للتنمية النقالة الذي يمكن الاعتماد عليه في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية؟



## أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى:

1. تحديد خصائص أنظمة التنمية المهنية النقالة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
2. تحديد أدوات وتطبيقات التنمية المهنية النقالة التي يمكن الاعتماد عليها في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
3. تطوير نموذج مقترح للتنمية النقالة يمكن الاعتماد عليه في عمليات التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

## أهمية البحث:

قد يسهم البحث الحالي في:

- 1- تطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
- 2- تزويد مصممي ومطوري برامج التنمية المهنية بمجموعة من الإرشادات اللازمة لتصميم برامج التنمية المهنية النقالة.
- 3- يمكن الاعتماد على النموذج المقترح في تطوير برامج للتنمية المهنية النقالة من قبل المؤسسات المسؤولة عن إعداد برامج التنمية المهنية النقالة.

## حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- ١- الحدود الموضوعية: ارتكز البحث الحالي على برامج التنمية المهنية النقالة دون غيرها من أنماط وأنواع أخرى لبرامج التنمية المهنية الإلكترونية.
- ٢- الحدود البشرية: معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية بمنطقة مكة المكرمة.
- ٣- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الاستكشافية وتطبيق أداة رصد استخدام التطبيقات الاجتماعية بالفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧.
- ٤- الحدود المكانية: مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

### مصطلحات البحث:

#### ١- التنمية المهنية النقالة:

يعرفها الباحثان إجرائيًا بأنها " بيئة تقنية يتم تطويرها وإتاحتها عبر الأسواق الإلكترونية - مثل ( app store أو google play store )- بغرض المساهمة في تقديم أنشطة ومحتويات تساعد في عمليات النمو المهني للمعلم في أثناء الخدمة، ويتم إدارة هذه البيئات من خلال تطبيقات يسهل تحميلها عبر الأجهزة النقالة، وبحيث تضمن للمعلمين حصولهم على أنماط متنوعة من الاستشارات والخبرات المهنية بالإضافة إلى مشاركتهم في عمليات إنتاج المحتوى المهني وتراسله وإعادة استخدامه مرة أخرى في إطار من التفاعلات الإنسانية وذلك بغض النظر عن أية قيود زمنية أو مكانية".

#### ٢- معلم التعليم العام :

يعرفه الباحثان إجرائيًا بأنه "المعلم القائم بمهام التدريس بمراحل التعليم قبل

الجامعي روضة الطفل والابتدائي والإعدادي والثانوي بمدارس المملكة العربية السعودية".

## الإطار النظري

### التنمية المهنية النقالة

#### ١- مفهوم التربية المهنية النقالة وخصائصها:

التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم بشكل عام هي تلك العملية التي يستخدم فيها المعلمون الكمبيوتر والشبكات كوسيط اتصال لاكتساب المعارف والمهارات لكي يصبحوا أكثر فاعلية في تنفيذ المهام الخاصة بهم، ولا تختلف التنمية المهنية النقالة في أهدافها عن أنواع التنمية المهنية الأخرى سواء كانت اعتيادية أو الكترونية إلا أن الاختلاف الوحيد يكمن في الوسيط الذي تنفذ من خلاله التنمية المهنية النقالة وما يتبع ذلك من مهارات وخصائص تتطلبها عملية التنمية المهنية النقالة، وبذلك فإن الحديث عن التنمية المهنية النقالة يشير في مضمونه إلى الاعتماد على التطبيقات الاجتماعية النقالة كأدوات رئيسة لبيئة التنمية المهنية النقالة، مع الوضع في الاعتبار أن السمة الرئيسية لهذا النمط من التنمية المهنية هو التدريب الاجتماعي النقال أي تشارك المحتويات التدريبية عبر التطبيقات الاجتماعية التي يتم استخدامها من خلال الأجهزة النقالة للمعلمين، وبذلك فإن التنمية المهنية النقالة تخرج من سياق بيئات التنمية المهنية الاعتيادية التي تتطلب تواجد المعلمين داخل بيئات اعتيادية، كما تختلف عن السياق العام للتنمية المهنية الإلكترونية الذي جاءت مصاحبة لازدهار توظيف الإنترنت في عمليات التعليم والتدريب، الذي يعتمد على فلسفة وجود مراكز أو فصول إلكترونية أو مواقع إنترنت

يتم تصميمها لثب محتويات التنمية المهنية، ويعتمد التواصل التدريبي فيها على أجهزة الحواسيب الشخصية (Blackmur, et al, 2013).

وفي سياق متصل بالحديث عن خصائص التنمية المهنية النقالة فإنه يمكن الإشارة إلى الخصائص التالية (O'Reilly, 2005; Paul, 2007; Cormode & Krishnamurthy, 2008; Webb, 2014):

١. تعتمد برامج التنمية المهنية النقالة على مبدأ التشارك في إنتاج المحتوى؛ فالمعلمين هم من يبنون المحتوى وليس المسؤول عن البرنامج أو المدرب.
٢. توفر برامج التنمية المهنية النقالة قدرًا كبيرًا من التفاعلية؛ مما يوفر فرص متنوعة لإغناء تجربة التدريب وزيادة فاعليتها عبر واجهات تفاعل سهلة الاستخدام.
٣. تركز برامج التنمية المهنية النقالة بشكل رئيس على المحتوى فهو محور عمل جميع برامج التنمية المهنية النقالة، التي تهتم بطريقة عرض المحتوى ونوعيته وكيفية تعديله والإضافة إليه والحذف منه، والإعجاب به.
٤. تمنح برامج التنمية المهنية النقالة الثقة للمعلم؛ لأنه هو الذي يقوم ببناء المحتوى، ومساهم بشكل كبير في تطويره حتى يصل إلى مرحلة المحتوى الإبداعي.
٥. تعمل برامج التنمية المهنية النقالة كمنصات تطوير متكاملة تسمح للمعلم بالتفاعل معها واستخدام مكوناتها تمامًا كما لو كان يتعامل مع أحد البرامج الجاهزة.
٦. تتميز برامج التنمية المهنية النقالة ببعض الملامح الذكية تساعد في تقديم استنتاجات للمندرب تتوافق مع تفضيلاته الشخصية.

٧. تخضع برامج التنمية المهنية النقالة للتطوير المستمر بمعنى أن جميع عمليات التحليل والتصميم والتطوير والتحديث لهذه البرامج تحدث بشكل مستمر دون توقف.

## ٢- أهمية التنمية المهنية النقالة:

برامج التنمية المهنية النقالة لها عديد من المزايا تدفع نحو ضرورة توظيفها في تطوير عمليات النمو المهني لمعلمي التعليم العام، حيث تتميز برامج التنمية المهنية النقالة بأنها تجعل المعلم بؤرة اهتمام النظام حيث تعرض مساهماته، وبياناته، وتتيح له توليد المحتوى، وتعديله، ومراجعته، وتذييله، هذا فضلاً عن أن التطبيقات الاجتماعية التي تشكل اللبنة الأساسية لبرامج التنمية المهنية النقالة توفر المحتوى في أنماط وأشكال متعددة تيسر للمعلم اختيار المحتوى في النمط الذي يناسبه، ويستطيع من خلاله معالجة القضية التي يناقشها، وذلك بالتزامن مع دعم فكرة إيجاد علاقة بين أكثر من معلم معاً مما يساعد في بناء شبكة اتصال اجتماعية تناقش مفاهيم التدريب المختلفة، وتدعم فكرة تكوين جماعات ذات اهتمامات ومصالح مشتركة (Elliott, 2007; Cormode & Krishnamurthy, 2008).

وتُعد تطبيقات التنمية المهنية النقالة نماذج حية لما يسمى بالحوسبة السحابية الاجتماعية (Social Cloud Computing)، فتطبيقات مشاركة الفيديو (Youtube)، مشاركة الصور (Flickr)، مشاركة العروض (Slide Share)، والشبكات الاجتماعية (Facebook)، وغيرها من التطبيقات الاجتماعية تعمل بمثابة مظلة اجتماعية تسمح للمتدرب بالوصول إلى مجموعة من الخدمات أو التطبيقات التي تغطي المتدرب في كل مكان دون أي قيود مرتبطة بطبيعة البنية التحتية من أجهزة وبرامج، وفي هذا الإطار

فإن التطبيقات الاجتماعية كسحب حاسوبية تساعد على ( Juniper  
: (Research, 2008;Pocatilu, et al, 2009;Frydenberg, 2011

١. الوصول إلى الوثائق والكائنات الرقمية المتنوعة واستخدام البرامج  
بمتطلبات أجهزة لها مواصفات عادية - كما هو الحال في أجهزة  
الهواتف النقالة- وذلك دون الحاجة إلى حاسبات شخصية بمواصفات  
مرتفعة.

٢. تجنب دفع نفقات مالية من أجل الحصول على تراخيص جديدة  
للبرامج التي يتم استخدامها؛ حيث كل متطلبات التحديث واقعة على  
عبء المؤسسة المسؤولة عن ملكية وإدارة التطبيق الاجتماعي.

٣. الحفاظ على وثائق وملفات المعلمين حيث جميعها مخزنة على  
التطبيق الاجتماعي الذي يعمل كحاسبة حاسوبية، وبذلك فإن وثائق  
المستخدم غير معرضه للفقْد لأي من الأسباب التي قد تحدث  
للحواسب الشخصية.

٤. كسر الإطار الجامد للعلاقة بين المستخدم وحاسبه الشخصي حيث  
يستطيع المستخدم الوصول إلى معلوماته ووثائقه المحفوظة عبر  
السحابة الحاسوبية عبر أي جهاز آخر نقال.

#### منطلقات برامج التنمية المهنية النقالة:

توظيف برامج التنمية المهنية النقالة في تدريب المعلمين ينطلق من  
مبادئ أساسية يمكن ذكرها على النحو التالي ( Gottlieb&Dunwoodie,  
: (2007

١- الانطلاق من فلسفة أن المحتوى التدريبي الفريد أكثر أهمية من البرنامج  
لأن المحتوى الفريد قادر على جذب المتدربين وإتاحة فرص متنوعة  
للإبداع والابتكار.

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

- ٢- التأكد من مرونة التفاعل بين المعلمين وإتاحة الأدوات اللازمة لتبادل المعرفة.
- ٣- وجود واجهات تفاعل غنية على الرغم من بساطتها وقدرتها على إتاحة نظام مرن للإبحار.
- ٤- الانتقال من مفهوم أن المحتوى عبارة عن صفحات إلى أن المحتوى عبارة عن كائنات رقمية سهل تبادلها والتفاعل معها وحولها.
- ٥- يمكن تقديم خدمات برامج التنمية المهنية النقالة وإتاحتها عبر أجهزة متنوعة تتجاوز فكرة تقديم المحتوى من خلال مستعرض (Browser) حيث يمكن إتاحة المادة أو المحتوى التدريبي عبر التطبيقات الاجتماعية النقالة من خلال الأجهزة المحمولة أو الجوال.

أيضاً من الجدير بالذكر التأكيد على أن التنمية عبر التطبيقات الاجتماعية النقالة ينطلق من تحقيق الشروط التالية (Ehlers, 2009):

١. الانتقال من الاستقبال إلى المشاركة: تقييم جودة التدريب من خلال نظم التنمية المهنية النقالة، يرتبط بشكل كبير بأن تكون محتويات هذه النظم تم إنتاجها من قبل المعلم فهو ليس مستقبلاً لما يقدمه النظام بقدر ما هو مشارك ومساهم في إنتاج محتواه وذلك من خلال مجموعة من عمليات التعلم النشط التي تحفز المعلم على إنتاج بيئته الشخصية، وتقاسمها مع الآخرين.

٢. الانتقال من البحث إلى التفكير التأملي: حيث تتحول سيناريوهات التدريب من التوافق والالتزام بجميع إجراءات التدريب إلى التفكير التأملي والناقد لجميع عمليات ومحتويات التدريب وبشكل يتيح للمعلم التقدم والتطور المستمر في تدريبه بناء على الحكم الذاتي التأملي لما يقدم

من خلال النظام التدريبي.

٣. الانتقال من المنتج الموجه إلى الأداء الموجه: المواد التي يتم استخدامها في عمليات التدريب ليست هي محور الجودة بينما أداء المتدرب وتطويره في جميع مراحل التدريب ينبغي أن يكون هو محور الجودة.

٤. الانتقال من تخطيط التدريب للمتدرب إلى تخطيط التدريب بواسطة المتدرب : فنظم التنمية المهنية النقالة يجب أن تسمح للمعلم بتخطيط تدريبه وبناء بيئاته الشخصية التي يتشارك فيها مع الآخرين دون الاعتماد على بيئات جاهزة مخططة سلفاً للمعلم تعتمد على تحليل لاحتياجاته التي ربما تتغير في أثناء عمليات التدريب ذاته.

٥. الانتقال من دور المستقبل إلى دور المطور للمواد التدريبية: حيث يتحول الحكم على المواد التدريبية من حيث قدرتها على التأثير في بعض عمليات التدريب لدى المعلم إلى الحكم على مدى الاستخدام المرن وصدق عمليات التواصل الاجتماعي بين المتدربين في تطوير وإنتاج مواد تعليمية أو تدريبية.

٦. الانتقال من الاختبارات إلى الأداء: حيث لم تعد الاختبارات هي المحك الوحيد للحكم على أداء المعلم بل أن أداء المعلم ومنتجاته المختلفة عبر التطبيقات الاجتماعية هي أحد المحكات الرئيسية للحكم على المعلم فما ينتجه ويطوره المعلم عبر بعض التطبيقات مثل اليوتيوب وانستجرام هو أحد أهم الدلائل على أداءه.

#### معوقات برامج التنمية المهنية النقالة:

توظيف التنمية المهنية النقالة من قبل المؤسسات التعليمية يواجه بعض التحديات والعوائق من بينها الرفض من قبل بعض المعلمين نظراً لتخوفهم من ضرورة ارتباط استخدام برامج التنمية المهنية النقالة بمتطلبات



## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

مهارية أو تكنولوجية ليست فياستطاعتهم، هذا بالإضافة إلى عدم وجود نظام للحوافز يشجع المعلمين على استخدام التطبيقات الاجتماعية، كذلك من بين العوائق ضرورة توافر البنية التكنولوجية اللازمة لتوظيف التطبيقات المهنية النقال والتي تتضمن على سبيل المثال سرعات مناسبة للاتصال بالإنترنت، وأخيراً من أهم التحديات أن التنمية المهنية النقالة بمثابة أداة محفزة للإبداع والابتكار وسرعة اتخاذ القرار وهو ما يتطلب تغييراً في فكر المؤسسات التعليمية بإتاحة الفرصة للمعلمين بحرية التجريب والتطوير واتخاذ القرار دون وجود بيروقراطية أو قيود على تجارب وإبداعات المعلم ( Freire, 2007.p.2; Anderson, Paul, 2008, pp. 2-3).

ويصنف ريديكر ورفاقه ( Redecker, Christine & et.al, 2009, pp 91-98) التحديات التي يمكن أن تواجه التمية المهنية النقالة التي يتم تنفيذها عبر تطبيقات الجيل الثاني للويب في ستة مجالات رئيسية كما يلي:

١. الوصول access: تعد عملية وصول المعلم إلى تطبيقات وبرامج التنمية المهنية النقالة من أبرز التحديات التي يمكن أن تواجه تعظيم الاستفادة من تطبيقاتها في خدمة التنمية المهنية حيث ينبغي التأكد من وجود وصول متساوي من قبل المعلمين لهذه التطبيقات من خلال ضمان توافر أجهزة نقالة بمواصفات مناسبة، بالإضافة إلى ذلك ضرورة توافر خدمة الإنترنت بسرعات مناسبة لجميع المعلمين.

٢. المهارات الرقمية Digital Skills: لابد من وجود حد أدنى من المهارات لدى المعلمين يسمح باستخدام التطبيقات المختلفة التي تعتمد عليها برامج التنمية المهنية النقالة، والتفاعل مع مكوناتها الرئيسية بالإضافة إلى

ضرورة وجود مجموعة من المهارات المتقدمة والمرتبطة بطبيعة تطبيقات الجيل الثاني ذاتها وتتجه هذه المهارات نحو ضرورة معرفة المعلم بقواعد السرية والخصوصية المرتبطة بالبيانات المتاحة عنهم وعن الغير وكيفية تجنب اختراق وتداول هذه البيانات، بالإضافة إلى المحافظة على قواعد وحقوق الملكية الفكرية لهم ولغيرهم.

٣. المهارات التربوية الجديدة New Pedagogical Skills: توظيف التطبيقات الاجتماعية فى التنمية المهنية يتطلب تغييراً فى الدور الذى يقوم به المعلم ليصبح له دوراً واضحاً فى إنتاج وتشارك محتويات التدريب المهني.

٤. القلق/ التوتر Uncertainties: يرتبط استخدام التطبيقات الاجتماعية بوجود نوعاً من التوتر والقلق فى عديد من القضايا لدى بعض المستخدمين منها على سبيل المثال إشكالية حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالمحتوى الذى يتم إنتاجه وتوليدته من قبل المعلمين أنفسهم وتحفظ المؤسسات المسؤولة عن بناء وبرمجة التطبيقات الاجتماعية بحقوق ملكية هذا المحتوى على الرغم من أنه ليس من إنتاجها بل أنها لا تعطي ضمانات ببقاء هذا المحتوى بحوزتها بحيث يمكن الرجوع إليه فى أى وقت فالمحتوى دائم التغيير والتعديل. هذا بالإضافة إلى التوتر الذى من الممكن أن يحدث لدى المعلم بين رغبته فى دراسة محتوى أكاديمي منهجي متمركز حول المعلم وبين الذهاب إلى سحر الشبكات الاجتماعية الذى يكون فيه التعلم متمركز حول المعلم يتبادل فيه المرجعية الأكاديمية مع أقرانه بدلاً من المرجعية الأكاديمية للمدرب.

٥. التغيير المؤسسي Institutional Change: يجب أن يصاحب تطبيق التطبيقات الاجتماعية تغييراً فى فكر المؤسسات المهنية نحو إتاحة قدرًا

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

من المرونة في السماح لمعلميها بالتدريب من خلال تلك النظم المفتوحة وإتاحة نوعاً من الدعم والتوجيه لهم، كذلك يجب أن تتجه المؤسسات التعليمية المهنية نحو بناء ونشر تطبيقاتها وأدواتها الخاصة بها.

### **تطوير النموذج المقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلمي التعليم**

#### **العام**

يعتمد تطوير النموذج المقترح للتنمية المهنية النقالة على مراحل ومبادئ التصميم التعليمي، وعلى ذلك فقد تم تطوير النموذج محل البحث الحالي بناء على المراحل والخطوات التالية

#### **١- مرحلة التحليل**

##### **١-١ تحليل المشكلة وتقدير الحاجات: تفرض طبيعة الحياة المهنية لمعلمي**

التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ضرورة السعي المستمر نحو ضرورة التطوير المهني، حيث التسارع الكبير في المعرفة، والتطور المستمر في المستجدات التربوية يفرض نوعاً من ضروريات إعادة التأهيل المهني الذي يضمن مسايرة المعلم لكل التطورات التي تحدث من حوله، وفي سياق متصل فالمعلم يجابه عقبات كبيرة في عمليات النمو المهني الاعتيادي المتعلق بضرورة الالتزام بتوقيينات وأماكن محددة والافتطاع من اليوم الدراسي وإلى غير ذلك من عقبات أخرى، وهو ما يعني ضرورة البحث عن أساليب متطورة للتنمية المهنية تحاول أن تضع حلولاً للمشكلات التي تواجه معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وهو ما دعا الباحثان نحو التوجه إلى التنمية المهنية النقالة.

٢-١ **تحليل المهمات المهنية:** أية تنمية مهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية لابد وأن تركز على مهمات أساسية لها علاقة بمهام المعلم المهنية والتي يركز غالبيتها على المهام التدريسية سواء المتعلقة منها بالمحتوى أو بالجوانب التدريسية، وعلى ذلك لابد من تخطيط عملية التنمية المهنية بالاستناد على احتياجات حقيقية لمعلمي التعليم العام.

٣-١ **تحليل خصائص المعلمين (المتدربين):** تحليل خصائص المعلمين الملتحقين ببرامج التنمية المهنية النقالة من الأمور الضرورية وخاصة فيما يتعلق بخصائصهم التقنية المرتبطة باستخدامهم التطبيقات النقالة، وحتى لا يواجهون صعوبات في التعامل مع البرامج والتطبيقات الخاصة بهذا النوع من المهنية، وفي إطار استرشادي للتعرف على واقع استخدام معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية فقد تم إعداد استبانة لاستطلاع رأي بعض معلمي التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للتعرف على حول بعض الأمور المتعلقة باستخدام الوسائط الاجتماعية، حيث أنها أساس برامج التنمية المهنية النقالة، وقد تم توزيع هذه الاستبانة على عدد (١٢٢) معلماً، وقد أسفرت نتائج تطبيق هذه الاستبانة عن الآتي: أشارت النتائج إلى أن (١٠٠%) من أفراد العينة يستخدم الإنترنت بصورة جيدة، وقد أكد (١٠٠%) من أفراد العينة على امتلاكهم أجهزة نقالة، غالبيتها وبنسبة (١٠٠%) هواتف نقالة، وأن المعلمين يستخدمون التطبيقات الاجتماعية النقالة من خلال هواتفهم بنسب متنوعة، وذلك على النحو التالي: (٩٨,٢٢%) يستخدمون تطبيق الوتس أب Whatsapp، يليه اليوتيوب Youtube بنسبة (٩٤,٣%)، ثم

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

تويتر Twitter بنسبة (٩٣,٧%)، والفيس بوك Facebook بنسبة (٩٠,٢)، والمدونات Bolgs بنسبة (٨٩,٨%)، والصور التشاركية Instgrame بنسبة (٨٨,٩%)، وشهدت باقي التطبيقات نسب متنوعة في الاستخدام كان غالبيتها يتراوح بين (٨٠%) و (٦٠%).

٤-١ تحليل البيئة العامة للتنمية المهنية النقالة: تمتد البيئة التدريبية الخاصة ببرامج التنمية المهنية إلى خارج حدود أسوار الأماكن الرسمية المسؤولة عن إعداد برامج التنمية المهنية لتصاحب المعلم المتدرب داخل المنزل وخارجه، ومن خلال هذه البيئة الممتدة يمكن للمتدرب الاتصال اللاسلكي بالإنترنت من خلال شبكات الاتصال الخاصة، وهو ما يعني أن المتدرب على مدار اليوم قد يستجيب للتفاعلات الاجتماعية التي تحدث بشأن محتويات برامج التنمية المهنية النقالة، حيث يمكن القول أن البيئة العامة للتنمية المهنية النقالة هي ذاتها نفس البيئة التي يعيش فيها المعلم ويتحرك بداخلها فحينما ينتقل لأي مكان يمكن أن يحصل على الدعم المهني اللازم من خلال برامج وتطبيقات التنمية المهنية النقالة.

### ٢- مرحلة التصميم

١-٢ تصميم الأهداف التدريبية: يراعى تصميم برامج التنمية المهنية على ضوء أهداف محددة تضمن انطلاق برنامج التنمية المهنية نحو عملية تنمية موجهة بالأهداف، وهو ما يعني إمكانية قياس نواتج هذه البرامج فيما بعد.

٢-٢ تصميم تطبيق لإدارة عمليات التنمية المهنية النقالة: يعتمد النموذج المقترح للتنمية المهنية النقالة على تصميم تطبيق يتم إتاحتها عبر

الهواتف النقالة ويتم من خلاله إدارة منظومة التنمية المهنية النقالة، ويتضمن التطبيق المقترح الادوات التالية:

٢-٢-١ التسجيل: وهي الأداة الرئيسية التي يتم من خلالها يقوم المعلم بتسجيل بياناته التي تتضمن: الاسم، والبريد الإلكتروني، ورقم هاتفه الجوال، والتخصص، وأهم احتياجاته المهنية.

٢-٢-٢ مواد الدعم المهني: تبعاً للموضوعات والمحتويات التدريبية المهنية التي يتم تحديدها يتم تنظيم مواد الدعم وفقاً لكل مجال من مجالات المحتوى حيث يتم صياغة المحتويات الخاصة بكل مجال وعرضها في شكل وسائط متعددة يراعى في تصميمها ملائمة غالبية المعلمين الملتحقين ببرامج التنمية المهنية

٢-٢-٣ البحث: من خلال أداة البحث يستطيع المعلم البحث في مواد الدعم المهني المتاحة والتي تم يتم أرشفتها داخل قواعد البيانات المدرجة بالتطبيق.

٢-٢-٤ شارك: من خلال هذه الأداة يستطيع المعلم المشاركة بمواد تعليمية مهنية ذات علاقة بالمحتوى الذي يتم التدريب عليه.

٢-٢-٥ ادعمني: تم تصميم هذه الأداة بحيث يمكن للمعلم إرسال أى طلب أو استفسار فيما يخص احتياجاته المتعلقة بموضوعات التعلم.

٢-٢-٦ حلقات النقاش: من خلال هذه الأداة يستطيع المعلم المشاركة في حلقات نقاشية سواء كانت تزامنية أو غير تزامنية وفقاً.

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

٢-٢-٧ **اتصل بنا:** وتتضمن جميع وسائل التواصل المختلفة الخاصة بالمعلم.

٢-٢-٨ **قيم التطبيق:** من خلال هذه الأداة يعبر الطالب عن رأيه في التطبيق ومكوناته المختلفة.

٢-٢-٩ **دليل التطبيق:** يقدم تفسيراً واضحاً لكيفية استخدام التطبيق وأدواته المختلفة.

٢-٢-١٠ **مرشدي المهني:** الضغط على هذه الأداة يؤدي إلى فتح تطبيق مرشدي المهني والذي تم تطويره كواجهة شخصية لمسؤولي برامج التنمية المهنية لتقديم عمليات متنوعة من الإرشاد المهني.

٢-٢-١١ **مقرراتي:** الضغط على هذه الأداة يؤدي إلى فتح تطبيق مقرراتي والخاص بمقررات ومواد التعليم العام وبحسب هذه المقررات

٢-٢-١٢ **الصفحة الرئيسية:** الضغط عليها يؤدي إلى عودة المعلم إلى الصفحة الرئيسية.

### ٢-٣ **تصميم التطبيقات المساندة:**

بالإضافة إلى التطبيق الرئيسي الذي تم تصميمه لإدارة عمليات التنمية المهنية النقالة يمكن الاعتماد على عدد متنوع من التطبيقات الاجتماعية الإضافية، حيث يمكن الاستعانة بها وظيفياً ضمن برامج التنمية المهنية النقالة، وذلك على النحو الآتي:

- ٢-٣-١ **تطبيق التراسل النقال Whatsapp** : عرض ومشاركة كل المحتويات المختلفة التي يتم تنفيذها عبر التطبيقات الاجتماعية الأخرى على هذا التطبيق؛ بالإضافة إلى إمكانية الاعتماد على هذا التطبيق كواجهة إدارية وتدريبية تعمل بمثابة بوابة توجه المعلمين نحو بناء المحتوى التشاركي عبر التطبيقات الاجتماعية الأخرى التي تتضمنها برامج التنمية المهنية النقالة.
- ٢-٣-٢ **تطبيق الفيديو التشاركي Youtube**: يتم استخدام هذا التطبيق لنشر وتبادل مقاطع الفيديو ذات العلاقة بمحتويات النمو المهني.
- ٢-٣-٣ **تطبيق التدوين المصغر Twitter**: يتم استخدام هذا التطبيق في بث رسائل قصيرة لتوعية المعلمين بجواب مهنية متنوعة.
- ٢-٣-٤ **تطبيق التواصل الاجتماعي Facebook**: يتم استخدام هذا التطبيق بحيث يتم من خلاله تشجيع المعلمين عبر شبكاتهم الاجتماعية مناقشة كل ما يخص كل جوانب النمو المهني.
- ٢-٣-٥ **تطبيق التواصل المهني LinkedIn**: يستخدم هذا التطبيق لتخفيز المعلمين نحو الالتحاق بالشبكات المهنية التي تهتم بالمعلم.
- ٢-٣-٦ **تطبيق المدونات Blogs**: يستخدم هذا التطبيق لوضع مقالات لها انعكاسات على جوانب النمو المهني للمعلمين.
- ٢-٣-٧ **تطبيق التدوين المرئي Keek**: يستخدم هذا التطبيق بحيث يقوم المعلمين من خلاله بتسجيل مقاطع فيديو لا تتجاوز مدتها (٣٦) ثانية حول موضوعات لها علاقة بالنمو المهني للمعلمين.
- ٢-٣-٨ **تطبيق مشاركة الصور Instagram**: يستخدم هذا التطبيق في تكوين معارض رقمية للمستحدثات التربوية الخاصة بالمعلمين.



## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

٢-٣-٩ مفضلات الاجتماعية **delicious**: يستخدم هذا التطبيق لتكوين مفضلات بأهم المواقع والمصادر الإلكترونية الخاصة بالتنمية المهنية لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

### ٢-٤ تحديد طبيعة المحتوى داخل برامج التنمية المهنية النقالة:

برامج التنمية المهنية النقالة لا تقدم محتويات مباشرة للمعلم، ولكنها تقدم محتويات يتم بناءها بشكل تشاركي عبر مجموعة متنوعة من التفاعلات الاجتماعية، وعلى ذلك فإدارة المحتوى تعتمد على توجه المتدربين نحو ممارسة مجموعة متنوعة من الأنشطة الاجتماعية، التي تساعدهم على تكوين بنية معرفية كبيرة تؤهلهم في الوصول إلى تعميمات وحقائق لا يمكن تجاهلها مرتبطة بموضوعات التعلم.

### ٢-٥ تصميم التفاعلات الاجتماعية داخل برامج التنمية المهنية النقالة:

تتضمن هذه التفاعلات تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض، بالإضافة إلى تفاعلهم مع المدرب، والمحتوى، والتطبيقات الاجتماعية، ومحور كل هذه التفاعلات الموضوعات المرتبطة بمحتويات البرنامج التي تم تحديثها باستمرار.

### ٢-٦ تصميم الاستراتيجيات التدريبية داخل برامج التنمية المهنية النقالة:

يمكن أن تعتمد برامج التنمية المهنية النقالة على مجموعة من الاستراتيجيات التي تناسب طبيعة البيئة النقالة، وذلك على النحو التالي:

٢-٦-١ استراتيجية التعلم النشط: تنفذ هذه الاستراتيجية من خلال وضع المتدرب (المعلم) في حالة نشاط دائم باستخدام مجموعة متنوعة من المهام التي يقوم المتدرب بتنفيذها عبر التطبيقات الاجتماعية، حيث لا تقدم المعرفة في قالب جاهز، ولكن تقدم في قالب يشترط نشاطاً

واضحاً يقوم من خلاله المدرب بالقراءة، والكتابة، والتعليق، والتلخيص، ومشاركة الوسائط،...

٢-٦-٢ استراتيجية التعلم التشاركي: تعتمد هذه الاستراتيجية على تقسيم المتدربين (المعلمين) لمجموعات صغيرة من (٣-٥) متدرب تقوم بتنفيذ مهام تدريبية محددة ذات علاقة بموضوعات البرنامج التدريبي، شريطة أن يتم تم تنفيذ هذه المهام تشاركياً في نفس الوقت وذلك بالاعتماد على أدوات الاتصال التزامني عبر التطبيقات الاجتماعية المتنوعة.

٣-٦-٢ استراتيجية التدريب القائم على المشروع: تعتمد هذه الاستراتيجية على توجيه المتدربين (المعلمين) عينة البحث الحالي فرادي أو مجموعات- نحو تنفيذ مشروعات تدريبية لها علاقة بموضوع البرنامج التدريبي.

٤-٦-٢ استراتيجية العضوية: تعتمد هذه الاستراتيجية على إشراك المتدربين (المعلمين) في عضوية تطبيقات اجتماعية تناسب اهتماماتهم، ومن ثم نقل خبراتهم من هذه التطبيقات إلى باقي أفراد المجموعة التدريبية.

٥-٦-٢ استراتيجية أسأل خبير: وقد تم تنفيذها من خلال تصميم مواقف تدريبية تتطلب وضع المدرب في مواقف تفاعلية يقوم من خلالها بالتحاور والنقاش مع الخبراء في مجال المستجدات التكنولوجية.

٦-٦-٢ استراتيجية تفاعل الأقران: تعتمد هذه الاستراتيجية على توظيف أدوات التواصل الاجتماعي التزامنية وغير التزامنية في خلق مواقف تدريبية تدفع المتدربين نحو مناقشة موضوعات التعلم من أجل الوصول إلى نتائج محددة.

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

٢-٦-٧ استراتيجية المدرب الخاص: تعتمد هذه الاستراتيجية على توظيف أدوات التواصل الاجتماعي في تنفيذ تفاعلات مباشرة بين كل متدرب على حده والمدرب من خلال علاقة ثنائية الاتجاه تدفع نحو تبادل الخبرات وحل المشكلات التي قد تواجه المتدربين.

٢-٦-٨ استراتيجية جمع وتحليل المعلومات: نظراً لقدرة التطبيقات الاجتماعية على تقديم كم كبير من المحتويات التدريبية ذات العلاقة بموضوع البرنامج الحالي؛ فقد تم توظيف هذه الاستراتيجية بحيث تضع المتدرب في مواقف تدريبية يقوم من خلالها بجمع المعلومات المتعلقة بموضوعات البرنامج، ومن ثم تحليلها وتنفيذها وكتابة تقارير عن أهم عناصرها.

### ٢-٧ تصميم الأنشطة التدريبية داخل برامج التنمية المهنية النقالة:

تحقيق أهداف برامج التنمية المهنية النقالة، يتطلب تنفيذ مجموعة متنوعة من الأنشطة التدريبية من قبل المعلمين، ومن بين هذه الأنشطة التي يمكن تنفيذها داخل برامج التنمية المهنية النقالة هو المشاركة في جلسات النقاش، ومشاركة الوسائط المتعددة ذات العلاقة بموضوعات البرنامج، وعمليات البحث المعلوماتي، وكتابة المقالات والتقارير والتدوينات بأنواعها المختلفة، بالإضافة إلى الإجابة عن كل الأسئلة الاجتماعية المطروحة ذات العلاقة بموضوعات البرنامج التدريبي.

### ٢-٨ تصميم نمط التدريب وأساليبه:

يعتمد اكتساب الأهداف التدريبية ضمن برنامج التنمية المهنية المقترح على نمطي التدريب في: مجموعات اجتماعية صغيرة، مجموعات

اجتماعية كبيرة، ينتقل بينها المتدرب لتنفيذ الأنشطة التدريبية المختلفة، وتنمية معارفه.

## ٢-٩ تصميم الاستراتيجية العامة للتدريب:

تعتمد الاستراتيجية العامة للتدريب بالبرنامج المقترح على استنارة دافعية المعلمين، وتحفيز استعدادهم للتدريب عن طريق استخدام أساليب جذب وتوجيه الانتباه، وبيان أهمية البرنامج في إعادة تأهيل المعلمين فيما يرتبط بالوعي التكنولوجي، يلي ذلك تنفيذ المواقف التدريبية المهنية، ثم تشجيع مشاركة المتدربين وتنشيط استجاباتهم عن طريق توجيه التدريب، وتقديم أساليب التعزيز والرجع المناسبة، ثم قياس الأداء عن طريق الاختبارات محكية المرجع.

## ٣- مرحلة التطوير

٣-١ تصميم قواعد البيانات: إعداد التصميمات الخاصة بقواعد البيانات الخاصة ببرنامج التنمية المهنية النقل سواء القواعد الخاصة بالمعلم أو المحتوى أو مدير البرنامج.

## ٣-٢ التخطيط للإنتاج

٣-٢-١ تحديد متطلبات نشر التطبيق على كل من (app stores) و (play stores).

٣-٢-٢ تجهيز وحدة مصغرة للتطوير والإنتاج، وتتضمن جهاز كمبيوتر، وطابعة، وإنترنت، وماسح ضوئي، وهاتف نقال Samsung s7، وهاتف iPhone 7 وبرامج تحرير وعرض الكائنات الرقمية مثل: Acrobat Reader، Photoshop، Adobpremier.

## ٣-٣ التطوير (الإنتاج) الفعلي:

### نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

- ١-٣-٣ إنتاج وتحرير الكائنات الرقمية-والتي تمثل محتوى الدعم- في أنماط متنوعة.
- ٢-٣-٣ إنتاج رسائل التغذية الراجعة، والرسائل التنبيهية، والرموز التي سوف يتم استخدامها في التواصل مع المعلمين.
- ٣-٣-٣ إنتاج الروابط والتأكد من عملها وسهولة اطلاع المعلمين عليها والمشاركة بها وفق حساباتهم المختلفة.
- ٤-٣-٣ تطوير تطبيق الدعم التكيفي النقل والتطبيقات المساندة وفقاً للخطوات التالية:
- ١-٤-٣-٣ إنتاج الأيقونات والرسومات الخاصة بواجهة التفاعل.
- ٢-٤-٣-٣ إنتاج الهيكل الرئيسي للتطبيق على منصة ( App inventor).
- ٣-٤-٣-٣ فتح حساب على ( google play store and app store).
- ٤-٤-٣-٣ رفع التطبيقات على الاسواق الإلكترونية.
- ٥-٤-٣-٣ تسمية التطبيق الرئيسي باسم "تطبيق التنمية المهنية النقالة"
- ٦-٤-٣-٣ تسمية التطبيقات المساندة .
- ٧-٤-٣-٣ تجهيز أيقونة مناسبة تعبر عن التطبيق بحيث يتم عرضها على موقع السوق.
- ٨-٤-٣-٣ توفير وصف يضم معلومات عن التطبيق ومميزاته.

٣-٣-٤-٩ تحميل ثلاث لقطات مصورة للتطبيق.

٣-٣-٤-١٠ نشر التطبيق الرئيسي والتطبيقات المساندة .

### نتائج البحث

#### ١ - النتائج المتعلقة بخصائص برامج التنمية المهنية النقالة

يختص هذا المحور بالإجابة عن السؤال الأول للبحث، وقد أمكن من خلال الإطار النظري ومراحل تطوير النموذج المقترح أن خصائص التنمية المهنية النقالة تعتمد على: التنقل، التكيف، والإتاحة، وصغر الحجم، وتحت الطلب، والدمج النموذجي، والتشاركية.

#### ٢ - النتائج المتعلقة بالأدوات والتطبيقات التي يمكن الاعتماد عليها في

#### عمليات التنمية المهنية النقالة

وفقاً لواقع استخدام معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية لعدد متنوع من التطبيقات الاجتماعية النقالة بالإضافة إلى ما أسفر عنه النموذج المقترح فإنه يمكن القول أن من بين التطبيقات التي يمكن استخدامها في دعم عمليات التنمية المهنية النقالة تطبيقات: التراسل النقال WhatsApp، والفيديو التشاركي YouTube، والتدوين المصغر Twitter، التواصل الاجتماعي Facebook، والتواصل المهني LinkedIn، والمدونات Blogs، والتدوين المرئي Keek، ومشاركة الصور Instagram، والمفضلات الاجتماعية delicious.

#### ٣ - النتائج المتعلقة بالنموذج المقترح للتنمية المهنية النقالة

أسفرت النتائج عن تطوير تطبيق للتنمية النقالة يعتمد على (١٢) أداة متنوعة وهي (التسجيل، مواد الدعم المهني، أداة البحث، أداة شارك، أداة طلب الدعم، الحلقات النقاشية، أداة التواصل، أداة تقييم التطبيق، دليل استخدام التطبيق، مرشدي المهني، مقرراتي)، كذلك ارتكز هذا النموذج على (٩)

## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

تطبيقات مساندة (التراسل النقال WhatsApp، والفيديو التشاركي YouTube، والتدوين المصغر Twitter، التواصل الاجتماعي Facebook، والتواصل المهني LinkedIn، والمدونات Blogs، والتدوين المرئي Keek، ومشاركة الصور Instagram، والمفضلات الاجتماعية delicious)، و(٨) استراتيجيات تعليمية تدرج من استراتيجيتي العرض والاكتشاف (التعلم النشط، التعلم التشاركي، التعلم القائم على المشروع، استراتيجية العضوية، أسأل خبير، تفاعل الأقران أسأل خبير، المدرب الخاص، جمع وتحليل المعلومات)، و(٤) أنماط للتفاعل مع المعلمين والمحتوى وواجهات التفاعل وبين الجاليات المهنية، ونمطان للتعليم أحدهما فردي والآخر في مجموعات صغيرة، هذا بالإضافة إلى الاستراتيجية العامة للتعليم والتعلم.

### توصيات البحث

١. ضرورة الاعتماد على أنظمة التنمية المهنية النقالة في توفير بيئة دعم مستمر لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
٢. ضرورة تطوير المؤسسات المسؤولة عن التنمية المهنية وتزويدها بالإمكانيات التي تؤهلها لإدارة أنظمة التنمية المهنية الافتراضية.
٣. ضرورة تطوير أنظمة إلكترونية متنوعة لرصد الاحتياجات المهنية للمعلمين وتطوير برامج للتنمية المهنية تراعي هذه الاحتياجات.

### بحوث مستقبلية

١. تطوير شبكة اجتماعية مهنية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

٢. تطوير نموذج مقترح للتنمية المهنية الذكية وفعاليتها بالارتقاء بمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.
٣. فاعلية نموذج مقترح للدعم التكيفي النقال لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

### مراجع البحث

- الحلفاوي، وليد سالم (٢٠١٤). فاعلية برنامج تعليمي قائم على بعض التطبيقات الاجتماعية النقالة في تنمية القيم الأخلاقية والتفكير فوق المعرفي لدى الطلاب معلمي التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٤٥)، الجزء الأول، يوليو.
- سالم، سري محمد رشدي (٢٠١٠). إعداد معلم التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة. المؤتمر العلمي العاشر لكلية التربية بالفيوم ( البحث التربوي في الوطن العربي رؤى مستقبلية)، مج ٢، ١٦١ - ١٩٠ .
- شوق، محمود أحمد، محمد، محمد مالك (٢٠٠١م). معلم القرن الحادي والعشرين: اختياره - إعداده - تنميته، في ضوء التوجيهات الإسلامية. القاهرة، دار الفكر العربي.
- الشيخ، هاني محمد (٢٠٠٩) المناقشات الإلكترونية عبر الإنترنت تحدياتها ودورها في دعم التدريب الإلكتروني، المؤتمر العلمي الخامس: التدريب الإلكتروني وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، أغسطس ٢٠٠٩.
- الصمادي، أسامة يوسف (٢٠٠٧). فاعلية برنامج تدريبي لمعلمي الطلبة الصم وضعاف السمع أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهم التدريبية في



## نموذج مقترح للتنمية المهنية النقالة لمعلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية

الأردن. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة عمان العربية.

– العمر، منى إبراهيم سليمان (٢٠٠٨). تطوير برنامج للتدريب من بُعد لإكساب معلمات المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية بعض كفايات توظيف مراكز مصادر التعلم في ضوء احتياجاتهم المهنية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة حلوان.

– وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية. مجلة كلية التربية، أسيوط - مصر، مج ٢٧، ع ١١، ٢٤٨-٣٠٧.

- Anderson, P. (2007). **What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education**, *JISC Technology and Standards Watch*, Feb. (Retrieved from: <http://www.jisc.ac.uk/media/documents/techwatch/tsw0701b.pdf>)
- Blackmur, J. P. et al. (2013). **Surgical training 2.0: How contemporary developments in information technology can augment surgical training**. The Surgeon, 105 - 112
- Chatti, M.&et.al (2007). The Web 2.0 Driven SECI Model Based Learning Process, **The 7th IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT)**, July 18-20, pp 780 – 782.
- Cormode, G&Balachander,K.. (2008). Key Differences between Web1.0 and Web2.0. *First Monday journal*, 13(6).
- Doolan, M. A. (2007). Effective Strategies for Building a learning community Online Using a Wiki. **Building An Online Learning Community .procs**, 1, 51-63.
- Ehlers, Ulf-Daniel (2009). Web 2.0 – E-Learning 2.0 – Quality 2.0? Quality for new learning Cultures, **International Journal for Quality Assurance in Education**, 17(3), 296 – 314.
- Elliott, C. (2007). Lifelong learning communities with Web 2.0, **Synergy journal**. 5(2), 18-21.
- Freire, J. (2008). **Universities and Web 2.0: Institutional challenges**, April. (available at: <http://www.elearningeuropa.info/files/media/media15530.pdf>)
- Frydenberg, M. (2011). The Silver Lining: A Teaching Case Using Google Docs to Illustrate Cloud Computing Concepts. **Information Systems Educators Conference (ISECON)**, Wilmington North Carolina, USA, 1-13.

- 
- Gottlieb, S.&Dunwoodie, B. (2007). **What is Web 2.0 Content Management? (Part 1).**( Retrivedfrom:<http://www.cmswire.com/cms/web-cms/what-is-web-20-content-management-part-1-001187.php>)
  - Jokisalo, E.&Riu, A. (2009). Informal learning in The era of Web 2.0, ICT and lifelong learning for a creative and innovative Europe Findings. **Reflections and proposals from the Learnovation project.**(Retrived From :<http://www.elearningeuropa.info/files/media/media19656.pdf>)
  - Jokisalo, E.&Riu, A. (2009). Informal learning in The era of Web 2.0, ICT and lifelong learning for a creative and innovative Europe Findings.*Reflections and proposals from the Learnovation project.*(Retrived From :<http://www.elearningeuropa.info/files/media/media19656.pdf>)
  - Juniper Research (2008). Share, Collaborate, Exploit ~ Defining Mobile Web 2.0. *whitepaper extracted from: Mobile Web 2.0 Leveraging 'Location, IM, Social Web & Search' 2008-2013,*(Retrieved from: <http://www0.cs.ucl.ac.uk/staff/d.quercia/others/mobile2.pdf>)
  - O'Reilly, T. (2005). *What Is Web 2.0: Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software*, 1-5.( Retrieved from:<http://oreilly.com/pub/a/web2/archive/what-is-web-20.html?page=1>)
  - Pocatilu, P., Alecu, F, Vetrici, M (2009). Using Cloud Computing for E-learning Systems. **Proceedings of the 8th WSEAS international conference on Data networks, communications, computers (DNCOCO'09)**, *World Scientific and Engineering Academy and Society (WSEAS.)* Stevens Point, Wisconsin, USA, 54-59.
  - Redecker, C.& et.al(2009). Learning 2.0:The Impact of Web 2.0 Innovations on Education and Training in Europe, **European Communities: Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies**, 91-98.
  - Redecker, C.& et.al (2009). Learning 2.0:The Impact of Web 2.0 Innovations on Education and Training in Europe, **European Communities: Joint Research Centre Institute for Prospective Technological Studies**,pp. 91-98.
  - Ruth, A.& Houghton, L.(2009). The wiki way of learning. **Australasian Journal of Educational Technology**,25(2) , 135-152.
  - Thompson, J. (2008). Is Education 1.0 Ready for Web 2.0 Students?.**Journal of Online Education**, 3(4), Apr-May.
  - Weller, M. & Dalziel, J. (2007). **Bridging the gap between web 2.0 and higher education.**(Retrived from :[http://lamsfoundation.org/lams\\_2007sydney/papers.htm](http://lamsfoundation.org/lams_2007sydney/papers.htm))