

تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية

إعداد:

سماح عمر مصطفى حافظ

إشراف:

أ.د. رشيدة السيد الطاهر
أستاذ ورئيس قسم أصول التربية
كلية التربية - جامعة حلوان

أ.د. يوسف عبد المعطي مصطفى
أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم
كلية التربية - جامعة الفيوم

المستخلص

تعد الإدارة الإلكترونية منظومة ومنهجية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري اليدوي العادي من إدارة يدوية إلى إدارة باستخدام الحاسب، وذلك بالاعتماد على نظم معلوماتية قوية تساعد في تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، من أجل تحقيق أهداف الإدارة الإلكترونية في تحسين أدائهم وسرعة الاستجابة للمتغيرات المختلفة، ويهدف البحث الحالي تعرف الأسس النظرية لإدارة الإلكترونية، فلسفة التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الإدارة الإلكترونية، أهمية التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية، وتوصل البحث إلى بعض النتائج أهمها: يساعد استخدام الإدارة الإلكترونية في الإدارة التعليمية على التخفيف من الأعباء الإدارية المختلفة مما يساعد على تطوير الأداء الإداري، ضعف دراسة احتياجات المعلمين من تلك البرامج يؤدي إلى التداخل والاختيار العشوائي

للمستهدفين، ومن تمَّ اقتراح العديد من المقترحات منها: السعى لتطبيق أسلوب الإدارة الإلكترونية بجميع مكوناتها وبمفهومها العلمي بشكل جاد في المؤسسات التربوية، الاهتمام بتدريب المعلمين بالمعاهد الأزهرية على برامج ونظم الإدارة الإلكترونية بهدف رفع مستوياتهم وتحسين أدائهم بصورة أفضل.

الكلمات المفتاحية: تطوير برامج ، التنمية المهنية، الإدارة الإلكترونية.

Abstract

Electronic management is an integrated system and methodology that aims to transform the normal manual administrative work from manual management to computer management, by relying on powerful information systems that help in developing professional development programs for teachers of Al-Azhar institutes, in order to achieve the goals of electronic management in improving their performance and speed of response to various variables. The current research aims to know the theoretical foundations of electronic management, the philosophy of professional development for teachers in the light of electronic management, the importance of professional development for teachers of Al-Azhar institutes in the light of electronic management, and the research reached some results, the most important of which are: The use of electronic management in educational management helps to reduce the various administrative burdens. Which helps to develop administrative performance, poor study of teachers' needs from these programs leads to overlap and random selection of the targets, and then he suggested several proposals, including: Seeking to implement the electronic management method with all its components and its scientific concept seriously in educational institutions, interest in training teachers in Al-Azhar institutes on Electronic management programs and systems with a view to t Raise their levels and improve their performance better. Keywords: development, professional development programs, electronic management.

المقدمة:

تتصف طبيعة العصر الحالي بالتسارع في المعرفة والتغيرات المتلاحقة في التكنولوجيا، وهذه التغيرات تفرض على المعلم تنمية ذاته، حيث إن التنمية المهنية مطلب يؤكد عليه الجميع، من خلال كون المعلم المرجع الرئيس في بناء الأجيال وإعدادها لحمل رسالة وأهداف الوطن، وهو المربي الذي يغرس القيم والمبادئ والأخلاق وهذا لن يتحقق ما لم يكن عنده الدافع للتجديد والإبداع والتغيير.

وتشكل التنمية المهنية أثناء الخدمة ضرورة في جميع المهن والوظائف، وفي التعليم أصبح أشد إلحاحًا وأهمية، وذلك لأن المعلم أصبح يواجه مطالب التغييرات الاقتصادية والاجتماعية، وما يصحبها من تغييرات ثقافية نتيجة مباشرة لتطور العلم وتراكم المعرفة، الأمر الذي أدى حتمية مواصلة التدريب أثناء الخدمة، حتى لا تزداد الفجوة بين جيله وبين جيل طلابه (حاوي، ملهي حسين حسين 2020م، ص406)

وتعد التنمية المهنية من أساسيات تحسين التعلم، وذلك لما لها من أهمية بالغة في تطوير الأداء التدريسي للمعلم، وتطوير تعلم التلاميذ لجميع المعارف والمهارات اللازمة لهم، إضافة إلى أنها أساس التغيير والتجدد في العملية التربوية، فهي الوجه المكمل لعملية الإعداد قبل وأثناء الخدمة، ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي. (محمددين، حشمت عبدالحكم 2017م، ص23)

كما تتضح أهمية التنمية المهنية في كونها المكمل لمرحلة الإعداد الأولي للأفراد في الوظائف والمهن المختلفة، حيث لم تعد قاصرة على مجرد العمل على تأهيل من التحق بالمهنة دون إعداد مسبق، ولم تعد مجرد حل طارئ لمشكلة ما، كما لم تعد مجرد برامج صحيحة تهدف إلى معالجة عيوب الإعداد السابقة للمعلم قبل الخدمة، بل أصبحت جزءًا من عملية متكاملة تستهدف تنمية المعلم مهنيًا وعلميًا وثقافيًا في

حلقات متواصلة ومتصلة تبدأ من إعداده فيما قبل الخدمة، وتتواصل من بعدها طوال حياته.

وكان لظهور الأساليب الإدارية الحديثة كالإدارة الإلكترونية، من الأسباب الهامة التي زادت من فعالية الإدارة في أداء مهامها وتحسينها وتطويرها، مثل استخدام الحاسب الآلي في العلوم النظرية والتطبيق والإنسانية ومختلف جوانب الحياة، فهي تمثل استجابة قوية لتحديات عالم القرن الحادي والعشرين التي تشمل العولمة، والفضاء الرقمي، ثورة الإنترنت. (سليم، محمد فتحي حسن، 2021م، ص 281)

حيث تلعب التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال دورًا كبيرًا في العمل الإداري المعاصر، باعتبارها آلية من آليات الإدارة الحديثة التي يجب تطويرها لصالح العمل الإداري، وأحد الموارد الأساسية لتلك الهياكل في التعامل مع الظروف والمستجدات العالمية التي تتصف بالتغير السريع والمنافسة الحادة، بالإضافة إلى أنها إحدى الأسلحة الإستراتيجية للهياكل الإدارية للتغلب على الصعوبات البيروقراطية من جهة والتواء مع طبيعة العصر ومنتجاته الإلكترونية من جهة أخرى (أبو حبيب، محمود صبري خميس (2020م، ص 114)

وقد بدأت التكنولوجيا في السنوات الأخيرة تحتل مكانة بارزة في النظام التعليمي المصري، كما بدأت تتغلغل داخل برامج الإعداد سواء للمديرين أو المعلمين، ومن هنا تظهر أهمية التنمية المهنية لاكتساب الكفايات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا المعاصرة (عبدالواحد، عزة محمد (2020م، ص 393)، حيث تمثل الإدارة الإلكترونية أهمية بالغة لما تتمتع به مزايا وخصائص جعلتها مطلبًا ضروريًا للعديد من المستويات التعليمية والإشرافية، خاصةً مع تسارع التغييرات وتنوعها ووجود سياسات عالمية تسعى للتنمية المهنية المستدامة بصفة مستمرة من خلال تطوير واستخدام برمجيات تعليمية تطبق تكنولوجيا المعلومات الحديثة. Butova, V, &

(Angelina I, 2019)

ويتطور العالم اليوم تطوراً معرفياً وتكنولوجياً متسارعاً، مواكباً لهذا التطور الأمر الذي يتطلب ضرورة إعداد الفرد إعداداً يمكنه من التفاعل مع معطياته، ولأن عملية التعليم والتعلم تشكل عنصراً أساسياً في إحداث هذا التطور، نظراً لما يمثله المعلم من أهمية باعتباره الركن الأساسي من أركان النظام التربوي فإن أهم الدعائم التي ركزت عليها فلسفة التربية تمكن في تهيئة المعلمين وإعداد وتطويرهم، بصورة مستمرة لتلبية حاجات المجتمع الضرورية والارتقاء بالمستوى التعليمي وتزويدهم بالخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي المتميز؛ لذا فإن البحث الحالي يلقي الضوء على برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية وتطويرها على ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية.

ثانياً: مشكلة البحث:

تتعاظم أهمية التنمية المهنية للمعلم في العصر الحالي، فلم تعد تختزل في رفع الكفاءة التدريسية للمعلم، بل أصبحت تتناول مجالات عمل المعلم، مما يتطلب معه تطوير وسائل التنمية.

ويعاني التعليم الأزهرى الحالي من العديد من المشكلات التي كان لها الأثر البالغ في ضعف إنتاجيته وتحول دون تحقيقه لأهدافه، هذه المشكلات فيها ما هو متصل بالنواحي الكمية ومنها ما هو متصل بالنواحي الكيفية، فالتعليم الأزهرى بحاجة ماسة إلى التطوير حتى يساير متطلبات القرن الحادي والعشرين، وتقف المؤسسة الرسمية وهي الأزهر أمام هذه المشكلات بمفردها جاهدة. (هندي، سعد الدين، إسماعيل، السيد محمد ، 2020م، ص 178) حيث تُعاني برامج التنمية المهنية بجمهورية مصر العربية بالكثير من المشكلات، وتشير العديد من الدراسات إلى وجود كثير من أوجه القصور في برامج التنمية المهنية، الأمر الذي يستدعي تضمين آلية جديدة متمثلة الإدارة الإلكترونية: ضعف برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الأزهرية، قلة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التنمية المهنية، ضعف الإمكانيات

المادية المخصصة للتنمية المهنية(البنان، السيد عاقل عبدالله 2021م، ص 253)، قلة تفعيل المحاسبية في برامج التنمية المهنية، الأمر الذي يؤدي إلى ضياع الفائدة المرجوة من هذه البرامج سواء عن طريق المعلمين أو القائمين على هذه البرامج، فالمعلمين لا يقومون بدورهم لتحقيق الأهداف المطلوبة منهم في البرامج التعليمية، والقائمين على هذه البرامج يُهملون حضور التدريب أو الإطلاع على الاتجاهات الحديثة لإمداد وتزويد المعلمين بها(خضر، عبدالرحمن محمد 2021م، ص109)، ضعف تطبيق الديمقراطية الإلكترونية بالمعاهد الأزهرية، خلو الممارسات القيادية الإلكترونية على مستوى الواقع بقطاع المعاهد الأزهرية، قلة دعم رؤية ورسالة المعاهد الأزهرية وإدراجها لتطبيق الإدارة التكنولوجية، عدم ملاءمة بعض التطبيقات التكنولوجية لرؤية ورسالة المعاهد الأزهرية.(محمددين، حشمت عبدالحمك، 2012م، ص 206)، ضعف الموارد المالية التي تُتيح للمعهد استحداث وسائل تكنولوجية مناسبة لاستخدامها في العملية التعليمية، قلة مساهمة المجتمع المحلي في تزويد المعهد بالأجهزة كالوسائل التعليمية اللازمة.(عمر، أحمد محمد الحادي، 2017م، ص212)

ومن خلال مشاركة الباحثة في التدريب أثناء الخدمة في المعاهد الأزهرية، لم تلحظ أن هناك تطور في البرامج المهنية المقدمة لمعلمي المعاهد الأزهرية، على الرغم من التطور السريع في شتى مناحي الحياة، خاصةً في الجانب التقني، فما زالت طريقة التلقين هي المستخدمة في التدريس والتدريب على حدٍ سواء، وما زال معلم المعاهد الأزهرية معتمد اعتمادًا كليًا على السبورة والطباشير في محاضراته، ويغفل الدور الحيوي الذي يمنحه للمتعلم من كونه باحثًا، ميسرًا للمعرفة ومنتجًا لها، مما يجعل كثيرًا من المعلمين غير قادرين على الارتقاء بالعملية التعليمية، إضافة إلى عدم رغبة

بعض المعلمين في العمل بمهنة التدريس أصلاً أو الالتحاق ببرامج التنمية المهنية وعدم وجود ضوابط رادعه؛ ندرة الاستفادة من التكنولوجيا وتوظيفها التوظيف الصحيح، علاوة على قلة الاستفادة من برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، هذا الأمر الذي بات عائقاً نحو أي تغيير أو إصلاحات تنموية، فكلما كان العنصر البشري ملماً بكل ما يدور حوله من تفاصيل كان أكثر تفاعلاً، وتحقيق التوافق والتكامل مع الجميع؛ لذا كانت ضرورة تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية مطلباً حتمياً.

ويحاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تطوير برامج التنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية
ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس عددٌ من الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الإطار النظري للإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- 2- ما الخلفية النظرية للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء الإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟
- 3- ما واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية؟
- 4- ما المقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية؟

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- التعرف على الإطار النظري للإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.
- التعرف على الخلفية النظرية للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء الإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

- الكشف عن واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية.
 - التوصل إلى بعض المقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية.
- رابعًا: أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- تأتي الدراسة الحالية متزامنة مع تأكيد المجتمع الدولي على حتمية الانتقال من النموذج التقليدي للتعليم إلى النموذج المؤسسي التربوي المستقبلي، وهذا يتطلب معلمين تقنيين، وذلك كون التقنية هي أحد الأساليب الرئيسة لحل المشكلات التي تواجه منظومة التعليم وتؤثر عليها.
- تقديم تأصيل نظري وإطار فلسفي ومنهجي للإدارة الإلكترونية في المؤسسات التربوية والتعليمية كمدخل لتطوير أداء المعلمين، واعتبارها مجال بحث خصب يفتح آفاق عديدة، وتقود إلى الإسهام في ترسيخ الثقافة الإلكترونية لتطوير الإدارة التربوية.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تفيد هذه الدراسة المعلمين في الوقوف على أهمية الإدارة الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة التي يؤدي تطبيقها إلى تطوير الإدارة المدرسية والنهوض بها، والتعرف على مهارات الإدارة الإلكترونية اللازمة لهم ومعرفة مستواها لديهم.
- تبصير متخذي القرار ومسؤولي التخطيط و وحدات الجودة في المناطق الأزهرية بالقدرات والمهارات ومستويات الأداء المطلوبة عند تعيين القيادات بتتميتهم قبل شغل الوظيفة ، ومن ثم تطوير الأداء الإداري والمؤسسي

خامساً: منهج البحث

في ضوء أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، (محمد، در 2017م، ص312) فلم يقتصر البحث على وصف الظاهرة فقط بل تعدى ذلك إلى تحليلها لمعرفة أسباب القصور في تحقيق التنمية المهنية ودراسة العلاقة بين التنمية المهنية والإدارة الإلكترونية، من خلال تحليل التنمية المهنية للمعلمين بالمعاهد الأزهرية، ومتطلبات تحقيقها لتطبيق الإدارة الإلكترونية للوصول إلى استنتاجات لتحسين الواقع وتطويره.

سادساً: حدود البحث:**تحددت الدراسة الحالية بالحدود الآتية:**

الحد البشري: يقتصر البحث الحالي على معلمي المعاهد الأزهرية مستخدمة في ذلك تحليل الأدبيات التربوية التي اقتصرت على المعلمين.

الحد الموضوعي: تقتصر الدراسة على تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية، الإدارة الإلكترونية من حيث أهدافها ، وأهميتها، ومعوقات تطبيقها.

الحد الزمني: تم إعداد هذا البحث في الفترة من 2021/6/28م إلى 2021/10/23م.

سابعاً: مصطلحات البحث

من خلال عرض الدراسة لموضوع تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمعاهد الأزهرية على ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية سوف تتعرض الدراسة للمصطلحات الآتية:

تطوير (Development): تطوير: لغة (اسم) مصدر طَوَّرَ ومنها تَطْوِيرُ الصِّنَاعَةِ: تَعْدِيلُهَا وَتَحْسِينُهَا إِلَى مَا هُوَ أَفْضَلُ (مجمع اللغة العربية 2010م المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم، 396)

كما تعرف بأنها إستراتيجية تتضمن استخدامًا محدودًا للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير، وإتاحة إمكانات كبيرة لتنمية الأفراد والجماعات، وترسيخ الانتماء والعمل الجماعي وتماسكه. (ثروت مشهور (2010م، ص47)

برامج التنمية المهنية (Professional development programs)

هي برامج ذات طبيعة محددة تشمل المعارف والمهارات التي يتطلبها مجال العمل لتجديد ما لدي المعلم من معارف وخبرات للارتقاء بمستوى أدائه وتحقيق مزيد من التقدم والنجاح في مهنته. (Fatih, M. 2020,p58)

وتعرفها الدراسة إجرائياً: بأنها عملية مستمرة مخطط لها بصورة منتظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء معلمي المعاهد الأزهرية، من خلال إكسابهم المهارات اللازمة وتزويدهم بالمعلومات وتنمية اتجاهات إيجابية لديهم لتحسين مستوى التعلم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.

الإدارة الإلكترونية (Electronic management) عبارة عن نظام رقمي كامل مصمم لتحويل العمل الإداري التقليدي من يدوي إلى إلكتروني بالاعتماد على أنظمة معلومات قوية تساعد على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأقل تكلفة، مما يسهل الوصول إلى البيانات والمعلومات وإنجازها. (Waswas, D &)

(Jwaifell, M, 2019, P53)

وتعرفها الدراسة إجرائياً بأنها: عملية ميكنة جميع مهام وأنشطة المؤسسة التعليمية بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديدة وتقليل استخدام الورق، وتبسيط إجراءات العمل الإداري، والقضاء على الروتين، والانجاز السريع والدقيق للمهام، بهدف تحقيق مستوى متميز من الأداء الإداري.

ثامناً: الدراسات السابقة:

قام البحث باستعراض الدراسات السابقة حول موضوع البحث الحالي، ولم تجد دراسات تناولت موضوع الدراسة الحاليّة بصورة مباشرة ، وإن كانت هناك دراسات تناولت جانب أو آخر من جوانبها، وجميعها دراسات لها ثقلها وأهميتها في إثراء الدراسة الحاليّة، وقد تمّ تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين (دراسات عربية ودراسات أجنبية) وهي مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات.

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة عبد الصمد، أمل محمد وجدي (2012م). هدفت الدراسة تعرف الوضع الراهن لنظام التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام في كلٍ من مصر وفرنسا في ضوء الأوضاع الاجتماعية والثقافية لكل منهما، وسعت الدراسة إلى تشخيص مواطن القصور في نظام التنمية المهنية في مصر، والاستفادة من نظام التنمية المهنية في فرنسا، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي المقارن ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها، وجود أوجه قصور في نظام التنمية المهنية للمعلم في مصر، التمسك بالمركزية في إدارة التعليم ومنها مجال إدارة التنمية البشرية، ضعف الخبرات والكفاءات على المستوى اللامركزي في المدارس القادرة على النهوض بالتنمية المهنية للمعلمين، كما توصلت الدراسة إلى تقديم تصوراً مقترحاً يسهم في الارتقاء بالمعلم المصري في ضوء المستجدات التشريعية التي صدرت في السنوات الأخيرة في مصر، مثل إنشاء هيئة ضمان الجودة وكادر المعلمين وكذلك الأكاديمية المهنية للمعلمين.

2- دراسة قنديل، فاطمة أحمد عبد القوي (2014م) هدفت الدراسة تعرف أوجه التعاون الفعلية بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في ضوء التجارب العالمية

المعاصرة، تحديد آليات تفعيل التعاون بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: عقد كليات التربية دورات تدريبية لتدريب الخريجين على ما يستحدث في مجال إعداد المعلم، وأوصت الدراسة بضرورة التعاون مع موجهي المواد ومديري المدرسة في الكشف عن قدرات الخريجين ومدى الوفاء بمسئولياتهم التعليمية كاملة، التعاون بين إدارات التدريب وبين الجامعات في إعداد برامج لتدريب المعلمين حديثي التخرج على التعامل مع التقنيات الحديثة ومصادر المعرفة الإلكترونية، أن تقوم إدارات التدريب بتزويد المديرية التعليمية بما يقترحه من البرامج لتنمية المعلم ووسائل تنفيذها في ضوء أبحاثها وسياستها العامة.

3- **دراسة سعدون، دعاء محمد فتحي (2018م)** هدفت الدراسة وضع تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، الكشف عن واقع البرامج التدريبية، لإحداث النمو المهني لمعلمي التعليم الثانوي الصناعي بما يتوافق مع متطلبات العملية التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمؤسسات إعداد المعلم وتطويرها، وتزويدها بأحدث الأجهزة التكنولوجية، أن تتضمن برامج إعداد المعلم أهدافاً جديدة تتعلق بأدوار المعلم المتجددة والمتغيرة، وأن تركز برامج التنمية المهنية على الجوانب الثقافية والتكنولوجية.

4- **دراسة صديق، زينب محمد (2018م)** هدفت الدراسة تعرف متطلبات الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الصناعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: مناهج التعليم الثانوي الصناعي لا تواكب متطلبات سوق العمل، سياسة القبول لاتراعي ميول واتجاهات الطلاب ولكن تقبلهم وفق المجاميع المنخفضة الحاصلين عليها في الشهادة الإعدادية، قلة اهتمام المدرسة بتوفير شبكة إلكترونية للتواصل بين

المعلمين والاداريين، وبين المدرسة وبين الإدارة من ناحية، وبينها وبين مديرية التربية والتعليم من ناحية أخرى، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعديل الهيكل التنظيمي للمدارس بما يتناسب مع تطبيق الإدارة الإلكترونية، الحرص على تبسيط الإجراءات عند التحول إلى الإدارة الإلكترونية في المدارس.

5- **دراسة عبدالمطلب ، سامح (2018م)** هدفت الدراسة تعرف ماهية الإدارة الإلكترونية، أهميتها، أهدافها، تعرف واقع أداء مديري المدارس الثانوية، وتعرف معوقاته، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ارتفاع مستوى الثقافة الإلكترونية لدى المديرين، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام المكتبات الإلكترونية للمعلمين للاستزادة منها، استخدام برامج تدريبية ومؤتمرات فيديو ومؤتمرات صوتية للمعلمين.

6- **دراسة البنان ، السيد عاقل عبدالله (2021م)** هدفت الدراسة تعرف الأسس النظرية للتنمية المهنية للمعلم، الكشف عن واقع التنمية المهنية للمعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أهمية التنمية المهنية لمعلم المعاهد الابتدائية الأزهرية، تعدد المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلم، وأوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من البحوث العلمية في تطوير برامج التنمية المهنية، تفعيل دور المشاركة المجتمعية ومجلس الآباء في تطوير برامج التنمية المهنية، إتاحة مبدأ تكافؤ الفرص بين المعلمين في المشاركة في برامج التنمية المهنية.

ب- الدراسات الأجنبية:

1- **دراسة Suarez 2012** هدفت الدراسة تعرف تأثير التكنولوجيا علي القيادة المدرسية لمديري مدارس التعليم الفني والمهني بولاية نيويورك ومجلس مديري الخدمات التعليمية التعاونية على سلوكيات القيادة في القرن الحادي

والعشرين، واستخدمت المنهج الوصفي ، وأوضحت نتائج الدراسة اختلاف كبير بين المعتقدات التكنولوجية وتصورات مديري مدارس التعليم الفني والمهني، ومدى فعالية التكنولوجيا للعمليات الإدارية داخل الفصول الدراسية. وأوصت الدراسة بتدعيم البيئة التكنولوجية في التعليم الفني والمهني.

2- دراسة **Leslip.H, 2014** هدفت الدراسة تعرف دور قادة المدارس في تنفيذ ودعم المعلم للتنمية المهنية، حيث بينت الأبحاث التي تناولت موضوع التنمية المهنية بأنها غير فعالة ولم تحقق النتائج المرجوة منها على مر الزمان، وكشفت الدراسة عن وجود تحديات تقابل التطوير المهني للمعلمين، استكشاف كيفية إدراك مديري المدارس ودورهم في تحقيق التنمية المهنية وتأثيرهم في عملية التطور المهني للمعلم، واستخدمت المنهج الوصفي ، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء قيادة فعالة وهادفة تركز على التنمية المهنية للمعلم، دعم برامج التنمية المهنية وفق خطة مدروسة لتنمية المعلمين كقادة.

3- دراسة **Jabir & Abd-El-Rahman, 2017** هدفت الدراسة تعرف تأثير نظم المعلومات الإدارية والإدارة الإلكترونية في أداء العاملين، تحديد التأثيرات الناتجة عن استخدام هذه الأنظمة، وكذلك تعرف أهم المشكلات التي تعرقل تطبيق نظم المعلومات في الإدارة الإلكترونية ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي نتيجة لاستخدام الإدارة الإلكترونية، ومنها سرعة وسهولة التواصل بين مستويات الإدارة المختلفة، وسهولة الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل اليومي.

4- دراسة **Fatih, M , 2021** هدفت الدراسة تعرف مستوى الدعم المقدم من مديري المدارس لبرامج التطوير المهني للمعلمين، العوامل التي تؤثر على برامج التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت

الدراسة قلة قيام مديري المدارس بشكل كافٍ بالأنشطة التي تؤدي إلى دعم التطوير المهني للمعلم مثل تحديد الفرد والجماعة، وأوصت الدراسة بتوفير الفرص اللازمة لمدراء المدارس لدعم التطوير المهني للمعلمين.

5- **دراسة Alanezi, Ahmad 2021** هدفت الدراسة تعرف التحديات

التي تواجه مديري المدارس، تعرف العقبات الرئيسية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية من منظور المعلم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تحديات تمثلت في التحديات التكنولوجية، والأساليب التقليدية المستخدمة في المدارس، وأوصت الدراسة بضرورة وجود خطة متكاملة لعملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية وتخطيط مشروع للتحويل نحو استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية، اعتماد أنظمة الإدارة الإلكترونية في المدارس وربط الوظائف الإدارية بشبكات الكمبيوتر المحلية والعالمية يمكن أن لتحقيق أداء إداري عالي الجودة في وقت قصير.

التعليق العام على الدراسات السابقة :

تعددت الدراسات التي هدفت إلى معرفة تأثير التكنولوجيا على القيادة المدرسية لمديري مدارس التعليم الفني والمهني في القرن الحادي والعشرين، تفعيل التعاون بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة، تعرف التحديات التي تواجه مديري المدارس، وأجمعت هذه الدراسات على أن هناك قصوراً بصفة عامة في برامج التنمية المهنية،

ومن خلال العرض السابق للدراسات العربية السابقة يتضح ما يلي:

أوجه التشابه: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لبرامج التنمية المهنية حيث تكاد تجمع معظم هذه الدراسات على أنه:

توجد بعض المعوقات التي تحد من فاعلية برامج التنمية المهنية مثل (دراسة قنديل، فاطمة أحمد عبد القوي (2014م)، ضرورة الاهتمام بمؤسسات إعداد المعلم

وتطويرها، وتزويدها بأحدث الأجهزة التكنولوجية. (دراسة سعدون، دعاء محمد فتحي 2018م)

ضرورة استخدام المكتبات الإلكترونية للمعلمين للاستزادة منها، استخدام برامج تدريبية ومؤتمرات فيديو ومؤتمرات صوتية للمعلمين. (دراسة عبدالمطلب، سامح ، 2018م) الاهتمام بتعديل الهيكل التنظيمي للمدارس بما يتناسب مع تطبيق الإدارة الإلكترونية، الحرص على تبسيط الإجراءات عند التحول إلى الإدارة الإلكترونية في المدارس، (دراسة صديق، زينب محمد ، 2018م) تفعيل دور المشاركة المجتمعية ومجلس الآباء في تطوير برامج التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية. (دراسة البنان، السيد عاقل عبد الله ، 2021م).

أوجه الاختلاف: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها بعداً آخر يختلف عن أبعاد الدراسات السابقة وهو تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية.

ومن ثم يمكن معرفة أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة والتي تتصل بالدراسة الحالية في بعض جوانبها واستفادت منها الدراسة في كثير من الجوانب في الآتي:

- التأكيد على أهمية الدراسة ومواكبتها التطورات العالمية والتوجهات الحديثة.
- أن هذه الدراسات السابقة كانت منطلقاً للباحثة للدراسة النظرية لتحديد واقع برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية.
- أن هذه الدراسات السابقة أسهمت في إيضاح أهم العوامل المباشرة وغير المباشرة والتي لها أثر واضح على برامج التنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية.
- الاطلاع على الأطر النظرية المتصلة بالتنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية.
- الاستفادة من نتائج البحوث السابقة والبناء عليها حتى لا يكون هناك إهدار للطاقات البحثية.

تاسعًا: محاور البحث :

تسير محاور البحث وفق المحاور التالية:

المحور الأول: الإطار العام للدراسة والذي يتضمن عرض كل من (المقدمة، المشكلة، الأهداف، الأهمية، المنهج، حدود البحث، المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة، خطوات الدراسة)

المحور الثاني: عرض الإطار النظري للإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

المحور الثالث: تناول الخلفية النظرية للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء الإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

المحور الرابع: عرض واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية.

المحور الخامس: عرض المقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية بالمعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية.

المحور الأول الإطار النظري للإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة:

في إطار توفير التقنية الحديثة أخذت الأنشطة الحياتية التحول من أنشطة عادية إلى أنشطة إلكترونية لاستفادة من هذه الأنشطة الجديدة في مجال تقديم الخدمات فيما أصبح يعرف بالإدارة الإلكترونية بهدف تقليل تكلفة الإجراءات وما يتعلق بها من عمليات إدارية عن طريق تقديم هذه العمليات والإجراءات إلكترونياً. (عبدالسلام، راندة محمد 2020م ، ص121)

ومن ثم فإن ذلك يتطلب إعداد معلم فعال لديه القدرة على مواجهه كل من التطور القائم في العمل والنتاج في العلم والتعامل معه، والانتفاع به والسيطرة عليه وتنميته، فالتعليم والتدريب استثمار لقوى البشر لاستخراج طاقات الإبداع والابتكار واستخدام

ذلك في العمل والإنتاج بما يحقق معدلات التنمية المهنية المنشودة، حيث تعكس التنمية المهنية للمعلم مدى حرصه على تنمية قدراته ومهاراته وتطويرها في إطار يحفز على التواصل والشراكة مع مؤسسات الإعداد، ومع الزملاء في سبيل النمو المهني.

1- تعريف الإدارة الإلكترونية:

تعرف الإدارة الإلكترونية: بأنها منهجية حديثة تقوم على الاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات لتحقيق الغاية التنافسية في الأداء المؤسسي، وتنمية القدرات وتبادلها بسرعة ودقة، تتميز بوضوح الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية، فهي مفهوم متكامل وشامل لكافة العناصر الأساسية لبناء إداري متميز لتحقيق مستوى عالي من الأداء. (كعكي، سهام محمد صالح، 2021م، ص 471)

وهي المدخل الذي يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات ونظم إنجاز الأعمال التنفيذية، واعتماد البرامج المتطورة والاتصالات للقيام بالوظائف الإدارية، والإنترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة إلكترونية، بالإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المؤسسة وبينها وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع الأداء وجودته وفعاليتها. (جبة، مها السيد السيد 2021م، ص 281)

ولهذا فإن توفر وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريب الإلكتروني أمر ضروري في العملية التدريبية من أجل تطوير أداء الأفراد، فالإدارة الإلكترونية هي تلك الإدارة التي تهتم بجميع الأعمال الورقية الخاصة بها وتحويلها إلكترونياً بواسطة الوسائل التقنية الحديثة، ولا يشترط تقديمها عبر الإنترنت.

حيث تمثل الإدارة الإلكترونية تحولاً شاملاً في المفاهيم والنظريات والأساليب والممارسات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة، وهي ليست مجرد شعار يرفع أو طموح يمكن تحقيقه من خلال وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة بل إنها عملية

معقدة ونظامًا متكاملًا من المكونات البشرية ، التقنية ، المعلوماتية ، المالية ، التشريعية، البيئية وغيرها ،وبالتالي لابد من توافر متطلبات عديدة ومتكاملة لإخراج مفهوم الإدارة الإلكترونية إلى حيز الواقع العملي في أجهزة الإدارة، وخاصةً المجال التعليمي.(جبة، مها السيد السيد 2021م، ص281)

ومن ثم فإن للمعلمين دور كبير في مواجهة التحديات المستقبلية التي تواجه المؤسسات التعليمية، إلا أن هذا الدور لا يمكن تحقيقه إلا من خلال توافر مهارات الإدارة الإلكترونية لديهم، بما يسهم في تحقيق هذه الأدوار بفعالية وتطوير أدائهم، فالتطوير المستمر لأداء المعلم يعتمد في الأساس على التدريب المستمر باستخدام التكنولوجيا والوسائل الحديثة، ونظرًا للتطور الذي يشهده العالم اليوم والانفجار التقني كان لزامًا الاستفادة من الوسائل التقنية في الارتقاء بمستوى الأداء الإداري والتعليمي من خلال تقديم خدمات إلكترونية عن طريق التدريب الإلكتروني للمعلم والذي يمثل اللبنة الأولى لبناء الفرد في المجتمع، وعليه القول بأن تنفيذ الإدارة الإلكترونية وتطبيقها ضرورة ملحة في ظل التغييرات المتنامية والمتلاحقة في شتى المجالات وخاصةً المؤسسات التعليمية والتي منها المعاهد الأزهرية، حيث إنها المنوط بها في تربية وتنشئة جيل بمعايير وقدرات تسمح له ملاحقة هذه التغييرات والتعايش مع متغيرات المستقبل، الأمر الذي يفرض وجود معلمين لديهم قدرات وكفايات مهنية تؤهلهم لقيادة معاهدهم، والدفع بها نحو تحقيق أهدافها في ظل هذه المتغيرات.

أ- أهمية الإدارة الإلكترونية في العملية التعليمية.

يكمُن دور التكنولوجيا في العملية التعليمية في تحقيق الجوانب الآتية: الفهم والادراك الحسي وتنمية المهارات، والتفكير، وتنويع الخبرات، وزيادة الثروة اللغوية، وبناء المفاهيم السليمة، اختصار وقت التعليم، من خلال السماح بإرسال واستلام وتخزين واسترجاع الرسائل عبر الاتصال الرقمي، باستخدام التقنيات الحديثة.(منال محمد إبراهيم 2020م، ص27)

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن هناك حاجة إلى التطوير المهني لتعريف المعلمين بالتقنيات التعليمية الأحدث والأساسية واكتساب خبرة في المهارات التكنولوجية في تكامل تكنولوجيا التعليم وأن المعلمين يرغبون في استخدام التكنولوجيا لتعليم طلابهم، لكن الافتقار إلى التكنولوجيا في الفصول الدراسية وافتقار المعلمين إلى المعرفة والمعرفة ببعض التقنيات الحالية يؤثران على الاستخدام مما يوجد تحديات مستقبلية غير متوقعة في الفصول الدراسية (Gilbert, 2017, p17-26). وعلى هذا تتحدد أهمية الإدارة الإلكترونية فيما يلي:

- تساعد في فهم أساليب العمل الناجح.
- توفر الوقت والجهد للقادة والمدرسين. (نسمة عبدالرؤف حافظ محمود 2021م، ص9).
- تحسن أفضل الممارسات داخل المؤسسات التعليمية ومساعدتها على تطوير أفكار جديدة وتعزيز الابتكار داخلها. (Charles, A, 2017, pp69-71)
- ويعد التطبيق المبتكر للأساليب واستخدام المواد التكنولوجية المناسبة يؤدي إلى تحقيق الأهداف المتوقعة، وتوفير العديد من الفرص المحتملة لتعزيز المحتوى التربوي، من خلال إلمام المعلمين بمفهوم استخدام التكنولوجيا الحديثة الذي لا يقتصر على استخدام التكنولوجيا الحديثة الأجهزة والمعدات، ولكن يمكن أيضاً تقديم أنظمة وطرق تدريس مبتكرة لتعزيز عمليات التعلم الأسرع والأكثر شمولية، عن طريق تغيير الأساليب من المتمحورة حول المعلم إلى المتعلم (P& Karunia, A 2021).
- (Rizky Hew)، حيث تسهم في تطوير كفاءات ومهارات عليا مثل التفكير النقدي والإبداعي وحل المشكلات والتواصل الاجتماعي لدى كل من المعلم والطالب. (KF, Tan CY 2016)

وتتضح أهميتها في التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في توظيفها في جميع المجالات داخل المعاهد الأزهرية، حيث تسهل عميلة الاتصال التي تتم داخل المعهد، من خلال اكتساب المعلمين مهارات تؤثر على الاتجاهات وتعديل الأفكار. وعلى هذا فإن الوسائل الحديثة في التدريب ومنها الإدارة الإلكترونية والسعي نحو تطوير العنصر البشري (المعلم) بحيث يستطيع التعامل الفاعل والمثمر، والتكيف مع مختلف التحديات على الأجهزة والبرامج ووسائل العمل، أمر هام وضروري يجعله قادرًا على التحكم في أساليب العمل الحديثة خصوصًا ما يتعلق منها بالجانب الإلكتروني.

ومما سبق فإنه يمكن القول أن أهمية الإدارة الإلكترونية في المعاهد الأزهرية تكمن في تبسيط الإجراءات والقضاء على البيروقراطية الإدارية وتحسين الممارسات داخلها، وتوسيع قاعدة البيانات الداعمة للإدارة العليا، بما يتوافق مع تحقيق أهداف التربية في المجتمع المصري.

ب- أهداف الإدارة الإلكترونية:

يعد تطبيق الإدارة الإلكترونية هدفًا متميزًا للنهوض بالأداء في المؤسسة التعليمية، حيث يعتبر وسيلة لزيادة فعالية الموارد البشرية، وتجويد وتطوير أدائها، وتقليل الأعباء الإدارية عنها، كما أنها أيضًا تعمل على تحسين جودة أداء العمل، عن طريق استخدام وسائل إلكترونية تتميز بالكفاءة والفعالية، فضلًا على مجابهة جميع المشكلات المتعلقة بالإدارة التقليدية بفضل التقنية. (عامر، سامح عبدالمطلب

2018م، ص 390)

كما تعتبر شكل من أشكال التدريب عن بعد، الذي يتميز بإيصال التعليم والتدريب إلى جميع الأفراد البعيدين باستخدام الحاسوب وشبكة الانترنت، دون الحاجة إلى حضورهم، وبالسرعة والكفاءة المطلوبة، وبأقل التكاليف باستخدام التكنولوجيا المبنية على المعلومات والاتصالات. (صديق، زينب محمد، 2018م، ص 65)

ومن ثمّ تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق العديد من الأهداف وكلها تنصب في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد والاستغلال الجيد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لارتقاء بكفاءة العمل الإداري ورفع مستوى الأداء عن طريق انجاز المعاملات إلكترونياً وتوفير الوقت والجهد والمال. من خلال مايلي:

- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة.
- التعليم المستمر وبناء المعرفة. (إبراهيم، مصطفى محمود محمد 2016م ، ص259)

- استخدامها على نطاق واسع في تبادل المعلومات، من خلال الرقمنة للوثائق (Legal Status, 2020,p178-186)

- تقليل معوقات اتخاذ القرار في ظل توافر البيانات.
- تجويد العملية التعليمية التعلمية.
- تحسين فرص التميز العلمي والإنجاز الدراسي للمتعلمين. (أحمد، وفاء هلال 2019م ص341)

- الارتقاء بمستوى أداء المعلمين وسائر العاملين في الحقل التربوي.

- إيجاد البيئة والمناخ الملائم للبحث والتطوير الإداري الشامل .

- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى كافة العاملين. (صديق، زينب محمد 2018م ص65)

- الحد من الأعباء الإدارية في الاعتماد على الورق، وما يتبعه من عيوب في الحفظ والتوثيق.

- الاعتماد على البريد الإلكتروني بدلاً من الصادر والوارد.
- الشفافية والوضوح الإداري لدى كافة المستويات التنظيمية.
- تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة.
- إيجاد مجتمع إلكتروني قادر على التعامل مع معطيات العصر التقني.

- الاستعانة ببرامج الحاسوب الآلي في تصميم خطوات إجرائية لتقارير الأداء الوظيفي الخاص بالمعلمين بالمدرسة. (العويهان، سارة محمد خليل، 2018، ص 267)

- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها.
 - تقليل أوجه الصرف في متابعة عمليات الإدارة المختلفة.
 - توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى كافة العاملين. (خليل، نبيل سعد 2014م، ص ص 107-108)

ويمكن اعتبار الإدارة الإلكترونية أداة من أدوات تطوير الإدارة التعليمية والاستثمار الإيجابي لتكنولوجيا المعلومات، بهدف تحسين الأداء واختصار الإجراءات الروتينية التي تبعد الوقت والجهد بإتاحة قدر كبير لمعلمي المعاهد الأزهرية من اتخاذ القرارات، من خلال إعادة تنظيم العمل الإداري، وتزويدهم بالتقنيات الحديثة والتدريب الجيد عليها والاستفادة من قدراتهم وإبداعاتهم في الارتقاء إلى مستويات مهنية أعلى وتحقيق الأهداف المنشودة.

مما سبق يمكن القول أن محصلة الأهداف الناجمة عن تطبيق الإدارة الإلكترونية تتمثل تحديداً في تجاوز النقائص والاحتياجات التي تعانيها الإدارة التقليدية وتجاوز مشكلات الإدارة الإلكترونية التي تظهر بالممارسة لأساليبها داخل المعاهد الأزهرية والاستفادة منها لتطوير قدرات المعلمين.

ج- معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

تتمثل أهم معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية في الآتي:

- قلة الكفاءات البشرية لاستخدام التقنيات الحديثة.
- قلة الموارد المالية التي تخص العناصر الأساسية اللازمة لتنفيذ الإدارة الإلكترونية بشكل مختلف (صديق، زينب محمد، 2018م ص 67).
- قلة الخبرة اللازمة لاستخدام التقنية ومتطلباتها.

- قلة وجود تخطيط وتنسيق من قبل الإدارة العليا للإدارة الإلكترونية وإجراءات تحديد الوقت التي يجب فيها تنفيذ خدمة الإلكترونية. (محمود، نسمة عبدالرؤف حافظ 2021م، ص10).
- قلة توافر المبرمجين الفنيين وقلة الإجراءات بالتحول إلى الإدارة الإلكترونية.
- ندرة وجود أنظمة وتشريعات أمنية، أو التسهل في تطبيقها.
- النظرة السلبية لمفهوم الإدارة الإلكترونية، من حيث تقليلها وتقزيمها لدور العنصر البشري. (أبو حبيب ، محمود صبري خميس 2020م ص120)
- التمسك بالمركزية، وعدم الرضا بالتغيير الإداري.
- وجود الفجوة الرقمية بين أفراد متخصصين في التقنية، وآخرين لا يفقهون شئ من إيجابياتها.
- الطبيعة البشرية وثقافة الأبواب المغلقة والخوف من التكنولوجيا وتطبيقاتها.
- قلة توافر الحافز القوي لدى الأفراد لإنجاح عملية التحول وقلة إحساسهم بأنهم جزء من عملية التحول والنجاح.
- اخطار الفيروسات التي تتسلل إلى الشبكات من وقت لآخر.
- غموض مفهوم الإدارة الإلكترونية. (العويهان، سارة محمد دخيل، 2018م، ص271)
- ويمكن القول بناءً على ما سبق بأن تطبيق الإدارة الإلكترونية داخل أروقة المعاهد الأزهرية ضرورة لا غنى عنها، الأمر الذي يتطلب وجود الإدارة الجيدة والمدركة لأهمية تبني التقنيات الحديثة، ومحاولة توفير متطلبات تطبيقها والتصدي لكل العقبات التي تعترض بنيتها، وتعزيز وعي المعلمين بمزايا تبني هذه التقنية، وحث شيوخ المعاهد والقيادات وتدريبهم لتحقيق التطبيق الفعال للإدارة الإلكترونية.

المحور الثاني الخلفية النظرية للتنمية المهنية للمعلمين على ضوء الإدارة الإلكترونية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

يعد الأداء المهني للمعلم محورًا أساسيًا في العملية التعليمية ووسيلة فعالة لبلوغ الغايات التربوية، ومن أجل ضمان تحقيق أهداف التعليم، فهو المنفذ لسياسة التعليم، كان من الطبيعي الاهتمام بالمعلم إعدادًا ويصاحب ذلك اهتمامًا مماثل من قبل القيادات التربوية التي تستهدف مساعدة المعلم لرفع مستوى أدائه لضمان تنفيذ برامج التعلم وفق ماخطط له.

1- تعريف التنمية المهنية: "تعرف بأنها عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم وإكسابه المهارات اللازمة له وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه" (عثمان، إيمان محمود محمد، 2020م، ص 366)

كما تعرف أيضًا بأنها: كل الحلقات الدراسية والدورات التدريبية التي يشترك فيها المعلم لزيادة معارفه ومعلوماته المهنية وتطوير قدراته لتحقيق التقدم المهني، فهي عملية منهجية ذات خطوات ومراحل محددة تساعد في زيادة النمو المهني للمعلم لرفع الكفاءة المهنية والتخصصية الأكاديمية. (حمد، محمد مصطفى محمد مصطفى، 2018م، ص 546)

وعلى الرغم من اختلاف برامج التنمية المهنية للمعلمين من حيث المضمون والأهداف المراد تحقيقها إلا أنها تشترك في هدف عام تسعى نحو تحقيقه، وهو تطوير أداء عمل المعلم بصفة مستمرة وتحسين تعلم الطالب، إعداده لوظائف أخرى غير الوظائف التدريسية والمتمثلة في الوظائف الإشرافية والإدارية، وتمكينه من الوقوف على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم، وطرائق التدريس والمحتوى

الدارسي، تلافي أوجه القصور والنقص في إعداده قبل الخدمة من خلال تزويده بأحدث ما توصل إليه الأدب التربوي المعاصر من نظريات تربوية ونفسية.

(حسين، على أحمد على، 2020م، ص79)

ومن ثمّ يحتاج معلم المعاهد الأزهرية إلى صفات تؤهله لأن يكون مسئولاً عن تخطيط المواقف التعليمية بعناية، بحيث يتيح لكل متعلم أن يتعلم بنفسه، من خلال برامج تدريبية تساعده أن يوجه ويقوم ويصحح السلوك ويكتشف المواهب وينميها، ويعزز القيم والمهارات، عن طريق طريق التعلم الذاتي المستمر.

حيث يرجع الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين لما يلي:

- تنمي لديهم المرونة والقدرة على التكيف في حياتهم العملية. التنمية المهنية بوصفها جهداً منظماً مخططاً ترتكز على تحسين الأداء، ومن ثمّ تشجيع العمل الجماعي التعاوني.

- تطوير القدرات الإدارية والشخصية للمعلمين للمساهمة في تطوير القدرات الأكاديمية والإدارية للمدرسة ككل.

- تساعد المعلمين على تقويم ومراجعة أدائهم بشكل مستمر وتحديد القوة والضعف في الأداء. تقدم خبرات متميزة ومتنوعة للمعلمين في فترة زمنية محددة، وتحفيزهم على تطوير مدارسهم. (عثمان، إيمان محمود محمد، 2020، ص271)

- تشجع المعلمين على التعلم الذاتي المستمر والارتقاء بمهاراتهم المهنية.

- تضيف معارف مهنية جديدة للمعلمين ومتابعة الجديد في الأساليب التربوية.

- تحسن اتجاهات المعلم وصقل مهاراته وتزويد معارفه وقدرته على الإبداع والتجديد.

- ترقى بالمستوى العملي والثقافي والمهني للمعلم بما يحقق طموحه واستقراره

النفسية. (الأترابي هويدا محمود 2019م، ص79).

- تغيير المعارف باستمرار الأمر الذي يتطلب من المعلم أن يكون على دراية تامة بكل ما يدور حوله من مستجدات خاصةً فيما يتعلق من مناهج الدراسية فالمعرفة التربوية في تغير وتطور دائم.
- تواكب كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.
- كما تحقق التنمية المهنية للمعلم أهداف متعدد منها.
- توفر الدعم المهني للمعلم بغية علاج المشكلات التي تواجههم من خلال الممارسات الحقيقية التطبيقية، واستخدام المعارف المستحدثة بصورة علمية
- تنمي استعداد المعلم لتحمل المسؤوليات والأدوار الجديدة. **Khan, M., & (Khan, A. (2017)**
- تعدل الجانب المعرفي لدى المعلم، وتركز على تدريب المعلمين على التقنيات الحديثة
- تساعد المعلم على حل المشكلات التربوية التي تواجهه بصورة علمية. **Sobkin, (V. & Adamchuk, D. 2015)**
- تنمي اتجاهات المعلمين الايجابية نحو مهنتهم وتقديرهم للعمل التربوي، وتزويدهم بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية.
- تنمي مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل.. **(Giles, A. 2018.104-127)**
- تساهم في تكوين مجتمعات تعلم متطورة تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- تطور كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصًا مهارات التقييم الذاتي.
- تمكن المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.

- تساعد المعلمين حديثي العمل بالمهنة على ممارسة أدوارهم بكفاءة وزيادة ثقتهم بأنفسهم (عبد السلام أماني محمد شريف 2019م، ص17) ومن خلال ماسبق يمكن القول بأن التنمية المهنية ضرورة لازمة تقضيها طبيعة العمل المتجدد والمتغير في أهدافه، من أجل تحسين العمل التربوي وتطويره، لصقل المهارات، وتنمية القدرات، وزيادة المعارف لدى المعلمين باستمرار للتوصل إلى أفكار جديدة وأساليب مبتكرة.

2- مجالات التنمية المهنية:

تعد التنمية المهنية للمعلم مرتبطة بعددٍ من المجالات هي : التطور المعرفي الذاتي ، وتطوير الممارسات المهنية في البيئة التعليمية، والعمل التفاعلي الجماعي، مما يسهم في حدوث التطور المهني للمعلم. (simon & Campbell,2012) حيث تمثلت هذه المجالات في:

أ- **المجال التربوي:** تركز التنمية المهنية الذاتية في المجال التربوي على استفادة المعلمين من النظريات التربوية الحديثة ومن المستجدات التي توصلت إليها البحوث والدراسات التربوية بفروعها المختلفة، وتوظيفها في تطوير وتحسين مهاراتهم في تخطيط وتنفيذ مواقف التعلم ويتضمن ذلك مهاراتهم في إدارة الصف واختيار وسائل التعليم وأنشطة التعلم وتقييم نتائج التلاميذ. (حامد ،نجلاء محمد ، أسماء مراد صالح 2020م، ص 237)

ويعد هذا المجال من أهم المجالات التي يتشكل منها برنامج إعداد المعلم ويتضمن تزويد المعلم بما يلزم من العلوم التربوية والمواد اللازمة لمهنة التدريس، بما فيها علم النفس التربوي، وعلم نفس النمو، ونظريات التعليم، وأسس التربية، وطرائق التدريس وغيرها من الجوانب التي تُمكن المعلم من معرفة خصائص المتعلمين.

ب- **المجال التخصصي الأكاديمي:** يعتبر تمكين المعلم من مادته وفهمه لها واقتناعه بها يأتي عن طريق رغبته الحقيقية في تنمية نفسه في مجال تخصصه بناء على

احتياجاته الفعلية، وهذا يساعده بدرجة كبيرة على تعديل سلوك طلابه واكتسابهم اتجاهات إيجابية نحو المادة التي يُدرّسها لهم، لأن سلوك المعلم ينعكس بدرجة كبيرة على سلوك طلابه وأي تنمية له لا بد وأن تنعكس عليهم وعلى تحصيلهم. (الطاهر، رشيدة السيد أحمد 2010، ص 32)

حيث يتطلب من المعلم للارتقاء بمهنة التعليم مواكبة التغيرات والتطورات في المادة التي يقوم بتدريسها، فالمعلم المتمكن من مادته العلمية أكثر قدرة على كسب ثقة تلاميذه واحترامهم، وتتضمن التنمية المهنية في المجال التخصصي تنمية مكتسبات العلم المعرفي. (حامد، نجلاء محمد، صالح، أسماء مراد 2020، ص 237)

ومما يستلزم تنمية هذا الجانب هو أن المعلم الضعيف علمياً أو أكاديمياً قد يتعرض لما يهدد مكانته العلمية والشخصية، وذلك في ظل تعدد أشكال المتابعات الفنية للمعلم من لجان المتابعة الداخلية والخارجية، مما يستدعي من المعلم دائماً ضرورة تعزيز الجانب الأكاديمي.

ت-المجال الإداري:

تعتبر تنمية المجال الإداري من العناصر الأساسية في عملية تنمية المعلم مهنيًا، في ظل الواقع الحالي والأدوار الجديدة التي تفرضها التحديات المعاصرة على النظام التعليمي فأضحى المعلم في ظل هذه التحديات مطالبًا، بأن يكون قائدًا ناجحًا، يقود طلابه نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، حيث فرضت التغييرات المجتمعية المعقدة متطلبات جديدة على المعلم، وهذه المتطلبات تستدعي مهارة وكفاءة للقيام بهذه المتطلبات. (Jent soler, 2001.P.50.)

ويمكن القول بأنّ هذا المجال يركز على إجراءات التدريس والتعليم وتنظيم وإدارة الوقت والتفاعل الإنساني، والتوجيه والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز التعليم وتخطيط الدروس، وتعديل السلوك الصفي، والإدارة الصفية واللاصفية، وتقييم التحصيل

ومن خلال ما سبق يتبين أن المجال الإداري هو أحد أهم المجالات التي تساهم في تنمية المعلم، وتجعله قادرًا على أداء مهامه بكفاءة ومهارة، وهو جانب مكمل للمجالات الأخرى تعمل جميعها في إطار نسق واحد من أجل تكامل شخصية المعلم وتنميته مهنيًا.

ج- أساليب التنمية المهنية:

تتعدد أساليب التنمية المهنية وفقًا للأهداف والخطط التنفيذية، ولكل أسلوب مميزاته، وأهدافه وأساليب استخدامه، كما أن لكل منها شروط وضوابط لا بد من توافرها ليكون الأسلوب فاعلاً، وبالتالي لا يمكن القول بأن هناك أسلوب أفضل من آخر، مع جميع المعلمين وفي كل المواقف والظروف.

1- **التدريب أثناء الخدمة**: يعمل التدريب أثناء الخدمة على تحسين نوعية التعليم لتحقيق النمو المهني، سواء أكان هذا النمو في المهارات أو المفاهيم أو الاتجاهات، وبذلك يصبح تدريب المعلم أثناء الخدمة أحد هذه الأشكال وأكثرها شيوعاً، من خلال رفع المؤهلات المهنية للمعلمين ومساعدتهم للتكيف مع التغيرات في المناهج، تحسين أساليبهم التدريسية، تطوير مهاراتهم اللازمة لهم، مثل المهارات التربوية والإشرافية. (السعيد، إسلام محمد 2020م، ص 121)

وهناك أنواع مختلفة لبرامج التدريب أثناء الخدمة منها:

أ- البرنامج الأولي للمعلمين الجدد:

يمكن البرنامج المعلم من الحصول على وضع معلم مرخص له؛ لذا يلتزم المعلم بحضور "البرنامج الأولي للمعلم" في السنة الأولى من التحاقه بالعمل لمدة عام، وخلال فترة التدريب يقوم المتدرب بملاحظة أدائه، ويتم تفصيل البرنامج حسب احتياجات المعلم، بمشاركة مدير المدرسة. (حسين، على أحمد على 2020م،

ص 81)

ب-الاتجاه القائم على التدريب من بعد: ويعد أحد الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة كما أنه مطلب ضروري لاستكمال أوجه النقص أو العجز التي تواجه نظم التعليم والتدريب التقليدية، مع تزايد الطلب على البرامج التجديدية بسبب التكنولوجيا والتغيرات المستحدثة والجديدة في مجال التعليم حيث تلعب تكنولوجيا التعليم دورًا مهمًا في مجال التعليم بصفة عامه وإعداد وتدريب المعلمين بصفة خاصة، إذ يعتبر التعليم من بعد أحد تكنولوجيايات التعليم التي حدثت ثورة تعليمية في نظم التعليم لأنه يسهم في توصيل صوت التدريب إلى أكثر شريحة من المتدربين في الميدان التربوي بفضل الوسائط المتعددة. (خليل، محمد إبراهيم طه، 2017م، ص131)

2-التدريب المصغر: يعد أحد أهم أساليب المتبعة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويقوم على أساس تقسيم العمل إلى مجموعة من المهارات الجزئية، حيث يقوم الفرد بتقديم كل مهارة منها بما يسمح بإتقان تلك المهارة بشكل صحيح، ويمتاز التدريب المصغر بتقديم تغذية راجعة فورية تتضمن تحليلاً للأداء ومعرفة الأخطاء، سواء من المتدرب نفسه أو من المتدربين المشتركين، كما يتم توظيف أجهزة الفيديو والتسجيل الصوتي في أداء المعلم، وبالتالي تحديد جوانب الخطأ وتلافيها، ومن ثم اكتساب المهارات المطلوبة. (شريف، السيد عبدالقادر 2019م، ص183)

3-الحلقات النقاشية وورش العمل:

تتيح هذه الحلقات الفرص للمشاركين لتبادل الآراء والأفكار للوصول إلى تحقيق النتائج المرجوة منها، كما توفر الفرصة للابتكار والإبداع عن طريق الأسئلة المتميزة التي يطرحها المشاركون، فضلاً عن إنتاج مواد وأدوات تعليمية يستفاد منها في العملية التعليمية. ومن ثم يتمثل الهدف الرئيس منها في اكتساب مهارات ومعلومات متعددة. (عثمان، إيمان محمود محمد، 2020م، ص273)

4- **المؤتمرات:** وهي لقاءات علمية منظمة ومحدودة الهدف تسمح بعرض الأفكار والآراء الخاصة، ولكنها ترتبط بإمكانات الجهة المنظمة (مؤسسة مجتمعية، جامعة ، وزارة التربية والتعليم) (الحو، إيهاب إبراهيم منجي، 2018م، ص71)

5- **التدريب باستخدام الانترنت:** ويعتبر التدريب باستخدام الانترنت قفزة كبيرة في التدريب المعاصر، وهو أسلوب من أساليب التعلم الذاتي، ويقوم الانترنت بخدمات متعددة منها: البحث عن المعلومات، التعلم عن بعد ، التماور عن بعد، النشر الإلكتروني، التسوق عن بعد. (شعبان، لطيفة عبدالوهاب، 2019م، ص48)

6- **البعثات الخارجية:** وهي نوع من التنمية المهنية يعتمد على إيفاد المعلمين للتدريب خارج البلاد.

7- **العصف الذهني:** يكثر استخدامه في المواقف المرتبطة بمشكلات حقيقية، حيث يقوم بتشجيع المعلمين على إنتاج عدد كبير من الأفكار، بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتنوعة والمتابعة في الوقت نفسه حول قضية أو مشكلة ما، ثم يتم التوصل إلى حلول ومقترحات يرضى عنها الجميع، ومن مميزات هذا الأسلوب إمكانية جمع معلومات كثيرة في وقت قليل بإجابات تلقائية حرة بمناقشة الاستجابة وتقييمها. (النجدي، أميرة أحمد أحمد، 2018م، ص280)

ويمكن القول بأن أكثر الممارسات المهنية فعالية للمعلمين تمثلت في المؤتمرات وورش العمل، إذ تهدف لدعم التطوير المهني المستمر خاصة إذا كان مزود بالتقنية التكنولوجية، حيث ركزت جلسات التدريب على مراجعة المحتوى المقدم خلال ورش العمل، وإعداد الأهداف الأسبوعية لتوفير التغذية الراجعة (State, M, Simonsen, B. Hirn, R & Wills, H.2019,p107)

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن المعلم يمثل محور الارتكاز في تحقيق الأهداف التربوية، وتحويل الأفكار والرؤى التجديدية إلى نواتج تعليمية تظهر في سلوك المتعلمين، وترسيخ مقومات تربوية جديدة تتناسب مع النمط الحضاري، من خلال إتاحة الفرص وتنظيم برامج للتنمية المهنية.

المحور الثالث: واقع التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة

الإلكترونية

إن الإدارة الإلكترونية هي إحدى متطلبات هذا القرن، وتؤدي دورًا مهمًا، حيث أدى التطور الهائل في العصر الحالي في جعل تكنولوجيا المعلومات سمة أساسية بارزة من سمات الإدارة في المجتمعات الحديثة خاصة بعد التطور الكبير في مجال الشبكات المعلوماتية، فقد أسهمت تكنولوجيا المعلومات المعاصرة في إحداث تغيير في العملية الإدارية التقليدية، من أجل الاستخدام الأمثل للوقت والجهد والمال، حيث أصبحت الإدارة الحديثة تعتمد على نظم المعلومات في التخطيط، وإدارة فرق العمل الجماعي وتحقيق التوجيه والرقابة عن بعد. (خليل، نبيل سعد 2014م، ص 119) ويتحقق ذلك بتطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة وحلول أنظمة من شأنها تطوير العمل الإداري، وبالتالي رفع الكفاءة والإنتاجية وإيجاد جيل جديد من الكوادر الإدارية القادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة. (العطوي، صالح محمد 2017م، ص 368).

وتعد الإدارة الإلكترونية المدخل الجديد الذي يقوم على استخدام المعرفة والمعلومات ونظم انجاز الأعمال التنفيذية، واعتماد البرامج المتطورة والإنترنت والشبكات الأخرى في تقديم الخدمات والسلع بصورة إلكترونية، بالإضافة إلى تبادل المعلومات بين العاملين في المؤسسة وبينها وبين الأطراف الخارجية بما يساعد على اتخاذ القرارات ورفع الأداء وجودته وفعالته، وبالتالي لا بد من توافر متطلبات عديدة ومتكاملة

إخراج مفهوم الإدارة الالكترونية وتوظيفها في المؤسسات التعليمية. (جبة، مها السيد السيد 2021م، ص 281)

كما تلعب دورًا كبيرًا في العمل الإداري المعاصر، باعتبارها آلية من آليات الإدارة الحديثة التي يجب تطويعها لصالح العمل الإداري، وأحد الموارد الأساسية لتلك الهياكل في التعامل مع الظروف والمستجدات العالمية التي تتصف بالتغير السريع والمنافسة الحادة، بالإضافة إلى أنها إحدى الأسلحة الإستراتيجية للهياكل الإدارية للتغلب على الصعوبات البيروقراطية من جهة والتواءم مع طبيعة العصر ومنتجاته الإلكترونية من جهة أخرى. (أبو حبيب محمود صبري خميس 2020م ص 121).

ويمكن في ظل المستحدثات التكنولوجية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في المعاهد الأزهرية.

حيث يسهم التعليم عن بعد في توظيف الكمبيوتر والأقمار الصناعية والخطوط التليفونية في الأغراض التعليمية، أمكن لتلك النظم تغيير بعض تكنولوجيا الاتصال عن بعد؛ لذا أدخلت نظم عقد المؤتمرات والندوات والمحاضرات بالكمبيوتر والفيديو والخطوط التليفونية لأغراض التعليم والتدريب وتبادل الخبرات في مجالات العلوم المختلفة، فهي نظام تعليمي كامل يستثمر كل ما هو جديد ومستحدث في مجال استخدام وتوظيف الوسائل التكنولوجية، بهدف زيادة قدرة القائمين على العملية التعليمية من مدير ومعلم من التعامل المثمر وحل المشكلات. (سيفين، عماد شوقي 2018م، ص 147).

ومن ثم فإنّ دمج التقنيّة الحديثة المتمثلة في التوظيف التكنولوجي في الإدارة المدرسيّة يُسهم في تأهيل مديريّن وإداريين ومعلمين ومتعلمين مثقفين معلوماتياً وتقنياً، ويتمتعون بقدرٍ عالٍ من مهارات التفكير؛ لذا يتطلب من المدرسة أن يكون لها إدارة مدرسيّة قادرة على استخدام وتطبيق تكنولوجيا المعلومات لكي تصل إلى هدفها. (طه، راضي عبد المجيد 2014م، ص 53).

ولقطاع المعاهد الأزهرية دور رائد في التنمية المهنية للمعلمين لا يمكن إغفاله، من خلال عقد شراكة مع مؤسسة المكتب الأقليمي للغة الإنجليزية بالسفارة الأمريكية لتوفير عددٍ من برامج التنمية المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية على مستوى الجمهورية لتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الفصول الدراسية وتنمية المهارات اللازمة لذلك، حيث أطلق برنامجين تدريبيين استهدف البرنامج الأول المعلمين، بينما استهدف

البرنامج الثاني المعلمين الاوائل والموجهين. (قطاع، المعاهد الأزهرية، 2021م)

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى دوره وسعيه الدائم نحو تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث أعلن بتاريخ 2020/10/11م عن فتح باب التقدم للدورة الرابعة لبرنامج التأهيل التربوي عن بعد بجميع المناطق الأزهرية لتوفير تنمية مهنية إعمالاً للمادة رقم 3 من اللائحة التنفيذية من القانون رقم 7 لسنة 2013م، وللمادة رقم 2 من اللائحة التنفيذية للقانون 93 لسنة 2012م. (قطاع، المعاهد

الأزهرية، 2020م)

كما نظمت محافظة مطروح دورات تدريبية مكثفة لمعلمي المعاهد الأزهرية بالمحافظة في 2019/9/30م لرفع مهارات استخدام الحاسب الآلي وصقل استخدام المهارات الإلكترونية لديهم، وتم تكريم المتميزين في نهاية الدورات (قطاع، المعاهد

الأزهرية، 2019 م)

وتجدر الإشارة إلى الإدارة العامة للتدريب بقطاع المعاهد الأزهرية ودورها في اطلاق عددٍ من الدورات التدريبية لشيخ ونظار المعاهد والمعلمين خلال الفترة من 2020/9/12م إلى 2020/9/17م في محافظات شمال وجنوب سيناء، المنوفية، دمياط، أسيوط، بني سويف، قنا، السويس، كفر الشيخ، حيث استهدفت هذه الدورات تنمية مهارات استخدام الحاسب الآلي والممارسات التربوية لديهم، (قطاع، المعاهد الأزهرية 2020م) وفي هذا الصدد أيضاً أعلنت منطقة الفيوم الأزهرية أنه سيتم التنسيق مع إدارة التدريب لتنظيم دورة تدريبية لجميع الإداريين بالمعاهد، كما سيتم

تنظيم دورة لشيخو المعاهد والمعلمين لتدريبهم على أساليب الإدارة الإلكترونية بمختلف أنواعها وفروعها. (منطقة الفيوم الأزهرية 2018م)

وجدير بالذكر أن تعليمات فضيلة الإمام الأكبر الدكتور أحمد الطيب شيخ الأزهر وتوجيهاته بشأن هذا البرنامج بتاريخ 2020/10/4م تنصب على عدم تحمل الدارسين الذين يجتازون البرنامج بنجاح أي أعباء مالية وتحمل الأزهر الشريف جميع الأعباء المالية عنهم بالإضافة إلى تسليمهم الحقائب الست المعتمدة من الأكاديمية المهنية للمعلمين مجاناً، وذلك في إطار تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالمعاهد الأزهرية على نفقة الأزهر لمراعاة الظروف الاقتصادية لهم ولمساعدتهم على تنمية قدراتهم بشكل مستمر. (قطاع، المعاهد الأزهرية، 2020م)

ومن ثم فتضمن آلية الإدارة الإلكترونية داخل المعاهد الأزهرية يمكن الإدارة من التواصل بشكل فعال داخل المعهد وخارجه، عن طريق التبادل والتشارك في المعلومات والمعارف والتفكير البناء حيث توفير الكثير من المعلومات والوقت والجهد والمال، كما يُتيح لكل من الطلاب والمعلمين التعامل مع مجالات جديدة وتبني استراتيجيات تعزز كفاءة بناء هذه المجالات في ضوء التكنولوجيا المعاصرة، وعلى هذا يمكن تطوير برامج التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية، من خلال ربط الأعمال الإدارية بشبكة واحدة لتوحيد البيانات التي يتعامل معها المعهد للحصول على مصدر واحد وصادق للبيانات، لاتخاذ قرارات سليمة على أسس موضوعية، استخدام البريد الإلكتروني للتواصل السريع مع الجهات التعليمية المختلفة، الاستعانة ببرامج الحاسوب الآلي في تصميم خطوات إجرائية لتقارير الأداء الوظيفي الخاص بالمعلمين في المعهد.

وعلى هذا تمتلك الإدارة الإلكترونية العديد من المقومات والمميزات تجعلها محور النظام السائد؛ لذا من المهم أن تمتلك المؤسسات التعليمية صورة واضحة لتطبيق

أسلوب الإدارة الإلكترونية ومن هنا كان لابد من الاستفادة من الإدارة الإلكترونية وتفعيلها في المعاهد الأزهرية لتطوير برامج التنمية المهنية.

المحور الرابع: النتائج والمقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية في المعاهد الأزهرية على ضوء الإدارة الإلكترونية

نتائج البحث: من خلال استعراض وتحليل الأدبيات وبعض الدراسات السابقة والواقع يمكن استخلاص أهم النتائج كما يلي:

أ- نتائج تتعلق بالإطار النظري.

- تؤدي الإدارة الإلكترونية دورًا هامًا في إنجاز الأعمال في وقت أقل منها في الإدارة التقليدية، كما توفر على العاملين والمستفيدين العناء الناتج عن الروتين والبيروقراطية في العمل.
- تساهم الإدارة الإلكترونية في توظيف الموارد البشرية والمادية بشكل أفضل مما يساعد على تطوير الأداء الإداري.
- تساعد الإدارة الإلكترونية في إكساب الإداريين العديد من الخبرات الإدارية المتطورة والتي تواكب متطلبات العصر، وتحدياته.
- يساعد استخدام الإدارة الإلكترونية في الإدارة التعليمية على التخفيف من الأعباء الإدارية المختلفة مما يساعد على تطوير الأداء الإداري.
- تعكس برامج التنمية المهنية مدى حرص المعلم على تنمية ذاته وتطوير مهاراته في إطار نظام تربوي يحفز على التواصل الدائم.
- ضعف دراسة احتياجات المعلمين من تلك البرامج يؤدي إلى التداخل والاختيار العشوائي للمستهدفين.
- أكثر برامج التنمية المهنية فعالية للمعلمين تمثلت في المؤتمرات وورش العمل.

ب- نتائج تتعلق بتحليل الواقع نظريًا:

على الرغم من مزايا الإدارة الإلكترونية وأهميّة تضمينها داخل المعاهد الأزهرية إلا أنّ المعاهد الأزهرية بجمهورية مصر العربية تعاني من وجود مشكلات حقيقية في استخدامها وتوظيفها كما أشارت العديد من نتائج الدراسات التالية:

- ضعف الموارد الماليّة التي تُتيح للمعهد استحداث وسائل تكنولوجيّة مناسبة لاستخدامها في العمليّة التعليميّة، قلّة مساهمة المجتمع المحلي في تزويد المعهد بالأجهزة كالوسائل التعليميّة اللازمة. (محمد أحمد محمد الحداد، 2017م، ص10)

- ضعف إجادة الغالبية العظمى من شيوخ المعاهد لفنون التعامل مع الحاسب الآلي ، الأمر الذي أسفر عن قلّة التواصل مع العالم الخارجي والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال الإدارة المدرسيّة. (أحمد محمد الحادي عمر 2017م، ص212)

- ضعف تطبيق الديمقراطية الإلكترونيّة بالمعاهد الأزهرية.
 - خلو الممارسات القياديّة الإلكترونيّة على مستوى الواقع بقطاع المعاهد الأزهرية.
 - قلّة دعم رؤية ورسالة المعاهد الأزهرية وإدراتها لتطبيق الإدارة التكنولوجيّة.
 - عدم ملاءمة بعض التطبيقات التكنولوجيّة لرؤية ورسالة المعاهد الأزهرية. (وفاء جمال علم الدين 2018م، ص194)

- أهمية التنمية المهنية لمعلم المعاهد الابتدائية الأزهرية، وتعدد المعوقات التي تواجه التنمية المهنية للمعلم، استخدام الأساليب التقليدية النظرية في البرامج التدريبية، قلّة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في التنمية المهنية، ضعف الإمكانيات المادية المخصصة للتنمية المهنية (السيد عاقل عبدالله البنان، 2021م، ص253)

وبناء على النتائج التي توصل إليها البحث يُقترح مايلي:

- وضع الخطط والبرامج والآليات اللازمة للحد من مقاومة العاملين للتغيير، وتعبئتهم للتحويل نحو الإدارة الإلكترونية من خلال رصد أنظمة جيدة للحوافز للتغلب على المقاومة التي يظهرها البعض لعملية التغيير.
- التوسع في استخدام تقنية المعلومات والاتصال ببناء أسس العلوم والتكنولوجيا وإدخالها في العملية التربوية لتطوير عملية التواصل والاتصال والتعلم عن بعد، وتهيئة المعلمين والمتعلمين لاستفادة من هذه الإمكانيات.
- التغلب على معوقات الإدارة الإلكترونية التي قد تعرقل التحويل نحو الإدارة الإلكترونية كالمعوقات المادية والبشرية.
- تطبيق أسلوب الإدارة الإلكترونية بجميع مكوناتها وبمفهومها العلمي بشكل جاد في المؤسسات التربوية.
- تدريب المعلمين بالمعاهد الأزهرية على برامج ونظم الإدارة الإلكترونية بهدف رفع مستوياتهم وتحسين أدائهم بصورة أفضل.
- تفعيل البريد الإلكتروني لجميع المعلمين بالمعاهد الأزهرية واستخدامه في المراسلات الإلكترونية والتعليمات الإدارية والفنية الخاصة بالمعاهد.
- الاهتمام بتوعية شيخ المعهد بأهمية الدور الحيوي في تنمية المعلمين مهنيًا.
- إعطاء مجال إكساب المعلمين المهارات في معالجة المشكلات التي تعترضهم جانب أكبر من الاهتمام.
- تطوير دور شيخ المعهد في التنمية المهنية للمعلمين بما يتلاءم مع طبيعة عمله وحسب الظروف والإمكانات المتوفرة لديه.
- تنمية الجوانب التكنولوجية وأدوات التواصل وأساليب التعليم عن بعد وذلك بتدريب المعلمين عليها كي تصبح هذ الوسائل داعمة للتعلم وفاعلة.
- تنظيم برامج تدريبية في الإدارة الإلكترونية لمعلمي المعاهد الأزهرية.

- عقد الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات واللقاءات التربوية المناسبة للمعلمين والمعاهد الأزهرية وحثهم على تجديد معلوماتهم بشكل مستمر وبما يتناسب مع التطور والتقدم المعرفي والتكنولوجي.
- متابعة شيخ المعهد للنمو المنهني للمعلمين، حتى يرفع من كفايتهم العلمية والمهنية والتربوية.
- توفير تخصصات علمية جديدة تواكب متطلبات العصر وتوفير المناخ المدرسي الملائم لتلك التخصصات.

المراجع

- 1- أحمد محمد الحادي عمر (2017م) . بعنوان المشكلات الإدارية بالمعاهد الابتدائية الأزهرية في محافظة البحر الأحمر في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة وكيفية التغلب عليها،(رسالة ماجستير، غير منشورة)، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية، قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- 2- إسراء عبداللطيف محمد متولي (2020م). "مجتمعات الممارسة الإلكترونية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية" مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، مج31 ع122.
- 3- إسلام محمد السعيد (2020م): برامج التنمية المهنية للمعلم في بيئات الطوارئ، آفاق جديدة في تعليم الكبار، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار، ع28.
- 4- السيد عبدالقادر شريف (2019م) " ضرورات التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال في عالم متغير"، المؤتمر الدولي الثاني : بناء طفل الجيل الرابع في ضوء رؤية التعليم 2030، جامعة أسيوط، كلية رياض الأطفال، رقم المؤتمر 2.
- 5- السيد عاقل عبدالله (2021م). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الابتدائية الأزهرية وسبل التغلب عليها، مجلة كلية التربية بالإسماعلية، جامعة قناة السويس، كلية التربية بالإسماعلية، ع49.
- 6- أماني محمد شريف عبد السلام (2019م) . تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بالأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول ، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مج35، ع2.

- 7- أمل محمد وجدي عبد الصمد (2012م). "تطوير التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام في مصر في ضوء الخبرة الفرنسية"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية.
- 8- أميرة أحمد أحمد النجدي (2018م). التنمية المهنية للمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، كلية التربية، مج 18، ع 2.
- 9- إيمان أحمد عبدالغني بدر (2018م) "تطوير الممارسات الإدارية لدى قيادات المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء مدخل القيادة الإبداعية" (رسالة ماجستير، غير منشورة) ، جامعة الأزهر، كلية الدراسات الإنسانية ، شعبة التربية .
- 10- إيمان محمود محمد عثمان (2020م). إمكانية الاستفادة من خبرة الولايات المتحدة الأمريكية في تطوير برامج النمو المهني لمعلمي التعليم الصناعي بمصر، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، كلية التربية بالإسماعيلية، ع 46.
- 11- إيهاب إبراهيم منجي الحو (2018م). تصور مقترح لتطوير برامج الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في ضوء الخبرة اليابانية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس ، كلية التربية بالإسماعيلية، ع 41.
- 12- ثروت مشهور (2010م): استراتيجيات التطوير الإداري، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- 13- جمهورية مصر العربية، قطاع المعاهد الأزهرية (2020م). بشأن إعلان نتائج الدورة الثالثة لبرنامج التأهيل التربوي للعاملين بالأزهر، مادة رقم 3 من اللائحة التنفيذية قانون رقم 7 لسنة 2013م، ومادة رقم 2 من اللائحة التنفيذية قانون 93 لسنة 2012م.

- 14- جمهورية مصر العربية، قطاع المعاهد الأزهرية (2021م). بشأن توفير برامج التنمية المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية على مستوى الجمهورية لتطبيق الإدارة الإلكترونية داخل الفصول الدراسية.
- 15- جمهورية مصر العربية، قطاع المعاهد الأزهرية (2020م). بشأن الدورة الرابعة لبرامج التأهيل التربوي، مادة رقم 3 من اللائحة التنفيذية قانون رقم 7 لسنة 2013م، ومادة رقم 2 من اللائحة التنفيذية قانون 93 لسنة 2012م.
- 16- جمهورية مصر العربية، الأزهر الشريف، قطاع المعاهد الأزهرية (2020م). "بشأن الدورات التدريبية لشيوخ ونظار المعاهد الأزهرية.
- 17- جمهورية مصر العربية، الأزهر الشريف، منطقة الفيوم الأزهرية (2018م). "بشأن تنظيم دورات تدريبية لجميع الإداريين والمعلمين وشیوخ المعاهد الأزهرية بالمنطقة.
- 18- جمهورية مصر العربية، قطاع المعاهد الأزهرية (2019م).منطقة مطروح الأزهرية، بشأن عقد دورات تدريبية مكثفة للمعلمين في مهارات الحاسب الآلي.
- 19- حشمت عبدالحكم محمدین (2017م) "متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين"مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع172، ج1.
- 20- حشمت عبدالحكم محمدین (2012م). "التحليل المنظومي للقيادة الإلكترونية لدى بالمعاهد الأزهرية في ضوء بعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج15، ع38.
- 21- در محمد (2017م):أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية،مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، ع9.

- 22- دعاء محمد فتحي محمد سعدون (2018م). تصور مقترح للتنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوى الصناعى فى ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة، دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، كلية التربية ، مركز تطوير التعليم الجامعي، ع38.
- 23- راضي عبد المجيد طه (2014م). "الإدارة المدرسيّة في عصر العولمة"، (القاهرة ،دار الفكر العربي).
- 24- راندة محمد عبدالسلام (2020م) "آليات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة أسيوط"، مجلة العلوم التربوية ، جامعة جنوب الوادي - كلية التربية بالگردقة،مج3 ، ع 1.
- 25- رشيدة السيد أحمد الطاهر (2010م): التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة "تحديات وطموحات"، القاهرة، دار الجامعة الجديدة.
- 26- زينب محمد صديق (2018م). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية الفنية الصناعية: دراسة ميدانية بمحافظة أسوان، مجلة العلوم التربوية، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بقنا، ع34.
- 27- سارة محمد عبدالسميع رزيقي (2021م) "دور معلم التعليم الابتدائي في تنمية الوعي السياحي للتلاميذ في ضوء التنمية المهنية له"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ج82.
- 28- سارة محمد دخيل العويهان (2018م). الإدارة الإلكترونية مدخلاً لتطوير منظومة الأداء الإداري بالمؤسسات التعليمية،مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية،مج29، ع115.

- 29- سامح عبدالمطلب إبراهيم عامر(2018م). تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية: دراسة ميدانية، العلوم التربوية، جامعة القاهرة ، كلية الدراسات العليا للتربية، مج 26، ع4.
- 30- سمية حومر (2020م) "التحول إلى الإدارة الإلكترونية . رؤية تنظيمية"، مجلة العلوم الإنسانية، مج 20، ع2.
- 31- سهام محمد صالح كعكي(2021م). "دور الإدارة الإلكترونية في تطبيق الرشاقة التنظيمية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء عمليات إدارة المعرفة بالتعليم الجامعي:دراسة ميدانية"،المجلة التربوية،جامعة سوهاج ، كلية التربية، ج86.
- 32- صالح محمد العطوي(2017م). "واقع دمج التعلم الإلكتروني في البيئة التعليمية من وجهة نظر خريجي المرحلة الثانويّة باعتباره أحد مهارات القرن الحادي والعشرين"،مجلة العلوم التربويّة،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميّة، ع10.
- 33- عبدالرحمن محمد خضر(2021م). "المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية،المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية مج5، ع22.
- 34- عبد المعين سعد الدين هندي،محمد السيد محمد إسماعيل ،علي عبد العال عبد العلي(2020م):" دور الجهود التطوعيّة في تطوير المعاهد الإبتدائيّة الأزهرية، مجلة الثقافة من أجل التنمية ، س20، ع150
- 35- عزة محمد عبدالواحد(2020م). "التنمية المهنية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ ،كلية التربية،مج 30، ع2.
- 36- عماد شوقي سيفين (2018م). "كفايات معلم الكفاءات في عصر التكنولوجيا والمعلومات"، (القاهرة ، عالم الكتب).

- 37- على أحمد على حسين (2020م) "دور الدراسات العليا التربوية في التنمية المهنية للمعلم"، **المجلة التربوية لتعليم الكبار**، جامعة أسيوط، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، مج2، ع4.
- 38- فاطمة أحمد عبد القوي قنديل (2014م). تفعيل التعاون بين مؤسسات التنمية المهنية للمعلم في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة، (رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الفيوم، كلية التربية).
- 39- لطيفة عبدالوهاب شعبان (2019م). واقع التنمية المهنية للقيادات الإدارية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الفيوم، **مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية**، جامعة الفيوم، كلية التربية، ع12، ج3.
- 40- مجمع اللغة العربية (2010م): المعجم الوجيز، وزارة التربية والتعليم، القاهرة .
- 41- محمد إبراهيم طه خليل (2017م). رؤية مقترحة لتطوير برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في ضوء مفهومي الجودة والتدريب عن بعد، **دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، ع خاص.
- 42- محمد مصطفى محمد مصطفى حمد (2018). "معايير اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر كمدارس للتنمية المهنية في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة"، **مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، مج34، ع12**.
- 43- محمد فتحي حسن سليم (2021م). متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مواجهة الأزمات والكوارث في المجتمع المحلي، **المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، دراسات وبحوث تطبيقية، جامعة أسيوط، كلية الخدمة الاجتماعية، ع13، مج1**.

- 44- محمود صبري خميس أبو حبيب(2020م): "الإدارة الإلكترونية بين الواقع والتطبيق- الفوائد والسلبيات"، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية،مج28،ع47.
- 45- مصطفى محمود محمود (2016م). الإدارة الإلكترونية بين الواقع والتطبيق، مجلة الخدمة الإجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الإجتماعيين،ع55.
- 46- ملهي حسين حايي(2020م): "تقويم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي التعليم العام في ضوء معايير الجودة في التدريب"،العلوم التربوية،جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا،مج28،ع3.
- 47- منال محمد إبراهيم (2020م) "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل لتكنولوجيا إدارة الصف"، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ، ع15.
- 48- مها السيد السيد جبة(2021م) "الإدارة الإلكترونية كمدخل لتطوير بعض وظائف الإدارة التعليمية، الثقافة والتنمية،جمعية الثقافة من أجل التنمية،س20،ع152.
- 49- نجلاء محمد حامد ، أسماء مراد صالح(2020م) . " التنمية المهنية الذاتية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر على ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة(تصور مقترح)"،مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم ، كلية التربية، ع14،ج5،ص237.
- 50- نبيل سعد خليل(2014م). "إدارة المؤسسات التربوية في بدايات الألفية الثالثة"،القاهرة، دار الفجر للتوزيع والنشر.

- 51- نسمة عبدالرؤف حافظ محمود(2021م). "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بجامعة سوهاج في ظل جائحة كورونا"،مجلة سوهاج لشباب الباحثين، جامعة سوهاج، كلية التربية، ع1.
- 52- هويدا محمود الأتربي (2019م) "المتطلبات التربوية لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية"، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، كلية التربية، ،مج74، ع2.
- 53- وفاء جمال علم الدين عبدالرحيم(2018م) . بعنوان تطوير السلوك التنظيمي بالمعاهد الأزهرية في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة" (رسالة ماجستير، غير منشورة) ، جامعة الأزهر، كلية الدراسات الإنسانية ، شعبة التربية .
- 54- وفاء هلال أحمد(2019م): "تصور مقترح لبرنامج تنمية مهنية إلكترونية لمعلمات الروضة في ضوء المجتمع المعرفي"، مجلة الطفولة والتربية،مج11، ع40.
- 55-Alanezi, A,(2021). Obstacles to Applying Electronic School Management in Kuwait, **Research in Education**,V109 ,N1 p37-52
- 56-Butova V.& Angelina I,(2019). Electronic Educational Environment Moodle in English Language Training, Arab World English Journal, V10, N1 p47-55
- 57- Charles,A,(2017). Teacher Learning in Online Communities of Practice, **Ph. D.**, Grand Canyon University, Arizona, pp. 64-71.

THE USE OF TECHNOLOGY IN)."P& Karunia,A (2021، ()Rizky ENGLISH TEACHING& LEARNING PROCESS", **Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran**, ISSN 2776-8872.

58- Fatih, M. (2021). School Principal Support in Teacher Professional Development. **International Journal of Educational Leadership and Management**. Vol 9, No 1,p58.

59-Gheith, E., & Aljaberi, N. (2018). Reflective Teaching Attitudes toward Professional Practices in Teachers and Their Self-Development. **International journal of progressive education**, 14(3), 160- 179

60-Giles, A. (2018). Navigating the Contradictions: An ESL Teacher's Professional Self-Development in Collaborative Activity. **TESL Canada Journal**, 35(2), 104-127.

61-Gilbert. K(2017) Rural School Math and Science Teachers' Technology Integration Familiarization", **International Journal of Educational Technology**, v4 N1 p17-26.

62-Hew KF, Tan CY (2016) Predictors of Information Technology Integration in Secondary Schools: Evidence from a Large Scale Study of More than 30,000 Students. **PLoS ONE** 11(12): Integration in Secondary Schools: Evidence from a Large Scale Study of More than 30,000 Students. **PLoS ONE** 11(12):

63-Jabir, M.& Abdullah; K.(2017). The Impact of using information system in E-Management of Higher Education Organaization, **International Journal of Science and Research**, 6(1)

64-Khan, M., & Khan, A. (2017). "Professional Development of Teachers and itsFutureNeeds".**Dialogue** (1819-6462), 12(2), 211-228. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=124406914&site=ehostlive>.

65-Legal Status, , (2020) Role and Features of Electronic Document Management Estado legal, función y características de la gestión de documentos electronic. **Utopía y Praxis Latinoamericana**, vol. 25, no. Esp.12, pp. 178-186

Universidad del Zulia

66-Rizky P& Karunia, (2021) The use of technology in English teaching& learning process", **Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran**, ISSN 2776-8872.

67-Simon, shirey, Campbell, Sandra (2012). Teacher learning and professional development in science education in Fraser, Barry j, Tobin,Kenneth g., Mcrobbie, campbel j. (Eds). Second intenatonal handbook of science education: springer mtenational handbooks. (24, 295-306). **London New York: Springer**

68–Suarez, L. (2012) . Influence of Technology on the Leadership of 21st century Career and Technical Education inistrators Dissertation Doctor of Education Division OF Educational leadership administration , **policy department, Fordham** , University

69–State, M., Simonsen, B., Hirn, R., & Wills, H. (2019). “Bridging the Research–to–Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working with Students with Emotional and Behavioral Disorders”.**Behavioral Disorders**, 44(2): p107–116.

<https://doi.org/10.1177/0198742918816447>.

70–Sobkin, V. & Adamchuk, D. (2015). “On Teacher Professional Development: **Improving Professional Qualifications and Membership in Professional Teacher Communities**”. *Russian Education & Society*, 57(11): 991–1017, <https://doi.org/10.1080/10609393.2015.1187012>.

71–Waswas,D & Jwaifell,M,(2019). The Role of Universities' Electronic Management in Achieving Organizational Excellence: Example of Al Hussein Bin Talal University, **World Journal of Education**, Vol. 9, No. 3.P53.