

برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في ضوء أهداف التنمية
المهنية المستدامة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي
الدراسات الاجتماعية

إعداد

أ.م.د/ شادية عبد الحليم تمام متولي

أستاذ مساعد مناهج وطرق تدريس الدراسات الاجتماعية والفلسفية

كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة

٢٠١٩/٤/٢١

٢٠١٩/٤/٣٠

تاريخ استلام البحث

تاريخ قبول البحث

برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية

أ.م.د. شادية عبد الحليم تمام

كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي لإعداد برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية. واستخدم البحث المنهج شبه التجريبي القائم على دراسة المجموعة الواحدة حيث تم قياس أداء أفراد العينة قبلًا وبعديًا على الاختبار التحصيلي والمقياس، وقد أثبتت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي لموضوع البرنامج التدريبي المقترح لصالح التطبيق البعدي، كما اثبتت النتائج وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الخاص بقياس المهارات لصالح التطبيق البعدي نتيجة لدراسة البرنامج، في كل مهارة من مهارات القرن الحادي والعشرين (الأربعة) كل مهارة على حدة، في المهارات الأربعة كلياً، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.

The Effectiveness of a Training Program Based on Self-learning in The Light of The Goals of Sustainable Professional Development to Develop the 21st Century Skills for Social Studies Teachers

The aim of the research was to prepare a training program based on self-learning in the light of the Goals of sustainable professional development and measure its effectiveness in developing the skills of the 21st century for the social studies teachers. The research used the Quasi-experimental design to measure the performance of the research group on the research instruments represented in: 21st century, the results showed that there was a statistically significant difference between the average scores of the social studies teachers' scores in the pre-post achievement test for the proposed program subject in favor of the post implementation. Also, there was a statistically significant difference between the average score of the social studies teachers in the pre- and post-implementation of the scale related to the proposed training program in favor of the post implementation. The result of the study of the program, confirms the effectiveness of the training program in developing the whole 21st century skills.

برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية

أ.م.د. شادية عبد الحليم تمام

كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة

مقدمة:

شهد القرن الحادي والعشرون عديداً من التحولات والتغيرات في مختلف مناحي الحياة، سواء كانت معرفية ثقافية أو تكنولوجية، أو اقتصادية، أو سياسية، أو اجتماعية، كما شهد تحولا من مجتمع المعلومات، إلى مجتمع المعرفة، إلى اقتصاديات المعرفة، إلى اقتصاد التعلم، وكانت لتلك التحولات تأثير بالغ على المجتمع وأفراده، من حيث: معارفه، ومهاراته: حيث أضيف إلى المهارات الأساسية كثير من المهارات المتجددة، لعل أهمها قدرة الفرد على الاستمرار في التعلم مدى الحياة؛ لمتابعة التعامل مع كل ما هو جديد ومتغير، كذلك المهارات: التكنولوجية، والمهارات الخاصة بقدرات الفرد: الإبداعية، والابتكارية.

ويمثل التعليم أهم الأساليب لامتلاك المهارات السابقة، والتي من خلالها تستطيع المجتمعات أن تحقق أهداف التنمية المهنية المستدامة لأفرادها، كما أن المجتمع بحاجة أن يعي أهمية امتلاك المهارات اللازمة للتعامل مع تلك التغيرات؛ لذا يُعد التعليم الطريق الوحيد لاكتساب تلك المهارات، خاصة ما يسمى بالتعلم المستدام.

وتشير عدة دراسات على أن الاتجاهات الحديثة تؤكد على أهمية الاهتمام بالتعليم وإصلاح المناهج التعليمية ككل؛ لتحقيق التنمية المستدامة. (Catherine, 2014, 595-599) ؛ (Haque,2013,1857-1878)، و(الخالدة ٢٠١٣، ٢٨)

ويتماشى ذلك الاتجاه مع إستراتيجية التنمية المستدامة لرؤية مصر ٢٠٣٠، (البعد الاجتماعي، المحور السابع الخاص بالتعليم والتدريب) ، والتي أكدت أهمية التنمية المستدامة، وإتاحة التدريب للجميع بجودة عالية دون تمييز، في إطار نظام مؤسسي كفاء وعادل ومستدام، ويكون مرتكز على متعلم ومنتدرب قادر على التمكن: فنياً، وتقنياً، وتكنولوجياً؛ لبناء شخصية إنسان: مستتير، ومبدع. (مؤتمر دعم وتنمية الاقتصاد المصري، ٢٠١٥)

فالحياة في القرن الحادي والعشرين أصبحت متعددة ومتداخلة الثقافات، وفي حاجة إلى مهارات جديدة متعددة في: التعليم، والعمل، والتعامل مع الآخرين، وهذه المهارات ضرورية للعيش والعمل في القرن الحالي، والتي تلقى بالعبء على المؤسسات التعليمية لإجراء البحوث عنها. (Irenka,Suto، 2013، ٤). ويتطلب ذلك من كل فرد أن يلم بقدر مناسب من المعارف والمهارات وأساليب التفكير، ويمتلك قدرات علمية متنوعة؛ لفهم ما يدور حوله ومواجهة المشكلات التي تعترض حياته اليومية، وإيماننا بأن دور

الإنسان لا يقتصر على مجرد الوجود في هذا العالم وإنما يتعداه إلى الاشتباك معه في علاقات وتفاعلات (باولو فرييري، ٢٠٠٧، ٨٧).

لذا فقد سعدت منظمات عديدة لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، مثل: منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي OECD، واتحاد الصناعات البريطانية (ICBI)، وخدمة الاختبارات التربوية (ETS)، ومهارات التعلم والقياس للقرن الحادي والعشرين (ATC 212)، والمعايير القومية لتكنولوجيا التعليم، ومركز "ليسون" للتنافسية الاقتصادية والتجديد المجتمعي التابع للاتحاد الأوروبي (Lisbon Council)، والجمعية الدولية لتكنولوجيا التعليم، وبرنامج القياس الطلابي (PISA)، هذا بالإضافة إلى اليونسكو ومؤتمراته وتقاريره، وخاصة مؤتمرات التعليم للجميع، ومؤتمر داكار الذي حدد فيه عدداً من المهارات التي ينبغي اكتسابها، وقامت كل منظمة من المنظمات أو الجمعيات العلمية السابق ذكرها بتحديد المهارات التي تتفق ومجال عملها، وتقديم المقترحات، والتوصيات، ونشرها للحوار، والاستفادة منها في كل الدول النامية منها والمتقدمة. (عبد الشافي، ٢٠١٣، ١٦١-١٦٠)

كذلك منظمة الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين، كمنظمة حقوقية في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي بدأت منذ (٢٠٠٢)، وهدفت إلى غرس مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم، ووضعت إطاراً للتعلم، يصف المهارات والمعارف والخبرات التي يحتاجها المتعلم؛ لتحقيق النجاح في العمل والحياة (Johnson، 2009)، وتضمن إطار الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين. (The Partnership for 21st Century Learning، 2018).

ونتيجة لتعدد المؤسسات والمنظمات المهمة بمهارات القرن الحادي والعشرين، فقد تنوعت المهارات، وشملت جوانب التفكير المختلفة، والمعرفة، والتكنولوجيا وأدواتها، والعمل، وللحياة؛ مما يؤكد أهميتها لأفراد المجتمع في إعدادهم أو في تمهينهم، وأصبح على الأفراد ضرورة تحديث مهاراتهم التي يمتلكونها على نحو مستمر (البنك الدولي، ٢٠٠٨، ٣٦).

وأصبحت أهم الغايات الأساسية للنظم التعليمية -على اختلاف مراحلها- استيعاب متطلبات المستقبل، وجعلها من المرنة، بحيث لا تقتصر على مواجهة التحديات ومواكبة التغيرات فقط، بل أيضاً لتكون أداة فاعلة في إعداد الإنسان القادر على الإسهام الفاعل في تغيير وتشكيل المستقبل بالصورة المنشودة، من خلال إعادة النظر في واقع المناهج الدراسية وتطويرها، بحيث تتوافق والتوجهات والمتغيرات العالمية الجديدة، وتوظيفها في حل المشكلات المجتمعية والعالمية؛ لإكساب المعلم أقصى درجات المرونة، وسرعة التفكير. (البهلوشى، ٢٠١٤، ١٩١-١٩٨). (ليرز، ٢٠١٤).

وأشارت (شليبي، ٢٠١٤) إلى أهمية تحديد لمهارات القرن الحادي والعشرين، واقتراح تكاملهما ضمن النظام التعليمي -بصفة عامة- والتخصصات الدراسية الأساسية -بصفة خاصة- من قبل المؤسسات

التعليمية، وأشار "بأنسال" (Bansal, 2007, ١٣٢) إلى أن مهارات القرن الحادي والعشرين تعد محورياً رئيساً في برامج إعداد وتنمية المعلم، فتدريب المعلمين ضرورة؛ للوقوف على الاتجاهات والنظريات التربوية الحديثة.

ويرتبط تعليم وتعلم مهارات القرن الحادي والعشرين بجانبين: الأول يتصل بتعدد عملية التدريس للإبداع، والثاني يتصل بإعداد وتنمية المعلم: إذ إن التعليم في القرن الحادي والعشرين يتطلب من كل معلم أن يدرك أساليب إعداد الطالب ليكون: مثقفاً ومبدعاً ومتأملاً، ولقد أصبحت الحاجة ماسة إلى مؤسسات إعداد معلمين يمتلكون مهارات تدريسية عالية ومناهج تنتمي إلى مهارات القرن الحادي والعشرين. (حنفي، ٢٠١٥).

وإذا كان لابد من الارتقاء بنوعية التعليم فإنه لاغني عن إيجاد معلم يمتلك لمهارات القرن الحادي والعشرين؛ لتتميتها لطلابها؛ لان المعلم منوط به مسؤولية إعداد الناشئة لمواكبة سوق العمل وتطور العصر. (ترلينج، ٢٠١٣).

فالمعلم أساس أي إصلاح وتجديد تربوي، خاصة إذا امتلك المهارات اللازمة، والتي تؤهله للقيام بدوره على النحو الأفضل وكفاءة عالية؛ فأى أمة عظيمة لا يمكنها أن تطور التعليم بدون المعلم: الكفاء، والمنفتح، والمثقف، والذي يغرس في نفوس طلابه المعرفة والمهارات: حيث يعد المعلم أساس تحسين وتطوير الأداء بالمؤسسة التربوية، وكمركز للتوجيه والقودة والنموذج للطلاب، حيث يسهم في إعداد جيل صالح لنفسه، ولمجتمعه من أجل تلبية لحاجات المجتمع. (بدرأوي؛ يوسف، ٢٠١٢، ٧)، (تمام؛ وطه، ٢٠١٣، ٥)، (حسونة، ٢٠٠٥)

ونظراً لأهمية دور المعلم في إعداد النشء، وفي التنمية الشاملة للمجتمع: لابد من أن تهتم بإعداده بما يتلاءم مع الدور الذي يقوم به، وبما يتوافق مع تطلعات المستقبل، من أجل الارتقاء بالنظام التعليمي، والارتقاء بالمجتمع؛ لذا فالمعلم المبدع والذي يمتلك مهارات العصر يعد الهدف الأساسي الذي تتعلق به الآمال التربوية. (هلال وزملاؤه، ٢٠١٠، ٤٨)

لذلك زاد الاهتمام بتطوير المعلم وتنميته؛ لتكوين معلم مستنير ومبدع وفاعل في المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي، وفق مستجدات العصر وتطوراتها.

ويتطلب ذلك الإعداد الجيد والمتكامل للمعلم، وفقاً للاتجاهات والأساليب الحديثة في بناء برامج وإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة، والاستمرار في تدريبهم وتقويم عملهم في أثناء الخدمة، وتلبية لتحديات ومتطلبات العصر الحالي المتطورة، الذي يفرضه التقدم العلمي والتكنولوجي في مؤسسات التربية والتعليم والتنمية (مراد؛ أمين، ٢٠٠٧، ١٢)، والذي تسعى إليه المراكز البحثية التربوية لإعداد برامج للتنمية المهنية للمعلم، ومنها المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (كمال وزملائها، ٢٠١٣).

وتعد التنمية المهنية أهم الأساليب للوصول إلى حد التمكن للمهارات المختلفة. (جرادات وآخرون، ٢٠٠٥)، كما تُعد من الإستراتيجيات الرئيسة لخروج النظم التعليمية من أزمتها الراهنة: حيث إنها تعنتي بتحسين أداء المعلمين، ورفع مستوى معرفتهم وقدراتهم وكفاءاتهم في النواحي المختلفة: الأكاديمية والمهنية، بالإضافة إلى رفع مستوى مهاراتهم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ ليكونوا قادرين على أداء مهامهم بكفاءة. (ضحاوي؛ عبد العظيم، ٢٠٠٩، ٣٢١-٣٢٢)، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣، ٩)، (الفتيش؛ وزيدان، ٢٠٠٨).

وتمثل برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة امتداداً طبيعياً لبرامج إعداده، فالتنمية المهنية عملية مستمرة ومستدامة، وجزء لا يتجزأ من عملية إعداده، ويجب أن يستمر ذلك طيلة عمله في مهنته؛ بهدف تنمية ذاته في مجال تخصصه: مهنياً، وأكاديمياً؛ ليتوافق مع التطورات التي تجتاح المجتمعات في جميع المجالات. (معبد، ٢٠١٠، ٢١٣)؛ (Chatterjee, 2007, ٣٨)

وأشارت دراسة "ليلان" (Lillian C., 2000, 416-411) إلى أن المعلم -عادة- ما يقوم بالتدريس بالطريقة التي تعلم بها، حتى وإن كانت غير مناسبة؛ لذا لا بد أن يعي في برامج إعداده بدوره في العملية التعليمية؛ وفق متطلبات القرن الحادي والعشرين؛ فهو الموجه والمرشد للمتعلم، وهو المساعد له لإكسابه المهارات الأساسية للتعلم مدى الحياة، إضافة إلى كونه شريكاً في عملية التعلم؛ فيجب أن يدرك أن المهارات في تجدد مستمر؛ ولمواكبة هذا التجديد والتطور لا بد من اكتساب مهارات التعلم مدى الحياة.

فنجاح المعلم في مهنته يعتمد على نوع الإعداد والتدريب الذي تلقاه؛ فالمعلم المعد إعداد سليماً هو المعلم القادر على تحقيق معظم أدوار بكفاءة. (علي، ٢٠٠٤، ٢٧٧)

وأشارت دراسات عديدة، ومنها: دراسة (تمام، ٢٠١٥)، ودراسة (حسنين، ٢٠٠٤)، ودراسة (عبد الهادي، ٢٠٠٦)، أشارت إلى أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم؛ للوقوف على المهارات اللازمة لأداء مهامه بنجاح، كجزء من إعداده، واستمرارها لتحقيق كفاءته المهنية، والأكاديمية، والشخصية، ولمواكبته للمتغيرات والمستحدثات المجتمعية.

وتوجد العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها في التنمية المهنية للمعلمين على اختلاف تخصصاتهم، منه: حضور: المؤتمرات، والندوات، والورش، والدخول على المواقع التعليمية لشبكات الإنترنت؛ للاستفادة مما تحتوي عليه، والخبرات التربوية المباشرة، وبرامج التدريب أثناء الخدمة كالتعلم الذاتي كالمديولات والحقائب التعليمية.

ويعد التعلم الذاتي، أحد أهم وسائل التنمية المهنية للمعلم فعالية، وهو ما أكدته العديد من الدراسات السابقة: العربية والأجنبية، التي تناولت هذه البرامج ومنها: دراسة (تمام؛ وطه، ٢٠١٣، ٧-٩) ودراسة (المليجي، ٢٠١١، ٢٤٠-٢٤٤)، ودراسة (ياسين، ٢٠٠٥)، ودراسة "لوزانوي" (Lozano & Others, 2004).

والتي اشتركت في أهمية التنمية المهنية للمعلم، وعرضت لبرامج التدريب أثناء الخدمة، ومنها التعلم الذاتي كأحد أهم وسائل التنمية المهنية للمعلم.

ويشير (بدرابي؛ ويوسف، ٢٠١٢، ٥٢-٥٣، ٧٥) في دراستهما لإصلاح وتطوير التعليم إلى أهمية التدريب الذاتي المستمر، ومن أهم توصيات ومقترحات دراستهما وضع فلسفة للنظام التعليمي تحقق تنمية مستدامة شاملة للمعلم، وتتجه بفكره إلى التفكير: العلمي والإبداعي والابتكاري، وتعمق لديه التعلم الذاتي؛ لتضمن تعلمه المستمر مدى حياته، والاستفادة من تلك البرامج في تنمية وتطوير مستوى للمعلم إحداث تحسين مستمر لكافة جوانب نظام إعداد المعلم، وفق المهارات اللازمة له وللمجتمع.

ويواجه إعداد المعلم المؤهل وفق المهارات العديد من التحديات المعاصرة، التي يفرض عليه مواجهتها والتعامل الإيجابي معها ومن أبرزه، سوق العمل والتقدم التكنولوجي.

(عبدالامعي، 2011)؛ (Cisco, 2008, 4)

ويؤكد "بالنيس" (Baines, 2010, 161) أن المشكلة تكمن في أن مستوى المعلمين الحاليين وكفاءتهم تقل تدريجي؛ نتيجة التطورات الحادثة والتغيرات المصاحبة لهذا القرن، وضعف قدرتهم على ملاحظة تلك التطورات؛ لذا فإن برامج إعداد المعلم، لا بد إن تعمل على تنمية تلك المهارات للمعلم لتنميتها لطلابهم؛ حتى يستطيعوا ممارسة الحياة المهنية بنجاح.

ومن ثم فقد أشارت عدة دراسات: عربية وأجنبية إلى أهمية الاهتمام عند تدريب المعلم بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين، منها دراسات: شلبي، (٢٠١٤)، وأبو زيد (٢٠١٣)، وأديب (٢٠١٢)، وبطيشه (٢٠١٢)، وتوفيق (٢٠١١)، ومن الدراسات الأجنبية دراسات: (Okogbaa, Veronica, ٢٠١٧)، و(Gloria Latham, 2016)، و(Marjorie, C., ٢٠١٥)، و(Quieng, Pearly P.Lim, ٢٠١٥)، و(Charles Kivunja, ٢٠١٤)، و(Susan Cydis, ٢٠١١).

حيث أكدت جميع الدراسات السابقة أن التعليم في القرن الحادي والعشرين لا بد أن يُعد أفراد متقنين المعرفة ولديهم مهارات انتقاءها: مهنية، وأكاديمية، وشخصية مثل مهارات: الاتصال والتعاون، والمهارات الاجتماعية ومهارات التفكير: الناقد، والابتكاري، والمهارات المهنية الخاصة بالتدريس، مما يعني أن مهارات القرن الحادي والعشرين يجب أن تصبح محوراً من محاور برامج إعداد المعلمين للقرن الحادي والعشرين، وأوصت الدراسات السابقة بضرورة دمجها في برامج إعدادهم، لمختلف التخصصات.

يتضح مما سبق تعدد الدراسات التي تركز على أهمية التنمية المهنية والتدريب المستدام للمعلم، ومشكلاته، وأهمية تنمية المعلم مهنيًا وفق مهارات القرن الحادي والعشرين، كما تناولت الدراسات أساليب التنمية المهنية المختلفة، ومنها أسلوب التعلم الذاتي.

ويتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة التي تناولت دراسة فعالية التنمية المهنية من خلال التعلم الذاتي، للاستفادة من كل المزايا التي يمنحها هذا النظام لبرامج التعليم والتدريب بالنسبة للمعلم، ويستخدمه البحث الحالي، لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية. حيث يعتبر معلم الدراسات الاجتماعية -شأنه شأن باقي المعلمين- في احتياجه للتنمية المهنية والتطوير المستمر لأدائه وتنمية مهاراته، لإكسابه خبرات ومهارات جديدة.

وأشارت دراسة (عطيفي، ٢٠١٠، ٢٩٠) إلى ضرورة الاهتمام بمعلم الدراسات الاجتماعية وتدريبه لتنمية قدراته ورفع كفاءته للنهوض بدوره في المجتمع، حيث تهتم الدراسات الاجتماعية بتفسير الأحداث الجارية، وتفسير ما يحدث في المجتمعات.

وبرغم أهمية التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، إلا أن عديد من الدراسات أشارت إلى ضعف وتدني المستوى المهني لمعلم الدراسات الاجتماعية، والحاجة إلى برامج تدريبية لإعداده وفق المهارات والمستجدات ووفق الاتجاهات العالمية الحديثة منها: دراسات: (شليبي، ٢٠١٤)، و(يحي، ٢٠١٤)، (بدرأوي؛ يوسف، ٢٠١٣)، و(المليجي، ٢٠١١)، ودراسة (فرج، ٢٠١٠)، ودراسة (النجدي، ٢٠٠٦)، ودراسات دراسة المجلس القومي للدراسات الاجتماعية (٢٠٠٠) (NCSS).

وعلى الرغم من الجهود التي بذلت لتطوير منظومة تدريب المعلم وإعداده، ما زالت تحتاج إلى دراسات للتطوير، فقد أكدت الدراسات والبحوث الخاصة بالدراسات الاجتماعية، أو بأحد فروعها، قصور البرامج التدريبية المقدمة لتنمية المعلم وفق المستجدات.

وأشارت دراسة (الزروق، ٢٠١١) إلى قصور برامج التدريب، وأوصت بضرورة عمل برامج تدريبية متدرجة لمعلمي: التاريخ والعلوم الاجتماعية في المراحل الدراسية؛ لجودة عملهم.

كما أشارت البحوث والدراسات إلى أهمية الاهتمام عند تدريب المعلم بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين؛ حيث أصبحت الحاجة ماسة إلى مؤسسات إعداد معلمين، يمتلكون مهارات القرن الحادي والعشرين، منها دراسات: "ليرز" (٢٠١٤)، وشليبي (٢٠١٤)، وأبو زيد (٢٠١٣)، و(تمام؛ طه، ٢٠١٣)، وأديب (٢٠١٢)، وبطيشة (٢٠١٢)، ومن الدراسات الأجنبية دراسات: (Veronica Okogbaa، ٢٠١٧)، و(Gloria Latham، 2016)، و(Marjorie C، ٢٠١٥)، و(Susan Cydis، ٢٠١١)، و(Quieng، Pearly P.Lim، ٢٠١٥)، و(Charles Kivunja، ٢٠١٤).

وقد نبغ الإحساس بالمشكلة من عدة مصادر، تمثلت في:

١. الدراسات والبحوث:

- أ. أشارت عديد من الدراسات والبحوث إلى قصور مستوى أداء معلمي الدراسات الاجتماعية التدريسي وحاجاتهم للمهارات المختلفة، وأكدوا حاجتهم إلى برامج للتنمية المهنية المستدامة؛ لإكسابهم المهارات المختلفة المرتبطة بأدائهم المهني، ومن تلك الدراسات دراسة:
 - (شعبان، ٢٠١٨، ٢٦٩)، أشارت الدراسة إلى قصور امتلاك معلمي التاريخ لمهارات التحول الديمقراطي، وقدمت برنامجاً مقترحاً للتحول الديمقراطي
 - (إبراهيم، ٢٠١٧، ٥٦١)، أكدت الدراسة ضعف الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية فيما يتعلق بتوظيف التكنولوجيا في التدريس، وقدمت برنامجاً تدريبياً مدمجاً لتنمية أداء معلمي الدراسات الاجتماعية، وتنمية اتجاههم نحو المادة.
 - (السحت؛ أحمد، ٢٠١٦، ٢٧٥)، أشارت الدراسة على تدني مستوى المسؤولية المهنية الذاتية لمعلمي الدراسات الاجتماعية وقدمت تصوراً مقترحاً؛ لتطوير أداء المعلم في ضوء المسؤولية المهنية الذاتية.
 - (تمام؛ طه، ٢٠١٥، ٨٠)، أكدت الدراسة لضعف استخدام وتوظيف كثير من معلمي الدراسات الاجتماعية للمداخل والإستراتيجيات الحديثة ومنها الإستراتيجيات القائمة على النظرية البنائية، كما أشارت إلى أن كثيرا منهم ليس لديه مهارات التدريس البنائي؛ مما أثر سلباً على نمو الفاعلية الذاتية لديهم، وعلى ثقتهم بأنفسهم.
 - (عبد المعطي؛ وزارع، ٢٠١٢، ٢٨٥)، وأكدوا حاجة معلمي الدراسات الاجتماعية في برامج التنمية المهنية إلى للتدريب الإلكتروني.
 - (معبد، ٢٠١٠، ٢١٥) وأكد إلى اعتماد معلمي الدراسات الاجتماعية على الأساليب التقليدية في التدريس، وقصورهم في الوعي بالاتجاهات التربوية الحديثة في التدريس، وعدم كفاءة توظيفها في التدريس، والتي تعتبر الدعائم الأساسية لتطوير التعليم والنهوض به.
 - (المنشاوي، ٢٠٠٩، ١٧٤٥) أكدت أن على معلم الدراسات الاجتماعية أن يسعى للتنمية المهنية المستدامة من خلال أساليب متعددة، ومن أهمها على التعلم الذاتي.

٢. كما أكدت دراسات عديدة ضعف برامج التدريب والتنمية المهنية، التي تقدم لمعلمي الدراسات

الاجتماعية، وأكدت ضرورة تطويرها وفق المهارات، والمستجدات، ومنها دراسات:

- (يحيى، ٢٠١٤، ٢٠٦)، أكدت الدراسة ضعف البرامج التدريبية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وعن انفصالها عن الاتجاهات العالمية الحديثة، واقترحت استخدام الدرس البحثي.

- (عبد الباسط، ٢٠١٢، ٦٥) وأوضحت الدراسة قصور برامج التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية أثناء الخدمة، واقترحت برنامجاً تدريبياً قائماً على الدرس البحثي.
- (سلوم؛ المخلافي، ٢٠١٠، ٢٥٨)، حيث أشاروا إلى ضرورة إعادة النظر في برامج تأهيل معلم الدراسات الاجتماعية للكفايات المهنية.
- (مغراوي، ٢٠١٠، ٦١٨) وأشارت إلى أن متغيرات المجتمعات العديدة، أدت إلى تغير أولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمي التاريخ بالمرحلة الثانوية؛ مما أدى إلى ضعف أدائه، وقصور برامج إعداده في القيام بأدوارها المنوط به؛ لتحقيق أهدافها، واقترحت برنامجاً تدريبياً قائماً على التعلم الذاتي؛ لتطوير أدائهم المهني وفق احتياجاتهم.
- (الحصري؛ عبيده، ٢٠٠٧، ٦٠)، حيث أشاروا إلى ضعف التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، واقترحت برنامجاً لتنمية بعض المفاهيم والمهارات اللازمة لهم، واقترح برنامجاً لتنمية مفاهيم ومهارات رياضية لازمة لمهاراتهم التدريسية.
- (العصيمي، ٢٠٠٦، ٣٦٤)، أشار إلى أهمية إعداد المعلم وتدريبه وفق المتغيرات المعاصرة، وما لها من أثر فاعل على تنمية مهاراته وتكوينه المهني وفق المتغيرات.
- يتضح مما سبق أن الدراسات منها ما يؤكد حاجة معلم الدراسات الاجتماعية لتطوير ادائه ومهاراته، ومنها ما يؤكد على حاجة برامج التنمية المهنية المقدمة لمعلم الدراسات الاجتماعية للتطوير، وفق مهارات القرن الحادي والعشرين؛ ومن ثم كانت أهمية البحث الحالي.

٣. توصيات المؤتمرات والندوات:

- أوصت عديد من المؤتمرات والندوات والبحوث، بأهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلم، ومنها:
- بحوث المؤتمر الدولي الأول لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة بنها (٢٠١٧).
- ندوة التكوين الثقافي للمعلم، بمعهد الدراسات والبحوث التربوية بالتعاون مع المجلس الأعلى للثقافة (٢٠١٣).
- المؤتمر الدولي الأول، والخامس عشر العلمي، والخاص بعنوان: إعداد المعلم وتنميته، آفاق التعاون الدولي وإستراتيجيات التدريس (٢٠٠٨).
- اللقاء السنوي الثالث عشر والخاص بالجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية بعنوان: المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم (٢٠٠٦).
- المؤتمر العلمي السادس عشر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس بجامعة عين شمس (٢٠٠٤).

- المؤتمر السنوي الحادي عشر بكلية التربية جامعة حلوان بعنوان "إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة"، (٢٠٠٣).

- مؤتمر كلية التربية بجامعة طنطا، بعنوان المدرسة في القرن الحادي والعشرين (٢٠٠٠).
- وتوصلت المؤتمرات السابقة واشتركت في توصيات خاصة بأهمية إعداد وتنمية المعلم، وفق المتغيرات العالمية ووفق مهارات القرن الحادي والعشرين وتمثلت تلك التوصيات في:
 - تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين، ضمن مناهج إعداد المعلم بكلليات التربية.
 - إدراج مهارات القرن الحادي والعشرين ضمن برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة.
 - تطوير برامج إعداد المعلم -بصفة عامة- بما يتوافق مع متطلبات وخصائص العصر الحالي.
 - إعداد المعلم: الباحث والمبتكر، والمعلم الرقمي، والمعلم التنافسي، والمعلم الديمقراطي والمعلم المتعدد الثقافات.

٤. الدراسة الاستطلاعية^١

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية لمجموعة من معلمي الدراسات الاجتماعية، من طلاب الدبلوم العامة شعبة الدراسات الاجتماعية بكلية الدراسات العليا بجامعة القاهرة، بلغت (سنة عشر) معلماً؛ بهدف تحديد المتوافر من مهارات القرن الحادي والعشرين لديهم، وترتيب درجة احتياجهم، وأهمية تلك المهارات لهم في مجال عملهم. من خلال سؤالين:

- السؤال الأول مفتوح؛ لتحديد مفهوم وأنواع مهارات القرن الحادي والعشرين، ودرجة استخدامها.
- السؤال الثاني، مغلق لترتيب سبع مهارات، من حيث درجة أهميتها لهم كمعلمين.

وقد أكدت نتائج الدراسة ضعف وعي أربعة عشر معلماً، بنسبة (٨٧.٥%) من إجمالي مجموعة الدراسة، في معرفة تلك المهارات، كما أشارت النتائج إلى أن اثنين من المعلمين بنسبة (١٢.٥%)، لديهم بعض من المعلومات عن بعض المهارات؛ نظراً لقراءتهم عنها

كما أكد (١٦) معلماً، بنسبة (١٠٠%)، حاجتهم إلى دراسة تلك المهارات بأسلوب متعمق؛ لتوظيفها في مجال عملهم، وتم ترتيب درجة أهمية المهارات كما يلي مهارة: -مرتبة تنازلياً على التوالي-

١. فن إدارة البيئة الصفية، وإدارة منظومة التقويم، كمهارات مهنية.
٢. التفكير الناقد، وأسلوب حل المشكلات كمهارات للتعلم والابتكار.
٣. التوجيه الذاتي كمهارة من المهارات حياتية.
٤. العمل التعاوني التشاركي، والتفاعل بكفاءة مع الآخرين كمهارات اجتماعية.
٥. الثقافة الرقمية (التكنولوجية).
٦. الإدارة الصفية.

^١ ملحق (١) الدراسة الاستطلاعية، لتحديد المتوافر من مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

٧. إدارة قدرات المتعلمين من خلال التدريس المتميز.

كما أكدوا حاجتهم الشديدة، إلى تعرف مفهوم كل مهارة من مهارات القرن الحادي والعشرين وكيفية توظيفها في مجال العمل.

٥. الخبرة الشخصية للباحثة:

من ملاحظة الباحثة أثناء التدريس والمتابعة لمنهج طرق التدريس لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالدبلوم العامة بكلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة، خلال أكثر من عشر سنوات، وكمدربة بالأكاديمية المهنية للمعلمين، لوحظ وجود قصور في تطبيق المعلمين لمهارات القرن الحادي والعشرين، وندرة البرامج التدريبية، التي تنمي مهارات القرن الحادي والعشرين.

وتأتي أهمية البحث الحالي في إعداد برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في ضوء التنمية المهنية المستدامة؛ لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين؛ لمعلمي الدراسات الاجتماعية لمحاولة التغلب على أوجه القصور الموجودة لديهم.

مشكلة البحث:

تأسيساً على ما سبق من مؤتمرات، ودراسات وبحوث سابقة؛ فقد تمثلت مشكلة البحث الحالي في وجود العديد من أوجه القصور الخاصة بتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية، والتي تستلزم علاجها؛ ليتمكن المعلمون من القيام بمهامهم والأدوار المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية.

وللتصدي لتلك المشكلة؛ فإن البحث الحالي يحاول الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة وفاعليته في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية؟
ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

أسئلة البحث - تمثلت أسئلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما التصور المقترح لبرنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؟
٢. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي (المديولات التعليمية) في تنمية مهارات إدارة البيئة الصفية، وإدارة منظومة التقويم، كمهارات مهنية؟
٣. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي (المديولات التعليمية) في تنمية مهارة التفكير الناقد، وأسلوب حل المشكلات كمهارات للتعلم والابتكار؟

٤. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي (المديولات التعليمية) في تنمية مهارة التوجيه الذاتي كمهارة من المهارات حياتية؟

٥. ما فاعلية البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي (المديولات التعليمية) في تنمية مهارة العمل التعاوني التشاركي، والتفاعل بكفاءة مع الآخرين كمهارات اجتماعية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. إعداد برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

٢. قياس البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؛ لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

أهمية البحث:

من المتوقع أن يفيد البحث الحالي كلاً من:

- معلمي الدراسات الاجتماعية، بتطوير أساليب إعدادهم، وتدريبهم، وتوجيههم نحو تحقيق فهم، وتطبيق مهارات القرن الحادي والعشرين.
- المربين والمسؤولين عن التعليم، بتقديم نماذج مقترحة من البرامج التدريبية القائمة على مهارات القرن الحادي والعشرين، يمكن الرجوع إليها والاسترشاد بها في تطبيق بعض المهارات الأخرى.
- المسؤولين عن التدريب بتوجيه نظرهم لأهمية برامج التدريب القائمة على التعلم الذاتي في التنمية الثقافية للمعلمين أثناء الخدمة في كافة التخصصات، ووفق مهارات القرن الحادي والعشرين.
- المؤسسات التربوية لتحسين نوعية النظام التعليمي، ورفع كفاءته ليلبي متطلبات التنمية المهنية المستدامة في القرن الحادي والعشرين.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي:

- المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الموديولات، وأدوات البحث والمواد التعليمية، وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج البحث، وكذلك في عرض التوصيات والمقترحات.
- المنهج التجريبي، لقياس أداء أفراد العينة قبلًا وبعديًا على الاختبار التحصيلي والمقياس، وذلك قبل وبعد تطبيق المتغير التجريبي (البرنامج التدريبي).

التصميم التجريبي-تم استخدام:

المجموعة التجريبية الواحدة، وإجراءات التطبيق التجريبي لأدوات البحث قبلي وبعدي عليها.

حدود البحث:

الترجم البحث الحالي بالحدود التالية:

١. مجموعة بحثية من معلمي الدراسات الاجتماعية، ممن يُدرسون بالدبلوم العامة بكلية الدراسات العليا للتربية بجامعة القاهرة للعام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩.
٢. أسلوب التعلم الذاتي (المديولات التعليمية)، كأحد أساليب التنمية المهنية.
٣. قياس درجة البرنامج التدريبي المقترح على أربع مهارات من مهارات القرن الحادي والعشرين، وهي تلك المهارات التي احتلت الترتيب الأعلى في حاجة المعلمين إليها، وفقاً لنتائج الدراسة الاستطلاعية (ملحق ١)، وتمثلت في بعض المهارات التالية:
 - أ. إدارة فن عملية التعليم، وإدارة منظومة التقويم، كمهارات مهنية.
 - ب. التفكير الناقد، وأسلوب حل المشكلات كمهارات للتعلم والابتكار.
 - ت. التوجيه الذاتي كمهارة من المهارات حياتية.
 - ث. العمل التعاوني التشاركي، والتفاعل بكفاءة مع الآخرين، كمهارات اجتماعية.

أدوات البحث، والمواد التعليمية:

تمثلت أدوات البحث، والمواد التعليمية في:

١. دراسة استطلاعية، استهدفت تحديد المتوافر من مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمي الدراسات الاجتماعية، وترتيب درجة احتياجهم، وأهمية تلك المهارات لهم في مجال عملهم.
٢. قائمة بمهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية وضبطها.
٣. اختبار تحصيلي؛ لقياس نمو الجوانب المعرفية لمفاهيم مهارات القرن الحادي والعشرين معلمي لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وضبطها.
٤. مقياس مهارات القرن الحادي والعشرين؛ لقياس درجة نمو بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.
٥. برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية)، في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؛ يهدف تنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية، ويشمل: (تحديد أسس بناء البرنامج، وصياغة أهداف البرنامج، وتحديد محتوى البرنامج وتنظيمه، وتحديد الأنشطة التدريبية المناسبة لمحتوى البرنامج وطبيعة المتدربين، واختيار مصادر التعلم التي يمكن الرجوع إليها عند دراسة البرنامج، وإعداد أدوات التقويم للبرنامج)، وضبطه.

فروض البحث:

يسعى البحث الحالي إلى التحقق من صحة فروضة التالية:

١. يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي: درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي لموضوع البرنامج التدريبي المقترح لصالح التطبيق البعدي.
٢. يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي: درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي للمقياس الخاصة بموضوع البرنامج التدريبي المقترح، لصالح التطبيق البعدي نتيجة لدراسة البرنامج، في كل مهارة من مهارات القرن الحادي والعشرين الأربعة، كل مهارة على حدة.
٣. يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي للمقياس الخاصة بموضوع البرنامج التدريبي المقترح، لصالح التطبيق البعدي، نتيجة لدراسة البرنامج، في المهارات الأربعة كلياً.

مصطلحات البحث:

تبنى البحث الحالي المصطلحات التالية:

١. التنمية المهنية: عملية مستدامة تهدف إلى رفع مستوى كفاءة معلم الدراسات الاجتماعية من خلال التعلم الذاتي القائم على المديولات التعليمية؛ لإكسابه مهارات القرن الحادي والعشرين؛ لتطوير أدائه إلى الأفضل.
٢. التنمية المهنية المستدامة: عملية مستمرة، مخطط لها بصورة منظمة، قابلة للتنفيذ؛ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، من خلال إكسابه المهارات اللازمة، وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه، لتحسين مستوى التعلم والتعليم؛ استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع.
٣. البرنامج التدريبي: برنامج قائم على التعلم الذاتي في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة، ويضم مجموعة: المعارف والمهارات والاتجاهات، والتي تتكامل مع بعضها البعض وفق خطة محددة؛ لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.
٤. الموديولات التعليمية: وحدات تدريسية مصغرة، تسمح للمتعلم بالتعلم الذاتي، حسب قدراته وسرعته لتحقيق الأهداف التعليمية المحددة، وتبدأ بتعليمات دراسة الموديول، ثم اختبار قبلي، ثم قدر من المادة العلمية، يتخلل بعضها مجموعة من الأنشطة والتوجهات لمصادر التعلم، وتنتهي باختبار بعدي، ولا ينتقل المتعلم لموديول آخر إلا بعد حصوله على ٨٠% من الدرجة الكلية، ويكون ذلك تحت إشراف المعلم.

٥. **مهارات القرن الحادي والعشرين:** طرق للتفكير، والعمل، والتعامل مع الآخرين، والتي ينبغي أن يمتلكها معلمو القرن الحادي والعشرين؛ سعيًا إلى بناء مجتمع المعرفة، في ضوء التحديات التي تعيشها النظم التربوية، وتتمثل في البحث الحالي في مهارات:(إدارة فن عملية التعليم، والإدارة الصفية لمعلمي القرن الحادي والعشرين، وإدارة قدرات المتعلمين من خلال التدريس المتميز، وإدارة منظومة التقويم).

ثانياً-الإطار النظري للبحث:

ويشمل الإطار النظري للبحث المحاور التالية:

المحور الأول-مهارات القرن الحادي والعشرين:

تتميز أطر عمل القرن الحادي والعشرين بأنها مهارات شاملة: مما يجعلها مناسبة تمامًا لتلبية احتياجات الاتجاهات التنموية المختلفة، وإلى تشجيع مهارات التعلم لدى المتعلمين، وتشجيعهم على التعلم مدى الحياة؛ وتأكيدًا لذلك فقد صدر تقرير بعنوان: "التحول الكامل في إعداد المعلمين" دور مهني جديد في مدارس القرن الحادي والعشرين" والذي أعده مجموعة من العلماء والخبراء المختصين في شؤون التعليم في العالم عام (٢٠٠٨) بتكليف من التحالف الدولي للمعاهد التعليمية الرائدة، وطالب بأهمية إعادة تعريف التمهين، ذلك أن عمل المعلم يلازمه الكثير من التحديات والمتطلبات فالارتقاء بكفاءة المعلم يتطلب إعادة صياغة المفاهيم المتعلقة بكيفية الإعداد لحيل جديد من المعلمين، ويؤكد أن برامج إعداد المعلم يتطلب عملية ابتكار مستمرة، وتنمية قدرة المعلمين على ممارسة التفكير والبحث النقدي (عبد الالعمى، ٢٠١١) فلقد تغير مفهوم التعلم في القرن الحادي والعشرين؛ ليشمل الجوانب التالية: المعرفة، مهارات التفكير، وأنماط الحياة الرقمية، وبحوث التعلم. (The Partnership for 21st Century Learning, 2018).

وتنقسم مهارات القرن الحادي والعشرين لثلاث مجموعات، تركز المجموعة الأولى على مهارات التعلم الناقد والإبداع والابتكار، وتشمل: (التفكير الناقد وحل المشكلات-الاتصال والتشارك-والتعاون-والابتكار والإبداع)، وترتكز المجموعة الثانية على: (مهارات الثقافة الرقمية)، وترتكز المجموعة الثالثة على: (المهارات الحياتية والمهارات المهنية). وتشمل: المهارات الاجتماعية، والمرونة والقدرة على التوافق والتكيف مع المتغيرات، والمبادرة والتوجيه الذاتي، والقيادة، والمسئولية، والإنتاجية والمحاسبية، والقدرة على التكيف. (بيرني؛ فأدل، ٢٠١٣)

وتتعدد المهارات التي ينبغي أن يمتلكها معلمو القرن الحادي والعشرين؛ للمشاركة في إعداد النشء؛ سعيًا إلى بناء مجتمع المعرفة في ضوء التحديات المتعددة، التي تعيشها النظم التربوية، وتتمثل تلك المهارات في: تنمية المهارات العليا للتفكير، وإدارة المهارات الحياتية، وإدارة قدرات الطلاب، ودعم

اقتصاد المعرفة، وإدارة تكنولوجيا التعليم، وإدارة فن التعليم، وإدارة منظومة التقويم، وسوف نعرض بشيء من التفصيل للمهارات الفرعية لكل مهارة من المهارات السابقة، كما يلي: (Abdallah، 2011)

١. إدارة فن عملية التعليم لمعلمي القرن الحادي والعشرين:

شهدت نهاية القرن العشرين ما هو أشبه بالثورة، من خلال ظهور النظريات، التي تؤكد التعليم دون أن تضحي بالتعلم، وكانت النظرية البنائية خير تمثيل لهذا التوجه، والتي تستقي أفكارها من أعمال "برونر" (التعلم بالاكشاف) "وأوزابل" (التعلم ذو المعنى) "وبياجيه" (مراحل النمو العقلي)، حيث تركز النظرية على المعرفة السابقة للمتعلم، وكيفية وضع المتعلم في مواقف التعلم النشط باعتبار أنه يبني معرفته بنفسه لإزالة التناقض، أو إكمال النقص المعرفي، وكيفية حدوث الترابط بين المعرفة: الجديدة والمعرفة السابقة؛ مما يؤدي لإعادة تشكيل البنية المعرفية للمتعلم.

والمطلوب من معلم القرن الحادي والعشرين أن يراعى كيفية إدارة الموقف التعليمي (عملية التعليم) دون الاكتفاء برصد النتائج، وهو أمر يعنى مزيداً من التحديات على عاتق المعلم. وينبغي أن يتعلم الطلاب بحرية وفاعلية؛ ولكي يتحقق ذلك لابد من نظام يلتزم به الطلاب، وهذا يعني وجود بعض القواعد والقوانين التي تساعد على توافر مناخ صفي وصحي يساعد على التعلم، فيمكن للمعلم أن يحفز الطلاب على الالتزام بهذه القواعد والقوانين من خلال إشراكهم في وضعها؛ وبالتالي الالتزام بها.

٢. مهارات فن إدارة البيئة الصفية لمعلمي القرن الحادي والعشري:

- يجب على المعلم أن يركز على الجوانب الإيجابية منها أثناء تفاعله مع الطلاب، وأن تكون هذه القواعد واعية ومتدرجة، وذلك من خلال إدراك مدى أهميتها وانعكاساتها على المناخ الصفّي ومنها:
- وضوح الأهداف والإجراءات: لكي يعرف المعلم ما يريد تحقيقه، ويعرف المتعلم النتائج التي يسعى إليها.
 - الإصغاء: تعد من المهارات الأساسية، في جميع الأنشطة: التعليمية والاجتماعية.
 - التعزيز: أحد الأساليب، التي تولد الثقة والاحترام بين المعلم والمتعلم، وهو أقدر من العقاب على إحداث تعديل السلوك بشكل إيجابي.
 - المشاركة وتبادل الخبرات: وذلك من خلال إتاحة الفرصة للمتعلمين، للمشاركة والمناقشة في العمل.
 - النقد البناء: المعلم الواعي هو الذي يفهم أخطاء المتعلمين، ويعالجها بديارية واسعة، وذلك بالنقد البناء وليس الانتقاد الساخر؛ مما يساعد على توافر مناخ إيجابي في الصف.

٣. مهارة إدارة منظومة التقويم:

إن الهدف الرئيس للتقويم التربوي ضمان جودة العملية التربوية ونواتجها، ذلك لأن الغرض من جهود المؤسسات التربوية، إكساب المتعلمين: العلوم والمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات، التي سبق تحديدها بوضوح من خلال: السياسات التعليمية، والخطط الدراسية، والمناهج والبرامج المختلفة؛ لذلك فإن التقويم يركز على جودة النتائج النهائية، ويعد التقويم: سواءً أكان تقويمًا مستمرًا، تكوينيًا، أم تقويمًا نهائيًا شرط رئيس؛ لتحقيق الجودة في التعليم، وينبغي على معلم القرن الحادي والعشرين أن يمتلك مهارات اختيار معايير التقويم المناسبة للمتعلمين في مختلف المراحل الدراسية، وتوظيفه لأساليب التقويم الحديثة وأدواته.

- تصنيف إطار مهارات القرن الحادي والعشرين للمشاركة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين، كما يلي: (Partnership for 21 st Century skills ,2009)

تمثل الشركة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين مؤسسة، تعمل بالتعاون مع منظمات عديدة بالتعليم، وقادة الأعمال وصانعي السياسات التعليمية، والتي أطلقت عام ٢٠٠٦ تقريراً، يوضح أهم هذه المهارات من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين، وتؤكد ضرورة الاتساق بين هذه المهارات، وبين متطلبات العملية التعليمية، خاصة التنمية المهنية للمعلمين، وبيئات التعلم لخلق نظم الدعم الضرورية، لإكساب التلميذات اليوم مهارات القرن الحادي والعشرين. وحددت الشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين ثلاثة محاور للمهارات الضرورية؛ لضمان استعداد المعلمين والمتعلمين للتعلم، والحياة، والعمل في القرن الحادي والعشرين، وتمثلت تلك المحاور في:

أولاً-مهارات التعلم والابتكار، وتتكون من المهارات التالية:

الإبداع، والابتكار، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، والتعاون، والتواصل، وفقاً للشراكة من أجل مهارات القرن الحادي والعشرين فإن مهارات التعلم والابتكار هي مهارات تميز بين المعلم والمتعلم اللذان يعدان للحياة والعمل في القرن الحادي والعشرين عن غيرهما؛ إذ تعتبر المهارات التي تشملها هذه المجموعة هي المسئولة عن تنمية قدرات المعلم والمتعلم على النجاح المهني والشخصي في القرن الحالي، ومن ثم فإن التركيز على الابتكار، والتفكير الناقد، والتواصل والتعاون ضروري لإعدادهم، وتتمثل المهارات الفرعية كما يلي: (Trilling and Fadel , 2009, 51-59)

١. الإبداع والابتكار:

- يعرف الابتكار بأنه استخدام المعرفة والفهم لخلق طرق جديدة للتفكير لإيجاد حلول جديدة لمشكلات جديدة، ويتضمن الإبداع والابتكار المهارات الفرعية التالية:
- أ. التفكير بشكل خلاق: استخدام لأسلوب أو أكثر من أساليب تكوين الأفكار، مثل: العصف الذهني؛ ليُكون أفكاراً جديدة جديرة بالاهتمام، ويضيف وينقح ويحلل أفكاره؛ لتحسين جهوده الابتكارية إلى أقصى درجة.
 - ب. العمل الابتكاري مع الآخرين: أن يطور المتعلم أفكاره وينفذها، ويتواصل مع أفكار الآخرين ب، وأن يكون منفتحاً ومتجاوباً مع المنظورات الأخرى، ويضمن مدخلات العمل الجماعي والتغذية الراجعة داخل عمله، ويظهر أصالة وابتكارية في العمل، ويفهم محددات العالم الحقيقي لتكييف أفكاره.
 - ت. تنفيذ الابتكارات: العمل على الأفكار المبتكرة؛ للوصول إلى إسهام ملموس مفيد للمجال الذي يعمل فيه الابتكار.

٢. التفكير الناقد وحل المشكلات: (Framework for 21 th century learning، 21)

- أ. استخدام التفكير بشكل فعال: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على استخدام أنواع مختلفة من المنطق (الاستقرائي، والاستنتاجي، والاستدلالي) بما يتناسب مع الموقف.
 - ب. استخدام التفكير المنطومي: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على أن يحلل الموقف إلى أجزاء، تتفاعل مع بعضها البعض؛ لإنتاج مخرجات نهائية في نظم معقدة.
 - ت. إصدار الأحكام وصنع القرارات: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على تحليل الأفعال وتقييم الأدلة والحجج، وإتقان مهارة تحليل وتقييم وجهات النظر الرئيسية، وتقييم الحلول في ضوء تفسير المعلومات؛ لاستخلاص أفضل الاستنتاجات وتقييم الخبرات وعمليات التعلم.
 - ث. حل المشكلات: وذلك من خلال أنواع مختلفة من المشكلات غير الروتينية، ومحاولة حلها بالطرق التقليدية والمبتكرة، والتمكن من تحديد وطرح الأسئلة المهمة؛ لتوضيح وجهات النظر المختلفة للوصول إلى حلول أفضل.
- وتنقسم مهارات حل المشكلات بأسلوب علمي إلى ستة عناصر، هي:
- حصر المعلومات للوصول إلى التشخيص.
 - القدرة على معرفة إذا كانت إستراتيجية حل المشكلات مناسبة للحل أم لا، والانتقال إلى إستراتيجية أخرى، إذا كانت الإستراتيجية الحالية لا تعمل.
 - توليد حلول جديدة إبداعية.
 - تكامل المعرفة، التي تبدو غير مترابطة.

- إدراك الأنماط التي لا يلاحظها المبتدئون.
- المعرفة بكيفية ربط المعرفة بمفاهيمها.

٣. مهارات الاتصال والتعاون: (Framework for 21 th century learning,21)

- مهارات الاتصال والتعاون: التعاون: هو العمل مع الآخرين باحترام؛ لخلق واستخدام وتشارك المعرفة والحلول والابتكارات، والمتواصل الماهر هو القادر على تحديد النقاط الأساسية أو البارزة في فكرة ما ليعبر عنها سواء بصورة: لفظية أو غير لفظية.
- التواصل: بمعنى أن يكون المتعلم قادراً على توضيح الأفكار ب استخدام مهارات الاتصال الشفهي والمكتوب وغير اللفظي في سياقات مختلفة، ويتطلب ذلك أيضاً تنمية مهارات الاستماع بشكل فاعل؛ لفهم المعاني، بما في ذلك المعارف والقيم، والاستفادة من وسائل الإعلام والتقنيات المتعددة، ومعرفة كيفية التحكم في فاعليتها، وكذلك تقييم أثرها.
- المشاركة والتعاون مع الآخرين: أن يكون المتعلم قادراً على العمل بشكل فعال، واحترام الفروق المتنوعة بين الدارسين، وممارسة المرونة والرضا؛ للوصول إلى حلول وسط ضرورية لتحقيق هدف مشترك، وكذلك تحمل المسؤولية في العمل التعاوني، وتقدير الإسهامات الفردية، لكل عضو قام بها في الفريق، وتنقسم مهارات التواصل الاجتماعية إلى خمسة مكونات هي: (تحديد النقاط الأساسية في فكرة ما ليعبر عنها؛ سواء بصورة لفظية أو غير لفظية؛ لكي يبني فهماً مشاركاً مع الآخرين، ومراعاة المنظور الاجتماعي، والقدرة، والإقناع، والتفاوض).

ثانياً-مهارات المعلومات، الوسائط والتكنولوجيا:

- يتكون من مهارات: الثقافة المعلوماتية، والثقافة الإعلامية، وثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما يلي: (Framework for 21 th century learning,21)
١. الثقافة المعلوماتية: تعرف بأنها مجموعة من القدرات المطلوبة التي تمكن المتعلمين من تحديد احتياجاتهم من المعلومات والوصول إليها وتقييمها، ثم استخدامها بالكفاءة المطلوبة". وتمثل الثقافة المعلوماتية أساساً لا غني عنه للتعلم المستمر مدي الحياة، فهي ضرورية لكل التخصصات في كل بيئات التعلم وكافة مستويات التعليم، وتتضمن ثقافة المعلومات المهارات الفرعية التالية:
 - الوصول للمعلومات بكفاءة، وتقييمها تقوياً ناقداً كاملاً.
 - استخدام وإدارة المعلومات بدقة وإبداع لمعالجة قضية أو حل مشكلة، وأن يدير تدفق المعلومات من مصادرها المتنوعة.
 - فهم الجوانب: القانونية والأخلاقية المتعلقة بالوصول إلى المعلومات واستخدامها وتطبيق القوانين المتعلقة بها.

٢. الثقافة الإعلامية: بأن يكون المتعلم قادراً على فهم كل من:

كيفية وسبب تشييد الوسائل الإعلامية؟ وما الهدف منها؟ وأن يفهم كيف يفسرها؟ وكيف تتضمن القيم ووجهات النظر؟ أو تقوم باستبعادها، وكيفية تحقيق أعراضها والتأثير على المعتقدات والسلوكيات، وابتكار منتجات إعلامية بمعنى أن يكون المتعلم قادراً على أن يفهم ويستخدم أكثر أدوات ابتكار وسائل الإعلام المناسبة.

٣. ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: (Framework for 21 th century

learning, 21) دمج لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أمر ضروري للاستخدام والتطبيق في القرن الحادي والعشرين، ويعرف التعامل الفاعل مع التكنولوجيا على أنه خلق القدرة على تحديد واستخدام التكنولوجيا بفعالية وكفاءة كأداة؛ للوصول إلى المعرفة وتنظيمها وتقييمها وتشاركها، وتتضمن ثقافة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المهارات التالية:

- تطبيق واستخدام التكنولوجيا بشكل فاعل؛ كأداة للبحث والتنظيم والتقويم.
- استخدام التقنيات الرقمية: (أجهزة كمبيوتر، أجهزة المساعد الشخصي، ومشغلات الوسائط، وحي بي إس GPS... إلخ)، وأدوات الاتصال والانترنت، وشبكات التواصل الاجتماعي على نحو ملائم؛ للوصول للمعلومات وإدارتها وإنتاجها؛ بهدف العمل والمشاركة بنجاح في اقتصاد المعرفة.
- تعرف الجوانب: الأخلاقية والقانونية المرتبطة بالوصول إلى تقنيات المعلومات واستخراجها.

ثالثاً-مهارات الحياة والعمل:

يتكون من المهارات التالية: (Bernie Trilling and Charles) Fadel, 2009, 74):

تعمل مهارات الحياة والعمل على تنمية مهارات الشخص؛ ليصبح موجاً ذاتياً، متعلماً مستقلاً وأنسان قادر علي التكيف مع التغيير، وإدارة المشروعات، وتحمل المسؤولية، وقيادة الآخرين والوصول إلى نتائج، وتتمثل في: المبادرة والتوجيه الذاتي، والمرونة والقدرة علي التكيف، ومهارات: اجتماعية، ومهارات عبر الثقافات- الإنتاجية والمساءلة- والقيادة والمسؤولية، حيث تتطلب بيئات العمل المختلفة القدرة علي النجاح في الحياة المعقدة وبيئات العمل ذات المنافسة العالمية في عصر المعرفة، تتطلب من المعلم والمتعلم وتطوير مهارات حياة وعمل مناسبة، وهي تنمية مهارات المتعلم؛ ليصبح موجهاً ذاتياً ومتعلماً مستقلاً، قادراً على التكيف مع التغيير، وإدارة المشروعات، وتحمل المسؤولية، وقيادة الآخرين، والوصول إلى نتائج، ويضم مهارات رئيسية.

١. المرونة والتكيف:

بمعني القدرة على التعامل مع كل ما هو جديد ومتغير، بما في ذلك سرعة التغيير، أيضاً التعامل مع الضغوط، والتكيف، وأنماط التواصل والثقافات، ويقضي ذلك اكتساب مهارات خاصة،

للتكيف مع التغيير، والتكيف مع قوانين ووظائف وأدوار ومسئوليات وسياقات مختلفة، وتغيير الأولويات.

وينقسم التكيف مع التغيير إلى أربعة عناصر، هي: (القدرة على الرغبة في التكيف والتأقلم مع الظروف الجديدة، والتعامل مع ضغوط العمل، والتكيف مع مختلف الشخصيات وأنماط التواصل والثقافات، والتكيف الجسدي مع مختلف بيئات العمل، والمرونة بأن يكون المتعلم قادراً على الاستجابة لردود الأفعال على نحو أفعال، وأن يتعامل بإيجابية مع النجاح والإخفاق والنقد، وأن يفهم، ويتفاوض، ويوازن مختلف وجهات النظر والمعتقدات؛ للوصول إلى حلول علمية، خاصة في البيئات متعددة الثقافات).

٢. المبادرة والتوجيه الذاتي:

- تعتمد المبادرة طبيعة العلم على طرح التساؤلات حول الظواهر الطبيعية المحيطة بنا في محاولة لفهمها وتفسيرها، ومحاولة البحث والإجابة عنها، فهذه العمليات تتمي لدى المتعلمين المبادرة والتوجيه الذاتي، وتشجع العلم مدي الحياة.

- التوجيه الذاتي هو القدرة على وضع أهداف تتعلق بعملية التعلم، والتخطيط لتحقيق تلك الأهداف، وإدارة الوقت والجهد، وتقييم جودة التعلم بشكل مستقل، وتقييم أي نواتج تنتج من تجربة التعلم.

- وتتضمن المبادرة والتوجيه الذاتي المهارات الفرعية التالية:

- إدارة الوقت والأهداف: ويقصد بها أن يكون المتعلم قادراً على أن يصوغ أهدافاً مع معايير نجاح: ملموسة وغير ملموسة، وأن يوازن بين الأهداف: قصيرة المدى وطويلة المدى، وأن يستفيد من الوقت ويدير عبء العمل بكفاءة.

- العمل باستقلال: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على أن يرصد، ويحدد ويرتب أولوياته، وينجز المهام دون إشراف مباشر.

- التعلم الذاتي المستمر: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على الذهاب أبعد من التمكن من المهارات، وتوسيع تعلم الفرد لاكتساب الخبرات، وأن يبادر إلى اكتساب مستويات أعلى من المهارات، وأن يبدي التزامه بعملية التعلم باعتبارها عملية مستمرة مدي الحياة، وأن ينقد الخبرات السابقة للتقدم في المستقبل.

٣. مهارات اجتماعية ومهارات عبر الثقافات:

المهارات الاجتماعية والمهارات عبر الثقافات مهمة للتعلم؛ لأن ممارسة التعلم تتضمن الانخراط في العمل مع أفراد: من مختلف الأعمار والخلفيات والقدرات الفيزيائية؛ فالعلم يتقدم بالبناء القائم على مختلف الملاحظات ووجهات النظر والمعتقدات والتفسيرات للعديد من الأفراد، ويقصد بالمهارات الاجتماعية: العمل بشكل مناسب ومثمر مع الآخرين، والاستفادة من الذكاء الجمعي للمجموعات، وتتضمن المهارات الاجتماعية المهارات الفرعية التالية:

أ. التفاعل بكفاءة مع الآخرين: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على أن يعرف متى يكون من المناسب أن يتكلم، ومتي يستمع، وأن يقود فريق العمل بطريقة مهنية.

ب. يعمل في فرق متنوعة: ويقصد به أن يحترم الاختلافات الثقافية، ويعمل بكفاءة مع الناس من مختلف الخلفيات الثقافية، ويستجيب بعقل متفتح لمختلف الأفكار والقيم، وأن يستفيد من الاختلافات: الاجتماعية والثقافية لخلق أفكار جديدة، وزيادة كل من الابتكار وجودة العمل.

٤. الإنتاجية والمساءلة:

الإنتاجية هي القدرة على أداء مهمة أو ابتكار منتج باستخدام المهارات التالية:

- تحديد الأهداف وتحقيقها، تحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات والتعاون.
- وترجع أهمية الإنتاجية إلى تحديد طريقة النجاح والفشل في عالم العمل.

وتتعلق المساءلة بتحمل مسؤولية الإجراءات اللازمة لخلق المنتج، وأداء المهمة ويظهر الأفراد القدرة على المساءلة من خلال إدارة فعالة للوقت وتخصيص موارد مناسبة لتلبية مطالب الإنتاج، وإدراك الأفراد والفرق للترابط بين أفعالهم على جميع المستويات.

وتتضمن الإنتاجية والمساءلة المهارات الفرعية التالية:

- إدارة المشروعات: ويقصد بها أن يكون المتعلم قادراً على أن يضع الأهداف ويحققها حتى في مواجهة العوائق وضغوط المنافسة، ويضع الأولويات، ويخطط ويدير العمل لتحقيق النتائج المرجوة.

- الوصول إلى نتائج: ويقصد به أن يكون المتعلم قادراً على أن يعرض سمات إضافية مرتبطة بإنتاج منتجات عالية الجودة، بما في ذلك القدرة على العمل الإيجابي الخلاق وإدارة الوقت والمشروعات ب، والقيام بمهام متعددة، والإسهام ب وواقعية ودقة، والتعاون والتأزر ب مع الفرق، وتقدير التنوع بين أفراد الفريق، وتحمل المسؤولية عن النتائج.

٥. القيادة والمسؤولية: تشمل مهارات القيادة والمسؤولية قدرة الأفراد على العمل مع وضع مصلحة المجتمع في الاعتبار، والقدرة على إلهام الآخرين بالقدور، والاستفادة من نقاط القوة في الآخرين لتحقيق هدف مشترك، وتتضمن القيادة والمسؤولية المهارات الفرعية التالية:

- توجيه وقيادة الآخرين: ويقصد بذلك أن يكون المتعلم قادراً على أن يستخدم مهارات شخصية، ومهارات حل المشكلات للتأثير وتوجيه الآخرين تجاه تحقيق الأهداف، وأن يستفيد من أوجه القوة لدى الآخرين في تحقيق الأهداف، وأن يلهمهم؛ للوصول إلى أفضل ما يستطيعون من خلال القدوة، وأن يبدي نزاهة وسلوكاً أخلاقياً في استخدام النفوذ والسلطة.
- المسؤولية عن الآخرين: ويقصد به أن يتصرف المتعلم بمسؤولية، مع وضع مصالح المجتمع في الاعتبار.

وتشير الاتجاهات الآن إلى أهمية دمج المهارات، مثل: الكفايات المتعلقة بالتكنولوجيا، وحل المشكلات، والتفكير الناقد، والإبداع في التعلم؛ لكي يصل المتعلم إلى درجة النجاح في الحياة والعمل على مواكبة القرن الحادي والعشرين.

- كما حددت منظمة الصحة العالمية في برنامجها للصحة النفسية العالمي عدة أبعاد للمهارات الحياتية، تتمثل في:

صنع القرار، وحل المشكلات، والتفكير الإبداعي والتفكير النقدي، والاتصال الفعال، ومهارات العلاقات الإنسانية، والوعي الذاتي، والتكيف مع الضغوط. (World health organization, 1997, 2)، وتشير (هاشم، ٢٠١٧، ١٤٩)، إلى أنالتربيين، ووزراء التعليم، والحكومات وممثلي التعليم، وأصحاب الأعمال، وأيضاً الباحثين في المجال إلى هذه المهارات، من خلال استخدام مصطلحات مختلفة، تتضمن مفهوم القدرات أو الكفايات أو مهارات التفكير أو مخرجات التعلم أو "مهارات التواصل والتفكير المركب"، ومهما اختلفت الأسماء فإنها جميعاً تدل في النهاية على ما اتفق على تداوله عالمياً الآن وهو مصطلح "مهارات القرن ٢١".

- كما حدد "واجنر" (Wagner, 2008, 2-5) في دراسته التي أجراها عام ٢٠٠٨م أن هذا الجيل يحتاج إلى سبع مهارات حتى يستطيع العيش والعمل وممارسة المواطنة في هذا القرن، وتتمثل في:
حل المشكلات، والتفكير الناقد، وريادة الأعمال، والتعاون والقيادة، والخيال والفضول، والاتصال شفوياً وتحريرياً، ومهارة الوصول إلى المعلومات وتحليلها.

- وحددت مجموعة الدول التي حققت تقدماً في مجال التعليم مثل (أستراليا-فنلندا-سنغافورة-المملكة المتحدة-الولايات المتحدة) هذه المهارات فيما يمكن تصنيفه في أربع فئات رئيسية على النحو التالي: (Rosefky, 2012)

- طرق التفكير: وتضم الإبداع، الابتكار، والتفكير الناقد، وحل المشكلات، وصناعة القرار، وتعلم كيفية التعلم، والتفكير فيما وراء المعرفة.
- طرق العمل: هي تضم التواصل والعمل في فريق.
- أدوات العمل: هي المعارف العامة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، القرائية.
- العيش في العالم: المواطنة، والحياة، والعمل، والمسئولية الاجتماعية والشخصية، والتنافسية، والوعي الثقافي.

في ضوء التصنيفات السابقة لمهارات القرن الحادي والعشرين؛ قامت الباحثة بإعداد قائمة خاصة بأربع مهارات أساسية، تمثلت في:

١. فن إدارة البيئة الصفية، وإدارة منظومة التقويم، كمهارات مهنية.
 ٢. التفكير الناقد، وأسلوب حل المشكلات كمهارات للتعلم والابتكار.
 ٣. التوجيه الذاتي كمهارة من المهارات حياتية.
 ٤. العمل التعاوني التشاركي، والتفاعل بكفاءة مع الآخرين كمهارات اجتماعية.
- وتعد المهارات الأربع السابقة، والتي أكدت مجموعة البحث في الدراسة الاستطلاعية على حاجاتهم المهنية لتنميتها، والتي تحاول الباحثة تنميتها من خلال البرنامج التدريبي القائم على التعلم الذاتي.

المحور الثاني-التنمية المهنية المستدامة:

أضحت قضية التنمية المستدامة قضية: حياتية ومستقبلية تهتم البشرية كل البشر، واهتمت بها المنظمات الدولية: من خلال عقد المؤتمرات وورش العمل الدولية، من أجل تحقيق أهدافه التنمية المستدامة، وسبل تحقيقها، للنهوض بتحسين جودة التعليم والتعلم في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة.

وحدد اليونسكو المقصود بالتعليم من أجل التنمية المستدامة بأنه تعليم يدخل في منظورة تعلم مدي الحياة، وأنه يعد المتعلم لإكسابه مهارات وقيماً ومعارف لضمان تنمية مستدامة، تعليماً يعد المواطن لتحمل مسؤولياتهم، واستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة، والاستفادة من جهود المنظمات الدولية المعنية بالتنمية المستدامة في التعليم نجد أن نظمنا التعليمية مطالبة بالتطوير لتنمية مهارات أفرادها؛ ليكونوا على وعي بالمستحدثات المجتمعية. (صالح، ٢٠١٦، ٥٩)، (عامر، ٢٠١٢)

كما أشار المؤتمر العالمي لليونسكو حول التعليم من أجل التنمية المستدامة، والذي عقد في بون أن العديد من البلدان، لإستراتيجية مبتكرة لفائدة التعليم من أجل التنمية المستدامة، وقد شجع عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة البلدان على إعادة صياغة أهداف التعليم ومحتويات البرامج المدرسية، والممارسات التربوية؛ لتتسق والجهود المبذولة؛ لضمان استمرارية التنمية المستدامة. (بورينت، ٢٠٠٩، ٢٥).

١. التنمية المهنية المستدامة، ورؤية مصر ٢٠٣٠: أكدت إستراتيجية مصر للتنمية المهنية المستدامة من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠، اتجاه الدولة لاهتمام بالاستدامة في التعليم بدء من رياض الأطفال وحتى نهاية حياة الإنسان، كما اهتمت بالنمو المهني والتدريب المستمر للمعلمين، حيث يواجه المعلم في عمره الوظيفي متغيرات شتى لا يمكنه مواكبتها إلا بالتزود بالخبرات التي تؤهله لذلك، فالعلوم تتغير والبحوث تضيف إليها

كل يوم جديداً، والتقنية تتسارع خطاها إلى المستحدثات والمبتكرات التي تغير كثيراً من معوقات البيئة وأنماط الحياة، والمجتمعات هي الأخرى تغير نظمها وسياستها وأساليب العمل وخطط التنمية فيها والعلاقات بين أفرادها ومؤسساتها، والمتعلم يتأثر بهذه المتغيرات كلها، بتغير حاجاته وطموحاته ونظراته إلى المستقبل. (وزارة التخطيط، رؤية مصر ٢٠٣٠، ٢٠١٥)

لذلك أصبح التحدي الأكبر للمعلم أثناء الخدمة أن يواكب هذه المتغيرات، التي تشمل جميع عناصر عمليتي: التعليم والتعلم، وياتي يحتاج إلى مهارات متجددة لملاحقتها، إلا أن تلك المهارات لا تكتسب بالصدفة، بل لابد من برامج التنمية المستمرة، والتي تعتمد على التخطيط العلمي.

٢. أهدافه التنمية المهنية المستدامة للمعلم: تهدف التنمية المهنية للمعلم إلى إضافة معارف، وتنمية مهارات، وقيم مهنية، لتحقيق تربية فعالة وتعلم ايجابي للمتعلمين، وتحقيق التنمية المهنية مجموعة من الأهداف أهمها: الربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التطبيقية، وتنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصر، واستخدامها في توصيل المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، وتمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور والإسهام بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور، والإسهام في تكوين مجتمعات تعليم وتعلم متطور يقدم خدمات للمجتمع، ومواكبة المستجدات في مجال تخصصه، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر والاعتماد على مبدأ التعلم الذاتي، وتعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم، وتطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها، وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي. (اللقاني؛ والجمل، ٢٠٠٠)

٣. مبادئ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين: (عياصرة، ٢٠٠٥، ٥)

تؤكد مبادئ التنمية المهنية المستدامة أهمية إعداد المعلم إعداداً جيداً، يكون قادراً على أداء دوره على أكمل وجه، وبخاصة في ظل المتغيرات والتطورات الحديثة في مجال التربية والتعليم.

ومن المبادئ العامة لسياسة برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أنها:

- واضحة الأهداف، قابلة للتنفيذ، ومستدامة.
- حق مشروع لجميع المعلمين وفي جميع مراحلهم التعليمية.
- تهدف إلى تحسين العملية التعليمية التعلمية للطلبة داخل الغرفة الصفية.
- تقوم على تلبية حاجات المعلمين والمدارس والوزارة.
- تراعي الفروق الفردية بين المعلمين في جميع المراحل.
- تعتمد الأنشطة التجديدية المثيرة للدافعية والتحدى ضمن الجوانب العملية لمهنة التعليم.
- تبني على نموذج تعلم البالغين، الذي يقدم معارف وأفكاراً جديدة، ويشتمل على إمكانية تنفيذ جميع الأنشطة، ومن ثم متابعتها.
- تقوم على أساس الكفايات التعليمية وتراكم الخبرات التدريبية.

٤. مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين: (عياصرة، ٢٠٠٥، ٥-٦)

انطلاقاً من المفهوم الشامل للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين والمبادئ التي تقوم عليها، فإنها تتضمن بالإضافة إلى توجهات الوزارة وأولوياتها المجالات الآتية:

- **مجال الثقافة العامة:** وهو النمط الكلي للسلوك الخاص بجماعة من الأفراد، المشروط ببيئتهم المادية وأفكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وعاداتهم، وهي تراكمية تنتقل من جيل إلى جيل.
- **المجال الأكاديمي التخصصي:** وهو معرفة المعلم بتخصصه الأكاديمي.
- **المجال التربوي:** وهو العمل على إكساب المعلم المهارات الضرورية لمهنة التعليم (تخطيط- وأساليب تدريس- وأساليب تقييم- ونظريات- والتعلم).

٥. برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين: (عياصرة، ٢٠٠٥، ٦)

تعد التنمية المهنية المستدامة بمكوناتها نظاماً خاصاً له أهداف وأساليب ووظائف، تربطها علاقات شبكية متبادلة التأثير والتأثير، متكاملة تجعل منها نظاماً فعالاً في تحقيق أهدافها المنشودة. فالتنمية المهنية المستدامة كمفهوم شامل ونظام متكامل تجعل القائمين عليها ينطلقون من خطة واضحة ضمن إطار يحدد المعالم الآتية: (مدبولي، ٢٠٠٢)، (عياصرة، ٢٠٠٥، ٦)

- إستراتيجية معتمدة.
- الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها.
- مهارات يحتاج المدرسين لاكتسابها، ومهارات لا بد من توافرها في المدرب.
- تحديد الحاجات الفعلية للمتدربين.
- تلبية الحاجات التي تم تحديدها.
- المتابعة والتقييم.

لذا تسعى التنمية المهنية المستدامة إلى تلبية حاجات المعلمين في مراحل إعدادهم قبل الخدمة، وفي أثنائها، من خلال البرامج والأساليب المختلفة؛ لرفع مستواهم: المهني والأكاديمي، وإكسابهم المهارات المختلفة للقرن الحادي والعشرين، من خلال أساليبها المختلفة، ومنها أسلوب التعلم الذاتي.

المحور الثالث-مهارات القرن الحادي والعشرين وبرامج التنمية المهنية للمعلم:

لتحقق مهارات القرن ٢١ أهدافها؛ سعت شراكة مهارات القرن ٢١ لتقديم برامج للتنمية المهنية للمعلم؛ ولكي تكون تلك البرامج فعالة يجب أن تتميز ببعض السمات الرئيسية ومنها:
(Partnership for 21 st Century skills، ٢٠٠٩)

- حث المعلمين على اكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين والأهمية التي تتمتع بها، وكيف يمكن دمجها في عمليات التدريس اليومية.
- تيسير التعاون بين المعلمين والمديرين والمدرسين وغيرهم.

- تدعيم المعلم؛ باعتباره ميسرا لعملية التعلم، وليس ملقناً للتلاميذ.
- تتيح إمكانية الاستعانة بالأدوات التكنولوجية اللازمة:
- ولقد أوصت شراكة مهارات القرن الحادي والعشرين بمجموعة من الإرشادات اللازمة لإعداد وتنمية المعلم، وتتمثل في: (Partnership for 21 st Century skills, ٢٠٠٩)،
- إنشاء برامج مكثفة للتنمية المهنية للمعلم، بحيث تركز على تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين.
- إحداث تكامل بين مهارات القرن الحادي والعشرين وعملية إعداد المعلم، ومنحه رخصة مزاوله المهنة.
- التعاون مع الإداريين والمعلمين في سبيل دعم التعليم المهني القائم على علاقات تعاونية بشكل مباشر، أو من خلال شبكة الإنترنت، بحيث تنمي قدرتهم على تفعيل مهارات القرن الحادي والعشرين.
- إنشاء فرق عمل قيادي؛ لمتابعة الجهود المبذولة في سبيل تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين في التعليم.
- إشراك كليات إعداد المعلم في برامج تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.
- كما أوضحت شراكة القرن (P 21, 2011) دور المعلم في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين في: (Partnership for 21 st Century skills, 2011).
- دمج مهارات القرن الحادي والعشرين بتحفظ في سياق المواد الأساسية وموضوعات التخصصات المختلفة.
- توافر الفرص؛ لتطبيق مهارات القرن الحادي والعشرين عبر مجالات المحتوى.
- تقديم أساليب تعلم مبتكرة، تعتمد على الكفاءة في التعلم، واستخدام التقنيات الداعمة للمنهج الدراسي وتأكيد مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير العليا.
- تشجيع التلاميذ على التكامل بين موارد المدرسة والمجتمع.
- اغتنام الفرص لدمج مهارات القرن الحادي والعشرين في أدوات وإستراتيجيات التدريس والممارسات والأنشطة التعليمية.
- ربط مهارات القرن الحادي والعشرين بمجتمعات التعلم المهني.
- تطوير قدرة المعلمين على استخدام إستراتيجيات تعلم مختلفة؛ لخلق بيئات تعليم وتعلم متباينة.
- التقييم المستمر؛ لتعرف درجة تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدي المتعلمين.
- التشجيع علي تبادل المعرفة بين المجتمعات، وذلك باستخدام التواصل وجها لوجه أو من خلال وسائل الاتصال المخلوطة والافتراضية.

- استخدام نموذج مستدام وقابل للتطور للتنمية المهنية.

تتضح مما سبق أهمية إعداد وتنمية المعلم على مهارات القرن الحادي والعشرين، سواء في كليات التربية عند إعداده، أو أثناء الخدمة، أو اعتمادا على نموه الذاتي، لتطوير قدراته على التعلم المهني وأدوات وإستراتيجيات التدريس والتقويم والمهارات الاجتماعية والحياتية.

المحور الرابع-التعلم الذاتي كأحد أساليب التنمية المهنية المستدامة، وأدوار المعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين:

لم يعد المعلم مجرد ملقن للمعرفة، كما كان في المدرسة التقليدية، وأصبح عليه أن يقوم بأدوار متعددة في ظل التوجهات التربوية المعاصرة ، كدوره كناقل للمعرفة، وكموجه للتفاعلات داخل الموقف التعليمي، ودوره كمسئول عن النمو المتكامل للطلاب، وكنموذج يتعلم منه الطلاب ، وكمنظم للمناخ: الاجتماعي والنفسي داخل الفصل الدراسي، وكخبير في مهارات التدريس، وحفظ النظام، وكمصدر للأسئلة، وتنظيم الحوار ودوره كمسئول عن تقويم الطلاب وعضو في المجتمع وكموجه للتعلم داخل الفصل؛ وهذا يتطلب استمرارية التنمية المهنية للمعلمين؛ حني يستطيعوا تلبية متطلبات هذه الأدوار الجديدة.

وتشير بعض الدراسات لأدوار المعلم في القرن الحادي والعشرين، وتذكر أن هناك عدة أدوار ينبغي علي المعلم القيام في أي نظام تعليمي منها:خبير في المادة الدراسية، معلم للمادة لديه مهارات تواصل مع طلابه، مدير للفصل لديه قدرات في فن الإدارة، ومرشد نفسي، ويعمل في فريق، وقيادة معلمين آخرين، وعضو فاعل في المدرسة، وممثل جيد للقسم أو المدرسة، وباحث، ومنفذ للسياسات. (Neil & Morgan , 2003.79)

ومع هذا، فإن هذه البرامج وحدها لا تكفي؛ إذ لابد من أن يحرص المعلم علي النمو الذاتي المستدام المتواصل، ولتكن برامج التنمية منطلقات لتكوين مهارات جديدة لهذا النمو الذي لا غني للمعلم عنه؛ الأمر الذي يتطلب حرص برامج إعداد المعلم وتنميته على اكتساب هذه المهارات. (عياصرة، ٢٠٠٥، ٢)

لذلك فالنمو الذاتي للمعلم أصبح ضرورة حتمية؛ لتجديد معلوماته، ورفع مستوى مهاراته بقوله: إن من العوامل الأساسية في زيادة كفاءة المعلم رغبته في التعلم باستمرار، وقدرته على تحسين مهاراته الذهنية بما يكفل له تقبل الجديد، والمحافظة باستمرار على مستوى عال من الكفاءة، وهذا يتطلب منه تجديد معارفه ومهاراته باستمرار، وقد قيل إن (٢٠%) من وقت المعلم يجب أن يخصص لعملية المتابعة المهنية، حيث إن المعارف والخبرات في هذا العصر ما هي إلا بضاعة قابلة للاستهلاك، ولابد من توافر فرص التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وخاصة ما يتعلق منها بمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، مما يؤدي إلى الارتقاء بالمستوي التعليمي لهم، وتهيئتهم للاضطلاع بالمهام المناطة بهم، ومن هنا يأتي حرص الوزارة على

الاستمرار في تطوير برامج التنمية المهنية للفئات التربوية المستهدفة، وما يتطلبه ذلك من دعم الكوادر البشرية الفنية القائمة على تنفيذها، وإيجاد نظام متابعة وتقييم لفاعليتها المختلفة، قادر علي ضمان تطوير هذه البرامج في ضوء ما توفره من التغذية الراجعة للمهنيين، واعتماد مبدأ اللامركزية في التنمية بمستوياته المختلفة. (مدبولي، ٢٠٠٢).

يتضح مما سبق أن هناك تعددًا وتغيرًا في الأدوار، التي يقوم بها المعلم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين؛ ومن ثم يقترح البحث الحالي تصورا لبرنامج تدريبي للتنمية المهنية قائم على الموديلات التعليمية كأحد أساليب النمو الذاتي، في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؛ لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

ثالثاً- الإجراءات العملية ونتائج البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث، والتحقق من صحة فروضه: تم اتخاذ الإجراءات التالية:

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث والذي ينص على:

ما التصور المقترح لبرنامج قائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؟ تم الإجابة عنه من خلال الخطوات التالية:

١. تحديد مجموعة البحث.
 ٢. إعداد قائمة بمهارات القرن الحادي والعشرين "المحددة الأربع".
 ٣. إعداد اختبار معرفي لقياس المعارف والمفاهيم للمهارات المحددة الأربع، وضبطها.
 ٤. إعداد مقياس لقياس مهارات القرن الحادي والعشرين.
 ٥. تطبيق الاختبار المعرفي والمقياس تطبيقاً قبلياً على عينة البحث.
 ٦. إعداد البرنامج التدريبي المقترح.
 ٧. تطبيق الاختبار المعرفي، وتطبيق المقياس بعدياً على مجموعة البحث.
 ٨. تسجيل النتائج وتحليلها إحصائياً وتفسيرها.
 ٩. تقديم التوصيات والمقترحات.
- وسيتم تناول كل خطوة من الخطوات السابقة، كما يلي:

١. اختيار مجموعة البحث: من معلمي مادة الدراسات الاجتماعية، ممن يدرسون مادة طرق التدريس بالدبلوم العامة، بكلية الدراسات التربوية-جامعة القاهرة، -مكان عمل الباحثة- حيث يمكن الرجوع إليها من وقت لآخر حين الحاجة، وكذلك إمكانية المتابعة من طرفها لتذليل الصعاب التي قد تواجههم أثناء البحث، وتم اختيار مجموعة البحث لتطبيق البرنامج المقترح عليها قوامها (١٦) من معلمي مادة

الدراسات الاجتماعية، ممن يجيدون التعلم الذاتي، وممن لهم اهتمامات بموضوعات مهارات القرن الحادي والعشرين،

٢. إعداد قائمة بمهارات القرن الحادي والعشرين:

تم اشتقاق قائمة مهارات القرن الحادي والعشرين من خلال الخطوات التالية:

تم تحديد "أربع مهارات من مهارات القرن الحادي والعشرين: هي:

أ. فن إدارة البيئة الصفية، وإدارة منظومة التقييم، كمهارات مهنية.

ب. التفكير الناقد، وأسلوب حل المشكلات كمهارات للتعلم والابتكار.

ت. التوجيه الذاتي كمهارة من المهارات الحياتية.

ث. العمل التعاوني التشاركي، والتفاعل بكفاءة مع الآخرين كمهارات اجتماعية.

وتمثل المهارات التي أكدت مجموعة البحث عن رغبتها في دراستها دراسة ذاتية، من خلال نتائج

الدراسة الاستطلاعية للبحث الحالي. (ملحق ١).

• وتم اشتقاق القائمة من الإطار النظري للبحث، والبحوث والدراسات السابقة والتي تناولت مهارات القرن الحادي والعشرين ذات الصلة.

• تم عرض القائمة على السادة المحكمين، لضبطها، ولتصبح في صورتها النهائية بعد تعديل آراء السادة المحكمين. (٢)

٣. إعداد اختبار تحصيلي: تم إعداد اختبار تحصيلي موضوعي؛ لقياس مدى نمو الجوانب المعرفية المرتبطة به لمعلمي مادة الدراسات الاجتماعية (مجموعة البحث)، وذلك في ضوء الخطوات التالية:

أ. **تحديد هدف الاختبار** - تم تحديد هدف الاختبار، والمتمثل في اختبار تحصيلي؛ لقياس نمو الجوانب المعرفية لمفاهيم مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وضبطها.

ب. **اختيار نوع مفردات الاختبار وكتابتها**: تم تحديد عدد مفردات الاختبار به (٢٠) مفردة، وتمت صياغة هذه المفردات في شكل أسئلة اختيار من متعدد؛ حيث إنها تعتبر أفضل أنواع الأسئلة الموضوعية؛ في تقليل أثر التخمين لزيادة عدد بدائل الحل، وعند الصياغة تم مراعاة اعتبارات الإعداد الجيد لهذا النوع من الأسئلة.

ت. **كتابة تعليمات الاختبار**: بعد إعداد مفردات الاختبار تم صياغة تعليماته بلغة بسيطة وواضحة، توضح أهدافه وكل ما يساعد المعلمين -مجموعة البحث- للإجابة بطريقة صحيحة عن أسئلته.

^٢ ملحق (٢) قائمة مهارات القرن الحادي والعشرين.

ث. وضع نظام تقدير الدرجات: تم تحديد درجة ونصف لكل مفردة من مفردات الاختبار تكون إجابة المعلم عنها صحيحة؛ وبذلك تكون الدرجة العظمى للاختبار هي ثلاثين درجة.

ج. مراجعة الاختبار وضبطه: بعد كتابة أسئلة الاختبار تمت مراجعته وتعديله في ضوء هذه المراجعة، ثم عرض على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين؛ لضبطه وإقراره، وقد تم الأخذ بالملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين.

ح. حساب زمن الاختبار وثباته وصدقه: لمعرفة زمن الاختبار وثباته وصدقه؛ تم تطبيقه استطلاعياً على عينة من (خمسة) من معلمي الدراسات الاجتماعية طلاب الدبلوم العامة التربوية-بجامعة القاهرة.

خ. زمن الاختبار: تم تحديد زمن الاختبار عن طريق حساب متوسط زمن جميع أفراد العينة الاستطلاعية، الذين أجابوا عن أسئلة الاختبار وقد كان هذا الزمن = ٤٥ دقيقة.

د. ثبات الاختبار: ولحساب ثبات الاختبار، تم تقسيم درجاته إلى نصفين أحدهما يحتوي على درجات الأسئلة الفردية، والآخر على درجات الأسئلة الزوجية، وتم حساب ثبات نصف الاختبار باستخدام طريقة التجزئة النصفية "البيرسون" (أماني سعيدة، ٢٠١١، ١٣٣)، ووجد أن معامل ثبات نصف الاختبار باستخدام هذه الطريقة = ٨٤% تقريباً. ثم تم حساب ثبات الاختبار كله باستخدام معادلة "سيرمان". (صلاح الدين علام، ٢٠٠٢، ١٥٦)، ووجد أن معامل ثبات الاختبار كله باستخدام هذه المعادلة = ٨٥% تقريباً، وهذا مؤشر على أن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات عالية.

ذ. صدق الاختبار: تم حساب صدق الاختبار من خلال عرضة للسادة المحكمين المتخصصين، وتم مراجعة الاختبار، وبعد حساب زمن الاختبار، وثباته، وصدقه أصبح صالحاً للتطبيق على مجموعة البحث، وأصبح في صورته النهائية، بعد ضبطه.^٣

٤. إعداد مقياس لقياس مهارات القرن الحادي والعشرين: وقد تم إعداده في ضوء الخطوات التالية:

أ. تحديد هدف المقياس، هدف إلى قياس درجة نمو بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

ب. صياغة مفردات المقياس: لتحقيق الهدف من المقياس؛ تم تحديد المهارات الفرعية التي ترتبط بالمهارات الأربع الأساسية، وتم تحويل هذه المهارات إلى عبارات، تصف الأداء المطلوب من المعلم في كل جزء منها، وقد بلغت تلك العبارات (٢٠) عبارة، وقد تم مراعاة أن تبدأ كل عبارة من هذه العبارات بمهارة واحدة فرعية من مهارات القرن الحادي والعشرين للمعلم.

^٣ ملحق (٣) اختبار تحصيلي لقياس نمو الجوانب المعرفية لمفاهيم مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

ت. **تصميم المقياس:** بعد صياغة المفردات، تم تصميم المقياس التي سوف يعرض بها تلك المفردات على شكل مقياس متدرج من أربعة مستويات متوافر بصورة: (دائماً، أحياناً، نادراً، لا يتوافر)، بحيث يتم وضع علامة (√) بجوار المستوى الذي يعبر عن أداء المعلم عند تطبيق المقياس.

ث. **وضع نظام تقدير الأداء:** تم تحديد تقدير كمي؛ لتعرف مستوى أداء المعلمين من خلال مقياس هو ثلاث درجات للأداء دائماً، درجتان للأداء أحياناً، ودرجة للأداء نادراً، وصفر لعدم توافر الأداء).

ج. **مراجعة المقياس وضبطه:** بعد الإعداد المبدئي للمقياس، تم حساب الصدق والثبات له، كما يلي:
- **حساب صدق المقياس:** من خلال عرضها على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين؛ للتأكد من سلامة ودقة عباراته، وتمثيل هذه العبارات للجوانب المطلوب قياسها، وصلاحيّة نظام تقدير الأداء بها، وقد تم الأخذ بالملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين.

- **حساب ثبات المقياس:** ولحساب ثبات المقياس تم تطبيقها استطلاعياً على مجموعة، عددها (١٠) من معلمي الدراسات الاجتماعية؛ حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس، ثم تطبيقه مرة أخرى بعد أسبوعين، وتم حساب نسب الاتفاق بين نتائج التطبيقين.

○ باستخدام معادلة "كوبر" التالية: نسبة الاتفاق = $\frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{X} \times 100$
عدد مرات الاتفاق + عدد مرات الاختلاف

- ووصلت نسب الاتفاق بين التطبيقين طبقاً لهذه المعادلة هي: ٩٦%، وهي نسبة اتفاق عالية، تدل على ثبات المقياس، وأصبح المقياس في صورته النهائية.^(٤)

٥. **تطبيق الاختبار التحصيلي والمقياس قبلياً على مجموعة البحث:** بعد تحديد مجموعة البحث، تم تطبيق الاختبار التحصيلي، والمقياس عليهم في: (يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٩/١/٢)، تطبيقاً قبلياً، ثم قامت بتوزيع كُتيب المديولات، وتم الاتفاق على عقد لقاء دوري نصف شهري، كما تم إنشاء مجموعة على "الواتس أب"؛ لسهولة التواصل والاستفسار بين مجموعة البحث والباحثة، ولتعم الفائدة من استفادة المجموعة ككل.

٦. **إعداد البرنامج التدريبي المقترح القائم على التعلم الذاتي (مديولات تعليمية) في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة.** تم من خلال تحديد أسس البرنامج التدريبي، والذي شمل: (تحديد أسس بناء البرنامج، وصياغة أهداف البرنامج، وتحديد محتوى البرنامج وتنظيمه، وتحديد الأنشطة التدريبية المناسبة لمحتوى البرنامج وطبيعة المتدربين، واختيار مصادر التعلم، التي يمكن الرجوع إليها عند دراسة البرنامج، وإعداد أدوات التقييم للبرنامج، وضبط البرنامج) وسيتم توضيح كل خطوة من الخطوات السابقة.

^٤ ملحق (٤) المقياس في صورته النهائية.

أ. تحديد أسس بناء البرنامج:

كي يكون البرنامج مناسباً للمعلمين ومحققاً للأهداف المرجوة منه؛ فقد تم الاعتماد على مجموعة من الأسس عند بنائه، وهذه الأسس تمثلت في:

- القائمة الخاصة بمهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية وضبطها، والتي تعبر عما يحتاجه المعلمون من معارف ومهارات تخصصية، وفق مهارات القرن الحادي والعشرين؛ للقيام بوظائفهم على الوجه الأكمل.
- خصائص المعلمين، وظروف وطبيعة عمل معلمي مادة الدراسات الاجتماعية.
- مفهوم التعلم الذاتي، واعتبار الموديوالات التعليمية الأسلوب الملائم لتدريب المعلمين- في البحث الحالي- حيث تم الأخذ في الاعتبار عند بناء هذا البرنامج أنه سوف يقدم للمتدربين عن بعد.
- الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.
- أهداف التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- الحداثة والدقة في كل محتويات البرنامج.

ب. صياغة أهداف البرنامج:

في ضوء أسس بناء البرنامج، التي تم تحديدها، ومعايير الأهداف التدريبية الجيدة، تم تحديد هدف عام للبرنامج تمثل في: "تنمية المعارف والمهارات التخصصية، والخاصة بمهارات القرن الحادي والعشرين اللازمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية، وفي ضوء الهدف العام السابق تم صياغة الأهداف التدريبية لموضوعات البرنامج.^(٥)

ت. تحديد محتوى البرنامج وتنظيمه:

في ضوء أهداف البرنامج ومعايير المحتويات التدريبية الجيدة، تم اختيار محتوى البرنامج الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف المحددة، وتم تنظيمه بشكل منطقي؛ حيث تم ربط كل موضوع وكل عنصر به بما قبله وما بعده، وتم ترتيب المادة العلمية في كل موضوع بشكل متكامل ومنطقي، وقد روعي في هذا التنظيم إمكانية دراسة المحتوى بشكل ذاتي من جانب المتدربين، وكذلك إمكانية عرضه في شكل حقيبة تدريبية هي أقرب ما تكون للموديوالات التعليمية.

ث. تحديد الأنشطة التدريبية المناسبة لمحتوى البرنامج وطبيعة المتدربين:

في ضوء معايير الأنشطة التدريبية الجيدة، تم تحديد مجموعة من الأنشطة لكل موضوع من موضوعات البرنامج تتناسب مع المحتوى التعليمي، وطبيعة المتدربين، وتسهم في تحقيق الأهداف.

^٥ ملحق (٥) برنامج تدريبي قائم على التعلم الذاتي (مديوالات تعليمية)، في ضوء أهداف التنمية المهنية المستدامة؛ يهدف لتنمية بعض مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي الدراسات الاجتماعية

ج. اختيار مصادر التعلم التي يمكن الرجوع إليها عند دراسة البرنامج:

لما كانت مطالعة مصادر التعلم المختلفة من الوسائل المهمة للتنمية المهنية للمعلم؛ فقد تم اختيار مجموعة من المراجع العلمية والمواقع الإلكترونية التي يمكن لمعلم مادة الدراسات الاجتماعية الرجوع إليها عند دراسة كل موديول البرنامج التدريبي.

ح. إعداد أدوات التقويم للبرنامج:

للتقويم البنائي للبرنامج تم وضع مجموعة من الأسئلة في نهاية كل موضوع من موضوعات البرنامج، تعطي أهداف هذا الموضوع، وتوضح مدى إلمام المتدربين بمحتواه.

خ. ضبط البرنامج:

بعد الانتهاء من إعداد كل عنصر من عناصر البرنامج التدريبي، تم عرضه على مجموعة من المحكمين المتخصصين في تدريس الدراسات الاجتماعية؛ لتعرف آرائهم حول كل عنصر من هذه العناصر، وتم إجراء التعديلات التي أشاروا بها؛ وبذلك أصبح البرنامج التدريبي في صورته النهائية البرنامج التدريبي لمعلمي مادة الدراسات الاجتماعية.^(٦)

٦. تطبيق الاختبار التحصيلي المقياس بعدياً على العينة المختارة:

بعد انتهاء جميع أفراد العينة من دراسة الأربع مهارات المحددة والمختارة للدراسة الذاتية، تم تطبيق الاختبار التحصيلي وتطبيق المقياس بعدياً؛ وذلك يوم الاثنين الموافق (٢٠١٩/٣/١٨)، أي ان التطبيق استغرق (١٠) أسابيع، واجتماعات بلغت (٥) لقاءات؛ لمناقشة بعض المهارات التي تحتاج إلى توضيح، وتفسير بعض المفاهيم الغامضة.

٧. النتائج وتحليلها إحصائياً وتفسيرها:

تم رصد نتائج الاختبار التحصيلي، والمقياس في التطبيقين القبلي والبعدي، وتم تحليل هذه النتائج إحصائياً باستخدام المعادلات الإحصائية التالية:

– معادلة اختبار (ت) لمتوسطين مرتبطين. (أماني سعيدة، ٢٠١١).

وذلك لمعرفة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة في التطبيقين القبلي والبعدي. أشارت نتائج البحث إلى ما يلي:

١- النسبة للعلاقة بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيقين: القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي. تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول (١)

^٦ ملحق (٦) قائمة بأسماء السادة المحكمين على أدوات البحث والمواد التعليمية

جدول (١)

نتائج العلاقة بين متوسطي درجات مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي

التطبيق	القياس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق
الاختبار	قبلي	١٦	٥,٩٦	١,٦٩	١٩,٩٥**	٠,٠٠٠	دال
	بعدي	١٦	١٨,٧١	١,٩٩			

(**) دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (١) ما يلي:

-زيادة متوسط درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيق البعدي للاختبار التحصيلي عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي، حيث بلغ متوسط التطبيق البعدي (١٨,٧١)، في حين بلغ متوسط التطبيق القبلي (٥,٩٦)؛ مما يدل على نمو الجوانب المعرفية المرتبطة بالبرنامج المقترح لديهم؛ نتيجة دراسة البرنامج التدريبي، ويشمل: (فن عملية التعليم، والإدارة الصفية، وإدارة قدرات المتعلمين من خلال التدريس المتميز، وإدارة منظومة التقويم).

-قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١٩,٩٥**)، ويدل ذلك على أن الفرق بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي للاختبار التحصيلي دال إحصائياً سواء عند مستوى (٠,٠١)؛ وبذلك يثبت صحة فرض البحث الأول، والذي ينص على:

يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في الاختبار التحصيلي القبلي والبعدي لموضوع البرنامج التدريبي المقترح لصالح التطبيق البعدي.

- بالنسبة للعلاقة بين متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المهارات، تم التوصل إلى النتائج الموضحة بجدول (٢).

جدول (٢)

نتائج العلاقة بين متوسطي درجات مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس (ن=١٦)

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	التطبيق	جوانب المقياس
دال	٠,٠٠٠	**٧,٢٧٢	١,٩٩	١٨,٧١	١٦	بعدي	١. المهارات مهنية
			٤,٨٧	٨,٥٧	١٦	قبلي	
دال	٠,٠٠٠	**٦,٥١٩	٥,٢٧	١٧,٥٠	١٦	بعدي	٢. مهارات التعلم والابتكار
			٤,٢٧	٥,٩٦٤	١٦	قبلي	
دال	٠,٠٠٠	**١٤,٣٦٨	٣,١٤	١٦,٣٤	١٦	بعدي	٣. المهارات الحياتية
			٢,٤٣	١,٤٢	١٦	قبلي	
دال	٠,٠٠٠	**٩,٥٤٤	٤,٠٤	١٦,١٥	١٦	بعدي	٤. مهارات اجتماعية
			٣,٦٠	٢,٧١	١٦	قبلي	

(**) دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

-زيادة متوسط درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيق البعدي للمقياس عن متوسط درجاتهم في التطبيق القبلي؛ حيث بلغ درجات التطبيق البعدي: (١٨,٧١، ١٧,٥٠، ١٦,١٥، ١٦,٣٤)، على التوالي، في حين بلغت درجات التطبيق القبلي (٨,٥٧، ١,٤٢، ٥,٩٦٤، ٢,٧١)، على التوالي؛ مما يدل على نمو الجوانب المهنية المرتبطة بموضوعات البرنامج المقترح لديهم نتيجة دراسته، وتمثلت في بعض: (المهارات المهنية، ومهارات التعلم والابتكار، والمهارات الحياتية، والمهارات الاجتماعية)، تم تقديمها لهم ذاتياً.

-قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية والتي بلغت:

(**9,544، **14,368، **6,519، **7,272) على التوالي؛ ويدل ذلك على أن الفرق بين

متوسطي درجات المعلمين مجموعة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس، دال إحصائياً، لكل مهارة على حدة، وبذلك تثبت صحة فروض البحث الثاني، وينص علي:

- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي للمقياس الخاصة بموضوع البرنامج التدريبي المقترح لصالح التطبيق البعدي نتيجة لدراسة البرنامج، في كل مهارة من مهارات القرن الحادي والعشرين (الأربعة) كل مهارة على حدة. ويوضح جدول (٣) درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي الإجمالية للمقياس، وحجم الأثر للبرنامج التدريبي المقترح.

جدول (٣)

درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي الإجمالية للمقياس، وحجم الأثر
للبرنامج التدريبي المقترح.

جوانب المقياس	التطبيق	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التعليق	حجم الأثر	التفسير
الدرجة الكلية للمقياس	بعدي	١٦	٦٨,٧١	١٠,٢٩	١٤,٦١٨**	٠,٠٠٠	دال	٥.٧	حجم أثر كبير
	قبلي	١٦	١٨,٦٧	٨,١٣					

يوضح جدول (٣) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية الإجمالية في التطبيقين: القبلي والبعدي للمقياس الخاصة بالبرنامج التدريبي المقترح لصالح التطبيق البعدي نتيجة لدراسة البرنامج، في المهارات الكلية؛ كذلك يوضح التأثير الفاعل للبرنامج التدريبي في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين؛ حيث إن حجم التأثير طبقاً لنتائج الاختبار أكبر من قيمة (٠,٨)، حيث بلغت (٥.٧)، مما يعني حجم تأثير كبير، وبذلك يثبت صحة الفرض الثالث من فروض البحث والذي ينص على:

- يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معلمي الدراسات الاجتماعية في التطبيقين: القبلي والبعدي للمقياس الخاصة بموضوع البرنامج التدريبي المقترح، لصالح التطبيق البعدي، نتيجة لدراسة البرنامج، في المهارات الكلية.

ومن خلال هذه النتائج يتضح ما يلي:

- أهمية برامج التدريب ذاتياً في التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، حيث اتضح من خلال تطبيق المهارات الأربع، الذي تم إعداده أنه قد أثر بشكل كبير في التنمية المهنية للمعلمين مجموعة البحث.
- تعتبر المديولات كأحد أساليب التعلم الذاتي أو التنمية المستدامة عن بعد، من أنسب أساليب تدريب المعلمين على اختلاف تخصصاتهم.

توصيات ومقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث أمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

أ. التوصيات:

- الاهتمام ببرامج التنمية المهنية المستدامة المختلفة للمعلمين عامة، ومعلمي مادة الدراسات الاجتماعية على وجه الخصوص.
- أهمية تنمية مفاهيم مهارات القرن الحادي والعشرين لمعلمي العلوم: الاجتماعية والإنسانية.
- ضرورة مراعاة برامج التنمية المهنية المستدامة لمهارات القرن الحادي والعشرين، ولمتطلبات التطور: المعرفي والثقافي والمهني والأكاديمي.
- توافر الحافز المادي والأدبي المعنوي للمعلمين المتدربين؛ لدفعهم للتنمية المهنية المستدامة، ولتشجيعهم على النمو المهني الذاتي.
- تشجيع المعلم على تنمية وفق مهارات القرن الحادي والعشرين، وتوجيهه لمحاولة التعايش مع المتغيرات ومواكبتها والإسهام فيها بشكل إيجابي، واستخدام أساليبها في القيام بواجبه.
- تدريب المعلمين على استخدام أساليب التدريب الحديثة مثل التدريب الذاتي والتعلم عن بعد والإلكتروني؛ لما لذلك من أهمية كبيرة في تمكنهم من التعامل بسهولة مع البرامج التدريبية.

ب. المقترحات:

- إعداد دراسة لتحديد المعايير التربوية اللازمة لإعداد برامج التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الدراسات الاجتماعية بالتعليم الأساسي، في ضوء الخطة الإستراتيجية للتنمية المستدامة بمصر.
- دراسة مقارنة للطلاب المعلمين ذوي الخبرة بمهارات القرن الحادي والعشرين، وطلاب المعلمين ذوي الأسلوب التقليدي بالدراسات الاجتماعية.
- إعداد دراسات تحليلية لمدى الإفادة من توظيف مهارات القرن الحادي والعشرين في برامج التنمية المهنية لمعلمي المرحلة قبل الجامعية لتخصصات العلوم الاجتماعية.
- إجراء دراسة تتبعه لمعلمي الاجتماعيات، حول أوجه حول أوجه الاستفادة من دراسته لمهارة اقتصاد المعرفة، كأحدى مهارات القرن الحادي والعشرين.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أحمد حسين اللقاني وعلى الجمل (٢٠٠٠)، معجم المصطلحات المعرفية في المناهج وطرق التدريس، ط ٤٢، بيروت عالم الكتب.
- أحمد حسين عبد المعطي؛ أحمد زارع أحمد زارع، (٢٠١٢): التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات المتحدة، العدد ٣١.
- أحمد على الفتيش، محمد مصطفى زيدان (٢٠٠٠) التوجيه الفني والتربوي، ط٤٣، ليبيا: دار الكتاب الجديد.
- احمد عياصرة، (٢٠٠٥): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وزارة التربية والتعليم، مصر.
- إدريس سلطان صالح (٢٠١٦) التعليم وثقافة التنمية المستدامة في العالم العربي، مركز العبيكان للأبحاث والنشر، ع ١٥، يوليو.
- إدريس سلطان صالح، (٢٠٠٨): تطوير برنامج إعداد معلم الجغرافيا بكليات التربية متاح في: <http://edreessultan.arabblogs.com1archive/200814/548091.html>
- إيهاب أديب كامل حنين (٢٠١٢): بناء إستراتيجية تعميمية مقترحة لتقويم أداة المثقف بالفن وفق اتجاهات التعليم في القرن الحادي والعشرين، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية الفنية جامعة حلوان.
- السيد البهواشي، (٢٠٠٤): تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم، وتجارب بعض الدول، المؤتمر العلمي السادس بعنوان: "تكوين المعلم"، المجلد الأول، جامعة عين شمس، مصر.
- المؤتمر العلمي السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس " تكوين المعلم"، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤. أحمد ثروت محمد بطيشه: (٢٠١٢) مهارات القرن "٢١" في تجويد تدريس النسيج اليدوي من خلال تقنيات النسيج القباطي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الفنية، جامعة حلوان.
- المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر لكلية التربية جامعة حلوان "الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة"، كلية التربية، جامعة حلوان، ١٢-١٣ مارس ٢٠٠٣.
- المؤتمر العلمي السنوي السابع لكلية التربية جامعة حلوان "تطوير نظم إعداد المعلم العربي وتدريبه مع مطلع الألفية الثالثة"، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٦-٢٧ مايو ١٩٩٩.
- والمؤتمر السنوي الحادي عشر بكلية التربية جامعة حلوان (٢٠٠٣) بعنوان "إعداد المعلم في الوطن العربي لألفية جديدة، في الفترة من ٢-٣ مايو.
- الهام عبد الحميد فرج، (٢٠١٠): المناهج وطرائق التعليم والتعلم، مركز المحروسة، القاهرة.

- باولو فريدي (٢٠٠٧): التعلم من أجل الوعي الناقد، ترجمة حامد عمار، آفاق تربوية متجددة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- البنك الدولي (٢٠٠٨): التعلم مدى الحياة في اقتصاد المعرفة العالمي: تحديات للبلدان النامية، ترجمة محمد طالب السيد سليمان، العين، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- بيرني ترلينج؛ تشارلز فأدل، ترجمة بدر ابن عبد الله الصالح، (٢٠١٣): مهارات القرن الحادي والعشرين التعلم للحياة في زماننا، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع.
- بيومي ضحاوي، وسلامة عبد العظيم (٢٠٠٩): التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ثناء منصور عبد العزيز أبو زيد (٢٠١٣): "نموذج مقترح لبناء معايير الجودة الأكاديمية المرجعية لإعداد الطالب المعلم بكليات التربية النوعية في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين"، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كمية التربية الفنية، جامعة حلوات.
- جرادات، عزت، وذوقان عبيدات وهيفاء أبو غزالة، وخيري عبد اللطيف، (٢٠٠٥)، التدريس الفاعل، ط ٦ مكتبة الفكر للنشر والتوزيع، اريد، عمان.
- جيهان كمال، وزملاءها، (٢٠١٢): برنامج تدريبي في التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الفني في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- حسام بدرأوي؛ محسن يوسف (٢٠١٢): الشفافية ومحاربة الفساد في قطاع التعليم المصري، العربي، منتدى الإصلاح، مكتبة الإسكندرية.
- حسين محمد عبد الباسط (٢٠١٢): استخدام دراسة الدرس في تحقيق بعض معايير المعلم لدي طلاب الدراسات الاجتماعية مجلة كلية التربية بقنا-جامعة الوادي-العدد ١٦-ابريل.
- خالد بن محمد العصيمي، (٢٠٠٦): المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم، اللقاء السنوي الثالث عشر بعنوان إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، في الفترة من ٢١-٢٢/فبراير.
- دينا حسن عبد الشافي (٢٠١٣): المهارات الأساسية للتعليم والتعلم مدى الحياة تصور مقترح في إطار تحولات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم التربوية، العدد الثاني، أبريل، القاهرة.
- رضا إبراهيم المليجي (٢٠١١): نحو تعليم متميز في القرن الحادي والعشرين، القاهرة، دار الفكر العربي.
- سيو ليرز (٢٠١٤): " تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين: أدوات عمل "، ترجمة: محمد بلال الجيوسي، متاح على:

- http://www.abegs.org/aportal/books/books_detail.html?id=5538192516186112

[Sub Model=138&ID=1682](#)