رؤية مقترحة لتنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية (دراسة تحليلية)

إعداد

هدى مصطفى أحمد محمد

إشراف

أد/ جمعة سعيد تهامي
أستاذ ورئيس أصول التربية
كلية التربية – جامعة بني سويف

أ.م.د/ وليد محمد عبد الحليم
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية – جامعة بني سويف

المستخلص:

هدف البحث وضع رؤية مقترحة لتنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية، ولتحقيق ذلك مرت الدراسة بمجموعة من الإجراءات تمثلت في مراجعة الأدبيات التربوية فيما يتعلق بالتنمية الثقافية للمعلم، متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، وقد اشتمل على مبحثين المبحث الأول خاص بالتنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية، والمبحث الثاني خاص بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين، وتلا ذلك وضع ملامح ومكونات الرؤية المقترحة للتنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية في مصر على ضوء متطلبات التنمية المهنية.

الكلمات المفتاحية: التنمية الثقافية، المعاهد الأزهرية.

:Abstract

The study aimed to formulate a proposed vision for developing the culture of Al-Azhar institute teachers in Egypt in light of the requirements of professional development. To achieve this, the study went through a set of procedures represented in reviewing the educational literature regarding the cultural development of the teacher, the requirements of professional development for teachers, in order to prepare the educational literature for the research, as it included two topics, the first topic is about the cultural development of Al-Azhar institute

teachers, and the second topic is about the requirements of professional development for teachers. This was followed by setting the features and components of the proposed vision for the cultural development of Al-Azhar institute teachers in Egypt in light of the requirements of professional development.

.Keywords: Cultural development, professional development

مقدمة:

تواجه الأنظمة التعليمية حول العالم تغيرات متسارعة، وتحديات غير مسبوقة؛ مما استدعى مختلف الأنظمة التعليمية والحكومات لإصلاح وتطوير وتجديد أنظمتها التعليمية، وذلك لما للتعليم أهمية في تنمية الافراد والشعوب على حد سواء وبالإضافة إلى التوجهات العالمية لدمج مفاهيم التنمية المستدامة في عمليات المؤسسات التعليمية.

ونظراً للتطور الهائل في الثورة المعرفية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لا بد من مواكبة هذا التطور في جميع مجالات الحياة المعاصرة، ولعل التعليم من أهم المجالات التي تتحمل جزءاً كبير من المسؤوليات لتطوير الطلبة والافراد والمجتمع؛ فتطوير التعليم يبدأ بتطوير مستوى أداء المعلم وتأهيله، وتعزيز دوره لتحقيق النجاح.

وتعد التنمية الثقافية للمعلمين من إحدى عناصر الإصلاح في المؤسسات التعليمية لكون المعلم من أحد المتغيرات التي تحتاج إلى تطوير، وذلك من أجل تحسين نظام التعليم فيه التي تعد من أهم الاستثمارات في الوقت والمال التي تسعى إليها الدول في مجال التعليم من خلال تحسين أدائه المهني (بلال، ٢٠١٦، ٢٥٦).

كما أن الاهتمام المتزايد بالتنمية الثقافية المهنية لمواكبة هذه التغيرات التي تواجه العملية التعليمية يأتي من النظرة التقليدية للتدريس أثناء الخدمة لم يعد ملائم للبنية المعرفية والفلسفية لمهنة التعليم وللأدوار المنتظرة من المعلم في ضوء معايير الجودة في المؤسسات التعليمة التي تحقق التنمية المهنية الحقيقية التي تؤدي إلى تغير في الممارسات المهنية للمعلمين. (الزايدي، ٢٠١٥، ٣٣٤).

وهذا يتطلب تعليماً وتدريباً من نوع جديد، يستوعب تحديات ومتطلبات الحياة الاجتماعية، ولكي يزود المعلم الأزهري طلابه بعقلية واعية، فإن التنمية الثقافية للمعلم مطلباً مهماً في ظل المسؤوليات والأدوار الجديدة للمعلم، ليكون أكثر استجابة للمستجدات العلمية والتكنولوجية، وبما يضمن قدرته على أداء دوره بفاعلية، ورفع كفايته التربوية والتدريسية.

ومن ثم فإن تطوير منظومة التعليم الأزهري قبل الجامعية لا يمكن أن تنجح دون أن يكون على رأسها المعلم، لكن مع تغيير أدواره من حيث قدرته على استخدام التكنولوجيا وإدارتها وتوظيفها في العملية التعليمية، وامتلاكه مهارات القرن الحادي والعشرين؛ ليتمكن من مساعدة طلابه في مواجهة المتغيرات العصرية ومتطلباتها الثقافية.

مشكلة البحث:

يشكل المعلم أحد الركائز الأساسية لمنظومة المعاهد الأزهرية التعليمية حيث يقع على عاتقة الدور الأكبر في تحقيق أهداف العملية التعليمية وتسخير الإمكانيات التعليمية في خدمة العملية التعليمية، وفق التغيرات التي طرأت على وظائف المعلم وبالتوازي مع الجهود التي تبذلها الدولة في تطوير أنظمتها التربوية لمواكبة متطلبات التنمية الثقافية والمهنية للمعلمين عامة ومعلمى الأزهر خاصة، إلا أنه يواجه مجموعة من المشكلات التي تقف عائقاً دون تنميتهم ثقافياً، على ضوء متطلبات التنمية المهنية، فلا يعد حصول المعلم على المؤهلات التربوية، والدورات التدريبية كافياً لأداء عمله على الوجه الأمثل بل يستوجب على المعلمين تنمية أنفسهم بأنفسهم بما يسهم في صقل خبراتهم ومعارفهم وتحسين أدائهم وتكوين شخصيتهم بجوانبها المختلفة لمواكبة متطلبات التنمية الثقافية اللازمة للتجديد والتطوير المهني وهذا ما تسعي الدراسة إلى تحقيقه.

ويمكن تمثيل مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤل الرئيس الآتي:

كيف يمكن تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية؟

ومن التساؤل الرئيس ينبثق عدد من التساؤلات الفرعية، أهمها ما يلي:

١. ما ماهية التنمية الثقافية للمعلم الأزهري؟ ومبرراتها؟

٢. ما التنمية المهنية للمعلم؟ والأدوار التي ينبغي أن يقوم بها المعلم لتلبية متطلباتها؟

٣. ما ملامح الرؤية المقترحة لتنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة الحالية إلى كيفية تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية؟

، وإلى جانب ذلك سوف تحاول الدراسة تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على التنمية الثقافية للمعلم والمبررات التي تدعو إلى ضرورة تنميتها؟

٢. التعرف على ماهية التنمية المهنية لدى معلم المعاهد الأزهرية؟

٣. وضع ملامح رؤية مقترحة لتنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر في ضوء متطلبات التنمية المهنية؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث في أهميته النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

١. تنمية المعرفه الثقافية للمعلم الأزهري بذاته وقدراته، وتشكيل سلوكه على النحو الذي يمكنه من الاستفادة من نقاط القوة وتلافي القصور، ويساعده على أداء العمل بثقة وفعالية، ومن ثم حل المشكلات والتحديات التي تواجهه.

٢. يمكن أن تسهم هذه الدراسة في تزويد المكتبة العربية بأساليب التنمية الثقافية للمعلمين للارتقاء بمهنة التعليم ومواكبتها في ضوء متطلبات التنمية المهنية.

٣. يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في التنمية الثقافية والمهنية الذاتية لمعلمي المعاهد الأزهرية بما يسهم في تحقيق جودة الأداء.

٤. قد تساعد نتائج الدراسة على الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لمعلمي المعاهد الأزهرية وإكسابهم الخبرات والمهارات المهنية لمواكبة متطلبات التنمية المهنية.

٥. يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في عدة نواحي تطبيقية تهم المسئولين في الأزهر الشريف ووزارة التربية والتعليم في وضع برامج تدريبية للمعلمين لتنمية ثقافتهم لمواكبة متطلبات التنمية المهنية.

مصطلحات البحث:

تتضمن الدراسة الحالية عدد من المفاهيم المهمة التي يجب التركيز عليها، أبرزها ما يلي:

التنمية الثقافية Cultural development:

تعرف التنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية إجرائياً بأنها "جميع العمليات المخططة والمنظمة والمتكاملة المستمرة من الأنشطة والفعاليات الهادفة لرفع كفاءة معلمي المعاهد الأزهرية الثقافية بمصر وتطوير أداءهم المهنية إلى حدها الأقصى وإكسابهم رؤى وأساليب متجددة في العمل التدريسي والاجتماعي والتكنولوجي وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم وطرق تفكيرهم وتأهيلهم لمواجهة ما يستجد من تطورات تربوية".

التنمية المهنية للمعلمين Al-Azhar Institute Teachers:

وتعرف إجرائيا بأنها عملية منظمة ومستمرة وشاملة تهدف تطوير كفايات معلمي المعاهد الأزهرية الابتدائية؛ لتكون أكثر كفاءة وفاعلية؛ لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يحتاجها المجتمع والمعهد والمعلمين أنفسهم؛ لمواجهة متطلبات المهنة.

متطلبات التنمية المهنية The Requirements of Professional Development for Teachers:

وتعرف إجرائياً بأنها "جملة العناصر والإجراءات التي ينبغي تلبيتها أو توفيرها في سبيل الارتقاء بأداء معلمي المعاهد الأزهرية الابتدائية، وتطوير مهاراتهم وكفاياتهم الأكاديمية، وتمكينهم من مواكبة المستجدات التربوية وتنميتهم من الناحية التقنية؛ لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، وفق حاجات المجتمع المتغيرة ومستجداتها الثقافية".

الدراسات السابقة

دراسة (الدهشان، وهناء، ٢٠٢١) وهدفت وضع رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة وأشارت إلى أن

المتطلبات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة الثورة الصناعية الرابعة، والتي أشار أفراد العينة إلى أنها مهمة بدرجة كبيرة، تمثلت في ثلاثة جوانب وهي: المتطلبات الخاصة بأهداف التنمية المهنية للمعلمين، والمتطلبات الخاصة بمحتوى برامج التنمية المهنية للمعلمين، والمتطلبات الخاصة بأساليب التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الثورة الصناعية الرابعة.

ودراسة (بدر، ٢٠٢١) وهدفت تحديد الاحتياجات التدريبة للمعلم الرقمي، وإلى الاحتياجات التدريبية اللازمة للمعلم في عصر التحول الرقمي.

لمين، والتي تمثلت في مهارات التفكير العليا والمهارات الحياتية ومهارات التعامل مع أنظمة التعلم LMS ومهارات التعامل مع المحتوى الإلكتروني، ومهارات إدارة اللقاءات الافتراضية ومهارات التعامل مع أساليب التقويم الإلكتروني.

ودراسة (عبد السلام، ٢٠١٩) هدفت وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للأكاديمية المهنية للمعلمين لتلبية متطلبات الترخيص المهني، وأشارت إلى أن البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم بوضعها الحالي لا تلبي الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين.

دراسة (XiaoYao،٢٠١٩) هدفت الكشف عن طرق التطوير المهني الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين.

منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة البحث.

إجراءات البحث:

تمثلت إجراءات البحث فيما يلي:

- مراجعة الأدبيات التربوية فيما يتعلق بالتنمية الثقافية للمعلم، متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، تم تقسيم الإطار النظري إلى مبحثين: المبحث الأول خاص بالتنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية، والمبحث الثاني خاص بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين.
- وضع ملامح ومكونات الرؤية المقترحة للتنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية في مصر على ضوء متطلبات التنمية المهنية.

الإطار الأدبي التربوي للبحث:

المبحث الأول– التنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهرية في مصر:

إن الثقافة هى الجسر الذى يعبره الناس إلى الرقى والتمدن، وتعد الثقافة عاملاً هاماً في تصنيف المجتمعات وتميزها عن غيرها، وتعرف الثقافة على أنها المخزون المعرفي ومستودع القيم والأعراف والأحكام والمفاهيم السائدة في المجتمع التى يتأثر بها الأفراد بمختلف فئاتهم بدرجات متفاوتة ومن ثم فإن للثقافة الدور الأبرز فى تحديد سلوكيات الأفراد، وردود أفعالهم ، وطرائق تفكيرهم (محمود، ٢٠١٢، ٤٠٨).

وعرف هوستفاد (Hofstede,Greet&GertJan Hofstede, 2005, 4) الثقافة على أنها البرمجة الجماعية للعقل الذى يمكنه أن يميز أعضاء إحدى المجموعات البشري عن المجموعات الأخرى، وبالتالي فإن الثقافة تشير إلى مجموعة من الاتجاهات أو المعتقدات والقيم التي تتناسب مع الظروف والبيئة المتغيرة.

ويعرف سبرادلى (Spradley James, 1973, 6-7).الثقافة بأنها كل ما يجب أن يعرفه الفرد أو يعتقده، بحيث يعمل بطريقة يقبلها أعضاء المجتمع، وعلى هذا فإن الثقافة ليست ظاهرة مادية فحسب ، أى أنها لا تتكون من الأشياء أو السلوك أو الانفعالات ، وإنما تنظيم لهذه الأشياء في شخصية الإنسان ، فهي ما يوجد في عقول الناس من أشكال لهذه الأشياء. ويتفق هذا التعريف على أن الثقافة مرادفة لمصطلح الحضارة.

وفى العصر الحديث استعملت الثقافة للدلالة على الرقى الفكري والحضاري والاجتماعي، ويعتقد معظم علماء الأنثروبولوجيا أن الحضارة نوع خاص من الثقافة متضمنة العلوم والفنون والتراث والمهارات والاتجاهات التي ينتجها المجتمع وتشكل سلوكه.

وتهدف الثقافة إلى تطوير مهارات الأفراد وتحقيق أهدافهم من خلال عملية التفكير المنطقي، ووضع أهداف واقعية ، والتطبيق العملي لما تعلمه و اكتسبه من خبرات لتحقيقها وانجازها بأسلوب صحيح، وتمكينه من إجراء الدراسات وجمع المعلومات بطريقة منهجية للوصول للاستنتاجات الواقعية، الثقافة رحلة متعة يمكن من خلالها التعرف على كل ما هو جديد وخبرات مختلفة، واكتشاف اهتمامات للأفراد وممارستها والتفاعل مع الآخرين .تتيح الثقافة للفرد التعرف على العالم بأسره،

والاطلاع على العلوم الإنسانية مما يسهم في بناء الثقة في الأفراد ورفع مكانتهم في المجتمع(راغب ناصر، ٢٠٢١).

ولا يختلف اثنان على أن هدف الثقافة هو بناء الإنسان، انطلاقاً من وجوب أن يعي الأنسان متغيرات الحياة وظروف وواقع مجتمعه ، وأن يكون قادر على التوافق مع الواقع بكل معتقداته ومشكلاته ،وأن يصبح ذو رؤية واضحة للمستقبل ، يتعايش من خلالها مع همومه وقضاياه ، ليكون متحملاً لمسئولية الوطن(عبدالله، ٢٠٠٦، ١٠٣).

وبهذا فإن الثقافة تهدف إلى تهيئة مناخ داعم للتطور العلمي والتكنولوجي، وتيسير استيعاب الأفكار الإبداعية والمواكبة للمستجدات والمتغيرات، ودعم النظم الاجتماعية للتفاعل بإيجابية مع متغيرات العصر(محمود، ٢٠١٢، ٣١٤-٣١٥).

وتعد ثقافة معلمي الأزهر جزء من ثقافة المجتمع المصري العربي المسلم، لذلك يلاحظ أن المعلم الأزهري يستمد ثقافته من ثقافة دين مجتمعه؛ الذى يعد مصدر معياري لثقافته، كذلك من أصالة بيئته وتراثه الضارب في أعماق التاريخ والموروث المصري المادي والمعنوي، كما إذ أصبحت الثقافة التكنولوجية وشبكة الاتصال الرقمي تشكل عاملاً رئيسياً في تشكيل ثقافة المعلم، وسوف نتناول بشئ من التفصيل عن تلك المصادر في السطور القادمة:

١-المصادر الشرعية: تعد المصادر الشرعية من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ومنقولات الصحابة والتابعين بمثابة المعرفة الشرعية والإحاطة بأمور الدين الحنيف بحيث تكون طريقة لحياه المسلم ؛ تشتمل على علم المسلمين بدينهم ، وعملهم به وتكوين الفكر الإسلامي الصحيح القائم على الفهم الصحيح للكتاب والسنة، وبالتالي ينبثق لدى المسلم سلوك يتسم بالاعتدال أى أنها منهج الحياه المتكامل للفرد المسلم(إحلام، ٢٠٠٨، ٢٢٤).

- القرآن الكريم: هو كلام الله المعجز، المنزل على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم بواسطة الملك جبريل عليه السلام بلسان عربى مبين ،المنقول بالتواتر ، المتعبد بتلاوته ، المبدوء بسورة الفاتحة والمختوم بسورة الناس ، المحفوظ "إنا نحن نزلنا الذكر وإنا له لحافظون "سورة الحجر الآية ٩

والثقافة في القرآن الكريم هى عبارة عن سلوك يمارسه الأفراد ، وبه يتشكل مسار حياتهم ، وتصاغ مجتمعاتهم، وبما أن السلوك مجموعة من العلاقات، فقد تناول القرآن الكريم علاقة الأنسان بربه ، وعلاقة الإنسان بنفسه ، وعلاقة الإنسان بالآخرين ، وعلاقته بالكون وبما حوله(زينب، ٢٠١٨، ٢٨١).

وعلاقة الأنسان بربه يعمق القرآن الكريم شعور المسلم بوجود الله والإيمان به ولفت الأنظار للتأمل في بديع صنع الله سبحانه وتعالى ، والتعرف على صفاته الجلية، وتتولد الخشية من الله وحب عبادته، ومن ثم تكون حياة الأنسان كلها خاضعة لأوامر الله ومنهاجه وشرعه . فعلاقة العبد بربه ستكون على ما يحبه الله ويرضاه، وتسهم هذه العلاقة فى صياغة الشخصية الإسلامية المتماسكة ، لتجعل الفرد عنصراً فاعلاً في مجتمعه ، متحرراً من العبودية لغير الله ، لتنشأ عزة نفس المسلم ، وتنعم بالأمان ،فهى محاطة بحماية الله.

وعلاقة الإنسان بنفسه ينظم القرآن علاقة الأنسان بنفسه ويعنى بجميع جوانبه؛ فسلك طريقا وسطياً مع الجانب الحسمى وأحل الله تعالى الطيب من المأكل والنافع للبدن وحرم الخبيث والضار منه، وشرع الطهارة والتجمل في الملبس ،والعقل من أعظم نعم الله على الأنسان ،وهناك آيات قرآنية كثيرة تحث الأنسان على إعمال العقل والتدبر والتفكر ليزيد إيمانه بالله ويكسب الشعور بمراقبة الله له ، فتبقى روحه يقظة ،وتنتظم على الصراط الذى شرعه الله.

وعلاقة الإنسان بالآخرين نظم الإسلام علاقة المسلم بالآخرين تنظيماً دقيقاً ، وأولى رعاية الأسرة وبر الوالدين عناية فائقة، وحدد شروط الاختيار في الزواج، وأن تقوم المعاملة بين الأفراد على الصفح والتسامح والصبر والمحبة، ونظم علاقات أفراد المجتمع اقتصاديا، وأرسى دعائم النظام السياسي ونظم العلاقة بين الحاكم والرعية.

وعلاقة الإنسان بالكون يتعامل الأنسان مع الكون من منطلق أن الله خلق الكون وسخره لخدمة الأنسان ، وفق قواعد ثابتة ومستمرة ، وأن الكون كله مطيع لله مسبح له.

للقرآن الكريم له أثر كبير في تكوين شخصية المسلم وتوجيه سلوكه ؛ حيث أنه يشتمل على كل ما يحتاجه المسلم في مجال العقيدة والنظم والآداب والقيم والأخلاق من خلال الآيات التى تتناول الأحكام العقدية والأحكام العلمية ، وكذلك الآيات التى

تتناول الجانب الأخلاقي لتهذيب النفس وتزكيتها بالأخلاق الفاضلة والأعمال الصالحة مما يمثل ثقافة متكاملة تقوم عليها حياته وتنير بصيرته. ويعد القصص القرآني عنصر تربية ومصدر توجيه وإرشاد لهداية النا س إلى الله تعالى ، ومن ثم تكوين الشخصية المتكاملة المتوازنة الفاعلة في المجتمع " إن القرآن يهدى للتي هي أقوم " لبناء مجتمع ملتزم بتوجيهات القرآن وأحكامه وحقائقه لإعداده للقيادة ومواجهة الأعداء وأساليبهم .

فللقرآن الدور الأكبر في تكوين ثقافة المعلم الأزهري بما يحتوى عليه من قيم وتعاليم وأهداف وغايات ليصبح مصدر إلهام وتوجيهه للأمة بأسرها (مصطفي، فتحي، ٢٠٠٧، ١٠٨).

– السنة النبوية: وهي كل ما صدر عن النبى الله عليه وسلم صل من غير القرآن من قول أو فعل أو تقرير، وتعتبر السنة النبوية الشريفة ثاني مصدر من مصادر التشريع بعد كتاب الله تعالى ، وقد نُقلت السيرة النبوية جيلاً بعد جيل بطريقة صحيحة وواضحة ، لتسرد تفاصيل مواقف النبي صلى الله عليه وسلم مع الآخرين ، وعلاقاته مع أصحابه وزوجاته ، والمعارك والحروب التي خاضها، وجميع الأحكام التي جاء بها من الله وتطبيقها عملياً في أقواله وأفعاله (زينب، ٢٠١٨، ٣٨٢)، كما أن السنة النبوية هى التطبيق العملي للقرآن الكريم ، فقد بينت الأصول والقواعد الأساسية للإسلام ، وجميع ما صدر عن النبي صلى الله عليه وسلم بمثابة تشريع يجب أن نلتزم به ونسير وفقاً له، واشتغل المسلمون منذ عهد الصحابة بتدوين السنة النبوية الشريفة واستنباط الأحكام منها ، ووضعوا القواعد الأساسية لتلقيها وروايتها. فقد أصبحت السنة المصدر الثانى لثقافة المسلم؛ حيث أنها اشتملت على ما ينظم حياة الأنسان في الدنيا والآخرة ، فهى منهاج للحياه في جميع جوانبها المختلفة ، ومنطلقاً لقيمهم لما تضمنته من أقوال الرسول صلى الله عليه وسلم وأفعالة وتقريراته وصفاته لتبين كتاب الله تعالى وتؤكد نصوصه وتفسرها. ولقد بذل علماء المسلمين جهوداً عظيمة من أجل دراسة السنة ووضع منهاج يقوم على النقد العلمى لنقل الأخبار والروايات (أحلام، ٢٠٠٨، ٢٤٥-٢٤٦).

٢-المصادر المعرفية لثقافة معلمي الأزهر: يستمد معلمي الأزهر ثقافتهم من المصادر المعرفية المتعددة التى لم يأت بها الوحى ، وتتنوع هذه المصادر وتتمثل في الآتى :

- التراث الإسلامي: التراث هو كل ما يرثه الإنسان عن أسلافه سواء كان عقيدة أو ثقافة أو قيما أو آداب أو فنون وصناعات ، ويتمثل في المنجزات المادية وغير المادية من الأجيال السابقة . المنجزات المادية تتمثل في الوسائل والأدوات المختلفة سواء كانت زراعية أو صناعية أو حربية أو منزلية ...إلخ ، ومظاهر العمران المختلفة من قلاع وطرق وقصور ، وتتمثل المنجزات غير المادية في العلوم والآداب والفنون والنظم والقيم . يشتمل التراث الإسلامي على الآثار الثقافية والمدنية المنجزة في الحضارة الإسلامية بما في ذلك العلوم الإسلامية كالفقة وأصول الدين ، والفلسفات العقلية والباطنية والتاريخ وغيره ، ولابد أن ينسجم التراث الإسلامى مع تعاليم الأسلام ويتوافق مع قيمه في التكوين والغاية والمنهج ، ويشير مفهوم التراث الإنسانى إلى منجزات العقل الأنسانى الثقافية والحضارية والمادية(عزمي، ٢٠٠٨، ٥٩-٦٠)، ويشمل الكتاب والسنة و الأنتاج الفكرى المتعامل معهما قال تعالى(ثم أورثنا الكتاب الذين اصطفينا من عبادن فمنهم ظالم لنفسه ومنهم مقتصد ومنهم سابق بالخيرات بإذن الله ذلك هو الفضل الكبير)سورة فاطر الآية ٣٢

ونلتمس من خلال دراسة التراث الإسلامى جوهر الثقافة وهو تعامل الإنسان في هذه الحياه مع العالم المحيط به ، بما في ذلك من طرق واساليب التعامل مع أنفسهم أو الآخرين في نطاق الأسرة أو المجتمع المحلى أو الدولة، والتعامل مع الكون الطبيعى من استعمار الأرض وزراعتها ، والأفكار والمذاهب المختلفة ، والأدوات والوسائل ،و الزمان والوقت ، كما تناول تعاملهم مع خالق هذا الكون الله سبحانه وتعالى ، وأنجزت طرق التعامل المختلفة المنجزات المادية والغير مادية للتراث الإسلامى الذى تراكم عبر العصور.

- العلوم العقلية: وهي العلوم المبنية على اجتهاد العقل الإنسانى في تفاعله وتعامله مع معطيات الكون والوجود المحيط به . وتقسم العلوم العقلية تقسيمات عديدة من أكثرها شيوعاً في الوقت الحاضر (التقسيمات حسب الموضوع) والتى تقسم العلوم إلى ثلاث مجموعات : العلوم الطبيعية التى تستمد موضوعاتها من موجودات الكون

الطبيعى مثل : الفيزياء ، الكيمياء ، الجيولوجيا ، الأحياء ، الفلك ..إلخ ، والعلوم الإنسانية التى يكون موضوعها الإنسان باعتباره كائن اجتماعى يصدر منه أنواع سلوك شتى ، ويتعامل كل علم منها مع نوع من السلوك أو النشاط وتضم علم النفس ،وعلم الاجتماع ، وعلم التربية ، وعلم السياسة ،وعلم الاقتصاد ..إلخ ، والعلوم الصورية تلك التى تهتم بالبحث في صورة الفكر و صورة العلاقات بين الأشياء دون أن تلتفت للمضمون المادى لهذه الصور أو العلاقات ، بل تستخدم الرموز المجردة عن أى مضمون مادى في الواقع ، وتضم علم المنطق و الرياضيات(عزمي، ٢٠٠٨، ٦٨-٦٩) ، كان العلم ولايزال مصدر للثقافات الجديدة في كل عصر، وكل المعارف العملية التى تتعلق بتعامل الأنسان مع الوجود المحيط ؛ فكلما تقدم العلم في أى من المجالات ،ظهر طرق وأساليب جديدة في التعامل ،أى ثقافة جديدة .وبهذا يصبح العلم وسيلة أساسية تساعد الأنسان في التعامل الصحيح مع الوجود المحيط به ، وسبباً لتحقيق الوظيفة التى أرادها الله من خلق الإنسان وهى عمارة الأرض .

اللغة العربية: اللغة هى وجدان الأمة ووجودها ، ووعاء فكرها ، وثقافتها ، وتاريخها ،وانتصاراتها .فاللغة هي: "أداة التفكير ، وأداة البيان" تسهم في تشكيل الثقافات والقوميات ، وتظهر التمايز والاختلاف في الثقافات والهويات ؛ فاختلاف اللغة اختلاف للهويات ، فالأمم لا تكتسب كينونتها وهويتها إلا من خلال اللغة (محمود، ٢٠٠٥،٤٠٩).

وتلعب اللغة العربية دورا هاما في الحفاظ على الهوية الثقافية متمثلة في الوظائف الآتية: (القرني، ٢٠٢٠، ١٧٥-١٧٧).

- تعد اللغة طريق الاتصال ، والتعارف ، والمشاركات بين الناس ،وبها يسهل التواصل بين الناس والتعبير عن أغراضهم ، يستطيع الأنسان من خلال اللغة أن يعبر عن آرائه ، ومشاعره ، واتجاهاته الخاصة نحو الموضوعات المختلفة ، ويقدم أفكاره للأخرين، ويثبت هويته وكيانه الشخصي، فهى تميز الأنسان عن غيره من المخلوقات.

- وتؤثر اللغة على أخلاق الأنسان وقيمه ومروءته ، قال عمر بن الخطاب: "تعلموا العربية فإنها تُثبت العقل ، وتزيد في المروءة".

– للغة وظيفة قومية حيث تكون الحدود الفاصلة لكل الدول ، فهي صورة الأمة بأفكارها ،وحقائقها ، وخصائصها المتميزة ، تتحد بها الأمة في صور التفكير، والتعامل مع المعاني، والبحث الجاد في الأسباب والعقل ، وكثرة مشتقاتها لتعبر عن الحرية وطموحها.

– تستكشف اللغة ما يجهله الأنسان في العالم المحيط بأن يسأل بلسانه وكلماته عن الجوانب التي لا يعرفها في البيئة المحيطة به، أيضاً تصور اللغة المعاني وتوصلها بكلمات، في قوالب لغوية ،وكأنها بين يديك.

– يستخدمها الأنسان لشحذ الهمة والتغلب على الصعوبات، وبث المشاعر المختلفة، وإضفاء روح الجماعة وربطها بهويتها ، فاللغة تجعل الأنسان يتخيل الأشياء ويصورها ، وتأخذ به في دروب الإبداع والابتكار.

– يستخدم الفرد اللغة في نقل المعلومات والخبرات الجديدة والمتنوعة إلى أقرانه ، بل ينقل المعلومات والخبرات إلى الأجيال المتعاقبة.

– يرتبط التطور الاقتصادي باللغة بل يعتمد عليها؛ فكثير من التجارب المتعلقة بالأنترنت ساعدت اللغة على نقلها لمختلف بلدان العالم ، فقرأوا عن تلك المنتجات ،وتسارعوا لشرائها.

– –تحافظ اللغة على النتاج البشرى وتاريخه بتجاربه ومراحله الكثيرة ، ليتطور الأنسان على إثره ، لأنه يبنى تجاربه ومعارفه على ما وصل إليه السابقون .

– –للغة العربية دور جوهري في بناء ثقافة الأنسان ، فهى وعاؤها الكبير ، ولقد اختص الله هذه اللغة بنزول القرآن بلغتها ، وبعث خاتم النبيين من أهلها ، ويسهم التعمق فيها المعرفة الكبيرة لعلوم الدين والعلوم الإنسانية . ولا يتم حفظ الدين والقيام به إلا بصيانة اللغة العربية ؛ بتلاوة القرآن الكريم والتفقه في دين الله عز وجل ، وحفظ سنن رسول الله صلى الله عليه وسلم ،كما أن للغة العربية ارتباط وثيق بالأخلاق الإسلامية ؛ فتعلم العربية يُهذب اللسان ، ويزيد المروءة ، ويكسب المرء الشجاعة والإقدام ، ويضفى قيمه جمالية على لسانه وأخلاقه . لذا يجب علينا الحفاظ على اللغة العربية والتمسك بها ودراسة فروعها المختلفة والإلمام بها للحفاظ على ثقافتنا القومية.

ويعد المعلم أحد العوامل الرئيسة في توجيه التطور التربوي؛ وبعد تطوير المهارات ركيزة أساسية في تطوير العلمية التعليمية، والدفع بمسيرتها إلى الأمام في ظل الثورة المعلوماتية والمعرفية، ولذا تستهدف عملية التنمية المهنية رفع مستوى كفاءته، واكتساب الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائه إلى الأفضل، ولكي يحدث التطوير المأمول في منظومة التعليم يجب إيجاد معلم يمتلك من الصفات الشخصية والمهنية ما يمكنه من إحداث التكامل الثقافي المهني والأكاديمي.

وتبدأ أي محاولة الإصلاح المنظومة التعليمية بالوقوف على مستوى مهارات المعلم ليس فقط أثناء إعداده خلال البرامج التربوية المختلفة، بل يتسع ليشمل متابعة إكسابه المهارات المستقبلية المرتكزة على مستجدات الكفايات الحاسمة، ليصبح لدى المعلم ما يؤهله دوما لمواكبة التغيرات المتلاحقة والمتزايدة والتي تزيد من كفاءة ثقافته المهني(صابرين، ٢٠٢٠).

ويتطلع الأزهر كمؤسسة لنمو المعلم دائمًا ثقافياً والتطور والتجديد في مجال الاطلاع على خبرات المهنة الحديثة والمتجددة كما يجدر به ويتطلب منه أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات المتطورة إلى طلابه بشكل فعال وإيجابي، كما ويتطلب منه أن يكون عصريًا في توظيف تكنولوجيا التعلم والتعليم المبرمج والأجهزة الإلكترونية الأخرى، ومتجددًا ومسايرًا لروح العصر في أساليبه ومهاراته التعليمية ليستطيع بالتالي من المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف السلوكية التربوية المرجوة، وتتحدد المعايير الملزمة للأداء التعليمي لوظائف المعلمين بالمعاهد الأزهرية على النحو التالي: (الأزهر ، ٢٠١٣، مادة١٣)

-تحديد الاحتياجات التعليمية للطلاب وتصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.
-استخدام خطط وأساليب تعليمية استجابة لحاجات الطلاب.
-اشراك الطلاب في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
-توفير مناخ ميسر لتحقيق العدالة في التعامل مع الطلاب.
-الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لتنشيط وتحفيز الطلاب.
-إدارة الوقت المخصص للتعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.
-القدرة على إنتاج المعرفة.
-التمكن من القيام بالتقويم الذاتي وتقويم الطلاب.

وفي ظل المتغيرات العلمية والتكنولوجية ينبغي أن يكون المعلم مبدعًا أي ينبغي أن يكون قادرا على مواكبة أي تطور يطرأ على العملية التعليمية ويتمكن من التعامل معها بفاعلية، وأن تتميز أنشطته بالمرونة والتجديد، ومن واجبه أيضًا ابتكار وسائل متجدده للتعامل مع طلابه وإيجاد أساليب متنوعة للتأثير فيهم، ولكي ينمي المعلم الطالب الموهوب، فإن ذلك يتطلب تعليم فردي له وخبرة يمكن أن يكتسبها خارج الصف، والاستراتيجية المطلوبة لهذا هذ عبارة عن معلومات منظمة على مستويات عليا من الصعوبة مع اختبارات قبلية وبعدية وطرق مختلفة للتعليم متيسرة وعلى مستويات مختلفة، ويتمتع الطالب الموهوب بحب استطلاع غير عادي وبمجموعة متنوعة من الميول، ومن ثم ينبغي أن يقدم لهم تعليم خاص وفرص تعليمية خاصة من أجل تطوير مواهبهم الخاصة ولتحقيق ما ورد في استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠ في مجال التعليم، ينبغي أن يكون المعلم قادرًا على استخدام التقنيات الحديثة في تعليم الطلاب لإخراج جيل مبدع ومبتكر ويترتب على إشراك المعلم للمتعلمين في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي الكثير من النتائج الإيجابية للمتعلم ومنها (أسيا، ٢٠١٨، ١٧٢):

-حب المتعلم للاستطلاع ورغبته في المعرفة في ظل عدم اكتمال المعلومات المتاحة له، أو في ظل تناقضها.

-تبسيط ما هو معقد وتشخيص الصعوبات من خلال قيام المتعلم بتشكيل المعلومات الموجودة لديه في تركيبات جديدة، أو تحديد الثغرات الموجودة فيها.

-التفكير الإكمالي بإضافة تفصيلات مختلفة موجودة أصلا، أو سد الثغرات والنقائص فيها، أو إنتاج حلول.

وتمثل التنمية الثقافية للمعلم محورًا مهما في مسيرته المشاركة، فهي بما تملكه من أدوات وآليات قادرة على إيصال المعلم إلى ما يصبوا إليه من تقدم وتطور في شتى مجالات عمله التربوي سواء المرتبط بالمحتوى التعليمي من تخطيط وتنفيذ وتقويم بمراحله المختلفة ثم طرائق التدريس واستراتيجياته المتعددة مرورا باستخدام الوسائل التعليمية المعينة إلى جانب العلاقات الإنسانية في محيط العمل والمرتبط بسماته الشخصية. وتقوم فلسفة التنمية المهنية للمعلمين على رفع الكفاءات العلمية لدى المعلمين الذين التحقوا بمهنة التدريس دون إعداد كاف أو الذين تخرجوا من كليات

جامعية غير تربوية، كما تسعى فلسفة التنمية الثقافية لإعادة تأهيل المعلمين الأزهريين في ميدان التعليم على كيفية التعامل مع المستحدثات التكنولوجية وتغيير أدوارهم من ملقنين للمعارف والمعلومات إلى مرشدين لطلابهم وموجهين لهم(صابرين، ٢٠٢٠، ٢٥٥).

وتعد التنمية الثقافية ضرورة خاصة في ظل الانفتاح الثقافي وكثرة وسائل التواصل الاجتماعي والثقافي، والمعلم شأنه شأن غيره من أفراد المجتمع يتأثر بهذه التغيرات ويؤثر فيها؛ ومن ثم ينبغي عليه أن يجيد نقل ثقافة مجتمعه لطلابه، ولكي تتم التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية ينبغي القيام بما يلي:(محمد،٢٠١٧، ٢٩٤)

-إجراء مسح شامل للحاجات الثقافية للمعلمين سواء الأكاديمية منها أو التربوية أو الثقافية.

-التطوير المستمر لبرامج التنمية الثقافية والمهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات الحديثة والاحتياجات التدريبية المختلفة لهم حسب التخصصات والمرحلة التعليمية.

-العمل على إدخال أنماط تدريبية جديدة تصل إلى أماكن عمل المعلمين أنفسهم حتى يمكن تقليل كلفة التنمية الثقافية.

-ربط برامج التنمية المهنية والثقافية بمتطلبات المجتمع، وتوسيع قاعدة استخدام التكنولوجيا الحديثة في خدمة خطط وبرامج واستراتيجيات العملية التعليمية.

-تجهيز قاعات تدريب داخل المعاهد الأزهرية بما يسهل عملية التنمية الثقافية للمعلمين.

-ربط التنمية المهنية والثقافية للمعلمين بحوافز مادية ومعنوية.

وتعد الحاجة إلى الإنماء الثقافي قائمة باستمرار، نظرًا لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، وفي ظل التقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يعمل المعلم على تنمية مهاراته ومعارفه مع تجديد المعلومات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنيته، ومن ثم يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة ومتجددة ومن ثم ينبغي أن يعمل القائمين على العملية التربوية بالارتقاء بالمستوى العلمي والتربوي والثقافي للمعلم حتى يتمكن من أداء الأدوار المنوط به القيام بها (حشمت، ٢٠١٧، ٢٣).

كما أن التوجه المنظم والمدروس لبرامج التنمية الثقافية للمعلمين وتبني مداخل التطوير الوظيفي للمعلمين يساعد على تجسير الفجوة بين الواقع والمأمول في الارتقاء بمهنية المعلم وفق تصورات مستقبلية يمكن أن يمتلكها المعلم المبدع المتميز المناسب لطبيعة العصر الرقمي وما يفرزه من تحديات وذلك باعتبار التطوير الوظيفي للمعلمين عملية منظمة مدروسة موجهة لبناء مهارات متنوعة سواء تربوية أو إدارية أو شخصية، ومن ثم ينبغي التأكيد على نظم التنمية الثقافية للمعلمين، مع التأكيد على مفهوم التعلم مدى الحياة، وكذلك التخطيط الاستراتيجي التربوي لتجديد برامج إعداد المعلم وبرامج التعليم في التعليم قبل الجامعي لتواكب تطورات العصر ومتطلبات تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ (محمود، عادل، ٢٠١٧، ٣٨-٥٣).

ويعد التدريب من الوظائف الرئيسية للتطوير والتنمية الثقافية للمعلم، فالتدريب عملية منهجية علمية معرفية تهدف لصقل وتنمية المهارات، وتعد من الركائز المهمة لرفع الإنتاجية وتتمثل الاحتياجات الثقافية التي يلزم المعلم الإلمام بها فيما يلي (سمر،٢٠١٩، ٧٦-٧٨):

-احتياجات معرفية أساسية.

-احتياجات في استخدام التكنولوجيا في التدريس.

-احتياجات في أساليب إدارة الفصل والتعامل مع سلوكيات الطلاب.

-احتياجات في طرق التقويم.

المبحث الثاني- التنمية المهنية للمعلمين ومتطلباتها:

يعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم من الاتجاهات الحديثة التي تسود مختلف دول العالم؛ وهي ضرورة لمواكبة التغيرات والتطورات، بالإضافة إلى أن تطوير التنمية المهنية للمعلم أحد المحاور الأساسية لتطوير منظومة التعليم.

وتعرف التنمية المهنية للمعلمين (Kampen, 2019, 2) بأنها نوع من جهود التعليم المستمر للمعلمين، وإحدى الطرق التي يمكن للمعلمين من خلالها تحسين مهاراتهم، وبالتالي تعزيز نتائج طلابهم.

وعرف (الشمري، ٢٠١٩، ٢٨) التنمية المهنية للمعلمين بأنها الحلقات الدراسية والنشاطات التدريبية التي يشترك فيها المعلم بهدف زيادة معلوماته وتطوير قدراته؛

لتحقيق تقدمه المهني، ورفع كفاءته، وحل مشكلاته التي تمكنه من المساهمة في تحسين العملية التعليمية.

ويمكن النظر إلى التنمية المهنية للمعلمين من زاويتين الأولى: أنها تمثل مجموعة برامج وفعاليات وأنشطة تدريبية تستهدف تطوير المعلم في جوانب مختلفة، والثانية: أنها مفهوم شامل ومتوازن في جوانبه وأهدافه؛ لتطوير أداء المعلم؛ لتلبية حاجات المجتمع وطلابه، وبرغم هذا فإنها تتفق جميعها في أنها تستهدف المعلم بالتطوير والتحسين المستمر؛ لتحقيق فعاليته، ومن ثم جودة المخرجات، وأنها عملية مستمرة ومتواصلة للمعلم، وشاملة لجوانب العملية التعليمية جميعها، كما تراعي مختلف جوانب المعلم، وعملية مخطط لها وهادفة، وتسهم في تطوير المنظومة التعليمية وبالأخص المعلم والطالب، ومواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية.

ويمكن تعريف التنمية المهنية إجرائيا بأنها عملية منظمة ومستمرة وشاملة تهدف تطوير كفايات معلمي المعاهد الأزهرية الابتدائية؛ لتكون أكثر كفاءة وفاعلية؛ لمقابلة احتياجات محددة حالية أو مستقبلية يحتاجها المجتمع والمعهد والمعلمين أنفسهم؛ لمواجهة متطلبات المهنة.

٢- أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

وتعد التنمية المهنية للمعلمين ضرورة ملحة حيث تسهم بدور بارز في تمكين المعلمين من القيام بمهامهم المتجددة والمتطورة؛ ليستطيعوا العطاء لطلابهم؛ فهو المعني الأول بتخريج الأجيال، وإعدادهم بشكل متوازن وفاعل، الأمر الذي يتطلب نموا مستمرا يواكب التطور المتسارع؛ ليتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.

فعندما يتمكن المعلمون من فرص التنمية المهنية يكونون مجهزين بشكل أفضل ليصبحوا معلمين جيدين، لا سيما إذا كان لدى طلابهم احتياجات تعليمية، أو كان أدائهم أقل من مستوى الصف الدراسي أو أعلى منه. (Kampen, 2019, 3)

ومما سبق يتضح أن التنمية المهنية للمعلم ليست لرفع الأداء المهني فحسب، بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية بأكملها، فمن خلال التنمية المهنية يزود المعلم بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الإعداد، وكذلك يتم الاستفادة من تقنيات الثورة الصناعية الرابعة التي يتطلبها تخصصه، ويتم التخلص من الطرق التقليدية.

أهم المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لمعلمي الأزهر الشريف:

بالرغم من محاولات الأزهر الشريف لتهيئة المناخ الداعم والمناسب لتنمية المعلم مهنياً، وطرح العديد من البرامج والدورات للتنمية المهنية للمعلمين على كافة المستويات من معلم مساعد حتى كبير معلمين وذلك عن طريق إدارة التدريب التربوي وبرنامج التأهيل التربوي، ووحدات تدريب وضمان الجودة.

- قلة الوقت المخصص للمعلم في عمليات التدريب أثناء الخدمة لأنه يكون مشتتاً بين عمله الأساسي وبين متطلبات برامج التدريب ونتيجة لذلك تضعف نتائج برامج التدريب نظرا لضيق الوقت.
- قلة وضوح نظام وخطة التدريب أثناء الخدمة حيث لا يوجد نظام واضح وخاص لتنظيم أعمال التدريب والتأهيل أثناء الخدمة للمعلمين.
- وجود قصور في تأهيل المدربين المتفرغين والذين يقومون بتنفيذ البرامج التدريبية الأمر الذي يتطلب اعداداً مهنيا يمكنهم من الأداء الفعال.
- ضعف العلاقة والتنسيق بين مؤسسات إعداد المعلم المتمثلة في كليات التربية، وأجهزة التدريب في وزارة التعليم، والأزهر الشريف.
- ضعف تحفيز المعلمين للمشاركة في برامج التنمية المهنية.
- كثرة الحصص وزيادة العبء التدريسي للمعلم وقلة الدافعية لدى المعلمين لتطوير ذاتهم.
- ضعف تهيئة المكان المناسب للتدريب داخل المدرسة وقلة توافر الأجهزة والتقنية الحديثة في مراكز التدريب وعدم مراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ومستوى خبرتهم ونموهم المهني.
- قصور برامج التدريب الحالية عن تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لأسباب تتعلق بسوء تخطيطها وقلة مراعاتها للاحتياجات التدريبية لهم.
- ندرة تشجيع المعلمين على تجريب بعض الأساليب الحديثة في التعليم.

ثالثاً– الرؤية المقترحة لتنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية في مصر على ضوء متطلبات التنمية المهنية للمعلمين

تُعدّ المعاهد الأزهرية من أقدم المؤسسات التعليمية في مصر، حيث تساهم في تكوين وتعليم أجيال قادرة على حمل أمانة العلم والدين، ولضمان تطوير فعّال في

العملية التعليمية، ينبغي توفير برامج تنموية شاملة تهدف إلى تحسين مستوى أداء المعلمين والمساهمة في تطوير قدراتهم الثقافية.

أ- فلسفة الرؤية المقترحة

فلسفة الرؤية المقترحة من:

١- رؤية مصر ٢٠٣٠ التي تعتبر التعليم حجر الأساس في بناء الجمهورية الجديدة، وتسير في نفس الخط والرؤية مع الأزهر الشريف في ضرورة تطوير التعليم الأزهري بما يتوافق مع العصر.

٢- الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي بالأزهر الشريف ٢٠٢٢-٢٠٣٠، وهي خطة متكاملة في جميع الجوانب العلمية والإدارية، تهدف إلى تحقيق الفاعلية التعليمية والقدرة المؤسسية الكاملة لتطوير التعليم، توفير كوادر تدريسية وقيادية وتوجيهية كافية، على درجة عالية من المهنية بما يضمن جودة العمكلية التعليمية، وتنمية ثقافية مهنية مستدامة للمعلمين، ومصادر متعددة ومتاحة للتنمية الذاتية.

٣- تأكيد المجلس الوطني للتعليم والتدريب على أهمية التنمية الثقافية والمهنية للمعلمين.

٤- مكانة المعاهد الأزهرية كواحدة من أقدم المؤسسات التعليمية في مصر.

٥- إنتشار المعاهد الأزهرية الإبتدائية في كافو ربوع البلاد، وزيادة الأقبال على الالتحاق بها في الفترة الأخيرة بشكل ملحوظ.

ب- منطلقات فلسفة الرؤية المقترحة:

١- حاجة معلمي المعاهد الأزهرية لاستيعاب المستجدات التربوية والثقافية المتعلقة بالأداء والتنمية المهنية الذاتية.

٢- وجود إشكاليات في برامج التنمية الثقافية لمعلمي المعاهد الأزهري، وبالتالي حاجتهم للتحسين المستمر.

ج- أهداف الرؤية المقترحة:

يُعد الهدف الأساسي لهذه الرؤية المقترحة هو لتنمية ثقافة معلمى المعاهد الأزهرية في مصر على متطلبات التنمية المهنية للمعلمين، ويندرج تحت هذا الهدف عدة أهداف فرعية:

- التخطيط لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية.
- التنفيذ لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية.
- التقييم التحسين لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية.
- تقليل الفاقد والحد من جوانب الهدر لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية.
- تحسين بيئة العمل المعاهد الأزهرية.

د- أليات الرؤية المقترحة:

لتحقيق أهداف الرؤية المقترحة، تم رصد مجموعة من الآليات التى يمكن اتباعها وهى كالتالي:

(أ) آليات تتعلق بالتخطيط لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- استثمار الفرص الخارجية: (برامج الزيارات الخارجية، برامج الشهادات الدولية، متابعة وحضور ورش العمل والندوات الدولية، زيارات ميدانية لمدارس دولية، عقد شراكات مع مؤسسات تعليمية أو منظمات أممية ، مبادرات المجتمع المدني) في تطوير مهارات المعلمين ورفع كفاءتهم.

- تحليل احتياجات المعلمين وفقاً لاحتياجاتهم.
- تطوير برامج تدريب مستدامة.
- ربط برامج تنمية ثقافة المعلمين بالسياسة التعليمية.)
- تعزيز الجودة وتكنولوجيا التعليم وتنمية المهارات.
- عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات التى يمكنها أن تسهم في تنمية ثقافة المعلمين
- عقد برامج لتنمية ثقافة المعلمين بوحدات التدريب في كل معهد
- اعتماد برامج تنمية ثقافة المعلمين على احتياجاتهم الفعلية.
- تبنى رؤية واضحة تساعد على تنمية ثقافة المعلمين
- التعرف على التحديات التى تواجه المعلمين أثناء الخدمة وتؤثر على أدائهم.
- توفير وقت خلال التدريب لممارسة مهاراتهم
- استثمار الفرص الداخلية (بنك المعرفة) لتنمية ثقافة المعلمين

(ب) آليات تتعلق بتنفيذ برامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- توفير الإمكانات والوسائل التى تعمل على نشر ثقافة المعلمين.
- توثق الجهات المتابعة تنفيذ خطط برامج التنمية الثقافية للمعلمين.
- متابعة تنفيذ برامج تنمية ثقافة المعلمين بشكل مستمر.
- التدريب الفعال وتعزيز الشفافية والمساءلة وتقليل الأخطاء بما يحسن جودة البرامج.
- التعاون بين الجهات القائمة على تنفيذ البرامج .
- توفير البيئة الداعمة لتنمية ثقافة المعلمين.
- توفير عدد من المدربين المتخصصين لتنمية ثقافة المعلمين.
- قياس مدى فاعلية برامج تنمية ثقافة المعلمين.
- تشجع إدارة المعاهد الأزهرية على مشاركة المعلمين في برامج وأنشطة التنمية الثقافية

(ج) آليات تتعلق بتقييم برامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- وضع معايير واضحة لقياس مدى فاعلية برامج تنمية ثقافة المعلمين
- قياس مدى فاعلية برامج تنمية ثقافة المعلمين.
- مقارنة الأداء الفعلى للمعين بالأداء المخطط له.
- تشخيص الإنحرافات في تنفيذ برامج تنمية ثقافة المعلمين.
- الأستفادة من آراء المعلمين حول برامج تنمية ثقافتهم.
- التأكد من أن برامج تنمية ثقافة المعلمين زودتهم بالمهارات والمعارف اللازمة.

(د) آليات تتعلق بتحسين برامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- التزام الإدارة العليا في المعاهد الأزهرية بالدعم المستمر لتنمية ثقافة المعلمين.
- التحديث المستمر لوسائل لنشر الثقافة لدى المعلمين.

- التدريب المستمر لتنمية ثقافة المعلمين.
- التواصل المستمر مع المعلمين لمعرفة احتياجاتهم المتغيرة في ضوء التغيرات المجتمعية .
- تشجيع العمل الجماعى لشحذ همم المعلمين.
- التحفيز المستمر للمعلمين عن طريق بناء نظام للحوافز يتناسب مع دوافعهم.
- تتيح منصة التدريب ببنك المعرفة المصري برامج لتنمية المعلمين ثقافياً.

(هـ) آليات تتعلق بتقليل الفاقد والحد من جوانب الهدر لبرامج تنمية ثقافة معلمي المعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- تركيز رؤية المعاهد الأزهرية على التحسين المستمر لبرامج تنمية ثقافة المعلمين حاليا ومستقبلا.
- الالتزام بمعايير الجودة لتنمية برامج تنمية ثقافة المعلمين.
- تسهيل جميع التعقيدات التى تحول دون تحقيق الأهداف.
- تخلى المعاهد الأزهرية عن الأنشطة التى لا تحقق الأهداف المتوقعة.
- التوظيف الأمثل في التكنولوجيا في جميع عمليات وأنشطة المعاهد الأزهرية .
- تحديد بنود الإنفاق ونسب الصرف على برامج تنمي ثقافة المعلمين بما يؤدى إلى رفع كفاءة المعاهد الأزهرية .
- توفير بيئة عمل صحية ومناسبة لتعزيز إنتاجية المعلمين .
- تسهم برامج تنمية المعلمين ثقافياً تنمية الموارد البشرية مهنياً.
- تساعد برامج تنمية المعلمين في التخلص من الأنشطة منخفضة القيمة.
- تحفيز الإدارة العليا على التعليم المستمر والتنمية الذاتية.
- تدعم التنمية المهنية للمعلمين الابتكار والابداع في العملية التعليمية.
- تفعيل أساليب ضبط الجودة في تنمية ثقافة المعلمين.

(و) آليات تتعلق بتحسين بيئة العمل بالمعاهد الأزهرية، وينبغي اتباع الآتى:

- تعزيز التنسيق والتكامل بين المعاهد الأزهرية ومختلف الجهات الحكومية والأهلية.

- وضع نظام الكتروني لإدارة القاعات الدراسية والتدريبية و باقى مرافق المعاهد الأزهرية.
- التخطيط للبرامج والنشطة وفق أهداف واضحة ومحددة.
- تخطيط برامج التدريب بناء على حاجة المعلمين.
- توسيع مجال مشاركة المعلمين في صنع القرار.
- دعم مبدأ الرقابة الذاتية للمعلمين.
- تكوين فرق عمل فعالة لإنجاز المهام المختلفة .
- استبعاد جميع الأنشطة غير الضرورية.
- توفير الأدوات الازمة لتحقيق السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل .
- تعزيز القدرات المالية والادارية والتخطيطية للمعلمين.
- وضع الأدوات وترتيبها في الأماكن المخصصة لها لسهولة الوصول إليها وقت الحاجة.
- تقليل فرص التسرب من التعليم الأزهري.
- تشجيع إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول التعليم الأزهرى لاستكشاف التحديات والفرص .

هـ- متطلبات تنفيذ الرؤية المقترحة

-المتطلبات البشرية: وتشمل الفئات التالية:

إدارة عليا واعية، إدارة معاهد مرنه قادرة على التنفيذ والمتابعة والتقييم، معلمين قادرين على المشاركة بفعالية في تنميتهم الثقافية والمهنية والذاتية، كوادر تدريبية تربوية وتوجيهية تقوم بتعديل حقائب البرامج بتخطيط واع مسئول يراعي التخصصات وإدارة الوقت والاحتياجات.

-المتطلبات المادية: وتشمل ما يلي:

- تخصيص مبالغ كافية من لتدريب المعلمين وتنميتهم ثقافياً.
- تمويل برامج التنمية الثقافية للمعلمين كجزء من ميزانية.
- إمداد المكتبة بالكتب المتعلقة بمجال التنمية الثقافية والمهنية للمعلمين.
- توفير وحدات تدريب بالمعاهد الأزهرية مجهزة بالتكنولوجيا الحديثة اللازمة للبرامج التدريبية المختلفة.

- بناء نظام تحفيزي لحفز المعلمين على المشاركة المتميزة.

و- معوقات تنفيذ الرؤية المقترحة وسبل التغلب عليها:

- قصور التخطيط لبرامج تدريب معلمي الأزهر: ويمكن معالجة ذلك من خلال تحديد احتياجات التدريب بدقة، تنويع أساليب التدريب، وتقديم متابعة مستمرة لضمان تطبيق المهارات المكتسبة في الواقع العملي.
- ضعف مشاركة المعلمين في إجراءات التحسين المستمر لثقافتهم: ويمكن التغلب على ذلك من خلال زيادة الوعي، توفير الوقت والدعم، وتصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات المعلمين، يمكن تحفيزهم على المشاركة في تطوير مهاراتهم الثقافية والمهنية بشكل مستمر، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم بشكل عام.
- محدودية المخصصات المالية لبرامج تنمية المعلمين: ويمكن التغلب عليها خلال إعادة تخصيص الميزانية، البحث عن مصادر تمويل إضافية، واستخدام تقنيات التدريب الإلكترونية والموارد المفتوحة، يمكن تحقيق تحسينات كبيرة في برامج تدريب المعلمين. كما أن إشراك المعلمين في تصميم البرامج وتوفير حوافز مالية سيشجع على تحسين المخصصات المالية لهذه البرامج ويعزز من فعاليتها على المدى الطويل.
- زيادة الأمية الرقمية لدى المعلمين: ويمكن التغلب عليها من خلال توفير برامج تدريبية فعّالة، تحسين البنية التحتية التكنولوجية، وتشجيع المعلمين على استخدام الأدوات الرقمية، يمكن تقليل هذه الأمية وتحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين.
- ضعف الوعي بجدوى برامج التنمية الثقافية: للمعلمين ويمكن التغلب على ذلك من خلال التوعية، دمج الثقافة ضمن برامج التدريب، وتقديم حوافز ملموسة، يمكن تحسين قبول المعلمين لهذه البرامج وتحقيق نتائج إيجابية على جودة التعليم وتطوير المعلمين بشكل مستمر.
- ارتفاع تكلفة برامج تنمية ثقافة المعلمين: ويمكن التغلب عليها من خلال الاستفادة من التكنولوجيا، التعاون مع المؤسسات الأخرى، وتقديم برامج مرنة، يمكن تقليل هذه التكلفة وجعلها أكثر وصولًا للمؤسسات التعليمية والمعلمين.

- قصور توظيف تكنولوجيا المعلومات في برامج تثقيف المعلمين: ويمكن التغلب على ذلك من خلال تحسين البنية التحتية التكنولوجية، توفير التدريب الملائم، وزيادة الوعي بفوائد التكنولوجيا، يمكن تحسين الاستفادة من هذه الأدوات لرفع مستوى الثقافة والتعليم بين المعلمين.
- عزوف المعلمين عن المشاركة في برامج تدريبهم الثقافي: ويتم التغلب عليها من خلال تصميم برامج تتماشى مع احتياجات المعلمين، توفير حوافز مهنية ومالية، وتحسين دعم الإدارات على مختلف مستوياتها.
- ضعف التقدير الاجتماعي والاقتصادي للمعلمين: له تأثير سلبي كبير على جودة التعليم وتحفيز المعلمين، ولتحسين هذا الوضع، يجب توفير الحوافز الاقتصادية، التقدير الاجتماعي، والدعم المهني المستمر للمعلمين.
- ضعف مشاركة القطاع الخاص في تمويل برامج تنمية المعلمين ثقافياً ويرجع إلى عدة عوامل تشمل عدم وجود حوافز واضحة، نقص التنسيق، وفهم محدود لاحتياجات التعليم. لتحسين هذه المشاركة، يجب تقديم حوافز مناسبة، تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص، وزيادة الوعي حول الفوائد طويلة الأمد لهذا الاستثمار.
- غياب الاستراتيجيات التشجيعية لالتحاق المعلمين ببرامج تنمية ثقافة معلمي الأزهر: ويمكن التغلب على ذلك من خلال توفير حوافز مهنية، دمج التنمية الثقافية في البرامج التدريبية، وزيادة الوعي بأهمية هذه البرامج، يمكن تعزيز مشاركة المعلمين في هذه البرامج وتحقيق تأثير إيجابي على جودة التعليم.

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

أحلام على الحسن(٢٠٠٨). المسلم والثقافات الأخرى، مجلة المنبر. هيئة علماء السودان، السودان، ع٥.

الأزهر الشريف قرار شيخ الأزهر رقم (٢٥٠) لسنة ٢٠١٣ بإصدار اللائحة التنفيذية لأحكام الباب الخامس من القانون رقم ١٠٣ لسنة١٩٦١بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها المضافة إليه بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ٢٠٠٧ المعدل بالقانون رقم ٧ لسنة ٢٠١٣. مادة (١٨).

آسيا محمد عيسي(٢٠١٨). المنهج الدراسي وبرامج تعليم الموهوبين. دار ابن النفيس، عمان: الأردن.

إمام، إيمان محمد عبد الوارث (٢٠١٩)."المسئولية المدنية المهنية للمعلم وآليات تنمية الوعي بها في العصر الرقمي". مجلة كلية التربية. جامعة سوهاج. جزء ٦٨. ديسمبر ٢٠١٩. ص ص ٢٣٩٥-٢٤٢٤.

بدر، سوزان أحمد (٢٠٢١). "الاحتياجات التدريبية للمعلم الرقمي". مجلة العلوم التربوية والنفسية. المركز القومي للبحوث غزة. مجلد ٥. عدد ٣٢. أغسطس ٢٠٢١.ص ص ١٤٦- ١٥٥.

بلال، إلهام عبد الحميد (٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلم الذاتي لمعلمي التاريخ غير المؤهلين تربوياً بالمرحلة الاعدادية في العراق، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة القاهرة، ٢٤(٣)، ٢٥٤-٢٨٣.

حسن، أسماء أحمد خلف (٢٠١٩). "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة". مجلة كلية التربية. جامعة سوهاج. عدد ٦٨. ديسمبر ٢٠١٩. ص ص ٢٩٠٣- ٢٩٧٤.

حسن، أسماء أحمد خلف (٢٠٢٠). "السيناريوهات المقترحة لدور الذكاء الاصطناعي في دعم المجالات البحثية والمعلوماتية بالجامعات المصرية". مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم والتنمية. مجلد ٢٧. عدد ١٢٥. مارس ٢٠٢٠. ص ص ٢٠٣-٢٦٤.

حشمت عبد الحكم محمدين، أحمد محمد بكري (٢٠١٧). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١(١٧٢)، ١٢- ٧٢.

راغب ناصر (٢٠٢١). أهداف الثقافة. منشور(٢٠٢١/٩/٥)، تم الإطلاع عليه في ٢٠٢٤/١/٢٨م(نسخة إلكترونية) رابط الموقع com.3http://mawdoo

الزايدي، أحمد بن محمد ؛ أحمد، أشرف السعيد (٢٠١٥). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المدارس الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني: تصور مقترح، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٢(٩٤)، ٣٣١-٤٥٨.

الزهراني، منى بنت محمد (٢٠١٨). "واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي. "مجلة كلية التربية. جامعة سوهاج. عدد ٥٤. أكتوبر ٢٠١٨. ص ص ٤١٣-٤٤٦.

زينب محمد إبراهيم كرار (٢٠١٨). مصادر الثقافة الإسلامية. مجلة الدراسات الإسلامية والبحوث الأكاديمية، قسم الشريعة الإسلامية كلية دار العلوم، جامعة القاهرة ، ص ص ٢٧٥، ٢٨١

سمر بنت سليمان الردادي(٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية لمعلمات العلوم للمرحلة المتوسطة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ . مجلة العلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث ، غزة، فلسطين، ٣ (٢٠)، ٧٣- ٩٩.

السيد، محمد إبراهيم عبده (٢٠١٧). "التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة". مجلة العلوم التربوية. جامعة القاهرة. كلية الدراسات العليا للتربية. مجلد ٢٥. العدد الثاني. أبريل. ص ص ٢٩٢-٣٦٢.

الشمري، ثاني حسين خاجي (٢٠١٩). "دور التعلم الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين". المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، عدد ٧. فبراير ٢٠١٩. ص ص ٢٥- ٤٢.

صابرين عبد العاطي لبيب(٢٠٢٠) تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل المجلة العربية التربوية النفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، ٤(١٤)، ٢٥٣-٢٨٦.

عبد السلام، أماني محمد شريف (٢٠١٩). "تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية بأكاديمية المهنية للمعلم لتلبية متطلبات الترخيص في ضوء خبرات بعض الدول". مجلة كلية التربية. جامعة أسيوط. مجلد ٣٥. العدد الثاني. ص ص ١-٧٣.

عبدالله بن محمد المسن (٢٠٠٦). التعليم والثقافة ركيزة التنمية وبناء المجتمع، اللجنة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم ،ع٤.

عزمى طه السيد وآخرون (٢٠٠٨). الثقافة الإسلامية. الأردن: عمان، جامعة القدس المفتوحة.

العنزي، خلف بن قليل (٢٠١٧). "تطوير برامج تدريب المعلمين عن بعد في مراكز التدريب التربوي والابتعاث بوازرة التعليم في المملكة العربية السعودية: تصور مقترح". آفاق جديدة في تعليم الكبار. جامعة عين شمس. مركز تعليم الكبار. ع ٢١. يناير. ص ص ٢٠١- ٢٤٣.

القرنى ، عبد الله بن على بن أحمد،(٢٠٢٠). دور اللغة العربية في المحافظة الهوية الثقافية. مجلة كلية العلوم الإسلامية ، جامعة المدينة العالمية ، مج٤، ع٣.

محمد إبراهيم عبده السيد(٢٠١٧). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاتجاهات الحديثة. مجلة العلوم التربوية، ٢(٢)، أبريل٢٠١٧.

محمود أحمد السيد(٢٠١٢). الثقافة العلمية من متطلبات العصر. دمشق، مجمع اللغة العربية، مج٨٧، ج٢.

محمود عبد الحليم منسي، عادل السعيد البناء(٢٠١٧) نحو نموذج متكامل لانتقاء وإعداد وتأهيل المعلم المبدع والمتميز من التمهين إلى التمكين المؤتمر الدولي الثالث: مستقبل إعداد المعلم وتنميته بالوطن العربي كلية التربية جامعة ٦ أكتوبر، بالتعاون مع رابطة التربويين العرب (١).

محمود محمد شاكر(٢٠٠٥). أباطيل وأسمار. القاهرة ، مكتبة الخانجى ، ط٣.

المزروعي، سامي بن خاطر (٢٠١٩). "تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات الثورة الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل". دراسات

في التعليم الجامعي. جامعة عين شمس. كلية التربية. مركز تطوير التعليم الجامعي. عدد خاص. ص ص ١٣٤-١٠٩.

مصطفى مسلم ،فتحى محمد الزغبى (٢٠٠٧). الثقافة الإسلامية، الأردن، مكتبة الجامعة، إثراء للنشر والتوزيع، ص ١٠٨

ثانياً المراجع الأجنبية:

Hofstede,Greet&GertJan Hofstede,(2005). Cultures&organization:software of the mind,New York,Inc,Mc Graw-Hill

Kampen, M., (2019), "5 Ways To Make Teacher Professional Development Effective [With Examples]", Available at: https: //www.prodigygame.com/main-en/blog/teacher-professional-development, accessed 30/8/2020.

Spradley James,(1973). Culture and cognation, USA,Chadle publishing Company

XiaoYao, Y (2019), " Exploring Effective Methods ofTeacher Professional Development in University for 21 st Century Education", International Journal of Innovation Education and Research, Vol. 7, No. 5, P.p. 248-257, ISSN 241-3123.