

عدد خاص بالمؤتمر الدولي السادس

6-8 فبراير 2021 بعنوان:

مقومات تطبيق منظومة التعليم الرقمي وآليات تنفيذه، تحديات الحاضر، واستشراف المستقبل



International Journal of Educational and
Psychological Research and Studies

المجلة الدولية للبحوث
والدراسات التربوية والنفسية

(IJRS).

مجلة علمية دورية محكمة

تصدرها أكاديمية رواد التميز
للتعليم والتدريب والاستشارات

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).

بحث بعنوان.

دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية.

إعداد. أ.محمد علي حسن الكتبي الشريف.

مشرف عام قضايا شاغلي الوظائف التعليمية بوزارة التعليم.

مقدم للمؤتمر الدولي السادس لتطوير التعليم العربي، تحت رعاية أكاديمية رواد التميز للتعليم والتدريب والاستشارات، والمجلة الدولية للبحوث والدراسات التربوية والنفسية (IJRS) والمجلة الدولية لبحوث ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية (IJHS) والجمعية العربية لأصول التربية والتعليم المستمر (ASFC) وجمعية رواد التميز للتنمية المستدامة (عطاء ومشاركة) (PEGS)

تحت شعار: (نحو رؤية علمية ناجعة لبناء منظومة التعليم الرقمي).

بعنوان: مقومات تطبيق منظومة التعليم الرقمي، وآليات تنفيذه

(تحديات الحاضر، واستشراف المستقبل).

المنعقد بالقاعة الرئيسية بأكاديمية رواد التميز للتعليم والتدريب والاستشارات، وعبر برنامج الزووم أيام (السبت

- الإثنين) 24 - 26 جماد الآخر 1442هـ، الموافق 6-8 فبراير 2021 م.

ملخص الدراسة.

هدفت الدراسة إلى: تعرف دور التعليم الرقمي تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية، كما هدفت الدراسة إلى معرفة أهم التحديات التي تحول دون تطوير أداء القيادات التعليمية، كما رصدت الدراسة أهم سمات القيادة التعليمية وخصائصه، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، عن طريق استخدام الاستبيان، وطبقت على عينة قوامها (107) مفردة من القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية من الذكور والإناث.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي دلالة الفرق بين (الذكور والإناث) في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة.
- وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات القيادات الأكاديمية ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات وذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي.
- وجود فروق ذات دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات القيادات التعليمية للمدارس الحكومية وذويهم ممن هم بالمدارس الأهلية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية - أهلية).
- وجود فروق ذات دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات القيادات التعليمية السعوديين وغير السعوديين لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس (سعودي - غير سعودي).

الكلمات المفتاحية: (دور، التعليم الرقمي، تطوير أداء، القيادات التعليمية، بوزارة التعليم السعودية).

Study summary.

The study aimed to: Know the role of digital education in developing the performance of educational leaders in the Saudi Ministry of Education, and the study also aimed to know the most important challenges that prevent the development of educational leaders 'performance. The study also monitored the most important features and characteristics of educational leadership, and the study used the descriptive approach, by using the questionnaire, It was applied to a sample consisting of (107) individual male and female educational leaders in the Saudi Ministry of Education.

The study found a set of results, the most important of which are:

- There is no statistically significant difference between the mean of the difference between (males and females) in the role of digital education in developing the performance of educational leaders in the Saudi Ministry of Education for the study sample.
- There is a statistically significant difference between the average degrees of academic leaders with less than 10 years of experience and those with more than 10 years of experience of the role of digital education in developing the performance of educational leaders in the Ministry of Saudi Education.
- There are statistically significant differences at the level of (0.01) between the average degrees of educational leaderships for public schools and their families who are in private schools for the role of digital education in developing the performance of educational leaders in the Saudi Ministry of Education for the study sample according to the school type variable (government - private).
- There are statistically significant differences at the level (0.01) between the average degrees of Saudi and non-Saudi educational leaders for the role of digital education in developing the performance of educational leaders in the Saudi Ministry of Education among the study sample according to the variable of nationality (Saudi - non-Saudi).

Key words: (role, digital education, performance development, educational leadership, in the Saudi Ministry of Education).

دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية.

مقدمة.

تعد المؤسسات التربوية أداة حيوية وفاعلة في المجتمعات الإنسانية، وذلك لأن التربية تشكل المدخل إلى التنمية الشاملة، وهي الحصن المنيع الذي تلجأ إليه المجتمعات إذا تعرضت للمصاعب والمحن، وإذا كانت المؤسسات التربوية الأداة الحيوية في المجتمع فإن القيادة التربوية هي المفتاح، ونقطة البدء في عملية إصلاح التعليم وتطويره، ليوأكب حاجات المجتمع وتطلعاته.

وإذا كانت التربية في مفهومها المعاصر عملية للتغيير والتطوير ولها من الآثار والنتائج الإيجابية ما يجعلها تحتل المكان الأول بين وسائط الإصلاح والتقدم في أي دولة من الدول، فإن نتائج هذه العملية منوطة إلى حد كبير بإدارتها، التي تمثل القيادة المسؤولة عن سير العملية التربوية وتوجيهها على أساس أن النجاح في أي عمل، أو تنظيم يعتمد على الطريقة، أو الأسلوب المعمول به في تلك الأعمال، أو التنظيمات، وقدرة تلك التنظيمات على توجيه الأعمال والأنشطة نحو الأهداف المرغوب فيها (اليونسكو، 1996م).

ونظراً للأهمية التي يحتلها التطوير والتغيير والتجديد في المؤسسات التنظيمية وما يتطلبه من تغيير في المهام والمسئوليات لتناسب والاحتياجات الجديدة، والذي أصبح هدفاً تسعى أي مؤسسة إلى تحقيقه خاصة في ظل التحديات التي تفرضها التغيرات العالمية في مختلف البيئات الاجتماعية والثقافية.

فمع بداية الألفية الثالثة، بدأت كثير من الأمم الجادة مراجعة حياتها حيث قامت بوقفه مع ذاتها، تراجع أعمالها وتقوم أداءها، وتحلل نقاط القوة والضعف فيها، وتحدد فرص التطوير وخياراته، لتعمل على تعزيز الإيجابيات وتلافي السلبيات، وهذا شأن الأمم الحية التي تريد أن يكون لها مكاناً على خارطة الحضارة

الإنسانية، وهذا ما يفسر اهتمام كثير من دول العالم بمراجعة أنظمتها التربوية والتعليمية مراجعة جذرية بشكل مستمر للاطمئنان على قدراتها على إعداد الأجيال لمجتمع القرن الحادي والعشرين (الحر، 2001م).

بينما يعيش العالم مرحلة حرجة تموج بالتطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة للانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، وتلعب فيها الجودة والتميز الدور الحاسم في النجاح، ومن هذا المنطلق فإن المؤسسات بمختلف أنواعها ينبغي عليها للحاق بركب الدول المتقدمة وترك التمسك بال نماذج الإدارية التقليدية، والاتجاه نحو تطبيق المفاهيم والأساليب الإدارية الحديثة للتوافق مع العالم الخارجي.

وتُعد القيادة التعليمية الفعّالة من أهم الركائز الأساسية لنجاح النظام التعليمي في تحقيق الأهداف المرجوة منه، وللتأكد من جودة المؤسسة التعليمية وكفاءتها وجودة مخرجاتها، يُنظر أولاً إلى قيادتها وما يتوافر لديها من قدرات وإمكانات ووعي متكامل للأدوار المطلوبة منها ولدور المؤسسة التعليمية في المجتمع، ويُخطئ من يظن أن قيادة المؤسسات التعليمية سهلة وميسرة أو أن ظروفها تتشابه مع غيرها من المؤسسات الأخرى (حيدر، 2010، ص: 99).

2019 كان التعليم العربي في الماضي - حكومي، عام، مجاني - محدود العدد والتخصصات، ولكن شارك 144 التعليم العربي في العقود السابقة في إعداد الكوادر البشرية والإدارية اللازمة لتشغيل عجلة الإنتاج والمال والأعمال في الحكومة والقطاع الخاص.

كما أن التعليم الرقمي في العالم العربي يحتاج بالضرورة إلى إعادة هندسة الربط المعلوماتي الاتصالي لتخفيض التكاليف وزيادة الجودة والإنتاجية حتى تقيد في إعادة هيكلة التعليم العربي للتحويل إلى التعليم الرقمي.

كما يجب الاهتمام بالحلول المتكاملة في التعليم الرقمي عن طريق تعديل جميع المنظومات التعليمية والإدارية والمالية للبرنامج الجديد عن طريق الحلول المتكاملة.

وبالتالي يعد مدير المدرسة المسؤول الأول داخل المدرسة الذي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين معه في الميدان التربوي داخل المدرسة، والذي يحدد ويرسم السياسات العامة لسير العمل داخل المدرسة، من خلال تحديد الوسائل الكفيلة بإنجاز الأعمال وتنفيذ الأهداف، ووضع الخطط لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

وتعد المهمة الرئيسية لمدير المدرسة هي الإدارة التربوية لتطوير نوعية التعامل الحياتي لكل فرد في المدرسة، ويوصف المدير قائدا للمدرسة ومسؤولاً عن تطوير وتحديث المدرسة بكونه ممثلاً للسلطة التعليمية والتربوية ولهذا فإن الإدارة المدرسية عليها أخذ زمام تطوير الأداء ويكون هدفها في تحسين العملية التعليمية والتربوية نحو أداء متميز.

ويساهم التعليم الرقمي في رفع المستوى المهني للقيادات التعليمية ومن ثم يعكس التعليم الرقمي العديد من الملامح الإدارية والقيادية ومن هنا يمكن القول أن التعليم الرقمي يساهم في تطوير الأداء الإداري للقيادات التعليمية في وزارة التعليم السعودية.

مشكلة الدراسة:

التعليم الرقمي يعتبر حجر الأساس في المنظومة التعليمية، فالتعليم في الوقت الراهن حيث بدأ العالم يواجه جائحة، اجتاحت معظم أقطار العالم، ابتدأت في مقاطعة ووهان في جمهورية الصين، ثم انتقلت إلى باقي دول العالم بنسب متفاوتة، وقد ابتدأت تلك الجائحة في الأراضي السعودية ابتداءً من تاريخ (2020/3/5) تم على أثرها تعطيل كافة المدارس والجامعات في كافة المدن السعودية.

وهذه الإجراءات حذت بالجامعات كافة إلى المسارعة في وضع الخطط من أجل حصر الاستمرار في تقديم خدماتها لطلبتها خلال فترة الحجر المنزلي التي فرضتها الحكومة لمحاصرة تلك الجائحة. حيث بدأت كل المدارس والجامعات في كل بقاع العالم على وجه العموم وكذا الجامعات الفلسطينية بالاستمرار وبث المحاضرات بطريقة إلكترونية، مما يحتم على الطلبة الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعلم الإلكتروني،

وكون هذه الأزمة جاءت بشكل مفاجيء ودون تحضير مسبق من قبل بعض الجامعات والطلبة، وبالتالي الانتقال من

وإذا نظرنا نظرة خاصة إلي المؤسسات التعليمية، نجدها أكثر المؤسسات حاجة إلي إدارة وقتها، ويرجع ذلك لأن العملية التعليمية تستهلك وقتاً كبيراً، وفي المدرسة كعادة الأمور لا يتوفر الوقت الكافي لهذه فهو من أكثر التحديات التي تواجه الإدارة المدرسية، والمعلمين، والطلاب.

وتمثل الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات التربوية مجموعة من المقومات التي لا يمكن مشاهدتها، أو لمسها لكنها تشكل الأساس الذي تقوم عليه هذه المؤسسات، فهي القيم التي ترسم حدود التفاعل بين جميع العاملين في تلك المؤسسات وتحكم تعاملاتهم، وهي نظام لمعاني مشتركه يحرص العاملون علي الالتزام بها والتعامل من خلالها بما يعكس أنماط سلوكية معينة ويرسم أسلوب أداء للعمل، كما تعمل علي توجيه كافة العاملين وتنظيم أعمالهم وعلاقاتهم وإنجازاتهم ومنهجية حل المشكلات مما يؤدي إلي تحقيق أهداف المؤسسة وإدارة وقتها بكفاءة وفاعلية، ومن هنا كان على القيادات المدرسية من أجل مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الاهتمام بمنظومة التعليم الرقمي.

فأصبح التعليم الرقمي ضرورة واجبة خاصة في ظل وجود العديد من الازمات الصحية وأخرها جائحة كورونا، فأطلقت جميع المؤسسات التعليمية العديد من المنصات التكنولوجية والتعليمية من أجل مواكبة التطور العلمي ومساعدة الطلاب في الانخراط مع العملية التعليمية ومن هنا وجدت القيادات العديد من الأزمات والمشكلات منها ما هو فني وتقني ومنها ما هو هندسي وغيرها من المشكلات التي ساهمت في تطوير أداء القيادات من أجل تحسين قدراتهم وأدائهم على متابعة المسيرة التعليمية.

وبناء على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الأتي: ما دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية؟ ويمكن صياغة هذا السؤال الرئيس في الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما دور الإدارة والتخطيط الجيد في ظل التعليم الرقمي؟
2. ما أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم؟
3. ما تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع المدرسة (مدرسة حكومية - مدرسة أهلية)؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنسية (سعودي - غير سعودي)؟

أهمية الدراسة: تتضح أهمية الدراسة في أنه:-

1. أهمية التعليم الرقمي في ظل جائحة كورونا خاصة بعد تعطيل الدراسة في جميع أنحاء العالم.
2. يمكن أن يفيد المعنيين من الهيئات المسؤولة عن إعداد وتدريب القيادات التعليمية بالمدارس وذلك من خلال الوقوف على أهم المعوقات وكيفية الاستفادة الكاملة من الوقت المتاح لإدارة المدارس.
3. أنه يمكن أن يسهم في تحقيق ميزة التحسين المهاري والأدائي للقيادات التعليمية.
4. تفيد الدراسة الحالية العاملين في المجال التربوي وذلك من خلال مساهمة النتائج في مقترحات ودورات تدريبية للقيادات في المجال التكنولوجي.

5. قد تفيد هذه الدراسة في إستنباط بعض الدروس المفيدة للباحثين لتطوير البحث في مجال التعلم الرقمي وتحسين أداء القيادات التعليمية.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف علي الأسس النظرية المرتبطة بتحسين أداء القيادات التعليمية.
2. الكشف عن التحديات التي تواجه القيادات التعليمية أثناء استخدام التعليم الرقمي.
3. رصد أهم العوامل التي تساهم في تطوير أداء القيادات التعليمية.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يهتم بملاحظة ووصف العوامل المؤثرة علي تحسين أداء القيادات التعليمية في ضوء التعليم الرقمي، وذلك من خلال تطبيق أداة الاستبيان، واستفاد الباحث من استخدام هذا المنهج في: تحديد مشكلة البحث وجمع معلومات وبيانات تساعد علي تحديدها، تحليل وتفسير البيانات والمعلومات بهدف الكشف عن العوامل والأسباب التي تؤدي إلي تحسين أداء القيادات التعليمية.

مصطلحات الدراسة: وتم عرضها كما يلي:

1. **القيادة لغة:** قال ابن منظور: القودُ: نقيض السوق، يقود الدابة من أمامها، ويسوقها من خلفها، فالقود من الأمام، والسوق من الخلف، والاسم من ذلك كله القيادة (ابن منظور، 2010، مادة: قود).

القيادة إصطلاحاً: القدرة على التأثير على جماعة ما للقيام بعمل أو نشاط في إطار أهداف محددة، وقد تكون القيادة قادرة على الضبط والإدارة والتنظيم، وقد تكون غير منضبطة، وقد تكون بين المسؤولين، هذا يعتمد على مستوي تمكن المعلم من كفاية القيادة وهو ما يحتاج إلي خبرة وممارسة في عديد من المواقف (اللقاني، 1999، ص:29).

أو بأنها القدرة على توجيه الآخرين والتأثير في سلوكهم والتعاون معهم من أجل تحقيق أهداف محددة، وذلك في جو من العمل كفريق متكامل ومحقق للأهداف المشتركة (الحمدان، 2008، ص: 584).

إجرائياً: يعرفها الباحث إجرائياً، بأنها: هي قدرة مدير المدرسة على التأثير في سلوك التابعين وتنسيق جهودهم وتوجيهها لتحقيق الأهداف المنشودة وجعلهم يتعاونون طواعية لتحقيق أهداف إدارة الجودة الشاملة.

2. القائد المدرسي: إصطلاحاً: هو الرئيس المباشر لجميع العاملين بالمدرسة، وهو المسؤول الأول عن تحقيق المدرسة أهدافها، وبلوغ غاياتها، كما أنه المسؤول عن توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة (الحقيل، 1417هـ، ص: 79).

إجرائياً: يعرف الباحث القائد المدرسي إجرائياً بأنه: الشخص المعين رسمياً من قبل وزارة التعليم ليكون مسؤولاً عن جميع جوانب العمل في مدرسته لتحقيق بيئة تعليمية أفضل، والعمل على توفير الإمكانيات والظروف لبلوغ الأهداف المرسومة.

التعليم لغة: التعليم في اللغة: هو من الفعل عَلمَ، وَعَلَّمَهُ الشيءَ تعليماً فتعلّم، ومنه قوله تعالى: (وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ) (البقرة:31) قال ابن السكيت: تعلّمت أن فلانا خارج بمنزلة: علمتُ، علم الأمر وتعلّمه، أتقنه (ابن منظور، 2003، مادة: علم).

إصطلاحاً: إنّ التعلّم يعني إحداث تعديل في سلوك المتعلم نتيجة التدريس، والتعليم والتدريب والممارسة والخبرة، وهو يرتبط بالعملية التعليمية التي تعمل على تحقيقه من خلال المنهج والمعلم بما في ذلك كفاياته الأكاديمية والتدريسية (الفتلاوي، 2003، ص ص: 29-30).

كما يعرف التعلم بأنه عملية اكتساب الوسائل المساعدة على إشباع الحاجات والدوافع وتحقيق الأهداف، ويقوم على التفاعل بين عناصر هي: الفرد المتعلم، موضوع التعلم، ووضعية التعلم ولا يمكن أن يتم إلا بالتفاعل بين العناصر الثلاث السابق ذكرها (بلعيد، 2009، ص: 55).

أما ماكانديس (Mecandess) فيعرّفه: التعلم هو اكتساب المهارات الجديدة وإدراك الأشياء والتعرف عليها عن طريق الممارسة بما في ذلك تجنب بعض أنماط السلوك التي يتضح للكائن الحي عدم فعاليتها، أو ضررها (القذافي، 1981، ص: 12-13).

للتعليم دور مهم في تطور حركة المجتمع من خلال تنمية العامل البشري الذي يعتبر أساس كل تطور و تنمية، وتعتبر الأسرة المدرسة الأولى للطفل، وينعكس تأثير التنشئة الوالدية على العملية التعليمية في مختلف المراحل العمرية، وترتبط بها قضيتي التفوق والتأخر المدرسي (لكحل، 2014، ص:12).

التعريف الإجرائي، يعرفه الباحث إجرائياً، بأنه: لتعليم هو النشاط الذي يسهم به كل من المعلم والمتعلم بحيث يقع تعليم المعارف من قبل المعلم واستيعابها وتعلمها من قبل المتعلم.

التعليم الرقمي (Digital Learning) إصطلاحاً: يعرفه أطف، بأنه: تقديم محتوى تعليمي رقمي عبر الوسائط المتعددة على الأجهزة الذكية، وتطبيقاتها وشبكاتنا إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المعلم ومع أقرانه سواء أكان ذلك بصورة متزامنة أو غير متزامنة(أطف، 2019، ص:287).

إجرائياً: يعرفه الباحث بأنه: تقديم محتوى تعليمي إلكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر، وشبكاتنا، إلى المتعلم بشكل يتيح له إمكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المعلم، ومع أقرانه، سواء كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة، وكذلك إمكانية إتمام هذا التعلم في الوقت والمكان وبالسعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلاً عن إمكانية إدارة هذا التعلم - أيضاً - من خلال تلك الوسائط.

الدراسات السابقة: بعد الإطلاع على العديد من الدراسات والأدبيات العلمية تم تحديد أهم الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ارتباط وثيق، وتم سردها كالآتي:

1. دراسة: (الزيادي، 2020) بعنوان: التعليم الإلكتروني في العالم العربي في ظل جائحة كورونا، أسس البقاء وسبل الارتقاء، هدفت الدراسة إلى: تعرف أهمية التعليم الإلكتروني وأشكاله وأنماطه وأهم المشكلات التي يواجهها التعليم الإلكتروني، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتحقق من نتائج الدراسة وتوصلت الدراسة إلى: أن هناك صعوبات ناجمة عن حداثة التجربة وأهمها عدم إكمال البني التحتية الخاصة بالتعليم الإلكتروني.

2. دراسة: (الجمال، 2020) بعنوان: التعليم الإلكتروني في الجامعة الفلسطينية، وتأثيره على مخرجات التعليم في ظل جائحة كورونا؛ هدفت الدراسة إلى: تعرف واقع التعليم الإلكتروني في الجامعة الفلسطينية وتأثيره على مخرجات التعليم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بتطبيق أداة الاستبيان على عينة قوامها 90 طالباً، وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى: أن إيجابيات التعليم الإلكتروني كانت بدرجة متوسطة، بينما كانت سلبيات التعليم الإلكتروني جاءت بدرجة مرتفعة، كما جاءت مخرجات التعليم الإلكتروني كانت بدرجة متوسطة.
3. دراسة: (زيدان، 2020) بعنوان: آفاق جودة التعليم الإلكتروني لمؤسسات التعليم العالي في العالم العربي، التعليم الخاص في العراق أنموذجاً، هدفت الدراسة إلى: معرفة درجة ممارسة جودة التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبيان على عينة قوامها 120 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى: أن درجة ممارسة جودة التعليم الإلكتروني لأساتذة الجامعة في الجامعات الخاصة جاءت منخفضة.
4. دراسة: (مجاهد، 2020) بعنوان: التعليم الإلكتروني وتداعيات جائحة كورونا في التعليم(الواقع والمأمول)، هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف على أهمية التعليم الإلكتروني في العملية التعليمية كما رصدت العديد من المنصات التعليمية مثل الادمودو وكيفية استخدامها في العملية التعليمية خاصة بعد جائحة كورونا، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي وتوصلت إلي مجموعة من النتائج من أهمها: ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في استخدام التعليم الإلكتروني، ضرورة أمتلاك المعلمين لمهارات التعامل التكنولوجي وتسليحهم بمهارات الاستخدام الأمثل للأدوات التكنولوجية.
5. دراسة: (ألطف، 2019): استهدف البحث إلقاء الضوء على تقنيات التعلم الرقمي باستخدام الأجهزة الذكية في عملية التعلم، وكما قدم البحث إجراءات علمية يف تطبيق تقنيات التعلم الرقمي باستخدام الأجهزة الذكية في المقررات الجامعية والمتمثلة في مقرر الوسائل التعليمية.

وللتعرف على أثر استخدام تقنيات التعلم الرقمي باستخدام الأجهزة الذكية على تحصيل الطلبة واتجاهاتهم نحو استخدامها في عملية التعلم والتعليم، استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي ذو المجموعات الضابطة والتجريبية.

وفي ضوء نتائج التجربة وبعد التحليل واستخراج النتائج توصل البحث إلى: أن استخدام الأجهزة الذكية في تدريس المقررات الجامعية يزيد من التحصيل الأكاديمي واتجاه المتعلمين الإيجابي نحو استخدام الأجهزة الذكية وتطبيقاتها في التعلم والتعليم، ويمكن إعداد تطبيقات تعليمية فعّالة تغطي مفردات المقررات الجامعية للتخصصات المختلفة لتحقيق الأهداف التعليمية.

6. دراسة: (العرفي، 2018): بعنوان: الكفايات اللازمة لمديري التربية والتعليم وأساليب تنميتها من وجهة نظر مديري إدارات المحافظات التعليمية بغرب الرياض؛ هدفت الدراسة للتعرف على: أهمية الكفايات اللازمة لمديري التربية والتعليم وتوافرها وأساليب تنميتها من وجهة نظر مديري إدارات المحافظات التعليمية بغرب الرياض ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على جميع أفراد مجتمع الدراسة وهم مديري إدارات المحافظات التعليمية بغرب الرياض والبالغ عددهم (12) وتم الحصول على (9) استبانات، وبنسبة قدرها (75%).

وأظهرت نتائج الدراسة، ما يلي:

- الكفايات الشخصية والقيادية والإدارية والتربوية لمديري التربية والتعليم بمناطق غرب الرياض جاءت بدرجة مهمة.
- حصلت أساليب تنمية الكفايات (اللقاءات والندوات، والبرامج التدريبية) لدى مديري التعليم في مناطق غرب الرياض على درجة مهم جداً.
- حصلت أساليب تنمية الكفايات (الأساليب التثقيفية، والزيارات وتبادل الخبرات) لدى مديري التعليم في مناطق غرب الرياض على درجة مهم.

▪ وجود فروق دالة إحصائياً بين أصحاب المؤهل العلمي "ماجستير"، وبين أصحاب المؤهل العلمي "بكالوريوس" في استجاباتهم نحو الكفايات الشخصية لصالح الماجستير.

▪ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة لسنوات الخبرة في مجال الإدارة التعليمية والحاصلين على "دورتان تدريبيتان"، وبين الحاصلين على "ثلاث دورات تدريبية فأكثر" في استجاباتهم نحو الكفايات اللازمة لمديري التعليم في مناطق غرب الرياض.

7. دراسة: (آل سليمان، 2017) بعنوان: متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على: متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية، وكذا البحث عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة تجاه متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية، تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمل الحالي، المرحلة الدراسية).

وإستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من قادة مدارس التعليم العام الحكومي وعددهم (1018) قائد مدرسة، وعدد (521,22) معلماً، بإجمالي مجتمع استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، ولقد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وتم معالجة البيانات إحصائياً عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمها، ما يلي: هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية، وكان من أهمها دعم الأنشطة والأساليب والأدوات التي تتجه بالمدرسة نحو التطوير والتحسين، ونشر ثقافة تطوير الأداء المدرسي وتقويمه.

توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً العاملين وظيفياً، وتحفيز العاملين بالمدرسة الاستيفاء معايير هيئة تقويم التعليم، كما ذات دلالة إحصائية عند مستوى (01,0) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي) معلم- قائد مدرسة، وذلك لصالح

أفراد عينة الدراسة من قادة المدارس، بينما ال توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المتطلبات اللازمة لتطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي.

8. دراسة: هالنقرولي (Hallinger, Lee, 2013) بعنوان: اكتشاف قدرة المديرين على قيادة إصلاح جودة التدريس والتعليم في تايلاند، هدفت هذه الدراسة إلى: التركيز على دور مديري المدارس الثانوية والإساسية وأدائهم في قيادة الإصلاح التربوي، خاصة بعد أن تبنت تايلاند قانون تربوي طموح الإصلاح التعليم في تايلاند، فقد أجريت الكثر من الدراسات لتقصي أثر ذلك القانون على تحسين جودة التعليم، ولتحقيق أهداف الدراسة اشتمل مجتمع الدراسة على (1195) مدير مدرسة ثانوية وأساسية، حيث تم تطبيق المقياس الوطني للإدارة التعليمية عليهم.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: حقق مديرو المدارس مستوى متوسط في إعداد رسالة المدرسة، وتطوير مناخ تعليمي إيجابي كما حقق مديرو المدارس مستوى منخفض في إدارة البرنامج التعليمي.

9. دراسة: (العساف، 2011) بعنوان: أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، هدفت الدراسة إلى: تقديم أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي التركيبي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ضرورة تغيير ثقافة المدرسة، التحول إلى نمط الإدارة التشاركية، تشكيل مجلس الجودة في المدرسة، التقييم الذاتي.

التعليق على الدراسات السابقة: استخلصت الدراسة العديد من المؤشرات والدلائل من الدراسات السابقة، وتم عرضها كالتالي:-

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، تم تناول أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، كالتالي:-

(أ) من حيث الموقع الجغرافي: تباينت الدراسات السابقة في مكان إجرائها، فمنها دراسات عربية: أُجري بعضها بمصر، مثل: دراسة: مجاهد(2020) وبالسعودية مثل: دراسة آل سليمان(2017) ودراسة العريفي(2018) وبفلسطين مثل دراسة: الجمل(2020) وبالعراق مثل: دراسة: زيدان(2020) ودراسات أخرى أجنبية مثل: دراسة (Hallinger, Lee, 2013) بتايلاند، وبالأردن مثل: دراسة(العساف، 2011). وهو ما يعكس اهتمام العديد من الدول العربية والاجنبية بموضوع التعلم الرقمي وأخرى أهتمت بالقيادات المدرسية.

(ب) من حيث اختيار الموضوع: التعليم الرقمي ودوره في تحسين أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودية لا توجد دراسة واحدة صريحة - على حد علم الباحث - بهذا العنوان أو المضمون.

(ج) من حيث منهج الدراسة: أجمعت جميع الدراسات على المنهج الوصفي، واتفقت الدراسة الحالية معها في استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة من أدوات البحث العلمي.

(د) من حيث عينة الدراسة: تباينت العينة التي تم اختيارها في الدراسات السابقة من حيث عدد المستبنيين، ونوعيتهم، حيث تم تطبيق معظمها على مدرء المدارس والتربويين.

ثانياً: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة: أسفرت الدراسات السابقة عن عدد من النتائج، ومنها:

1. حقق مديرو المدارس مستوى متوسط في إعداد رسالة المدرسة، وتطوير مناخ تعليمي إيجابي كما حقق مديرو المدارس مستوى منخفض في إدارة البرنامج التعليمي.
2. ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في استخدام التعليم الإلكتروني، ضرورة أمتلاك المعلمين لمهارات التعامل التكنولوجي وتسلحهم بمهارات الاستخدام الأمثل للأدوات التكنولوجية.
3. هناك موافقة بدرجة متوسطة بين أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية، وكان من أهمها دعم الأنشطة والأساليب والأدوات التي تتجه بالمدرسة نحو التطوير والتحسين، ونشر ثقافة

تطوير الأداء المدرسي وتقويمه، وتبني السياسات المرنة القائمة على تفويض الصالحيات لتمكين توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً العاملين وظيفياً، وتحفيز العاملين بالمدرسة الاستيفاء معايير هيئة تقويم التعليم.

4. كما ذات دلالة إحصائية عند مستوى (01,0) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي) معلم، أو قائد مدرسة، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من قادة المدارس، بينما ال توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو المتطلبات اللازمة لتطوير أداء القيادات المدرسية باختلاف متغير العمل الحالي.

الإطار النظري:

التطوير يحدث عندما تزداد كمية الأشياء المرغوب فيها والمفضلة نسبياً، التطوير كمفهوم في المجال التربوي: مجموعة من التغيرات التي تحدث في نظام تعليمي بقصد زيادة فعاليته، أو جعله أكثر استجابة لحاجات المجتمع الذي ينشأ فيه، كما أن تطوير الأداء للقيادات التعليمية هو العنصر الجوهري لأي مدرسة فعّالة وهذا يتطلب مهارات يتعلمها ويقوم بممارستها وليس فقط أن يكون موهوباً فطرياً (Babo Ed.D,2008).

التغيير والتطوير: تطوير الوضع الحالي للمنظمة وللأفراد إلى الأفضل وفق خطة مسبقة تضمن نجاح التغيير وتحقيق إيجابياته وتلافي سلبياته، وتحتاج إلى معرفة كبيرة ومهارات عديدة (هوانة وتقي، ١٩٤١هـ).

تطوير أداء القيادات التعليمية:

مفهوم التطوير: إن مصطلح التطوير شائع الاستعمال دون أن يكون هناك اتفاق على ما يعنيه هذا المصطلح فالتطوير يحدث عندما تزداد كمية الأشياء المرغوب فيها والمفضلة نسبياً (القيوتي، 2001م، ص:17).

التطوير كمفهوم في المجال التربوي يعرفه مصطفى (2005م، ص:7) بأنه: مجموعة من التغيرات التي تحدث في نظام تعليمي بقصد زيادة فعاليته، أو جعله أكثر استجابة لحاجات المجتمع الذي ينشأ فيه.

ولقد أكد ريتشارد (Richardson & etal, 1989) على تطوير الأداء للقائد المدرسي ووصفه بأنه العنصر الجوهري لأي مدرسة فعّالة، وهذا يتطلب مهارات يتعلمها ويقوم بممارستها، وليس فقط أن يكون موهوباً فطرياً، وأكد ريتشارد على نقاط أساسية إلى برنامج لتطوير أداء القائد المدرسي أن يكون القائم على التطوير متفاعلاً مع القائد المدرسي والمدرسة، وأن الأسلوب الغير مباشر في توجيه القادة يكون نافعاً، وإدخال الأساليب التقنية في التطوير لتدريس بعض المفاهيم الإدارية.

مفهوم القيادة ومنطلقاتها:

هناك اعتقاد شائع بين الناس بأن القائد هو إنسان له مركز في التسلسل الهرمي للسلطة، أو أنه إنسان يمتلك جاذبية شخصية يتخلق الناس من حوله ويعملون بتوجيهاته، وقد تعددت وجهات النظر في محاولات تعريف القيادة وتحديد مفهومها.

ويستخلص (النمر، 1422هـ) تعريفاً للقيادة بأنها: القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة، أي أن القيادة تتضمن ثلاثة عناصر أساسية هي:

- وجود مجموعة من الأفراد يعملون في تنظيم معين.
- قائد من أفراد الجماعة قادر على التأثير في سلوكهم وتوجيههم.
- هدف مشترك تسعى الجماعة إلى تحقيقه.

فالقيادة تتجاوز كونها سمات، أو صفات يمتلكها المدير إلى كونها عملية تفاعل بين ثلاثة عناصر: القائد والمرؤوس والمواقف والتي تمارس فيها القيادة (عابدين، 2001م).

يتضح مما سبق: أن القائد لا يمكن أن يعمل بمعزل عن الآخرين، لذا فإن من الشروط الأساسية لنجاحه في القيادة، تفهم قدرات واستعدادات من يعملون بمعيته والتجاوب مع حاجاتهم وآمالهم وطموحاتهم لكي يستطيع أن يؤثر فيهم التأثير الفاعل الذي يجعلهم على قناعة وثقة عالية في قيادته لهم، والعمل القيادي يسير في اتجاهين متعاكسين ولكنهما ملتقيان، فالقائد يؤثر في أتباعه ويتأثر بهم، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تعديل في سلوك الطرفين وتصرفاتهم.

إن الحديث عن القيادة يقودنا إلى الحديث عن الإدارة 'فالإدارة والقيادة عمليتان متلازمتان، ففي كل موقف هناك بُعد إداري يتعلق بمراعاة أنظمة وتعليمات، ويفترض في كل موقف - أيضاً - أن تكون هناك إمكانية قيادة تسند إلى عملية تفاعل وتفكير، وإلى التطلع إلى إدارة ذات توجه إبداعي مبادر (الحر، 1424هـ) ويمكن الوقوف على الفروق بين القائد، والمدير من خلال الجدول التالي:

القائد.	المدير.
يبتكر.	يدير.
يطور.	يحافظ.
يركز على الأشخاص.	يركز على الهيكل التنظيمي.
يعتمد على سلطة الثقة.	يعتمد على السيطرة.
يجدد.	يقلد.
لديه رؤية بعيدة المدى.	لديه رؤية قصيرة المدى.
تخطيط طويل المدى.	تخطيط قصير المدى.
يتحدى الوضع الراهن.	يتقبل الوضع الراهن.

القائد المدرسي (مدير المدرسة): يعتبر القائد المدرسي منطلق نجاح المدرسة ومحور ارتكازها وداعم أساسي للعاملين بها على الصعيد المادي والمعنوي لرفع دافعيتهم للعمل وتحقيق الرؤية المستقبلية للمدرسة، وقائد

المدرسة بلا شك قادر على السيطرة على الأحداث الطارئة لتفادي المشكلات، والعمل على حلها باعتبار المدرسة وحدة متكاملة تضم بين جنباتها مكونات عناصر متفاعلة ومتصارعة.

ويعرفه الحية (2015م، ص:9) بأنه: المسئول الأول عن إدارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسب فيها، والمشرف الدائم لضمان سير العملية التربوية وتنسيق جهود العاملين فيها وتوجيههم، وتقييم أعمالهم من أجل تحقيق الأهداف العامة.

كما عرفه الحقييل (1417هـ، ص:79): هو الرئيس المباشر لجميع العاملين بالمدرسة، وهو المسئول الأول عن تحقيق المدرسة اهدافها، وبلوغ غاياتها، كما أنه المسئول عن توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة.

وعلى ضوء ما تقدم، يمكن القول بأن القيادة هي:

1. دور جماعي إذ لا يمكن لأي إنسان أن يكون قائداً بمفرده وإنما يمارس القيادة من خلال مشاركة فعّالة في جماعة ما ضمن إطار موقف معين.
2. تعتمد على تكرار التفاعل، أي أن القيادة في جماعة ما تتطلب حداً أدنى من تلاقي القيم والاهتمامات يسمح باستمرارية التفاعل.
3. لا ترتبط بالضرورة بالمركز فهي منتشرة وموزعة عبر المؤسسة فالمعلم قائد والمدير قائد والمشرف قائد.
4. أن معايير الجماعة ومشاعرها تحدد القائد كما تحدد درجة اعتبارهم لسلوكياته.
5. فالقيادة حمل ليس بالسهل ولا باليسير، فلا يتحملها أو ينهض بها أو يؤديها حقها إلا من كان أهلاً لها.. قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - فيما أخرجه مسلم من حديث أبي ذر - رضي الله عنه - قال: (قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي؟ قَالَ: فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي، ثُمَّ قَالَ: يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا) (أخرجه مسلم:1825).

متطلبات تطوير أداء القيادات: تعتبر الحاجة إلى زيادة فعالية النظم التعليمية من أهم الدوافع والمحفزات الاستمرارية التطوير في النظام التعليمي، ولتحقيق ذلك فلا بد من توافر بعض المتطلبات التي تسهم في صناعة ذلك التطوير المأمول، ومن تلك المتطلبات ما هو عام لأي عملية تطوير كما يؤكد (شبلق 2006م، ص: 31) فيما يلي:

- توافر إرادة التغيير وعزيمة التطوير.
- توافر الإمكانيات البشرية القادرة على نقل الأفكار والمقترحات إلى حيز التنفيذ.
- توافر الإمكانيات المادية التي تمكن من تحقيق التطوير المنشود.
- توافر الوقت الكافي لإجراء الدراسات وعمليات التطوير المتعددة والنوعية.
- تعزيز مشاركة المعلمين في التخطيط، والتنفيذ لعمليات التطوير.
- توافر البيانات والمعلومات الكمية والنوعية اللازمة لاتخاذ قرارات التطوير.
- استمرارية عملية التطوير .

أما ما يتعلق بمتطلبات تطوير القيادات المدرسية فيذكر محمد (2004، ص: 127-128) المتطلبات التالية:

- الحد من مركزية الإدارة، ومنح قائد المدرسة حرية الحركة والتصرف في حدود مدرسته بما يحقق مصلحتها.
- إبعاد شبح الخوف من نتائج الابتكار والتجديد.
- تأكيد الشعور بالأمن والطمأنينة.
- توفير الاستقرار في الوظيفة لقائد المدرسة ليستطيع أن يرسم خطاً طويلاً المدى لإصلاح مدرسته والتأكد من جني نتائجه بنفسه.
- حماية الحرية الفكرية والعلمية والحرية الشخصية المسؤولة الملزمة في المدرسة
- تطبيق الأسلوب الديمقراطي في الإدارة التعليمية.

▪ توفير المبنى المدرسي الصالح.

كما يذكر نداء والشحنة (1434هـ، 59-61) مجموعة من المتطلبات التطويرية التي تؤدي بالمؤسسة التعليمية إجمالاً للتطور وتحقيق الجودة ومن أهم تلك المتطلبات وضوح الأهداف إذ يجب أن تتسم هذه الأهداف بالوضوح والتحديد وتناسبها مع الإمكانيات المادية والبشرية، وقابليتها للتحقق على أرض الواقع، ومشاركة جميع العاملين في وضعها ومراجعتها بصفة دائمة، كما يؤكد على متطلب أن تكون المؤسسة التعليمية رؤية ورسالة معلنه وواضحة المعالم وأن تترجم إلى خطط تحسين قابلة للتحقق في ضوء الإمكانيات المتاحة، ومن المتطلبات الدعم المادي، والمشاركة المجتمعية لخدمة العملية التعليمية، وتوفير الإمكانيات والتجهيزات، مثل: المعامل والمكتبات، والفصول، والقاعات المناسبة، والأجهزة التكنولوجية، والحواسيب.

التحديات التي تواجه تطوير أداء القيادات في ضوء وجود التعليم الرقمي والانفتاح المعرفي والتقني:

أولاً: تحديات خارجية: ومنها ما يلي:-

1. العولمة (Golbalization): وقد جاءت في لسان العرب من "العالم" ويتصل من فعل "عولم" على صيغة "فعل" أما في الاصطلاح "العولمة" تعني جعل الشيء على مستوى عالمي، أي نقله من المحدود إلى اللامحدود الذي ينأ عن كل مراقبة (خريان، 2000).

العولمة عملية تهدف إلى سيطرة الفكر والثقافة الأقوى على الثقافات الأخرى بغرض التعاون والتواصل وإزالة الحدود والمسافات بين الدول والشعوب ودمجها فيما يسمى بالقرية العالمية، أو الكوكبية.

2. التكنولوجيا والتقنية (Technology): إن عالم اليوم وعالم الغد هو عالم التكنولوجيا المتقدمة، وأصبحت هذه التكنولوجيا الدليل على امتلاك مقومات القوة سواء في السلم، أو في الحرب ودعم هيمنة القوة على الضعيف في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية.

إن عالم التكنولوجيا الذي نعيشه - الآن - عالم سريع التغير والتطور، وهو ليس بمعزل عن ثقافة المجتمعات التي تستورده... فعلى المجتمعات أن تستفيد ما أمكن من الثورة التكنولوجية والتقنية في مؤسساتها التربوية والتعليمية.

3. وسائل الإعلام (Mass Media): وهي تمثل الضلع الثالث لمثلث التحديات، وتتمثل في الصحافة، الإذاعة، التلفزيون، الإنترنت وغيرها؛ فهي وسائل مختلفة وسريعة لنشر وتلقي الأمور المختلفة... حيث وفرت هذه الوسائل سرعة الاتصال والتواصل بين الشعوب والمؤسسات والأفراد.

ثانياً: التحديات الداخلية: ومنها مايلي:-

1. العمالة الأجنبية: إن التغير السياسي والاقتصادي في المنطقة العربية - لا سيما منطقة الخليج العربي - صاحبه تغيراً في الأوضاع الاجتماعية، وقد نتج عن هذا التغير مجموعة من التحولات، مثل الاعتماد على العمالة الأجنبية والتغيرات التي أصابت الأسرة العربية نتيجة عمل المرأة، وترك مهمة التربية وتوجيه الأبناء للخدم والمربيات.

إن هذه التغيرات الاجتماعية لا بد أن تترك بصماتها على الناشئة والتي قد تؤدي إلى إحداث اتجاهات 144 سلبية تتسم بالإهمال واللامبالاة، وعدم التعامل معهم إلا بالعنف والسيطرة مما يؤدي إلى فقد التوازن النفسي وقد يتعرض في نهاية الأمر إلى عملية محو ثقافي وهي عملية تحدث نتيجة تخلص الطفل من ثقافته ليحل محلها ثقافة المربية.

2. ضعف مخرجات نظام التعليم: والذي يتعلق بفقر محتوى برنامج التكوين التعليمي وقصوره على الجوانب المعرفية، وتخريج أفواج ودفعات متلاحقة من أنصاف المتعلمين ممن لا تستفيد من طاقاتهم المتواضعة مؤسسات الإنتاج وذلك نتيجة لضعف المدخلات والمتمثل في سوء التخطيط، محور المركزية في النظام التعليمي، وتواضع إعداد المعلم.

ومع انفتاح نظامنا التعليمي على التجارب العالمية، وإن كان هو خطوة إيجابية للرقى بالعملية التعليمية إلى مستوى الطموح إلا أن هذه التجارب والمشاريع ينقصها عدة أمور:

- القصور في استمرارية مثل هذه التجارب وبطء انتشارها.
- عدم قبول فكرة التغيير والتطوير واعتبارها عند البعض مضيعة للوقت.
- قصور عملية التقييم وعدم موضوعيتها في كثير من الأحيان.
- لم يوضع لمرحلة التوعية لهذه المشاريع أهمية وربما التدريب عليها في كثير من الأحيان.
- قد ترتبط كثير من المشاريع بأفراد وشخصيات معينة لذلك يكون العمل بها بعيداً عن العمل المؤسسي المبني على خطط طويلة المدى.

الانفجار السكاني: نتيجة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والصحية التي شهدتها المجتمعات العربية في العقود الأخيرة تزايدت أعداد السكان بشكل ملحوظ فمن المتوقع أن يصل تعداد سكان الدول العربية في عام (2025) إلى ما يقرب من (400) مليون نسمة نصفهم تقريباً أقل من (15) عاماً.. وستشكل هذه الزيادة الهائلة في السكان ضغوطاً على جميع الموارد والبنى الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وسيكون من الصعب على الأنظمة التعليمية تلبية الطلب المتزايد على التعليم (المعرفة، 2000) إن التزايد في أعداد السكان سيؤثر حتماً على كلفة التعليم ونوعيته.

1. تعطي الفرد القدرة على معرفة الواقع من خلال فهم العلاقات بين عناصره، والفهم هو المقدمة الضرورية لتغيير الواقع عن طريق معرفة العلاقات القائمة والتي تساعد الإنسان على حل مشكلاته مع البيئة... أو الكشف عن علاقات جديدة والمتمثلة بالإبداع والتجديد.
2. تقوم المدرسة بالتمهيد للقبول الاجتماعي للتغيير الحادث نتيجة كل من فعلى التعرف على العلاقات القائمة، والكشف عن العلاقات الجديدة التي تضيف للواقع ما لم يكن موجوداً من قبل إذن للمدرسة دور قيادي في عملية التغيير الاجتماعي حدوثاً وقبولاً، وبالتالي فإنها ذات دور أساسي في صنع المستقبل بإذن الله.

ومما يؤكد هذا التوجه قول (عابد الجابري): أن التربية في الوطن العربي، كما في جميع البلدان تمارس دوراً مهماً في التحولات المجتمعية التي يشهدها عالم اليوم (الجابري، 1996).

وفي الوقت الحالي وفي ظل انتشار التكنولوجيا والتطور الرقمي ساهمت التكنولوجيا في تطوير أداء القيادات التعليمية حيث يعد التعلم الرقمي ومضة انطلاق لزيادة فعالية القيادات وأدائها المهني والأكاديمي، ومن ثم فالتكنولوجيا لها دور في تفعيل الإدارة الرقمية، وبالتالي زيادة فعالية العمل الإلكتروني وتفعيل دور المعلمين والقيادات التعليمية، ومن ثم بدأ سوق العمل، من خلال حاجاته لمهارات ومؤهلات جديدة يفرض توجهات واختصاصات مستحدثة تلبي حاجات الاقتصاد الجديد.

لذا فإن المناهج التعليمية خضعت هي الأخرى لإعادة نظر لتواكب المتطلبات الحديثة والتقنيات المتاحة، مثل: التعليم الإلكتروني والتعليم المباشر الذي يعتمد على الإنترنت.

لكن التعليم الرقمي وحلوله لن تكون ناجحة إذا افتقرت لعوامل أساس من عناصر تتوافر في التعليم التقليدي الحالي، فهذا الأخير يحقق كثيراً من المهام بصورة غير مباشرة، أو غير مرئية بالنسبة إلى عابر السبيل الذي يرى أن التقنية الحديثة ستقلب كل الموازين بدون الإطلاع على كنه العملية التربوية بصورة عميقة، حيث يشكل دوام الطلاب للمدارس وحضورهم الجماعي أمراً مهماً يغرس أخلاقاً تربوية بصورة غير مباشرة، ويعزز أهمية العمل المشترك كفريق واحد (التودري، 2001، ص:66).

يتميز هذا العصر بالتغيرات السريعة الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي وتقنية المعلومات، لذا أصبح من الضروري مواكبة العملية التربوية لهذه التغيرات لمواجهة المشكلات التي قد تنجم عنها مثل كثرة المعلومات وزيادة عدد الطلاب ونقص المعلمين وبعد المسافات.

وقد أدت هذه التغيرات إلى ظهور أنماط وطرق عديدة للتعليم، خاصة في مجال التعليم الفردي أو الذاتي - الذي يسير فيه المتعلم حسب طاقته وقدرته وسرعة تعلمه ووفقاً لما لديه من خبرات ومهارات سابقة - وذلك كحلول في مواجهة هذه التغيرات ، فظهر مفهوم التعليم المبرمج ، ومفهوم التعليم المعان

بالحاسوب، ومفهوم التعليم عن بعد والذي يتعلم فيه الطالب في أي مكان دون الحاجة لوجود المعلم بصفة دائمة (الأشهب، 2002، ص:55).

ومع ظهور الثورة التكنولوجية في تقنية المعلومات، والتي جعلت من العالم قرية صغيرة زادت الحاجة إلى تبادل الخبرات مع الآخرين، وحاجة الطالب لبيئات غنية متعددة المصادر للبحث والتطوير الذاتي، فظهر مفهوم التعليم الإلكتروني، والذي هو أسلوب من أساليب التعليم في إيصال المعلومة للمتعلم، يعتمد على التقنيات الحديثة للحاسب والشبكة العالمية ووسائطهم المتعددة (أقرص مدمجة، برمجيات تعليمية، بريد إلكتروني، ساحات حوار ونقاش، فصول افتراضية).
وتعتبر منظومة التعلم الرقمي منظومة متكاملة تبدأ من القائد، أو مدير المدرسة، وتنتهي بولي الأمر، لذا لا بد أن يكون القائد على قدر عالي من الكفاءة والمرونة والتلقائية، وأن يتسم بالديمقراطية(آل محيا، 2002، ص:77).

التعليم الرقمي:

يقصد بالتعليم الرقمي بالتعليم التي يحقق فورية الاتصال بين الطلاب والمدرسين إلكترونياً من خلال شبكة، أو شبكات إلكترونية حيث تصبح المدرسة، أو الكلية مؤسسة شبكية (Networked Education) ويجب أن يشمل التعليم الرقمي المكونات التالية(زيتون، 2005، ص:44).

المكون التعليمي: ويتمثل فيما يلي: (الطلاب، الأساتذة، المواد التعليمية، الإداريون، المالئون، المكتبة، المعامل، مراكز الأبحاث، الامتحانات).

المكون التكنولوجي: وهو كما يلي: (موقع على الإنترنت، حواسيب شخصية، شبكة، تحويل المكون التعليمي رقمياً).

المكون الإداري: وهو كما يلي: (أهداف التعليم الرقمي، فلسفة التعليم الرقمي، خطط وبرامج وموازنات التعليم الرقمي، الجداول الزمنية للتعليم الرقمي، إستراتيجية وأهداف لكل من الأجل القصير والأجل الطويل، الرقابة المانعة الوقائية والتابعة العلاجية لانحرافات برامج التعليم الرقمي).

ويحتاج التعليم الرقمي لمعالجات فورية ودورية للتحديات البيئية المحيطة، وبالمناخ التنظيمي للمؤسسة التعليمية، مثال: ذلك ضرورة التنسيق بين البرامج والمؤسسات التعليمية، ومعالجة الاختناقات بين العمليات الرقمية والأخرى اليدوية ومواجهة الطلبات المتزايدة على التعليم الرقمي ومكافحة سرقة المصنفات العلمية والدروس الخصوصية.

ويحقق الاقتصاد الرقمي الأهداف التالية: (سلامة، 2004، ص: 99).

(1) الارتقاء بمستويات التعليم والتعلم والإبداع.

(2) القضاء على الأمية وتحسين السلوك.

(3) تخفيض تكاليف التعليم.

(4) زيادة الدخل من التعليم وخاصة في المؤسسات الخاصة.

(5) تحقيق الاستقرار الأسري والالتزام بالتخصص.

ويتم ذلك عن طريق تحديث وبناء منظومات المعلومات (IS) التالية:

(أ) منظومة المقررات التعليمية.

(ب) منظومة برامج التعليم بالتخصصات المختلفة.

(ج) منظومة القبول والتحويلات والخريجين.

(د) منظومة التعليم الفوري (Online).

(هـ) منظومة قاعدة بيانات الطلاب والأساتذة (Toppin, 2002).

ويضم التعليم الرقمي المكونات الإلكترونية التالية: الكتاب الإلكتروني، النشر الإلكتروني، الامتحانات الإلكترونية، التعليم الإلكتروني، المكتبة الإلكترونية، وعرض النتائج والدرجات إلكترونياً والتسجيل في المقررات إلكترونياً.

(1) بناء إستراتيجيات التعليم الرقمي : (Sloman,2002,p:88)

إن التعليم الرقمي يحتاج إلى آلية لتحقيق الاتصال الفوري بين الطلاب والأساتذة والجامعة، أو المدرسة التي ينتمون إليها باستخدام مواقع الإنترنت. وتحقق تلك الآلية مناخ فعال لتكنولوجيا المعلومات يسمح لجميع الأطراف أن يعملون عن طريق تكنولوجيا المواقع الإلكترونية على الإنترنت وذلك لتحسين المعلومات وتبادل المعرفة، ويحتاج ذلك إلى:

(أ) بناء موقع على الإنترنت.

(ب) تحديد البرنامج التعليمي المستهدف.

(ج) توفير دعم فعال وفوري وسريع للطلاب.

(د) بناء شبكة تعليمية لكل الجامعات، أو المدارس.

(هـ) توحيد النماذج المستخدمة في جميع البرامج التعليمية.

(و) توفير أدوات التعاون والتنسيق والتكامل لتبادل المعلومات.

(م) ترميز تصميمات البيانات مثال استخدام قاعدة بيانات مايكروسوفت (SQL).

وتحتاج تلك الإستراتيجية العامة من كل مؤسسة تعليمية مراجعة العناصر التالية (الغزو، 2004، ص:

111):-

1. قياس آراء الطلاب والأساتذة حول سهولة المشاركة في المعلومات.

2. إعداد رؤية لتكامل المكونات الرقمية للمنظومة التعليمية.
 3. العمل على تشجيع الطلاب على الاستعداد والإعداد لتقبل التعليم الإلكتروني.
 4. العمل على تحويل المنظومة التعليمية بالكامل إلى منظومة تعليم رقمي.
 5. التحقق من التشغيل الاقتصادي والحقيقي لكل طاقات التعليم الرقمي.
 6. توفير ضمانات الوصول إلى المعلومات في التعليم الرقمي.
- وقد تأخذ إستراتيجية التعليم الرقمي أحد الاتجاهات التالية (Montyla,2002,p:80):--

- أ) الانتظار حتى تظهر إستراتيجية أحدث.
- ب) المبادرة والمشاركة في تحديث منظومة التعليم الرقمي.
- ج) تطبيق جزئيات متعددة المراحل لتحقيق التعليم الرقمي.
- د) تطبيق الحلول المتكاملة لشبكة فعّالة للتعليم الرقمي.

مهام القائد المدرسي: يحدد جولكان (Gulcan,2012) أدوار القائد المدرسي كما يلي:

- بناء رؤية ورسالة المدرسة وتحديد أهدافها وتقييمها وتطويرها.
- استخدام التدريس لتحفيز الطالب على التعلم والتعاون في تحقيق ذلك.
- تنمية قدرات الموظفين وتطويرهم مهنيًا.
- رصد وتقييم عملية التدريس.
- العمل على تطوير المناخ المدرسي وتقوية الاتصالات.

وعن كفايات القائد المدرسي يرى (Toppin,2002,p:104) أن قائد المدرسة يجب أن يمتلك مجموعة من الكفايات التي تمكنه من أداء مهامه بفاعلية، وهي:

- تطوير وتنمية العاملين: وذلك بمساعدة العاملين على التعلم المستمر، وتطوير الأداء، واكتساب كفايات جديدة، وتحملهم مسؤوليات ومبادرات جديدة .
- تطوير المؤسسة بتشجيع المبادرة والابتكار: وذلك من خلال خلق ثقافة التطوير، والأفكار الحرة، والمبادرات وتوظيف التكنولوجيا(Hallinger,2013 ,p:52).
- إبراز السلوك الأخلاقي
- حل المشكلات واتخاذ القرارات: وذلك من خلال وضع المشكلات المعقدة والقرارات ضمن أولويات، وحلها بفاعلية، وتنفيذها في الوقت المناسب.
- بناء الفرق الداخلية والاستفادة منها: يبني الفرق داخل المدرسة، ويعمل على الاستفادة منها من أجل تحسين الأداء داخل المدرسة.
- تفعيل التفكير الاستراتيجي: وذلك من خلال اتخاذ القرارات ذات التأثير بعيد المدى.
- التواصل مع الآخرين: يظهر تواصلاً فعالاً لتحقيق الأهداف ورفع دافعية المعلمين.
- الفهم الجيد للظروف الداخلية والخارجية، والرؤيا والرسالة والإستراتيجيات، والأهداف (Gulcan,2012).
- الدراسة الميدانية:

حدود الدراسة: وتشمل ما يأتي:

- أ.منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتناسب خطواته وإجراءاته مع أهداف وطبيعة الدراسة الحالية.
- ب.عينة الدراسة: عينة الدراسة الأساسية: تكونت من (107) من القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، والجدول الآتي يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقاً للمتغيرات الديمغرافية للدراسة (النوع، نوع المدرسة، الخبرة، الجنسية).

جدول (1).

توزيع العينة الأساسية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

الجنسية		الخبرة		نوع المدرسة		النوع		المتغيرات
غير سعودي.	سعودي.	10 سنوات فأكثر	أقل من 10 سنوات.	أهلية.	حكومية.	إناث.	ذكور.	
49	58	44	63	43	64	50	57	العدد
107		107		107		107		المجموع

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: بلغ إجمالي عدد الذكور (57) بينما بلغ عدد الإناث (50) وبلغ عدد المدارس الحكومية (64) مدرسة بينما بلغ عدد المدارس الأهلية (43) وبلغ عدد سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات) (63) بينما بلغ عدد سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) (44) وبلغ عدد متغير الجنسية (سعودي) عدد (58) بينما بلغ متغير (غير سعودي) (49).

نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً- الإجابة عن السؤال الأول: ما دور الإدارة والتخطيط الجيد في ظل التعليم الرقمي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور دور الإدارة والتخطيط الجيد من وجهة نظر القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (2).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على محور:

(الإدارة والتخطيط الجيد).

م	الفقرة	معارض	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يضع المدير الخطط بناءً على خبرته العملية بالتكنولوجيا الرقمية.	31	42	34	2.03	0.78	8
		31.8	39.3	29			
2	يتمسك المدير بمواقفه إزاء العمل الإداري والتقني.	36	54	17	1.82	0.68	10
		33.6	50.5	15.9			
3	يستمد المدير سلطاته من مركزه الرسمي ولا يعترف بخبرات المعلمين الرقمية.	31	43	33	2.02	0.77	9
		29	40.2	30.8			
4	تدني ثقة المدير بالمعلمين المستخدمين للتعليم الرقمي.	46	48	13	1.69	0.67	12
		43	44.9	12.1			
5	يحتفظ المدير بالصلاحيات المخولة له من الإدارة التعليمية التقليدية ولا يعترف بالإلكترونية.	34	28	45	2.10	0.85	4
		31.8	26.2	42.1			
6	يركز المدير على أهمية الوقت في العمل الإلكتروني ويحاسب الآخرين عليه.	31	36	40	2.08	0.81	7
		29	33.6	37.4			
7	يطلب المدير من المعلمين تنفيذ الخطط الموضوعية من قبله.	32	64	11	1.80	0.61	11
		29.9	59.8	10.3			
8	يستخدم المدير الأساليب الإلكترونية في الاجتماعات الإلكترونية.	20	48	39	2.17	0.72	3
		18.7	44.9	36.4			
9	يفرض المدير التعليمات على المعلمين بطريقة فورية.	23	36	48	2.23	0.78	1
		21.5	33.6	44.9			
10	يحرص المدير على سير العمل سيراً روتينياً ولا يعترف بالآليات الإلكترونية.	15	54	38	2.21	0.67	2
		14	50.5	35.5			
11	يؤكد المدير الإلتزام بإنجاز الأعمال في	27	44	36	2.08	0.76	6

			33.6	41.1	25.2	%	وقتها المحدد.	
13	0.50	1.47	0	52	56	ت	لا يتواصل المدير مع المعلمين لتبادل المعلومات معهم.	12
			0	47.7	52.3	%		
5	0.61	2.09	25	67	15	ت	يعزز المدير الأساليب الإشرافية وفق تعليمات الإدارة العليا.	13
			23.4	62.6	14	%		
25.8			المتوسط العام لمحور الإدارة والتخطيط الجيد.					

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الأول للاستبانة وهو: (الإدارة والتخطيط الجيد) الذي بلغت مفرداته (13) مفردة، وبمتوسط عام (25.8) للمحور، وتراوح متوسطات مفرداته بين (1.47 - 2.23) حيث احتلت المرتبة الأولى المفردة رقم (9) حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.23) والتي تنص على: "يفرض المدير التعليمات على المعلمين بطريقة فورية" كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (12) حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.47) والتي تنص على "لا يتواصل المدير مع المعلمين لتبادل المعلومات معهم".

ثانياً - الإجابة عن السؤال الثاني: ما أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم من وجهة نظر القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (3).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على محور:

(أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم).

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	محايد	معارض	الفقرة	م
10	0.71	1.74	17	46	44	ت	14
			15.9	43	41.1	%	
2	0.72	2.15	37	49	21	ت	15
			34.6	45.8	19.6	%	
8	0.76	1.85	24	43	40	ت	16
			22.4	40.2	37.4	%	
1	0.56	2.42	49	54	4	ت	17
			45.8	50.5	3.7	%	
4	0.69	2.05	29	55	23	ت	18
			27.1	51.4	21.5	%	
6	0.8	2	34	39	34	ت	19
			31.8	36.4	31.8	%	
7	0.81	1.87	29	36	42	ت	20
			27.1	33.6	39.3	%	
5	0.82	2.02	37	35	35	ت	21
			34.6	32.7	32.7	%	
3	0.83	2.11	43	33	31	ت	22
			40.2	30.8	29	%	
9	0.73	1.83	21	47	39	ت	23
			19.6	43.9	36.4	%	
20.06			المتوسط العام لمحور أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم.				

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: بالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الثاني للاستبانة وهو: (أهمية التعلم الرقمي في عملية التعليم) الذي بلغت مفرداته (10) مفردات، وبمتوسط عام (20.06) للمحور، وتراوحت متوسطات مفرداته بين (1.74 - 2.42) حيث احتلت المرتبة الأولى المفردة رقم (17) حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.42) والتي تنص على: "يشجعني التعليم الإلكتروني على التواصل وتبادل الخبرات في مجالات التعليم المختلفة" كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (14) حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.74) والتي تنص على: "يمكنني التعليم الإلكتروني من استرجاع المعلومات وقت الحاجة إليها".

ثالثاً- الإجابة عن السؤال الثالث: ما تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية؟ للإجابة عن هذا

السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات عينة الدراسة على محور تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية من وجهة نظر القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، كما تم حساب المتوسط العام، وقد تم ترتيبهم تنازلياً بناءً على المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، 144 والجدول الآتي يوضح هذه النتائج.

جدول (4).

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات العينة على محور: (تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية).

م	الفقرة	معارض	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
24	يعمل التعليم الإلكتروني على تقليص اللقاءات الواجهية بين الطلاب وزملائهم ومعلميهم.	40	45	22	1.83	0.74	7
		37.4	42.1	20.6			
25	لا يناسب التعليم الإلكتروني المقررات ذات الطابع العملي.	21	58	28	2.06	0.67	3
		19.6	54.2	26.2			
26	يعمل التعليم الإلكتروني على زيادة الضغوط النفسية لدي.	17	47	43	2.24	0.71	2
		15.9	43.9	40.2			
27	يزيد التعليم الإلكتروني من الأعباء المطلوبة مني.	15	45	47	2.29	0.70	1
		14	42.1	43.9			
28	يجعلني أشعر بالعزلة جراء ضعف الالتقاء بزملائي.	62	33	12	1.53	0.69	10
		57.9	30.8	11.2			
29	يقلص التعليم الإلكتروني من مجالات الإبداع في الإجابة على الامتحانات.	32	44	31	1.99	0.77	5
		29.9	41.1	29			
30	يؤدي التعليم الإلكتروني إلى فتور العلاقات الاجتماعية بين الطلبة.	60	24	23	1.65	0.81	9
		56.1	22.4	21.5			
31	أعتقد أن التعليم الإلكتروني لا يناسب المقررات الدراسية الحالية.	61	18	28	1.69	0.86	8
		57	16.8	26.2			
32	يعمل التعليم الإلكتروني على تقليص التفاعل بيني وبين زملائي من الطلبة.	36	35	36	2	0.82	4
		33.6	32.7	33.6			
33	يؤدي استخدام التعليم الإلكتروني إلى زيادة الأزمات السلوكية لدي.	31	54	22	1.92	0.7040	6
		29	50.5	20.6			
المتوسط العام لمحور تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية.					19.22		

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: بالنظر إلى المتوسطات الحسابية لمفردات المحور الثالث للاستبانة وهو محور: (تأثير التعلم الرقمي على العلاقات الاجتماعية) الذي بلغت مفرداته (10) مفردات، وبمتوسط عام (19.22) للمحور، وتراوحت متوسطات مفرداته بين (1.53 - 2.29) حيث احتلت المرتبة الأولى المفردة رقم (27) حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.29) والتي تنص على "يزيد التعليم الإلكتروني من الأعباء المطلوبة مني" كما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (28) حيث بلغ متوسطها الحسابي (1.53) والتي تنص على "يجعلني أشعر بالعزلة جراء ضعف الالتقاء بزملائي".

رابعاً-الإجابة على السؤال الرابع:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples t-test) باستخدام برنامج (SPSS V.22) لحساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة، ويوضح جدول (5) ذلك.

جدول (5).

دلالة الفرق بين الذكور والإناث في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة.

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور التعليم الرقمي	ذكور	57	64.64	5.25	106	0.36	غير دالة إحصائياً
	إناث	50	65.69	6.88			

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي دلالة الفرق بين (الذكور والإناث) في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة.

خامساً-الإجابة على السؤال الخامس:هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples t-test) باستخدام برنامج (SPSS V.22) لحساب دلالة الفروق بين

القيادات الأكاديمية ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات وذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة، ويوضح جدول (6) ذلك.

جدول (6).

دلالة الفرق لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة

الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

المتغير	الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور التعليم الرقمي.	أقل من 10 سنوات.	63	62.30	13.77	105	2.47	دالة عند مستوى 0.01
	أكثر من 10 سنوات.	44	69.15	14.66			

يتضح من جدول (6) ما يلي: وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات القيادات الأكاديمية ذوي الخبرة الأقل من 10 سنوات وذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، حيث كانت قيمة اختبار "ت" = 2.47 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01، وتلك الفروق لصالح ذوو الخبرة الأكثر من 10 سنوات.

سادساً-الإجابة على السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدي عينة الدراسة تعزى لمتغير نوع المدرسة (مدرسة حكومية - مدرسة أهلية)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples t-test) باستخدام برنامج (SPSS V.22) لحساب دلالة الفروق بين قيادات المدارس الحكومية وقيادات المدارس الأهلية في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، ويوضح جدول (7) ذلك.

جدول (7).

دلالة الفرق بين القيادات التعليمية في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة، تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية - أهلية)

المتغير	المدرسة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور التعليم الرقمي	حكومية	64	62.42	15.84	105	2.57	دالة عند مستوى 0.01
	أهلية	43	69.13	11.18			

يتضح من الجدول السابق، ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات القيادات التعليمية للمدارس الحكومية وذويهم ممن هم بالمدارس الأهلية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع المدرسة (حكومية - أهلية) حيث كانت قيمة اختبار "ت" = 2.57 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01، وتلك الفروق لصالح قيادات المدارس الأهلية.

سابعاً-الإجابة على السؤال السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنسية (سعودي - غير سعودي) وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent Samples t-test) باستخدام برنامج (SPSS V.22) لحساب دلالة الفروق بين بين القيادات الأكاديمية السعوديين وغير السعوديين في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي، ويوضح جدول (8) ذلك.

جدول (8).

دلالة الفرق بين القيادات التعليمية في دور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنسية (سعودي - غير سعودي).

المتغير	الجنسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دور التعليم الرقمي	سعودي	58	59.39	12.73	105	4.91	دالة عند مستوى 0.01
	غير سعودي	49	71.89	13.56			

يتضح من الجدول السابق ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات القيادات التعليمية السعوديين وغير السعوديين لدور التعليم الرقمي في تطوير أداء القيادات التعليمية بوزارة التعليم السعودي لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير لمتغير الجنسية (سعودي - غير سعودي) حيث كانت قيمة اختبار "ت" = 4.91 وهي قيمة دالة عند مستوى 0.01، وتلك الفروق لصالح (غير السعوديين).

التوصيات: بناء على ما تقدم منه نتائج فإن الباحث يوصي بما يلي:-

1. تنمية مهارات القيادات التعليمية الرقمية عن طريق حفزهم على الالتحاق بالدورات التدريبية المهنية والأكاديمية.
 2. تفعيل الإدارة الرقمية وزيادة فعالية العمل الإلكتروني وتفعيل دور المعلمين والقيادات التعليمية التكنولوجية.
 3. تنمية المهارات القمية والمؤهلات الجديدة لدي القيادة التعليمية التي تلبي حاجات الإدارة المدرسية الحالية.
 4. إعادة النظر في برامج تدريب القيادات التعليمية الحالية بحيث تواكب المتطلبات الحديثة والتقنيات المتاحة، مثل: التعليم الإلكتروني والتعليم المباشر الذي يعتمد على الإنترنت.
 5. يتميز هذا العصر بالتغيرات السريعة الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي وتقنية المعلومات، لذا أصبح من الضروري مواكبة العملية التربوية لهذه التغيرات لمواجهة المشكلات التي قد تنجم عنها، مثل: كثرة المعلومات وزيادة عدد الطلاب ونقص المعلمين وبعد المسافات.
 6. بظهور مفهوم التعليم الإلكتروني زادت الحاجة إلى تبادل الخبرات مع الآخرين، وحاجة القيادات التعليمية لبيئات غنية متعددة المصادر للبحث والتطوير الذاتي.
 7. تعتبر منظومة التعلم الرقمي منظومة متكاملة تبدأ من القائد، أو مدير المدرسة وتنتهي بولي الأمر لذا لا بد أن يكون القائد على قدر عالي من الكفاءة والمرونة والتلقائية وأن يتسم بالديمقراطية.
- المقترحات: توصلت الدراسة لعدد من المقترحات، وهي كما يلي:
1. دراسة مواجهة تحديات التي تواجه القيادات المدرسية في زيادة نسبة غياب الطلاب والتسرب الدراسي.

2. دراسة مواجهة لتقليل الهدر من الموارد المتاحة وتوفير نظام متابعة دقيقة لأداء المعلمين والطلاب.
3. دراسة تنمية مهارات القيادات التعليمية التقنية في التعلم للمستقل والتعلم الذاتي وإكسابهم مهارات الإدارة الرقمية.
4. دراسة تنمية مهارات وسائل التواصل الاجتماعي وتعرف أثرها في العملية التعليمية.
5. دراسة خلق منظومة تعليمية متطورة تتماشى مع التقدم المتسارع في العالم.
6. دراسة تعمل على استشراق المستقبل في حقبة العصر الرقمي من أجل التصدي للأزمات بالذكاء الرقمي.

المراجع.

1. الأشهب، جواهر عبدالجميل(2002): تطوير البيئة التعليمية الآمنة، الواقع والتطلعات المستقبلية، رسالة المعلم، الأردن، ع1، مج 41، ص ص: 52-59.
2. آل سليمان، زيد بن ناصر(2017): متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية لهيئة تقويم التعليم بالمملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، ع35، ص ص: 183-199.
3. آل محيا، عبدالله يحي (2002): مدى توافر كفايات تقنية الحاسب والإنترنت لدى طلاب كلية المعلمين بأبها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
4. التودري، عوض(2001): المدرسة الإلكترونية وأدوار حديثة للمعلم، الرياض، مكتبة الرشد.
5. الجمل، سمير سليمان(2020): التعليم الإلكتروني في الجامعة الفلسطينية، وتأثيره على مخرجات التعليم في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للبحوث والدراسات (ijs) مج6، ع10، ص ص: 133-161.
6. الحر، عبد العزيز محمد(1424): أدوات مدرسة المستقبل، القيادة التربوية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

7. حزيان، باسم علي(2001): العولمة والتحدي الثقافي، دار الفكر، بيروت.
8. الحقييل، سليمان عبدالرحمن(1417): الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية، الرياض: دار الشبل.
9. الحمدان، جاسم محمد، الفضيلي، خلود زيد (2008): الأنماط القيادية لدى مدير مدارس التعليم العام بدولة الكويت حسب النظرية الموقفية، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد العشرون، ص584- 612.
10. الحية، وليد نمر(2015): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة الإستراتيجية وعلاقتها بتحقيق التميز الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
11. حيدر، حيدر علي (2010): الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 26، جامعة بغداد، ص ص:42-77.
12. الزيايدي، حسين عليوي(2020): التعليم الإلكتروني في العالم العربي في ظل جائحة كورونا، أسس البقاء وسبل الارتقاء، المجلة الدولية للبحوث والدراسات (ijs) مج7، ع11، ص ص:162-180.
13. زيتون، حسن حسين (2005): رؤية جديدة في التعلم، التعلم الإلكتروني، المفهوم، القضايا، التطبيق، التقويم، الرياض، الدار الصولتية للتربية.
14. زيدان، حسين حسين؛ قاسم، هديل علي(2020): آفاق جودة التعليم الإلكتروني لمؤسسات التعليم العالي في العالم العربي، التعليم الخاص في العراق أنموذجاً، المجلة الدولية للبحوث والدراسات (ijs) مج6، ع10، ص ص:164-195.
15. سلامه، عبدالحافظ؛ وصالح، حسين(2004): مدرسة المستقبل، دار الخريجي للنشر، الرياض.
16. شبلاق، وائل صبحي(2006): دور برنامج التطوير المدرسي في تنمية مهارات التخطيط لدى مديري المدارس الثانوية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
17. عابدين، محمد عبد القادر(2001): الإدارة المدرسية الحديثة، عمان، دار الشروق.

18. العريفي، منيرة بنت ناصر(2018): الكفايات اللازمة لمديري التربية والتعليم وأساليب تنميتها من وجهة نظر مديري إدارات المحافظات التعليمية بغرب الرياض كلية التربية، قسم إدارة تربوية، جامعة الملك سعود.
19. العساف، ليلي(2011): أنموذج مقترح لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية في الأردن في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، ع3، ع4، ص ص: 589-645.
20. عيد، فاطمة(1423): دور مدير المدرسة كقائد تربوي في مدرسة المستقبل ودور القيادي في تغيير وتطوير البرامج والأنشطة المدرسة، مجلة التربية، السنة الثالثة، العدد الرابع، البحرين.
21. الغزوي، إيمان محمد(2004): دمج التقنيات في التعليم، إعداد المعلم تقنياً للألفية الثالثة، دبي، دار القلم.
22. الفار، إبراهيم(2004): تربيوات الحاسوب وتحديات مطع القرن الحادي والعشرين، القاهرة، دار الفكر.
23. القريوتي، محمد قاسم(2001): الإصلاح بين النظرية والتطبيق، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
24. اللقاني، أحمد حسين؛ علي، أحمد الجمل(1999): معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس، ط2، عالم الكتب، القاهرة.
25. مجاهد، فايزة الحسيني(2020): التعليم الإلكتروني وتداعيات جائحة كورونا في التعليم(الواقع والمأمول) المجلة الدولية للبحوث والدراسات (ijrs) مج6، ع10، ص ص: 103-130.
26. مجلة المعرفة(2000): التربويون العرب يكتبون وصيتهم، العدد (64) الرياض
27. محمد، محمد جاسم(2004): سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسة وعفاق التطوير العام، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
28. مصطفى، هاني محمود(2005م): بناء برنامج تدريبي لمديري المدارس ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لتطوير كفاياتهم الإدارية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، ط1، عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

29. الموسى، عبدالله بن عبدالعزيز(2005): استخدام الحاسب الآلي في التعليم، ط4، الرياض، مكتبة تربية الغد.
30. الموسى، عبد الله بن عبد العزيز(2002): المنهج الإلكتروني نموذج مقترح لوضع مناهج التعليم في المملكة العربية السعودية عبر الإنترنت، رسالة التربية وعلم النفس، ع18، جمادى الأولى، ص 233-265.
31. نداء، عبد الرحمن أحمد، والشحنة، عبدا لمنعم (1434هـ): تأهيل مدارس التعليم العام لتحقيق متطلبات الاعتماد المدرسي دراسة ميدانية بمحافظة بور سعيد، قدم إلى مؤتمر الاعتماد المدرسي، اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) جامعة الملك سعود، الرياض، المنعقد في الفترة: 4- 6 فبراير، ص ص: 43-80.
32. النمر، سعود بن محمد، وآخرون(1422): الإدارة العامة الأسس والوظائف، الرياض مكتبة الشقري.
33. هوانة، وليد، تقي، علي (1419هـ): مدخل إلى الإدارة التربوية. مكتبة الفلاح، الكويت.
34. اليونسكو(1996): قسم السياسة التربوية والتخطيط، الإدارة التربوية على المستوى المحلي، الرياض مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
35. ابن منظور (2003): لسان العرب، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، لبنان
36. الفتلاوي، سهيلة محسن كاظم (2003): مدخل إلى التدريس، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
37. بلعيد، صالح (2009): دروس في اللسانيات التطبيقية، ط4، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر.
38. القذافي، رمضان (1981): نظريات التعلم والتعليم، ط2، الدار العربية للكتاب، تونس
39. لكحل، آمال (2014): تعليمية اللغة الفرنسية في الطور الابتدائي، مذكرة تخرج لنيل درجة الليسانس في الأدب العربي، كلية اللغات والآداب، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

40. أطف، إياد عبد العزيز حسن (2019): أثر التعلم الرقمي باستخدام الأجهزة الذكية على التحصيل العلمي للطلاب في مقرر الوسائل التعليمية واتجاهاتهم نحو استخدام الأجهزة الذكية في التعلم والتعليم، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مجلد (10) عدد (2)، ص ص: 218-312.
41. رفيقة، يخلف (2019): جودة التعليم الرقمي، مجلة الإناسة وعلوم المجتمع، العدد (5)، ص.166-185.
42. علي، لونيس؛ اشعلان، ياسمينة (2011): دور التعليم الرقمي في تحسين الأداء لدى (البيئة المهنية نموذجاً) مجلة العوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد3، عدد (6)، ص ص: 414-421.
43. Hallinger, P., & Lee, M. (2013): Exploring principal capacity to lead reform of teaching and learning quality in Thailand, International Journal of Educational Development, Vol. 33 (4) , pp. 305-315
44. Gulcan, Murat Gurkan (2012): Research on Instructional Leadership Competencies of School Principals Education, v132 n3 p625-635 Spr
45. Toppin, Peter A. (2002). Managerial Leadership, U.S.A, New York, McGraw-Hill
46. Richardson, Mike & et al, (1989): supervised: practice A staff Development Model for practicing, principals, kentucky , U.S.
47. Joseph A. Pecan & David A (2000): Garbin, The New McGraw-Hill Telecom. Fact book ,N.Y.
48. Montyla. K., The Zool (2002): ASTD Distance Learning Yearbook McGraw-Hill, N.Y.
49. Sloman, M (2002): The E. Learning Revolution, Amacom (2002), N.Y...N.Y.
50. Babo ,Ed.D. Gerard (2008): Principal Evaluation of ISLLC on the Evaluation of Building Principals by New Jersey Chief School Suburban School Districts. Dissertation Abstracts International (online) <http://docs.google.com/viewer?Pid=bl&srcid=ADGEESiQLTXNSQ>



International Journal of Educational and Psychological Research and Studies

(IJRS)

(IJRS)

The Online ISSN : (2735-5063).

The print ISSN : (2735-5055).