

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة فى مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

إعداد

خليل بن إبراهيم بن حسن البلوشي
سلطنة عمان

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

خليل بن إبراهيم بن حسن البلوشي*

ملخص الدراسة:

يعتمد نجاح العملية التعليمية على العديد من العوامل المختلفة والمتنوعة، ولكن وجود معلم كفء هو حجر الزاوية في هذا النجاح، لذلك نجد أن الدول المتقدمة تولي اهتمامًا كبيرًا لإيجاد معلم يتمتع بكفاءات تربوية وخصائص شخصية متميزة يتم من خلالها يستطيع أن يزود طلابه بخبرات متنوعة، ويعمل على صقل شخصياتهم، وتوسيع مفاهيمهم وتصوراتهم، وتطوير أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. طبعًا لن يتحقق ذلك بدون التطوير المهني الشامل والمستمر. والناظر إلى عالمنا اليوم يجد أنه يتصف بتغير سريع وتطور أمثل في مجال العلم والتكنولوجيا لذلك فقد اختلفت النظرة إلى طبيعة النمو المهني الذي يجب أن يحظى به المعلمون في العملية التربوية عما كان عليه في الماضي.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية - التنمية المهنية.

* خليل بن إبراهيم بن حسن البلوشي: سلطنة عمان.

The use of electronic management for the professional development of in-service teachers in Al Batinah North Schools in the Sultanate of Oman

Khalil Bin Ibrahim Bin Hassan Al Balushi

Sultanate of Oman.

Abstract

The success of the education process depends on many different and varied factors, but the presence of a competent teacher is the cornerstone of this success, so we find that developed nations pay most attention to finding a teacher with educational competencies and distinct personal characteristics through which he can provide his students with diverse experiences, and works to refine Their personalities, expanding their concepts and perceptions, and developing their thinking methods and mental abilities. Of course, this will not be achieved without comprehensive and continuous professional development.

The viewer of our world today seriously is that it is characterized by rapid change and optimal development in the field of science and technology. Therefore, the view of the nature of professional growth that teachers should have in the educational process differed from what it was in the past.

Keywords: electronic management - professional development.

المقدمة:

يعتمد نجاح العملية التعليمية على العديد من العوامل المختلفة والمتنوعة، ولكن وجود معلم كفء هو حجر الزاوية في هذا النجاح، لذلك نجد أن الدول المتقدمة تولي اهتماماً كبيراً لإيجاد معلم يتمتع بكفاءات تربوية وخصائص شخصية متميزة يتم من خلالها يستطيع أن يزود طلابه بخبرات متنوعة، ويعمل على صقل شخصياتهم، وتوسيع مفاهيمهم وتصوراتهم، وتطوير أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية. طبعاً لن يتحقق ذلك بدون التطوير المهني الشامل والمستمر.

والناظر إلى عالمنا اليوم يجد أنه يتصف بتغير سريع وتطور أمثل في مجال العلم والتكنولوجيا لذلك فقد اختلفت النظرة إلى طبيعة النمو المهني الذي يجب أن يحظى به المعلمون في العملية التربوية عما كان عليه في الماضي.

يشير **وفيق الأغا** 'ففي الوقت الذي اتسمت العملية التعليمية بالبساطة في الماضي حيث كان هدفها تعليم الطلاب مهارات القراءة والكتابة والحساب وبعض العادات والتقاليد البسيطة. إرساء قواعد السلوك التي تحدد بوضوح ما هو مقبول وغير مقبول وما يريده المعلم وما يتوقعه من التلاميذ". (وفيق الأغا، ٢٠٠٤، ٦٤٩)

ويرى **محمد عبد الله** إن المعلم وهي من أهم العناصر المؤثرة في العملية التربوية، فهي تتحمل العبء الأكبر في تربية الشباب وتهيئتهم لحياة كريمة. لذلك، فإن المجتمعات، بغض النظر عن اختلافها، تهتم بإعداد المعلمين في إطار الفلسفة السياسية والاجتماعية ضمن الحدود التي تجعلهم قادرين على ممارسة التعلم والتعليم. (محمد عبد الله، ٢٠١٣، ٦١)

وأصبح تحسين واقع وظروف المعلم العربي وتطوره الإنساني والمهني قضية مهمة وحيوية لتطوير تعليمنا وتحقيق شروط النهضة في بلادنا. لذلك من الضروري النظر إلى أوضاع المعلم بهدف التشخيص والعلاج، وتوفير السبل والمتطلبات لتحسين واقعه وتطويره مهنيًا واجتماعياً وفق معايير وطنية تضمن لنا الارتقاء بأنظمة الأداء. وصل المعلم إلى مستويات دولية متقدمة، وتتطلب مهارات التدريس والتعلم اللازمة لتلبية متطلبات المجتمع الحديث، على الأقل، الكفاءة المهنية، أي القدرة النظرية والعملية لمجال أكاديمي معين، والاستقلال المهني، والقدرة على الفهم ثقافة المجتمع وثقافة الطلاب، ومهارة اتخاذ القرارات بناء على الأحكام الصحيحة، وتوقع نتائج تلك القرارات، والصفات الأخلاقية التي تتناسب مع مهنة التدريس، وإجراء تقييم نقدي للإجراءات المتبعة في التدريس وفي المدرسة علاقات. (الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، ٢٠٠٩، ٧).

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

ويتفق كلاً من عبد العزيز الحر، محمد عبد الخالق كان هناك تحول في مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، والتي أصبحت أكثر شمولاً وعمقاً، وتجاوزت مجرد التدريب في إتقان بعض مهارات التدريس، وتخطيط الدروس، وإعداد المواد التعليمية، والتقييم، من أجل لتلبية الاحتياجات المؤسسية ورفع الكفاءات. لقد تجاوزت ذلك إلى آفاق أوسع للنمو المهني. تحظى الاحتياجات المعرفية والمهارية والعاطفية للمعلمين باهتمام كبير في إطار مفهوم المهنة، بكل أبعادها الاجتماعية والمعرفية وحتى الأيديولوجية، وترصد الكتابات المتخصصة ما يمكن وصفه بأنه "ثورة صامته" اجتاحت برامج تنمية المعلمين خلال التسعينات في إنجلترا بوجه خاص، بعد أن انتعشت تلك البرامج من القفزة النوعية التي كان من المتوقع أن تحققها، وشددت قبضة السلطات المركزية على برامج تدريب المعلمين، جاءت الإصلاحات التعليمية لزيادة حوافز المعلمين المادية والتدريبية، ومنح المدارس مزيداً من الاستقلال في إطار مبدأ الارتكاز إلى المدرسة، وسواء أكانت تلك الإصلاحات استجابة حقيقية لمطالب المعلمين وجمعياتهم المهنية، فقد كان من الضروري أن يرافق ذلك التحول تغير جذري في المفاهيم والأفكار التي تقوم عليها عملية تطوير المعلم، وكذلك في المحتوى والأساليب المستخدمة، ويوضح الجدول التالي الفرق بين التنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة.

جدول (١) الفرق بين التطوير المهني والتدريب أثناء الخدمة

التدريب أثناء الخدمة	التطوير المهني
يستخدم كمكافأة أو عقاب أحياناً	حق مكتسب للجميع
يأتي بدافعية وظيفية	لديهم دوافع ذاتية ودوافع مهنية
خاصة لفئة بسيطة	الجميع يستفيد منه
عملية متقطعة	عملية مستمرة
مبنى على تقدير مسؤول العمل	بناء على احتياجات التدريب
يقودها المدربون المتخصصون	تقودها خبرات متنوعة
يركز على احتياجات المدرسة	تركز على احتياجات صاحب العلاقة

(عبد العزيز الحر، ٢٠١٧، ٨)، (محمد عبد الخالق، ٢٠١٢، ٢١)

وكما يرى كلا من لينواتود وهاموند Linaautaud & Hammond يقدم الإنترنت للمنظمات العديد من المزايا المتمثلة في تحسين جودة الخدمة وتوفير التكلفة وتحقيق مكاسب كبيرة مما سبق. من الواضح أن للإنترنت العديد من التطبيقات والمزايا في جميع المجالات الدينية والعلمية والثقافية والأدبية والاجتماعية والسياسية وغيرها. وللاتصال بالباحثين في جميع أنحاء العالم، للاستفادة من خبراتهم وتبادل الآراء معهم، وأدت شبكات الاتصال هذه إلى وجود

ما يسمى بالجامعة المفتوحة والتعليم عن بعد، بسبب التطبيقات والخدمات التقنية العالية التي تقدمها هذه الشبكات. الشبكات. (Linaautaud & Hammond, 2006, 77)

ويرى روث Ruth أن القدرة على تحقيق فوائد من ثورات المعلومات والمعرفة وابتكارات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تكمن في القدرة على اتباع السياسات والاستراتيجيات لخلق بيئات تمكينية للوصول إلى مستوى من التقدم الحضاري والاجتماعي، وتكمن تلك القدرة في توفير المعلومات. ونشر البيانات والمعلومات من خلال تقنيات المعلومات وتطبيق مبادرات الإدارة الإلكترونية، وهذه خطوة أولى للوصول إلى مجتمع المعرفة. (Ruth, 2004, 151)

مشكلة البحث وأهميته:

الإدارة الإلكترونية تشير إلى استخدام التقنية الحديثة والإلكترونية في تنظيم وإدارة الأنشطة والخدمات الحكومية. تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تبسيط الإجراءات الحكومية وتسهيل الوصول إلى الخدمات الحكومية للمواطنين والشركات والمؤسسات.

تشمل الخدمات التي تقدمها الإدارة الإلكترونية تقديم الطلبات والمعاملات الحكومية عبر الإنترنت، وتوفير المعلومات الحكومية عبر المواقع الإلكترونية، والتواصل مع الحكومة عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، وإدارة المشاريع والموارد الحكومية بشكل فعال عبر الاستخدام الذكي للتقنية.

وتهدف الإدارة الإلكترونية أيضاً إلى تحسين شفافية ومساءلة الحكومة، حيث يتم توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والمحدثة على الإنترنت، وتمكين المواطنين من الوصول إلى هذه البيانات بشكل سهل ومناسب. كما تساعد الإدارة الإلكترونية في تحسين الكفاءة والفعالية في الإدارة الحكومية من خلال تقليل الأخطاء والإجراءات البيروقراطية وتسريع العمليات الحكومية.

التنمية المهنية للمعلمين هي عملية تحسين مهارات ومعارف المعلمين وتوسيع قدراتهم في العملية التعليمية. وتهدف هذه العملية إلى تحسين جودة التعليم المقدم للطلاب والمساهمة في تحسين الأداء العام للمدرسة.

تشمل التنمية المهنية للمعلمين العديد من الأنشطة، مثل التدريب وورش العمل والمؤتمرات والدورات التدريبية والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الأخرى. وتتراوح مدة هذه الأنشطة من ساعات قليلة إلى أشهر عدة، ويتم تقديمها من قبل مؤسسات تعليمية وجامعات وشركات خاصة وحكومات.

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

تتنوع الموضوعات التي تشملها التنمية المهنية للمعلمين، بما في ذلك التعلم والتدريس النشط، وتحليل البيانات التعليمية، وتقييم الطلاب، واستخدام التكنولوجيا في التعليم، والتعلم الذاتي وتحسين القدرات الشخصية والاجتماعية والتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور. تعتبر التنمية المهنية للمعلمين أمرًا حيويًا لتحسين جودة التعليم وتطوير قدرات المعلمين. ومن خلال هذه العملية، يمكن للمعلمين تحسين قدراتهم في تحسين التعليم وتعزيز الخبرة العملية وزيادة الرضا الوظيفي، كما يمكن لهم الحصول على تحديثات ومعلومات جديدة في مجال التعليم والتعلم.

يضيف فلور وآخرون **Flower, et al.** أن الإعداد الذي يتلقاه المعلم قبل الخدمة مهما كانت جودته غير كاف لتمكينه من الاستمرار في أداء أدواره المتغيرة في ضوء التطورات التي تفرض نفسها على مكونات منظومة التعليم و النمو المهني للمعلمين عنصر بالغ الأهمية في تنفيذ كل برامج الإصلاح والتطوير التعليمي. (Flower, et al., 2015, 57)

- وعرفها **محمد عبد الخالق** إن مفهوم التطوير المهني للمعلمين هو تلك العملية التي تهدف إلى تحقيق أربعة أهداف وهي:

- إضافة معرفة مهنية جديدة للمعلمين.
- تطوير مهاراتهم المهنية.
- تنمية القيم المهنية التي تدعم سلوكهم.
- تمكينهم من تحقيق تعليم ناجح لطلابهم. (محمد عبد الخالق، ٢٠١٢، ٧٨)
- وعرفها **فليب اسكاروس** بأنها: "تعليم مدى الحياة خلال أنشطة تعاونية يمارسها المعلمون، والعاملون بالمدرسة بهدف تحسين مهارات كل فرد عضو في فريق. (فليب اسكاروس، ٢٠١٣، ٦٧)
- وعرفها **عبد العزيز عبد الهادي** بأنها: "تتضمن كل خبرات التعلم التي يزود بها المعلم بصفة مستمرة ومستحدثة في إطار مجموعة البرامج، والدورات الطويلة، أو القصيرة، والبعثات الداخلية، أو الخارجية التي تهدف إلى رفع وتحسين وتجديد كفاءة المعلم من خلال تزويده بالمعارف، والمفاهيم، والاتجاهات الايجابية، ومساعدته على التقدم والنمو المهني، وإحداث تغيير في سلوكه يؤدي إلى تحقيق أغراض وأهداف المؤسسة التعليمية". (عبد العزيز عبد الهادي، ٢٠١٦، ٤٧)
- يعرفها **سكوت Scott** بأنها تلك البرامج التي تقدم لأعضاء هيئة التدريس؛ بغرض الارتقاء بالمستوى الفردي والإداري والأكاديمي والشخصي لهم كما يمكن الإشارة إليها بأنها الفعاليات التي خطط لها بشكل جيد، من أجل تزويد الإدارة المدرسية وأعضاء هيئة التدريس بالفرص المتعددة، لتطوير معارفهم ومهاراتهم، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى

تحسين جودة مخرجات العملية التعليمية، بالإضافة إلى تطوير الكفاءة الإدارية للإدارة المدرسية، مما ينعكس إيجابياً على مستويات التحصيل والأداء الأكاديمي للطلاب. (Scott, 2012, 86)

- وأشار سبيك ونبي Speck and Knipe بأن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس: عمليات تهدف إلى تنمية مهارات وسلوك أعضاء هيئة التدريس، ليكونوا أكثر كفاءة وفاعلية، لتلبية احتياجات المدرسة والمجتمع، واحتياجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والذي يقوم بتلك العمليات أو الجهود المقصودة، هي المؤسسات المهنية لتطوير المعلم مهنيًا، بما يمكنه من تحقيق الأهداف الجامعة ووظائفها، فالتنمية المهنية تمكن المعلم من القيام بمسئوليته الثلاث وهي:

- مسؤوليته أمام نفسه والتي تتطلب أن: يحقق تقدماً في مجاله المعرفي وتحسين كفاءاته والاستمرار في التنمية والتحسين.
- مسؤوليته أمام مؤسسته، والتي تتطلب من الأكاديمي الإجادة في مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
- مسؤوليته أمام المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي: أن يستجيب لمشكلات المجتمع وحاجاته. تفي بمسئولياتها الثلاث وهي:
- مسؤوليته تجاه نفسه والتي تتطلب منه: تحقيق التقدم في مجاله المعرفي، وتحسين كفاءاته، والاستمرار في التطور والارتقاء.
- مسؤوليته أمام مؤسسته التي تتطلب من الأكاديمي إتقان مجالات التدريس والبحث والإدارة وخدمة المجتمع.
- مسؤوليته تجاه المجتمع والتي تتطلب من الأكاديمي: الاستجابة لمشاكل المجتمع واحتياجاته. (شبيك وكنيب، ٢٠١٤، ٦٩)

وأورد كلاً من مصطفى عبد السميع وسهير محمد، عيد أبو المعاطي، حسن أحمد، أحمد ربيع، على سويد العديد من النقاط عن أهمية النمو المهني، منها:

- يكسب يتمتع المتدربون بالمعرفة والمهارات والمواقف المرتبطة مباشرة بالعمل والتي تطور أدوارهم.
- يطور مرونة الفرد وقدرته على التكيف في حياته العملية.
- يقوم على تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للأفراد والجماعات على حد سواء ويستند إلى مبدأ التعلم مدى الحياة.

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

- يساهم في تقليل النفقات، حيث تؤدي زيادة المهارات والكفاءات إلى تقليل نسبة الأخطاء في العمل.
- برامج الإعداد قبل الخدمة لا تتعدى مدخلا لممارسة المهنة، وليست إعدادا نهائيا لها.
- مواكبة التغييرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه، مثل ازدياد سرعة تطوير المعرفة واتساعها، والتقدم التكنولوجي، والتطور في مجال أساليب التقويم، هذا الأمر يلزم المعلمين بمتابعة التطورات الحديثة.
- تعدد أدوار المعلم في العملية التعليمية، حيث إن دوره لم يعد قاصرا على نقل المعرفة إلى طلابه، وصار ينظر إليه على أنه موجه ومناقش ومشرف أكاديمي وتربوي، أكثر من كونه ناقلا للمعرفة.
- تكوين فلسفة عصرية، تتبع من فهم المعلم لطبيعة حاجات التلميذ، وفهمه لطبيعة، وحاجات المجتمع، والبيئة المحلية. (مصطفى عبد السميع وسهير محمد، ٢٠١٥، ١٧٣)، (عيد أبو المعاطي، ٢٠١١، ٦٧)، (حسن أحمد، ٢٠١٦، ٥)، (أحمد ربيع، ٢٠١٠، ١٦٥-١٦٧)، (على سويد، ٤٩)
- ويرى **أوين Owen** "والمعلم وهو يواجه مطالب التغيير والتطوير السريع والانفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي في يحتاج عالمنا المعاصر إلى إعداد مستمر وتدريب يمكّنه من متابعة ما هو جديد في مجال عمله، ورفع كفاءته الإنتاجية، بما يساهم في تطوير وتحسين العملية التعليمية نفسها، باعتبار أن المعلم هو أهم مدخل في العملية التعليمية وأخطر تأثير على تعليم الطلاب". (أوين، ٢٠١٢، ١٥٢) ((١٢٤: ١٥٢)
- ويشير بريجهوس **Brighouse** إلى الأهداف السابقة تماماً حيث حددها كما يلي:
- إضافة معرفة محترف جديد للمعلمين. • تنقية قيمهم المهنية.
- تمكينهم من تحقيق تعليم فعال لطلابهم. (Brighouse, 2014, 95)
- أما نجم الدين نصر فقد خلص إلى الأهداف التالية:
- مواجهة المتغيرات المهنية والقدرة على التكيف معها.
- زيادة الإنتاجية الفكرية والعلمية في مجال التخصص.
- صياغة القرارات والتعبير عن الآراء بأسلوب عقلاني وتفكير سليم.
- تنمية القدرة على التفكير السليم علمياً والوصول إلى الأحكام والحقائق بنفسه. (نجم الدين نصر، ٢٠٠٤، ٢٦).
- يضيف الحناء وجاسبير أن مجالات التطوير المهني، وفقاً لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، تحتاج إلى التطوير الأكاديمي، والنمو الشخصي والمهني، وتنمية المهارات التعليمية،

وتتمية المهارات الإدارية، والتكيف مع التكنولوجيا المتغيرة، ودعم المناخ التنظيمي. البيئة والدعم. (الحناء والجسير، ٢٠١٣، ١٠٥).

ويضيف لتل, Little حدد ستة مبادئ للتطوير المهني للمعلمين داخل مدارسهم:

- يشارك المعلمون مع الزملاء والأفكار والمواد والمعرفة المهنية في ممارسات ذات مغزى فكريا واجتماعيا وعاطفيا.
- يدرك المعلمون بوضوح سياق وخبرة التدريس.
- يجب أن يكون المسؤولون عن برامج التدريب متسامحين فكريا وأن يأخذوا زمام المبادرة لتقديم الدعم للاقتراحات أو الآراء المعارضة.
- شرح ممارسات الفصل في إطار عام يدعم ممارسات المدرسة.
- إعداد المعلمين والطلاب، وحتى أولياء الأمور أيضًا، من أجل توظيف أفضل لأساليب ووجهات نظر البحث والاستقصاء لتحقيق أقصى استفادة منها.
- أن هناك سلطة تربوية تؤمن التوازن بين مصالح المعلمين والأفراد وبين مصالح واحتياجات المؤسسة (المدرسة). (ليتل، ٢٠١٣، ١٠١)

ويشير رأفت رضوان إلى أن فكرة الإدارة الإلكترونية تتجاوز مفهوم ميكنة أقسام العمل داخل المنظمة إلى مفهوم تكامل البيانات والمعلومات بين الإدارات المختلفة والمتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه عمل المنظمة. سياسة الإجراءات نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتتالية سواء كانت داخلية أو خارجية. . تشمل الإدارة الإلكترونية جميع مكونات الإدارة كالتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم والتحفيز، لكنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بشكل مستمر وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف. (رأفت رضوان، ٢٠٠٤، ٣).

يعتقد موريس موراس أن فكرة استخدام التكنولوجيا تقوم على توفير بيئة على الإنترنت تسمح للموظفين والعاملين والمدبرين والإدارة بالوصول إلى مصادر المعرفة والتفاعل معها في أي وقت ومن أي مكان دون أي حواجز زمنية أو مكانية. هذا ما قدمته الحكومة الإلكترونية من خلال إنشاء مشروع بيئة إلكترونية كاملة تتيح للإدارة والموظف المعلومات الدقيقة والمطلوبة بأسرع وقت ممكن بأحدث التقنيات التفاعلية على الإنترنت، والحوار المباشر مع الأقران، وكذلك المستمر. التقييم من خلال بيئة المعلومات الذاتية الإلكترونية والاجتماعات الإلكترونية الافتراضية. (موراس، ٢٠٠٠، ١٥٠)

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

ويضيف سادو أن الإدارة الإلكترونية هي المظلة الكبيرة التي تنطلق منها التطبيقات المختلفة مثل التجارة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية، وكذلك التعلم الإلكتروني، وبالتالي نجد أن الإدارة الإلكترونية أكثر عمومية وشمولية. الاستيعاب والاستخدام الواعي لتطبيقات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية للإدارة في مؤسسات عصر العولمة، وهي العملية الإدارية القائمة على القدرات المتميزة للإنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة. جاء مفهوم الإدارة الإلكترونية من خلال عدة أبعاد تطورت على مستويات متعددة. (سادو، ٢٠٠٢، ١٢٠)

كما تؤمن شركة West & Federal بأن الحوكمة الإلكترونية هي استخدام لتقنية المعلومات، وخاصة تطبيقات الإنترنت القائمة على شبكة من المواقع الإلكترونية، من أجل دعم وتعزيز وصول المواطنين إلى الخدمات التي تقدمها الحكومة المحلية، بالإضافة إلى توفير قطاع الأعمال. ومختلف الدوائر الحكومية بشفافية وكفاءة عالية. (West & Federal، 2001، 201).

وتتمثل أهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية كما يشير عوض الجيد في عدد واسع من التطبيقات التي تتطلب مفهوماً جديداً للعلاقات القانونية والمؤسسية مثل:

- إدارة الملفات وإجراء الحوارات والاستبيانات إلكترونياً.
- استعراض محتويات الموضوعات إلكترونياً.
- طباعة مسودات الوثائق بدلاً من كتابتها باليد.
- البريد الإلكتروني بديلاً للصادر والوارد.
- النمذجة الجاهزة بدلاً من المحاضر التقليدية (نماذج إدارة المشاريع).
- الإنجازات بدلاً من المتابعة.
- اكتشاف المشاكل إلكترونياً.
- التجهيز الناجح للاجتماعات. (عوض الجيد، ٢٠٠٧، ١٧)

ويذكر **يوجش Yogesh** الإدارة الإلكترونية هي نظام رقمي متكامل يهدف إلى تحويل العمل الإداري العادي من الوضع اليدوي إلى الوضع الإلكتروني، من خلال الاعتماد على أنظمة معلومات قوية تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية في أسرع وقت وبأقل التكاليف. وهذا بطبيعة الحال يستتبع فوائد مثل السرعة في إكمال العمل والمساعدة في اتخاذ القرار من خلال توفير المعلومات بشكل دائم في أيدي صانعي القرار. مع تقليل تكاليف العمل الإداري ورفع أداء الإنجاز. إنه يتجاوز مشكلة البعدين الجغرافي والزمني. التعامل مع البيروقراطية وأية إصلاحات في الهيكل الإداري للمجتمع وتطوير آلية العمل ومواكبة المستجدات. بالإضافة إلى

التغلب على مشاكل العمل اليومية ببنية تحتية للمعلومات آمنة وقوية ومتوافقة. (Yogesh, 2004, 158)

ومن خلال طرح لنموذج لتقييم الأداء المؤسسي يؤكد بايلي وروبينسون **Bayle & Robinson** على أهمية الاستفادة من منظومة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتفعيل دور كافة المستويات الإدارية في اتخاذ القرار بتلك الهيئات، حيث يرى الباحثان من خلال نموذجهما المقترح وجود تضاربات كثيرة في القرارات المتخذة من الإدارات المختلفة كنتيجة مباشرة لعدم فعالية الاتصال بين تلك الجهات وأن الحل الأمثل لتلك المشكلة يتمثل في الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. (Bayle & Robinson, 2007, 252)

الإدارة الإلكترونية هي نوع من الإدارة الحكومية الحديثة التي تستخدم التقنية الإلكترونية في تحسين جودة الخدمات الحكومية وتسهيل الوصول إليها للمواطنين والشركات والمؤسسات. تهدف الإدارة الإلكترونية إلى تحسين كفاءة وفعالية الإدارة الحكومية عن طريق توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والمحدثة على الإنترنت، وتقليل الأخطاء والإجراءات البيروقراطية وتسريع العمليات الحكومية.

تشمل الخدمات التي توفرها الإدارة الإلكترونية تقديم الطلبات والمعاملات الحكومية عبر الإنترنت، وتوفير المعلومات الحكومية عبر المواقع الإلكترونية، والتواصل مع الحكومة عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، وإدارة المشاريع والموارد الحكومية بشكل فعال عبر الاستخدام الذكي للتقنية. وتهدف الإدارة الإلكترونية أيضاً إلى تحسين شفافية ومساءلة الحكومة، حيث يتم توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والمحدثة على الإنترنت.

يمكن أن تحقق الإدارة الإلكترونية فوائد عدة، بما في ذلك تحسين جودة الخدمات الحكومية، وتقليل التكاليف، وتحسين الكفاءة والفعالية في الإدارة الحكومية، وتحسين مستوى الشفافية والمساءلة في الحكومة، وزيادة المشاركة المجتمعية وتوفير الوقت والجهد للمواطنين والمقيمين في البلد.

وتعتبر التنمية المهنية للمعلمين من العوامل الأساسية في تحسين جودة التعليم، وذلك لأن المعلمين يلعبون دوراً حاسماً في تحسين مستوى التعليم وتطوير المهارات والقدرات لدى الطلاب. ويهدف التنمية المهنية للمعلمين إلى تحديث وتعزيز مهاراتهم ومعارفهم التعليمية والاجتماعية والتكنولوجية، وزيادة قدراتهم في التعليم والتدريس.

تشمل التنمية المهنية للمعلمين العديد من الأنشطة المختلفة، مثل التدريب وورش العمل والمؤتمرات والدورات التدريبية والتعليم الإلكتروني والموارد التعليمية الأخرى. وتعتمد نوعية هذه الأنشطة على الاحتياجات الفردية لكل معلم ومستواه وخبرته السابقة في التدريس والتعليم.

وتتراوح فترات التدريب والتنمية المهنية للمعلمين من بضع ساعات إلى عدة أشهر، ويمكن توفيرها من قبل مؤسسات تعليمية وجامعات وشركات خاصة وحكومات. ويشمل تدريب المعلمين العديد من الموضوعات المختلفة، بما في ذلك استخدام التكنولوجيا في التعليم، والتعلم النشط، وتقييم الطلاب، وتحليل البيانات التعليمية، والتواصل مع الطلاب وأولياء الأمور، والتعلم الذاتي، وتحسين القدرات الشخصية والاجتماعية.

ويمكن للمعلمين الاستفادة من العديد من الفرص التي تتيح لهم التنمية المهنية، وذلك من خلال الانضمام إلى برامج التدريب والتعليم المستمر، والتحاقهم بالدورات التدريبية عبر الإنترنت.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان وذلك من خلال التعرف على:

- استخدام الإدارة الإلكترونية لتدريب المعلمين.
- أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

تساؤلات البحث:

- ما هو استخدام الإدارة الإلكترونية لتدريب المعلمين؟
- ما هي أهمية التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة؟

المصطلحات المستخدمة في البحث:

• الإدارة الإلكترونية:

يعرف كو وآخرون **Ko, et al.** الإدارة الإلكترونية هي الانتقال من إتمام المعاملات وتقديم الخدمات العامة من الطريقة اليدوية التقليدية إلى النموذج الإلكتروني من أجل الاستخدام الأمثل للوقت والمال والجهد. العملاء من الانتقال إلى الإدارات شخصيًا لإتمام معاملاتهم مع ما يصاحب ذلك من إهدار للوقت والجهد والطاقات. (Ko, et al., 2011,) (305)

• التنمية المهنية:

يعرف كارتر **Carter** التنمية المهنية بأنها هي "عملية التطوير الذاتي والتنظيمي والأكاديمي والإداري لأعضاء هيئة التدريس على اختلاف مواقعهم الوظيفية، سواء أكانوا محاضرين أو إداريين، وذلك من خلال توفير البرامج المستمرة التي تعمل على تطوير القدرات الإدارية، والأكاديمية للمؤسسات التعليمية كالمدراس. (Carter, 2012, 5)

الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

- الدراسات السابقة العربية:

- دراسة على حسب الله (٢٠١٥) بعنوان "النمو المهني لمعلمي المدارس الحكومية في قطاع غزة ودور مدير المدرسة في تطويرها من وجهة نظرهم"، واستخدمت المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عدد (٤٩٩) معلماً ومعلمة، ومن أدوات جمع البيانات الاستبيان. وكان من أهم النتائج دور مدير المدرسة في النمو المهني لمعلميه واضح وملمس.
- دراسة محمد العتيبي وعبد الله العازمي (٢٠٠٨) بعنوان الأداء الإداري والفني لمعلمي التربية الخاصة في المدارس العربية من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت، واستخدمت المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عدد (٨٥) مديراً من الذكور والإناث، ومن أدوات جمع البيانات الاستبيان. وكان من أهم النتائج عمل دراسات مماثلة على المدارس الأجنبية فيما يتعلق بالتسيير الإداري والفني لأعضاء هيئة التدريس وإدارة المدرسة.

- الدراسات السابقة الأجنبية:

- دراسة سان (٢٠١٥) بعنوان "رؤى صغار المعلمين اليابانيين في إعدادهم وتطويرهم المهني" المعلمين به خلال عملهم معلمين، واستخدمت المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عدد (٦٥٧) معلمين ومعلمات، منهم (٣٠٥) معلم ابتدائي، و (٣٥٢) معلم ثانوي، ومن أدوات جمع البيانات الاستبيان. وكان من أهم النتائج أن تعتبر التجربة التعليمية وطبيعتها في مختلف مراحل ومستويات المدرسة عاملاً مهماً في تطوير المهارات المتعلقة بتدريس المادة وإدارة الفصل الدراسي.
- دراسة كاتشنجز **Catching** (٢٠١٤) بعنوان "بعض أساليب التطوير المهني للمعلم"، وهدفت الدراسة إلى اكتشاف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنيات الحديثة في التدريب المهني في بعض المدارس الابتدائية بولاية لويزيانا الأمريكية، واستخدمت المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من عدد (٤) مدارس ابتدائية قط من الولاية كدراسة حالة، ومن أدوات جمع البيانات الاستبيان. وكان من أهم النتائج ضرورة استخدام التكنولوجيا والتكنولوجيا الحديثة في تدريب المعلمين داخل المدارس أثناء الخدمة، وضرورة استخدام التكنولوجيا الحديثة في تدريب الإدارة المدرسية، والاستعانة بخبراء لتدريب المعلمين على الأجهزة التكنولوجية الحديثة.

إجراءات البحث:

- منهج البحث:

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة.

- مجتمع وعينة البحث:

• مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من المعلمين في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان.

• عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي من بين المعلمين في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان، حيث بلغت عينة البحث الكلية عدد (٢٣١) معلم وانقسمت إلى عينة البحث الأساسية وعددها (١٨٠) معلم وعينة البحث الاستطلاعية وعددها (٥١) معلم.

جدول (٢)

توصيف المجتمع الكلي لعينة البحث

العينة	عينة البحث الكلية	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية
العدد	٢٣١	١٨٠	٥١
النسبة المئوية	%١٠٠	%٧٧,٩	%٢٢,١

يوضح جدول (٢) توصيف المجتمع الكلي لعينة البحث.

وسائل وأدوات جمع البيانات:

إعتمد الباحث في جمع البيانات على:

- تحليل الوثائق (أعداد مدارس الباطنة شمال - أعداد المعلمين بمدارس الباطنة شمال).
- المقابلة الشخصية.
- الإستبيان.

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان وذلك من خلال معرفة:

- أعداد مدارس الباطنة شمال.
- أعداد المعلمين بمدارس الباطنة شمال.
- طرق التدريب والتنمية المهنية للمعلمين بمدارس الباطنة شمال.

وتم اتباع الخطوات التالية لتصميم الإستمارة:

- مسح مرجعي للمراجع والدراسات المشابهة والمرتبطة بموضوع البحث.
- المقابلة الشخصية مع أساتذة الإدارة التربوية.
- عرض الإستبيان في صورته الأولية على الخبراء للتعديل والتقنين.

حيث بدأ الباحث باقتراح محاور لاستمارة الاستبيان، ثم تم وضع عبارات لهذه المحاور.

محاور استمارة الاستبيان:

قام الباحث بوضع عدد (٤) محاور في استمارة استطلاع رأى السادة الخبراء، وقام بعرضهم على عدد (٩) من السادة الخبراء فى الإدارة التربوية وتم أخذ آراء السادة الخبراء فى المحاور ويوضح ذلك جدول (٣).

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء فى محاور الاستبيان ن = ٩

م	المحور	مستوى الموافقة			
		موافق		غير موافق	
		ك	%	ك	%
١	المتطلبات الوظيفية للمعلم فى المدرسة.	٩	١٠٠	٠	٠
٢	العمل الإدارى والمهنى للمعلم فى المدرسة.	٨	٨٩	١	١١
٣	الاحتياجات التدريبية للمعلم فى المدرسة.	٧	٧٨	٢	٢٢
٤	دور الإدارة الإلكترونية فى التنمية المهنية للمعلم فى المدرسة.	٧	٧٨	٢	٢٢

يوضح جدول (٣) آراء السادة الخبراء فى محاور الاستبيان، حيث وافق الخبراء على المحاور التى تم عرضها عليهم، حيث بلغت نسبة الموافقة عليها ما بين (٧٨% : ١٠٠%) وبذلك يتم أخذ (٤) محاور المقترحة من قبل الباحث.

ثم قام الباحث بوضع عبارات مقترحة لمحاور الاستبيان، حيث قام الباحث بوضع عدد (٥٠) عبارة وتم توزيعهم كالتالى:

- المحور الأول: المتطلبات الوظيفية للمعلم فى المدرسة ويتكون من (١٣) عبارة.
- المحور الثانى: العمل الإدارى والمهنى للمعلم فى المدرسة ويتكون من (١٣) عبارة.
- المحور الثالث: الاحتياجات التدريبية للمعلم فى المدرسة ويتكون من (١٢) عبارة.
- المحور الرابع: دور الإدارة الإلكترونية فى التنمية المهنية للمعلم فى المدرسة ويتكون من (١٢) عبارة.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عدد (٥١) معلم بمدارس الباطنة شمال، وهي العينة الاستطلاعية المستخدمة لإيجاد المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) وذلك فى الفترة من يوم الأحد الموافق ٤/٤/٢٠٢١م إلى يوم الخميس الموافق ٢٩/٤/٢٠٢١م.

المعاملات العلمية:

قام الباحث بإجراء المعاملات العلمية للاستبيان (صدق - ثبات) بالطرق العلمية التالية:

- صدق استمارة الاستبيان:

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

قام الباحث بحساب صدق استمارة الاستبيان باستخدام:

- صدق المضمون (صدق المحكمين):

استخدم الباحث صدق المضمون أو صدق المحكمين، حيث قام بعرض محاور الاستبيان وعبارته على السادة الخبراء.

- صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور الخاص بها ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤)

معامل الارتباط يدل على صحة الاتساق الداخلي لبيانات محاور الاستبيان

ن = ٥١

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	*٠,٧٦٧	١	*٠,٧٥٥	١	*٠,٧٣٠	١	*٠,٧١٩
٢	*٠,٨٠٦	٢	*٠,٧٠٢	٢	*٠,٧١٣	٢	*٠,٧٢٥
٣	*٠,٦١٦	٣	*٠,٤٥٧	٣	*٠,٦٨٧	٣	*٠,٧٦٤
٤	*٠,٧٠٨	٤	*٠,٧١٣	٤	*٠,٦٥٥	٤	*٠,٧٨٩
٥	*٠,٧٤٥	٥	*٠,٦٧٢	٥	*٠,٧٦٠	٥	*٠,٦٤٨
٦	*٠,٧٤٨	٦	*٠,٧٨٢	٦	*٠,٧٠٣	٦	*٠,٧٢٨
٧	*٠,٧٤٨	٧	*٠,٧١٧	٧	*٠,٧٦٤	٧	*٠,٧٤٩
٨	*٠,٩١٤	٨	*٠,٧١٢	٨	*٠,٧٧٢	٨	*٠,٦٦٣
٩	*٠,٧٧٦	٩	*٠,٥٦٧	٩	*٠,٨١٣	٩	*٠,٧٠٧
١٠	*٠,٧٦٠	١٠	*٠,٦٥١	١٠	*٠,٨٤٦	١٠	*٠,٧٨٥
١١	*٠,٧٨٥	١١	*٠,٧٠٣	١١	*٠,٨٠٩	١١	*٠,٧٨٧
١٢	*٠,٦٧٤	١٢	*٠,٦٧٢	١٢	*٠,٧٩٣	١٢	*٠,٧٦١
١٣	*٠,٦٣٤	١٣	*٠,٦٠٧	١٣		١٣	

* دال عند مستوى (٠,٠٥) قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠١ = ٠,٣٢٢

يتضح من الجدول (٤) تعتبر قيم معاملات الارتباط التي تدل على صحة الاتساق الداخلي لبيانات محاور الاستبيان ذات دلالة إحصائية، حيث تراوحت بين (٠,٤٥٧)، (٠,٩١٤)، مما يدل على أن جميع عبارات محاور الاستبيان دالة إحصائياً.

• ثبات استمارة الاستبيان:

قام الباحث بإيجاد ثبات الأستبيان بطريقتين هما:

- التطبيق وإعادة التطبيق:

قام الباحث بحساب معامل الارتباط باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وحساب الفرق بين التطبيقين، حيث قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان على العينة الاستطلاعية وإعادة تطبيق استمارة الاستبيان على نفس العينة بعد (١٥) أيام من تاريخ التطبيق الأول. وقام الباحث بإيجاد معامل الارتباط لاستجابات العينة الاستطلاعية على عبارات محاور الاستبيان في التطبيقين، ويوضح ذلك جدول (٥).

جدول (٥) الفروق بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة الاستبيان لإيجاد الثبات

ن = ٥١

معامل الارتباط (الثبات)	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		الدلالات الاحصائية	المحاور
	ع ±	س	ع ±	س		
* ٠,٨٣٤	٠,٥٨	٠,٩٨	٠,٥٣	١,٠٩		المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة.
* ٠,٧٦١	٠,٥٦	٠,٩٢	٠,٨٠	١,٢٧		العمل الإداري والمهني للمعلم في المدرسة.
* ٠,٨٦٤	٠,٧٤	١,١٧	٠,٣٣	١,٩٢		الاحتياجات التدريبية للمعلم في المدرسة.
* ٠,٦٩٥	٠,٥٢	٠,٢٥	٠,٦٥	١,٠٧		دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة.

* دال عند مستوى (٠,٠٥) قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = ٢,١٨

يتضح من جدول (٥) أن جميع محاور استمارة الاستبيان جاءت دالة إحصائياً عند حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة الاستبيان، حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط ما بين (٠,٦٩٥ ، ٠,٨٦٤).

- حساب معامل ألفا كرونباخ للمحاور:

قام الباحث بحساب معامل الثبات لألفا كرونباخ للمحاور الأربعة لاستمارة الاستبيان والمجموع الكلي للاستبيان، ويوضح ذلك جدول (٦).

جدول (٦) معامل ألفا كرونباخ الدال على الثبات لدرجة كل محور من

ن = ٥١

محاور الاستبيان بالدرجة الكلية للاستبيان

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة.	* ٠,٩٤٦
٢	العمل الإداري والمهني للمعلم في المدرسة.	* ٠,٧٩٨
٣	الاحتياجات التدريبية للمعلم في المدرسة.	* ٠,٨٤٥
٤	دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة.	* ٠,٨٥٢
	المجموع الكلي	* ٠,٨٦٨

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

ويتضح من جدول (٦) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستمارة الاستبيان ذات دلالة إحصائية، مما يدل على ثبات استمارة الاستبيان، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ما بين (٠,٧٩٨, ٠,٩٤٦).

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان النهائية علي العينة الأساسية المسحوبة من نفس المجتمع وعددها (١٨٠) معلم بمدارس الباطنة شمال، وذلك في الفترة من يوم الأحد الموافق ٢٠٢١/٥/٢ إلى يوم الخميس الموافق ٢٠٢١/٦/٣م وذلك لإيجاد المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان، حيث تم تحويل ميزان التقدير الثلاثي لتقديرات رقمية لعبارة الاستبيان كالآتي:

• موافق = ٣ درجات. • موافق إلى حد ما = ٢ درجة. • غير موافق = ١ درجة
وقد تمت معالجتها إحصائياً من خلال التكرار والاستجابة من العينة على الاختبارات الموضوعية.

المعالجات الإحصائية:

قام الباحث باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- الصدق الذاتي.
- معامل ألفا كرونباخ.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.

عرض ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة نتائج المحور الاول المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة:

جدول (٥) تعتبر قيم معاملات الارتباط التي تدل على صحة الاتساق الداخلي

لبيانات محاور الاستبيان ذات دلالة إحصائية حيث أنها تتراوح بين المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة
ن = ١٨٠

النسبة المئوية %	الدرجة الكلية	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		رقم العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
٥٨,٩%	٣١٨	٤٧,٨	٨٦	٢٧,٨	٥٠	٢٤,٤	٤٤	١
٧٣,٣%	٣٩٦	٣٥,٦	٦٤	٨,٩	١٦	٥٥,٦	١٠٠	٢
٧٣%	٣٩٤	٣٣,٣	٦٠	١٤,٤	٢٦	٥٢,٢	٩٤	٣
٨٨,٣%	٤٧٧	٥	٩	٢٥	٤٥	٧٠	١٢٦	٤
٧٣,٥%	٣٩٧	١١,١	٢٠	٥٧,٢	١٠٣	٣١,٧	٥٧	٥
٦٥,٢%	٣٥٢	٤١,١	٧٤	٢٢,٢	٤٠	٣٦,٧	٦٦	٦
٧٥,٢%	٤٠٦	٢١,٧	٣٩	٣١,١	٥٦	٤٧,٢	٨٥	٧
٦٨,٧%	٣٧١	٢٧,٢	٤٩	٣٩,٤	٧١	٣٣,٣	٦٠	٨
٧١,٩%	٣٨٨	١٢,٨	٢٣	٥٨,٩	١٠٦	٢٨,٣	٥١	٩

النسبة المئوية %	الدرجة الكلية	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		رقم العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
%٧٨,٥	٤٢٤	١٠	١٨	٤٤,٤	٨٠	٤٥,٦	٨٢	١٠
%٦٤,٤	٣٤٨	٣٧,٨	٦٨	٣١,١	٥٦	٣١,١	٥٦	١١
%٧٦,٥	٤١٣	١٦,٧	٣٠	٣٧,٢	٦٧	٤٦,١	٨٣	١٢
%٦٦,١	٣٥٧	٣٩,٤	٧١	٢٢,٨	٤١	٣٧,٨	٦٨	١٣

من خلال عرض نتائج جدول (٥) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والنتيجة الإجمالية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة، يتضح أن:

- العبارة رقم (٤) حصلت على أعلى نسبة (٨٨.٣%).
- والعبارة رقم (١) حصلت على أقل نسبة وقدرها (٥٨,٩%).
- العبارة رقم (٤) قد حصلت على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (موافق) بقيمة (١٢٦).
- العبارة رقم (٩) قد حصلت على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (موافق) بقيمة (٥١).
- العبارة رقم (٩) قد حصلت على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بقيمة (١٠٦).
- العبارة رقم (٢) قد حصلت على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بقيمة (١٦).
- العبارة رقم (١) قد حصلت على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (غير موافق) بقيمة (٨٦).
- العبارة رقم (٤) قد حصلت على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (غير موافق) بقيمة (٩) ونسبة مئوية قدرها (٥%).

ويعزى الباحث ذلك إلى الباحث أن: تتضمن المتطلبات الوظيفية للمعلم في المدرسة العديد من الجوانب والمهارات التي يحتاجها للقيام بعمله بشكل فعال وتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة، ومن بين هذه المتطلبات:

- الإطلاع على المناهج الدراسية: يحتاج المعلم إلى الإطلاع على المناهج الدراسية وفهم محتواها وأهدافها ليتمكن من تصميم دروس ملائمة لتلاميذه وتحقيق الأهداف التعليمية.
- التخطيط والتحضير: يحتاج المعلم إلى القدرة على التخطيط والتحضير للدروس والأنشطة التعليمية بشكل مسبق، والتأكد من توافقها مع المنهج الدراسي واحتياجات الطلاب.

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

- تصميم الدروس والأنشطة: يجب على المعلم أن يكون قادراً على تصميم الدروس والأنشطة التعليمية الجذابة والملائمة لمستوى الطلاب واحتياجاتهم.
- تقييم الطلاب: يحتاج المعلم إلى القدرة على تقييم الطلاب ومراقبة تقدمهم التعليمي، واستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة لقياس التحصيل الدراسي وتطوير المهارات.
- التفاعل مع الطلاب: يجب على المعلم أن يكون متفاعلاً مع الطلاب ويستخدم أساليب تعليمية متنوعة وجذابة لجذب انتباههم وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في الدروس.
- إدارة الصف: يحتاج المعلم إلى القدرة على إدارة الصف بشكل فعال والتعامل مع تحديات السلوكية والتنظيمية والتواصل مع أولياء الأمور.

وهذا يتفق مع دراسة محمد العتيبي وعبد الله العازمي (٢٠٠٨)، حيث أوضحت نتائج الدراسة يجب على المعلم أن يكون على دراية بالتكنولوجيا واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم ويحتاج المعلم إلى القدرة على التواصل الفعال مع الطلاب والزملاء وأولياء الأمور، واستخدام الأساليب اللغوية وغير اللغوية المناسبة لضمان فهم الرسالة وتبادل المعلومات بشكل صحيح ويحتاج المعلم إلى القدرة على الابتكار وتجديد أساليب التدريس والأنشطة التعليمية بشكل مستمر، والتحديث من مهاراته ومعرفته لتلبية احتياجات الطلاب ومتطلبات العصر.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني العمل الإداري والمهني للمعلم في المدرسة:

جدول (٦) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والنتيجة الإجمالية لاستجابات عينة البحث على

عبارات المحور الثاني العمل الإداري والمهني للمعلم في المدرسة ن = ١٨٠

رقم العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		الدرجة الكلية	النسبة المئوية
	ك	%	ك	%	ك	%		
١	٦٩	٣٨,٣	٦١	٣٣,٩	٥٠	٢٧,٨	٣٧٩	٧٠,٢%
٢	٧١	٣٩,٤	٥٢	٢٨,٩	٥٧	٣١,٧	٣٧٤	٦٩,٣%
٣	٩٣	٥١,٧	٥٣	٢٩,٤	٣٤	١٨,٩	٤١٩	٧٧,٦%
٤	٧٨	٤٣,٣	٥٨	٣٢,٢	٤٤	٢٤,٤	٤١٩	٧٧,٦%
٥	٩٤	٥٢,٢	٦٠	٣٣,٣	٢٦	١٤,٤	٣٩٤	٧٣%
٦	٧٩	٤٣,٩	٧١	٣٩,٤	٣٠	١٦,٧	٤٢٠	٧٧,٨%
٧	٦٦	٣٦,٧	٦٣	٣٥	٥١	٢٨,٣	٤٠٩	٧٥,٧%
٨	٩٢	٥١,١	٣١	١٧,٢	٥٧	٣١,٧	٣٧٥	٦٩,٤%
٩	١٠٣	٥٧,٢	٢٢	١٢,٢	٥٥	٣٠,٦	٣٩٥	٧٣,١%
١٠	٦٣	٣٥	٥٩	٣٢,٨	٥٨	٣٢,٢	٤٠٠	٧٤%
١١	١٠٣	٥٧,٢	٢٢	١٢,٢	٥٥	٣٠,٦	٣٦٥	٦٧,٦%
١٢	٦٣	٣٥	٥٩	٣٢,٨	٥٨	٣٢,٢	٤٣٦	٨٠,٧%
١٣	٨٨	٤٨,٩	٦١	٣٣,٩	٣١	١٧,٢	٤١٧	٧٧,٢%

من خلال عرض نتائج الجدول (٦) لقيمة تكرارات ونسبة وإجمالي درجات استجابات عينة البحث لعبارات المحور الثاني العمل الإداري والمهني للمعلم فى المدرسة، يتضح أن:

- العبارة رقم (١٢) حصلت على أعلى نسبة مئوية بقيمة (٨٠,٧%).
- العبارة رقم (١١) حصلت على أقل نسبة مئوية بقيمة (٦٧,٦%).
- العبارة رقم (٩) حصلت على أعلى قيمة لصالح التكرار (موافق) بقيمة (١٠٣) بنسبة (٥٧,٢%).
- العبارة رقم (١١) حصلت على أعلى قيمة لصالح التكرار (موافق) بقيمة (١٠٣) بنسبة (٥٧,٢%).
- العبارة رقم (١٠) حصلت على أقل قيمة لصالح التكرار (موافق) (٦٣) بنسبة (٣٥%).
- العبارة رقم (١٢) حصلت على أقل قيمة لصالح التكرار (نعم) (٦٣) بنسبة (٦٣%).
- العبارة رقم (٦) حصلت على أعلى تكرار لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بقيمة (٧١) وبنسبة مئوية (٣٩,٤%).
- حصلت العبارة رقم (٩) حصلت على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بقيمة (٢٢) بنسبة مئوية (١٢,٢%).
- العبارة رقم (١١) حصلت على أقل قيمة لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بقيمة (٢٢) ونسبة مئوية (١٢,٢%).
- العبارة رقم (١٠) حصلت على أعلى قيمة لصالح الاستجابة (غير موافق) بقيمة (٥٨) ونسبة مئوية (٣٢,٢%).
- العبارة رقم (١٢) حصلت على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (غير موافق) بقيمة (٥٨) ونسبة مئوية (٣٢,٢%).
- العبارة رقم (٥) حصلت على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (غير موافق) بقيمة (٢٦) ونسبة مئوية (١٤,٤%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن: يعتبر العمل الإداري والمهني للمعلم في المدرسة أمراً مهماً لضمان نجاح العملية التعليمية وتحقيق أفضل النتائج التعليمية. وفيما يلي نناقش بعض المهارات والممارسات الأساسية التي يجب أن يتمتع بها المعلم في عمله الإداري والمهني:

- **تخطيط الدروس والأنشطة التعليمية:** يعتبر تخطيط الدروس والأنشطة التعليمية أساسياً لنجاح العملية التعليمية، حيث يحتاج المعلم إلى القدرة على تخطيط الأهداف التعليمية واختيار الأساليب التعليمية والأنشطة المناسبة لتحقيق هذه الأهداف.

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

- **تقييم الطلاب:** يحتاج المعلم إلى القدرة على تقييم الطلاب بشكل دوري ومنظم وتحديد مستوياتهم التعليمية وتقديم الملاحظات والتعليقات اللازمة لتحسين أدائهم.
 - **التواصل مع الأهل والزملاء:** يحتاج المعلم إلى القدرة على التواصل الفعال مع أولياء الأمور والزملاء، وتقديم التقارير والإحصائيات اللازمة حول تقدم الطلاب والمشاركة في الاجتماعات المدرسية والاجتماعات الإدارية الأخرى.
 - **إدارة الصف:** يحتاج المعلم إلى القدرة على إدارة الصف بشكل فعال والتحكم في الطلاب والحفاظ على الانضباط والترتيب في الصف، والتعامل مع التحديات والمشكلات التي يمكن أن تحدث داخل الصف.
 - **التعلم الذاتي:** يحتاج المعلم إلى القدرة على التعلم الذاتي والاستمرار في تحسين مستواه العلمي والمهني وتطوير مهاراته التعليمية والإدارية.
 - **إدارة الوقت:** يحتاج المعلم إلى القدرة على إدارة وقته بشكل فعال، حيث يجب عليه تنظيم جدول أعماله وتحديد الأولويات وتخصيص الوقت المناسب لكل مهمة.
 - **استخدام التكنولوجيا في التعليم:** يحتاج المعلم إلى القدرة على استخدام التكنولوجيا في التعليم وتطبيق الأساليب الحديثة والمبتكرة في تنفيذ الدروس والأنشطة التعليمية.
 - **التعاون والتنسيق:** يحتاج المعلم إلى القدرة على التعاون والتنسيق مع زملائه في العمل والإدارة التعليمية، حيث يمكن لهذا العمل الجماعي تحقيق أفضل النتائج التعليمية.
 - **الالتزام بالمهنية:** يحتاج المعلم إلى الالتزام بالمهنية والأخلاقيات المهنية، حيث يجب عليه التعامل مع الطلاب والزملاء بالاحترام والصدق والنزاهة، والالتزام بالقوانين واللوائح الخاصة بالمدرسة والتعليم.
- وإذا تمتلك المعلم هذه المهارات والممارسات الأساسية في العمل الإداري والمهني في المدرسة، فإنه يستطيع تحقيق أفضل النتائج التعليمية وتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة.
- وهذا يتفق مع دراسة سان (San) (٢٠١٥) حيث بينت نتائج الدراسة إلى أنه يحتاج المعلم إلى القدرة على الابتكار والإبداع في تصميم وتنفيذ الدروس التعليمية والأنشطة اللاصفية، وذلك لجعلها أكثر جاذبية وتشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في العملية التعليمية ويحتاج المعلم إلى القدرة على التواصل الفعال مع الطلاب وأولياء الأمور وزملائه في العمل، حيث يمكن للتواصل الجيد تسهيل عملية التعلم وتحسين العلاقات بين أفراد المجتمع المدرسي ويحتاج المعلم إلى القدرة على تقييم الأداء التعليمي للطلاب وتحليل النتائج واستخدامها لتحسين العملية التعليمية، كما يحتاج أيضاً إلى تقييم أدائه الشخصي وتحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تطوير مهاراته وقدراته ويحتاج المعلم إلى الاهتمام بصحة الطلاب

وسلامتهم، حيث يجب عليه اتخاذ الإجراءات اللازمة للوقاية من الأمراض وتوفير بيئة تعليمية صحية وآمنة ويحتاج المعلم إلى القدرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في العملية التعليمية والمناهج والتكنولوجيا والتطلعات الجديدة، حيث يمكن لهذه القدرة تحسين جودة العملية التعليمية وتحقيق النجاح في مهمته التعليمي.

عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث الاحتياجات التدريبية للمعلم في المدرسة:

جدول (٧) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والنتيجة الإجمالية لاستجابات عينة البحث

عبارات المحور الثالث الاحتياجات التدريبية للمعلم في المدرسة ن = ١٨٠

رقم العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		الدرجة الكلية	النسبة المئوية
	ك	%	ك	%	ك	%		
١	٧٧	٤٢,٨	٧٥	٤١,٧	٢٨	١٥,٦	٤١٣	٧٦,٥%
٢	٩٧	٥٣,٩	٣٩	٢١,٧	٤٤	٢٤,٤	٣٩٣	٧٣,٨%
٣	٧٦	٤٢,٢	٦١	٣٣,٩	٤٣	٢٣,٩	٤٢٠	٧٧,٨%
٤	١٠٩	٦٠,٦	٢٢	١٢,٢	٤٩	٢٧,٢	٤٠٨	٧٥,٦%
٥	٥٥	٣٠,٦	٥٢	٢٨,٩	٧٣	٤٠,٦	٣٠٠	٥٥,٦%
٦	٣٩	٢١,٧	٤٢	٢٣,٣	٩٩	٥٥	٣٦٥	٦٧,٦%
٧	٨٤	٤٦,٧	١٧	٩,٤	٧٩	٤٣,٩	٤٠٦	٧٥,٢%
٨	٩٣	٥١,٧	٤٠	٢٢,٢	٤٧	٢٦,١	٣٣٦	٦٢,٢%
٩	٥٧	٣١,٧	٤٢	٢٣,٣	٨١	٤٥	٣٥٤	٦٥,٦%
١٠	٦٩	٣٨,٣	٣٦	٢٠	٧٥	٤١,٧	٣٨٣	٧٠,٩%
١١	٨٣	٤٦,١	٣٧	٢٠,٦	٦٠	٣٣,٣	٣٣٨	٦٢,٦%
١٢	٦٤	٣٥,٦	٣٠	١٦,٧	٨٦	٤٧,٨	٣٦٤	٦٧,٤%

من خلال عرض نتائج جدول (٧) لقيمة التكرارات والنسبة المئوية والنتيجة الإجمالية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث الاحتياجات التدريبية للمعلم في المدرسة، يتضح أن:

- العبارة رقم (٣) حصلت على أعلى نسبة مئوية (٧٧,٨%).
- العبارة رقم (٥) حصلت على أقل نسبة مئوية (٥٥,٦%).
- العبارة رقم (٤) حصلت على أعلى تكرار (١٠٩) لصالح الاستجابة (موافق) بنسب مئوية قدرها (٦٠,٦%).
- العبارة رقم (٦) حصلت على أقل تكرار (٣٩) لصالح الاستجابة (موافق) بنسبة مئوية قدرها (٢١,٧%).
- العبارة رقم (١) حصلت على أعلى تكرار (٧٥) لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (٤١,٧%).

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

- العبارة رقم (٧) حصلت على أقل قيمة تكرر (١٧) لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (٩,٤%).
- العبارة رقم (٦) حصلت على أعلى تكرر (٩٩) لصالح الاستجابة (غير موافق) بنسبة مئوية قدرها (٥٥%).
- العبارة رقم (١) حصلت على أقل قيمة تكرر (٢٨) لصالح الاستجابة (غير موافق) بنسبة مئوية قدرها (١٥,٦%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن تحسين جودة التعليم عن طريق تزويد المعلمين بالتدريب اللازم لتحديث معرفتهم وتطوير مهاراتهم التدريسية وتقنيات التعليم الحديثة وتحسين الأداء التعليمي من خلال توفير التدريب اللازم لتعزيز مهارات التفكير النقدي والإبداعية والتواصل والتقييم وتطوير القدرة على التكيف مع التغييرات التي تحدث في العملية التعليمية وتقنيات التعليم الحديثة والتطلعات الجديدة وتحسين العلاقات بين المعلم والطلاب عن طريق تدريب المعلمين على مهارات الاتصال الفعال وتعزيز الثقة بينهم وبناء جو متعاون في الفصل الدراسي وتحسين العمل الجماعي بين المعلمين وزملائهم في العمل عن طريق تدريبهم على مهارات التعاون والتفاعل الإيجابي وإدارة الصراعات وتطوير مهارات القيادة للمعلمين من خلال تزويدهم بالتدريب اللازم للتعرف على أفضل الممارسات التعليمية وتطبيقها وتحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي وتعزيز مهارات القرار والتخطيط وتحسين الأداء المؤسسي للمدرسة وتحسين استخدام التقنيات التعليمية في المدرسة من خلال تدريب المعلمين على استخدام الأجهزة الإلكترونية والبرامج التعليمية الحديثة والوسائط المتعددة وتحسين مهارات التقويم لدى المعلمين من خلال تدريبهم على تقييم الأداء التعليمي للطلاب بشكل دقيق وعادل وفعال وتحسين الأمان والسلامة في المدرسة من خلال تدريب المعلمين على تطبيق الإجراءات الأمنية والسلامة في الفصول الدراسية والمناطق الخارجية وتحسين مهارات الإدارة لدى المعلمين من خلال تدريبهم على إدارة الوقت والموارد والمهام وتحسين مهارات الاتصال وحل المشكلات وتعزيز الاستقلالية الذاتية لدى المعلمين من خلال تزويدهم بالمهارات اللازمة لتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التعليمية وتطبيق الأساليب الإبداعية في التعليم. وهذا يتفق مع نتائج دراسة على حسب الله (٢٠١٥).

عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة:

جدول (٨) قيمة التكرارات والنسبة المئوية والنتيجة المئوية لإجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع ودور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة

ن = ١٨٠

رقم العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		الدرجة الكلية	النسبة المئوية
	ك	%	ك	%	ك	%		
١	٨٦	٤٧,٨	٦٥	٣٦,١	٢٩	١٦,١	٣٨٦	٧١,٥%
٢	٩١	٥٠,٦	٤٧	٢٦,١	٤٢	٢٣,٣	٣٧٨	٧٠%
٣	٧٣	٤٠,٦	٦٠	٣٣,٣	٤٧	٢٦,١	٤١٧	٧٧,٢%
٤	٨٠	٤٤,٤	٤٧	٢٦,١	٥٣	٢٩,٤	٤٠٩	٧٥,٧%
٥	٧٨	٤٣,٣	٥٩	٣٢,٨	٤٣	٢٣,٩	٣٨٦	٧١,٥%
٦	٨١	٤٥	٥٧	٣١,٧	٤٢	٢٣,٣	٣٩٥	٧٣,١%
٧	٦٨	٣٧,٨	٨١	٤٥	٣١	١٧,٢	٣٤١	٦٣,١%
٨	٧١	٣٩,٤	٦٣	٣٥	٤٦	٢٥,٦	٣٩٧	٧٣,٥%
٩	٥٨	٣٢,٢	٤٥	٢٥	٧٧	٤٢,٨	٣٨٥	٧١,٣%
١٠	٧٨	٤٣,٣	٤٩	٢٧,٢	٥٣	٢٩,٤	٣٨٥	٧١,٣%
١١	١١٣	٦٢,٨	٢٨	١٥,٦	٣٩	٢١,٧	٣٤١	٦٣,١%
١٢	٧٢	٤٠	٧٩	٤٣,٩	٢٩	١٦,١	٣٨٥	٧١,٣%

من خلال عرض نتائج جدول (٨) بالنسبة لقيمة الترددات والنسبة المئوية والدرجة المئوية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الرابع، دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة، يتضح أن:

- العبارة رقم (٣) حصلت على أعلى نسبة مئوية قدرها (٧٧,٢%).
- العبارة رقم (٧) حصلت على أقل نسبة مئوية قدرها (٦٣,١%).
- العبارة رقم (١١) حصلت على أقل نسبة مئوية قدرها (٦٣,١%).
- العبارة رقم (١١) حصلت على أعلى تكرار (١١٣) لصالح الاستجابة (موافق) بنسبة مئوية قدرها (٦٢,٨%).
- العبارة رقم (٩) حصلت على أقل تكرار (٥٨) لصالح الاستجابة (موافق) بنسبة مئوية قدرها (٣٢,٢%).
- العبارة رقم (٧) حصلت على أعلى تكرار (٨١) لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (٤٥%).
- العبارة رقم (١٢) حصلت على أقل تكرار (٢٩) لصالح الاستجابة (موافق إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (١٦,١%).
- العبارة رقم (٩) حصلت على أعلى تكرار (٧٧) لصالح الاستجابة (غير موافق) بنسبة مئوية قدرها (٤٢,٨%).

استخدام الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء
الخدمة في مدارس الباطنة شمال سلطنة عمان

- العبارة رقم (١١) حصلت على أقل تكرار (٢٨) لصالح الاستجابة (غير موافق) بنسبة مئوية قدرها (١٥,٦%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة هو دور مهم وحيوي، حيث تتيح للمعلمين فرصاً كبيرة للتعلم والتطوير المهني. ومن بين نتائج دور الإدارة الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلم في المدرسة يمكن ذكر ما يلي:

- توفير الوقت والجهد: يمكن للإدارة الإلكترونية توفير الوقت والجهد للمعلمين، حيث يمكنهم الوصول إلى المواد التعليمية والدورات التدريبية والمصادر التعليمية بسهولة ومن أي مكان وفي أي وقت.
- توفير الوسائل التعليمية: يمكن للإدارة الإلكترونية توفير الوسائل التعليمية الحديثة والمتطورة للمعلمين، حيث يمكنهم الاستفادة من تلك الوسائل في تطوير مهاراتهم التعليمية وتحسين أدائهم التعليمي.
- توفير التدريبات التعليمية: يمكن للإدارة الإلكترونية توفير التدريبات التعليمية للمعلمين، حيث يمكنهم الاستفادة منها في تحسين مهاراتهم التعليمية وتعزيز معرفتهم بأحدث الأساليب والتقنيات التعليمية.
- التواصل والتعاون: يمكن للإدارة الإلكترونية تيسير عملية التواصل والتعاون بين المعلمين والإدارة والزملاء، حيث يمكنهم تبادل الخبرات والمعرفة والمصادر التعليمية وتبادل الأفكار والآراء.
- تحسين الأداء التعليمي: يمكن للإدارة الإلكترونية أن تساعد في تحسين الأداء التعليمي للمعلمين، حيث يمكن تحديث المناهج التعليمية.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة كاتشنجز **Catching** (٢٠١٤) حيث تشير نتائج الدراسة إلى أنه يمكن للإدارة الإلكترونية توفير المتابعة والتقييم لأداء المعلمين، حيث يمكن للإدارة الإلكترونية تتبع تقدم المعلمين وتقييم أدائهم وتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم وتعزيز التحفيز والإلهام للمعلمين، حيث يمكنها تقديم الجوائز والتكريم للمعلمين الذين يتميزون بأداء

متميز ويعززون التطور المهني والتعليمي في المدرسة وتعزيز التعلم المستمر للمعلمين، حيث يمكن للمعلمين الاستمرار في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم التعليمية والحصول على معرفة جديدة ومواكبة التطورات التعليمية وتعزيز الشفافية والحوكمة في المدرسة، حيث يمكن تتبع عمل المعلمين وتحديد مدى تحقيقهم لأهداف التدريب والتطوير المهني، وتحسين الأداء الإداري والتعليمي للمدرسة.

الإستنتاجات والتوصيات:

الإستنتاجات:

من خلال استمارة الاستبيان التي توصل إليها الباحث ومن خلال النتائج التي أتت من تطبيق استمارة الاستبيان، تتضح أهمية التنمية المهنية للمعلمين بمدارس الباطنة شمال في الآتي:

- تساعد الإدارة الإلكترونية في توفير فرص التدريب والتعليم المستمر للمعلمين، مما يعزز مستوى التعليم في المدرسة ويحسن قدرات المعلمين في التدريس والتعلم.
- تساعد الإدارة الإلكترونية في تحسين استخدام التكنولوجيا في التعليم وتطوير المهارات التقنية لدى المعلمين، مما يساعد على تحسين تجربة التعليم وتعزيز قدرات الطلاب في استخدام التكنولوجيا في التعلم.
- تساعد الإدارة الإلكترونية في توفير وقت وجهد المعلمين في البحث عن الدورات التدريبية والتعليمية المناسبة، كما تساعد في تسجيل ومتابعة تطور المعلمين في مجال التعليم والتدريس.
- تعزز الإدارة الإلكترونية للتنمية المهنية للمعلمين مستوى الجودة التعليمية في المدرسة وتساعد على تحسين النتائج التعليمية وبالتالي زيادة رضا الطلاب وأولياء الأمور عن المدرسة.
- تساعد الإدارة الإلكترونية في توفير بيئة تعليمية محفزة للمعلمين والطلاب.

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث والسابق ذكرها يوصى الباحث بالآتي:

- يجب توفير فرص التدريب المستمر للمعلمين لتطوير مهاراتهم والتعرف على أحدث الأساليب والممارسات التعليمية.
- يجب تعزيز البحث العلمي بين المعلمين وتشجيعهم على إجراء البحوث المتعلقة بتعليمهم وتطبيقها في الفصول الدراسية.
- يجب تعزيز التواصل والتعاون بين المعلمين وتشجيعهم على تبادل الأفكار والخبرات والممارسات الناجحة في التدريس.
- يجب توفير بيئة تعليمية متطورة تسمح بتحسين جودة التعليم وتوفير الإمكانات والموارد اللازمة لتحسين مستوى التعليم.
- يجب التحول إلى التعلم النشط والتفاعلي لتحسين تفاعل الطلاب مع المادة الدراسية وتشجيعهم على المشاركة في العملية التعليمية.
- يجب تشجيع المعلمين على التحديث الذاتي وتطوير مهاراتهم باستمرار، سواء من خلال القراءة أو الدراسة أو حضور دورات تدريبية.
- يجب تقييم أداء المعلمين وتوفير التغذية الراجعة لتحسين أدائهم وتطوير قدراتهم في التدريس.

المراجع

- أحمد ربيع (٢٠١٠م): التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة، مجلة التربية بجامعة الأزهر، ٨٨ع، جامعة الأزهر، القاهرة.
- الأمانة العامة لجامعة الدولة العربية (٢٠٠٩م): الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي، إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي، القاهرة.
- حسن أحمد (٢٠١٦م): درجة ممارسة مديري المدارس لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في الأردن، مجلة دمشق.
- رأفت رضوان (٢٠٠٤م): الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة، الملتقى الإداري الثاني الجمعية السعودية للإدارة.
- عبد العزيز الحر (٢٠١٧م): أدوات مدرسة المستقبل لتنمية المهنية، ط٢، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- عبد العزيز عبد الهادي (٢٠١٦م): التنمية المهنية المستمر للمعلم (دراسة تقييمية)، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- على سويعد (٢٠١٠م): واقع استخدام المشرفين التربويين لمصادر الانترنت التربوية وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- عوض الجيد (٢٠٠٧م): الإدارة الإلكترونية كمتطلب من متطلبات الإدارة العامة المعاصرة، الإدارة العامة للتخطيط التنموي، مركز الدراسات القانونية والقضائية، الدوحة، قطر.
- عيد أبو المعاطى (٢٠١١م): معلم المستقبل والتعليم، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- فليب اسكاروس (٢٠١٣م): الجديد في التنمية المهنية للمعلم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- محمد عبد الخالق (٢٠١٢م): التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة المداخل الاستراتيجية، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- محمد عبد الله (٢٠١٣م): التعليم الحكومي يتذلل قائمة الجودة إمام المدارس الخاصة والاونروا، عمان، الأردن.
- مصطفى عبد السميع وسهير محمد (٢٠١٥م): إعداد المعلم وتنميته وتدريبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن.
- نجم الدين نصر (٢٠٠٤م): التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة في مواجهة تحديات العولمة، مجلة كلية التربية، العدد (٤٦)، الزقازيق.

وفيق الأغا (٢٠٠٤م): الصفات المهنية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسى من وجهة نظر المعلمين، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السادس عشر، دار الضيافة، المجلد الثانى، جامعة عين شمس.

Bayle, E., & Robinson, L. (2007): A framework for understanding the performance of national governing bodies of sport. *European sport management quarterly*, 7(3), 249-268.

Brighouse, T., and Wood, D. (2014): "How to Emprove". Teachers professional Development educational Evalntive and policy Analysis.

Flower, N., Mertens, S., and Mulh all, p. (2015): "Four important lessons about teacher professional development middle school

Henna, M. & Jasbir, S. (2013): Staff development approach in higher education. Learning forom experience, common wealth secretariat, London. Journal. May.

Ko, L.M., Henry, I. & Kao, J.C.H. (2011): The perceived importance of sport management competencies by academics and practitioners in the cultural/industrial context of Taiwan. *Managing Leisure*, 16(4), 302-317.

Linaautaud, Bernard &Hammond, Mark(2006): E-Business intelligence.

Little, J.W. (2013): "Teachers professional Development in a climate of educational reform," "educational Evalntive and policy Analysis".

Moras Solange (2000): Computer – Assisted language learning (CALL) and the internet, Brazil, Cultra Inglesa De Sao Carlos.

Owen, Joslyn, (2012): "Management Education", London, Longman Group UK. Ltd.

Ruth Rikowski (2004): Studying knowledge management at masters ledel, with particular reference to south bank.

Sadow Jeffrey (2002): The internet as a delivery platform for audio- (visual teaching in) *European Political Science*, Vol. 1, No 2.

Scott, S. (2012): "Professional development a study of secondary teachers", Unpublished PhD Dissertation, Cartin University of Technology.

-
- Speck, M. & Knipe, C. (2014):** Why can't we get it right? Designing high – quality professional development for standards – based school. (2nd ed). Thousand Okas: Corwin Press.
- West D State and Federal (2001):** E – government in the united states, institute, brown university.
- Yogesh Malhotra (2004):** Knowledge management for E- Business performance: Advancing information strategy to "internet time" the executives journal, V 16 (4).