

تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في ضوء التحول الرقمي

إعداد: الباحث / زكي بن محمد عامر الطياري
باحث دكتوراه تخصص الإدارة التربوية - الجامعة الإسلامية
المدينة المنورة - المملكة العربية السعودية

مستخلص البحث:

هدف البحث الى التعرف على ممارسات التنمية المهنية المستدامة في المدارس الثانوية بتعليم جدة من وجهة نظر قاداتها التربويين من خلال الأبعاد التالية (القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية، ممارسات المعلمين المهنية)، وتحديد معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي، وأساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جدة، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي ، وتم إعداد استبانة مكونة من (٤٨) فقرة موزعة على ثلاثة محاور: الأول: واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة في المدارس الثانوية بتعليم جدة من وجهة نظر قاداتها التربويين من خلال الأبعاد التالية (القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية، ممارسات المعلمين المهنية، والثاني: معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده ، والثالث : أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده. وطبقت أداة الدراسة على مجتمع قادة المدارس الثانوية الحكومية بجدة وقوامه (١٥٤) قائداً مدرسياً.

نتائج البحث : توصل البحث إلى ما يلي :

١. أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة جاءت بدرجة (كبيره) من وجهة نظر قادة المدارس ، حيث جاء

- المتوسط الحسابي للمجموع الكلي لواقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية (٣,٤٣) ، بانحراف معياري قدره (٠,٩٥٦) .
- ٢ . ان معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقمى جاءت بدرجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٧٣٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٨٤)
- ٣ . أن ضرورة توافر أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقمى جاءت بدرجة توافر (كبير جداً) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٤.١٢٣) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٨٧٣)
- الكلمات المفتاحية:** تطوير- التنمية المهنية المستدامة - التحول الرقمى - المدارس الثانوية .

Developing sustainable professional development practices for teachers in secondary schools in Jeddah education in light of digital transformation

Research Abstract

The research aimed to identify professional development practices in secondary schools in Jeddah education from the point of view of its educational leaders through the following dimensions (school leadership, traditional culture, professional practices), identify obstacles to professional development practices for teachers in secondary schools in digital transformation, and methods for developing professional development practices. For teachers in secondary schools in light of digital transformation from the point of view of secondary schools in Jeddah Education, and To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive method in its survey style, and a questionnaire was prepared consisting of (48) items distributed over three axes: The first: The reality of sustainable professional development practices in secondary schools in Jeddah education from the point of view of its educational leaders through the following dimensions (school leadership, culture Organizational, teachers' professional practices, and the second: Obstacles to sustainable professional development practices for teachers in secondary schools in light of digital transformation from the point of view of secondary school leaders in Jeddah Education, The third: Methods for developing sustainable professional development practices for secondary school teachers in light of the digital transformation from the point of view of secondary school leaders in Jeddah Education. The study was conducted on a community of government secondary school leaders in Jeddah, which consists of (154) school leaders.

Research results: The research found the following:

1. The reality of sustainable professional development practices for teachers in secondary schools in Jeddah education was (large) from the point of view of school leaders, as the arithmetic mean of the total sum of the reality of sustainable professional development practices for teachers in Jeddah secondary schools was (3.43), with a standard deviation of (3.43). 0.956)
2. . The obstacles to sustainable professional development practices for teachers in secondary schools in light of digital transformation were found to be (large) from the point of view of secondary school leaders, as

the general arithmetic mean for the dimension was (3.735) with a standard deviation of (0.984).

3. The necessity of providing methods for developing sustainable professional development practices for teachers in secondary schools in light of the digital transformation came to a degree of availability (very large) from the point of view of secondary school leaders, as the general arithmetic mean for the dimension was (4.123) with a standard deviation of (0.873).

Keywords: development - sustainable professional development - digital transformation - secondary schools.

تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في ضوء التحول الرقمي

مقدمة

يشهد العالم اليوم تحولات تكنولوجية وتطورات علمية تستلزم من المؤسسات مواكبتها والإفادة منها وتوظيفها بما يحقق الارتقاء بمستوى أدائها في جميع الجوانب؛ ومن ذلك عملية التنمية المهنية للمعلمين والتي باتت من الضروري أن تتسجم مع المتغيرات المتسارعة في مجال العلوم والمعارف.

وأن الثورة الهائلة في المعلومات والإلكترونيات والاتصالات قد ساعدت على ظهور أساليب جديدة في مجال التربية والتعليم، وظهور الكثير من الاتجاهات التربوية الحديثة في مجال إعداد المعلم وتنميته مهنيًا كنتيجة لتفاعل مؤسسات الإعداد والتدريب مع المتغيرات المعاصرة (المالكي وداغستاني ، ٢٠٢٠ ، ١١٣٦)

وأن التنمية المهنية للمعلم لم تكن بمنأى عن تأثير عصر المعلومات فقد تأثرت من حيث مضمونها وأسلوبها، وزمان ومكان تقديمها للمعلم، وكان من نتائج هذا التأثير ظهور نظام جديد لتدريب المعلم ورفع مستوى كفاءته المهنية . وبالنظر الي المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية نجد أنها ليست بمعزل عن هذه التغيرات والتحديات الكبيرة والتي جعلت النظام التعليمي تحت ضغط مستمر بهدف تحسين وتطوير وتجويد مخرجاته التعليمية. وكان على المؤسسات التعليمية أن تديم النظر في مجال إعداد الأفراد وبناء مهاراتهم لمواكبة التغيرات بل ومبادأتها.

وعطفاً على المستجدات المعاصرة التي يشهدها العالم والتي ألفت بظلالها على مؤسسات التعليم لم تعد الأدوار التقليدية التي تنتهجها المدارس كافية لمواكبة هذه المتغيرات بل أصبح لزاماً الاتجاه نحو طرق تحسين ونجاح المؤسسات التعليمية وذلك من خلال تحول المؤسسات التعليمية إلى مجتمعات تعزز التنمية المهنية المستدامة، من خلال توظيف تفكير جميع العاملين بها لكي تكون قادرة على التنافس، وألا يقتصر التعلم

على الطلاب بل يشمل جميع المنتسبين إلى المدرسة . (حيدر ومصلحي، ٢٠٠٦، ص ١٤)

ومما لا شك فيه أن المعلم عنصر مهما من عناصر المدرسة كمنظومة متكاملة، كما أشار الي ذلك الكرمي (٢٠٠٩، ص٣٧) والذي ذكر أن المعلم هو أكثر العوامل تأثيرا وهو الأهم وأن دوره لم يعد مقتصرًا على نقل المعلومة وتلقينها، بل أصبح مطالبًا ببناء شخصية المتعلم بناءً سليماً متكاملًا في كافة جوانبه، وهو ما يستوجب بقاء هذا المعلم في حالة نمو مهني مستمر.

وإن هذه المعطيات بجملتها أفرزت ضرورة ملحة الي إعادة النظر في تنمية المعلمين مهنيًا والي الأساليب المتبعة في إعداد وتأهيل وتدريب المعلمين سواء قبل الخدمة أو أثناءها والعمل على التحول بالبرامج التدريبية من واقعها التقليدي إلى مفهوم أشمل وأوسع الا وهو التنمية المهنية المستدامة.

وبرز مفهوم التنمية المهنية المستدامة والذي أصبح مطلبًا ملحا لتحقيق التطور الشامل في عناصر العملية التعليمية نتيجة لظهور بعض القضايا في عملية الإعداد والتدريب بالدرجة الأولى كالتأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الإحتياجات الحالية للمعلمين، وهذا ما أشار اليه بوضياف (٢٠١٥، ص٦٧) والتي اعتبرت التنمية المهنية المستدامة بمثابة الدعامة الأساسية التي يمكن من خلالها إكساب المعلمين الكفايات اللازمة للقيام بالأدوار المتوقعة منهم.

ويأتي التحول إلى مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلم، كي يستطيع المعلم مواكبة المستجدات في تخصصه خاصة وفي مجال التربية والتعليم بشكل عام، وما يرتبط بهذه المستجدات من معلومات ومهارات واتجاهات حديثة في عمليتي التعليم والتعلم حتي يصبح المعلم في حالة تعلم دائم، وعملية نمو مستمرة ومتواصلة، وهو ما أكده النعيمي (٢٠١٠، ص١٠) والذي أشار الي أن المعلم ركناً أساسياً في العملية التربوية ومسهلاً لعملية تعلم الطلاب لذا لا بد أن يحظى هذا المعلم بفرص التنمية المهنية المستدامة بهدف الارتقاء بمعارفه ومهاراته واتجاهاته .

كما أن الاهتمام المتزايد بالتنمية المهنية المستدامة في مؤسسات التعليم أصبح ضرورة ملحة ومطلباً لبقاء المعلمين في مستوى تأهيل دائم ومستمر لكل المستجدات التي

يفرضها الانفتاح المعرفي في العصر الحديث ، وبما يضمن بقاءهم في مهنة التعليم كما يشير الي ذلك محمد (٢٠١١، ص٣) حيث أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الدول المتقدمة أصبحت شرطاً من شروط بقاء المعلم في وظيفته والترقي وظيفياً خلالها، كما أن المفاضلة بين المعلمين تقوم على أساس ما يمتلكه هؤلاء المعلمين من نمو مهني ومهارات تمكنهم من القيام بواجبات المهنة على أحسن صورة.

وهذا يستلزم التركيز على الثقافة التنظيمية داخل المدرسة ونقل هذه الثقافة الي بحيث تصبح ثقافة تتبنى ممارسات التعاون البناء والتأمل المستمر في الممارسات التدريسية للمعلمين وهذا ما أشار اليه الزايدى والسعيد (٢٠١٢، ص٧) حيث أكد على أهمية وجود ثقافة تنظيمية للمدرسة تتسم بالإيجابية والانفتاح والتعاون البناء وتعزز قيم الزمالة الناقدة وصولاً الي نمو مهني مستمر لجميع أفراد المؤسسة التعليمية.

كما يبرز الدور الكبير للقيادة المدرسية في التحول نحو تبني ممارسات النمو المهني المستمر للمعلمين وشحذ همهم وتحفيزهم والعمل على تلافي المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.

وقد أشارت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة إلى أحقية المعلم في التدريب والنمو المهني قبل وأثناء الخدمة، حيث من واجباته السعي إلى تنمية ذاته مهنياً وتطوير طرائق تدريسه، واستخدامه للتقنيات الحديثة في مجال عمله.

بالإضافة إلى مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام الذي أكد على أهمية استدامة تأهيل المعلمين، حيث تبني هذا المشروع رؤية في تطوير المدارس تتمثل في (أن يتعلم أعضاء المدرسة معا باستمرار، وتبنى على اعتقاد إن افرادها هم طلاب علم دائمون في مجتمع دائم التعلم والتطور والتغيير، وهي بذلك تجسد التعلم المهني التعاوني) مشروع الملك عبدالعزيز لتطوير التعليم العام (٢٠١٣، ص٢٧).

وأشار عبيد (٢٠١٧) إلى أنه لم يعد ممكناً ترك العملية التدريبية دون أن نتناول التكنولوجيا الحديثة والأدوات الرقمية المبتكرة لمسايرة التطورات السريعة من خال تدريب المعلمين وتنمية مهاراتهم المهنية لتلبية احتياجات المجتمع ومطالب تطور المعلمين.

وبناءً على ذلك تزايد الاهتمام بعملية التنمية المهنية للمعلمين حيث جاء في توصيات المؤتمر العلمي التاسع عشر للجمعية المصرية للتربية العلمية ضرورة التحول

نحو التدريب الإلكتروني بدلاً من التدريب التقليدي في التنمية المهنية للمعلم (خليل، ٢٠١٧، ٢)

ولذلك يعد التوجه نحو التنمية المهنية المستدامة الرقمية جزءاً من استراتيجية إصلاح التعليم وتجويد مخرجاته، ولا شك أن إصلاح التعليم يتطلب معلماً متطوراً في إعداده وتنمية مهاراته المهنية كونه أحد المدخلات الهامة في العملية التعليمية والمؤثر الأول في الطلاب، ومن هنا يتضح أثر التحول الرقمي على مؤسسات التعليم؛ إذ أن تحقيق التقدم مرهون بمدى قدرتها على مسايرة التغييرات وعلى نوعية استجاباتها، ولذا تسعى إلى تطوير أساليبها وتجديد طرائقها في ممارساتها التربوية لتوفير البديل الأفضل في تحقيق غاياتها، ومسايرة ركب التقدم الحضاري.

مشكلة البحث

على الرغم من الجهود المبذولة من قبل المملكة العربية السعودية فيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين في جميع المراحل التعليمية إلا أن واقع التدريب سواءً قبل الخدمة أو أثناء الخدمة يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين ما يصرف على برامج ومراكز التدريب التربوي وبين أثر هذه البرامج على سير العملية التعليمية في المدارس والتمثل في أداء المعلمين. حيث لازال بعض المعلمين يؤدون مهامهم التدريسية بالطرق التقليدية وفي غياب تام للاستراتيجيات الحديثة ولمهارات القرن الواحد والعشرون.

كما تشير دراسة الحربي (٢٠١١، ص ٨٩) إلى وجود جوانب قصور واضحة في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تتمثل في ضعف هذه البرامج وتداخل محتواها وغلبة الطابع التقليدي عليها، مما تسبب في عزوف المعلمين عن تلك البرامج بل ومقاومتها أحياناً.

أصبحت التنمية المهنية المستدامة في ظل التحول الرقمي للمعلمين اليوم مطلباً ملحاً في ظل الأدوار والمهام الجديدة الملقاة على عواتقهم، مما يستدعي وجود أساليب تتصف بالجودة والكفاءة والفاعلية.

فالتنمية المهنية الإلكترونية تتيح للمعلم الانخراط في نظام فعال يعمل على تدريبه على المهارات العقلية العليا ومهارات حل المشكلات بالاعتماد على نفسه وفقاً لقدراته وإمكاناته ونمط تعلمه ليختار من بينها ما يناسبه. (الزهراني، ٢٠١٨، ٤١٦)

وأن عملية التنمية المهنية الإلكترونية لا زالت تعاني من بعض الصعوبات والتي أكدتها دراسة كل من إكسيا (Ekici,2017)، وباتسيلا (Batsila,2014)، ومن تلك الصعوبات غياب التخطيط الاستراتيجي، وضعف البنية التحتية التي تدعم تطبيق تكنولوجيا المعلومات، وتحديات إدارة التغيير، وتقصير المؤسسات التعليمية في نشر الوعي بالفكر التكنولوجي، وتدريب كافة الأطراف على استخدامه (الحاجي، ٢٠١٩، ص ٣٣٧) (قاسم، ٢٠١٣، ص ٨٧).

وانطلاقاً من أهمية توظيف التكنولوجيا والوسائط الإلكترونية في تنمية المعلمين، وإعادة صياغة مهنتهم صياغة أصيلة ومتفاعلة بشكل إيجابي مع المستجدات التقنية وما تواجه من تحديات

ويمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في ضوء التحول الرقمي؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة في المدارس الثانوية بتعليم جدة من وجهة نظر قادتها التربويين من خلال الأبعاد التالية (القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية، ممارسات المعلمين المهنية)؟
٢. ما معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جدة؟

٣. ما أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده؟

أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة في المدارس الثانوية بتعليم جدة من وجهة نظر قادتها التربويين من خلال الأبعاد التالية (القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية، ممارسات المعلمين المهنية).
٢. تحديد معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي .
٣. التعرف على أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي.

أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في النقاط التالية:

الاهمية النظرية:

١. تأتي أهمية البحث من أهمية التنمية المهنية المستدامة والتي تعد من أهم مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاياتها وجودة أداء العمل.
٢. يأتي البحث انسجاماً مع الخطط التطويرية لوزارة التعليم والتي تهدف إلى تحقيق تنمية مستدامة للمعلمين (مشروع تطوير) وكذلك انسجاماً مع خطة التحول الوطني (٢٠٢٠) والتي تستهدف رفع عدد ساعات النمو المهني للمعلمين والعمل على استدامة هذا النمو المهني.
٣. يفتح البحث الحالى المجال لكثير من الدراسات المستقبلية لوضع الآليات والمقترحات التي تعمل على تبني ممارسات التنمية المهنية المستدامة داخل المدارس، وتحديد المتطلبات اللازمة لذلك .

الأهمية التطبيقية:

١. قد تساعد التنمية المهنية التكنولوجية المستدامة المعلمين على تحقيق المضامين الأساسية للتعليم "كالمعرفة والمهارات والقيم والاتجاهات" التي يحتاجها المتعلم خاصة والانسان عامة من أجل البقاء والاستمرارية لمواكبة تحديات العصر والتطور التكنولوجي الهائل والثورة المعرفية والمعلوماتية والرقمية.
٢. تزويد المعلمين بالمعلومات التربوية والمهارات التكنولوجية الحديثة والمستجدات العلمية والتقنية التي تجعله أكثر قدرة على مواكبة هذه التغيرات.
٣. زيادة قدرة المعلمين علي التفكير المبدع بما يمكنهم من التكيف مع العمل ومواجهة المشكلات المستقبلية والتغلب عليها من خلال مهارات التعلم التكنولوجي والتعلم الذاتي وتوفير مصادر المعلومات المعاصرة.
٤. قد يستفيد من هذا البحث جهات التدريب التربوي من خلال بناء برامج تدريبية ووضع خطط للتطوير المهني للمعلمين تقوم على تنمية المعلمين مهنيًا بما يحقق الاستدامة.
٥. قد يستفيد من هذا البحث قادة المدارس ومشرفو الإدارة المدرسية والوكلاء في تحديد آليات مقترحة لكيفية التغلب على معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة بالمدرسة من خلال ما تتوصل اليه هذه الدراسة من نتائج.

حدود البحث:

تتمثل حُدود البحث الحالي فيما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصر هذا البحث في موضوعه على أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤٥هـ.

الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على المدارس الثانوية في تعليم محافظة جدة ؟.

الحدود البشرية: اقتصر هذا البحث على قادة المدارس الثانوية التابعة لتعليم محافظة جدة.

مصطلحات البحث

وتشمل المصطلحات التالية:

١. تطوير : Development

تطوير لغة (اسم) مصدر طَوَّرَ ومنها تَطْوِيرُ الصَّنَاعَةِ: تَعْدِيلُهَا وَتَحْسِينُهَا إِلَى مَا هُوَ أَفْضَلُ (مجمع اللغة العربية ٢٠١٠م ٣٩٦)، كما تعرف بأنها استراتيجية تتضمن استخدامًا محدودًا للقوى الداخلية والخارجية لتحقيق التغيير، وإتاحة إمكانات كبيرة لتنمية الأفراد والجماعات، وترسيخ الانتماء والعمل الجماعي وتماسكه (مشهور، ٢٠١٠م، ٤٧).

٢. التنمية المهنية المستدامة Sustainable Professional Development

ظهرت العديد من التعريفات للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين ومنها ما قدمه عياصرة (٢٠٠٥، ص ٣١) والذي عرف التنمية المهنية المستدامة بأنها "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ، من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم واستجابة للمتغيرات وحاجة المجتمع".

كما يعرفها محمد (٢٠١١، ص ٢٢) بأنها " تلك الأنشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات المختلفة للمعلمين وإعدادهم للأدوار المتغيرة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية".

كما عرفها الزايدي والسعيد (٢٠١٢، ص ٣٤٤) بأنها عملية نمو مستمرة مدى الحياة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تسعى لتحسين كفايات المعلمين المهنية من خلال تزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بجانب إثراء ما يتوافر لديهم من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي، وبما يمكنهم من التكيف مع المتغيرات والمستجدات.

كما يرى فاسومتشي (Vasumathi (2010.p.46 أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لا يقصد بها فقط دعم التعليم والمعرفة معاً، بل هي دعم للمعلمين للتفكير في ممارساتهم الحالية والتكيف مع المعارف الجديدة والمعتقدات حول بيئتهم التعليمية الخاصة.

باستقراء التعريفات السابقة يمكن استخلاص التعريف الاجرائي للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين بأنها " العملية طويلة الأجل التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل تزويد المعلمين بالقدر اللازم من المعارف والمهارات والاتجاهات عن طريق التعليم والتدريب المهني المستمر وتمكينهم من مواكبة التغيرات المعرفية المتسارعة بهدف دعم المعلمين للتفكير في ممارساتهم اليومية وبما يضمن أداء مهامهم التدريسية بكفاءة وفاعلية وتنعكس على المستوى التحصيلي لطلابهم ".

٣. التحول الرقمي Digital Transformation

عرفه كلا من محمد، والغيبيري(٢٠٢٠، ١٥) بأنه إحداث التغيرات في كيفية إدراك وتفكير وتصرفات الأفراد في العمل، والسعي إلى تحسين بيئة العمل من خلال التركيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالإضافة إلى تغيير الافتراضيات التنظيمية حول الوظائف، بحيث تتضمن فلسفة المؤسسات والقيم، والهيكل التنظيمية، والترتيبات التنظيمية التي تشكل سلوك لأفراد، بما يتفق مع طبيعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

وعرفه "Singh&Hess"(2017,18): بأنه تحول تنظيمي من خلال التكامل بين التكنولوجيات الرقمية والعمليات التشغيلية للمنظمة في إطار الاقتصاد الرقمي. وعليه يمكن تعريف التحول الرقمي إجرائياً بأنه " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف إحداث التغيرات في فلسفة المدرسة وقيمتها، والهيكل التنظيمي وبما ينعكس على إدراك وتفكير وتصرفات المعلمين، والعمل على تحسين بيئة المدرسة ".

الدراسات السابقة

تم تصنيف وترتيب الدراسات السابقة من الأقدم للأحدث

- هدفت دراسة قستي (٢٠٠٨) إلى بناء تصور مقترح للتطوير المهني لمعلمات اللغة الإنجليزية في منطقة مكة المكرمة في ضوء واقع ممارساتهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي واستخدمت الاستبانة بأبعادها واقع ممارسات التطوير المهني والبعد الآخر معوقات التطوير المهني للمعلمة، وطبقت على مشرفات ومعلمات اللغة الإنجليزية بمكة المكرمة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة

نتائج، منها: أن واقع ممارسات التطوير المهني لدى المعلمين جاء بدرجة (متوسطة ٣٢%)، إدراك ٥٠% من المعلمين لأهمية التطوير المهني الذاتي للمعلمة، اعتبار عبء الحصص، وكثرة الأعباء، وقلة وعي المعلمين، وانعدام الحوافز التشجيعية معوقات للتطوير المهني للمعلمات، كما توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخبرة ومعوقات التطوير المهني للمعلمات.

- هدفت دراسة هونزيكر Hunzicker (٢٠١٠) والتي جاءت بعنوان: خصائص التنمية المهنية الفعالة (قائمة مرجعية). إلى تلخيص البحوث الجارية في موضوع التنمية المهنية للمعلمين، والعمل على تقديم مرجعية لقيادة العمل التربوي في المدارس بهدف استخدامها عند تصميم برامج التنمية المهنية. وأعدت الباحثة على أسلوب تحليل المحتوى للبحوث في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن فعالية التنمية المهنية للمعلمين تعد دافعاً ومحفزاً لهم على الالتزام، وأن إشراك المعلمين في بناء برامج التنمية المهنية يعزز من التزامهم بالتطوير المهني، وأن فعالية التنمية المهنية للمعلمين تزداد كلما كانت مدمجة بالحياة اليومية الوظيفية، حيث أشار المعلمون بأهميتها إذا وجدوا أن هناك علاقة مباشرة بين خبراتهم ومسؤولياتهم اليومية.

- هدفت دراسة بوضياف (٢٠١٥) والتي جاءت بعنوان: درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة / الجزائر من وجهة نظرهم إلى التعرف على درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس بمدينة المسيلة بدولة الجزائر من وجهة نظرهم، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة إزاء درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخدمة التعليمية. واعتمدت على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وطبقت استبانة كأداة للدراسة على عينة عشوائية بلغت ٤٠ من مديري المدارس الابتدائية في ولاية المسيلة بدولة الجزائر للعام الدراسي ٢٠١٤م، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن درجة توافر آليات التنمية المهنية المستدامة كانت متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة حول توافر آليات التنمية

المهنية المستدامة يعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة. وخلصت الدراسة إلى التوصية بضرورة العمل على تنمية مهارات الاتصال والتواصل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة، وإكساب مديري المدارس مهارات وآليات التنمية المهنية المستدامة.

- دراسة إبراهيم (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى التعريف بالتحول الرقمي وأهدافه وأهميته وبيان التحديات التي تواجه التحول الرقمي في الجامعات، وتوضيح أهم آليات التحول الرقمي. عرضت الدراسة إطارًا مفاهيميًا تضمن مفهوم التحول الرقمي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. جاءت أهم النتائج مؤكدة على أن جمود الهيكل التنظيمي لوحدة إدارة المشروعات بجامعة بني سويف دون تطور فاعل مع متطلبات المرحلة فإن واقع النظام الحال لإدارة الوثائق في الجامعة ضعيف ويعاني من قصور كثيرة ويظهر ذلك في استخدام طرق الحفظ التقليدية وعدم توفر خطة مكتوبة لنظام إدارة الوثائق الحالي، وأوضحت الدراسة بيان آليات التحول من الأرشفة التقليدية إلى الأرشفة الإلكترونية والتعرف على استخدام النظم الآلية في معالجة الوثائق والملفات. أوصت الدراسة باستخدام الأساليب الحديثة في إدارة العمل الإداري في الجامعات المصرية تدعيمًا لإدارة وثائقه ومحتواه الإلكتروني عن بعد، وتهيئة مؤسسات وزارة التعليم العالي للاندماج في النظام العالمي في مجال إدارة الوثائق والمحتوي الإلكتروني.

- هدفت دراسة Wanda .Orlikowski (2021) ، إلى التعرف على أهم التغيرات والتحديات التي فرضت نفسها نتيجة التحول الرقمي للمنظمات، ومدى تأثيره على شكل المعلومات، والعلاقات بين الأفراد والتفاعلات فيما بينهم، وكذلك على هويتهم الشخصية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن التحول الرقمي للمنظمات يتطلب إدخال تكنولوجيا معلومات حديثة، بالإضافة إلى ضرورة إحداث تغييرات في القوانين واللوائح المعمول بها، والهيكل التنظيمية والممارسات الإدارية، وأن التحول الرقمي يتطلب التغيير في علاقة الأفراد بالتكنولوجيا القائمة وفي طبيعة التفاعلات الاجتماعية، ومدى إيمانهم بأهميتها ودورها في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية.

- هدفت دراسة (Yaras, 2022) ، هدفت الدراسة إلى تحديد آثار المجتمع على التحول الرقمي في المؤسسات في تكامل التكنولوجيا البشرية. لهذا الغرض ، تم البحث عن إجابات لأسئلة تغيير مواقف الأشخاص بما يتماشى مع ظروف العمل المتغيرة ، ووظائف الأشخاص في العالم الرقمي ، وتغيير أدوار الإدارة والمديرين ، وتوقعات المجتمع من المديرين ، وكيفية إقامة توازن في المؤسسات في عملية التكامل التكنولوجي والتغيير. في هذا البحث الذي تم تنظيمه على نمط "الفينومينولوجيا" في إطار البحث النوعي الأساسي، تم تحديد مجموعة الدراسة باستخدام طريقة "أخذ العينات الملائمة". في هذا السياق، تكونت مجموعة الدراسة الخاصة بالبحث من ٥٠ طالبًا جامعيًا يدرسون في جامعة هاتاي مصطفى كمال، كلية التربية. كأداة لجمع البيانات، استخدم الباحثون نموذج مقابلة شبه منظم يتكون من خمسة أسئلة. تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام طريقة "التحليل الموضوعي الاستقرائي"؛ من بين النتائج التي تؤثر فيها التكنولوجيا على وظائف الأفراد في العمل، وتحد منتجات التكنولوجيا المتقدمة من وظائف الأفراد في المجتمع.

وبالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح أن هناك أوجه تشابه بينها وبين الدراسة الحالية حيث اتفقت الدراسة الحالية معها في تناولها الموضوع العام، وهو التنمية المهنية المستدامة وتناولها التحول الرقمي، واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة قستي(٢٠٠٨)، ودراسة بوضياف(٢٠١٥)، ودراسة (Yaras, 2022) في تطبيق المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، مثل: دراسة إبراهيم (٢٠٢٠، ودراسة (Yaras, 2022).

وهناك أوجه اختلاف بين الدراسات السابقة والحالية تمثلت في حدودها الزمانية، وكذلك المكانية المتمثلة في مدارس التعليم الثانوي بتعليم جدة، ولقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم وبناء الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية واختيار المنهج، وكذلك الاستفادة منها في تفسير ومناقشة وتحليل النتائج.

منهج البحث وخطواته

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بأسلوبه (المسحي)، وهو نوع من البحوث الذي يتم فيه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث، أو عينة كبيرة منهم وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط (العساف، ٢٠٠٦ م، ص ١٩١).

ومن خلال المنهج الوصفي سوف يقف الباحث على واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومعوقات تحقيقها والمتطلبات اللازمة لتنفيذ برامجها في المدارس من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة.

وعليه يسير البحث وفقاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ظل التحول

الرقمي - إطار نظري

لم تعد مهنة التربية محصورة في التفكير بمتطلبات وحاجات الإنسان الحاضرة، بل باتت موجهة بشكل أكبر للتفكير بتطوير قدراته ومهاراته للتعامل مع متطلبات المستقبل والعمل على تهيئته لمواجهةها، لذا كانت الحاجة إلى النمو المهني للمعلمين حاجة قائمة باستمرار، وذلك لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، إضافةً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر، أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته.

وقد انعكست تأثيرات ثورة المعلومات والاتصالات على سائر مجالات الحياة ومنها التربوية أدى إلى إعادة النظر في ممارسات التنمية المهنية للمعلم، بهدف إعداد بناء مهني مستمر للمعلم، من خلال تزويده بمواد التجدد في مجالات العملية التربوية، وبالمستجدات في أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبه عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ما هو جديد في التنمية المهنية من تطورات تربوية وعلمية (الحميري، ٢٠٠٩، ص ٢٦).

المحور الأول: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

اشتمل المحور على ما يلي:

أولاً: ماهية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

قد اتسع مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بعد أن كان ينظر إليه كمرادف للتدريب أثناء الخدمة، ليصبح التدريب جانباً واحداً منه، كما يعد هذا المفهوم أوسع من النمو الوظيفي، فالتنمية المهنية المستدامة عملية طويلة المدى، تتضمن خبرات منظمة ومخططة من أجل تعزيز التطور البنائي للمعلم أكثر من كونه نقل للمعارف والمهارات (الصاعدي، ٢٠١٤، ص ٢)

ويعرفها هاريس وموجس Harris & Muijs (p85, 2004) بأنها عبارة عن عملية من التعلم المستمر والتي تتمثل في مجموعة من المبادرات التعليمية والتدريبية الرسمية وغير الرسمية التي يتم توفيرها للمعلم نتيجة لبعض الظروف والتحديات التي تواجهه في العمل.

ويذكر بوب وايرلي Bubb & Earley (p4, 2007) تعريف للتنمية المهنية المستدامة بأنها عملية مستمرة تشمل جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية التي تمكن جميع الموظفين في المدارس، بشكل فردي ومع الآخرين، للتفكير في ما يقومون به، وتعزيز معارفهم ومهاراتهم وتحسين طرق العمل .

كذلك عرفها الزايد والسعيد (٢٠١٢، ص ٣٤٤) بأنها " عملية نمو مستمرة مدى الحياة وشاملة لجميع مقومات مهنة التعليم، تسعى لتحسين كفايات المعلمين المهنية من خلال تزويدهم بكل ما هو جديد في مجال المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية التي يتطلبها عملهم التعليمي، بالإضافة إلى إثراء ما يتوافر لديهم منها من أجل رفع مستوى الأداء المهني والإداري، والتواصل الفعال مع الزملاء في الحقل التعليمي، وبما يمكنهم من التكيف مع المتغيرات والمستجدات"

كما عرفها محمد (٢٠١١، ص ٢٢) بأنها تلك الأنشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات المختلفة للمعلمين وإعدادهم للقيام بالأدوار المتغيرة التي تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية.

وبالنظر الي التعريفات السابقة وتحليلها يلاحظ أن مفهوم التنمية المهنية المستدامة
تمحور حول:

١. أن التنمية المهنية المستدامة عملية مستمرة.
٢. أنها جملة من الأنشطة والخبرات والمهارات المخطط لها والتي يكتسبها المعلم من خلال قيامه بأدواره المختلفة.
٣. تهدف الي تحسين الأداء والرفع من كفايت المعلم المهنية
٤. شاملة لجميع مقومات التعليم.
٥. تمكن المعلمين من مواكبة التغيرات المتسارعة في مجال التعليم.
٦. تشمل على جميع خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية.
٧. ترفع من كفاءة وفاعلية المعلمين الذي ينعكس بدوره على المستوى التحصيلي للطلاب.

وتأسيساً على ما تقدم تعرّف التنمية المهنية المستدامة إجرائياً بأنها تلك العملية طويلة الاجل دائمة التطور والتي يهدف من خلالها الى تزويد المعلمين بالقدر اللازم من المعارف والمهارات والاتجاهات عن طريق تعليم ودعم وتدريب مهني مستمر تمكنهم من مواكبة التغيرات المعرفية المتسارعة بهدف إرساء التنمية المهنية في ممارساتهم اليومية وبما يضمن أداء مهامهم التدريسية بكفاءة وفاعلية تنعكس على المستوى التحصيلي لطلابهم.

كما تتضح أهمية التنمية المهنية المستدامة باعتبارها مطلباً ملحاً للمعلمين في ظل المهام والأدوار الجديدة للمعلمين عامة ومعلمي المرحلة الثانوية خاصة، فالتطور المتزايد في العلوم سواء على مستوى المناهج الدراسية أو على مستوى الاستراتيجيات التدريسية، إضافة الى معايير الجودة الشاملة والاعتماد المهني، كل ذلك ولّد حاجة ماسة الى وجود أساليب تنمية مهنية تتصف بالكفاءة والجودة والفعالية والاستدامة ليتمكن المعلمين من مواكبة حاجاتهم المهنية في الميدان التعليمي.

ويرى الهنائي (٢٠٠٧، ص ١٣٠) أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين أصبحت أحد مكونات العمل التربوي بشكل عام نظراً لتضاعف أهميتها للمعلمين والذي يعزي

لسببين أولهما: تسارع وتيرة التجديد التربوي والثاني يتعلق بتعقيد العملية التعليمية وظهور أدوار وابعاد جديدة لها.

وحدد الشتيحي (٢٠١٠، ص ٥٦) أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في أنها تكمن في أن نواتج التعليم ومخرجاته ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمهارات المعلم وخبراته وأساليبه المهنية، مما يجعل الحاجة قائمةً لتنمية المعلمين مهنيًا وتطوير أدائهم بما ينعكس على رضا المعلمين عن مهنتهم وقبولهم لها.

ويشير عزب وفخري (٢٠٠٩، ص ٨٩) الي أن أهمية التنمية المهنية للمعلمين تبرز من خلال المبررات التالية:

- حاجة المعلمين للحافز المهني.
- تزويد المعلمين بأحدث وآخر المستجدات في الميدان التربوي.
- الكشف عن المشكلات التربوية والتعليمية التي تواجه المعلم في الميدان.
- تحقيق الجودة الشاملة في التعليم.

كما تتأكد أهمية التنمية المهنية المستدامة في ضوء خطة برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠) ومستهدفات وزارة التعليم وما جاء في الهدف الاستراتيجي الثاني " رفع متوسط عدد ساعات التطوير المهني التي أستاذها المعلمين الي ١٨ ساعة تدريبية. (خطة التحول الوطني ٢٠٢٠) .

وتأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن أهمية التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية تتبع من كونها تسهم في:

- تأهيل معلمي المرحلة لثانوية على كيفية تطوير أنفسهم بأنفسهم.
- بناء علاقات إيجابية بين المعلمين وتنمية اتجاهاتهم نحو التعاون والزمالة المهنية الناقدة والعمل الجماعي.
- تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، وبما يرفع من فاعليتهم التعليمية ويزيد من دافعيتهم للعمل وحماسهم له.
- تنمية وعي المعلمين بالمستجدات المحلية والعالمية في مجال التعليم.
- تهيئة بيئة مدرسية محفزة على الابداع والتميز المهني.

- تنمية مهارات القرن الواحد والعشرين لدى المعلمين (كحل المشكلات، والتأمل، والتفكير الناقد في ممارساتهم التدريسية، واتخاذ القرارات) بهدف تحسين ممارساتهم التدريسية واكتساب مهارات جديدة.
- تحديث مهارات المعلمين باستمرار وجعلهم في حالة تعلم دائم مما ينعكس ايجاباً على مستوى طلابهم التحصيلي.

ثانياً: متطلبات تحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين

باستقراء الأدب الإداري التربوي يمكن تحديد ثلاثة أبعاد رئيسة يتطلب توافرها لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وذلك على النحو التالي:

البعد الأول: القيادة المدرسية الداعمة

يبرز دور قائد المدرسة بصفته مشرفاً مقيماً بالمدرسة في متابعة النمو المهني للمعلمين، واستخدام الطرق والأساليب التي تؤدي الي رفع وتحسين النمو المهني لهم. وأن القيادة المدرسية كما يراها الزايدي والسعيد (٢٠١٣، ص١٥) تعد عنصراً مهماً من عناصر القيادة التربوية، والتي تعمل على حفز كافة عناصر العملية التربوية وتنشيطها، والقيادة المدرسية هي وسيلة لتحقيق أهداف العملية التربوية من خلال تنظيم المدرسة وتوجيه حركة العمل بها على أسس عملية تمكنها من تحقيق أهدافها. وتتبلور أدوار قائد المدرسة في تهيئة فرص النمو المهني للمعلمين والتي حددها الخواجا (٢٠١٣، ص٨٧) من خلال فعاليات متنوعة أهمها:

- الاجتماعات والندوات وورش العمل
- توجيه المعلمين للاطلاع على مصادر المعلومات الحديثة في مجال عملهم، ووفق تخصصاتهم.
- إتاحة الفرصة للالتقاء بالمشرفين التربويين
- تنظيم برامج لتبادل الخبرات بين المعلمين (تبادل الزيارات الصفية)
- توفير الأدلة والنشرات التربوية اللازمة لعمل المعلم.

البعد الثاني: الثقافة التنظيمية المشجعة

يشير برنوطي (٢٠٠٤، ص ١٢١) إلى أن المقصود بالثقافة التنظيمية " كل التقاليد والقيم والأعراف والخصائص التي تشكل الأجواء العامة للمنظمة وتؤثر في العاملين، وهي خصائص تكون عميقة التأثير وتنتقل عبر الأجيال، ويكون تغييرها بطيئاً".

ويعرفها (هوفستد) بأنها: البرمجة الذهنية الجماعية التي تميز أفراد منظمة ما عن غيرها، ويعرفها أيضاً بأنها: مجموعة المعاني والقيم التي يشترك فيها أفراد المنظمة المعينة، وأن هذه المعاني والقيم تستند إلى افتراضات يتم تجسيدها في المنظمة عن طريق السلوكيات والرموز والبنى التنظيمية (الرشيد، ٢٠٠٤، ص ١٦٤).

ويعرف عماد الدين (٢٠٠٣، ص ٣٠) الثقافة التنظيمية للمدرسة بأنها مجموعة القواعد السلوكية والقيم والمعتقدات والمسلمات التي يشترك بها أعضاء المدرسة كافة، مما يسهم في دعم المبادرات والتوجيهات التطويرية وتعزيز المشاريع والتجديدات التربوية.

وباستقراء التعاريف السابقة يمكن استخلاص أن الثقافة التنظيمية تعبر عن القيم والمعاني المشتركة التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المجتمع المدرسي. وعليه فإن الثقافة التنظيمية للمدرسة هي محصلة العلاقات الاجتماعية المتكررة بين العاملين بالمدرسة والتي تشكل أنماطاً سلوكية للنظام الاجتماعي التنظيمي، وبذلك تساهم بوحدة التنظيم المدرسي وتكامله من خلال التقاء العاملين حول عناصرها المختلفة المتمثلة في القيم والمعتقدات والأعراف والمعايير والتوقعات. ويمكن إيجاز الثقافة التنظيمية للمدرسة بأنها السلوك الإنساني الذي يعتمد عليه المعلمون وقائد المدرسة ويشمل الأفكار والأفعال والأعراف والتي تعمل كمحدد لسلوك المعلم داخل مدرسته وكمؤثر رئيس على أدائه داخلها.

واستناداً الي ما سبق يمكن القول أن ثقافة المدرسة المشجعة على الاتصالات المفتوحة بين المعلمين وقيادة المدرسة، تقود الى أنماط جديدة من الممارسات والسلوك يكون القائد فيها بمثابة معلم ومرشد وقائد للتغيير أكثر من كونه صانع قرار، وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على مجتمع المدرسة وبما يعزز سعي المعلم نحو النمو المهني الذاتي.

المحور الثاني: التحول الرقمي بالمدارس المعاصرة

أصبح التحول الرقمي من الضروريات لكافة المؤسسات والهيئات التي تسعى إلي تطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين، والتحول الرقمي لا يعني فقط

تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل يؤثر علي المؤسسة وعلي طريقة و أسلوب عملها داخليا من خلال تقديم الخدمات ، كما يسهم التحول الرقمي في ربط المؤسسات الحكومية والخاصة بعضها ببعض، بحيث يمكن إنجاز الأعمال المشتركة بمرونة، وقد أصبحت أكثر الحاحا لتحول المؤسسة رقميًا، ويرجع ذلك إلي التطور المتسارع في استخدام وسائل وأدوات تكنولوجيا المعلومات في كافة مجالات الحياة سواء كانت متعلقة بالمعاملات الحكومية أو الخاصة.(المصدر ونصرالله، ٢٠٢٠م)

ويتطلب التحول الرقمي أيضاً التحول من الهيكلية التقليدية المعقدة إلى هيكلية واضحة المعالم شاملة تعتمد على تكنولوجيا المعلومات؛ التي تيسر الأداء وتوفر في الوقت والجهد والمال، كما يستدعي ضرورة إحداث تغييرات في القوانين واللوائح المعمول بها، والممارسات الإدارية وفي أنماط التفاعلات الاجتماعية. ويتطلب أيضاً التحول في القوى البشرية من حفظة للمعارف ومنفذين للوائح فقط إلى مبدعين في إطار المعلوماتية ومطورين في إطار الثقافة الرقمية، بالإضافة إلى ضرورة تغيير طبيعة التفاعلات بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة من خلال التنوع في استخدام أجهزة وقنوات الاتصال الحديثة، وتوسيع نطاق الفرص المتاحة للتفاعل والاستفادة من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات الجديدة وتسخيرها لتحسين أداء الإدارة بمدارس التعليم العام Patricia (2013,71)

أولاً: مفهوم التحول الرقمي بالمدارس وخصائصه

يعرفه (المصدر، ونصر الله، ٢٠٢٠م، ٢) هو عبارة عن مشروع حكومي يشمل كافة خدمات المؤسسات بالدولة ، ويتمثل في تحويل الخدمات الحيوية والأساسية المرتبطة بخدمة الأفراد، والمؤسسات، والأستثمار المختلفة ، من شكلها التقليدي إلي الشكل الإلكتروني الذكي ، بالاعتماد علي التقنيات الحديثة والمتطورة .

وكذلك يعرف(حافظي، ٢٠٠٨، ٢٣) التحول الرقمي بأنه: شكل من أشكال التوثيق الإلكتروني حيث تتم عملية الرقمنة بنقل الوثيقة" على وسيط إلكتروني وتتخذ شكلين الأول الرقمنة بشكل صورة، والثاني بشكل نص أين يمكن إدخال بعض التحويلات والتعديلات عليها وذلك بعد معالجة النص بمساعدة برنامج خاص للتعرف على الحروف.

وتتضح أهمية التحول الرقمي ودوره في تسهيل عمليات تبادل المعلومات والبيانات دون التعرض لحواجز مكانية أو زمانية حيث أن التحولات الرقمية الجديدة تعد من أبرز وسائل التغلب على الانقسامات الإنمائية بين مختلف دول العالم كما تساهم في تحقيق رفاهية المجتمعات والأفراد من خلال ما توفره من خدمات متنوعة ويعود هذا للخصائص التي يتميز بها التحول الرقمي ومن أهمها: (حافظي، ٢٠٠٨، ١٣٨)

١. التفاعلية: حيث يتبادل القائم بالاتصال والمتلقي الأدوار وتكون ممارسة الاتصال ثنائية
٢. وتبادلية وليست في اتجاه أحادي بل يكون هناك حوار بين الطرفين.
٣. التزامنية: وهي إمكانية التفاعل مع العملية الاتصالية في الوقت الذي يناسب الفرد سواء كان مستقبلاً أو مرسلًا.
٤. المشاركة والانتشار: يسمح التحول الرقمي لكل شخص يمتلك وسائل بسيطة أن يكون ناشراً لرسالته ويشاركها مع الآخرين.
٥. المرونة: تتسم الشبكة الرقمية بالمرونة حيث تخضع النظم الرقمية عادة للتحكم من جانب برامج Software بالحاسوب مما يسمح بقدر عالٍ من جودة الاستخدام.
٦. الذكاء: تتسم الشبكات الرقمية بقدر عالٍ جداً من الذكاء حيث يمكن أن يصمم النظام الرقمي لكي يراقب تغير أوضاع القنوات الاتصالية باستمرار ويصحح مسارها. كما يشير (مكاوي، ٢٠١٧م، ١٥) بما يختص التحول الرقمي بمجموعة من الخصائص الأخرى، وهي:

١. التنوع في أشكال الاتصال المتاحة من خلال وسيلة رقمية واحدة هي الحاسب الشخصي والاختيار بين هذه الأشكال في الزمان والمكان الذي يحدده بناءً على حاجاته وظروفه الخاصة.
٢. التنوع في المحتوى الذي يختاره في المواقع المنتشرة على شبكة الأنترنت سواء في وظائف المحتوى أو مجالاته.
٣. التكامل: تمثل شبكة الأنترنت مظلة تجمع بين نظم الاتصال وأشكاله والوسائل الرقمية المختلفة والمحتوى بأشكاله في منظومة واحدة توفر للمتلقي الخيارات المتعددة

- في إطار متكامل عن طريق توفير أساليب التعرض والإتاحة ووسائل التخزين بأسلوب متكامل خلال وقت التعرض على شبكة الإنترنت ومواقعه المتعددة.
٤. تجاوز المكان والزمان: فالتحول الرقمي يتيح إمكانية الاتصال عن بعد وبالتالي لا يفترض فيه وجود طرفي عملية الاتصال في مكان واحد كما هو في الاتصال المواجهة والذي كان شرطاً لتوفر عنصرَي المرونة والتفاعلية.
٥. الاستغراق في عملية الاتصال: من الخصائص المميزة للتحويل الرقمي انخفاض تكلفة الإيصال أو الاستخدام نظراً لتوفر البنية الأساسية للاتصال وانتشار الأجهزة الرقمية، وكذلك تطور برامج المعلومات ونظم الاتصال بكلفة زهيدة مما يشجع المستخدمين لأجهزة الحاسوب وبرامجه على الاستغراق في هذه البرامج بهدف التعلم لأوقات طويلة في إطار فردي كما ساعد تطور برامج النصوص الفائقة والوسائل الفائقة على طول فترة التجول بين المعلومات والأفكار التي تتضمنها لأغراض اكتساب المعلومات أو التسلية ولذلك فإن فترة استخدام الحاسوب وبرامجه تفوق الوقت المستغرق في القراءة أو الاستماع أو المشاهدة خصوصاً بعد أن أصبحت الشبكة العالمية مصدراً مضافاً لعرض المواد الإعلامية التي تقدمها وسائل الإعلام على مواقعها في هذه الشبكة.
- وعليه يتضح أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحويلات الرقمية دوراً هاماً في تعزيز التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذلك لما لها من خصائص متميزة وأكثر كفاءة من وسائل الاتصال التقليدية فتكنولوجيا المعلومات والاتصال واسعة الانتشار تتخطى بذلك الحدود الجغرافية والسياسية للدول لتصل إلى أي نقطة من العالم عجزت أن تصل إليها وسائل الاتصال القديمة كما أنها تمتاز بكثرة وتنوع المعلومات والبرامج التثقيفية والتعليمية لكل ومختلف شرائح البشرية متاحة في كل زمان ومكان وبتكلفة منخفضة فهي تعد مصدراً هاماً للمعلومات سواء للأشخاص أو المؤسسات بمختلف أنواعها أول للحكومات كما أنها تلعب دوراً هاماً في تنمية العنصر البشري.

ثانياً: أهداف التحول الرقمي بالمدارس

يسعى التحول الرقمي بالمؤسسات المختلفة إلى تحقيق الأهداف التالية:-

١. توفير كم هائل من المعلومات على وسائط رقمية.
٢. حفظ مصدر المعلومات الأصلي من التلف.
٣. تسهيل عملية البحث في المجموعات الرقمية واسترجاع المعلومات بوسائل وطرق عديدة.
٤. تخفيض التكلفة التي تعتمد على الوسائل التقليدية.
٥. توفير خدمات معلوماتية بتقنيات جديدة كالخدمة المرجعية الرقمية والترجمة الآلية.
٦. إتاحة المعلومات الأكبر عدد من المستفيدين والمتعاملين من خلال المنصات الرقمية وأرشفتها كموارد رقمية يمكن الوصول إليها من بعد وعن بعد.
٧. تقليص المدة الزمنية التي تستغرقها المعلومة من مصدرها الأساسي الى المتلقين والمستخدمين.
٨. التحديث المستمر للمعلومات الرقمية وإتاحة معلومات أصلية مرقمنة.
٩. الارتقاء بمستوى البحث العلمي من خلال الارتقاء بخدمات المعلومات المتقدمة) بلال، ٢٠١١م، ١٨٢)

ثالثاً: سمات المعلم المهني الرقمي

أفرزت الثورة الرقمية ما يعرف بـ "المعلم الرقمي" الذي تتوفر فيه عدة سمات حتى يستطيع مواكبة العصر، فالمعلم الرقمي هو المعلم الذي يستطيع دمج التقنية داخل فصله الدراسي وتوظيفها لتلبي حاجات الطلاب لتحسين تعلمهم وبالإضافة إلى امتلاكه الخبرة في التقنية وأساليبها ومتابعة تطورها، وتتمثل هذه السمات فيما يلي:- (الحربي، ٢٠١٧، ٩-١٣)

١. أن يكون لدي المعلم القدرة على التفكير الناقد البناء.
٢. أن يكون لديه القدرة على اكساب الطلاب المهارات الحياتية.
٣. أن يكون لديه القدرة على تنمية المهارات العليا للتفكير.
٤. أن يستطيع استخدام التكنولوجيا وإدارته ويمتلك مهارة دعم الاقتصاد المعرفي.
٥. أن يكون لديه القدرة على إدارة قدرات الطلاب من خلال التدريس المتمايز.
٦. أن يكون قادراً على تصميم البيئة التقنية وبرامجها ومطوراً لها.

٧. أن يكون لديه القدرة على إدارة التكنولوجيا وتطويعها للمنهج الذي يقوم بتدريسه للطلاب.

٨. أن يكون لديه القدرة على قيادة التغيير.

المحور الثالث: معوقات تفعيل ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ظل التحول الرقمي

على الرغم من أهمية برامج التنمية المهنية المستدامة، ورغبة المعلمين أحياناً في تنمية مستوى أدائهم المهني، إلا أن هناك عدد من المعوقات التي تحول دون تحقيق التنمية المهنية لأهدافها، تتمثل فيما يلي:- (الشمري واللوقان، ٢٠١١، ٣٠)

١. المعوقات التنظيمية التي تختص بثقافة المدرسة والأنظمة واللوائح وبيئة العمل داخل المدرسة ومدى توافر أماكن لممارسة برامج التنمية المهنية أو ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها والافتقار إلى قيادة قوية وغياب الرؤية المستقبلية والخوف من التغيير.
 ٢. المعوقات البشرية، المتمثلة في نقص الكفاءات اللازمة للتطوير من موارد بشرية (كوادر تدريبية) وضعف الرغبة في العمل الجماعي وغياب الدافعية، وسلبيه المعلمين تجاه التنمية المهنية.
 ٣. المعوقات المادية، التي تختص بالموارد المادية ونظام الحوافز ومدى توفر ميزانيات لتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة.
- بالإضافة إلى المعوقات التكنولوجية والتي تتمثل في: (ضبيح، ونمر، ٢٠١٨، ١٤٦)
- أ. غياب التخطيط الاستراتيجي لنظم وبرامج تدريب المعلمين.
 - ب. موضوعات التدريب لا يتم اختيارها في ضوء دراسة شاملة لاحتياجات المعلمين من أرض الواقع.
 - ج. عدم استمرارية البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية.
 - د. تباعد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية التي يلتحق بها المعلمون والتي قد تصل إلى عدة سنوات.
 - هـ. ابتعاد البرامج التدريبية عن مواكبة التغير في الأهداف والوسائل والأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين.

- و. افتقار البرامج التدريبية الممارسة العملية على أرض الواقع للمعلمين لتطبيق ما تم تدريبهم عليه.
- ز. غياب متابعة الجهات المختصة للمعلمين المتدربين بعد التدريب لمعرفة أثر التدريب عليهم عملياً داخل فصولهم.
- ح. تقليدية أساليب وطرق التدريب للمعلمين واعتمادها على أساليب بعينها وعدم التحديث فيها.
- ط. ندرة وجود تدريب تكنولوجي حقيقي للمعلمين.
- ي. نمطية أساليب ووسائل التقويم في برامج تدريب المعلمين التقليدية وتركيزها على بعض الوسائل التي لا تتغير مطلقاً كالحضور والانتظام والاختبارات التحريرية.
- ك. اقتصار البرامج التدريبية للمعلمين على الترقى لوظيفة أعلى وليس لسد فجوة ما في أداء المعلم والنهوض به.
- ل. تدريب الأشخاص غير المناسبين واختيار توقيتات غير مناسبة للتدريب من أجل التنمية المهنية.
- م. الخطوة الثانية: واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بجدة

إجراءات البحث

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من جميع القادة التربويين بالمدارس الثانوية الحكومية بتعليم جدة والبالغ عددهم (١٥٤) قائدًا تربويًا حسب إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة للعام الدراسي (١٤٣٧ / ١٤٣٨ هـ)، ويوضح الجدول التالي توزيع مجتمع البحث وفقاً لمكاتب التعليم بمحافظة جدة.

أداة البحث

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، حيث رأى الباحث أن الاستبانة هي الأداة الأنسب للبحث الحالي، وقام الباحث ببنائها وتصميمها من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وذلك بعد تحكيمها من قبل محكمين من أستاذة الجامعة بهدف التعرف واقع

ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والمعوقات التي تحول دون تبني ممارساتها بين المعلمين داخل المدرسة والمتطلبات اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة.

وقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية جزأين رئيسيين هما:

الجزء الأول: عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث وتتمثل في (المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية، نوع النظام الثانوي).

الجزء الثاني: محاور الاستبانة، وتتكون من ثلاثة محاور رئيسية هي:

(١) المحور الأول: واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة بمدارس تعليم جدة الثانوية من وجهة نظر قادتها التربويين ويتكون من (٢٣) عبارة مقسمة لثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

- البعد الأول: القيادة المدرسية، وتتكون من (٨) عبارات ذات الأرقام المسلسلة من (١ الي ٨).

- البعد الثاني: الثقافة التنظيمية، وتتكون من (٨) عبارات ذات الأرقام المسلسلة من (٩ - ١٦).

- البعد الثالث: ممارسات المعلمين المهنية، وتتكون من (٧) عبارات ذات الأرقام المسلسلة من (١٧-٢٣).

(٢) المحور الثاني: معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده وتتكون (١٣) عبارة .

(٣) المحور الثالث: أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده وتتكون (١٤) عبارة

صدق الأداة، ويشمل ما يلي:-

الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على (١٠) من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟؟، وتم التعديل بناء على مقترحاتهم.

صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة البحث وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وتراوحت نسبة الارتباط لعبارات المحور الأول : واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة بمدارس تعليم جدة الثانوية من وجهة نظر قاداتها التربويين بين (٠.٦٩٥) و(٠.٨٦٦)، وعبارات المحور الثاني : معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقوى من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده ما بين (٠.٧٧٠) و(٠.٨٧٨)، وعبارات المحور الثالث: أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقوى من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده ما بين (٠.٦٨٣) و(٠.٨٣٣) ، وهو ما يدل على ان عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، وصالحة للتطبيق الميداني.

ثبات الأداة: أن معاملات الثبات لمحوري الأداة وأبعادهما كانت مرتفعة، ومناسبة لأغراض الدراسة الحالية؛ لأنها تزيد على (٦٠٪)، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحور واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة بمدارس تعليم جدة الثانوية من وجهة نظر قاداتها التربويين(٠.٩٧٨)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحور معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقوى من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده (٠.٩٧٢)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحور أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقوى من وجهة نظر قادة هذه المدارس (٠.٩٣٢).

الخطوة الثالثة: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

إجابة السؤال الأول: " ما واقع متطلبات تحقيق التنمية المهنية المستدامة في المدارس الثانوية بجدة من وجهة نظر قاداتها التربويين في: (القيادة المدرسية، الثقافة التنظيمية للمدرسة، ممارسات المعلمين المعززة) ؟"

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد محور (واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية) والتي

حددها الباحث من خلال ثلاثة أبعاد ومن ثم تم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد ويبين ذلك الجدول (١) التالي:

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور (واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة) مرتبة تنازلياً

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوافر
١	القيادة المدرسية	٣,٦٢	٠,٩٤١	١	كبيرة
٢	الثقافة التنظيمية	٣,٤٢	٠,٩٦٥	٢	كبيرة
٣	ممارسات المعلمين المهنية	٣,٢٥	٠,٩٦٢	٣	متوسطة
	المجموع الكلي	٣,٤٣	٠,٩٥٦	--	كبيرة

يتبين من الجدول السابق أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة جاءت بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس، حيث جاء المتوسط الحسابي للمجموع الكلي لواقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية (٣,٤٣)، بانحراف معياري قدره (٠,٩٥٦) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية للأبعاد الثلاثة التي تتكون منها الاستبانة بين (٠,٩٤١-٠,٩٦٥)، وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات قادة المدارس الثانوية بمحاظفة جدة حول واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

كما يتبين من الجدول السابق أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (القيادة المدرسية) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، يليه في الترتيب الثاني بعد (الثقافة التنظيمية) بمتوسط حسابي (٣,٤٢) وجميعها بدرجة توافر (كبيرة) وجاء في الترتيب الثالث بعد ممارسات المعلمين المهنية بمتوسط حسابي (٣,٢٥) وبدرجة توافر (متوسطة).

ويمكن تفسير حصول بعد القيادة المدرسية على درجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جدة بأنه يرجع الي تفهم قادة المدارس الثانوية لأدوارهم القيادية تجاه تنمية المعلمين مهنيًا وحرصهم على الارتقاء بجودة العمل المدرسي والتي تعد التنمية المهنية المستدامة أحد مكوناته.

كما يعزى ذلك إلى الأساليب الإشرافية التي ينتهجها بعض قادة المدارس الثانوية من عقد برامج نمو مهني للمعلمين، والقراءات الموجهة، وتمكين المعلمين من تبادل الخبرات وتبنى البعض لمفهوم المدرسة المتعلمة.

وجاء بعد (الثقافة التنظيمية) بدرجة توافر (كبيرة)، ويعزى ذلك إلى الأدوار التي يقوم بها أعضاء المجتمع المدرسي بهذه المدارس في سبيل توفير الثقافة التنظيمية المعززة لممارسات التنمية المهنية المستدامة، ويبرز ذلك جلياً في الدعم والتفاعل الجماعي الملموس بها، وتقدير الجهود الفردية الساعية نحو تحقيق التقدم الذاتي والاحتراف بالمعلمين المتميزين عبر جائزة التميز والتي يقدمها تعليم جدة بنهاية كل عام للمعلمين والمدارس المتميزة.

وقد يعزى ذلك الي الجوانب التطويرية التي تتبناها وزارة التعليم مؤخراً والمتمثلة في مؤشرات الأداء والتي ساهمت نوعاً ما في تغيير ثقافة المدرسة باتجاه تبنى العمل الجماعي وساهمت بشكل أو بآخر في تشجيع المعلمين على التطوير الذاتي لممارساتهم ودفعهم نحو التجريب والابتكار في جو من الثقة مما أدى الي وجود ثقافة تنظيمية قوية ومعززة للنمو المهني المستمر للمعلم.

وجاء بعد (ممارسات المعلمين المهنية) بدرجة توافر (متوسطة) ويعزى الباحث حصول واقع ممارسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في تعليم جدة في بعد (ممارسات المعلمين المهنية) على درجة متوسط من وجهة نظر قادة المدارس ربما يعود الي زيادة العبء التدريسي على المعلمين مما يشكل عائقاً امام الاستغراق في ممارسات تؤدي الي التنمية المهنية المستدامة، كذلك قد يعزى ذلك الي غياب آليات التقويم التي تعمل على حث المعلمين على تطوير ذواتهم مهنيًا.

واقفقت الدراسة كذلك مع دراسة السرجاني (٢٠٠٧) والتي توصلت الي ان واقع التنمية المهنية المعلمين من وجهة نظرهم في منطقة الجوف جاء بدرجة توافر (كبيرة) .

كما اتفقت مع دراسة مشعان واللوكان (٢٠١٣) والتي توصلت الي أن درجة تحقق التنمية المهنية المستدامة للقادة التربويين بالسعودية جاء بدرجة (كبيرة)،

واختلفت مع نتيجة دراسة (عسيري (٢٠١٦) Asiri والتي توصلت الي أن واقع ممارسة معلمي الرياضيات والعلوم في المدارس الابتدائية بمنطقة نجران لأنشطة التنمية المهنية جاء بدرجة توافر (متوسطة).

وقد قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة التنمية المهنية للمعلمين بمدارس جدة الثانوية بكل بعد على حده من أبعاد الاستبانة كما تبينه نتائج الجداول التالية:

البعد الأول: واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة جدة في بعد (القيادة المدرسية):

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة في بعد (القيادة المدرسية)، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي كما يبين جدول (٢) التالي:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات قادة المدارس الثانوية بجدة حول واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في بعد (القيادة المدرسية) مرتبة تنازلياً:

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبرة	درجة التوافر
٢	تتيح الفرصة للمعلمين للاتحاق بالبرامج التدريبية خارج المدرسة	٤,٠١	٠,٨٦٣	١	كبيره
١	تحدد إدارة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين	٣,٧٩	٠,٨٢٣	٢	كبيره
٧	تمنح فرصا متكافئة للمعلمين لحضور برامج التنمية المهنية.	٣,٦٣	٠,٩٦٠	٣	كبيره
٦	تقدم تغذية راجعة للمعلمين على أدائهم التعليمي.	٣,٤٤	١,٠٣٩	٤	كبيره
٥	تخصص وقتاً محدداً أسبوعياً لمعلمي التخصص الواحد لتبادل الزيارات ونقل الخبرات ضمن خطة زمنية محددة.	٣,٣٣	١,٠١١	٥	متوسطة
٤	تقدم قراءات موجهة لإثراء المعرفة التخصصية لدى المعلمين.	٣,٢٧	٠,٩٥٠	٦	متوسطة
٨	تقوم أثر برامج التنمية المهنية على أداء المعلمين المتحقين بها.	٣,٠٣	١,٠١١	٧	متوسطة
٣	تعقد شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم برامج تنمية مهنية للمعلمين	٢,٨٦	١,٠٦٤	٨	متوسطة
	مجموع الكلي للبعد: القيادة المدرسية	٣,٦٢	٠,٩٤١		كبيره

يتبين من جدول (٢) السابق أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمدارس الثانوية بمحافظة جدة في بعد (القيادة المدرسية) جاء بدرجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد الأول (٣.٦٢) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٤١).

وجاء في الترتيب الأول من واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بتعليم جدة في بعد (القيادة المدرسية) الممارسة: (تتيح الفرصة للمعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية خارج المدرسة) بمتوسط حسابي (٤.٠١) يليها في الترتيب الثاني الممارسة (تحدد ادارة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين) بمتوسط حسابي (٣.٧٩) وكلاهما بدرجة نوافر (كبيرة)، وجاءت باقي الممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣,٦٣-٢,٨٢) بدرجات ممارسة نوافر (كبيرة، متوسطة) وفي الترتيب الخير جاءت الممارسة: (تعقد شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم برامج تنمية مهنية للمعلمين) بمتوسط حسابي (٢.٨٦) بدرجة توافر (متوسطة).

وقد يرجع حصول الممارسة: (تتيح الفرصة للمعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية خارج المدرسة) على الترتيب الأول بدرجة توافر (كبيرة) الى وجود خطة معلنة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين، إضافة الى وجود برامج وزارية يطالب قادة المدارس بتفعيلها، إضافة الى مطالبة قادة المدارس ببحث المعلمين على حضور هذه البرامج ومسألة المتغيين حياها.

بينما جاءت الممارسة: (تعقد شراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم برامج تنمية مهنية للمعلمين) في الترتيب الأخير وبدرجة ممارسة متوسط وقد يرجع ذلك الى أنه وبرغم فتح المجال لقادة المدارس للتعاقد مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم برامج تنمية مهنية للمعلمين من خلال الصلاحيات المخولة لقادة المدارس مؤخراً الا ان هناك تباين في تفاعل مؤسسات المجتمع المحلي مع المؤسسات التعليمية في هذا الجانب وقد يعزو ذلك الى مبادرة قائد المدرسة ذاته في جذب هذه المؤسسات نحو تنفيذ مثل هذه البرامج وتقديم الدعم المناسب لها.

البعد الثاني: واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (الثقافة التنظيمية):

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة في بعد (الثقافة التنظيمية)، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي كما يبين جدول (٣) التالي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات قادة المدارس الثانوية بجدة حول واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في بعد (الثقافة التنظيمية) مرتبة تنازلياً:

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوافر
٦	يسود العمل الجماعي بين معلمي المدرسة	٣,٨٢	٠,٨٦٢	١	كبيره
٨	يحتفى بمعلمي المدرسة المتميزين مهنياً	٣,٨٢	٠,٩٩١	٢	كبيره
٣	يشجع مجتمع المدرسة المبادرات الابداعية لدى المعلمين	٣,٧٧	٠,٩٤٨	٣	كبيره
١	يتعاون المعلمون بالمدرسة لمعالجة المشكلات التعليمية والتربوية لدى الطلاب	٣,٦٣	٠,٨٤٦	٤	كبيره
٤	يعزز المجتمع المدرسي المعلمين على تجريب أفكار تربوية جديدة	٣,٦١	٠,٩٢٩	٥	كبيره
٧	يتسم الاتصال بين أفراد مجتمع المدرسة بالثقة والانفتاح وتقبل الآراء المختلفة	٣,٥٦	٠,٩٨٤	٦	كبيره
٥	يبدى معلمو المدرسة انفتاحاً على المستجدات التربوية الحديثة	٣,٤٣	٠,٩٣٣	٧	كبيره
٢	يراجع معلمو المدرسة ممارساتهم التدريسية لتعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف	٣,٢٩	١,٠٣٤	٨	متوسطة
	المتوسط العام	٣,٤٢	٠,٩٦٥		كبير

يتبين من جدول (٣) ان واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (الثقافة التنظيمية) جاءت بدرجة توافر (كبيره) من وجهة نظر قادة المدارس. حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٤٢) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٦٥).

وجاء في الترتيب الأول من واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة ا في بعد (الثقافة التنظيمية) (الممارسة : يسود العمل الجماعي بين معلمي المدرسة) بمتوسط حسابي (٣.٨٢) يليها في

الترتيب الثاني الممارسة (يحتفى بمعلمي المدرسة المتميزين مهنياً) بمتوسط حسابي (٣.٨٢) وكلاهما بدرجة توافر (كبيره) ، وجاءت باقي الممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣.٧٧-٣.٤٣) بدرجات توافر (كبيره) وفي الترتيب الخير جاءت الممارسة : (يراجع معلمو المدرسة ممارساتهم التدريسية لتعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف) بمتوسط حسابي (٣.٢٩) بدرجة توافر (متوسطة) .

وقد يرجع حصول الممارسة: (يسود العمل الجماعي بين معلمي المدرسة) على الترتيب الأول بدرجة توافر (عالية) الى حرص المجتمع المدرسي على تنمية وتوثيق الروابط بين منسوبي المدرسة ورفع كفاءة العمل من خلال التعاون وتبادل الخبرات، وخلق مناخ صحي للعلاقات الإيجابية بين إدارة المدرسة والمعلمين، كما يعزى ذلك الى تبنى بعض قادة المدارس أساليب التطوير التنظيمي المرتكزة على بناء فرق العمل بهدف احداث التغيير الإيجابي داخل مجتمع المدرسة.

بينما جاءت الممارسة: (يراجع معلمو المدرسة ممارساتهم التدريسية لتعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف) في الترتيب الأخير وبدرجة توافر متوسطة وقد يرجع ذلك الى قلة الخبرة لدى بعض المعلمين في مهارة التقويم الذاتي لممارساتهم التدريسية، ولقلة الوقت الكافي اثناء اليوم الدراسي لتبنى هذه الممارسة.

البعد الثالث: واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (ممارسات المعلمين المهنية):

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات قادة المدارس الثانوية بمحافظة جدة في بعد (ممارسات المعلمين المهنية)، ثم ترتيب تلك الاستجابات تنازلياً بناءً على المتوسط الحسابي كما يبين جدول (٤) التالي:

جدول (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات قادة المدارس
الثانوية بجدة حول واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في
بعد (الثقافة التنظيمية) مرتبة تنازلياً:

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة التوافر
٢٣	٣,٤٠	٠,٩١٣	١	متوسطة
٢٢	٣,٣٣	٠,٨٨٥	٢	متوسطة
٢٠	٣,٣٠	١,٠٣٠	٣	متوسطة
١٩	٣,٢٩	٠,٩٢١	٤	متوسطة
١٧	٣,٢٤	٠,٩٥٩	٥	متوسطة
١٨	٣,١٧	١,٠٣٦	٦	متوسطة
٢١	٣,٠٤	٠,٩٩١	٧	متوسطة
المتوسط العام				
	٣,٢٥	٠,٩٦٢		متوسطة

يتبين من جدول (٤) ان واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (ممارسات المعلمين المهنية) جاءت بدرجة توافر (متوسطة) من وجهة نظر قادة المدارس، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٢٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٦٢)

وجاء في الترتيب الأول من واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية بتعليم جدة في بعد (ممارسات المعلمين المهنية) الممارسة: (يبدى معلمو المدرسة رغبة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية). بمتوسط حسابي (٣.٤٠) يليها في الترتيب الثاني الممارسة (يظهر معلمو المدرسة المهنية في ممارساتهم التعليمية). بمتوسط حسابي (٣.٣٣) وكلاهما بدرجة متوسط، وجاءت باقي الممارسات المحددة بهذا البعد بمتوسطات حسابية تتراوح بين (٣.١٧-٣.٣٠) بدرجات ممارسة (متوسط) وفي الترتيب الخير جاءت

الممارسة: (يوظف معلمو المدرسة نتائج تقييمهم الذاتي لتحسين ممارساتهم المهنية) بمتوسط حسابي (٣.٠٤) بدرجة ممارسة (متوسط).

وقد يرجع حصول الممارسة: (بيدى معلمو المدرسة رغبة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.) على الترتيب الأول بدرجة ممارسة (متوسط) الى أنه وبرغم وجود خطة معلنة لبرامج التنمية المهنية ومعمنة على المدارس، الا انه يلاحظ تفاوت المعلمين في حضور هذه البرامج وقد يعزى ذلك الى محتوى هذه البرامج، وللقناعات الشخصية المتولدة لدى بعض المعلمين بما يقدم بها، وأثرها على نموهم المهني، كما أن قلة مشاركة المعلمين في بناء وتصميم هذه البرامج وفق احتياجاتهم الفعلية أدى الى تولد هذه القناعة لدى بعض المعلمين.

بينما جاءت الممارسة: (يوظف معلمو المدرسة نتائج تقييمهم الذاتي لتحسين ممارساتهم المهنية) في الترتيب الأخير وبدرجة توافر (متوسطة) وقد يرجع ذلك الى تفاوت مهارات المعلمين في مهارة القيام بعملية التقييم الذاتي لممارساتهم التدريسية، وتوظيف نتائج هذا التقييم في بناء استراتيجيات تدريسية جديدة.

إجابة السؤال الثاني: " ما معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقمى من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده ؟"

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور ومن ثم تم ترتيب هذه الابعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد وبين ذلك الجدول (٥) التالي :

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور (معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية فى ضوء التحول الرقمى من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده؟) مرتبة تنازلياً

رقم المفردة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر	الترتيب
١.	ندرة البرامج والدورات التخصصية الإلكترونية.	3.340	0.773	11	متوسطة
٢.	تعارض أنشطة التنمية المهنية مع أوقات الدوام الرسمي	2.665	1.134	5	كبيره

متوسطة	10	0.757	3.350	قلة فرص الالتحاق ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية.	٣.
كبيره	7	0.860	3.495	الإحباط وعدم التشجيع من قبل المحيطين في البيئة التعليمية	٤.
كبيره	3	0.750	3.762	المقاومة وعدم الرغبة الحقيقية في تحقيق التنمية المهنية.	٥.
كبيره	6	0.757	4.510	زيادة العبء التدريسي والتكاليف الوظيفية.	٦.
كبيره	9	0.884	3.445	ضعف الحوافز المادية والمعنوية.	٧.
كبيره	2	0.703	3.910	ضعف الدافعية نحو برامج التنمية المهنية الإلكترونية.	٨.
متوسطة	12	0.786	3.290	عدم مرونة اللوائح والإجراءات المطلوبة لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية	٩.
كبيره	8	0.987	4.495	عدم انسجام برامج التنمية المهنية مع احتياجات الوظيفة.	١٠.
كبيره	1	0.886	3.955	صعوبة التعامل مع البرامج التقنية والتكنولوجية.	١١.
كبيره	3	0.562	3.860	ضعف قدرات ومهارات المعلمين في استخدام البرامج الإلكترونية	١٢.
كبيره		0.984	3.753	المتوسط العام	

يتبين من جدول (٥) ان معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي جاءت بدرجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٧٣٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٨٤) .

وجاء في الترتيب الأول من محور معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي العبارة: (صعوبة التعامل مع البرامج التقنية والتكنولوجية..) بمتوسط حسابي (٣.٩٩٥) يليها في الترتيب الثاني العبارة (ضعف الدافعية نحو برامج التنمية المهنية الإلكترونية.) بمتوسط حسابي (٣.٩١٠) وكلاهما بدرجة كبيرة بينما جاءت العبارة: (ندرة البرامج والدورات التخصصية الإلكترونية.) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (٣.٣٤٠) بدرجة ممارسة (متوسط) ، وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة: (عدم مرونة اللوائح والإجراءات المطلوبة

لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية (بمتوسط حسابي (٣.٢٩٠) بدرجة ممارسة (متوسط).

وهذا يتفق مع دراسة كل من: المالكي وداغستاني (٢٠٢٠) و السيد (٢٠١٧) ، والمقبل (٢٠١٨) والتي أكدت على افتقار برامج التدريب الحالية لمتابعة المفاهيم الحديثة للتنمية المهنية، وتباعد الفترات الزمنية للبرامج التدريبية والورش التعليمية التي يلتحق بها المعلم، وتقليدية أساليب وطرق التدريب، وضيق الوقت المحمل بأعباء المناهج الدراسية وأعمال التقييم والواجبات. **إجابة السؤال الثالث:** " ما أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده؟ "

وللإجابة على هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات محور أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده من ثم تم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد ويبين ذلك الجدول (٦) التالي :

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور (أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده) مرتبة تنازلياً:

رقم المفردة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التوافر
١.	وضوح أهداف البرامج وما تحويه من مواد وتطبيقات مناسبة.	4.310	0.876	3	كبير جدا
٢.	إنشاء شبكة إلكترونية بين الوزارة والمدارس والمعلمين وربطها بمراكز التدريب والتنمية المهنية	4.305	0.993	4	كبير جدا
٣.	تنظيم محتوى البرامج وفق الأسس العلمية والتطورات المهنية.	3.945	0.986	12	كبير
٤.	دعم أساليب التنمية المهنية الإلكترونية بأساليب وتطبيقات عملية وميدانية.	4.352	0.897	2	كبير جدا
٥.	تفعيل المواقع الإلكترونية للأقسام العلمية التخصصية لتسهيل عملية التواصل	4.151	0.653	7	كبير جدا
٦.	القدرة على استخدام طرق التقييم الحديثة القائمة على التكنولوجيا والوسائل الإلكترونية.	4.120	0.885	9	كبير جدا

٧.	التعاون في نقل وتبادل الخبرات والمعلومات على صعيد التخصص.	3.920	0.985	13	كبير
٨.	توعية المعلمين بأهمية الالتحاق ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية وإكسابهن اتجاهات إيجابية نحوها.	4.190	0.974	5	كبير جدا
٩.	تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين لتشجيعهم على الالتحاق ببرامج التنمية المهنية الإلكترونية.	4.180	1.106	6	كبير جدا
١٠.	توفير الفرص والوقت الكافي للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.	4.145	0.865	8	كبير جدا
١١.	تنوع الأساليب المستخدمة في عملية التنمية المهنية وملائمتها الموضوعات التدريب وطبيعة المتدربين.	4.065	1.148	10	كبير جدا
١٢.	اختيار المدرب الكفاء الملم بالمحتوى العلمي والقادر على إدارة برامج التنمية المهنية	4.363	0.831	1	كبير جدا
١٣.	متابعة مدى تقدم المتدربات في برامج التنمية المهنية وتقديم التغذية الراجعة لهن	3.953	0.862	11	كبير جدا
١٤.	عقد دورات تدريبية للمعلمين لمساعدتهم على استخدام التقنية بفاعلية والقدرة على حل المشكلات الفنية	3.915	1.069	14	كبير
المتوسط العام		4.123	0.873	كبير جدا	

يتبين من جدول (٦) أن أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي جاءت بدرجة توافر (كبير جداً) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٤.١٢٣) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٨٧٣).

وجاء في الترتيب الأول من محور أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي العبارة: (اختيار المدرب الكفاء الملم بالمحتوى العلمي والقادر على إدارة برامج التنمية المهنية) بمتوسط حسابي (٤.٣٦٣) يليها في الترتيب الثاني العبارة (دعم أساليب التنمية المهنية الإلكترونية بأساليب وتطبيقات عملية وميدانية) بمتوسط حسابي (٤.٣٥٢) وكلاهما بدرجة كبيرة جداً.

بينما جاءت العبارة: (التعاون في نقل وتبادل الخبرات والمعلومات على صعيد التخصص) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (٣.٩٢٠) بدرجة ممارسة (كبيرة)، وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة: (عقد دورات تدريبية للمعلمين لمساعدتهم على استخدام التقنية بفاعلية والقدرة على حل المشكلات الفنية) بمتوسط حسابي (٣.٩١٥) بدرجة ممارسة (كبيرة).

وهذا يتفق مع دراسة الحجاجي (٢٠١٩)، والمجالى (٢٠١٨)، والتي أثبتت أن التنمية المهنية الإلكترونية أصبحت مدخل محوري في عملية التنمية المهنية للمعلم لاعتبارات تكنولوجية ومعرفية متسارعة؛ وأشارت إلى ضرورة تدريب المعلم إلكترونياً وتنميته مهنيًا بطريقة تمكنه من اكتساب المهارات والخبرات التي تعينه على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية المرتبطة بمهنة التعليم.

الخطوة الرابعة: نتائج البحث والمقترحات الإجرائية أولاً: ملخص النتائج

يتم عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، على النحو التالي:

١- ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الأول:

يهدف هذا السؤال تعرف واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية من وجهة نظر قاداتها وكانت أبرز النتائج ما يلي:

- أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة بمدارس جدة الثانوية جاءت بدرجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية.
- أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة بمدارس جدة الثانوية في بعد (القيادة المدرسية) جاء في الترتيب الأول، يليه في الترتيب الثاني بعد (الثقافة التنظيمية) وجميعها بدرجة توافر (كبيرة). ثم في الترتيب الأخير بعد (ممارسات المعلمين المهنية) بدرجة توافر (متوسطة).
- أن واقع ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية في بعد (القيادة المدرسية) جاءت بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، وكانت أبرز الممارسات توافراً في بعد (القيادة المدرسية) تتمثل في:

_ نتيج الفرصة للمعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية خارج المدرسة.

بدرجة توافر (كبيرة).

_ تحدد إدارة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين. بدرجة توافر

(كبيرة).

- ان واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية في بعد (الثقافة التنظيمية) جاءت بدرجة (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، وكانت أبرز المؤشرات الدالة تتمثل في:
 - يسود العمل الجماعي بين معلمي المدرسة. بدرجة توافر (كبيرة).
 - يحتفى بمعلمي المدرسة المتميزين مهنيًا. بدرجة توافر (كبيرة).
 - ان واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بمدارس جدة الثانوية في بعد (ممارسات المعلمين المهنية) جاء بدرجة توافر (متوسطة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية. وكانت أبرز المؤشرات الدالة على ذلك تتمثل في:
 - _ يبدى معلمو المدرسة رغبة في الالتحاق ببرامج التنمية المهنية. بدرجة توافر (متوسط)
 - _ يظهر معلمو المدرسة المهنية في ممارساتهم التعليمية. بدرجة توافر (متوسط)
- ثانيًا: ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثاني:** ما معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده؟
- استهدف هذا السؤال التعرف على معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده، وكانت أبرز النتائج ما يلي:
- ان معوقات ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي جاءت بدرجة توافر (كبيرة) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٣.٧٣٥) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٩٨٤) .
 - جاء في الترتيب الأول العبارة: (صعوبة التعامل مع البرامج التقنية والتكنولوجية) بمتوسط حسابي (٣.٩٩٥) يليها في الترتيب الثاني العبارة (ضعف الدافعية نحو برامج التنمية المهنية الإلكترونية) بمتوسط حسابي (٣.٩١٠) وكلاهما بدرجة كبيرة.

■ جاءت العبارة: (ندرة البرامج والدورات التخصصية الإلكترونية) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (٣.٣٤٠) بدرجة ممارسة (متوسطة)، وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة: (عدم مرونة اللوائح والإجراءات المطلوبة لتحقيق التنمية المهنية الإلكترونية) بمتوسط حسابي (٣.٢٩٠) بدرجة ممارسة (متوسطة).

ثالثاً: ملخص النتائج المتعلقة بإجابة السؤال الثالث: ما أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده؟

استهدف هذا السؤال التعرف على أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية بتعليم جده، وكانت أبرز النتائج ما يلي:

■ أن أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي جاءت بدرجة توافر (كبيرة جداً) من وجهة نظر قادة المدارس الثانوية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد (٤.١٢٣) بانحراف معياري بلغت قيمته (٠.٨٧٣) .

■ وجاء في الترتيب الأول من محور أساليب تطوير ممارسات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالمدارس الثانوية في ضوء التحول الرقمي العبارة: (اختيار المدرب الكفاء الملم بالمحتوى العلمي والقادر على إدارة برامج التنمية المهنية) بمتوسط حسابي (٤.٣٦٣) يليها في الترتيب الثاني العبارة (دعم أساليب التنمية المهنية الإلكترونية بأساليب وتطبيقات عملية وميدانية) بمتوسط حسابي (٤.٣٥٢) وكلاهما بدرجة كبير جدا

■ بينما جاءت العبارة: (التعاون في نقل وتبادل الخبرات والمعلومات على صعيد التخصص). في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي (٣.٩٢٠) بدرجة ممارسة (كبير). ، وفي الترتيب الأخير جاءت العبارة: (عقد دورات تدريبية للمعلمين لمساعدتهم على استخدام التقنية بفاعلية والقدرة على حل المشكلات الفنية) بمتوسط حسابي (٣.٩١٥) بدرجة ممارسة (كبير).

ثانياً: التوصيات

- وضع خطط استراتيجية جيدة وفق جدول زمني محدد ترتبط ارتباطاً وثيقاً باحتياجات ومتطلبات المعلمين التكنولوجية التي تناسب التحول الرقمي والمعلوماتي تستهدف تنمية تكنولوجية حقيقية للمعلمين.
- العمل على نشر وتبني ثقافة التنمية المهنية المستدامة بين المعلمين كبديل لبرامج التدريب المعتادة .
- تمكين المعلمين من المشاركة في بناء وتصميم وتقييم برامج نمو مهني يتناسب واحتياجاتهم الفعلية.
- التوسع في عقد شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم برامج تنمية مهنية للمعلمين.
- إفساح المجال لالتقاء المعلمين خلال اليوم الدراسي لمزاولة برامج التنمية المهنية المستدامة القائمة على التأمل في ممارساتهم التدريسية.
- تزويد المدارس بكادر إداري مساند ومؤهل لإعطاء قائد المدرسة الوقت الكافي لتبنى برامج التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة وتقييم أثرها على المعلمين.
- إعادة صياغة آليات تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين لتشمل برامج النمو المهني جانب من التقييم المبني على أداء المعلمين خلال هذه البرامج.
- التوسع في قبول الجامعات للمعلمين في برامج الدراسات العليا التربوية بهدف تحقيق نمو مهني مستدام ينعكس على ممارسات المعلمين في الميدان.
- توفير البيئة المدرسية المجهزة بمصادر التعلم والتقنية الحديثة وقواعد البيانات التي تمكن المعلمين من الوصول الي المعرفة ببسر وسهولة.
- استهداف المعلمين راغبي التطور أولاً وتنميتهم تكنولوجيا حتى يكونوا نواه لجذب زملائهم.
- التطوير التكنولوجي المستمر لأماكن التدريب حتى تكون جاذبة للمعلمين
- تحديد مواعيد التدريب بما يتناسب مع المعلمين
- تحفيز المعلمين علي برامج التطوير المهني التكنولوجي الذاتي عن طريق الانترنت.

- تفعيل برامج التدريب عن بعد للمعلمين وجعلها برامج حقيقية هادفة.
- ربط موضوعات التدريب بالمادة العلمية لكل معلم تكنولوجياً ومعلوماتياً واجتماعياً.
- عدم اقتصار التدريب للمعلمين علي الترقّي في الوظيفة وإنما يكون التدريب بصفة مستدامة.
- علي الدولة ومنتخذي القرار أن يرسخ في نفوس المعلمين أن التطور والتنمية المهنية التكنولوجية أسلوب حياة في ظل العولمة والعصر الرقمي والمعلوماتي
- متابعة الجهات المختصة للمعلمين المتدربين بعد التدريب لمعرفة أثر التدريب عليهم عملياً داخل فصولهم.
- علي متخذي القرار مساعدة المعلمين في التنمية المهنية التكنولوجية وجعل التدريبات التكنولوجية المستمرة لهم مجانية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، سحر محمد (٢٠٢٠). آليات التحول الرقمي: رقمنة وثائق إدارة المشروعات التطوير بجماعة بنى سويف نموذجاً، دار الوثائق القومية .
- برنوطي، سعاد نايف. (٢٠٠٤م). إدارة الموارد البشرية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر .
- بلال، مهري سهيلة بن جامع (٢٠١١). المكتبة الرقمية ، دار بهاء الدين للنشر قسنطينة .
- بوضياف، نوال. (٢٠١٥م). درجة توفر اليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس بمدينة المسيلة/ الجزائر من وجهة نظرهم. مجلة جرش للبحوث والدراسات . العدد(١٦). المجلد(١). ص ٦٨٣-٧٠٨. الاردن.
- بوضياف، نوال. (٢٠١٥م). درجة توفر اليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس بمدينة المسيلة / الجزائر من وجهة نظرهم. مجلة جرش للبحوث والدراسات . العدد(١٦). المجلد(١). ص ٦٨٣-٧٠٨. الاردن

- حافظي، زهير (٢٠٠٨). الأنظمة الآلية ودورها في تنمية الخدمات الأرشيفية، رسالة دكتوراة، قسنطينة.
- الحجاجي، ربيع طالع (٢٠١٩) سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث، جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلة التربوية، العدد (٦٨)، ديسمبر.
- الحجاجي، ربيع طالع (٢٠١٩) سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث، جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلة التربوية، العدد (٦٨)، ديسمبر.
- الحربي، هيا تركي معدي (٢٠١٧): دراسة في مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميته، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن .
- الحربي، عبد الله مزعل. (٢٠١١م). تصور مقترح لتحديث مرتكزات برامج تدريب معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس. العدد (٣٥). مجلد (٣). ص ٢٢١-٢٦٩. القاهرة
- حيدر، عبد اللطيف مصيلحي محمد. (٢٠٠٦م). دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بناء ثقافة التعلم وتنميتها. مجلة كلية التربية جامعة الإمارات العربية المتحدة. السنة الحادية والعشرون العدد (٢٣) ص ٣٢-٨٥. الامارات العربية المتحدة.
- خليل، عمر سيد (٢٠١٧). احتياجات معلمي العلوم للتنمية المهنية في ضوء معطيات العصر الرقمي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي التاسع عشر: التربية العلمية والتنمية المستدامة، الجمعية المصرية للتربية العلمية، القاهرة، 24 يوليو.
- الخواجا، عبد الفتاح. (٢٠٠٤م). تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية. عمان: دار الثقافة والنشر للتوزيع.
- الرشيد، عادل محمود. (٢٠٠٤م). الثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال الأردنية استخدام منهجية هوفستد المستندة إلى إدراك العاملين لممارسات العمل. في سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. الأردن: أبحاث اليرموك.

- الزايدي، أحمد؛ والسعيد، أشرف.(٢٠١٢م). التنمية المهنية المستدامة لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة جدة في ضوء متطلبات معايير الاعتماد المهني. مجلة مستقبل التربية العربية. العدد (٩٤). المجلد (٢٢). ص ٣٣٢-٤٦١. إبريل ٢٠١٥.
- الزهراني، منى محمد (٢٠١٨) واقع التنمية المهنية الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء معطيات العصر الرقمي، جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلة التربوية، العدد (٥٤).
- السيد، محمد إبراهيم(٢٠١٧) التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في ضوء الاحتياجات الحديثة، مجلة العلوم التربوية، الجزء (٢)، العدد(٢).
- الشتيحي، إيناس. (٢٠١٠). التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال عبر الانترنت. الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم والتدريب للفترة من ١٢-١٤ ابريل ٢٠١٠، قسم تقنيات التعليم. جامعة الملك سعود: الرياض.
- الشمري، مشعان؛ واللوقان، محمد. (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية للقادة التربويين بالمدارس السعودية دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية. العدد (١). المجلد (١) يناير ٢٠١٥
- الصاعدي، عبدالهادي براك.(٢٠١٤م). معوقات التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين بمنطقة المدينة المنورة التعليمية.رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدعوة وأصول الدين.الجامعة الإسلامية: المدينة المنورة.
- ضبيع ، صلاح ، ونمر ، محمد(٢٠١٨): الايمان بالتدريب من أجل تغيير مفاهيم المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير. مجلد ٢ العدد ٢.
- عبيد، محمد عبد الوهاب (٢٠١٧) فاعلية استخدام المواقع الإلكترونية في التنمية المهنية للمعلمين بدولة البحرين،ورقة عمل مقدمة في المؤتمر التربوي الثالث والأربعين: التنمية المهنية للمعلم والتحديات المعاصرة، جمعية المعلمين بالكويت، الكويت، 11- 9 أبريل.

- عزب، محسن، فخري فاطمة (٢٠٠٩م). التنمية المهنية للمعلم في ضوء ثورة المعلومات. رؤية شعبة بحوث السياسات التربوية. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: القاهرة
- عماد الدين، منى (٢٠٠٣م). إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- عياصرة، أحمد (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة. رسالة المعلم. الاردن. مج (٤٣) العدد (٣٤) ص ٢٨-٣٩.
- قاسم، مجدي عبد الوهاب (٢٠١٣) تحسن فاعلية مؤسسات التعليم العالي باستخدام التكنولوجيا» رؤية مستقبلية» ، دار الفكر العربي، القاهرة .
- قستي، ليلي (٢٠٠٨). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الواقع والاتجاهات المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة ام القرى: مكة المكرمة.
- الكرمي، جمال عبد المنعم (٢٠٠٩م). توجهات حديثة في اعداد معلم المستقبل. الإسكندرية: مؤسسة حورس للنشر والتوزيع.
- المالكي، هيفاء جار الله وداغستاني، بلقيس إسماعيل (٢٠٢٠). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة دراسة تقييمية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المجلة التربوية، العدد (٧٣)
- المجالي، شذى (٢٠١٩) مدى استخدام المرشدين التربويين لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالتنمية المهنية من وجهة نظرهم في مدارس محافظة الكرك، جامعة مؤتة، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد (٤٦)، العدد(٤).
- مجمع اللغة العربية (٢٠١٠م) : المعجم الوجيز ، وزارة التربية والتعليم، القاهرة
- محمد، عبد الرحمن حسن، والغيبري، محمد أحمد (٢٠٢٠) " واقع التحول الرقمي للملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية، مجلة العلوم الإدارية و المالية، المجلد(٤)، العدد(٣)، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

- محمد، ماهر احمد حسن. (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية بأسسيوط. العدد (٢). المجلد (٢٧) ص ١-٨٥. مصر
- مشهور، ثروت (٢٠١٠م): استراتيجيات التطوير الإداري، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- المصدر، هيثم إبراهيم، نصرالله، عبد الفتاح أحمد (٢٠٢٠). " دور التحول الرقمي في تحسين الخدمات الحكومية في فلسطين، المؤتمر الأول في تكنولوجيا المعلومات والأعمال.
- المقبل، هدى عبد العزيز (٢٠١٨) دور الوسائط الثقافية في دعم الأدوار المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الأهلية في السعودية، المجلة التربوية، العدد (٥٢).
- مكاي، حسن عماد (٢٠١٧)، تكنولوجيا الاتصال الحديثة في عصر المعلومات، ط٢، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- النعيمي، تيسير (٢٠١٠). (معايير التميز في مراكز التنمية المهنية للمعلمين في المنطقة العربية، المملكة الأردنية الهاشمية حالة دراسة. ورقة عمل مقدمة الى اللقاء الثالث عن المعلم العربي: القاهرة.
- الهنائي، أحمد محمد عبدان (٢٠٠٧م). تنمية مهنية فاعلة لتكوين شامل متكامل للمعلم، رسالة التربية، عدد ١٦، ص ١٢٩-١٤٣. سبتمبر ٢٠٠٧: سلطنة عمان.
- وزارة التعليم (٢٠١٣). استراتيجية تطوير التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، مشروع الملك عبدالله لتطوير التعليم: الرياض.
- وهبة، عماد صموئيل (٢٠١١) فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام دراسة تحليلية ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٧) العدد ١.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Batsila,M,&Vavougiou,D,(2014).Entering The Web 2 Edmodo World To Support Learning:
- Bubb,s & Earley ,P.(2007). Leading and Managing continuing professional development .London . sage
- Ekici, Didem. (2017).The Use of Edmodo in Creating an Online Learning Community of Practice for Learning to Teach Science.

-
- Malaysian Online Journal of Educational Sciences, (5), (2), pp91-10
- Harris, A., & Muijs, D. (2004). Improving schools through teacher leadership London: Open University Press
 - Hunzicker, jana .(2010). Effective Professional Development for Teachers: A Checklist. Professional Development in Education, v37 n2 p.177-179 2011.
 - Patricia B)2013), "Digital Transformation: Information, Interaction and Identity", 86-Digital Economy, ,Available on: :<https://www.esa.doc.gov/reports/DE-Chap7.pdf>, Access
 - Singh A., & Hess T(2017). How chief digital officers promote the Digital Transformation of thir companies,MIS Quarterly Execatives16,(1).
 - Tracing Teacher's Opinion After Using It In Their Chasses, International journal of emerging technologies in learning ,9 (1), 53-6
 - Vasumathi , T.(2010). A design For Professional Development Of Teacher Need For New Policy Framework , Eric :ED512828.
 - Wanda,J.Orlikowski,M,)2021)"The Duality of Technology: Rethinking the Concept of Technology in Organization ", Organization Science.