

التنمية المهنية الرقمية لمُعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية

Digital Professional Development For Secondary School Teachers in
light of the Human Capabilities Development Program

إعداد

أ.تهاني بنت عبد الله بن عبيد الحربي

باحثة ماجستير في قسم أصول التربية بكلية التربية في جامعة القصيم

د. نورة بنت محمد بن عبدالعزيز المطرودي

أستاذ أصول التربية المشارك بكلية التربية في جامعة القصيم

مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور،
المجلد السادس عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع - لسنة 2024

التَّئْمِيَةُ الْمِهْنِيَّةُ الرَّقْمِيَّةُ لِمُعَلِّمَاتِ الْمَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ فِي ضَوْءِ بَرْنَامَجِ تَنْمِيَةِ الْقُدْرَاتِ الْبَشَرِيَّةِ

أ. أهاني بنت عبد الله بن عبيد الحربي

د. نورة بنت محمد بن عبدالعزيز المطرودي

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، والكشف عن أهم تحديات ومتطلبات التنمية المهنية الرقمية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، واللواتي بلغ عددهن (1416) معلمة، وكان قوام عينة الدراسة (302) معلمة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: تبين من استجابات عينة الدراسة أن واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية متحقق بدرجة كبيرة جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4.51)، وكانت أبرز النتائج أن التنمية المهنية الرقمية تُساعد معلمة المرحلة الثانوية على التعامل مع التقنية والمناهج الحديثة.

ثانياً: أوضحت النتائج أن تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية مُتحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البُعد (3.75)، وكشفت النتائج عن أبرز التحديات التي تواجه التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية وهي كثرة الأعباء على المعلمة.

ثالثاً: كشفت الدراسة عن أن المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية من وجهة نظر المعلمات مُتحققة بدرجة كبيرة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البُعد (4.03)، وكانت أبرز متطلبات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية هي التحديث المستمر لبرامج التنمية الرقمية بما يتوافق مع مستجدات العصر.

وقدمت الدراسة عدة توصيات ومقترحات في ظل ما توصلت إليه من نتائج كان من أهمها: تدريب معلمات المرحلة الثانوية على الأساليب الحديثة المعتمدة على التقنية الرقمية، وضرورة إشراك معلمة المرحلة الثانوية في تخطيط برامج التنمية المهنية الرقمية واختيار ما يتفق مع احتياجاتها.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الرقمية - معلمات المرحلة الثانوية - برنامج تنمية القدرات البشرية

المقدمة:

تسعى الدول إلى تنمية أفراد مجتمعاتها في المجالات كافة، حيث يشكّل الاستثمار في بناء قدرات الإنسان إحدى القضايا المهمة التي تهتمُّ بها الدول، فالعنصر البشري ليس فقط أحد عناصر الإنتاج، بل هو المؤشّر الرئيس في جميع مكونات التنمية البشريّة، وهذا يتطلب العناية بالقدرات البشريّة وبناءها وتطويرها، خصوصاً وأن العالم اليوم يشهد تغيرات سريعة؛ نتيجة للتطورات التكنولوجيّة والتكنولوجيّة.

وفي ظلّ العصر الرقمي باتت التكنولوجيا تغزو جميع جوانب الحياة، وتهيمن على أنماط المعيشة، ووسائل العمل والتعليم، وتُتيح فرصاً جديدة لتحسين ظروف الحياة، كما يمكن أن تُؤدّي إلى تهميش أولئك الذين لا يملكون المهارات الأساسيّة لاستخدامها، كما تُشير التوجّهات المستقبلية إلى أن التعليم الإلكتروني، سوف يفرض نفسه على الأنظمة التعليميّة، بحيث ستصبح المدرسة مصدرًا للتعليم، وليست مكانًا له (الحاجي، 2019).

وتهتم الحكومات بتحسين قدرة المعلم على استخدام التكنولوجيا؛ على سبيل المثال، أعلنت الحكومة الصينية قانونًا وطنيًا يُنص على أن جميع المعلمين قبل سن 40 يجب أن يشاركوا في برنامج التدريب التكنولوجي الوطني كل ثلاث سنوات (Li et al, 2020).

ويشهد العالم اليوم تحولات تقنيّة شاملة، امتدّ أثرها إلى كل مناحي الحياة، بما في ذلك الجوانب التعليميّة، مما أوجد ضرورة ملحة لتطوير المعلم، حيث إن الهدف الأساسي من تطوير المعلم مهنيًا هو زيادة كفاءته المهنية؛ حتى يتمكن من مواكبة التطورات، وذلك لا يتم إلا من خلال تطبيق المستحدثات التكنولوجيّة لتقديم بيئة تعليميّة فعالة (بن مبرد، 2021).

وقد أولت رؤية المملكة (2030) المعلم وإعداده نصيبًا كبيرًا، حيث تناولت الرؤية جوانب مهمة في إعداد المعلم، ومن أهداف برنامج التحول الوطني: تحسين استقطاب المعلمين، وإعدادهم، وتأهيلهم، وتطويرهم مهنيًا ورقميًا (برنامج التحول الوطني، 2016).

وبناءً على ذلك؛ فإن هذه التغيرات تحتاج إلى عقلية متطورة ومرنة، تستطيع التعامل معها، فهي تحتاج إلى تربية جديدة بفكر جديد، وإلى المعلم القادر على إنتاج المعرفة وتطويرها، وتطبيقها بشكل مرن للسيطرة على تلك التغيرات، وتطويرها في العملية التعليميّة (قريشي، 2023).

كما أن التقدّم التقني قد أحدث ثورة في العمليّة التعليميّة، مما أدى إلى كمّ هائل من المعلومات، وسهولة الوصول إلى مصادرها، وهذه التغيرات قد ساعدت في تكوين اتجاهات إيجابيّة نحو توظيف التقنيّة في التعليم؛ لذا أصبح من الضروري تطوير أنظمة التعليم، ولا سيّما الخاصة بالتنمية المهنيّة الرقميّة لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانويّة، في ضوء برنامج القدرات البشريّة؛ والذي يُركّز على أساس تعليمي متين، وتطوير المعلمات مهنيًا ورقميًا؛ كونهنّ عنصرًا فعّالًا في المجتمع، وعلى أساس أن المرحلة الثانويّة مرحلة مهمة للطالبات، وكونها المرحلة التي يتم فيها تحديد مسار الطالبة، مما يحتم إعداد معلّّات هذه المرحلة بكفاءة عالية لتصبح المعلّمة قادرة على مواجهة تلك التحديات والتطورات بتميز وكفاءة عالية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أصبح التحدي الأكبر الذي يواجه المعلّم اليوم، هو مواكبة التطورات المتسارعة في العمليّة التعليميّة والتربويّة، والذي يؤثر في عمليّة التعليم ومخرجاته، الأمر الذي يجعل المعلّم بحاجة ماسّة إلى تطوير مهاراته، وفي ضوء ذلك اتّخذت وزارة التعليم العديد من البرامج المهنيّة للمعلّمين، ومنها التنمية المهنيّة الرقميّة؛ وذلك لمواكبة التحول الرقمي في التعليم.

وفي ضوء ذلك أكّدت العديد من الدّراسات ضرورة التنمية المهنيّة الرقميّة للمعلّمين و المعلمّات؛ مثل دراسة المحيا (2018) التي أشارت إلى أن هناك حاجة لسياسات جديدة لتحسين التنمية المهنيّة في برامج إعداد المعلّم، كما أكّدت دراسة الحجاجي (2019) ضرورة نشر ثقافة التنمية المهنيّة لدى المعلّّات، وكذلك دراسة سبيترى ورندرن (Spiteri and Rundgren, 2017)، ودراسة آل حبشان (2019)، ودراسة إبراهيم (2020) التي أكّدت ضرورة إقامة دورات تدريبيّة، تساعد المعلّمين على تنمية المهارات الرقمية بشكل تطبيقي؛ ليكونوا قادرين على تطبيقها في العمليّة التعليميّة واقعيًا، كما أكّدت دراسة الملحي (2021)، ودراسة خواجي والعمري (2021) ضرورة توافر المعرفة الرقميّة في برامج التنمية المهنيّة للمعلّمين والمعلّّات، وكذلك دراسة بن مبرد (2021) التي أوصت بضرورة عقد دورات تدريبيّة عن المستحدثات التكنولوجيّة، ذات العلاقة بالتطوير المهني للمعلّّات.

وعليه فقد كشفت دراسة لي وآخرين (Li et al. (2020) ودراسة المزمومي (2021)، ودراسة الزومان (2022) عن أن هناك احتياجات تدريبيّة للمعلّمين والمعلّّات في المهارات الرقمية، كما

توصلت دراسة دماس (2021) إلى أن المهارات الرقمية للمعلمين والمعلمات جاءت من متوسطة إلى منخفضة، وكشفت دراسة شبانه وآخرين (2021)، ودراسة عمر (2021) عن ضعف برامج التنمية المهنية للمعلمين، في ضوء متطلبات العصر الرقمي.

وفي ذات السياق؛ أطلقت المملكة العربية السعودية برنامج تنمية القدرات البشرية، الذي يهدف - في المقام الأول- إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكّنه من المنافسة عالمياً، من خلال تطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وبناء رحلة تعليمية متكاملة، وإعداد معلمين متنوعين من ذوي الخبرات العملية والرقمية (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

ومن خلال ما سبق عرضه من الدراسات السابقة، يمكن الكشف عن أهمية تفعيل التنمية المهنية الرقمية لدى معلمات المرحلة الثانوية وحاجتهن إلى ذلك؛ نظراً لطبيعة المرحلة الثانوية التي تحتاج إلى استخدام التقنية في العملية التعليمية، مما يستوجب تطوير معلمات هذه المرحلة في ضوء السياسات والتوجهات الجديدة في التعليم، ومنها برنامج تنمية القدرات البشرية، حيث يهدف البرنامج إلى إعداد المعلم المتمكن رقمياً.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج القدرات البشرية؟
2. ما تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات؟

3. ما المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات؟

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.
2. الكشف عن تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

3. تحديد المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

أهمية الدِّراسة:

استمدت الدِّراسة الحاليَّة أهميتها النظرية مما يلي:

– تُسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة حول التنمية المهنية الرقمية للمُعَلِّمَاتِ ومجالاتها، وبرنامج تنمية القدرات البشرية.

– تُسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية التنمية المهنية الرقمية للمُعَلِّمَاتِ، وأهمية برنامج تنمية القدرات البشرية؛ كونه أحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030، حيثُ يعد موضوع الدراسة مجالاً حيويًا في غاية الأهمية؛ إذ إن نجاح العملية التعليمية يكمن في العديد من الأسباب، وأهمها ارتفاع مستوى أداء المعلمات.

كما استمدت الدِّراسة الحاليَّة أهميتها التطبيقية مما يلي:

– تنفيذ نتائج الدِّراسة الحاليَّة وزارة التعليم والجهات المعنية بإعداد المُعَلِّمَاتِ، في معرفة التحديات التي تواجههنَّ نحو النمو المهني الرقمي، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

– تُسهم الدِّراسة الحاليَّة في وضع الخطط والمقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ وذلك للوصول إلى إعداد مُعَلِّمَاتِ مؤهلات لمواكبة التحول الرقمي، وعلى مستوى عالٍ من الكفاءة المهنية الرقمية.

مصطلحات الدِّراسة:

(1) التنمية المهنية الرقمية:

يُعرِّفها خواجي والعمرى (2021) بأنها: المهارات التقنيَّة الواجب توافرها في أداء المُعَلِّمِينَ، بما يُسهم في رفع كفاءة المُعَلِّمِ المهنيَّة، من خلال تطوير معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم، وتحقيق مُخرجات تعليمية متميزة.

وتُعرِّفها الدراسة إجرائياً بأنها: المهارات التقنيَّة اللازمة لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ، لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في العملية التعليمية بكفاءة عالية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية.

(2) **برنامج تنمية القدرات البشرية:** "هو أحد برامج رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والذي يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف، كما يركز البرنامج على تطوير أساس تعليمي متين للجميع" (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021، ص7).

حدود الدراسة:

التزمت الدراسة بالحدود التالية:

- **الحد الموضوعي:** تسعى الدراسة إلى التعرف على واقع وتحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، والكشف عن متطلبات التنمية المهنية الرقمية، في ضوء البرنامج.

- **الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام 1445هـ / 2024م.

- **الحد المكاني:** تم تطبيق أداة الدراسة في مدينة بريدة بمنطقة القصيم في المملكة العربية السعودية.

- **الحد البشري:** تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمات المرحلة الثانوية، في مدينة بريدة والبالغ عددهن (1416) معلمة حسب آخر إحصائية لوزارة التعليم لعام 1444هـ.

الدراسات السابقة:

دراسة **العامري ونجم الدين (2022)** التي هدفت إلى تحديد الكفايات الرقمية لمعلمات الدراسات الاجتماعية، في ضوء التحول الرقمي، والكشف عن درجة امتلاكهن لها، والصعوبات التي تواجههن عند استخدام الكفايات الرقمية، واعتمدت على المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (711) من معلمات الدراسات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وكانت أبرز نتائجها أن درجة امتلاك المعلمات للكفايات الرقمية كبيرة من وجهة نظرهن.

دراسة **الزومان (2022)** التي هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي لأداء معلمات الطفولة المبكرة، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، وتحديد قائمة بأكثر الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات الطفولة المبكرة، في ضوء البرنامج، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة أداة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (101) من

مُعَلِّمَاتِ الطُّفُولَةِ المَبَكَّرَةِ، وتم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وكانت أبرز نتائج الدِّراسَةِ أن هناك احتياجات تدريبية لازمة للمُعَلِّمَاتِ، في ضوء البرنامج.

وجاءت دراسة بن مبرد (2021) التي هدفت إلى التعرُّف على واقع التطوير المهني لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، في ضوء المستجدات التكنولوجية، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق أداة الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدِّراسَةِ، وتكوَّنت عينة الدِّراسَةِ من (200) معلِّمة من المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، تم اختيارهنَّ بالطريقة العشوائية، وكانت أبرز النتائج أن واقع التطوير المهني لدى المُعَلِّمَاتِ جاء بدرجة مرتفعة، وأوصت الدِّراسَةِ بضرورة عقد دورات تدريبية على المستجدات التكنولوجية ذات العلاقة بالتطوير المهني للمُعَلِّمَاتِ.

أما دراسة خواجي والعمري (2021) فقد هدفت إلى تحديد متطلبات التنمية المهنية للمُعَلِّمِينَ وقت الأزمات، في ضوء الاتجاهات المعاصرة، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق أداة الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدِّراسَةِ، وتكوَّنت عينة الدِّراسَةِ من (617) من المُعَلِّمِينَ والمُعَلِّمَاتِ بمحافظة صبيا، وجاءت أبرز النتائج بضرورة توافر المعرفة الرقمية في برامج التنمية المهنية للمُعَلِّمِينَ.

أما دراسة المزمومي (2021) فهذهت إلى التعرُّف على الاحتياجات التدريبية الرقمية لمنسوبي التعليم العام، في المملكة العربية السعودية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدِّراسَةِ في (123) من معلِّمي ومُعَلِّمَاتِ وزارة التعليم، وكانت أبرز النتائج أن هناك احتياجات تدريبية للمُعَلِّمِينَ والمُعَلِّمَاتِ.

وهذهت دراسة لي وآخرين (2020) Li et al. إلى الكشف عن احتياجات التطوير المهني للمُعَلِّمِينَ المهاجرين والمُعَلِّمِينَ الأصليين في الصين، والمقارنة بينهما، واعتمد الباحثون المنهج المقارن، وطبقت الدِّراسَةِ أداتي الاستبانة والمقابلة، وتكوَّنت العينة من (500) معلِّم، في (6) مدارس في دولة الصين، وتم اختيار العينة الطبقية لجمع البيانات، وجاءت أبرز النتائج مشيرةً إلى أن أداء المُعَلِّمِينَ الأصليين أفضل كثيرًا في المهارات التكنولوجية من المُعَلِّمِينَ المهاجرين، وأن المُعَلِّمِينَ لديهم احتياجات مختلفة للتطوير المهني.

جاءت دراسة زمير وماثيوز (2020) Zimmer & Matthews التي هدفت إلى إنشاء نموذج تطوير احترافي للتدريب الافتراضي؛ لزيادة هوية التعلم الرقمي للمعلمين، وزيادة الكفاءة الرقمية المهنية لديهم، واعتمدت الباحثان المنهج التجريبي، وطبق البرنامج على عينة من معلمي أمريكا، وجاءت نتائج الدراسة مشيرةً إلى أن برنامج التطوير الذي يهدف إلى التعرف على الكفاءة الرقمية المهنية وتطويرها يزيد من كفاءة وهوية التعلم الرقمي للمعلمين.

كما هدفت دراسة الحجاجي (2019) إلى التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين، ومصادر التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق أداة الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتمثلت عينتها في (325) من معلمي ومعلمات مدارس تطوير في محافظة الليث، وكانت من أبرز نتائج الدراسة أن هناك العديد من المؤثرات التي تنعكس على تطوير المعلمين، في ظل العصر الرقمي، ومنها: محدودية أنشطة التطوير المهني المتاحة.

التعليق على الدراسات السابقة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف العام، وهو تحقيق التنمية المهنية للمعلم، اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة خواجي والعمري (2021) التي هدفت إلى التعرف على متطلبات التنمية المهنية وقت الأزمات، ودراسة الحجاجي (2019) التي هدفت إلى التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال التطوير المهني للمعلمين، ودراسة زمير وماثيوز (2020) Zimmer & Matthews التي هدفت إلى إنشاء نموذج تطوير احترافي للتدريب الافتراضي؛ لزيادة هوية التعلم الرقمي للمعلمين، وزيادة الكفاءة الرقمية المهنية لديهم، أما دراسة المزمومي (2021) فهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية الرقمية لمنسوبي التعليم العام، في المملكة العربية السعودية، ودراسة بن مبرد (2021) التي هدفت إلى التعرف على واقع التطوير المهني لمعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض، في ضوء المستحدثات التكنولوجية، دراسة العامري ونجم الدين (2022) التي هدفت إلى تحديد الكفايات الرقمية لمعلمات الدراسات الاجتماعية، في ضوء التحول الرقمي، ودراسة الزومان (2022) التي هدفت إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمعلمات الطفولة المبكرة، وتميزت الدراسة الحالية باقتصارها على التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج القدرات البشرية، كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الاستعانة بأداة الدراسة، وهي الاستبانة، واختلفت مع دراسة زمير وماثيوز

(Zimmer & Matthews 2022)، حيث اعتمدت هذه الدِّراسةُ أداةَ المقابلة، كذلك فقد اتفقت الدِّراسةُ الحاليَّةُ مع الدِّراساتِ السابقة في اعتمادها على المنهج الوصفي المسحي، واختلفت مع دراسة الزومان (2022)، ودراسة بن مبرد (2021)، ودراسة المزمومي (2021)، ودراسة الحجاجي (2019)، حيث اعتمدت هذه الدِّراسات المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة زمير وماثيوز (Zimmer and Matthews 2022)؛ حيث اعتمدت المنهج التجريبي، ودراسة لي وآخرين (Li et al. 2020)؛ حيث اعتمدت المنهج المقارن، كما اختلفت الدِّراسةُ الحاليَّةُ مع الدِّراساتِ السابقة في اختيار مشكلة البحث؛ حيث ركزت الدراسات السابقة على التنمية المهنية بكافة مجالاتها، وركزت مشكلة الدراسة الحالية على التنمية المهنية الرقمية وربطها في برنامج تنمية القدرات البشرية، وواقع التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشريَّة، والكشف عن معوقات ومتطلبات التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء البرنامج، كذلك اختلفت الدِّراسةُ الحاليَّةُ مع الدِّراساتِ السابقة في مجتمع الدِّراسة والعينة؛ حيث إن عينة الدِّراسةُ الحاليَّةُ مُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية في منطقة القصيم (مدينة بُريدة).

الإطار النظري:

تُعد التنمية المهنية للمعلم من أساسيات تحسين مهارات التعليم والتعلم؛ وذلك لما لها من أثر كبير في تطوير الأداء المهني للمعلم، وإكسابه المهارات المهنية والأكاديمية، سواء كان ذلك عن طريق البرامج والدورات التدريبية أو أساليب التطوير الذاتية، وانطلاقاً من الدور المحوري الذي يتسم به المعلم في النظام التربوي والتأثير الذي يُحدثه في العملية التعليمية، ويستوجب هذا الارتقاء بالمعلم من خلال التنمية المهنية المستمرة والشاملة.

المحور الأول: التنمية المهنية الرقمية:

يؤدي التعليم دوراً كبيراً في تنمية المجتمع، وقيادته نحو التميز؛ وذلك من خلال إعداد جيل قادر على المشاركة بفعالية في تنمية مجتمعه، ويقع الدور الأكبر في إعداد أجيال المستقبل على المعلم؛ كونه الركيزة الأساسية في التعليم، وتُعد التنمية المهنية الرقمية أمراً في غاية الأهمية

للهوض بالعملية التعليمية، ويشهد العصر الحالي العديد من التغيرات والتطورات المتسارعة، ومن أهمها التطورات التقنية الرقمية؛ مما يستوجب تنمية المعلم مهنيًا ورقميًا بشكل مستمر . وفي مجال التعليم أحدث الانفجار الرقمي في العصر الحديث تغييرًا في التعليم وطرقه وإستراتيجياته ومناهجه ووسائله، فأصبحت الفصول فصولًا افتراضية عن بعد، والكتب إلكترونية، وهي أدوات لها دور أساس في تيسير الوصول إلى المعرفة، وفي دعم عمليتي التعليم والتعلم، فأصبحت التقنية الحديثة طريقة لجعل التعليم أكثر كفاءة وفعالية؛ مما غير من دور المتعلم من مُتلقٍ إلى نشط، ودور المعلم من ملقن إلى مرشد (القحطاني، 2022).

مفهوم التنمية المهنية الرقمية:

ويعرفها خواجي والعمري (2019) بأنها: الحاجات التقنية الواجب توافرها في أداء المعلمين بما يُسهّم في رفع كفاءتهم من خلال تطوير معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم، وتحقيق مخرجات تعليمية متميزة. ومفهوم التنمية المهنية يهدف إلى تطوير الكفايات الخاصة للمعلمين، وتمكينهم من المهارات المختلفة ومواكبة المستجدات في مجال العملية التعليمية، وتشجيعهم على توظيف التقنيات الرقمية الحديثة في البيئة التعليمية، وحل المشكلات التي تواجههم داخل بيئة الصف (العازمي، 2021).

وتعرفها الدراسة الحالية بأنها: المهارات التقنيّة اللازمة لمعلّمت المرحلة الثانويّة، لاستخدام المستجدات التكنولوجيّة في العمليّة التعليميّة بكفاءة عالية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشريّة. ومن خلال ما سبق فإن هذه التعريفات للتنمية المهنية الرقمية تتفق على أنها عملية مخطط لها مسبقًا وفق مستحدثات العصر لتطوير مهارات المعلم الرقمية من خلال برامج التنمية المهنية الرقمية بشكل مستمر وشامل، وتشجيعهم على توظيف التقنيات الرقمية في التعليم. أهمية التنمية المهنية الرقمية للمعلم:

أكدت دراسة الشريف (2021) أنه في حالة افتقار المعلمين للمهارات الرقمية فلن يتمكنوا من ضمان اكتساب الطلاب للمهارات اللازمة في هذا العصر الرقمي، وللمهارات الرقمية تأثير كبير على سلوكيات التكيف مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهو ما أشار إليه الخولي (2015) في أن نظام التدريب لا يتوقف عند تزويد المعلم بالمعارف، بل يستهدف تدريبه على مهارات مختلفة تُقيده في العملية التعليمية، وحتى يستمر في أداء دوره بشكل فعال فإنه لا يمكن أن

يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية فقط؛ خاصة في ضوء التغيرات المتسارعة في التكنولوجيا.

وأصبح التعليم الرقمي واقعًا يفرض نظامًا تعليميًا جديدًا، وهذا النظام في التعليم يعتمد على عنصرين؛ الأول: الاندماج في المحيط، والثاني: تحصيل المعارف بوسائل تمكن من التواصل بواسطته، وهو سمة علمية جديدة لهذا العصر تدفعنا في إيجاد المعارف والمهارات التي تمكننا من استثماره كنظام تعليمي (حسن، 2019).

وبذلك يتضح أن التنمية المهنية الرقمية هي عملية تطوير مستمرة لتطوير مهارات المعلم، والارتقاء بمستوى الأداء المهني في جميع مهامه التدريسية والإدارية والمجتمعية والشخصية؛ وذلك لكونها تقوم على فكرة التعلم مدى الحياة، وكذلك تنبع أهمية التنمية المهنية الرقمية للمعلم من كونها عاملاً رئيساً لتخريج جيل قادر على تلبية متطلبات العصر ومتطلبات سوق العمل؛ وذلك لكون المعلم يؤدي دورًا أساسيًا في تكوين شخصية الطلاب.

ويرى السيد (2019) أن من دواعي التنمية المهنية الرقمية للمعلمين الآتي:

1. مواكبة تطورات العملية التعليمية وفق المعايير الدولية.
2. الثورة المعرفية والانفجار المعرفي في جميع المجالات العلمية والمعرفية.
3. الثورة التقنية التي أدت إلى تكوين عالم أشبه بقرية صغيرة تنتقل فيها المعرفة بسرعة كبيرة.
4. تعدد أدوار المعلم ومسؤولياته في العملية التعليمية.
5. التوجه نحو التقيد بمعايير الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
6. تعدد الأنظمة التعليمية وتنوع أساليب التطوير وفق المتغيرات المعاصرة.

مهارات وسمات المعلم الرقمي:

هناك عدة جوانب يجب على المعلم التحلي بها، ومن أهمها ما ذكره العامري ونجم الدين (2022):

- الجوانب الشخصية والنفسية للمعلم: ويكون هذا من خلال الاختيار المناسب للمعلم الذي يتمتع بشخصية حيوية، وخال من العيوب الخلقية، ولديه الرغبة والموهبة في العمل كمعلم مقتنًا بأن هذه المهنة سامية، فهي مهنة الأنبياء والرسل الكرام.

• الجانب العلمي التخصصي:

تقوم المؤسسات التعليمية المختلفة بالجانب العلمي للمعلم، ومستوى المعلم العلمي له دور كبير على قدرته على التدريس، وعلى الرغم من ذلك فإن المعلم يحتاج إلى الإعداد والتدريب المستمر من خلال التنمية المهنية، وفي جميع الجوانب التخصصية والمهارية والوجدانية.

• الجانب المهني الميداني:

ويقصد بالجوانب المهنية تدريب المعلم على كيفية تنفيذ دوره كمعلم، ومن أهم هذه الجوانب الإدارة الصفية وقدرته على إدارة الصف وفعاليته، والتخطيط التربوي لجميع جوانب العملية التعليمية من تخطيط لأساليب التدريس والوسائل التعليمية الحديثة والأنشطة الصفية، والتعامل مع الطلاب ومراعاة الفروق بينهم.

وذكر الدسوقي (2011) أن من خصائص معلم المستقبل التي يمكن اكتسابها نتيجة الخبرات والمعارف قدرته على أن يمتلك شخصية دافعية مثيرة للاهتمام، ويستمتع بما يُعلم، ومساند لتلاميذه وواثق من مؤهلاته، ويتكيف بقدرة كبيرة مع التنوع في التعليم والوسائل والأنشطة التعليمية الحديثة.

وترى الباحثة أنه ينبغي على معلمة المرحلة الثانوية في عصر الثورة الرقمية التسلح بالمهارات الرقمية والتكنولوجية الحديثة؛ وذلك لتحسين أدائها ومهاراتها التعليمية، حيث إن من أهم مهارات المعلم الرقمي مواكبة التطورات التكنولوجية الرقمية، والإلمام بمهارات التدريس القائم على التقنية الرقمية والتطوير المهني المستمر، والبحث عن أبرز التقنيات الرقمية الحديثة وتوظيفها في العملية التعليمية، وقد أشار زهرة وتلي (2020) إلى أهم سمات معلم العصر الحديث؛ وهي قدرته على استعمال التقنية في التعليم، فالمعلم الفعال يجب أن يكون قادرًا على توظيف التقنية بفعالية، وملمًا بالتقنيات الحديثة قادرًا على تطبيقها أثناء التدريس؛ وذلك نظرًا للدور الحيوي للتقنية في العصر الحالي، وعلى المعلم أن يتمكن من تطبيق طرق التعلم بالحاسوب، واستخدام التقنية في عملية تقييم الطلاب، وإنشاء العروض التقديمية، واستخدام الفيديوهات التعليمية والوسائل والأنشطة الحديثة المعتمدة على التقنية.

المحور الثاني: تحديات التنمية المهنية الرقمية:

التحديات: هي العوامل السلبية التي تعوق من تحقيق التنمية المهنية الرقمية، وتشمل عدة عوامل منها الشخصي والمهني والإداري والمادي، وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التعليم في تدريب المعلمين على المستحدثات التكنولوجية فإن ثمة تحديات تواجه المعلمين وتعوق من تحقيق أهداف التنمية المهنية بشكل عام والتنمية المهنية الرقمية بشكل خاص.

وذكر مرعي (2014) أن من أهم التحديات التي تواجه التنمية المهنية للمعلمين ضعف مستوى البرامج المقدمة للمعلم، وغياب الرؤية المستقبلية والتخطيط الجيد للتنمية المهنية، ونقص الكفاءات اللازمة من موارد مادية وكفاءات بشرية.

ومنها ما ذكره البوشي واليحيى (2015) فيما يلي:

1. ضعف المعرفة المهنية لدى بعض المعلمين، وهذا الضعف يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في التنمية المهنية؛ كونها تعتمد بشكل كبير على المعلم.
 2. الاعتماد على الأعمال الروتينية، مثل تقييم أداء المعلم من خلال السجلات والملفات وعدم ملاحظة وتقييم التجارب الحقيقية.
 3. تنوع تخصصات المعلمين؛ وهذا يستلزم التنوع في التنمية المهنية.
 4. عدم توفر المكان المناسب في المؤسسة التعليمية، حيث تحتاج المؤسسات إلى وجود أماكن خاصة للتنمية المهنية للمعلمين.
 5. مركزية النظام التعليمية، حيث إن القرارات المتعلقة في التنمية المهنية تؤخذ بمعزل تام عن الميدان التربوي، وعن المستفيد الرئيس وهو المعلم، فتأتي بعيدة عن احتياجات المعلم.
- وأكدت دراسة عسيري (2017) على وجود معوقات تحد من جودة التنمية المهنية؛ ومن أهمها: جمود القطاع التعليمي، وثبوت الأهداف التعليمية وعدم تطويرها لتواكب المستجدات، مما أدى إلى غلبة الروتين وكثرة القوانين الإدارية وتضاربها وجمودها، كما أن تركيز المناهج الدراسية على الجانب المعرفي وإهمال الجوانب المهارية والوجدانية وعدم توافر التقنيات الحديثة المعينة على تحقيق التنمية المهنية للمعلم تعد من أهم معوقات الجودة في برامج التنمية المهنية للمعلمين.

ويرى خاطر (2019) أن من أهم تحديات التنمية المهنية للمعلمين تدني مستوى إعداد المعلم والاقتصار على عمليات التربية في إعداده، والتركيز على إستراتيجية الكم أكثر من الكيف، فغلب على مؤسسات إعداد المعلم عدم الجدية وضعف برامج التربية العملية ونقص الوسائل التعليمية الحديثة وورش العمل التي تواكب المستجدات وبخاصة المستجدات الرقمية.

وذكر قريشي (2023) أن من أهم تحديات التنمية المهنية الرقمية ما يلي:

1. ارتفاع التكاليف المادية للأجهزة والمعامل وصيانتها.
 2. عدم التأهيل الكافي للمعلمين والفنيين والمدربين، ويعود هذا إلى قلة الوعي بفائدة الإنترنت والتقنية، وعدم القدرة على التعامل معها.
 3. المعوقات الإدارية والتي ترجع إلى عدم وعي وقناعة متخذي القرار بأهمية التنمية المهنية.
 4. عدم توافر الخبرة الكافية لدى أغلب المعلمين في مجال دمج المهارات الرقمية مع محتوى المادة الدراسية؛ ويعود هذا إلى النقص في برامج التنمية المهنية الرقمية.
- وهذه التحديات تستوجب إحداث تغيير عميق في العملية التعليمية، وبخاصة السياسات والإستراتيجيات الفاعلية في تنمية المعلم مهنيًا ورقميًا من خلال تحديث وتطوير برامج التنمية المهنية الرقمية، وضرورة تجهيز المباني المدرسية بأحدث التقنيات الرقمية لمواكبة المستجدات التكنولوجية، ولا شك أن عملية التغيير تشمل جميع عناصر العملية التعليمية.

المحور الثالث: متطلبات التنمية المهنية الرقمية:

تتبع أهمية التعرف على متطلبات التنمية المهنية من التغيرات والتطورات في أدوار المعلم؛ الأمر الذي فرض أهمية تطوير وتنمية المعلم مهنيًا لمواكبة هذه التطورات وخاصة التطورات الرقمية، وانطلاقًا من أن التنمية المهنية تُعد من أهم سُبل تطوير مهارات المعلم التي تستوجب تطوير وتحسين برامج التنمية المهنية والكشف عن أهم متطلبات تطويرها؛ والذي ينعكس على كفاءة العملية التعليمية بشكل كبير .

ويرى العوضي (2013) أن المعلوماتية والتدفق المعرفي والاتجاهات الحديثة المعاصرة أدت إلى حدوث العديد من المتطلبات، والتي تُحتم على برامج التنمية المهنية أن تتطور في ضوءها، ومن أهم هذه المتطلبات: تدريب المعلمين على تطبيق المستحدثات التقنية في التعليم، مثل التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي، وتدريبهم على الأدوار الجديدة للمعلم.

كما أشار خاطر (2019) إلى أن من الضروري تنمية مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية من خلال التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم، وتقليل العبء المكلف به، وضرورة التخطيط لبرامج التنمية المهنية والموازنة بين الكم والنوع، وأهمية استطلاع آرائهم بما يتعلق بتحديد احتياجاتهم التدريبية؛ حتى يتم تطبيق برامج التنمية المهنية وفق احتياجاتهم وتبعاً لأولويتها لديهم.

ومن متطلبات التنمية المهنية وفق دراسة طه (2019):

1. مساعدة الجهات المختصة على توفير بيئة تعليمية وتدريبية تفاعلية تسهم في زيادة كفاءة وفعالية التنمية المهنية للمعلمين.

2. تزويد المعلمين بمهارات استخدام التقنية في التعليم، والتعامل الجيد مع مشكلاتها الفنية.

3. تصميم موقع خاص للتدريب الإلكتروني يتوافر فيه التوجيه والإرشاد في استخدام التقنية في العملية التعليمية.

4. إنشاء جهة مختصة في التدريب المهني الإلكتروني، وتحديد أسس وبرامج التنمية المهنية الإلكترونية.

5. إكساب المعلمين اتجاهات إيجابية نحو التنمية المهنية بشكل عام والتنمية المهنية الرقمية بشكل خاص، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم.

6. تلبية الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المعلم، مع الأخذ في الاعتبار ضرورة التدريب العملي.

كما أن ضرورة التخطيط والإعداد الفعال لبرامج التنمية المهنية، وأهمية توفير متطلبات استخدام مصادر التعلم الرقمية، وإشراك مؤسسات المجتمع في التنمية المهنية للمعلمين ومنها شركات الاتصالات والمعلومات تعد من أهم متطلبات التنمية المهنية للمعلمين (الجوهري وآخرين، 2022).

وحتى يسهم المعلم في دوره الإيجابي في ظل المستحدثات الرقمية ترى الباحثتان أنه يجب على المؤسسات التعليمية أن تعمل على ما يلي:

1. إلحاق المعلمين ببرامج ودورات تدريبية تمكنهم من التخطيط للعملية التعليمية وفق المستحدثات الرقمية، وتدريبهم على كيفية التعامل معها.

2. تثقيف المعلمين بأهمية التعلم والتدريب الذاتي، وأهمية تدريب الطلبة على استخدام التقنية الرقمية في التعليم.

3. تعزيز دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع في التنمية المهنية الرقمية للمعلمين.

4. تضمين مهارات المستقبل والمهارات الأساسية والقيم والاتجاهات في برامج التنمية المهنية.

المحور الرابع: برنامج تنمية القدرات البشرية:

انطلقت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في عام (2016)؛ لبناء مستقبل مشرق من خلال ثلاثة ركائز هي: (مجتمع حيوي _ واقتصاد مزدهر _ ووطن طموح)، ولتحقيق أهداف هذه الرؤية تم إطلاق العديد من البرامج المستحدثة؛ ومنها برنامج تنمية القدرات البشرية؛ بهدف إستراتيجي يتمثل في تطوير قدرات جميع مواطني المملكة العربية السعودية وتحضيرهم للمستقبل.

تركيز البرنامج:

يركز البرنامج على تطوير قدرات المواطنين؛ لإعدادهم لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة، على المستويين المحلي والعالمي، بحيث يكون المخرج النهائي مواطنًا منافسًا عالميًا (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

إطار برنامج تنمية القدرات البشرية (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021): لضمان جاهزية المواطن للمستقبل، يجب على المواطنين تطوير القدرات الأساسية واللازمة لضمان القدرة على التكيف؛ وهي:

1. القيم والسلوكيات: وهي المبادئ التي توجه السلوك العام لكافة مجالات الحياة، وتحتوي القيم المرغوب فيها كالتسامح والعزيمة والمثابرة والانضباط.

2. المهارات الأساسية: وهي المهارات الأساس لتعلم المهارات والمعرفة المستقبلية، ومنها المهارات الرقمية الأساسية.

3. مهارات المستقبل: وهي القدرات الأساسية التي تضمن الاستعداد لمهن المستقبل، وتشمل مهارات التفكير العليا والمهارات العاطفية والاجتماعية والمهارات العلمية.

منظومة برنامج تنمية القدرات البشرية:

من أهم الشرائح المستهدفة في برنامج تنمية القدرات البشرية المعلمون والعاملون في قطاع التعليم والتدريب، وذلك من خلال معلمين متنوعين من ذوي الخبرات العلمية والرقمية ذات الصلة، وملمهين بتجارب وخبرات متنوعة، وتشتمل على أهم المهارات الأساسية ومهارات القرن الحادي والعشرين (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

محدودية ربط متطلبات مؤهلات المعلمين بجودة المخرجات:

نص برنامج تنمية القدرات البشرية على أنه يعود تفاوت مستوى اهتمام المعلمين في المملكة بتحسين أدائهم إلى الأسباب التالية (الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية، 2021):

1. مستوى تقييم أداء المعلمين، ويعود ذلك لمحدودية ربط تقييم أداء المعلمين بجودة المخرجات وتحصيل طلابهم.
2. مستوى جودة برامج إعداد المعلمين، ويفسر ذلك مستوى درجات الخريجين في اختبار الرخصة المهنية، فضلاً عن قصر مدة التدريب الميداني وفعاليتها.
3. محدودية خيارات التطوير المهني، فبالرغم من تنوع برامج التطوير المهني، فلا يزال كل من التطبيق والتأثير محدوداً؛ حيثُ تجري معظم أنشطة التطوير المهني خارج الفصل الدراسي، وتحتاج هذه العملية إلى تطبيق منهجية الملاحظة والتقييم للمعلم داخل الفصل الدراسي.
4. تعزيز القيم وغرسها، ويُعزى ذلك إلى قلة الأنشطة والبرامج التنقيفية والتدريبية، وضعف توعية المعلمين بأهمية تفعيل قيم العزيمة والمثابرة والإلتقان والانضباط، والتي من شأنها تعزيز مفهوم السعي لإنجاز الأعمال على مستوى عالٍ من الجودة والأداء.

دور معلمة المرحلة الثانوية في برنامج تنمية القدرات البشرية:

من خلال اطلاع الباحثة على الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم (2021) فإن لمعلمة المرحلة الثانوية عدة أدوار مهمة، وذلك من خلال تطوير القدرات والمهارات الأساسية ومهارات المستقبل ومن أهمها المهارات الرقمية؛ وذلك من أجل تطوير أساس تعليمي متين يُسهم في تحضير طالبات المرحلة الثانوية للمستقبل وسوق العمل

المحلي والعالمى، وتعزيز ثقافة العمل لديهن ودعم ثقافة الابتكار لإعدادهن لمواجهة التحديات واغتنام الفرص التي توفرها الاحتياجات المتجددة والمتسارعة.

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي؛ نظراً لمناسبته طبيعة الدراسة، حيث إنه يعتمد على استجواب مجتمع الدراسة، أو عينة ممثلة له؛ بهدف وصف وتفسير مشكلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها: يشمل مجتمع الدراسة جميع معلّات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة بمنطقة القصيم في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهنّ (1416)، حسب الإحصائية الأخيرة لوزارة التعليم لعام 1444هـ، أما عينة الدراسة فقد تمثلت في العينة المتاحة/المفتوحة، بلغ عددها (303) معلمة.

أداة الدراسة:

وتماشياً مع طبيعة الدراسة وطبيعة البيانات التي يُراد جمعها، والمنهج المستخدم في هذه الدراسة، وأسئلتها وأهدافها، استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لدراستها..
صدق أداة الدراسة: قامت الباحثتان بالتحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين وهما:
أ- الصدق الظاهري:

تم حساب صدق الاستبانة في البداية باستخدام الصدق الظاهري Face Validity من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة للقيام بتحكيمها، وقد تم تعديل فقرات الاستبانة بناءً على ملاحظاتهم.

ب- صدق البناء:

تم التّحقّق من صدق الاستبانة، عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة، والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة؛ وذلك للتأكد من مدى تماسك عبارات كل بعد فيما بينها وتجانسها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في الآتي:

جدول (1) : معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الاستبانة

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	.427*	9	.651**	17	.509**	25	.683**
2	.484**	10	.690**	18	.694**	26	.702**
3	.639**	11	.586**	19	.539**	27	.625**
4	.591**	12	.446*	20	.704**	28	.567**
5	.451*	13	.644**	21	.589**	29	.634**
6	.407*	14	.583**	22	.753**	30	.633**
7	.661**	15	.688**	23	.520**	31	.677**
8	.655**	16	.560**	24	.662**		

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.01) = ** 0.448 ، وعند مستوى

(0.05) = * 0.349

يتضح من جدول (1) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.407 - 0.753)، وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الاستبانة دالة عند مستوى (0.05، 0.01). كما قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية، ويوضح الجدول (2) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (2): معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة

م	الأبعاد	واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية	تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات	المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات	الدرجة الكلية
1	واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية	1			
2	تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات	* 0.426	1		
3	المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات	** 0.545	* 0.371	1	
1	الدرجة الكلية	** 0.778	** 0.781	** 0.740	1

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.01) =** 0.448 ، وعند مستوى (0.05) * = 0.349

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.371، 0.781)، وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً.

كما قامت الباحثتان بحساب معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة؛ وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، ويوضح الجدول (16) معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية:

جدول (3): معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة

المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات		تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات		واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية			
الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة	الدرجة الكلية	العبارة
.675**	23	.904**	15	.792**	10	.715**	1
.885**	24	.826**	16	.775**	11	.750**	2
.865**	25	.667**	17	.667**	12	.745**	3
.671**	26	.905**	18	.798**	13	.624**	4
.876**	27	.812**	19	.579**	14	.669**	5
.908**	28	.792**	20			.731**	6
.940**	29	.808**	21			.821**	7
.922**	30	.646**	22			.734**	8
.953**	31					.782**	9

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.01) =** 0.448 ، وعند مستوى (0.05) * = 0.349

يتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0.579، 0.953)، وأن جميع هذه القيم مقبولة إحصائياً، وبذلك تم التحقق من صدق البناء للاستبانة.
الثبات:

استخدمت الدراسة لحساب الثبات معامل ثبات ألفا كرونباخ:

استخدمت الدراسة لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ألفا كرونباخ، ويوضح جدول (4) معامل الثبات لكل بُعد من الأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة:

جدول (4) معاملات ثبات ألفا للأبعاد والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الثبات	البُعد
.928	واقع التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية
.914	تحديات التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المُعَلِّمَاتِ
.955	المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المُعَلِّمَاتِ
.938	الدرجة الكلية

باستقراء الجدول السابق (4) يتضح ما يلي:

أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة لأبعاد الاستبانة تراوحت بين (0.914 0.955)، وبلغت قيمتها للدرجة الكلية (0.938)، وهي قيم مقبولة.

الصورة النهائية للاستبانة:

بعد حساب الخصائص السيكومترية للاستبانة، وما ترتب عليها من حذف بعض المفردات، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (28) مفردة موزعة على الأبعاد، ويوضح جدول (5) توزيع المفردات على الأبعاد:

جدول (5): الصور النهائية للاستبانة

العدد	المفردات	البُعد
14	14-1	واقع التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية
8	22-15	تحديات التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المُعَلِّمَاتِ
9	31-23	المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المُعَلِّمَاتِ
31		الدرجة الكلية

تصحيح الاستبانة:

يتم تصحيح الاستبانة بإعطاء موافق بدرجة كبيرة جدًا، وتأخذ الدرجة (5)، وموافق بدرجة كبيرة، وتأخذ الدرجة (4)، وموافق بدرجة متوسطة، وتأخذ الدرجة (3)، وموافق بدرجة قليلة، وتأخذ الدرجة (2)، وغير موافق، وتأخذ الدرجة (1)؛ وبذلك تتراوح الدرجة على الاستبانة بين (1-31). (155).

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

* في الدراسة الحالية استخدمت العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم التالي:
* التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation ومعامل الاختلاف Coefficient of variance؛ لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي في الكشف عن التَّميَّة المِهنيَّة الرِّقْمِيَّة لمُعَلِّمَاتِ المَرَحَلَةِ الثَّانَوِيَّة فِي ضَوْءِ بَرْنَامَجِ تَنْمِيَةِ القُدْرَاتِ البَشَرِيَّةِ.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها:

السؤال الأول نتائج إجابة السؤال الأول:

ما واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؟ للإجابة عن السؤال الأول قامت الباحثتان باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ودرجة التوافر المناظرة لاستجابات عينة الدراسة، كما في الجدول التالي:
جدول رقم (6): ترتيب عبارات المحور الأول (واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية) حسب أوزانها النسبية

التَّئْمِيَةُ المِهْنِيَّةُ الرَّقْمِيَّةُ لِمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ التَّائْوِيَّةِ أ. تَحْمَانِي بنت عبد الله بن عبيد الحربي د. نورة بنت محمد بن عبدالعزيز المطرودي

درجة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة كبيرة جداً		العبارة	الترتيب	العبارة في الاستمارة	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
موافق بدرجة كبيرة جداً	15	0.657	4.51	0%	0	2%	2	26%	26	32.2%	114	59.9%	212	تُسمى التنمية المهنية الرقمية لدى المعلمة مهارة التعامل مع التقنية الحديثة	1	4	
موافق بدرجة كبيرة جداً	16	0.692	4.44	3%	1	6%	2	8.2%	29	36.7%	130	54.2%	192	تُساعد التنمية المهنية الرقمية المعلمة على التعامل مع المناهج الحديثة	2	11	
موافق بدرجة كبيرة جداً	17	0.733	4.41	0%	0	1.1%	4	11.3%	40	32.8%	116	54.8%	194	تُساعد التنمية المهنية الرقمية في زيادة كفاءة العملية التعليمية	3	5	
موافق بدرجة كبيرة جداً	16	0.689	4.41	0%	0	6%	2	9.9%	35	37.6%	133	52.0%	184	تُساعد التنمية المهنية الرقمية المعلمة في تبسيط المعارف التي تقدم للطالبة	4	9	
موافق بدرجة كبيرة جداً	17	0.743	4.40	0%	0	1.7%	6	10.5%	37	34.5%	122	53.4%	189	تُساعد التنمية المهنية الرقمية المعلمة في تحضير الطالبات على استخدام التقنية الرقمية في التعلُّم	5	10	
موافق بدرجة كبيرة جداً	17	0.763	4.38	3%	1	1.7%	6	10.5%	37	35.0%	124	52.5%	186	تُساعد التنمية المهنية الرقمية المعلمة على إيجاد بيئة جاذبة للتعلُّم	6	13	
موافق بدرجة كبيرة جداً	18	0.768	4.37	3%	1	1.7%	6	11.0%	39	35.0%	124	52.0%	184	تُساعد التنمية المهنية الرقمية في زيادة كفاءة المعلمة العلمية والعملية	7	6	
موافق بدرجة كبيرة جداً	17	0.753	4.33	0%	0	1.4%	5	13.0%	46	37.0%	131	48.6%	172	تدعم التنمية المهنية الرقمية التنوع المعرفي للطلبة واحتياجات الطالبات	8	12	
موافق بدرجة كبيرة جداً	19	0.828	4.26	3%	1	2.8%	10	14.4%	51	35.6%	126	46.9%	166	تعزز التنمية المهنية الرقمية لدى المعلمة قيمة الإثقان	9	1	
موافق بدرجة كبيرة جداً	20	0.854	4.23	6%	2	3.4%	12	13.8%	49	36.4%	129	45.8%	162	تعزز التنمية المهنية الرقمية لدى المعلمة قيمة المواطنة الرقمية	10	3	
موافق بدرجة كبيرة جداً	21	0.884	4.21	1.1%	4	2.8%	10	15.5%	55	35.3%	125	45.2%	160	تُعزز التنمية المهنية الرقمية التواصل بين المعلمة والخبراء في مجال التقنية الرقمية	11	14	
موافق بدرجة كبيرة جداً	19	0.792	4.20	0%	0	2.0%	7	17.2%	61	39.3%	139	41.5%	147	تتسم التنمية المهنية الرقمية بالتنوع والشمول	12	8	
موافق بدرجة كبيرة جداً	21	0.889	4.16	3%	1	3.4%	12	20.9%	74	31.1%	110	44.4%	157	تقدم التنمية المهنية الرقمية من قبل متخصصين وخبراء في مجال التقنية الرقمية	13	7	
موافق بدرجة كبيرة جداً	25	0.989	3.97	2.8%	10	4.8%	17	19.2%	68	39.3%	139	33.9%	120	تعزز التنمية المهنية الرقمية لدى المعلمة قيمة الانضباط	14	2	
موافق بدرجة كبيرة جداً		0.804	4.30	المتوسط الوزني لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بعدد واقع التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ التَّائْوِيَّةِ، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية													

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن:

المحور الأول واقع التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية؛ مُتحقق بدرجة كبيرة جداً؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البُعد (4.30)، بانحراف مِغيارِي (0.804) وتُعزى هذه النتيجة إلى أن معلمات المرحلة الثانوية لديهن اتجاهات إيجابية نحو التنمية المهنية الرقمية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، ولم تحصل إي عبارة على درجة أقل من نوافق بدرجة كبيرة جداً، وموافق بدرجة كبيرة، ولقد حققت اعلى ثلاث عبارات درجة موافق بدرجة كبيرة جداً وهذه العبارات بحسب المتوسط الحسابي كما يلي: جاءت العبارة رقم (4): "تُتْمي التنمية المهنية الرقمية لدى المُعلّمة مهارة التعامل مع التقنية الحديثة" في الترتيب الأول من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَة بدرجة كبيرة جداً، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَة (4.51)، جاءت العبارة رقم (11): "تُساعد التنمية المهنية الرقمية المُعلّمة على التعامل مع المناهج الحديثة" في الترتيب الثَّانِي من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَة بدرجة كبيرة جداً، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَة (4.44)، جاءت العبارة رقم (5): "تُساعد التنمية المهنية الرقمية في زيادة كفاءة العملية التعليمية" في الترتيب الثَّالِث من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَة بدرجة كبيرة جداً، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَة (4.41)، وبذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة الحجاجي (2019)، ودراسة حسن (2019)، والتي أكدت على أهمية التطوير المهني وعدم إغفاله لما له من أثر إيجابي على عدة جوانب من العملية التعليمية، ودوره في مُساعدة المعلم على مواكبة ما يستجد من المناهج، أما أقل عبارة بحسب المتوسط الحسابي فكانت العبارة رقم (2): "تُعرس التنمية المهنية الرقمية لدى المُعلّمة قيمة الانضباط" في الترتيب الرابع عشر من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَة بدرجة كبيرة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَة (3.97)، وتؤكد هذه النتيجة أهمية التنمية المهنية الرقمية في تمكين المعلمة لقيمة الانضباط؛ كونها من المهارات المهمة التي أكد عليها برنامج تنمية القدرات البشرية.

نتائج إجابة السؤال الثاني:

ما تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلّمت المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلّمت؟

للإجابة عن السؤال الثاني قامت الباحثة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ودرجة التوافر المناظرة لاستجابات عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (7): ترتيب عبارات المحور الثاني (تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلّمت المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلّمت) حسب أوزانها النسبية

مجلة الدراسات التربوية والإنسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور . المجلد السادس عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع - لسنة 2024

درجة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق غير موافق		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		موافق بدرجة كبيرة جداً		العبارة	الترتيب	العبارة في الاستبانة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
موافق بدرجة كبيرة جداً	22	0.948	4.34	%1.4	5	%4.8	17	%10.7	38	%24.6	87	%58.5	207	كثرة الأعباء على المعلمة تُحد من تطبيق المهارات الرقمية في العملية التعليمية	1	8
موافق بدرجة كبيرة	26	1.044	3.99	%3.1	11	%5.6	20	%19.5	69	%33.1	117	%38.7	137	قلة الدعم المادي والمعنى لبرامج التنمية المهنية الرقمية	2	6
موافق بدرجة كبيرة	27	1.053	3.91	%3.1	11	%6.5	23	%22.0	78	%33.1	117	%35.3	125	فصول التجييزات التقنية الخاصة بتطبيق التنمية المهنية الرقمية	3	1
موافق بدرجة كبيرة	29	1.121	3.83	%5.4	19	%5.6	20	%23.4	83	%31.6	112	%33.9	120	قلة الحوافز التشجيعية للمعلمة المطبقة للمهارات الرقمية في العملية التعليمية	4	5
موافق بدرجة كبيرة	28	1.079	3.82	%3.7	13	%7.6	27	%24.0	85	%32.8	116	%31.9	113	قلة إشراك المعلمة في التخطيط لتنمية المهنة الرقمية وفق احتياجاتها	5	7
موافق بدرجة كبيرة	29	1.065	3.71	%4.2	15	%7.6	27	%26.6	94	%35.6	126	%26.0	92	التصور في برامج التنمية المهنية الرقمية وقلة تنوع أساليبها	6	2
موافق بدرجة كبيرة	35	1.175	3.40	%8.8	31	%10.5	37	%32.8	116	%28.0	99	%20.1	71	اقتصار التنمية المهنية الرقمية على المهارات الرقمية البسيطة	7	4
موافق بدرجة متوسطة	43	1.308	3.02	%17.8	63	%15.8	56	%28.5	101	%22.6	80	%15.3	54	ضعف الدافعية لدى المعلمة لدراسة الأساليب الحديثة	8	3
موافق بدرجة كبيرة	1.163	3.75	المتوسط الوزني لاستجابات عينة الدراسة الخاصة بعد تحديات التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات													

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن:

المحور الثاني تحديات التنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشريَّة، من وجهة نظر المَعَلِّمَاتِ مُتَحَقِّقٍ بدرجة كبيرة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البُعد (3.75)، بانحراف معياري (1.163)، ولقد جاءت أعلى ثلاث عبارات كما التالي: جاءت العبارة رقم (8): "كثرة الأعباء على المُعلِّمة تُحد من تطبيق المهارات الرقمية في العملية التعليمية" في الترتيب الأوَّل من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة جدًّا، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (4.34)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زهو (2016)، والتي كشفت أن من التحديات التي تواجه التنمية المهنية كثرة أعباء المُعلِّمة، جاءت العبارة رقم (6): "قلة الدعم المادي والمعنوي لبرامج التنمية المهنية الرقمية" في الترتيب الثَّانِي من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (3.99)؛ وتُعزى هذه النتيجة إلى أن من التحديات التي تواجه التنمية المهنية الرقمية قلة توافر الدعم المادي والكوادر البشريَّة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العامري ونجم الدين (2022)، والتي أشارت إلى أن قلة الدعم والتمويل المادي يُعيق من استخدام المُعلِّمَاتِ للتقنية الرقمية أثناء التدريس، جاءت العبارة رقم (1): "قصور التجهيزات التقنية الخاصة بتطبيق التنمية المهنية الرقمية" في الترتيب الثَّالِث من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (3.91)، وهي بذلك تتفق مع دراسة شبانه وآخرين (2021)، والتي كشفت عن القصور في التجهيزات التقنية من نقص في الأجهزة التقنية والوسائل التعليمية، أما أقل عبارة بحسب المتوسط الحسابي العبارة رقم (3): "ضعف الدافعية لدى المُعلِّمة لدراسة الأساليب الحديثة" في الترتيب الثامن من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة متوسطة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (3.02).

نتائج إجابة السؤال الثالث:

ما المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المَرْحَلَةِ الثَّانَوِيَّةِ، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشريَّة، من وجهة نظر المَعَلِّمَاتِ؟
للإجابة عن السؤال الثالث قامت الباحثة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف ودرجة التوافر المناظرة لاستجابات عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (7): ترتيب عبارات المحور الثالث (المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات) حسب أوزانها النسبية

درجة الموافقة	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	النسب المئوية	غير موافق		موافق بدرجة قليلة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة كبيرة		العبارات	ترتيب العبارات	العبارات في الاستبانة	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
موافق بدرجة كبيرة جداً	19	0.792	4.28	%0.0	0	%1.7	6	%16.1	57	%34.7	123	%47.5	168	1	1
موافق بدرجة كبيرة	23	0.943	4.17	%0.8	3	%5.4	19	%16.1	57	%31.4	111	%46.3	164	2	8
موافق بدرجة كبيرة	20	0.842	4.17	%0.0	0	%3.1	11	%18.9	67	%35.6	126	%42.4	150	3	2
موافق بدرجة كبيرة	22	0.903	4.14	%0.6	2	%4.5	16	%17.5	62	%34.7	123	%42.7	151	4	5
موافق بدرجة كبيرة	23	0.945	4.13	%0.3	1	%6.8	24	%16.9	60	%31.9	113	%44.1	156	5	3
موافق بدرجة كبيرة	23	0.931	4.12	%1.1	4	%4.2	15	%18.6	66	%33.9	120	%42.1	149	6	7
موافق بدرجة كبيرة	23	0.927	4.11	%1.1	4	%4.2	15	%18.4	65	%34.7	123	%41.5	147	7	4
موافق بدرجة كبيرة	24	0.960	4.06	%1.1	4	%5.6	20	%19.2	68	%33.6	119	%40.4	143	8	6
موافق بدرجة متوسطة	48	1.510	3.14	%24.9	88	%7.3	26	%22.3	79	%19.8	70	%25.7	91	9	9
موافق بدرجة كبيرة		1.042	4.03	المتوسط الوزني لاستجابات عينة الدراسة الخاصة ببعيد المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المعلمات											

باستقراء نتائج الجدول السابق يتضح أن:

المحور الثالث المتطلبات اللازمة للتنمية المهنية الرقمية لمُعَلِّمَاتِ المرحلة الثانوية، في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، من وجهة نظر المُعَلِّمَاتِ مُتَحَقِّقٍ بدرجة كبيرة؛ حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البُعد (4.03)، بانحراف معياري (1.042)، ولقد جاءت اعلى ثلاث عبارات كما التالي: جاءت العبارة رقم (1): "التحديث المستمر للتنمية المهنية الرقمية بما يتوافق مع مستجدات العصر" في الترتيب الأول من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة جدًا، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (4.28)، وقد نص برنامج تنمية القدرات البشرية على تطوير أساس تعليمي مرن ومتمين للجميع، ولا يكون هذا التطوير إلى من خلال التوافق مع مستجدات العصر وخاصة المستجدات الرقمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المحيا (2018)، والتي جاءت أبرز نتائجها أن هناك حاجة لسياسات جديدة لتحسين التنمية المهنية، جاءت العبارة رقم (8): "تدريب المُعَلِّمَةِ على أساليب التدريس الحديثة المُعْتَمَدَةِ على التقنية الرقمية" في الترتيب الثَّانِي من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (4.17)؛ وتُعزى هذه النتيجة إلى أن معلمات المرحلة الثانوية يرون بضرورة تدريب المعلمة على أساليب التدريس الحديثة، وبذلك تتفق هذه النتيجة مع دراسة الملحي (2021) ودراسة عمر (2021)؛ والتي أكدت قصور المعرفة الرقمية في برامج التنمية المهنية بما لا يتناسب مع معطيات التحول الرقمي، جاءت العبارة رقم (2): "التوازن بين التطبيق العملي والجانب النظري في التنمية المهنية الرقمية" في الترتيب الثَّالِث من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة كبيرة، وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدِّراسَةِ (4.17)؛ وتُعزى هذه النتيجة إلى ضرورة أن تحتوي البرامج التدريبية على التطبيق العملي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سبيترى ورندرن (Spiteri and Rundgren, 2017)، ودراسة طه (2019)، والتي أكدت على ضرورة التركيز على الخبرات العملية للمعلمين أكثر من التركيز على المعلومات النظرية، اما أقل عبارة بحسب المتوسط الحسابي فقد جاءت العبارة رقم (9): "ربط استخدام التقنية الحديثة في العملية التعليمية بأداء المُعَلِّمَةِ" في الترتيب التاسع من حيث درجة التَّحَقُّق، ومُتَحَقِّقَةً بدرجة موافق بدرجة متوسطة،

وبلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة (3.14)، وقد نص برنامج تنمية القدرات البشرية على محدودية ربط تقييم أداء المعلمين بجودة المخرجات وتحصيل طلابهم.

توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد في تطوير برامج التنمية المهنية الرقمية لمعلمات المرحلة الثانوية في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية، ومن أهمها:

1. تخفيف الأعباء عن المعلمة وتشجيعها مادياً ومعنوياً لالتحاقها ببرامج التنمية المهنية الرقمية.
2. تدريب معلمات المرحلة الثانوية على الأساليب الحديثة المعتمدة على التقنية الرقمية.
3. ضرورة تأمين بنية تحتية في المدارس مجهزة بأحدث التقنيات الرقمية، وتوفير المصادر والوسائل الرقمية الحديثة.
4. زيادة الدعم المادي وتوفير الكوادر البشرية المتخصصة والاستفادة من خبراتهم في إعداد برامج التنمية المهنية الرقمية.
5. ضرورة إشراك معلمة المرحلة الثانوية في تخطيط برامج التنمية المهنية الرقمية واختيار ما يتفق مع احتياجاتها.
6. أهمية تحديث برامج التنمية المهنية الرقمية بما يتناسب مع مستجدات العصر، والتنوع في أساليبها.
7. ضرورة التوازن بين الجانب النظري والتطبيق العملي، وزيادة التركيز على الخبرات العملية في برامج التنمية المهنية الرقمية.
8. أهمية الشراكات المجتمعية مع المراكز المختصة وشركات التقنية؛ وذلك كونها تُساعد في رفع كفاءة التنمية المهنية الرقمية.
9. حصر المشكلات التي تواجه المعلم في تعامله مع التقنية الرقمية في التعليم والعمل على حلها.

المراجع

- إبراهيم، رحاب أحمد. (2020). رؤية مقترحة لتنمية المهارات التكنولوجية لمعلمي التعليم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات التحول الرقمي العالمي. *العلوم التربوية*، 28(3)، 323-407.
- آل حبشان، حافظ عبد الله. (2019). مدى توافر الكفايات التقنية لدى معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة ودرجة ممارستهم لها من وجهة نظرهم. *مجلة كلية التربية*، 35(9)، 167-207.
- برنامج التحول الوطني. (2016). برنامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مسترجع بتاريخ 2024 سبتمبر 12 من موقع <https://2u.pw/Ttlhfk6S>
- بن مبرد، نورة راشد. (2021). واقع التطوير المهني لمعلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض في ضوء المستجدات التكنولوجية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5(16)، 123-141.
- البوشي، محمد سعود. (2015). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العُلا في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك سعود]. قاعدة بيانات دار المنظومة.
- الجوهري، محمد السيد؛ والخميسي، السيد سلامة؛ وتهامي، جمعة سعيد؛ وعيسى، نجلاء عبد التواب. (2022). متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين. *مجلة كلية التربية*، 19(114)، 189-211.
- الحاجي، ربيع طالع. (2019). سبل مواجهة تحديات التطوير المهني للمعلمين في ظل العصر الرقمي بمدارس تطوير في محافظة الليث. *المجلة التربوية*، 68(68)، 3371-3414.
- حسن، أسماء أحمد. (2019). السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. *المجلة التربوية*، 68(68)، 2903-2979.
- الحوارني، محمد عبد الكريم. (2008). *النظرية المعاصرة في علم الاجتماع*. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. <https://2u.pw/06Lwa7ry>
- خاطر، نعمة منور. (2019). رؤية مقترحة لإعداد المعلم في ضوء معطيات العصر الرقمي. *مجلة كلية التربية بطنطا*، 74(2)، 783-801.
- خواجي، محمد طاهر؛ والعمرى، سعداء محمد. (2021). متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة: جائحة كورونا أنموذجًا. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*، 13(4)، 21-51.

الخولي، صلاح زهران. (2015). *الاتجاهات المعاصرة في نظام تدريب المعلمين*. دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

الدسوقي، عيد أبو المعاطي. (2011). *معلم المستقبل والتعليم*. المكتب الجامعي الحديث. زهرة، فاطمة الزهراء؛ وتلي، عبد الرحمن العربي. (2020). *صفات وأدوار معلم القرن الحادي والعشرين*. *حوليات جامعة الجزائر*، 34(3)، 667-707.

دماس، آمنة حسن. (2021). *درجة امتلاك معلّمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بجنوب جدة لمهارات الكفاءة الرقمية أثناء الخدمة تأثير المتغيرات الشخصية والسياقية*. *مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية*، (5)، 113-160.

زهو، عفاف محمد. (2016). *الكفايات التعليمية اللازمة للمعلّبات لتوظيف مهارات التعلّم الإلكتروني في عمليّة التعليم، دراسة حالة على منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية*. *مجلة كليّة التربية* ببنها، 27(108)، 237-310.

الزومان، منيرة عبد العزيز. (2022). *الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلّبات الطفولة المبكرة في ضوء برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد برامج تحقيق رؤية المملكة 2030*. *مجلة كليّة التربية بالمنصورة*، (120)، 1221-1248.

السيد، وليد هلال. (2019). *التنمية المهنية الإلكترونية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات العصر الرقمية والمعلوماتي*. *المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير*، 2(4)، 417-436. شبانه، وائل حسني؛ والدهشان، جمال علي؛ وبدوي، محمود فوزي. (2021). *تطوير التنمية المهنية للمعلّم في ضوء متطلبات العصر الرقمي*. *مجلة كليّة التربية بالمنوفية*، 36(1)، 1-325-363.

الشريف، هدى حامد. (2021). *كفاءات استخدام معلّبات الفيزياء للفصول الذكية في البيئة الافتراضية وعلاقتها بمهارتهن الرقمية*. *المجلة العلمية لكلية التربية بأسسوط*، 37(11)، 405-464. طه، نهى إبراهيم. (2019). *واقع التنمية المهنية الإلكترونية وأثرها على عمليتي التدريس والتعلم في ضوء آراء معلّبات مدارس الطائف بالمملكة العربية السعودية*. *مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات*، 9(3)، 312-342.

العازمي، أماني راشد. (2021). *الاتجاهات العالمية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين*. *مجلة الثقافة والتنمية*، (164)، 77-106.

العامري، فوزية الحسن؛ ونجم الدين، حنان عبد الجليل. (2022). درجة امتلاك معلّمت الدّراسات الاجتماعية للكفايات الرقمية في ضوء التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(23)، 61-88.

عسيري، مهدي مانع. (2017). أساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها. مجلة البحث العلمي في التربية، 7(18)، 151-168.

عمر، هناء صلاح. (2021). متطلبات التنمية المهنية المستدامة لمعلّمت الطفولة المبكرة في ضوء معطيات التحول الرقمي. مجلة بحوث ودراسات الطفولة، 3(5)، 528-593.

العوضي، رأفت محمد. (2013). درجة توافر متطلبات التنمية المهنية لدى الطالب المعلم بكلية التربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. مجلة عالم التربية، 14(42)، 259-302.

القحطاني، علي سعيد. (2022). المهارات الرقمية اللازمة لمعلمي ومعلّمت المرحلة الابتدائية لاستخدام منصة مدرستي ومستوى تمكنهم منها وعلاقتها ببعض المتغيرات [رسالة ماجستير منشورة، كلية الشرق العربي للدراسات العليا]. قاعدة بيانات دار المنظومة.

قريشي، الحسين حامد. (2023). التنمية المهنية الإلكترونية لمعلّمت رياض الأطفال في مصر: التحديات وسبل تفعيل في ظلّ التحولات المعاصرة. المجلة الدولية لنظم إدارة التعلّم، 2(11)، 49-64.

المحيا، مشعل سلطان. (2018). التنمية المهنية للمعلّم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات المعاصرة للتجديد التربوي. مجلة البحث العلمي في التربية، 17(19)، 641-660.

مرعي، معوض حسن. (2014). تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في ضوء أهدافها واستراتيجية مقترحة لتطويرها. دراسات في التعليم الجامعي، 28(28)، 471-534.

<http://search.mandumah.com/Record/675119>

المزمومي، عبد الله عويش. (2021). الاحتياجات التدريبية الرقمية اللازمة لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، 47(65)، 250-279.

الملحي، خالد مطلق. (2021). قياس مستويات الكفايات الرقمية لمعلمي التعليم العام في مجال التحول الرقمي. المجلة التربوية بسوهاج، 3(87)، 1301-1353.

الوثيقة الإعلامية لبرنامج تنمية القدرات البشرية. (2021). مسترجع بتاريخ 2024 سبتمبر 12 من

<https://2u.pw/m7qNmcSK> موقع

References

- Li, Y., Wang, Q., & Lei, J. (2020). Exploring technology professional development needs of digital immigrant teachers and digital native teachers in China. *International Journal of Information and Communication Technology Education*, 3(16), 15-29.
- Spiteri, M., & Rundgren, S. N. (2017). Maltese primary teachers' digital competence: implications for continuing professional development. *European Journal of Teacher Education*, 4(40), 521-534. DOI: 10.1080/02619768.2017.1342242