

**آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية
السعودية 2030 "تصور مقترح"**

إعداد

أ/ أحمد سعيد سالم الزهراني

باحث دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية،

جامعة الملك خالد

أ.د / مفرح سعيد آل كردم

أستاذ بقسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور

المجلد السادس عشر، العدد الرابع (أكتوبر) - الجزء الرابع، لسنة 2024م

آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 "تصور مقترح"

أ/ أحمد سعيد سالم الزهراني¹

أ.د/ مفرح سعيد آل كردم

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف على آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية). ووضع تصور مقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تكونت عينة البحث من (376) معلم ومعلمة. بموجب معادلة حجم العينة للأنشطة البحثية لكرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan). وتم استخدام استبانة طُبقت على العينة لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، وقد اشتملت على (15) فقرات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات العينة لفقرات الاستبانة وعلى النحو التالي: عالية جدًا (5)، عالية (4)، متوسطة (3)، منخفضة (2)، منخفضة جدًا (1). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها لمناسبة هذا المنهج للدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم العام في مدينة تبوك والبالغ عددهم (17005) معلماً ومعلمة وذلك حسب إفادة مكتب التعليم في تبوك عام 1445هـ. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بالآتي:

-تقديم الدورات التدريبية الخاصة بتطوير التنمية المهنية للمعلمين وكيفية تطبيقها على أرض الواقع

لجميع معلمي المدارس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

-توفير الدعم المناسب على جميع الاتجاهات لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية

المملكة العربية السعودية 2030

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، المعلمين، رؤية المملكة 2030.

1 باحث دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

أستاذ بقسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

Mechanisms for developing teachers' professional development in light of Saudi Arabia's Vision 2030 "A Proposed Concept"

Ahmed Saeed Salem Al-Zahrani, Mufreh Saeed Al-Kardam

Department of Educational Leadership and Policy, College of Education, King Khalid University

Abstract:

The study aimed to identify the mechanisms for developing teachers' professional development in light of Saudi Arabia's Vision 2030. The study aimed to detect statistically significant differences in the mechanisms of developing teachers' professional development in light of Saudi Arabia's Vision 2030 attributable to the two variables (educational qualification, training courses) and develop a proposed conceptualization of the mechanisms of developing teachers' professional development in Saudi Arabia in light of Saudi Arabia's Vision 2030. The research sample consisted of (376) male and female teachers. According to Krejcie and Morgan's sample size formula for research activities (Krejcie & Morgan). A questionnaire applied to the sample was used to collect data and achieve the objectives of the study, which included (15) paragraphs. The questionnaire was used

A five-point Likert scale to measure the sample's responses to the questionnaire's paragraphs as follows: Very High (5), High (4), Medium (3), Low (2), and Very Low (1). The study used the descriptive-analytical approach to collect, categorize, and analyze the data because of its suitability for the study. The study population consisted of all 17,005 general education teachers in the city of Tabuk, according to the Education Office in Tabuk in 1445 AH.

In light of the results of the study, the researchers recommended the following:

- Providing training courses on the development of professional development for teachers and how to apply it on the ground for all school teachers in light of Saudi Arabia's Vision 2030

- Providing appropriate support on all directions to develop professional development for teachers in light of Saudi Arabia's Vision 2030

Keywords: Professional Development, Teachers, Saudi Vision 2030.

تمهيد:

يشهد العالم تطوراً وتقدماً في جميع مجالاته وفقاً للتوسع المعرفي والتقدم التكنولوجية الذي أثر على جميع جوانب الحياة، حيث كان ولا يزال السر وراء تفوق وتقدم الأمم هو تقدمها في المجال التعليمي وطريقة تنمية المعلمين في المؤسسات التعليمية وفق أفضل السبل والامكانيات والطرق ومن خلال أفضل القادة، حيث سعت المملكة العربية السعودية لتحقيق أهداف خططها المؤسسية واحداث التغيير المطلوب وتحسين المخرجات من خلال التركيز على تطوير المعلمين وتعزيز التنمية المهنية والتركيز على الجوانب الإيجابية، في جميع المؤسسات والعمل على تحقيق الأهداف من خلال التحسينات الإيجابية في سلوك المعلمين مما ينعكس إيجاباً على المؤسسات التعليمية.

ويُعد المعلم المحور الرئيس في العملية التعليمية حيث يعتبر العامل الأهم في إنجاح وتطوير التعليم بصفته أداة هذا التطوير، ويبرز دوره في إعداد الكوادر الفاعلة وأدائه في ذلك اختيار الطريقة التعليمية الفاعلية والوسيلة التعليمية المتطورة الحديثة لتحقيق الأهداف المنشودة (ال سويدان، 1436هـ).

ونظراً لأهمية المعلم ودوره الفاعل في العملية التعليمية فقد أصبح من الضروري التركيز عليه من حيث الإعداد والتدريب والتطوير بمعنى تنميته مهنيّاً من خلال تهيئة الفرص للنمو وتحسين الأداء وذلك بالاستفادة من الدافعية الذاتية للمعلم والاستفادة من مهاراتهم وقدراتهم حيث عمدت الكثير من المؤسسات التربوية لإعداد المعلم وتنميته مهنيّاً أثناء الخدمة بصورة تنعكس مستقبلاً على تحقيق الأهداف والتقدم الحضاري للمؤسسة التعليمية لإيمانها بدوره الكبير فيها (سالم، 2019).

أن بقاء المعلم في ميدان التعليم بات مرتبطاً بتطوير مهاراته المهنية والتقنية حيث إن التعليم الحالي يحتاج الى معلم يحاكي بقدراته التطورات التكنولوجية وسبل توظيفها في العملية التعليمية ولذا لابد ان تكون عملية التنمية المهنية للمعلم تركز على أرض صلبة تواكب هذا التقدم التعليمي الحاصل (إبراهيم، 2018).

مشكلة الدراسة:

يُعد الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم وتطوير اشكالها وطرق تقديمها من الاتجاهات التربوية الحديثة التي تسود مختلف دول العالم حالياً لأن التنمية المهنية للمعلم تمثل في حد ذاتها أحد

جوانب تطوير المنظومة التعليمية ككل وليس المعلم فحسب فضلا على انها ضرورة لمواكب تطورات العملية التعليمية وتغييراتها (حسن، 2019).

وأكدت دراسة القحطاني (2020) على أهمية تنمية المعلمين من خلال إنشاء معهد لتدريب المعلمين، وأهمية دور القائد في إتاحة الفرصة للمعلمين ومنحهم الوقت للتحسين والتطوير من خلال تنشيط لقاءات تربوية مع المعلمين باستمرار.

ونظرًا لعمل الباحثان في الميدان التربوي وإطلاعهم على الواقع وكيفية تفعيل التنمية المهنية للمعلم في الميدان فقد رأوا الحاجة ماسة إلى تطوير آليات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

أسئلة الدراسة:

1. ما آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية)؟

3. ما التصور المقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).

- وضع تصور مقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أهمية الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في تحقيق عدّة جوانب أهمها:

- تقديم تصور مقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي تحقق التحول في فلسفة العلم وأهدافه، حيث غدت قيمة العلم فيما يقدمه المعلم من خلال تطويره مهنيًا.
- قد تشكل هذه الدراسة إثراء معرفي وعلمي بالاستفادة من رؤية المملكة العربية السعودية 2030 لتطوير تنمية المعلمين في المملكة العربية السعودية وكيفية تطبيقها عمليًا والاستفادة منها للارتقاء بالعملية التعليمية.

مصطلحات الدراسة:

آليات التطوير: أنشطة لنقل المعرفة والمعلومة والمهارة المتطورة بهدف تنمية وتطوير نماذج التفكير ونمط العمل التعليمي ومواكبة المعلم لما هو جديد ومتطور (الجريجير، 2019).

ويعرف الباحثان **آليات التطوير إجرائيًا بأنها:** مجموعة أساليب ووسائل وطرق وأنشطة تمكن المعلم من الحصول على مزيد من المعارف الثقافية والخبرات المهنية والمهارات وكل ما من شأنه إن يرفع من مستوى عملية التعليم من خلال معرفة تجارب بعض الدول في كيفية التنمية المهنية للمعلم.

التنمية المهنية للمعلمين: يعرفها الحميداوي (2017) بأنها مجموعة من الإجراءات يتم وضعها مسبقًا من قبل المسؤولين وتهدف إلى تزويد المعلم بالمهارات والمعارف والإجراءات التي تحسن أدائه في جوانب العملية التعليمية جميعها وبما يلبي حاجات المجتمع ومتطلباته.

ويعرف الباحثان **التنمية المهنية للمعلمين إجرائيًا:** بأنها زياد فعالية المعلم اثناء الخدمة عن طريق تحسين مهاراتهم المختلفة لرفع مستوى أدائهم وامكاناتهم وخبراتهم لمواجهة التطور التكنولوجي في المواقف التعليمية لتحقيق الأهداف المرجوة.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

أهمية التنمية المهنية للمعلمين:

تأتي أهمية التنمية المهنية للمعلمين من خلال مجموعة من النقاط أجمع عليها كل من (أحاندو والزامل، 2015؛ الببلاوي، 2006؛ الدسوقي، 2011) وهي:

-مواجهة تحديات العصر الحالية: كي لا يفقد المعلم صلته بالمعرفة الحديثة، ومن أجل القيام بأدوارهم المتجددة المتطورة.

-تنمية المرونة والتكيف في حياته العملية وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي ونقوم على مبدأ التعلم مدى الحياة.

- تقلل النفقات ونسبة الأخطاء في العمل ومواكبة التغيرات والتطورات التي تجد في الحقل التربوي نفسه.

- تُسهم في سرعة تطوير المعرفة والتسارع والتقدم التكنولوجي والتطور في مجال أساليب التقويم وتعدد ادوار المعلم في العملية التعليمية.

-تكوين فلسفه عصريه تنبع من فهم المعلم لطبيعة وحاجات التلاميذ والمجتمع والبيئة التعليمية المحلية.

-تحافظ على مستوى مهنة التعليم وتضمن جودة مخرجاتها التعليمية وتحقيق أهدافها وغاياتها.
-لا يتحقق أي برنامج اصلاحي أو تطويعي أو تحقيق الجودة ما لم تشكل التنمية المهنية للمعلم بُعْداً أساسياً من أبعاد الإصلاح والتطوير.

أهداف التنمية المهنية للمعلمين:

نكر كل من (حسن، 2019؛ عسيري، 2017؛ وهبه، 2015؛ المزروعى، 2018) أهداف التنمية المهنية للمعلمين وتمثلت فيما يلي:

- زياد كفاءه المعلمين وتحسين أسلوب أداءهم الوظيفي وزيادة الوعي المهني لديهم.
- التعرف على استراتيجيات التعليم والتعلم الحديثة.
- تحسين العلاقات الإنسانية والعمل الجماعي ومواجهة المشكلات والقدرة على حلها
- توفير المشاركة في عملية صنع القرار داخل المؤسسات التعليمية.
- تطوير السياسات السائدة في إدارة التعليم.
- مساعدة المعلمين بالرؤية المستقبلية والأدوار المتوقعة من جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية.

- توظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية لتحسين فعالية المخرجات التعليمية.
- ظهور انماط تربوية حديثة مستقبلية مثل الإبداع والتربية من أجل الاعتماد على الذات في العمل التربوي والتعليمي.

- تمكين المعلم من الأدوار المتجددة من خلال تطور تقنيات الاتصال وتعدد مصادر التعلم.
- التوجه نحو المدرسة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد لتطوير المنظومة التعليمية مما يشكل نقلة نوعية بالنسبة لعملية التنمية المهنية للمعلم.
- توجيهات مستقبلية مثل التأكيد على الاحتياجات المستقبلية مقابل الاحتياجات الحالية والموضوعية مقابل الذاتية والتقييم العالمي مقابل التقييم المحلي والممارسات الإبداعية مقابل الممارسات الحالية.

مبادئ التنمية المهنية للمعلمين:

من أهم مبادئ التنمية المهنية للمعلمين: (الحميداوي، 2017، السيد، 2017، أبو مسلم، 2012، البوشي، 2015، آل سويدان، 2015).

- 1-الغرضية: وهي من اهم المبادئ التي تساهم في نجاح برامج التنمية المهنية حيث تعني وضوح الهدف والتخطيط والإعداد والتنفيذ والتقويم لهذه البرامج.
 - 2-التكامل: أي التكامل بين الأجهزة والجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين.
 - 3-المشاركة: مشاركة جميع المستفيدين في رسم برامج التنمية المهنية وسياساتها في ضوء الحاجات الفعلية للمعلمين.
 - 4-الواقعية: وهي تخطيط وانطلاق برامج التربية المهنية من خلال تحديد الاحتياجات المهنية التنموية للمعلمين.
 - 5-التخطيط: يعمل في تخطيطها وتنفيذها جميع العاملين في المؤسسات التربوية وتتضمن جميع مجالات التعلم.
 - 6- الشمولية: عملية شاملة تضم جميع جوانب العملية التعليمية للمعلمين والإداريين، والمباني المدرسية ومكونات وعناصر العملية التربوية التعليمية.
 - 7-الاستمرارية: حيث تتميز بأنها لا يمكن تحقيقها في فترة وجيزة وإنما هي عملية مستمرة على مدى الحياة المهنية.
 - 8-المجتمعية: هي عملية إنسانية اجتماعية تكسب الفرد مجموعة من المهارات والكفاءات والقدرات على اعماله الحالية والمستقبلية.
- #### مجالات التنمية المهنية للمعلمين:

هناك عدة مجالات تسعى برامج التنمية المهنية إلى تغطيتها بالشكل الذي يعالج القصور الذي

قد يعاني منه المعلم في أدائه المدرسي، وأهم هذه المجالات ما ذكره (هلال، 2010، الحميداوي، 2018).

● **المجال الأكاديمي (التخصصي):** يعتبر المجال الأكاديمي من الجوانب المهمة والضرورية للمعلم، لأنه يشمل المعلومات والمعارف النظرية المتصلة بطبيعة تخصصه.

● **المجال الثقافي:** تمكين المعلم من تخطيط العملية التعليمية على أساس الفهم الواضح لأبعادها الثقافية.

● **مجال العلاقات الإنسانية والإرشاد والتوجيه الطلابي والتفاعل والتواصل في المواقف التعليمية.**

● **مجال البحث العلمي والأكاديمي:** من خلال المشاركة في الأبحاث العلمية والمؤتمرات، والحلقات البحثية.

● **مجال التنمية والتطوير الذاتي:** من خلال القراءة الحرة والبحث في الانترنت والقراءات الموجهة والدورات والورش التدريبية.

● **مجال تقنيات التعليم والاتصالات:** وتسهم في نشر المعارف والأفكار بين أفراد المجتمع وتعريفهم بأهداف المجتمع. مجال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعديل السلوك والاتجاهات. مجال تصميم المناهج وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة.

ويرى الباحثان أن من أبرز أساسيات العمل التطويري للمعلم هي التنمية المهنية، ويجب التركيز عليها من خلال تنوع البرامج التدريبية التطويرية المقدمة لهم والتي تساعد على رفع الكفاءة العملية وتحفز لديهم الهمم الإبداعية وابتكار أساليب جديدة ومشوقة تلبي طموحات المستقبل، وترفع من مستوى المخرجات التعليمية.

التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية

حظي القطاع التعليمي عامة باهتمام بالغ لدوره الفعال في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتمثلة في ثلاث محاور هي مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر ووطن طموح والمعلم بشكل خاص كونه الأداة الأكثر فاعلية في الارتقاء بجودة التعليم من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، وتجويد البيئة التعليمية وتطوير المناهج الدراسية. ولقد عبرت الرؤية عن التزامها بقوله: "سنسعى إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

وتطوير التعليم العام وتوجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة، وإتاحة الفرصة لإعادة تأهيلهم والمرونة في التنقل بين مختلف المسارات التعليمية، وإلى أن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (200) جامعة دولية بحلول عام (1452هـ - 2030م). وإحراز الطلاب نتائج متقدمة مقارنة بمتوسط النتائج الدولية والحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتعليم "وعليه يمكن القول إن واقع عمليات تطوير النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية لا يزال طور التنفيذ في ضوء ما هدفت إليه رؤية 2030 (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016)

إجراءات وبرامج التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية:

-تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي: كخطوة تنظيمية تخطيطية تم إصدار قرار من مجلس الوزراء رقم (197) بإنشاء المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي والذي يتبنى صناعة مفهوم نموذجي متطور للتطوير المهني المحترف من خلال بناء منظومة فاعلة للتطوير المهني تعمل على الارتقاء النوعي بمستوى أداء المعلمين والمعلمات والقيادة التعليمية من خلال تنظيم عمليات التطوير المهني وفق منهجية علمية فاعلة لضمان حدوث نمو مهني مستمر يستند إلى معايير مهنية محددة ويلبي احتياجات المدرسة كمجتمع مهني تعليمي ويبنى كفاءتها الذاتية ويحقق مستوى عال من تحصيل الطلاب ويهدف إلى دعم تمهين التعليم العام والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف، و بناء منظومة للتطوير المهني التعليمي في قطاع التعليم العام ذات كفاية وفاعلية عالية، ودعم تطبيقها، وتنظيم عمليات التطوير المهني التعليمي وبرامجه وضبط جودته بما يضمن كفايته وفاعليته في القطاع التعليمي.

توجهات وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في برامج التنمية المهنية للمعلم

سعت وزارة التعليم بشكل حثيث إلى تنمية المعلم بشتى الوسائل الممكنة، وذلك من خلال اعتماد الكثير من البرامج التدريبية الداخلية والخارجية بهدف رفع كفاءة منسوبيها، وإعطاء المزيد من الفرص النوعية للمعلمين المتميزين لزيادة تنميتهم، ومن أبرز توجهات وزارة التعليم في تنمية المعلم ما أشار إليه الموقع الإلكتروني للمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي (2020م) من البرامج والمشاريع التي تساعد على تنمية المعلم مهنيًا وهي:

-إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.

-تدريب المعلمين في مراكز التدريب التربوي والجامعات السعودية التي تنفذ البرامج المعتمدة من وزارة الخدمة المدنية. (الزهراني، 2011).

- طرق وأساليب التنمية المهنية للمعلم

تتنوع الطرق التي من خلالها يتم تنمية المعلم مهنيًا، فمن الممكن استخدام ورش العمل والتي تساهم في التنمية المهنية للمعلمين، والدورات التدريبية، وذلك من خلال أساتذة متخصصين وبرامج تدريبية منظمة تهدف إلى التنمية المهنية للقيادات المدرسية، بالإضافة إلى البرامج التدريبية والتي تتم من خلال وجود مجموعة من المتخصصين الذين يهدفون إلى إعداد برامج تهدف إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وتقوم تلك البرامج على مجموعة من المرتكزات الرئيسة التي تتمثل في التركيز على المحتوى، والتعلم النشط، والمشاركة الجماعية. Qian (Young ، 2018، et ai.2011)

مشاريع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

أ- التطوير المهني للقيادات المدرسية: يسعى إلى تمكين المشاركين من الفئة المستهدفة (قادة المدارس ووكلائها ومشرفي القيادة المدرسية) من المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو قيادة مدرسية فاعلة من خلال إكسابهم القدرة على المساهمة في ضمان جودة التعليم بما ينعكس على تحقيق رؤية المملكة 2030

ب- المعلم الجديد: في إطار تهيئة المعلمين الجدد لتولي مسؤولياتهم، ورغبة في تزويدهم بالمعارف والمهارات الأساسية والتي تمكنهم من البدء بالعمل في حقل التدريس بمهنية (المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي، 2020م).

ج- برامج التدريب الصيفي والتدريب عن بعد: انطلقت فكرة مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفية مواكبة لرؤية المملكة العربية السعودية 2030م، وذلك لتحقيق الاستثمار الأمثل لأوقات شاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية خلال فترة الإجازة الصيفية.

د-برنامج خبرات: هو برنامج نوعي يستهدف الممارسات المهنية التربوية للقيادات والمشرفين والمعلمين، من خلال المعايشة الفعلية في مدراس متقدمة ومتميزة في الأداء التعليمي والممارسات المهنية.

هـ- برنامج استهداف: برنامج استهداف هو برنامج يهدف إلى تأهيل مجموعة محددة من شاغلي الوظائف التعليمية من خلال ابتعاثهم لدراسة الماجستير في عدة جامعات مميزة عالميا في تخصصات القيادة المدرسية، والعلوم البحتة، والتربية الخاصة، والطفولة المبكرة، والإرشاد المدرسي.

و-برامج التدريب الصيفي والتدريب عن بعد: انطلقت فكرة مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفي مواكبة لرؤية المملكة العربية السعودية 2030م، وذلك لتحقيق الاستثمار الأمثل لأوقات شاغلي وشاغللات الوظائف التعليمية خلال فترة الإجازة الصيفية. (المعهد الوطني للتطوير المهني والتعليمي، 2020م).

ويرى الباحثان أن قيمة التنمية المهنية للمعلم تتمثل في تحسين جودة المخرجات التعليمية والتحسين المستمر الفعال لجميع جوانب العملية التعليمية، وأنها عملية مخططة وهادفة تساهم في تنظيم وتطوير المنظومة التعليمية ككل، خاصة المعلم والطالب في مواكبة التغيرات المعرفية والتكنولوجية.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الطلحي (2023) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية، وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، والتعرف على أوجه الشبه والاختلاف في واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة، وتحديد مجالات الاستفادة منها لتطوير برامج التنمية المهنية في المملكة في ضوء رؤية 2030. تم استخدام المنهج المقارن. وقد تحددت أوجه المقارنة في المجالات التالية: المجال الأكاديمي، والمجال الذاتي، ومجال العلاقات الإنسانية، ومجال البحث العلمي، ومجال الأداء التدريسي، ومجال التقنية، ومجال تراخيص المعلم، ومجال أشكال التدريب أثناء الخدمة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول التجارب المقارنة في واقع التنمية المهنية للمعلم وتحديد أوجه الاستفادة منها. وقدمت الدراسة عدد من التوصيات والمقترحات للتنمية المهنية للمعلم وفق رؤية المملكة 2030، ومن أهمها: عقد شراكات مجتمعية مع

مؤسسات التدريب التقني والمهني لرفع كفاءة المهارات الرقمية لدى المعلمين، وتبني أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية للطلاب والمعلمين.

هدفت دراسة فرج (2021) إلى التعرف على أهم الأسس النظرية التي تقوم عليها التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية في مصر، والتعرف على أهم الخبرات العالمية في مجال تطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، والتعرف ملامح المدرسة الابتدائية، وأهم الإجراءات المقترحة لتطوير منظومة التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الابتدائية، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن، وكانت أدوات الدراسة المقابلات الشخصية والاستبيان، وتوصلت نتائج الدراسة الاهتمام بتنمية معلومات التلميذ حتى يواكب العصر، قصور داخل منظومة التنمية المهنية في إكساب المعلم اتجاهات جديدة تجاه وعي المعلم تجاه العملية التعليمية، قصور في منظومة التنمية المهنية، حرص إدارة المرحلة الابتدائية على حث المعلمين على تنظيم حلقات البحث لتبادل الأفكار بينهم.

هدفت دراسة خان وآخرون Khan et al ، 2021 إلى تحديد مستويات مجتمع التعلم المهني والتطوير المهني للمعلمين والثقة بين مهنيي المدارس الثانوية في ماليزيا وكذلك تحديد العلاقة بين مجتمع التعلم المهني والتنمية المهنية للمعلمين ومجتمع التعلم المهني والثقة والتطوير المهني للمعلم باستخدام منهج البحث الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 272 معلماً، أظهرت نتائجها أن المعلمين يمارسون مستوى عالٍ في جميع مجالات مجتمع التعلم المهني ويدركون ممارستهم لمستويات عالية من التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. بالإضافة إلى أن هناك ارتباطات كبيرة وإيجابية وضعيفة بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والتطوير المهني للمعلم، فضلاً عن التطوير المهني للمعلم والثقة فيه. ومع ذلك فهناك ارتباط كبير وإيجابي وقوي بين جميع مجالات مجتمع التعلم المهني والثقة. كما ترتبط ممارسات مجتمع التعلم المهني بالثقافة الموثوقة في المدرسة إلى جانب التطوير المهني الجيد بين المعلمين وتشير النتائج أيضاً إلى أنه يجب تشجيع مجتمع التعلم المهني في جميع المؤسسات التعليمية لتحسين جودة التدريس والتعلم، فضلاً عن تجربة التدريس والتعلم لجميع المعلمين والطلاب.

وهدفت دراسة الذبياني (2019) إلى عرض تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتناولت الوسائل والأساليب والطرق المختلفة لإعداد وتأهيل المعلم في العديد من الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية- أستراليا -ماليزيا، ثم سرد لواقع الأساليب والطرق التي يتم بها إعداد وتأهيل المعلم في المملكة العربية السعودية والتعرف على المشكلات التي تعترض هذا الهدف .ويتوصل البحث إلى التوصيات والمقترحات الإجرائية لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا السعودية على ضوء الاستفادة من خبرات الدول السالف ذكرها.

هدفت دراسة الكلباني (2017) إلى التعرف على دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية التحول الوطني للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وقد استخدم فيه الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وصمما استبانة إلكترونية كأداة له تكونت من (٣١) فقرة موزعة على (٣) مجالات؛ هي: الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم، ومعوقات التنمية المهنية للمعلم، ومتطلبات التنمية المهنية للمعلم، ووزعت عبر مجموعات واتساب لعينة عشوائية من معلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بلغت (١٨٠) معلما. وتوصل البحث إلى عدد من النتائج، حيث بلغت نسبة الاتفاق الكلية لعينة البحث على الواقع الحالي للتنمية المهنية للمعلم (٦٨,٧٩)، فيما بلغت نسبة الاتفاق الكلية لعينة البحث على معوقات التنمية المهنية للمعلم (62.91%)، بينما بلغت نسبة الاتفاق الكلية لعينة البحث على متطلبات التنمية المهنية للمعلم (81.94%). وأوصى الباحثان بتوظيف الحس الوطني العالي لدى المعلمين نحو العناية ببرامج النمو المهني تحقيقا لرؤية التحول الوطني ٢٠٣٠، والتأكيد على تجويد عمليات التقويم المتعلقة بالبرامج التدريبية الحالية وانتقال أثر التدريب، والعناية بمهارات البحث العلمي للمعلمين، وتوفير حوافز مادية ومعنوية تشجع على نمو المعلم مهنيًا، وتوظيف برامج التدريب الإلكتروني والذاتي نحو تحقيق أهداف رؤية التحول الوطني ٢٠٣٠ وتمكين كليات التربية للقيام بتطوير التعليم في ضوء شراكة حقيقية مع الجهات الحكومية الأخرى، وإعادة تقييم وبناء برامج إعداد المعلم في ضوء أهداف رؤية التحول الوطني ٢٠٣٠.

وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة والأدب النظري في صياغة التصور المقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها لمناسبة هذا المنهج للدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم العام في مدينة تبوك والبالغ عددهم (17005) معلماً ومعلمة وذلك حسب إفادة مكتب التعليم في تبوك عام 1445هـ.

عينة الدراسة: وللتحديد الدقيق لحجم العينة، تم حساب حجم العينة عن طريق الموقع الإلكتروني ل (نظم البحوث الإبداعية). حيث تم تحديد العينة بواسطة حاسبة الموقع، وبمستوى الثقة (95%) وتتوافق هذه الحاسبة مع الجدول الذي أعده كل من كريجسي ومورقان Krejcie and Morgan بحيث تكونت عينة البحث من (376) معلماً ومعلمة. بموجب معادلة حجم العينة للأنشطة البحثية لكرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan).

أداة الدراسة: تم استخدام استبانة طُبقت على العينة لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، وقد اشتملت على (15) فقرات. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات العينة لفقرات الاستبانة وعلى النحو التالي: عالية جداً (5)، عالية (4)، متوسطة (3)، منخفضة (2)، منخفضة جداً (1).

الأساليب الإحصائية: قام الباحثان بتفريغ الاستبانة من خلال برنامج SPSS الإحصائي وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، والتكرار والنسب المئوية. كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق.

صدق أداة الدراسة: اعتمدت الدراسة على الصدق الظاهري لأداة الدراسة حيث قام الباحثان بعرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين التربويين المتخصصين من ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، للوقوف على قدرتها على تحقيق الفاعلية المرجوة منها، وتم الأخذ بملاحظاتهم وتوصياتهم واقتراحاتهم من حيث وضوح الفقرات وسلامة التعبير والتركييب اللغوية التي يمكن من خلالها تطوير المقياس. وتم إجراء جميع التعديلات المطلوبة التي أبدأها المحكمين، حتى أصبح المقياس بصورته النهائية المطلوبة.

ثبات أداة الدراسة: يُعد الثبات شرطاً ضرورياً لمعرفة مدى دقة الأداة في جمع البيانات، لذا فإن مصطلح الثبات يعني مدى دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه،

واتساقه، واستخدمت الدراسة معادلة ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة، حيث وصلت قيمة ثبات الاستمارة (0,94).

جدول رقم (1): معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البعد	العدد	كرونباخ ألفا
آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030	15	0.94

عرض نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030 ؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030 وذلك وفق الترتيب التالي:

جدول رقم (2) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لعبارات آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى المتوسط
1.توفر رؤية وأهداف واضحة للتطوير المهني للمعلمين في ضوء رؤية 2030	3.46	0.804	3	عالية
2.وجود خطة استراتيجية تتوافق مع احتياج المعلمين والمدرسة	3.41	0.774	4	عالية
3.برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين مبنية بطريقة إبداعية تتناسب وعمليات التغيير .	3.44	0.737	2	عالية
4.يتوفر لبرامج التنمية المهنية للمعلمين قيادة فاعلة داعمة للتطوير المستمر	3.36	0.766	6	متوسطة
5.وجود قاعدة بيانات عن احتياجات المعلمين للتدريب المهني	3.34	0.743	6	متوسطة
6.تتم عمليات تقييم مستمر لبرامج التنمية المهنية باستخدام مصادر معلومات مختلفة.	3.33	0.667	7	متوسطة
7.يوجد متابعة مستمرة للتأكد من مدى تحقيق أهداف التطوير المهني وفق رؤية 2030	3.30	0.695	8	متوسطة
8.وجود مصدر مالي يساعد على التنمية المهنية للمعلمين.	3.27	0.693	5	متوسطة

متوسطة	11	0.678	3.25	9.تدمج برامج التنمية المهنية للمعلمين بين تحقيق الأهداف والخدمات التطوعية للمجتمع.
متوسطة	10	0.558	3.11	10.توفر برامج التنمية المهنية تكاملاً بين خطة التنمية المهنية للمعلمين ورؤية 2030.
متوسطة	12	0.537	3.08	11.يتم التخطيط للتنمية المهنية بشكل جماعي بمشاركة المعلمين.
متوسطة	13	0.562	3.06	12.يتم قياس أثر التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية 2030
متوسطة	9	0.570	3.05	13.يتم توفير المتطلبات الأساسية من وقت وموارد مناسبة للتنمية المهنية للمعلمين.
متوسطة	14	0.558	3.04	14.تركز التنمية المهنية للمعلمين على التطوير المستمر في ضوء رؤية 2030
متوسطة	15	0.541	3.03	15.توفير نظم جيدة تتولى مسؤولية الإشراف على برامج التنمية المهنية للمعلمين
متوسطة		0.459	3.064	المتوسط الكلي لآليات تطوير التنمية المهنية

يتضح من الجدول رقم (2) أن المتوسط الحسابي العام لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين بلغ (3.064) والانحراف المعياري بلغ (0.459)، وهي قيمة تدل على أن هناك اتفاقاً (بدرجة متوسطة) على آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030، وقد تراوحت متوسطات استجابات عينة البحث حول آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030

ما بين (3.46 - 3.03). وبانحرافات معيارية تراوحت بين (0.804-0.541)، ويتضح من استجابات أفراد عينة البحث أن جميع أفراد عينة البحث أجابوا بـ (درجة ما بين عالية ومتوسطة) عن جميع العبارات. حيث جاءت العبارة رقم (1) التي تشير إلى "برامج التنمية المهنية الموجهة للمعلمين مبنية بطريقة إبداعية تتناسب وعمليات التغيير." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري بلغ (0.804) وبدرجة (عالية) في حين جاءت العبارة رقم (15) التي تشير إلى "توفير نظم جيدة تتولى مسؤولية الإشراف على برامج التنمية المهنية للمعلمين." في المرتبة الخامسة عشر والأخيرة بين العبارات بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري بلغ (0.541)، وبدرجة (متوسطة).

ولعل الموافقة جاءت متوسطة ولم تأت بدرجة مرتفعة نظراً لوجود تحديات تحول دون تنفيذ البرامج التدريبية بشكل فعال أو عقبات في تنظيم الجداول الزمنية أو في توفير الموارد اللازمة، ربما يكون هناك نقص في التمويل المخصص لبرامج التنمية المهنية، مما يؤدي إلى توفير تدريبات غير كافية أو بجودة متوسطة، ومن الممكن أن نعزي ذلك للمقاومة من قبل بعض المعلمين للتغيير أو لتبني ممارسات جديدة، خاصة إذا لم تكن هناك حوافز واضحة لتطوير مهاراتهم، واختلاف احتياجات المعلمين بناءً على تخصصاتهم ومستوياتهم المهنية. قد لا تكون البرامج المقدمة متناسبة بشكل كافٍ مع هذا التنوع، مما يؤدي إلى شعور بعض المعلمين بعدم استفادتهم الكاملة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة 2030 تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، كما يلي:

جدول رقم (3) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق في إجابات مفردات الدراسة طبقاً لمتغيري (المؤهل العلمي والدورات التدريبية)

الأبعاد	مجموع المربعات		درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة *	النتيجة
المؤهل العلمي	بين المجموعات	.814	2	1.854	.161	غير دالة
	داخل المجموعات	29.201	133			
	المجموع	30.014	135			
الدورات التدريبية	بين المجموعات	2.172	2	2.248	.052	غير دالة
	داخل المجموعات	44.466	133			
	المجموع	46.638	135			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (3) أن متغير المؤهل العلمي ليس أثر حيث تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 في إجابات

مفردات العينة حول آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين، كما جاءت قيمة المعنوية (Sig) أكبر من (0.05).

كما بيّنت النتائج الواردة في الجدول (3) أن متغير عدد الدورات ليس له أثر في آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين، مما يبين عدم وجود فروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لعدد الدورات التدريبية حيث بلغت نسبة الدلالة أكبر من (0.05).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما التصور المقترح لآليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية 2030؟

للإجابة على السؤال الثالث قام الباحثان بتحديد

أولاً: المنطلقات التي يستند إليها التصور المقترح:

• رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

طُرحت رؤية 2030 في عام 2016م حيث تقوم على ثلاث مرتكزات: العمق العربي والإسلامي والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الإستراتيجي وتعتمد على ثلاثة محاور هي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزهر، والوطن الطموح. كما أن رؤية السعودية 2030 تتطلب بيئات تعليمية ومحاضن تربوية لإعداد القوى البشرية وتنمية قدراتها وتطوير مهاراتها ودعم ابتكاراتها وابداعها لتساهم في تحقيق الرؤية وتؤدي إلى الجودة والتميز، ومن أهم أهداف الرؤية في مجال التعليم: تحسين البيئة التعليمية المحفزة على الابداع والابتكار، وتحسين استقطاب المعلمين وتأهيلهم وتطويرهم، وكذلك تنمية المهارات وحسن الاستفادة منها، وإشراك أولياء الأمور في العملية التعليمية. (وثيقة الرؤية، 40).

• التطوير المهني للقيادات المدرسية:

• برامج المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي

- إيفاد المعلمين في البعثات الخارجية، والدراسات العليا، والإيفاد الداخلي في الجامعات السعودية.

- تدريب المعلمين في مراكز التدريب التربوي والجامعات السعودية التي تنفذ البرامج المعتمدة من وزارة الخدمة المدنية

• مشاريع المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

-المعلم الجديد

-برامج التدريب الصيفي والتدريب عن بعد

-برنامج خبرات

-برنامج استهداف

-برامج التدريب الصيفي والتدريب عن بعد

ثانياً: مراحل تطبيق التصور المقترح:

يرى الباحثان أن تطبيق التصور المقترح يجب أن يمر بعدد من المراحل هي:

المرحلة الأولى / مرحلة التأسيس: أي إنشاء فريق عمل في كل مدرسة لتبني تحقيق آليات تطوير التنمية المهنية.

المرحلة الثانية / مرحلة التنظيم: ويتم خلالها إنشاء قاعدة بيانات خاصة بسلبيات، وإيجابيات آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين. وكيفية تطبيق وتفعيل آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في جميع المدارس.

المرحلة الثالثة / مرحلة التدريب والتطوير: ومن خلال هذه المرحلة يتم تطوير مهارات المعلمين في المدارس من خلال التدريب المستمر والتعلم الذاتي، وعلى مستوى إدارة التعليم في البرامج التدريبية التطويرية التي تعقد من مركز التدريب والابتعاث، وعلى مستوى المملكة في الدورات التدريبية والبرامج التطويرية في معهد التطوير المهني.

المرحلة الرابعة/ مرحلة التنفيذ: يتم فيها عقد اجتماعات دورية للمعلمين في المدارس بمشاركة المدراء والمشرفين، لمناقشة مستجدات آليات التنمية المهنية وكيفية تفعيلها.

المرحلة الخامسة/مرحلة التقويم: من خلال تفعيل جائزة المعلم المتميز وإصدار دليل خاص بالجائزة لبحث روح التنافس الشريف بين المعلمين، وتعميم إدارة التعليم لقرار للمعلم المتميز، وتشجيعهم على المشاركة.

ثالثاً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

يرى الباحثان أن متطلبات تنفيذ التصور المقترح سيكون كالتالي:

• أن يُعتمد هذا التصور من صاحب الصلاحية في السلطة العليا حتى يكون قابل للتطبيق.

- صياغة اللوائح والتعليمات لإعطاء صلاحيات أكبر للجهات المسؤولة عن آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين.
 - إعداد البرامج التدريبية لتنمية المهارات والقدرات للمعلمين.
 - استخدام الأساليب المتنوعة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بشكل جيد من خلال حلقات النقاش والعمل، لجان الاجتماعات، ندوات ومحاضرات ومؤتمرات، ورشات.
 - توفير شبكة انترنت عالية الجودة من إدارة التعليم والوزارة لكل مدرسة. من أجل المعلمين
 - توفير أجهزة حاسب تقنية لازمة لإنشاء نظام الكتروني معلوماتي يوفر قاعدة بيانات متكاملة ودقيقة.
 - عقد الاجتماعات الدورية لمناقشة آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية 2030.
 - عقد اللقاءات التربوية بين معلمي المدارس حول أهمية تفعيل وتطبيق آليات تطوير التنمية المهنية للمعلمين.
 - تسهيل مهمة وحدات التدريب والتقييم داخل المدرسة وتحديث أدائها وتطويرها بما يتناسب مع الجودة واعتماد المنسق بين المدارس لتنمية المعلمين.
 - توفير الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة في مجالات مختلفة لتدريب المعلمين وتنميته.
 - الانطلاق من الواقع وما يتضمنه من نقاط قوة، وضعف، وفرص، وتهديدات.
 - رصد ميزانية كافية لتوفير المتطلبات المادية لتنفيذ التصور المقترح.
 - توفير التدريب الكافي والتأهيل اللازم للجهات المسؤولة عن تنفيذ التصور المقترح ليتمكنوا من أداء مهامهم بكفاءة وتميز.
 - توفير المناخ والبيئة الداعمة لتنفيذ التصور المقترح وما يتضمنه من إجراءات وآليات تنفيذ.
 - دعم الإدارات التربوية لتنفيذ التصور المقترح.
 - وضع الإرشادات والتعليمات الكافية للتوعية التامة بالتصور المقترح ومهام كل جهة.
- رابعاً: تحديات متوقعة عند تنفيذ التصور المقترح**
- قد يواجه تنفيذ التصور المقترح عدداً من التحديات أجملها الباحثان بالآتي:
- ضعف اهتمام القيادات العليا بتطبيق التصور المقترح.

- مقاومة التغيير لدى بعض المعلمين في المدارس.
- ضعف الوعي بأهمية تطوير التنمية المهنية للمعلمين وما يرتبط بذلك من متطلبات وآليات.
- ضعف الوعي بأهمية تطوير التنمية المهنية وأبرز ملامحها ومتطلباتها لدى بعض المعلمين.
- انخفاض دافعية بعض القيادات الإدارية نحو تخطيط المسار الوظيفي.
- بعض المعوقات المادية والتنظيمية.
- كثرة الأعباء الملقة على عاتق بعض القيادات الإدارية بالإدارات التعليمية.
- انخفاض امتلاك بعض القيادات الإدارية للكفايات المطلوبة لتنفيذ المهام المنوطة بهم في التصور المقترح.
- غياب المناخ التربوي المحفز لتبني التصور المقترح وتنفيذ إجراءاته.
- كثرة المتغيرات والمستجدات التربوية المعاصرة التي تتطلب التعديل المستمر على بنود التصور المقترح وآلياته.
- ضعف التواصل بين القيادات الإدارية في الإدارات التعليمية لتبادل الخبرات حول تطبيق التصور المقترح.

خامساً: التغلب على تحديات تنفيذ التصور المقترح

- تشكيل لجنة متخصصة لدراسة المعوقات ووضع الحلول الملائمة للتغلب عليها.
- توعية القيادات الإدارية بأهمية التصور المقترح وما يترتب عليها من إيجابيات للحد من مقاومة التغيير لدى بعضهم.
- توفير التدريب الكافي للقيادات الإدارية على تخطيط المسار الوظيفي وما يرتبط به من متطلبات وإجراءات.
- توعية القيادات الإدارية بقيادة التغيير وما تتطلبه وتدريبهم على امتلاك المهارات اللازمة لها.
- رصد ميزانية مناسبة لتفعيل التصور المقترح مع الانفتاح على القطاع الخاص لاستثمار إمكانياته المادية في توفير المتطلبات اللازمة لتفعيل التصور المقترح.
- تصميم برامج تأهيل وتدريب متخصصة تتاح لجميع القيادات لتأهيلهم لتفعيل التصور المقترح.

- توافر دليل إرشادي شامل لكيفية تطبيق التصور المقترح وما يتضمنه من متطلبات وآليات بحيث يكون متاح للقيادات الإدارية بالإدارات التعليمية.
- استقطاب الكفاءات البشرية المدربة على تنفيذ تخطيط المسار الوظيفي للقيادة الإدارية في ضوء قيادة التغيير.
- استحداث نظام الحوافز المقدمة للقادة الإداريين المتميزين في تخطيط المسار الوظيفي في ضوء قيادة التغيير.

سادساً: الجهات المسؤولة عن تنفيذ التصور المقترح

1.وزارة التعليم:

- تبني التوجه الإيجابي نحو تنفيذ التصور المقترح.
- توفير الآليات المناسبة لتنفيذ التصور المقترح.
- توفير المتطلبات اللازمة لتنفيذ التصور المقترح.
- التوعية الشاملة ببنود ومحاوّر التصور المقترح.

2.إدارات التعليم العامة:

- التخطيط لتنفيذ التصور المقترح.
- إعداد جدول زمني مناسب لتنفيذ التصور المقترح.
- توزيع الأدوار والمهام على الأفراد المنوط بهم تنفيذ التصور المقترح.
- التدريب والتأهيل المناسبين للقيادات الإدارية من أجل تنفيذ التصور المقترح.
- متابعة سير تنفيذ التصور المقترح.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بالآتي:

- تقديم الدورات التدريبية الخاصة بتطوير التنمية المهنية للمعلمين وكيفية تطبيقها على أرض الواقع لجميع معلمي المدارس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030
- توفير الدعم المناسب على جميع الاتجاهات لتطوير التنمية المهنية للمعلمين في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

المقترحات:

في ضوء النتائج السابقة يقترح الباحثان:

- إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بتطوير التنمية المهنية للمعلمين وفق متغيرات جديدة.
- إجراء البحوث العلمية المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين وبناء الاستراتيجيات المقترحة المتعلقة بذلك.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، محمد. (2018). خبراء يرصدون الاحتياجات ويرسمون ملامح بناء الأجيال المستقبل الرقمي يحتاج إلى ثروة تعليمية ركيزتها المعلمون. تم استرداده بتاريخ

<http://www.alkhaleej.ae/supplements/page/f833805e-2024/12/1>

[d0af-46b4-8ced-](http://www.alkhaleej.ae/supplements/page/f833805e-2024/12/1)

[%20%20.d7a8195739d2#sthash.X3CeQVBi.dpuf](http://www.alkhaleej.ae/supplements/page/f833805e-2024/12/1)

أبو مسلم، مایسة فاضل. (2012). التنمية المهنية وضمان جودة التعليم. مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

أحاندو، سیسی. (2014). احتياجات النمو المهني المستدام لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس العربية في بوركينا فاسو. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

الأكلبي، فهد بن عبد الله. (2017). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة جامعة القصيم، 929-892.

آل سويدان، عبد العزيز. (2015). معوقات التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الملك سعود.

الببلاوي، حسن حسين. (2006). الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات القيادة ومعايير الاعتماد، الأسس والتطبيقات، القاهرة: دار الميسرة للنشر والتوزيع، 165.

البوشي، محمد. (2015). واقع التنمية المهنية لمعلم المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمين بمحافظة العال في ضوء توجهات مشروع المعلم الجديد. رسالة ماجستير غير منشورة.

كلية التربية. جامعة الملك سعود.

الجريجير، شماء بنت سليمان بن محمد. (2109). فاعلية التنمية المهنية للمعلم وأثرها في تطوره مهنيًا وتربويًا في ضوء الرؤية الوطنية، إدارة التعليم بمحافظة عنيزة، المملكة العربية السعودية.

حسن، اسماء احمد خلف. (2019). متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، مجلة كلية التربية، جامعه سوهاج، (68)، 2903- 2973

الحميداوي، ياسر خضير. (2017). *الاتجاهات المعاصرة في التنمية المستدامة*. دار السحاب للنشر والتوزيع. القاهرة.

الدسوقي عيد أبو المعاطي. (2011). *معلم المستقبل والتعليم*، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، 45.

الذبياني، منى سليمان. (2014). تجارب بعض الدول في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا وإمكانية الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية، *مجلة دراسات تربوية ونفسية*، كلية التربية، الزقازيق، 2(85)، 103-159.

الزامل، محمد بن عبد الله (2015). احتياجات النمو المهني المستدامة لمعلمي المرحلة الثانوية المدارس العربية في الكيمياء - فاسو - من وجهة نظرهم، *مجلة التربية المقارنة الدولية*، الجمعية المصرية للتربية والمقارنة والإدارة التعليمية (2)، 261 - 314.

الزهراني، أحمد عوضه. (2013). *معلم القرن الحادي والعشرين* تم استرداده بتاريخ 2024/12/3

http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=400&SubMo del=138&ID=1682

الزهراني، علي معجب (2011). تصور مقترح لإنشاء مركز وطني لتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، *مجلة رابطة التربية الحديثة*، 4(11) 280-314

السيد، فاطمة محمد. (2012). *تصور مقترح لنظم اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء خبرات بعض الدول*. رسالة ماجستير منشورة. كلية التربية. جامعة بنها.

الطلحي، أفنان بنت فايز. (2023). التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتجارب الدولية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 9(7)، 48-71.

عسيري، مهدي بن مانع مهدي. (2017). *اساليب التنمية المهنية للمعلم ومعوقات تنفيذها*، *مجلة البحث العلمي في التربية* جامعة عين شمس كلية البنات للآداب والعلوم التربوية، 18(7)، 151 - 168.

القحطاني، عبد الهادي (2020). تطوير معايير اختيار المشرف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 13(4)، 125-150.

المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، وزارة التعليم (2020). مسترجع من: <https://ncepd.moe.gov.sa/ar/Pages/default.aspx> بتاريخ 1445/6/1 هـ.

المزروعى، سامي بن خاطر. (2019). تطوير التعليم التقني والتدريب المهني باستخدام تقنيات التوعية الصناعية الرابعة لمواجهة التحديات التي تواجه الشباب العماني في سوق العمل، دراسات التعليم الجامعي، جامعه عين شمس، كلية التربية مركز تطوير التعليم الجامعي، عدد خاص 109 - 134

هلال، عصام الدين؛ وآخرون. (2010). *المعلم ومهنة التعليم*. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة. وهبه، عماد صموئيل. (2015). *اتجاهات معاصرة للتنمية المهنية للمعلم*، شبل بدران الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

-Chew "Chin Lee. (2016). The 48. Teacher on Conference International of Proceeding. Singapore p166، 1. No. 1. Vol. Education and Training 49. Singapore in profession teaching & education Teacher.

-Lim "Ming Kam.(2014) 51. Mentoring Instructional : Teachers Singapore of Academy ، (Revised (program 52- 53 .on Available -mentoring-instructional/programmes-development-professional/publications. <https://academy of Singapore teachers/sg .edu. moe>

(2021). ، M. H.، Razak، A. Z. A.، Khan & Knatchbull. Professional Learning Community، trust، and teacher professional development in Malaysian secondary schools. Community Pombejra Professional، Keeravani، dan per Kembangan professional guru di secular Mennenga di Malaysia، 46(1)، 25-37.