

التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا: المميزات والمعوقات

Professional development for holders of educational positions during the
Corona pandemic: Advantages and constrain

إعداد

أ.د عبدالله علي معيض آل كاسي

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية - جامعة الملك خالد

د. أحمد خضران العمري

مدير عام التعليم بمنطقة عسير

د. محمد أحمد سليم خصاونة

أستاذ التربية الخاصة المساعد - كلية التربية - جامعة الملك خالد

د. فادي ماهر صالح الخصاونة

أستاذ اللغة الإنجليزية المساعد - كلية التربية - جامعة الملك خالد

د. أيمن طاهر محمد خواجي

رئيس شؤون المعلمين بتعليم صبيا

د. مريم عبدالله يحيى خيري

مشرفة تدريب بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف

أ. سعيد محمد سعيد الاسمري

مساعد مدير إدارة التدريب والابتعاث بتعليم عسير

التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا: المميزات والمعوقات

إعداد

أ.د عبدالله علي آل كاسي

أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية - جامعة الملك خالد

د. فادي الخصاونة

أستاذ اللغة الإنجليزية المساعد بجامعة الملك خالد

د. محمد خصاونة

أستاذ التربية الخاصة المساعد بجامعة الملك خالد

د. أحمد العمري

مدير عام التعليم بمنطقة عسير

أ. سعيد الأسمرى

مساعد مدير إدارة التدريب والابتعاث بتعليم عسير

د. مريم خيري

مشرفة تدريب بالإدارة العامة للتعليم بالطائف

د. أيمن خواجي

رئيس شؤون المعلمين بتعليم صبيا

المستخلص:

يهدف البحث إلى معرفة المميزات والمعوقات للتطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا، وكذلك الوقوف على جهود وزارة التعليم في هذا الجانب، والتعرف إلى مُعيقَات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا، وتوضيح آليات وفرص التطوير المهني. واستخدم البحث المنهج الوصفي المسحي. ولتحقيق هذا الهدف جرى تصميم أداة البحث، وهي عبارة عن استبانة ذات ثلاث محاور إجمالي (33) عبارة، كما جرى حساب الثبات والصدق للأداة كُلياً، إضافةً إلى حساب الثبات لكل محور من محاور الأداة، وبعد ذلك طُبِّقَت الأداة على عينة بلغ عددها (469) من شاغلي الوظائف التعليمية التي اختيرت بطريقة عشوائية من خلال التطبيق الإلكتروني لأداة البحث. وأسفرت نتائج البحث عن اهتمام كبير بتطوير شاغلي الوظائف التعليمية عن بعد بدرجة عالية؛ حيث حرصت الوزارة وإدارات التعليم على تهيئة شاغلي الوظائف التعليمية للتطور المهني عن بُعد خلال جائحة كورونا والتعامل بشكل سريع من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة التي يعاني من ضعف استخدامها مُعظَم شاغلي الوظائف التعليمية، وأوصت الدراسة بضرورة وضع حلول ونظام تحفيز للتطوير المهني عن بعد وإجراء بعض الدراسات المتخصصة حول القيمة المضافة للتطوير المهني عن بعد وقياس أثره والتنويع في أساليب التدريب والتطوير المهني عن بعد.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني عن بعد، شاغلي الوظائف التعليمية ، جائحة كورونا، المميزات والمعوقات.

Professional development for holders of educational positions during the Corona pandemic: Advantages and constrain

Prof. Dr. Abdullah Ali Al Kassi

Professor of Education, College of Education, King Khalid University

Dr.. Ahmed Al-Omari

Dr.. Muhammad Khasawneh

Dr.. Fadi Al-Khasawneh

Dr.. Ayman Khawaji

Dr.. Maryam Khairy

Said Al-Asmari

Abstract: This study aimed at identifying the opportunities and challenges for the professional development of educational occupants during the Corona pandemic, as well as to identify the efforts of the Ministry of Education in this aspect. The study revealed the obstacles to professional development for educational occupants during the Corona pandemic and the mechanisms and opportunities for professional development. The study used the descriptive survey method and developed a questionnaire as an instrument, which is a three-axis questionnaire with a total of (33) items. The instrument was applied to a sample of (469) of workers in educational jobs that were chosen randomly through the electronic application of the search tool. The results of the study showed a great interest in the development of the workers in remote educational jobs to a high degree. The Ministry and the education departments were keen to prepare the occupants of educational jobs for professional development remotely during the Corona pandemic and to deal quickly through the use of modern technology that suffers from the poor use of most of the occupants of educational jobs. The study recommended the need to develop solutions and a stimulus system for remote professional development and conduct some specialized studies on the added value of remote professional development, measuring its impact, and diversifying the methods of training and professional development remotely.

Keywords: distance professional development, educational job workers, Corona pandemic, opportunities and challenges.

المقدمة:

يمر العالم بتطورات متسارعة ألقّت بظلالها على كافة الأصعدة التنموية، ويشكل التعليم دوراً محورياً في تشكيل هوية المرحلة الحالية، لما له من أهمية بالغة في إكساب المجتمعات خاصية النمو، والديمومة التنموية. ويعد التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية ذا أهمية عالية لما له من دور بارز، وانعكاس هام على سير العملية التعليمية، حيث تنعكس التنمية المهنية للمعلم إيجابياً على مستوى التحصيل الدراسي للطلاب (الخوالدة والزيودي، 2012)، وتعرف التنمية المهنية بأنها خبرات التعليم التي يكتسبها المعلمون وتحدث تحولاً في سلوكهم التدريسي بشكل يُحقق أهداف المؤسسات التعليمية (علي، 2012)؛ فالمعلم يؤدي مهنة سامية يعمل من خلالها على خدمة المجتمع بكافة أبعاده الفردية والجماعية. وقد بذلت وزارة التعليم جهوداً ملموسة لتطوير شاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا مهنياً؛ فأقامت (9736) برنامجاً تدريبياً، التحق به (1208741) معلماً ومعلمة، بواقع (86281) ساعة تدريب. (وزارة التعليم 2021). وهذا الاهتمام من وزارة التعليم أثناء جائحة كورونا، إيماناً منها بأهمية التغير والتوافق مع المرحلة، وهذا ما أوضحته دراسة (الدوسري، 2022) ومُجمّله أن التغيرات بحاجة إلى عقلية متطورة تستطيع التعامل معها؛ وهي بذلك بحاجة إلى إكساب الفرد – ومنهم المعلم مهارات جديدة، وإلى معلم قادر على إنتاج المعرفة، وتطويرها وتطبيقها بشكل مرن، ومتواصل، لاحتوائها متغيرات المرحلة؛ فتنوعت البرامج خلال جائحة كورونا وفقاً للإحصاءات التالية، كما هي موضحة في جدول رقم(1):

جدول(1): البرامج خلال جائحة كورونا

م	المشروع	عدد البرامج التدريبية	عدد المتدربين
1	المرحلة الأولى والثانية: في مشروع التدريب الإلكتروني " عن بعد"	1086	342957
2	مشروع التدريب الصيفي عن بعد 2020	3705	425377
3	مشروع التدريب على منصة مدرستي	5046	436537
4	التدريب على برامج التربية الفكرية الجديدة	11	4693

(وزارة التعليم، 2021)

ويتضح من خلال الجدول السابق أن وزارة التعليم بذلت جهود كبيرة أثناء جائحة كورونا في التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية. ونظراً لما للتنمية المهنية أثناء جائحة كورونا من أهمية بالغة، فقد تضمنت بعض الدراسات دور التدريس عن بعد في التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا ومنها دراسة (آل دعلان، 2020)، و(مجاهد، 2020)، و(الحازمي، 2021)، و(خواجي، 2021). ومما سبق تتضح أهمية التطوير المهني

لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا، وتبسيط الضوء على ذلك بشكل أكثر شمولية ودقة تأتي هذه الدراسة لإبراز المميزات والمعوقات للتطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا.

مشكلة البحث:

تعد أزمة فيروس كورونا المستجد أكبر وأعمق من أي أزمة أو كارثة كانت من فعل الطبيعة أو الإنسان خلال القرن ونصف الماضيين على الأقل، ومع محدودية الموارد الاقتصادية وآثارها القاسية على العملية التعليمية، فقد صُنفت هذه الجائحة بأنها وباء عالمي بحسب منظمة الصحة العالمية، ومن هنا تعطلت جميع مناحي الحياة، وبما فيها المدارس، حفاظاً على المنظومة الصحية للمجتمع، وأيضاً الحفاظ على صحة الطلبة. وأثبت التقرير الصادر عن منظمة اليونسكو للعام 2020، بخصوص العواقب السلبية لإغلاق المدارس، أن هنالك جلٌّ من التحديات التي واجهت شاغلي الوظائف التعليمية، ومنها عدم الاستعداد الفعلي لهذه المرحلة الانتقالية المفاجئة، إذ أن نسبة لا بأس بها لم تكن لديها الوسائل اللازمة التي تمكنها من دعم التعليم عن بعد، وبعض المعلمين لا يملكون الخبرة الكافية في الجانب التقني التي تسمح بإدارة عملية التعلم عن بعد وتنفيذها على أكمل وجه، وأيضاً عدم استعداد المتعلمين وأولياء الأمور لمبدأ التعلم عن بُعد، وكذلك تم رفضه من بعض الطلبة وعدم تقبله، فضلاً عن شح الموارد الرقمية وتطبيقاتها التعليمية، والتحديات التقنية في البنى التحتية وضعف شبكات الاتصال، والضغط المتزامن على شبكات الإنترنت ونظراً لقلّة الدراسات التي تناولت المميزات والمعوقات للتطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا- على حد علم الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات والبحوث السابقة- جاءت هذه الدراسة لتطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيًا أثناء جائحة كورونا: المميزات والمعوقات.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث الحالي في التعرف إلى المميزات والمعوقات لتطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيًا أثناء جائحة كورونا، وكذلك الوقوف على جهود وزارة التعليم في هذا الجانب، ومعرفة معوقات تطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيًا أثناء جائحة كورونا، وتوضيح آليات وفرص التطوير المهني.

أسئلة البحث:

- 1- ما مميزات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية من وجهة نظر عينة البحث؟
- 2- ما الجهود المبذولة من قبل وزارة التعليم والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا؟
- 3- ما معوقات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا؟

أهمية البحث:**الأهمية النظرية:**

يكتسب البحث أهميته من موضوع المميزات والمعوقات للتطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا؛ لما لشاغلي الوظائف التعليمية من أهمية في قيادة دفة التعليم أثناء الأزمات، ويعد البحث الحالي إضافة جديدة إلى الملكية السعودية والعربية في موضوع المميزات والمعوقات لتطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيًا أثناء الأزمات، ومنها جائحة كورونا، ومن الممكن أن يسهم البحث الحالي ليصبح نقطة انطلاق للباحثين للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية المتعلقة بهذا الشأن.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل أهمية البحث في كونه يتناول المميزات والمعوقات لتطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيًا أثناء جائحة كورونا من وجهة نظرهم، إضافة إلى الإسهام في تطوير خدمات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية في وزارة التعليم، والمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، ويمكن أن يسهم البحث الحالي في تجاوز الأزمات القادمة - بإذن الله- بكفاءة من خلال إعداد وتهيئة البنى التحتية بشكل أكثر من حدوثه؛ مما سيسهم في تقديم خدمة تعليمية مميزة مستقبلاً.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للبحث الحالي في تناوله: التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا، المميزات والمعوقات.

الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية في البحث الحالي منطقة عسير التعليمية.

الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للبحث الحالي في شاغلي الوظائف التعليمية بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي 1443/1442هـ.

مصطلحات البحث:**التطوير المهني**

التطوير المهني كما يعرفه إبراهيم (2009، 496) هو: "عمليات مستمرة وأنشطة مصممة لزيادة المعرفة المهنية والمهارات، واتجاهات المعلمين لكي تمكنهم من تحسين تدريسهم من أجل تعلم جيد".

كما يعرفه (تمام، 2013) بأنه: تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسؤوليات تدريسية وبخئية وإدارية، وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة.

يرى الخوالدة؛ الزيودي (2012، ص. 227) أن التنمية المهنية هي "عملية مستمرة مخطّط لها بصور منظّمة وقابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم، بإكسابه المهارات اللازمة وتزويده بالمعلومات، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعليم والتعلم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع".

أمّا إجرائياً؛ فإنّ الباحثين يُعرّفون التطوير شاغلي الوظائف التعليمية مهنيّاً بأنه: ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته عملياً داخل المؤسسة التعليمية، عبر مجموعة من الاجراءات المخطّط والمنظّم لها من قبل الجهات المعنية.

جائحة كورونا:

ويعرّف الموقع الرسمي للمنظمة للصحة العالمية (2020) فيروسات كورونا بأنها "سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبّب المرض للحيوان والإنسان، ومن المعروف أن عدداً من فيروسات كورونا تسبّب لدى البشر أمراضاً تنفسية تتراوح حدّتها من نزلات البرد الشائعة إلى الأمراض الأشدّ وخامة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) والمتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة (سارس)، ويسبّب فيروس كورونا المكتشف مؤخراً مرض كوفيد-19". ويعرف فيروس كورونا إجرائياً بأنه مجموعة من الفيروسات التي تصيب الجهاز التنفسي للإنسان، فهو يشبه في أعراضه نزلات البرد العادية، غير أنّه أكثر شدة، ويسبب أعراضاً قد تكون بسيطة مثل نزلة البرد أو أكثر شدة من الالتهاب الرئوي وقد ينتقل من الحيوانات للبشر".

الخلفية النظري للبحث

أهمية التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية:

تلعب التنمية المهنية دوراً هاماً في تحسين جودة العملية التربوية، حيث تُعدّ العملية الأولى في تطوير أداء شاغلي الوظائف التعليمية، وتحسين نواتج التعلم، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار وضوح الرؤية، والمنهجية العلمية في عملي التخطيط، والتنفيذ، وهو شرط أساسي لها (الحر، 2010)، حيث تحظى التنمية المهنية بأهمية شديدة في عملية تحسين الأداء التدريسي للمعلم، فهي تعمل على تخريج معلمين يمتلكون القدرة على التنمية الذاتية المستمرة، مُتمكّنين من متطلبات العصر الذي يعاصرونه، بجانب توفيرها المعلمين المعدين على نحو جيد، وتعمل على توفير مناخ تعليمي يتوافق مع الحاجة التربوية، حيث تعد المحرك الرئيس في عملية تزويد المعلم بالمهارات التي يحتاج إليها

على الصعيدين المهني والأكاديمي، ويتم هذا إما من خلال الأنشطة المباشرة، أو عن طريق أساليب التعلم الذاتي (خير الله، 2018).

أساليب التطوير المهني للمعلمين:

وكما أشار إليها زيدان (2018)، فإنّ من أهم الأساليب الحديثة في التنمية المهنية للمعلم ما يلي:

- 1- "أسلوب فرق الحوار: وهو أسلوب حديث للتنمية المهنية للمعلم، وهو معتمد على إلحاق المعلمين ببرامج التنمية المهنية في شكل مجموعات، يخضعون لبرامج تدريبية تعتمد الحوار وتبادل المعلومات مع خبراء في المجال التربوي المدرسي.
- 2- أسلوب التفاعل مع الزملاء: يساعد في اكتشاف المعارف المهنية والأكاديمية وتنميتها من خلال تفاعل المعلمين مع زملائهم الأكثر خبرة ومهارة في مجال العمل.
- 3- أسلوب التناوب الوظيفي: يعتمد هذا الأسلوب وضع خطط تنمية مهنية تقوم على مرور المتدرب بعدد من الأعمال، بهدف إعداد معلم مُلمّ بمهارات مختلفة في مجاله.
- 4- أسلوب القوافل التدريبية: وهو أسلوب يعتمد على نقل الخدمة التدريبية وبرامج التنمية المهنية للمعلمين في أماكن تواجدهم داخل المدارس.
- 5- أسلوب الحقيبة التدريبية: أسلوب للتنمية المهنية يقوم على نظام متكامل للتدريب، حيث يجري تصميمها لتشمل عددًا كبيرًا من الأنشطة والخبرات التدريبية والوسائط والتقنيات المتعددة، ونظامًا للتقويم والتغذية الراجعة.
- 6- أسلوب دراسة الحالة: يستخدم هذا الأسلوب من خلال نوع من برامج التنمية المهنية الذي يقوم على عرض بعض المشكلات أو الحالات التي يتعرض لها المعلم، وتحليلها وتقديم الحلول والمقترحات اللازمة لمواجهتها مستقبلاً".

التطوير المهني للمعلمين في استخدام تقنيات التعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة كورونا:

أثرت جائحة كورونا بشكل عميق في الوسائل والآليات والأدوات التي تستخدمها المنظمات، فعلى الرغم من الاتجاه نحو تنفيذ التطبيقات الإلكترونية والتكنولوجية في العديد من المجالات، إلا أن التوجه إلى عالم الرقمنة والتحول التكنولوجي أصبح لا مفرّ منه في ظل ما أحدثته الجائحة من تغييرات (غازي، ٢٠٢٠).

لقد أسهمت الجائحة في ظهور حتمية إقامة دورات تدريبية للمعلمين في مجالات التعلم الإلكتروني ووسائله وتقنياته المختلفة بشكل مكثّف، وذلك للمحافظة على استمرارية التعليم والتعلّم، وتحقيق التباعد الجسدي بين الطلبة

حفاظاً على سلامتهم من الإصابة بفيروس كورونا "كوفيد- ١٩" (أبو شخيدم وآخرون، ٢٠٢٠)، ومما لا شك فيه أن المعلمين يلعبون أدواراً محورية في نجاح عملية التعلم حتى عندما تتلاشى البنية الهيكلية للزمان والمكان التي توفرها المدارس وتنتقل إلى التعلم عن بعد، ففي ظل الأوضاع المترامية أو غير المترامية على حد سواء يظل المعلم أساسياً في توجيه الطلاب (الأحمدي، 2021).

إن إعداد المعلمين إعداداً مهنيًا ملائمًا يُعدُّ ضرورة حتمية لا مفرَّ منها لتحسين قدرتهم على القيام بأدوارهم وضرورة توفير التدريب على نطاق واسع، بوصف ذلك إجراءً احترازيًا إذا ما لزم الأمر قيامهم بمباشرة مهام التدريس عن بُعد إذا اختار أولياء الأمور إبقاء أبنائهم بالمنزل لمواصلة التعلم عن بُعد، ومن ثم يجب العمل بشكل مباشر على تعزيز قدرة المعلمين على اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريس والتعلم (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة العمل الدولية وفريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام ٢٠٣٠، ٢٠٢٠).

المتطلبات التربوية لبرامج التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية:

تمر عملية التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بمراحل عدة تأتي في مقدمتها مرحلة التخطيط بوصفها مرحلة تمهيدية يليها مراحل أخرى تتمثل في تنفيذ وتقييم البرامج لمواجهة مشكلات الأداء الحالية والمتوقعة، من خلال وضع سياسة عملية للبرامج وصياغة خطواتها التي تسير عليها (بيومي، 2009).

ولذا، فإن تحديد المتطلبات التربوية لفئات المعلمين تمثل أولى خطوات تحقيق تلك البرامج لأهدافها، وهي متطلبات متضمنة في مختلف مراحل البرامج التدريسية، على النحو التالي:

أولاً: متطلبات خاصة بالتخطيط للبرامج التدريسية وتحديد احتياجاتها:

إن تصميم برامج التنمية المهنية يجري وفقاً للاحتياجات الفعلية للمعلمين، وهذا أمرٌ من المسلمات الرئيسة في هذا الشأن؛ إذ إن هذه الاحتياجات تمثل المدخلات الأساسية للمؤسسة، كما أن تحديد هذه الاحتياجات وحصرها تمثل محور الارتكاز لبناء الخطط، ولكي تكتسب البرامج الفاعلية المطلوبة، يتحتم أن تسبق بنشاط علمي هادف يعتمد على الدراسة العلمية والعملية من أجل الكشف الدقيق عن الاحتياجات الفعلية بغرض تصميم البرامج الحالية، والبرامج اللاحقة (ريموز، 2020).

ثانياً: متطلبات خاصة بإعداد برامج التطوير المهني:

وتقوم هذه المرحلة على العديد من الخطوات، تتمثل في تحديد مجموعة من العوامل ذات الصلة بطبيعة متطلبات المعلمين واحتياجاتهم، ويشمل ذلك تحديد أهداف برامج التنمية المهنية، ومحتواها، وأساليبها، ومكانها، وتوقيتها ومدتها الزمنية، وتوفير التمويل اللازم لها.

ثالثا: متطلبات خاصة بتنفيذ برامج التطوير المهني:

حيث ينبغي أن يجري التنسيق بين الجهات المنوط بها تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وهي التي تتولى وضع الإطار العام للإجراءات التنفيذية لبرامج التنمية المهنية وغيرها من الجهات المختصة بالتنفيذ (الأكلي. 2017).
وتتمثل أهم هذه الجوانب التنفيذية في توقيت برامج التنمية المهنية، وتجهيز مواد برامج التنمية المهنية (بيومي. 2009).

رابعا: متطلبات خاصة بتقييم برامج التطوير المهني:

ينبغي للجهات المسؤولة إعداد وتخطيط برامج التنمية المهنية للمعلم، وأن تأخذ في اعتبارها لدى تصميم البرامج ضرورة أن ينطوي هذا التقييم فيها على جمع المعلومات الخاصة برضا كل المعلمين عنها، ومدى استفادتهم من هذه البرامج في تحقيق أهداف العملية التعليمية، ومدى قدرتهم على تطبيق المهارات التي اكتسبوها من هذه البرامج في وظائفهم على أرض الواقع، ومدى قدرتهم على ذلك، ومستوى التغير الناتج في سلوكياتهم (التلاني. 2014)

يتضح مما سبق أنه على الرغم من طرائق وأساليب الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيّة أيّ من المؤسسات المختصة؛ إلا أن الواقع الفعلي يشير إلى أنّ مراحل التنمية المهنية للمعلم تتم بصورة أقرب إلى النظرية دون مراعاة الواقع العملي، حيث يبدأ الاهتمام بالتخطيط للبرنامج دون الاهتمام بالاحتياجات الفعلية للمعلمين على الرغم من أهميتها، فالبرامج الموجودة نمطية ومكررة، أما مرحلة تنفيذ البرامج فلا تتماشى مع ظروف معظم المعلمين كتنقيتات البرامج والأساليب المستخدمة بها، إضافة إلى القصور الواضح في عملية التقييم.

جهود وزارة التعليم اثناء جائحة كورونا

أعلنت وزارة التعليم السعودية إغلاق مؤسسات التعليم في الثامن من شهر مارس من العام 2020م، وذلك بسبب انتشار وباء جائحة كورونا، وقامت الوزارة بتشكيل لجنة مختصة بإشراف معالي وزير التعليم حمد بن محمد آل الشيخ لمتابعة مستجدات الجائحة، وتحدد الخيارات البديلة للتعليم لما يقارب (6) ملايين طالب وطالبة على مستوى المملكة دون توقف العملية التعليمية حتى ليوم واحد.

وقامت وزارة التعليم السعودية بتفعيل منصات التعلم الإلكتروني للتعليم الحكومي والأهلي، واتخاذ عددًا من الإجراءات السريعة على النحو التالي:

- العمل على تجهيز مبنى المدرسة الافتراضية في أسبوع واحد، وتدريب المعلمين على تصوير المقاطع التعليمية.
- تم تجهيز دروس بشكل يومي لشرح المناهج، بمشاركة (276) معلمًا ومعلمةً، و(73) مشرفًا، وبلغت عدد الساعات التدريسية المقدمة (1684) ساعةً، وشرح (3368) درسًا تعليميًا.

- تمت مراجعة (1107) من الدروس بمشاركة (123) معلمًا ومعلمةً، و(73) مشرفًا، وبلغ عدد الساعات التدريسية (554) ساعةً.
- اتجهت الوزارة إلى تطبيق التعليم عن بُعد باستخدام التفاعل المتزامن من خلال المدرسة الافتراضية والتي تشمل بوابة عين وبوابة المستقبل وتطبيق الروضة الافتراضية، والتفاعل غير المتزامن عن طريق قنوات عين الفضائية، وقنوات عين عبر اليوتيوب.
- قامت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية بتطوير وتدشين منصة مدرستي لتقوم بخدمة التعليم عن بُعد في مدارس التعليم العام الحكومية والأهلية، وتحتوي على العديد من الأدوات الإلكترونية التي تقوم على دعم عملية التعليم والتعلم، وتحتوي على أدوات تساعد في عملية التخطيط والتصميم للدروس التعليمية، وتضم أدوات للتقييم مثل: الاختبارات الإلكترونية، وبنوك الأسئلة المحكمة في أكثر من مقرر تعليمي، وتدعم منصة مدرستي التفاعل بين المعلم والطالب من خلال غرف الدردشة في المنصة، والبريد الإلكتروني، وغيرها من الطرق المتزامنة وغير المتزامنة، التي يمكن من خلالها الحصول على التغذية الراجعة للنشاطات الإلكترونية المقدمة، ويستطيع المعلمون وقادة المدارس والمشرفين التربويين التأكد من الأخطاء الإملائية والنحوية ومتابعة الأداء، واتخاذ التدابير التصحيحية عن طريق منظومة المؤشرات للأداء.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة (آل دعان، 2020) إلى تقصي أثر التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمات لمواجهة تحديات أزمة كورونا، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت العينة (120) معلمة من معلمات المراحل التعليمية المختلفة من منطقة عسير التعليمية، واستخدمت الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات لغايات التحليل. واستنتجت الدراسة أنّ المتوسط الحسابي للمحور الأول دور التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمات ككل كان مرتفعاً (4.04)، وأظهرت النتائج أنّ المتوسط الحسابي للمحور الثاني كان (3.54)، وبوزن نسبي (70.8%) وبدرجة كبيرة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين دور التدريب عن بعد في التطوير المهني للمعلمات، والتحديات التي تواجههن في ظل أزمة كورونا، كما أوصت الدراسة بضرورة الالتحاق بالدورات التدريبية عن بعد للتطوير المهني لدى المعلمات؛ لتدريهن على كيفية استخدام المنصات التعليمية في المملكة العربية السعودية، كمنصة بوابة عين ومدرستي الإلكترونية والفصول الافتراضية.

وهدف دراسة الوادعي وال سفران (2021) إلى تقصي أثر البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي في منطقة خميس مشيط ضمن معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبِّقَت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة ممثلة للمجتمع المعلمين بلغت (360) معلمًا، كما طبقت الدراسة على جميع البرامج التدريبية للمركز، وقد جمعت البيانات بأداتين، الاستبانة، وتحليل المحتوى، وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود

احتياجات تدريبية قائمة على معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين بمكتب التعليم بخميس مشيط بدرجة (متوسطة)، وبين النتائج أن المعلمين يحتاجون إلى (10) برامج تدريبية قائمة على معايير الرخصة المهنية لم ينفذها المركز، وأوصت الدراسة ببناء مركز التطوير المهني بخميس مشيط ببرامجه التدريبية وفق احتياجات المعلمين التدريبية التي تحقق متطلبات الرخصة المهنية.

وهدفت دراسة عيادات (2022) إلى استكشاف دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من جميع معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد الأردن وبلغ عددهم (46) معلماً ومعلمة. وجرى إعداد استبانة بوصفها أداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم كانت متوسطة في جميع المجالات. كما لم تظهر النتائج وجود أية فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس. في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في تقديراتهم لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس.

وهدفت دراسة الريس والعيقان (2022) إلى تحديد احتياجات التطوير المهني للقيادات المدرسية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء أبعاد القيادة الرقمية. واتّبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما طبقت الاستبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (362) قائداً وقائدة للمدارس المطبقة لبوابة المستقبل في منطقة الرياض، والمنطقة الشرقية، ومنطقة المدينة المنورة، ومنطقة عسير، ومنطقة تبوك. وبيّنت نتائج الدراسة وجود احتياج للتطوير المهني بدرجة متوسطة لدى عينة الدراسة حول أبعاد القيادة الرقمية إجمالاً، وكان في مقدمتها بُعد إدارة التحوّل الرقمي، ثم بُعد التفكير، ومن ثمّ بُعد التقنية، فبُعد التواصل.

وهدفت دراسة المطيري والبادي (2022) إلى تقصي دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق لرؤية المملكة 2030 في محافظة جدة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وجرى إعداد أداة الدراسة من استبانة لجمع البيانات؛ حيثُ طبقت على عينة مكونة من 102 قائد ووكيلة. وبيّنت نتائج الدراسة أن دافعية القيادات المدرسية للتطوير كانت مرتفعة جداً. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الدافعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وهدفت دراسة الدوسري (2022) إلى تقصي متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأساليبه ومعوقاته من خلال استطلاع آراء عينة ممثلة لمجتمع القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية الحكومية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت (الاستبانة) أداة لها. وقد بيّنت نتائج الدراسة حصول عموم الأداة على متوسط (4.00 من 5) بتقدير مرتفع جداً، وعلى مستوى المحاور؛ جاء ترتيب المحاور

كالتالي: محور "أساليب التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية" بمتوسط (4.26) من (5)، يليه محور "متطلبات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية" بمتوسط (4.25) من (5)، ويليه محور "مُعيقات التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية" بمتوسط (3.88) من (5). وأوصت الدراسة بوضع خطة إستراتيجية طويلة المدى تضمن استمرارية برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس وتقييمها، إضافةً إلى وضع حلول ناجعة للمُعيقات المادية والبشرية التي تُعيق تنفيذ برامج التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس، وكذلك، الاعتماد على بيوت الخبرة في مجال بناء البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس، ووضع خطة لتقويم البرامج التدريبية الحالية، والبرامج التي ستنفذ لضمان استمراريتها وتحقيق أهدافها بجودة وكفاءة.

من خلال استطلاع الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية يتبين أن معظم الدراسات تناولت موضوع التطوير المهني من عدة جوانب، ولكن لم تتطرق لمؤثرات جائحة كورونا على التطور الوظيفي والمهني لشاغلي الوظائف التعليمية في المملكة العربية السعودية. عملت الدراسة الحالية على تسليط الضوء على هذه المشكلة من خلال استطلاع آراء العاملين في الوظائف التعليمية في مختلف المستويات.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من حيث الأهداف:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث الاهداف مع دراسة (آل دعلان، 2020)، ، ودراسة عيادات (2022) ودراسة الريس والعيقان (2022)، ، ودراسة (الدوسري (2022)، ودراسة المطيري والبادي (2022)، واختلفت الدراسة الحالية من حيث الاهداف مع دراسة الوادعي وال سفران (2021) التي هدفت إلى تقصي أثر البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي في منطقة خميس مشيط

من حيث منهج الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث استخدام المنهج الوصفي مع دراسة (آل دعلان، 2020)، ودراسة الوادعي وال سفران (2021)، ، ودراسة عيادات (2022) ودراسة الريس والعيقان (2022)، ، ودراسة (الدوسري (2022) ، واختلفت الدراسة الحالية من حيث المنهج مع دراسة المطيري والبادي (2022) التي استُخدمت المنهج الكمي.

من حيث أداة الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث استخدام الاستبانة كأداة للدراسة مع دراسة (آل دعلان، 2020)، ، ودراسة عيادات (2022) ودراسة الريس والعيقان (2022)، ، ودراسة (الدوسري (2022)، ودراسة المطيري والبادي

(2022)، واختلفت الدراسة الحالية من حيث الاداء مع دراسة الوادعي وال سفران (2021) التي استخدمت البرنامج التدريبي من اجل تفصي أثر البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي في منطقة خميس مشيط من حيث نوع الدراسة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث كونها دراسة وصفية مع دراسة مع دراسة (آل دعلان، 2020)، ودراسة عيادات (2022) ودراسة الريس والعيقان (2022)، ودراسة (الدوسري 2022)، ودراسة المطيري والبادي (2022)، واختلفت الدراسة الحالية من حيث انواع الدراسة مع دراسة الوادعي وال سفران (2021) التي استخدمت البرنامج التدريبي من اجل تفصي أثر البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي في منطقة خميس مشيط

تشابهت معظم الدراسات السابقة في تناولها لموضوع التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية، كما تشابهت في استخدامها للمنهج الوصفي، وتشابهت أيضاً في استخدامها للاستبانة كأداة للدراسة. واختلفت بعض الدراسات في الأهداف، أو المنهج المستخدم، أو أداة الدراسة. وفي حدود اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة، وجدوا أن هذه الدراسات تُعدُّ مُوجَّهًا علميًا للوصول إلى صياغة مشكلة الدراسة وصياغة مفاهيمها بشكل مناسب، وتحديد أهدافها، وصياغة تساؤلات الدراسة، والتعرُّف على أهم مؤشرات، وتحديد الاستراتيجية المنهجية للدراسة، إضافةً إلى الاستفادة مما تحويه من معلومات في الإطار النظري للدراسة، وكذلك بناء المقياس المستخدم في عملية جمع البيانات. وكذلك سيستفيد الباحثون من الدراسات السابقة في كثير من المعلومات القيِّمة، خصوصاً أنها تناولت الموضوع نفسه، ولكن برؤية مختلفة. وتتميز الدراسة الحالية - في حدود علم واطلاع الباحثين - بكونها من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا: المميزات والمعوقات

اجراءات البحث

أولاً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من شاغلي الوظائف التعليمية بمنطقة عسير.

ثانياً: عينة البحث:

بلغت العينة الفعلية للبحث التي تم الحصول عليها (469) من شاغلي الوظائف التعليمية التي اختيرت بطريقة عشوائية من خلال التطبيق الإلكتروني لأداة البحث.

وفيما يلي وصف لخصائص عينة البحث تبعاً للمتغيرات الديموغرافية:

جدول (2) وصف عينة البحث تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	مستوياته	عدد العينة	النسبة المئوية %
العمل	معلم/ة	325	69.3%
	مديرة/ة	82	17.5%
	مشرف /ة تربوي	46	9.8%
	مدير ادارة	16	3.4%
النوع	ذكر	365	77.8%
	أنثى	104	22.2%
الصفة	مدرب	101	21.5%
	متدرب	368	78.5%
سنوات الخبرة	من 1- اقل من 5 سنوات	11	2.3%
	من 5- اقل من 10 سنوات	49	10.4%
	أكثر من 10 سنوات	409	87.3%
الإجمالي		469	100

ثالثاً: أداة البحث:

تكونت الأداة الحالية للبحث من قسمين:

القسم الأول: يشمل البيانات الأولية التي تتضمن: (العمل، النوع، الصفة، سنوات الخبرة)

القسم الثاني: ويتضمن ثلاث محاور بإجمالي (33 عبارة)

المحور الأول: مميزات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا.

المحور الثاني: الجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني أثناء جائحة كورونا.

المحور الثالث: مُعيقات التطوير المهني لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا.

صدق وثبات الاستبانة (الخصائص السيكومترية للاستبانة)

جرى حساب الخصائص السيكومترية للأداة، وفيما يلي عرض لنتائج صدق وثبات الاستبانة:

أ: ثبات الاستبانة:

جرى التحقق من ثبات الأداة باستخدام طريقة الفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

1- جرى حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات الفا- كرونباخ للاستبانة ككل حيث بلغت قيمته (88.0) وهو يشير الى معامل ثبات مرتفع.

- كما جرى حساب معاملات ثبات -الفا- كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

2- جرى حساب ثبات الاستبانة أيضاً باستخدام طريقة التجزئة النصفية، حيث تم حساب معامل الثبات الكلي بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سييرمان - براون حيث بلغت قيمته (0.87) للاستبانة ككل والذي يشير الى ارتفاع معامل ثبات الاستبانة.

- كما تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة ويوضح جدول رقم (3) نتائج ذلك

جدول (3) معاملات ثبات الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات الفا- كرونباخ	معامل ثبات التجزئة النصفية
المحور الأول	11	0.93	0.89
المحور الثاني	10	0.91	0.82
المحور الثالث	12	0.89	0.82
الكلي	33	0.88	0.87

يتضح من جدول (3) ما يلي:

- ارتفاع قيم معاملات ثبات الفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة؛ حيث بلغت قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة ما بين (0.89 و 0.93).

- ارتفاع قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل محور من محاور الاستبانة؛ حيث تراوحت قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.82 الى 0.89).

- وتشير تلك النتائج إلى أنّ قيم الثبات لكافة محاور الاستبانة مرتفعة، مما يعطى مؤشراً لمناسبتها في تحقيق أهداف البحث الحالي وإمكانية إعطاء نتائج مستقرة وثابته في حالة إعادة تطبيق البحث.

ب: صدق الاستبانة:

1-صدق الاتساق الداخلي:

جرى حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة والدرجة الكلية على الاستبانة كما هو موضح في جدول رقم (4).

جدول (4) نتائج قيم (معاملات الارتباط) الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة

الارتباط	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	معامل الارتباط بالمحور	العبارة
**0.74	**0.82		5	المحور الاول		
**0.73	**0.81		6	**0.65	**0.71	1
**0.70	**0.78		7	**0.62	**0.75	2
**0.71	**0.79		8	**0.61	**0.70	3
**0.76	**0.76		9	**0.71	**0.73	4
**0.74	**0.84		10	**0.64	**0.72	5
المحور الثالث				**0.61	**0.67	6
**0.73	**0.75		1	**0.70	**0.74	7
**0.66	**0.71		2	**0.62	**0.69	8
**0.60	**0.75		3	**0.65	**0.65	9
**0.61	**0.65		4	**0.78	**0.80	10
**0.65	**0.75		5	**0.71	**0.75	11
**0.63	**0.69		6	المحور الثاني		
**0.68	**0.74		7	**0.60	**0.61	1
**0.64	**0.70		8	**0.63	**0.65	2
**0.74	**0.76		9	**0.76	**0.83	3

**0.68	**0.76	10	** 0.72	**0.83	4
**0.62	**0.63	11			

(**) = معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع العبارات بدرجة المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية على الاستبانة بمعاملات ارتباط موجبة ودالة احصائياً عند مستوى (0.01) وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.60 الى 0.84) مما يعني أنّ جميع العبارات تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

كما جرى حساب معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية على الاستبانة ويوضح جدول (4) نتائج ذلك. جدول رقم (5) معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية على الاستبانة.

جدول (5) معاملات ارتباط المحاور بالدرجة الكلية على الاستبانة

م	المحاور	معامل ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة
1	المحور الاول	**0.73
2	المحور الثاني	**0.74
3	المحور الثالث	**0.71

(**) = معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (5) وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة احصائياً بين درجة المحور والدرجة الكلية على الاستبانة وبلغت قيم معاملات الارتباط (0.73، 0.74، 0.71).

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

جرى تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي spss

جرى استخدام الأساليب الإحصائية التالية لحساب صدق وثبات الاستبانة:

*معامل ارتباط بيرسون Person correlation

* معامل ثبات الفا كرونباخ

* معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سيرمان - براون

- جرى استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحليل بيانات الاستبانة

* المتوسطات الوزنية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية

تحديد درجة الموافقة ومتوسطات الأوزان النسبية:

جرى تحديد درجة الموافقة بناء على قيمة المتوسط الحسابي وفي ضوء درجات قطع مقياس أداة البحث، وذلك باعتماد المعيار التالي لتقدير درجة الممارسة؛ حيث جرى تحديد طول فترة مقياس ليكرت الخماسي المستخدمة في هذه الأداة (من 1 : 5) ، وجرى حساب المدى (5- 1 = 4) والذي قُسم على عدد فترات المقياس الخمسة للحصول على طول الفترة أي (4/5 = 0.8) ، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى، وهكذا بالنسبة إلى باقي الفترات كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (6) تحديد درجة الموافقة تبعاً للمتوسط الوزني والأوزان النسبية.

جدول (6) تحديد درجة الموافقة تبعاً للمتوسط الوزني والأوزان النسبية

م	الوزن النسبي	المتوسط الوزني	درجة الموافقة
1	20 – 35,9 %	(1) إلى -أقل من (1.8)	غير موافق إطلاقاً
2	36 – 51,9 %	(1.8) إلى -أقل من (2.6)	غير موافق
3	52 – 67,9 %	(2.6) إلى -أقل من (3.4)	محايد
4	68 – 83,9 %	(3.4) إلى -أقل من (4.2)	موافق
5	84 – 100 %	(4.2) إلى - (5)	موافق بشدة

نقطة القطع:

جرى تحديد نقطة القطع بحساب قيمة المئيني (75) فأعلى مدى الدرجات من (1-5) وبذلك تكون قيمة درجة القطع هي الدرجة (3.75)

نتائج البحث

نتائج السؤال الأول:

ينصّ السؤال الأول على: ما مميزات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا؟ وللإجابة على هذا السؤال، جرى حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة ويوضح جدول (7) نتائج ذلك:

جدول (7) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة البحث الخاصة بمميزات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا

رقم العبارة	العبارات	مميزات التطوير المهني			
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
درجة الموافقة	درجة الموافقة	درجة الموافقة	درجة الموافقة	درجة الموافقة	درجة الموافقة
1	يُعد أداة أساسية للتطوير المهني في ظل أزمة كورونا.	4.58	0.73	91.6	1
2	يمنح فرصة للتخلص من الضغوط النفسية أثناء جائحة كورونا.	4.38	0.86	87.6	8
3	يعتبر أحد الحلول لتحديات القرن الحادي والعشرين.	4.58	0.74	91.6	2
4	يسهم في وضع حلول لمشكلات التعليم التقليدي.	4.43	0.81	88.6	6
5	يواكب حاجات التعليم المتسارعة.	4.46	0.82	89.2	4
6	يوفر الفرصة للبحث في مصادر معلومات إضافية.	4.38	0.82	87.6	9
7	يُعد حلاً مؤقتاً لأزمة كورونا.	4.13	1.13	82.6	11
8	يُنمي الاتجاهات الإيجابية لدى المتدربين.	4.35	0.85	87	10
9	يشجع التعلم الذاتي.	4.47	0.82	89.4	3
10	يسهم في سرعة الوصول إلى المحتويات والأنشطة في أي وقت.	4.44	0.81	88.8	5
11	يسهل الرجوع إلى المادة العلمية في أي وقت.	4.43	0.83	88.6	7
	إجمالي المحور الأول	4.42	0.64	88.4	--

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (7) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث إجمالي المحور الأول (مميزات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا) درجة موافقة (موافق بشدة) بمتوسط وزني (4.42) ووزن نسبي (88.4) بانحراف معياري (0.640). وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع (3.75).

-وقد حصلت العبارة رقم (1) (وهذا يُعد أداة أساسية للتطوير المهني في ظل أزمة كورونا). التي تنص على الترتيب الأول في درجة الموافقة بمتوسط وزني (4.58) ووزن نسبي (91.6) بدرجة موافقة (موافق بشدة).

- كما حصلت العبارة رقم (11) والتي تنص على (يُعد حلاً مؤقتاً لأزمة كورونا). على الترتيب الأخير في درجة الموافقة بمتوسط وزني (4.13) وانحراف معياري (1.13) ووزن نسبي (82.6) ودرجة موافقة (موافق).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (المطيري والبادي، 2022) ودراسة (الدوسري، 2022)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عيادات، 2022)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالاهتمام الكبير في تطوير شاغلي الوظائف التعليمية عن بعد، وذلك لإزالة الضغوط النفسية التي يمكن أن تنتج بسبب جائحة كورونا والحرص على اللحاق بكافة التطورات السريعة التي تحدث في بيئة التعليم.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني على: ما الجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني عن بعد أثناء جائحة كورونا؟

وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة ويوضح جدول رقم(8) نتائج ذلك:

جدول (8) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة البحث الخاصة بالجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني عن بعد أثناء جائحة كورونا.

الترتيب	العبارة	الجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية			
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات
1	قدمت برامج تدريبية نوعية عن بعد.	4.26	0.89	85.20	5
2	مكنت المتدرب من الحصول على ساعات تدريبية كافية.	4.34	0.89	86.80	1
3	أتاححت للمتدرب الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تناسب ميوله.	4.28	0.93	85.60	3
4	هيأت منصات تدريبية مميزة.	4.27	0.91	85.40	4
5	قدمت برامج تدريبية صيفية ليستمر التطوير المهني.	4.16	0.99	83.20	6

6	أتاحت للمتدرب الالتحاق ببرامج تدريبية خارج نطاق إدارته التعليمية.	4.32	0.98	86.40	2	موافق بشدة
7	استضافت مدربين عالميين في برامجها عن بعد.	3.56	1.25	71.20	8	موافق
8	منحت حوافز مادية للمدربين.	3.36	1.15	67.20	9	محايد
9	منحت حوافز مادية للمتدربين.	2.35	1.39	47.00	10	غير موافق
10	وفرت الدعم الفني المباشر أثناء التدريب عن بعد.	3.84	1.07	76.80	7	موافق
	إجمالي المحور الثاني	3.87	0.78	77.40		موافق

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (8) ما يلي:

- أعطى أفراد عينة البحث إجمالي المحور الثاني (الجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني عن بعد أثناء جائحة كورونا) درجة موافقة (موافق) بمتوسط وزني (3.87) ووزن نسبي (77.4) بانحراف معياري (0.78). وقد وصلت درجة الموافقة الى نقطة القطع (3.75)
- وقد حصلت العبارة رقم (2) التي تنص (مكنت المتدرب من الحصول على ساعات تدريبية كافية.) على الترتيب الأول بمتوسط وزني (4.348) وانحراف معياري (0.89) ووزن نسبي (86.8) ودرجة موافقة (موافق بشدة)
- حصلت العبارة رقم (9) التي تنص (منحت حوافز مادية للمدربين.) على الترتيب الاخير في درجة الموافقة بمتوسط وزني (2.35) وانحراف معياري (1.39) ووزن نسبي (47) ودرجة موافقة غير موافق).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الوزارات والإدارات التعليمية حرصت على تهيئة شاغلي الوظائف التعليمية ليتطورا مهنيًا خلال جائحة كورونا عبر إخضاعهم إلى دورات تدريبية مختلفة تساعد في تطورهم المهني.

نتائج السؤال الثالث:

- ينص السؤال الثالث على: ما معوقات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا؟ وللإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات العينة على الاستبانة لتحديد درجة الموافقة ويوضح جدول (9) نتائج ذلك:

جدول (9) المتوسطات الوزنية والأوزان النسبية لاستجابات عينة البحث الخاصة بمعيقات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا.

الترتيب	العبارات	معيقات التطوير المهني عن بعد				
		المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	ترتيب العبارات	
درجة الموافقة						
1	ارتفاع التكاليف المادية لبعض برامج التطوير المهني.	3.26	1.16	65.2	9	محايد
2	ضعف مهارات الحاسب الآلي لدى المتدربين.	3.36	1.14	67.2	7	محايد
3	غياب التنسيق بين الجهات المعنية.	3.49	1.06	69.8	5	موافق
4	زيادة النصاب التدريسي لشاغلي الوظيفة التعليمية.	3.77	1.11	75.4	3	موافق
5	ضعف الحوافز المادية لشاغلي الوظيفة التعليمية	4.36	0.88	87.2	1	موافق بشدة
6	تدني جودة برامج التطوير المهني عن بعد لفئة شاغلي الوظيفة التعليمية.	3.24	1.21	64.8	10	محايد
7	عدم ملاءمة المحتوى التدريبي لتطلعات المتدربين.	3.24	1.18	64.8	11	
8	ضعف الجانب التشويقي.	3.45	1.19	69	6	موافق
9	طغيان الجانب المعرفي على الجانب المهاري.	3.71	1.06	74.2	4	موافق
10	ضعف مهارات التعليم الذاتي.	3.3	1.13	66	8	محايد
11	مشاركة جهات غير متخصصة.	3.11	1.12	62.2	12	محايد
12	امتداد فترات التطوير المهني إلى خارج أوقات العمل الرسمية.	3.84	1.22	76.8	2	موافق
					إجمالي المحور الثالث	موافق
		3.51	0.75	70.23	----	

يتضح من النتائج المعروضة في جدول (9) ما يلي:

- أعطى افراد عينة البحث إجمالي المحور الثالث (معيقات التطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية أثناء جائحة كورونا) درجة موافقة (موافق) بمتوسط وزني (3.51) ووزن نسبي (70.23) بانحراف معياري (0.75). وقد تعدت درجة الموافقة نقطة القطع (3.75)

- وقد حصلت العبارة رقم (5) التي تنص (ضعف الحوافز المادية لشاغلي الوظيفة التعليمية) على الترتيب الأول بمتوسط وزني (4.36) وانحراف معياري (0.88) ووزن نسبي (87.2) ودرجة موافقة (موافق بشدة)

- حصلت العبارة رقم (11) التي تنص (مشاركة جهات غير متخصصة). على الترتيب الأخير بمتوسط وزني (3.11) وانحراف معياري (1.12) ووزن نسبي (62.26) ودرجة موافقة (محايد).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، 2022)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الريس والعيقان، 2022)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالظروف الاستثنائية التي جاء على إثرها التطوير المهني؛ إذ كان لا بُدَّ من التعامل معها بشكل سريع من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة التي يعاني من ضعف استخدامها عند أغلبية شاغلي الوظائف التعليمية.

التوصيات:

- الاستمرار في إعطاء البرامج التدريبية لكافة شاغلي الوظائف التعليمية.
- تعزيز الجهود المبذولة من قبل الوزارات والإدارات التعليمية في مجال التطوير المهني عن بعد.
- ضرورة وضع حلول لتحفيز شاغلي الوظائف التعليمية للتطوير المهني عن بعد من خلال منحهم بعض الحوافز المادية.
- الحرص على إعداد شاغلي الوظائف التعليمية يمتلكون المهارات التكنولوجية المتطورة، ويستطيعون التعامل معها وتفعيلها في العملية التعليمية باقتدار.
- تطوير برامج التطوير المهني لتنمي شاغلي الوظائف التعليمية.
- إجراء دراسة متخصصة في القيمة المضافة للتطوير المهني عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية.
- إجراء دراسة متخصصة في قياس أثر التدريب عن بعد لشاغلي الوظائف التعليمية.
- إجراء دراسة متخصصة في تنوع أدوات التدريب لشاغلي الوظائف التعليمية.

قائمة المراجع العربية

- إبراهيم، مجدي عزيز. (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم. عالم الكتب.
- أبو شخيدم، سحر، عواد، خولة، خليفة، شهد، العمدة، عبدالله، و شديد، نور. (2020). فاعلية التعليم الإلكتروني في ظل انتشار فيروس كورونا من وجهة نظر المدرسين في جامعة فلسطين التقنية (خضوري). *المجلة العربية للنشر العلمي*، 21، 1-24.
- الأحمدي، علي بن حسن بن حسين. (2021). درجة إسهام المقررات الدراسية الجامعية في إكساب الطلاب خبرات مواجهة الأزمات ومقترحات لتفعيلها (جائحة كورونا نموذجاً). *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعي*. (5)2021.
- الأكلي، عايش. (2017). دور التدريب في إحداث التغيير في المؤسسات العامة الحكومية، *مجلة النهضة*، 13(2)، 119-121.
- آل دعلان، هيفاء. (2020). دور التدريب عن بعد في التطوير المهني لدى المعلمات لمواجهة تحديات أزمة كورونا. *المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني*، 2، 190-224.
- بيومي، محمد، و سلامة عبدالعظيم. (2009). التنمية المهنية للمعلمين - مدخل جيد نحو إصلاح التعليم. دار الفكر العربي، القاهرة.
- التلواني، عبدالهادي. (2011). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية، *مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية*، 9(1)، 1423-1486.
- تمام، شادية. (2013): التنمية المهنية للمعلم، *مجلة كلية التربية-جامعة بنها*، 24(94)، 317-348.
- الحازمي، دعاء. (2021). أثر برامج تدريسي مقترح في تنمية المفاهيم البيو أخلاقية والوعي المعلوماتي المرتبط بجائحة كورونا لدى معلمات العلوم بالمملكة العربية السعودية، *المجلة التربوية بجامعة الكويت*، (عخاص)، 109-143.
- الحر، عبد العزيز. (٢٠١٠). *أدوات مدرسة المستقبل: التنمية المهنية* (ط. 2). مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- خواجي، محمد طاهر. (2021). متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين في أوقات الأزمات في ضمور الاتجاهات المعاصرة جائحة كورونا نموذجاً، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. (4)، 21-51.
- الحوالدة، تيسير، الزيودي، محمد، و ماجد، محمد. (2012). النظام التربوي الأردني في الألفية الثالثة. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- خير الله، مطر. (2018). دور المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين بالمرحلة الثانوية بولاية غرب كردفان: دراسة ميدانية محلية ببنوسة. أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية باستخدام صيغ المتعلم النقال. مجلة التربية المعاصرة، جامعة النيلين، 100(4)، 139-174.
- الدوسري، خلف. (2022). التطوير المهني الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية. مجلة كلية التربية-جامعة أسيوط، 38(2.2)، 230-274.
- الريس، إيمان، و العيفان، مي. (2022). احتياجات التطوير المهني للقيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية في ضوء القيادة الرقمية. مجلة رسالة الخليج العربي، (164)، 13 - 38.
- ريموز، فرناندو؛ و شلايشر، أندرياس. (2020). إطار عمل لتوجيه استجابة التعليم تجاه جائحة فيروس كورونا المستجد 2020. (ترجمة: مكتب التربية العربي لدول الخليج). منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- زيدان، السيد. (2018). التنمية المهنية للمعلم واتجاهاتها الحديثة سبيلنا لتطوير التعليم قبل الجامعي. مجلة كلية التربية، 24، 370-410.
- عيادات، هيثم. (2022). دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية من وجهة نظرهم. مؤتة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 37(1)، 235-272.
- غازي، علي. (2020). التخطيط الاستراتيجي لعالم ما بعد جائحة كورونا. مجلة إدارة الأعمال، (169)، 10-15.
- القحطاني، سالم؛ العامري، أحمد؛ آل مذهب، معدي. (2010). منهج البحث في العلوم السلوكية. ط (5). مكتبة العبيكان.

مجاهد، فائزة. (2020) التعليم الإلكتروني في زمن كورونا. لمآل والآمال. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. (4)، 305-335.

مخلص، محمد. (2015). استراتيجية مقترحة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالمملكة العربية السعودية باستخدام صيغ التعلم النقال، مجلة التربية المعاصرة، (100)، 139-174.

المطيري، تهاني، والبادي، نوف. (2022). تصور مقترح لدافعية التطوير المهني لدى القيادات المدرسية وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية-المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، 6(28)، 171-214.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة العمل الدولية وفريق العمل الدولي الخاص المعني بالمعلمين في إطار التعليم حتى عام 2030. (2020). دعم المعلمين في جهود العودة إلى المدارس: دليل القيادات المدرسية. الأمم المتحدة.

الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية. (2020). فيروس كورونا. مسترجع بتاريخ مارس 27/2022، من موقع <https://coronavirus.topics-health/art/int.who.www/>

الوادعي، سالم، و آل سفران، حسن. (2021). تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 37(6)، 457-486.

وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. (2021). منصة مدرستي. <https://schools.madrasati.sa>