

تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة 2030م

د. عثمان بن علي القحطاني¹

ملخص الدراسة

انطلاقاً من رؤية المملكة العربية السعودية 2030م، والتي أكدت على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وانطلاقاً من دور عمادة البحث العلمي في جامعة تبوك بدراسة آليات تحقيق الرؤية الوطنية، هدفت الدراسة تقييم واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتحليل التجارب الدولية والمحلية بغية وضع تصور لبدائل التنمية المهنية المستدامة، ينطلق من توظيف آليات مجتمع صناعة المعرفة. وتم تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، وأهداف الرؤية الوطنية 2030م، لتحديد بدائل التنمية المهنية المستدامة في مجالات التدريب، والحصول الافتراضية، والبحوث الإجرائية، والدروس النموذجية، ومجموعات المناقشة بين المعلمين والمشرفين، والقراءة الحرة، ومشاركات ورش العمل والمؤتمرات، بالإضافة إلى التوجهات الدولية المعاصرة منها برامج الترقى، ومتطلبات رخصة مزاولة المهنة، وذلك بغية تحديد قائمة ببدائل التنمية المهنية، وتوظيفها في بناء استبيان تضمن (40) مفردة في مجالات (واقع التنمية المهنية ومعوقات، بدائل التنمية المهنية واتجاهات المعلمين نحوها، واحتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030م). وتم حساب صدق وثبات الأداة، وبلغ معامل ألفا كرونباخ (0.893).

واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من مجموعة من (97) من معلمي التعليم العام في منطقة تبوك، وبينت نتائج الدراسة ضعف مستوى برامج التنمية المهنية في تلبية احتياجات المعلمين وفق الرؤية الوطنية 2030م، كما بينت النتائج ضرورة توكيد آليات واستراتيجيات متنوعة معاصرة في برامج التنمية المهنية، مع دراسة الاحتياجات التدريبية، قدمت الدراسة التصور المقترح لبدائل التنمية المهنية متضمناً: الأسس والبدائل، والأهداف العامة، والمحتويات والآليات، واستراتيجيات التقويم والمتابعة مع تحكيمه ووضعها في صورة قابل للتطبيق.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية للمعلمين، الرؤية الوطنية 2030م.

¹ أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المشارك كلية التربية والآداب جامعة تبوك

**Suggested Proposal for Sustainable Alternatives of the
Professional development of teachers in the light of the
National vision 2030 of K.S.A**

Dr. Othman A. Alghtani

Abstract

The aim of current study is assess the reality of sustainable professional development for teachers, and determine Alternatives of the Professional development of teachers in the light of the National vision 2030 of K.S.A through Suggested Proposal. To achieve the main aim of this study, the literature and previous studies, were analyzed. Also the strategic objectives of the (National Vision 2030) were analyzed, to identify sustainable professional development alternatives in the areas of training, action researches, model lessons, and discussion groups between teachers, supervisors, free reading, workshops, conferences, and some contemporary trends: including international promotion programs, and requirements of the license to practice, in order to identify a list of alternatives to the professional development of teachers.

The current study depends on the descriptive and analytical approach. The questionnaire was prepared including (40) items related to three dimensions including: the reality of professional development, obstacles, and the degree of importance of professional development alternatives separately, and training needs of teachers in the educational and academic field. The study sample consists of (97) teachers at Tabuk city according to many variables (education stage, subjects, and experiences). The main finding is, there are a lot obstacles related to professional development. And in the light of the finding, the suggested proposal of alternatives to the professional development is prepared including the elements: principles, aims, content, alternatives and strategy objectives, and strategies, tools for evaluation and follow-up.

Keywords: Professional development, National vision 2030.

تصور مقترح لبدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة 2030م

مقدمة الدراسة

وأشارت دراسة (الجمال، 2005: 299-300) إلى ضرورة التحديد الدقيق لفلسفة ومعايير التنمية المهنية المستدامة، وأهدافها ورسالتها وبرامجها وآلياتها، مع توعية المعلمين بها، وتبني معايير الجودة الشاملة في عمليات التنمية المهنية، وتوظيف تكنولوجيا العصر في دراسة الاحتياجات التدريبية وتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة، والإفادة من الخبرات الدولية، مع نشر ثقافة التنمية المهنية داخل المدارس، ومشاركة القيادات التعليمية والمدرسية في تصميم آليات وبرامج التنمية المهنية.

وتعد التنمية المهنية المستدامة للمعلم عملية مستمرة طيلة الحياة الوظيفية، منتظمة وهادفة ومتواصلة، ومرتبطة بتطوير أدائه وعمله وترقية مهامه، وتحسين ممارساته وسلوكه، وتتسم عملية التنمية المهنية للمعلم، بكونها عملية منظمة، وشاملة، وتركز على تنمية مهارات التفكير العلمي، وإجراء البحث والتجريب، وتمثل صورة من صورة التعلم المستمر بتطبيق مبدأ التناوب بين التعليم والعمل، وتقوم على فكرة تطبيق ما يتعلمه المعلم في تأدية مهام جديدة، ومن بين أهدافها ما يلي (الحداد، 2010: 33):

- تحديث أداء المعلمين بتجريب أساليب تعليم وتدريب متطورة.
- تشجيع المعلمين على تنفيذ أساليب واستراتيجيات تدريس معاصرة وفعالة.
- صقل مهارات المعلمين تربوياً وأكاديمياً.
- مساعدة المعلمين من استيعاب المزيد حول خصائص الطلبة.
- تشجيع المعلمين على اتخاذ مواقف ناقدة لممارستهم التدريسية بما يمكن من تطويرها.
- تزويد المعلمين بأساليب معاصرة في تقويم أداء الطلبة.
- توسيع عملية تبادل الخبرات التعليمية بين المعلمين والمؤسسات التعليمية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو العمل والعلاقات الإنسانية.
- صقل مهارات المعلمين في استخدام التقنيات التكنولوجية المعاصرة وتوظيفها في التدريس.

وأشارت دراسة (قديمي، 2015: 576) أن التنمية المهنية المستدامة بمثابة عملية منظمة ومدروسة لبناء مهارات أكاديمية وتربوية وإدارية وشخصية لدى المعلم، بغية تحقيق أداء فعال في المهام والمسئوليات، وتعد التنمية المهنية المستدامة عملية شاملة تتضمن العديد من المسارات،

منها: التنمية التدريجية، والتنمية التجديدية، والتنمية التفاعلية، والتنمية الذاتية، وتعد التنمية المهنية ضرورة ملحة كل المعلمين، والعاملين بالحقل التربوي خاصة في ظل مصلح مجتمع المعرفة، هذا المجتمع الذي يقوم علي إنتاج ونشر وتوظيف المعرفة بهدف الارتقاء بالمجتمع، وتتنوع بدائل وآليات التنمية المهنية منها: الاجتماعات المدرسية وفق التخصص الواحد، والزيارات الصفية بين المعلمين، والزيارات بين المدرس للتخصصات أو للمدرسة ككل، وملاحظة المعلمين من قبل زيارات الإدارة المدرسية، وملاحظة المعلمين من قبل المشرف التربوي، وأساليب التدريب والبرامج المقصودة، وأساليب التدريب والتنمية المهنية الذاتية، وتوظيف الانترنت في التنمية الذاتية، والاطلاع الحر في مجال التخصص أو المجالات التربوية.

واتفقت مع ما سبق من آليات دراسة (المنشاوي، 2009: 702)، حيث حدد مجموعة من الآليات والبدايل المرتبطة بالتنمية المهنية المستدامة منها: التدريب أثناء الخدمة، والتعلم عن بعد، والتعلم الذاتي، والإشراف التربوي، والبعثات الخارجية والداخلية، والدورات التنموية، وحلقات النقاش، والمؤتمرات الأكاديمية، وبرامج الشراكة بين الجامعات والإدارات التعليمية، وبحوث الفعل، ويضاف إلي ذلك ما يرتبط بتوظيف الأدوات والصيغ الرقمي في التطوير والتنمية الذاتية.

وحددت دراسة كل من (عبدالغني، وطه، 2015: 40-41) مجموعة من المسارات المهنية في حياة المعلم الوظيفية ترتبط بمجموعة من الاحتياجات يجب مراعاتها عند تصميم برامج التنمية المهنية، وتتمثل هذه المسارات في:

- المسار الأول يرتبط بمرحلة ما قبل العمل، وهي مرحلة الإعداد والتدريب للحصول على رخصة مزاولة مهنة التعليم.
- المسار الثاني يرتبط بمرحلة الاستهلاكية أو بداية العمل، وفيها ينشغل المعلمون بتطبيق النظريات التربوية، والمجالات التطبيقية التي تم تعلمها لسد الفجوة بين النظرية والتطبيق.
- المسار الثالث يرتبط بتعزيز الكفاءة وفيها يسعى المعلم إلي تحسين مهاراته في المجال التخصصي والمهني، ويتسم فيها بدرجة عالية من الحماسة والقابلية للتعليم والتعلم.
- المسار الرابع يرتبط بالخبرة والكفاءة، وفيها يتسم المعلمون بالاستقرار الوظيفي والمعرفي، وتقل فيها درجة الحماسة نحو التعليم والتعلم، وتتطلب تحفيز من المدرسة للاستمرارية في المشاركة في برامج التنمية المهنية.
- المسار الخامس يرتبط بمرحلة الثبات في الخبرة والاستقرار في المهنة، حيث تندر فيها مشاركة المعلم في البرامج، وعزوفه عن الاطلاع على المستجدات في مجال تخصصه.
- المسار السادس يرتبط بإنهاء المهنة والتقاعد، وفيها يسعى المعلم إلي انهاء التزاماته التدريسية والتعليمية، وتقل فيها درجة حماسه نحو المهنة، وقبوله للبرامج الجديدة.

وتعد التنمية المهنية مطلباً حيوياً في الوقت الراهن، وحول أهمية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين فقد أشارت دراسات كل من (Burnett, 2011., Leader, 2003.) أهمية التنمية المهنية المستدامة خاصة في عصر الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية، والسرعة في التغيرات داخل النظام التعليمي وبرامجه التعليمية، وأشارت دراسة (Papastamatis, et.al, 2009) إلى أهمية برامج التنمية المهنية المتمركزة على المدرسة، كما أشارت دراسة (Golob, 2012) إلى أهمية البعد التكنولوجي والأدوات الرقمية في بدائل ومحتوى ومعالجات برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأكدت دراسة كل من (Pusmaz, Ozdemir, 2012) أهمية شبكة الانترنت في تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين، كما أكدت دراسة (Dobos, 2015) على أهمية تركيز برامج التنمية المهنية على العديد من المتغيرات داخل الموقف التعليمي، وعدم الاقتصار على البرامج التدريبية المرتبطة باستراتيجيات التدريس، فعلى سبيل المثال تشير الدراسة أن نتائج الدراسات الكيفية في مجالات التنمية المهنية المستدامة تؤكد على ضرورة تكثيف برامج التنمية المهنية على متغيرات البيئة التعليمية داخل الصف وداخل المدرسة، وتطوير أداء المعلم في هذا المجال، كما أكدت دراسة (Ninlawan, 2015) على ضرورة مراعاة تنوع برامج التنمية المهنية المستدامة بما يمكن من مواجهة العديد من المشكلات التعليمية خاصة ما يرتبط بصعوبات التعلم، والطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ولقد هدفت دراسة (Elshof, 2005: 173) إلى تحليل (45) دراسة في مجال التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ولقد توصلت نتائجها إلى أن معظم المعلمين يعزفون عن المشاركة في البرامج التدريبية بسبب العديد من العوامل أهمها في الأولوية: الوقت المتاح للتدريب، والمحتوى العلمي، حيث يميل المعلمون إلى المشاركة في برامج التنمية المهنية ذات الصبغة الرقمية أو التكنولوجية سواء على مستوى المحتوى العلمي، أو على مستوى المعالجات التدريبية، بالإضافة إلى ضرورة التركيز على بدائل التنمية المهنية الذاتية للمعلمين، مع تقديم مقومات هذه البدائل وتوفيرها داخل المدرسة.

وأكدت دراسة (الشهراني، 2011: 151) إلى إنه علي الرغم من الجهود المبذولة في مجالات التنمية المهنية للمعلمين، إلا أنها تواجه العديد من التحديات لأسباب كثيرة منها: كبر مجتمع المعلمين، والنمو المستمر لهذا المجتمع في جميع المراحل التعليمية، مما يجعل عملية استيعاب كافة المعلمين ذات صعوبة كبيرة خاصة في ظل برامج التنمية المهنية التقليدية، بالإضافة إلى معارضة مديري المدارس خروج المعلمين لدورات تدريبية أو غيرها أثناء فترة الدراسة، مع تعدد الجهات المسؤولة عن التدريب كأحد آليات التنمية المهنية، وأشارت الدراسة إلى تصور مقترح للمركز الوطني للتنمية المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية، ومن بين أهدافه إيجاد منظومة موحدة للتنمية المهنية للمعلمين، وبناء منظومة مهنية متكاملة، مع توفير

فرص الترقى المهني، وإثارة دافعية المعلمين نحو تطوير الأداء المهني، وتحفيز المعلمين على الابتكارات والاختراعات التربوية والتخصصية، وبناء الاتجاهات الإيجابية وتنمية الولاء نحو مهنة التعليم، وتأهيل المعلم الجديد وإكسابه متطلبات التعليم والتعلم، والتعريف ببيئة التعليم والتعلم وأنظمتها.

كما أشارت دراسة (الحربي، 2011: 223-224) إلى قصور برامج التدريب كأحد آليات التنمية المهنية للمعلمين، ويعزو ذلك إلى العديد من العوامل منها: ضعف اهتمام البرامج التدريبية بتطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في التنمية المهنية، وندرة مواكبتها للتغيرات والتحديات المعاصرة، وعدم ارتباطها لحاجات المعلمين، قصور وتناقض محتوى بعض البرامج التدريبية، وعشوائية تقييم البرامج التدريبية من حيث صلاحيتها وفعاليتها التدريبية دون تخطيط جاد، وضعف العلاقة بين الهيئات المنوط بها برامج التدريب والتنمية المهنية للمعلمين، وغلبة الطابع التقليدي على البرامج المقدمة للمعلمين، وغلبة الطابع النظري على محتوى هذه البرامج، وعدم مناسبة الوقت التي تقدم فيه هذه البرامج للمعلمين، وأشارت توصيات الدراسة إلى ضرورة التنسيق بين المؤسسات والجهات المعنية، واعتبار التدريب أحد آليات واستراتيجيات التنمية المهنية، والتي يتطلب التخطيط وفق أسس علمية، والثقة التامة في قدرات المعلم وإمكاناته، مع ضرورة تحفيز المعلمين، وتقييم أدائهم، مع دراسة احتياجات المعلمين بصورة صادقة، مع الربط بين جوانب التعلم (معرفي - وجداني - مهاري) داخل محتوى البرامج، مع الارتباط بالمتغيرات العالمية المعاصرة، مع مراعاة احتياجات المعلمين في الجوانب الأكاديمية، والإدارية، والارتباط بمهارات اتخاذ القرار، وحل المشكلات، والقيادة والعمل الجماعي، مع ارتباط برامج التنمية المهنية بنتائج البحوث العلمية.

كما أشارت دراسة (محمد، 2011: 6-7) إلى قصور برامج التنمية المهنية على التدريب، ونمطية البرامج المقدمة لتدريب المعلمين، وعدم تركيزها على الجوانب التطبيقية وتقنيات التعليم، وعجزها عن تزويد المعلمين بمهارات التنمية المهنية الذاتية، والتعلم المستمر، مع عزوف نسبة كبيرة من المعلمين عن المشاركة في هذه البرامج لشعورهم بعد فعاليتها، وغياب دور المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين بسبب قلة الإمكانيات المادية، وعدم وجود الخبرات الكافية في برامج التنمية المهنية داخل المدارس، كما تخفت آليات التنمية المهنية بخلاف التدريب، حيث لا يوجد شروط واضحة ومرتبطة بالتنمية المهنية فيما يخص صلاحية مزولة المهنة والاستمرارية فيها، كما لا ترتبط عملية الترقى بمعايير معاصرة ترتبط بضرورة التنمية المهنية الذاتية للمعلمين على الدرجة المراد الترقى عليها.

وحددت دراسة (Kim, et.al, 2014: 230-231) مجموعة من المشكلات والتحديات تواجه برامج التنمية المهنية أهمها: وقت تقديم برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومدى مشاركة

المعلمين في تحديد الوقت المناسب، بالإضافة إلي الزمن المخصص لتلك البرامج، إن وقت تقديم البرامج قد يكون محفزاً لمشاركة المعلمين ، كما أن الوقت قد يرتبط بآلية التنمية المهنية المستخدمة، فعلي سبيل المثال بعض الآليات والاستراتيجيات قد تتطلب وجود المعلم بالمدرسة منها: الملاحظة، تخطيط درس نموذجي، متابعة تدريس الأقران، التأمّلات الصفية، ومن المشكلات ذات الأهمية التي تواجه برامج التدريب مدى إمكانية تطبيق المواد التدريبية/ محتوى برامج التنمية المهنية، فالمعلم قد يفقد دافعيته في حالة شعوره بعدم وجود جوانب تطبيقية لما يتعلمه من نظريات ومبادئ، كما تعد البيئة المحيطة بالمعلم أثناء تلقي البرامج التدريبية محفزاً للمشاركة والاستفادة، وقد تكون عائقاً بين المعلم والجوانب التطبيقية، ومن المشكلات التي تم ملاحظتها من خلال دراسات تقييم برامج التنمية التزام المعلمين بالمشاركة الهادفة، وأوصت الدراسة من البدائل الضرورية لتطوير برامج التنمية المهنية تبني مفهوم التنمية المهنية المستدامة المتمركزة على المدرسة.

وأشارت دراسة كل من (بوضياف، و بن خورر، 2015: 684) أن التنمية المهنية المستدامة من المفاهيم المعاصرة التي تولي اهتماماً إلي الاستمرارية في التعليم والتعلم والتدريب، وأشارت الدراسة إلي قصور برامج التنمية المهنية، حيث يلاحظ أنه غلبة الطابع النظري، والتركيز على المشكلات والجوانب الإدارية، وعدم ارتباطها بالمهام الوظيفية خاصة في حالات الترقية، وعدم دراستها للاحتياجات المهنية، كما لوحظ غياب العديد من آليات التنمية المهنية المستدامة، وقصورها في معظم الأعيان علي البرامج التدريبية، على الرغم من صعوبة المشاركة فيها خاصة أثناء سير العملية التعليمية.

وحول واقع التنمية المهنية، فقد اتضح من خلال الزيارات الميدانية للمدارس بمنطقة تبوك، أنه على الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة في هذا المجال وجود العديد من التحديات أمام برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- التركيز على التدريب كأحد أساليب وآليات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، والقصور في توظيف العديد من آليات التنمية المهنية خاصة ما يتمركز حول القدرة المؤسسية للمدرسة منها: الزيارات الصفية لمدرّاء المدارس والمشرفين التربويين وأهميتها في دراسة وتحديد الاحتياجات المهنية والأكاديمية للمعلمين بصورة واقعية، مع القصور في تفعيل الزيارات الصفية بين المعلمين بغية تبادل الخبرات، وندرة توظيف آليات التنمية المهنية الذاتية، بالإضافة إلي ندرة توظيف المعلمين لنتائج تقييم الطلبة لعمليات التدريس والتعليم، وكتابة الملاحظات الصفية عن الدرس، والتدريس التأملي، وتطبيق البحوث الإجرائية (بحوث الفعل).

- القصور في الاستفادة من المعلمين المبتعثين للخارج، في بناء دورات داخل المدرس، وجلسات نقاش يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات التدريسية للمعلمين داخل التخصص الواحد.
 - ميل بعض المعلمين لاستخدام خطط التدريس (التحضير) الجاهز يقلل من فرص التنمية المهنية المستدامة للمعلمين عن طريق المرور بخبرات تحليل محتوى الدرس، وصياغة الأهداف، ورسم خريطة للمفاهيم والأفكار الرئيسية، والتمييز بين المفاهيم والمهارات والتعميمات، وتوصيف عمليات التعليم والتعلم وعمليات العلم خاصة في محتوى المناهج المطورة.
 - القصور في التكامل بين الكليات بأقسامها العلمية والميدان التربوي خلال البرامج المقدمة، حيث يجب التواصل بين الإدارات التعليمية والأقسام العلمية لدراسة احتياجات المعلمين بدقة، وتوصيفها وتصميم البرامج التربوية والأكاديمية في المسارات المختلفة وفق تلك الاحتياجات.
 - توقيت البرامج التدريبية عادة يكون من بين عوامل عزوف المعلمين عن تلك البرامج، مع فقدان الدافعية لدى بعض المعلمين فيما يرتبط بمحتوى البرامج التدريبية.
 - ندرة مشاركة المعلمين في المؤتمرات والندوات وورش العمل، وحتى في حالة المشاركة اتضح ندرة وجود خطة للاستفادة من المعلمين المشاركين في تلك الآليات في تطوير أداء المعلمين، وتطوير الأداء المدرسي بصفة عامة.
- وعلي الجانب الآخر يشير (العيسى، 2016: 3) أن الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية تمثل خريطة طريق لمرحلة جديدة في تاريخ المملكة العربية السعودية، وتتضمن برنامجاً أكثر ارتقاء بالتعليم يضمن تعليم يسهم في عجلة التقدم الاقتصادي، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم، ومتطلبات سوق العمل، كما يعد تطويراً لدور الأسرة ومشاركتها في العملية التعليمية، ولذا يجب التنسيق بين الجامعات السعودية والإدارات التعليمية للعمل علي تحقيق رغبة القيادة الرشيدة في التنمية المستدامة.
- وتضمن برنامج التحول الوطني كأحد برامج الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية مجموعة من الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بالتعليم بصفة عامة (8) أهداف استراتيجية، ارتبط الهدف الاستراتيجية الثاني بالمعلم حيث أشار إلي ضرورة تحسين استقطاب المعلمين وإعدادهم وتأهيلهم وتطويرهم، وارتبط هذا الهدف الاستراتيجي بأهداف الرؤية والمتمثلة في تحسين هذا الدور للمعلم بغية ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن، وتزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل المستقبلية، ومن مؤشرات الأداء لهذا الهدف الاستراتيجي زيادة متوسط عدد ساعات التطوير المهني التي مر بها المعلمون لتصل إلي

(18) ساعة عام 2020م، ثم تدريجياً تصل إلي المعيار الإقليمي (25 ساعة)، والمعيار العالمي (100 ساعة)، كما تضمن البرنامج مجموعة من الأهداف ذات الصلة المباشرة بمهام المعلم وتبرر البحث عن بدائل في التنمية المهنية، منها ما يلي:

- الهدف الاستراتيجي الثالث: (تحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع)، والملاحظ أن تحقيق هذا الهدف يرتبط في المقام الأول بالمعلم كأحد الأطراف الرئيسية، ويتطلب تنميته مهنيًا للقيام بهذا الدور وفق معايير دولية محددة، ووفق دراسة خصائص وطبيعة الطلبة المستهدفين.

- الهدف الاستراتيجي الرابع: (تطوير المناهج وأساليب التعليم والتقويم)، والملاحظ أن هذا الهدف يرتبط بصورة مباشرة بالمعلم، حيث يشارك المعلم في تقويم المناهج الحالية، وتقديم بعض المؤشرات للتطوير، ثم يقع علي المعلم مسؤوليات تطبيق ومعالجة المناهج الدراسية المطورة، ويتطلب هذا العديد من بدائل وآليات التنمية المهنية للمعلمين على المناهج المطورة، وعلى دراسة أساليب التعلم لدى الطلبة وتأثيرها على المعلم، والتحديات المرتبطة بها، وقدرة المعلم في تحديد احتياجات بدقة في هذا المجال، كما أن تطوير أساليب التقويم يتطلب تنمية أداء المعلم على تلك المستحدثات، إن هذا الهدف الاستراتيجي يفرض التنمية المهنية المستدامة للمعلمين كأولوية من البرامج التنفيذية داخل قطاع التعليم، ويوجه البحوث العلمية في الجامعات نحو تقديم بدائل لتنمية أداء المعلمين، وتقديم المساعدة لمتخذي القرار في هذا السياق.

- الهدف الاستراتيجي الخامس (تعزيز القيم والمهارات الأساسية للطلبة)، ويلاحظ أن تحقيق هذا الهدف مرتبط بمكونات الموقف التعليمي (الطالب - المعلم - الخبرة)، ومع توكيد القيم، فإن المعلم بحاجة لبرامج في التنمية المهنية توضح آليات العمل على غرس قيم المجتمع خاصة عند الأخذ بمسارات التقدم والرقي للمملكة العربية السعودية.

- الهدف الاستراتيجي السادس: (تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل)، ويعد هذا الهدف استكمالاً لما سبق، ويرتبط بصورة مباشرة بالمعلم.

وقد عملت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (2016م)، علي التوعية بالرؤية الوطنية 2030م من خلال تقديمها في صورة مجموعة من القيم وفق مستويات تعليمية تمثلت في: مستوى الصفوف الأولية من المرحلة الابتدائية، ومستوى الصفوف العليا للمرحلة الابتدائية، والمرحلة المتوسطة، والمرحلة الثانوية، كما تضمنت دليل المعلم في تدريس الوحدة التعليمية المرتبطة برؤية المملكة وتوعية الطلبة بها داخل المدارس، مع استشراف دور المعلمين والطلبة في تحقيق تلك الرؤية بغية تعزيز القيم الوطنية في نفوس الطلبة.

وانطلاقاً من ضرورة تفعيل أدوار المشاركين في العملية التعليمية بصفة عامة والمعلمين على وجه الخصوص للقيام بمهام بصورة فاعلة، وكفاءة عالية، هدفت الدراسة الحالية إلى تطوير آليات التنمية المهنية المستدامة، من خلال تحديد وتوصيف وتوظيف بدائل آخري للتنمية المهنية وفق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م، والتجارب الدولية، ونتائج دراسة الواقع الميداني للمعلمين، ونتائج تقييم برامج التنمية المهنية في الميدان، مع تصميم تصور مقترح لبدايل التنمية المهنية للمعلمين.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

بينت نتائج دراسة (Sobkin,&Adamchuk, 2015: 993) وجود العديد من أوجه القصور في برامج التنمية المهنية في الواقع الحالي، حيث لا تتفق مع متطلبات العصر الرقمي، ولا تتماشى مع التغيرات في مهام وممارسات المعلمين المتوقعة، وأوضحت نتائج دراسة كل من خان وخان (Khan., & Khan, 2017: 211) على أهمية تطوير آليات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاحتياجات المستقبلية القائمة على تحليل النظم التعليمية، وبينت نتائج دراسة كل من (Gage.,Grasley., &MacSuga, 2018: 246) أهمية تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين وفق احتياجاتهم، ووفق المشكلات التي تواجههم في أنشطة التعليم والتعلم والإدارة الصفية. كما بينت نتائج دراسة المنصور والغامدي (2019: 5) وجود بعض أوجه القصور في جودة أداء المعلم، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظم الإعداد والتنمية المهنية للمعلمين المتقدمين لشغل وظائف التعليم، كما أوصت العديد من الدراسات منها دراسة الفيفي (2018) بضرورة الانطلاق من الرؤية الوطنية 2030م في إعداد برامج التطوير في مجالات التعليم بصفة عامة. ومن خلال ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في قصور برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م، وقصورها علي البرامج التدريبية التقليدية، وعدم ربطها بالبدايل التقنية، والتنمية المهنية الذاتية، ولمواجهة المشكلة الحالية تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات التالية:

- السؤال الأول: ما بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الثاني: ما واقع توظيف بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية؟
- السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع توظيف بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية

الوطنية 2030م للملكة العربية السعودية تعزي لمتغيرات (المرحلة التعليمية، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة)؟

• **السؤال الرابع:** ما التصور المقترح (أسس، أهداف، محتوى، ومعالجات واستراتيجيات وبدائل وأساليب تقويم ومتابعة) لتطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للمملكة؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلي:

- تحديد متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م في أداء المعلمين، وانعكاساتها على بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة.
- توصيف قائمة بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة وفقاً لمتطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م.
- تقييم واقع توظيف بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م.
- تصميم تصور مقترح لتطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م.

أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة الحالية من ضرورة العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية وفق التخصصات والمؤسسات والاطراف المعنية، ولما كان المعلم ركيزة العملية التعليمية والموقف التعليمي، تعد تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين مطلباً ضرورياً لتحقيق تلك الاهداف والانتقال بالمملكة إلي خطوات أكثر شمولاً واتساعاً وتقدماً نحو مجتمعات صناعة المعرفة، ويمكن أن تفيد نتائج ومخرجات الدراسة الحالية فيما يلي:

- يفيد إدارة التدريب ومسئولي التنمية المهنية للمعلمين في الأخذ ببعض البدائل والاستراتيجيات والتوجهات المعاصرة في التنمية المهنية المستدامة منها: البحوث الإجرائية، وجلسات المناقشة في مجموعات تخصصية، والدروس النموذجية، وملاحظة الأقران، وملف التطوير المهني الذاتي، والمشاركات في المؤتمرات التقليدية والافتراضية، ومكتبة الدروس الرقمية، وملاحظات الطلبة، والتأمل الذاتي، والتدريس التأملي، والتقويم الأصيل، ومناقشة أولياء الأمور، وورش العمل داخل المدرسة، ومراكز التنمية المهنية بالمدرسة، ومراكز دعم المعلم عن طريق الإشراف التربوي، والتواصل مع الأقسام العلمية بالكليات والجامعات، والتدريب المصغر المتمركز على درس نموذجي، والتواصل بين

المعلمين في مدارس مختلفة، ونقل التجارب الناجحة بين المدارس، وغيرها من الآليات التقليدية والرقمية.

- يفيد المشرفين التربويين في التخصصات المختلفة في التعرف على بعض بدائل التنمية المهنية، وآليات توظيفها بغية ضمان التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفق متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م.
- يفيد المعلمين ومدراء المدارس في تعرف آليات توظيف بعض بدائل التنمية المهنية المستدامة بصورة إجرائية داخل المدارس.
- يفيد الباحثين بمجالات المناهج وطرق التدريس بالتعرف على آليات تفعيل البحث العلمي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية من جانب، ودراسة بدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من جانب آخر.

حدود الدراسة: تقتصر الدراسة الحالية على ما يلي:

- الحدود المكانية: يتم تطبيق أدوات الدراسة بمدارس مدينة تبوك التابعة لمنطقة تبوك التعليمية.
- الحدود الزمانية: يتم تطبيق أدوات الدراسة في العام الدراسي 1441/1440هـ.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين بالإدارة العامة لتعليم تبوك.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بتطوير نظام التعليم بصفة عامة، والمبادرات المرتبطة بالتنمية المهنية للمعلمين على وجه الخصوص.

مصطلحات الدراسة

• التصور المقترح

يعرفه (الشهراني، 2011: 152) بجمع المعلومات والبيانات، ودراسة واقع برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية، في ضوء فلسفة التعليم المستمر، بهدف تقديم تصور متكامل للتنمية المهنية يدعم متخذي القرار في تيسير آليات وعمليات التنمية المهنية. ويعرفها الروقي (2019: 79) بخطة المملكة العربية السعودية بعد النفط، تم الإعلان عنها في 25 إبريل 2016م، تضمنت آليات تطوير النظام التعليمي من حيث فلسفة بناء المناهج الدراسية، وأهدافها، وسبل تطويرها، وآليات تطويرها ومتابعتها، مع الارتقاء بآليات التنمية المهنية للمعلمين ، وتطوير استراتيجيات التدريس، والانتقال من التركيز على المعلم إلى الطالب، والانتقال من التركيز على المفاهيم والحقائق إلى التركيز على اتقان المهارات،

وتمكين الشخصية، وبناء الثقة لدى الطالب، وتنمية روح الإنتاج والابداع، مع تصميم بيئة تعليمية دافعة للطالب نحو التعلم، وجاذبة للاستمرارية في التعلم.

ويعرف في الدراسة الحالية إجرائياً بإطار عام مخطط ومقصود في ضوء أبعاد ثلاثة (الاتجاهات المعاصرة، واقع التنمية المهنية، الرؤية الوطنية 2030م)، يرتبط هذا الإطار بالتنمية المهنية المستدامة للمعلمين، يوضح أسس وأهداف وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية في ضوء الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية، كما يتضمن معايير اختيار بدائل التنمية المهنية، ومعايير محتوى البرامج المقدمة للمعلمين، ومعايير تصميم الأدوات المستخدمة والمعالجات، وأساليب المتابعة والتقييم.

• التنمية المهنية المستدامة Continuing Professional Development

يعرفها (Pitt James, Lubben, 2009: 170) بعمليات تغيير في الممارسات التدريسية والتعليمية للمعلمين لسد الفجوة بين التطورات في المجال الأكاديمي والمهني على المستوى النظري، وبين الميدان العملي داخل المدرسة.

ويعرفها (محمد، 2011: 20) بمجموعة الأنشطة والبرامج المستمرة والتي يتم التخطيط لها وتنفيذها من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات للمعلمين وإعدادهم للقيام بأدوارهم المتغيرة تفرضها متغيرات عصر التدفق المعرفي بطريقة أكثر كفاءة وفعالية. ومن بين برامج التنمية المهنية: برامج التأهيل/ الصقل التربوي، وبرامج علاج أوجه القصور لدى المعلم، وبرامج التجديد للاطلاع علي أحدث النظريات والتطورات العالمية والتربوية وعند البدء في تقديم مشروعات تعليمية أو مناهج جديدة، وبرامج الترقى، ومن آليات أو استراتيجيات التنمية المهنية ما يلي:

- 1) برامج التدريب.
- 2) التدريب عن بعد.
- 3) بحوث الفعل/ البحوث الإجرائية.
- 4) التعاون والتفاعل مع الزملاء.
- 5) حلقات النقاش وورش العمل.
- 6) البرامج المعتمدة علي شبكة الإنترنت.
- 7) التناوب الوظيفي.

كما يعرفها كل من (عبدالغني، وطه، 2015: 35) بكونها التغيرات الحادثة في الممارسات المهنية للمعلم وترتبط بمجموعة من الأبعاد: ميول المعلم واتجاهاته نحو مهنة التدريس، الرضا الوظيفي، كفاءة المعلم، التحديات والصعوبات التي يواجهها، تطلعات المعلم المهنية، احتياجات

المهنة، المناخ المدرسي، علاقة المعلم بزملائه، علاقة المعلم بالطالب، وعلاقة المعلم بالإدارة المدرسية.

ويعرفها كل من (بوضياف، وبن خور، 2015: 686) بعملية مستمرة مخطط لها قابلة للتنفيذ من أجل تزويد المعلمين بالقدر الكاف من المعرفة والإبداع للارتقاء بمستواه المهني والأكاديمي، بما ينعكس على ممارسات التدريس والتعليمية.

وتعرف التنمية المهنية المستدامة إجرائياً في الدراسة الحالية بمجموعة الآليات والاستراتيجيات التي يمكن توظيفها من قبل الجهات المعنية بغية تطوير وتغيير ممارسات المعلمين على المستويات الأكاديمية والتربوية والتكنولوجية والثقافية والشخصية، وتهدف التنمية المهنية المستدامة التغييرات في البناء المعرفي للمعلم، مع تحسين مهاراته وقدراته، وتوكيد اتجاهات الإيجابية نحو المادة، والطالب، والمدرسة. وتتوعد بدائل تطوير التنمية المهنية منها ما يتمركز حول المدرسة (داخل المدرسة)، ومنها خارج المدرسة، ومنها ما يرتبط بالمعلم ذاته.

الخلفية النظرية للدراسة

تؤكد عمليات وممارسات تحليل النظم التعليم في البلدان المختلفة أن الجهود المبذولة لتحسين نوعية التعليم ترتبط بشكل أساسي مرتبطة بجودة أداء المعلمين، خاصة في ظل التغييرات في مدخلات النظم التعليمية، والتطورات المستمرة في المعالجات، والاستدلالات التي تشير إلى استمرارية هذه التغييرات في المستقبل، وتهدف التنمية المهنية إلى توفير الدعم المهني المستمر للمعلمين بغية علاج المشكلات التي تواجههم من خلال ممارسات حقيقية تطبيقية، مع تدريب المعلمين على تطبيق المعارف المستحدثة بصورة عملية (Khan., & Khan, 2017: 2018).

وتعد التنمية المهنية للمعلمين من الركائز الأساسية في تطوير أداء المعلم أثناء الخدمة، حيث تعد التنمية المهنية أمر ضروري لتزويد المعلمين بالمعارف والمهارات والقيم التي تتعلق بالجوانب المهنية والأكاديمية، وتزويده بالاستراتيجيات المعاصرة في التدريس والتعليم، ويتطلب ذلك انطلاق برامج التنمية المهنية من الاحتياجات التدريبية للمعلمين، والأخذ بمبدأ التنمية المهنية المستمرة، مع بناء وعي المعلمين بالمستحدثات والتحول الوطني، وبناء قدراتهم في إجراء البحوث الإجرائية، مع بناء قدراتهم في التنمية المهنية المستدامة الذاتية بصورها التقليدية والرقمية (الأكلبي ودغري، 2017: 894).

وتعد التنمية المهنية بمثابة الآلية المتاحة لسد الفجوات بين التطور في ممارسات التعليم والتعلم والتحديات الأكاديمية والمهنية للمعلمين، وفي ظل العصر الرقمي يراعي تطوير آليات وبرامج التنمية المهنية والانتقال نحو الممارسات التطبيقية المتضمنة في تلك البرامج، مع تحسين

وتوسيع قاعدة التنمية المهنية، مع تعزيز الممارسات البحثية لتطوير الأداء التدريسي، والتركيز على تطوير ممارسات المعلمين في التعامل مع الطلاب ودراسة احتياجاتهم التعليمية والاجتماعية والشخصية، كما بينت نتائج دراسة ستيت وآخرون (State, et.al, 2019: 109) ضرورة البدء بدراسة الاحتياجات التدريبية والتركيز عليها في تخطيط برامج التنمية المهنية في المجالات التالية:

- التنمية المهنية آلية لتعديل الجانب المعرفي لدى المعلم.
- التنمية المهنية تركز على تحليل المحتوى العلمي في كل مادة دراسية.
- التنمية المهنية تركز على وعي المعلم بمعالجات المحتوى العلمي بصورة تطبيقية.
- التنمية المهنية تركز على خطط التحسين والتطوير الذاتي داخل كل مدرسة.
- التنمية المهنية تركز على تدريب المعلمين على التقنيات الحديثة في التعليم.
- التنمية المهنية تشمل صيغ متنوعة منها التدريب وورش العمل والندوات والمؤتمرات والبحوث الإجرائية والآليات الذاتية وتبادل الخبرات.

كما بينت دراسة جريرتس وآخرون (Geeraerts, et.al, 2015: 362) على أهمية التنمية المهنية باعتبارها آلية في التنشيط المعرفي والمهاري للمعلمين أثناء الخدمة، وتهدف التنمية المهنية إلى بناء المعارف والمهارات، وبناء مجتمعات التعلم بين المعلمين، وتعزيز الثقة بالنفس لدى المعلمين، وتعزيز الهوية المهنية لدى المعلمين، كما تعد آلية لتبادل الخبرات بين المعلمين في تخصصات متباينة أو تخصص واحد وفق خبرات متباينة، هذه الآلية تعتمد على العديد من الأساليب من بينها مجموعات الأقران/ الخبراء، والتنمية المهنية الذاتية، والمشروعات البحثية التطويرية.

ولقد ركزت الرؤية الوطنية 2030م بالمملكة العربية السعودية على أهمية القطاع التعليمي ودوره الفعال في تحقيق محاور الرؤية (مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح)، وأكدت الرؤية على أهمية المعلم في الجانب الإعداد والتدريب قبل وأثناء الخدمة، وذلك نظير وجود العديد من التحديات التي تواجه أداء المعلم الميداني من أهمها القصور في الجانب المهني للمعلمين قبل وأثناء الخدمة، مع التركيز على الجوانب النظرية، وإغفال الجوانب المهنية المرتبطة بتطوير الأداء التدريسي، مع ضعف برامج التدريبات المرتبطة بالجوانب التخصصية بصيغ عملية (المنصور، خالد محسن، والغامدي، 2019: 8).

وتعرف الرؤية الوطنية كما أوضح التوجيهي (2017: 207) " برؤية شاملة أطلقتها المملكة العربية السعودية تركز على ثلاثة مرتكزات ثلاث: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي والاستراتيجي، وتفعيل المشاركة المجتمعية، وتعزيز التعليم كأحد مدخلات تحقيق الازدهار والتقدم، وأكدت الرؤية الوطنية 2030م على تطوير المنظومة التعليمية، وتوفير القادر على بناء الشخصية، وتعزيز الأنشطة المدرسية، واكتشاف وصقل

المواهب، مع توفير برامج التنمية المهنية للمعلمين، وتأهيل القيادات المدرسية، وتطوير المناهج الدراسية.

وتسعى الرؤية الوطنية 2030م بالمملكة العربية السعودية إلى التوسع في إنشاء المؤسسات التعليمية من أجل تلبية طموحات المجتمع، هذا التوسع يتطلب التركيز على برامج إعداد وتدريب، وذلك وفق مجموعة من المعايير ذات الأهمية، ترتبط بالأخلاقيات العامة للمعلم، وأخلاقيات المهنة، والمعايير المهنية، والمعايير الأكاديمية، وتؤكد على الالتزام بالكفايات الرئيسة والضرورية لضمان جودة أداء المعلمين، والتوازن بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية، والانتقال من الصيغ التقليدية إلى الصيغ الرقمية، والتكامل بين مؤسسات الأعداد قبل الخدمة ومؤسسات التدريب أثناء الخدمة لدراسة الفجوات واحتياجات المعلمين في مجالات التنمية المهنية (طه، 2018: 111).

وتهدف الرؤية الوطنية كما أشارت دراسة كل من نصر والقرني (2018: 704) إلى مجتمع حيوي قائم على تعزيز مجتمعات التعلم، ودعم دور الأسرة في المنظومة التعليمية، مما يسهم في بناء الشخصية الإيجابية وتحسين جودة المخرج التعليمي، مع وطن طموح قائم على المواطنة والمشاركة المجتمعية الفاعلة، واقتصاد مزدهر يرتبط بتفعيل دور المؤسسة التعليمية، وبناء القدرات والموارد البشرية، وذلك من خلال تكامل أدوار المؤسسات التعليمية، وتعزيز عمليات التنمية المهنية للمعلمين واستقطاب العناصر المتميزة.

ويوضح الغامدي وآخرون (2019: 141) أن الرؤية الوطنية ركزت على تعظيم الاستفادة من المرتكزات الثلاثة، من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية يرتبط بعضها بالنظام التعليمي بصورة مباشرة منها: تطوير المنظومة التعليمية والتربوية وتحسين عملية التعليم والتعلم، مع بناء القدرات البشرية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتتضمن الرؤية مجموعة من الأهداف يجب أن يعمل عليها النظام التعليمي لترسيخها بصورة إجرائية منها: تعزيز القيم الإسلامية، وبناء بيئة ممتعة تتسم بالصحة وجودة الحياة، وخلق بيئة ملائمة لتمكين الأسرة من بناء مجتمع منتج، وتوليد فرص العمل من خلال مشروعات رائدة، وبناء شخصيات أبنائنا وفق قيم إيجابية رصينة، واعتماد ثقافة الأداء، وترسيخ مبدأ المسؤولية على مستوى الأفراد والمؤسسات والمجتمع، ويتم ذلك من خلال بناء الاقتصاد القائم على المعرفة، وتفعيل البني الإلكترونية، والاستثمار في رأس المال البشري، وبناء بيئات تعليمية جاذبة، وضمان جودة الخدمات التعليمية، مع المحافظة على الهوية الوطنية.

وانطلاقاً من أهمية دور المعلم في تحقيق الرؤية الوطنية، هدفت دراسة الروقي (2019: 68) إلى بناء برنامج تدريبي لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، وبينت الدراسة وجود ضعف عام لدى عينة الدراسة وفق متطلبات الرؤية الوطنية، وأكدت الدراسة على أهمية تدريب المعلمين في ضوء مكونات وأهداف هذه الرؤية،

والتأكيد على تطوير قدراتهم على تعليم الآخرين، وزيادة وعيهم بالمبادئ التي ترسخ العلاقات الإنسانية، مع شحذ همهم للمشاركة في التطور المجتمعي والثقافي والاقتصادي، مع التركيز على المتغيرات المجتمعية والتطورات التكنولوجية، والمستحدثات في استراتيجيات التدريس، مع بناء قدراته في تحسين البيئات التعليمية المحفزة، مع مراعاة المستجدات في عناصر الرؤية الوطنية بصورة مستمرة.

وفي دراسة حسن (2018: 13) التي هدفت إلى تفعيل دور جامعة تبوك في تحقيق الأهداف التعليمية بالرؤية الوطنية 2030م بالمملكة، وأوضحت الدراسة أهمية دور المؤسسة التعليمية الفاعل في تطوير القدرات البشرية، والتركيز على تطوير المخرجات التعليمية. ويرتبط ذلك بصورة مباشرة بتطوير الأداء التدريسي للمعلمين.

كما هدفت دراسة التويجري (2017: 201) إلى بناء تصور إلى إعداد المعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، وتنطلق الدراسة من مجموعة من التحديات تواجه الأداء التدريسي، وبرامج التنمية المهنية المقدمة لهم، ومن أهم هذه التحديات: استراتيجيات التدريس التقليدية، صعوبة التوازن بين الجانبين النظري والتطبيقي في العروض التدريسية، كما بينت الدراسة ضرورة توجه برامج الإعداد والتدريب نحو الأخذ بالمبادرات التي طرحتها الرؤية الوطنية، مع الأخذ بالاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير أداء المعلمين.

وهدف دراسة الأكلبي ودغري (2017: 892) إلى التعرف على دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030م، واعتمدت الدراسة على بناء استبانة تكونت من (31) مفردة في مجالات واقع التنمية المهنية للمعلمين، ومعوقات التنمية المهنية للمعلمين، ومتطلبات التنمية المهنية للمعلمين، وبينت نتائج الدراسة ضرورة التركيز على تقويم برامج التنمية المهنية، وقياس انتقال أثر التدريب، وتنمية مهارات البحث العلمي لدى المعلمين، وتوظيف برامج التنمية المهنية الإلكترونية، وتوظيف برامج التنمية المهنية الذاتية.

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية تعد آلية ضرورة لمتابعة واستمرارية تطوير أداء المعلم أثناء الخدمة، وبينت الدراسات السابقة أن واقع التنمية المهنية قاصر عن تلبية احتياجات المعلمين، خاصة لقصور معظم برامج التنمية المهنية على آلية التدريب فقط، وقصوره على البرامج العام والأطر المفاهيمية، والبرامج خارج المدرسة، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ضرورة متابعة الرؤية الوطنية والعمل على تلبية أهدافها الاستراتيجية في مجال التعليم بصفة عامة والتنمية المهنية على وجه الخصوص، وتختلف معها في بناء تصور مقترح لدمج العديد من آليات التنمية المهنية المستدامة والتي تتفق مع طبيعة العصر الرقمي من جانب، واحتياجات المعلمين من جانب آخر.

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية علي المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية، وتحليل أهدافها الاستراتيجية فيما يخص منظومة التعليم والمعلم، مع تحليل التجارب والدراسات الدولية، والمسابقات الدولية والإقليمية والمحلية، بغية تحديد بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، مع بناء استبيان لتقييم واقع توظيف بدائل التنمية المهنية في مدارس منطقة تبوك التعليمية، ويتم تحديد عينة الدراسة من معلمي منطقة تبوك التعليمية وفقاً لمتغيرات: المرحلة التعليمية، والمحافظات، والتخصص العلمي (المادة الدراسية)، ويتم تطبيق أداة الدراسة لجمع البيانات حول واقع التنمية المهنية، ووفقاً لنتائج الدراسة الميدانية يتم توصيف أسس وعناصر التصور المقترح لتطوير بدائل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.

أداة الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول: ما بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية؟ تم استقراء العديد من الدراسات المرتبطة بالرؤية الوطنية 2030م، وتوظيفها في تقييم وتطوير بعض مدخلات النظام التعليمي من بينها أداء المعلمين، وتطوير برامج التنمية المهنية، ومنها دراسة ، والدراسات المرتبطة بالتنمية المهنية، منها دراسة، لتحديد قائمة بدائل واستراتيجيات في ضوء مرتكزات الرؤية الوطنية والتمثلة في: المرتكز الأول: مجتمع حيوي (قيم راسخة، بيئته عامرة، بنيانه متين)، والمرتكز الثاني: اقتصاد مزدهر (فرصة مثمرة، استثمار فاعل، تنافسية جاذبة، موقعه مستغل)، والمرتكز الثالث: وطن طموح (حكومة فاعلة، مواطن مسئول). كما تبين من خلال تحليل الدراسات السابقة تنوع بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية، حيث لا تقتصر فقط على البرامج التدريبية، وإنما تركز على البحوث الإجرائية/ بحوث الفعل، ومداخل الدرس البحثي lesson study، والفصل المفتوح open class، والدراسات المهنية، ولتحقيق هدف الدراسة الحالية في بناء تصور مقترح للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين بالتعليم العام، في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030م، تم توظيف قائمة البدائل والاستراتيجيات في إعداد أداة الدراسة (استبانة)، وفق الخطوات التالية:

الهدف من الاستبانة

- توصيف برامج التنمية المهنية المستدامة المقدمة في الوقت الراهن داخل نظام التعليم العام.
- دراسة معوقات برامج التنمية المهنية المستدامة في الواقع الميدانية، وتوضيح أسباب عدم الاستفادة منها.
- تحديد احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030م.
- وصف برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المستدامة في ضوء تحقيق أهداف ومبادرات الرؤية الوطنية 2030م.
- توضيح اتجاهات معلمي التعليم العام بالمراحل التعليمية الابتدائية والمتوسطة والثانوية نحو برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المستدامة في ضوء تحقيق أهداف ومبادرات الرؤية الوطنية 2030م.

محتوى الاستبانة: في ضوء تحليل مرتكزات وأهداف الرؤية الوطنية 2030م كبرامجها والمبادرات المرتبطة بها، أمكن توصيف محتوى كما في جدول (1) التالي:

جدول (1) وصف محتوى الاستبيان

م	المجالات	وصف محتوى المجال	عدد المفردات
1	واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م	وصف البرامج المقدمة بغرض التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتحديد مدى الاستفادة منها، ومدى ارتباطها بمرتكزات الرؤية الوطنية وأهدافها الاستراتيجية، وارتباطها باحتياجات المعلمين، والمعوقات التي تواجه المعلمين في المشاركة الفاعلة من وجهة نظرهم	12
2	احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	تحديد المجالات الرئيسية والفرعية في التنمية المهنية للمعلمين، ومدى حاجة المعلمين لها وفق معايير ومرتكزات الرؤية الوطنية 2030م وأهدافها الاستراتيجية وبرنامج التحول الوطني 2020م من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.	15
3	برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	وصف الصيغ المقدمة في التنمية المهنية من ناحية المحتوى وآليات تقديم برامج التنمية المهنية، واستراتيجيات تنفيذها، وكيفية متابعتها ميدانياً وقياس انتقال أثر التدريب داخل المدارس.	13
		إجمالي الاستبيان	40

صدق وثبات الاستبانة

لما كان الصدق يعني أن تقيس الأداة ما وضعت لقياس، تم تقديم الاستبانة لعدد (10) من المتخصصين في مجالات المناهج وطرق التدريس والقياس النفسي، لتحديد مدى ارتباط المفردات بالمجال، ومدى كفاية المفردات لقياس الهدف داخل كل مجال، وداخل الأداة ككل، كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل مفردة ودرجات المجال الرئيسي التي تنتمي إليه، وانحصرت قيم معامل الارتباط بين قيمتي (0.587)، (0.830)، بقيم دالة إحصائية عند مستويات دلالة 0.01 وتوضح دلالة معامل الارتباط مدى صدق الاتساق بين مفردات الأداة والمجالات الرئيسية التي وضعت لقياسها. كما تم قياس ثبات الأداة/ الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق أداة الدراسة مرة واحدة على عينة استطلاعية (غير عينة الدراسة)، وعددها (42) من معلمي مدينة تبوك، وكانت النتائج كما في جدول (2) التالي:

جدول (2) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	مجالات التنمية المهنية المستدامة	عدد المفردات	معامل ألفا كرونباخ
1	واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م	12	0.839
2	احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	15	0.755
3	برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	13	0.602
	إجمالي الأداة	40	0.893

يتضح من جدول (2) ومن استقراء قيم معاملات ألفا كرونباخ، والتي أتت بقيم أكبر من (0.6)، مما يشير إلى ثبات مفردات الاستبانة، وإمكانية توظيفها في إجراءات التطبيق الميداني، لتحقيق أهداف الدراسة.

المجتمع الأصلي وعينة الدراسة

يتحدد المجتمع الأصلي في الدراسة الحالية بجميع المعلمين في مراحل التعليم العام بمدينة تبوك التابعة للإدارة العام لتعليم منطقة تبوك، وتشمل (1942، 976، 845) من معلمي مدارس القطاع الحكومي بالمرحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية على الترتيب، وفق تقرير الهيئة العامة للإحصاء (2017: 25)، وتتكون عينة الدراسة من عينة طبقية تم اختيارها وفقاً لمتغيرات المرحلة التعليمية، والمحافظات، والتخصص، وذلك بغية تمثيل جميع متغيرات الدراسة في العينة المحددة. ويبين جدول (3) وصف العينة كما يلي:

جدول (3) وصف عينة الدراسة وفق متغيراتها

عدد سنوات الخبرة		وفقاً للتخصص		وفقاً للمرحلة	
العدد	سنوات الخبرة	العدد	التخصص	العدد	المرحلة
23	أقل من 5 سنوات	29	مواد علمية	50	الابتدائية
54	(5-10) سنوات	35	علوم شرعية	25	المتوسطة
20	10 سنوات فأكثر	33	اجتماعيات	22	الثانوية
97	الإجمالي	97	الإجمالي	97	الإجمالي

إجراءات التطبيق الميداني

تمت إجراءات التطبيق الميداني في الفصل الدراسي الأول 1441/1440هـ، بعدد (7) من مدارس مدينة تبوك، وبدأت إجراءات التطبيق الميداني بتوضيح الهدف من الاستبانة، وكيفية الاستجابة عليها، ومتابعة المشاركين، وتم توزيع الأداة واسترجاعها على عينة الدراسة خلال أسبوعين، وتبين أثناء تطبيق الأداة، ومن خلال مناقشة عينة الدراسة وجود العديد من أوجه القصور في برامج التنمية المهنية في الواقع الحالي من أهمها: الارتباط بالاحتياجات الفعلية للمعلمين، ضرورة الربط بين الجانبين الأكاديمي والمهني، مع وجود برامج تخصصية في المواد الدراسية، مع التركيز على الجانب العملي والتطبيقي في برامج التنمية المهنية، ومراعاة زمن تقديم برامج التنمية المهنية، وتضمن بعض البرامج داخل المدارس.

المعالجات الإحصائية: تضمنت الدراسة الحالية العديد من المعالجات الإحصائية كما يلي:

اعتمدت الدراسة الحالية على المعالجة الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ويتم تحديد درجة الأهمية وفق التدرج المتصل التالي:

1. أهمية كبيرة جداً ينحصر الوسط الحسابي بين (4.20-5.00).

2. أهمية كبيرة ينحصر الوسط الحسابي بين (3.40-4.20).

3. أهمية متوسطة ينحصر الوسط الحسابي بين (2.60-3.40).

4. أهمية ضعيفة ينحصر الوسط الحسابي بين (1.80-2.60).

5. أهمية ضعيفة جداً ينحصر الوسط الحسابي بين (1.00-1.80).

- استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق التي تعزي لمتغيرات الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع توظيف بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للمملكة العربية السعودية؟ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية في المجال الأول:
واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م

م	المفردات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
1	تتضمن برامج في التنمية المهنية المستدامة مرتكزات الرؤية الوطنية 2030م وأهدافها الاستراتيجية.	2.56	1.09	ضعيفة
2	توضح برامج التنمية المهنية الوطنية توجهات الرؤية الوطنية في مجالات التعليمي وإعداد المعلم وتدريبه أثناء الخدمة.	2.71	0.63	متوسطة
3	تضمن قيم الوسطية والتسامح والإتقان والانضباط والعدالة والشفافية والعزيمة والمثابرة في برامج التنمية المهنية.	2.49	1.01	ضعيفة
4	تتنوع بدائل وصيغ التنمية المهنية المستدامة بين التدريب المباشر والتدريب المتمركز على البحوث، والمشروعات التدريبية للمعلمين، ودراسات الحالة، تبادل الزيارات الصفية، مجموعات المناقشة، والتنمية الذاتية...الخ.	2.62	0.78	متوسطة
5	تؤكد برامج التنمية المهنية على تنمية وقياس المهارات العليا في التفكير خاصة مهارات اتخاذ القرار ومهارات التفكير الإبداعي ومهارات التفكير الناقد.	2.51	1.03	ضعيفة
6	ترتبط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات في مادة التخصص وتطويرها وفق المستحدثات العلمية والتكنولوجية.	3.18	0.59	متوسطة
7	ترتبط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات في استراتيجيات التدريس المعاصرة المتمركزة على الطالب.	3.14	1.21	متوسطة
8	ترتبط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات في الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء منها التقويم الحقيقي والتقويم المتمركز على الأداء	2.64	1.09	متوسطة
9	تتطلب برامج التنمية المهنية خاصة برامج التدريب النقرغ الكامل للمشاركة الفاعلة مما يؤثر على جودة الأداء داخل المدرسة سلباً.	3.69	1.07	كبيرة
10	تتضمن برامج التنمية المهنية العديد من الأطر النظرية مما تؤثر على المشاركة الإيجابية وانتقال أثر التدريب.	3.26	1.16	متوسطة
11	تواجه برامج التنمية المهنية العديد من المعوقات منها: المدة الزمنية، ومكان التدريب، وندرة الجانب التطبيقي، وندرة ورش العمل، وصعوبة متابعة الأداء، والاقتصار على التدريب خارج المدرسة،...الخ	3.48	1.03	كبير

م	المفردات	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
12	تتضمن معظم برامج التدريب موضوعات روتينية وأساليب تدريب روتينية مما يقلل فرص انتقال أثر التدريب.	3.29	1.34	متوسطة
	مستوى المجال الأول	2.96		متوسطة

يتضح من جدول (4) ما يلي:

- المستوى العام للمجال الأول جاء بدرجة متوسطة، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية لمفرداته بين (2.49 - 3.69)، وتباينت المفردات بين مستويات ضعيفة ومتوسطة وكبيرة.
- أتت بعض المفردات بدرجة ضعيفة، هذه المفردات المرتبطة بالرؤية الوطنية بالمملكة 2030م، كما ارتبطت بتركيز برامج التنمية المهنية على معالجات تضمين القيم المرتبطة بالرؤية الوطنية، ومعالجة المهارات العليا للتفكير.
- كما جاءت المفردات المرتبطة بوجود معوقات تواجه برامج التنمية المهنية للمعلمين بدرجة كبيرة، مما يشير إلى اتفاق العينة بدرجة كبيرة على تلك المعوقات، وضرورة مواجهتها بآليات مختلفة عن الواقع الحالي.
- تؤكد نتائج جدول (4) السابق أن برامج التنمية المهنية الحالية لا تلبي تحقيق الأهداف الاستراتيجية ومرتكزات الرؤية الوطنية في مجالات تطوير أداء المعلم، وتتطلب إعادة صياغتها، والبحث عن بدائل متنوعة تنطلق من الرؤية ومن خصائص العصر الرقمي والاحتياجات الفعلية للمعلمين.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية في المجال الثاني:

احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م

م	الاحتياجات التدريبية	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
13	تضمين وتوضيح عناصر ومرتكزات الرؤية الوطنية 2030م والبرامج التنفيذية المرتبطة بالتحول الوطني في برامج التنمية المهنية.	4.16	1.03	كبير
14	أساليب بناء مصفوفة القيم الأخلاقية والعلمية والجمالية وآليات معالجتها خلال الخبرات والأنشطة التعليمية.	4.20	0.58	كبير جداً
15	كيفية دمج القيم الإيجابية والمرونة في التفكير وثقافة العمل في محتوى المقررات الدراسية ومعالجات التدريس.	3.89	1.14	كبير
16	التركيز على بناء مهارات التدريس من خلال تقديم دروس عملية في ورش	4.26	0.75	كبير

م	الاحتياجات التدريبية	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	عملية تعاونية وتخصصية.			جداً
17	كيفية استخدام مداخل التنمية المهنية المتمركزة على الأداء المدرسي منها مدخل الدرس البحثي lesson Study ومدخل الفصل المفتوح openclass في بناء مهارات تنفيذ التدريس	3.62	0.79	كبير
18	تعرف كيفية استخدام مهارات التدريس التأملي في التنمية المهنية المستدامة الذاتية.	3.81	0.98	كبير
19	استخدام الصيغ الرقمية في التنمية المهنية الذاتية للتدريب على مهارات التدريس الافتراضي والرقمي.	4.03	0.89	كبير
20	التدريب على توظيف المنصات التعليمية في أنشطة التعليم والتعلم في مادة التخصص.	4.27	0.90	كبير جداً
21	بناء مهارات توظيف البحوث الإجرائية/ بحوث الفعل في التنمية المهنية الذاتية خاصة لمواجهة المشكلات الصفية وصعوبات التعلم.	4.41	0.93	كبير جداً
22	التدريب وفق معايير مزاولة رخصة التدريس والتعليم مع استيضاح المهارات المتطلبة للاستمرارية في تطوير الأداء التدريسي.	3.87	0.69	كبير
23	تطوير أداء المشرفين التربويين في مجالات الزيارات الصفية والمناقشات البؤرية مع المعلمين داخل المدرسة بهدف تطوير الأداء.	3.62	1.21	كبير
24	التدريب على أنشطة المسابقات الدولية في التعليم العام منها: TIMSS, PISA, PIRLS.	3.98	0.62	كبير
25	التركيز على برامج متخصصة في تشخيص وعلاج صعوبات التعلم في المواد التخصصية .	4.30	1.03	كبير جداً
26	وجود برامج تخصصية في التنمية المهنية على المناهج الدراسية المطورة وكيفية متابعة تنفيذ المناهج وتقويمها وفق مخرجات التعلم.	4.51	0.66	كبير جداً
27	التركيز في برامج التنمية المهنية على اكتساب مهارات توظيف الأدوات التعليمية والموارد التعليمية المستحدثة التقليدية والرقمية.	3.80	1.25	كبير
	مستوى المجال الثاني	4.05		كبير

يتبين من جدول (5) ما يلي:

- المستوى العام للمجال الثاني جاء بدرجة كبيرة، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية لمفرداته بين (3.62 - 4.51)، وتباينت المفردات بين مستويات كبيرة جداً وكبيرة.
- أتت بعض المفردات بدرجة كبيرة جداً، خاصة المفردات التي تؤكد على وجود برامج تخصصية على المستويين الأكاديمي والمهني، وبناء مهارات البحوث الإجرائية، وبرامج تشخيص وعلاج صعوبات التعلم .

- تؤكد نتائج جدول (5) السابق اتفاق عينة الدراسة على الاحتياجات التدريبية باعتبارها الخطوة الأولى والرئيسية في إعداد برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030م.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى درجة الأهمية في المجال الثالث: برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م

م	الاحتياجات التدريبية	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
28	المشاركة الفاعلة والإيجابية للمعلمين في تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التنمية المهنية المستدامة.	3.58	0.88	كبير
29	الانتقال من التدريب خارج المدرسة في مدة محددة إلى التدريب داخل المدرسة بصورة مستمرة.	4.04	1.01	كبير
30	الانتقال من البرامج التدريبية العامة إلى برامج التدريبية التخصصية وربط استراتيجيات التدريس المعاصرة بالمحتوى العلمي في مادة التخصص.	3.52	0.67	كبير
31	ربط برامج التنمية المهنية باحتياجاتي في استيعاب الجوانب المستحدثة في مادة التخصص وكيفية معالجتها مع الطلاب.	3.80	1.08	كبير
32	ربط برامج التنمية المهنية باحتياجاتي في مواجهة المشكلات الصفية مع الطلاب سواء المشكلات التعليمية والمشكلات السلوكية.	4.10	0.87	كبير
33	الانتقال من البرامج التدريبية إلى برامج التنمية المهنية المتنوعة التقليدية والرقمية المتزامنة وغير المتزامنة.	3.55	1.02	كبير
34	مشاركة الطلاب في تقييم أداء المعلم، ومراجعة التغذية الراجعة وتضمينها في تخطيط برامج التنمية المهنية.	3.70	0.81	كبير
35	الانتقال من المشاركة في برامج التدريب إلى برامج التنمية المهنية القائمة على تطوير أداء المعلم كباحث تربوي.	4.26	1.05	كبير جداً
36	تصميم منصات التنمية المهنية داخل المدرسة متضمنة أدوات قياس ومتابعة الأداء التدريسي للمعلمين وتحديد نقاط القوة والضعف.	4.04	0.62	كبير
37	وجود بحوث نوعية تركز على تحليل ممارسات التدريس للمعلمين وتحديد أوجه التميز لنشرها وتعزيزها وجوانب القصور لعلاجها.	3.37	0.78	متوسط
38	تحول المشرف التربوي من الدور التقليدي إلى هيئة استشارية في معالجات المحتوى العلمي ومواجهة المشكلات الميدانية.	3.89	1.06	كبير
39	توظيف مجموعات الأقران - الخبراء في التنمية المهنية المستدامة داخل كل مدرسة أو بين مجموعة المدارس في مادة التخصص.	3.82	0.88	كبير
40	توظيف التقويم الذاتي في التنمية المهنية من خلال أدوات مقننة على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية داخل كل مرحلة.	4.16	0.87	كبير

م	الاحتياجات التدريبية	متوسط حسابي	انحراف معياري	درجة الأهمية
	مستوى المجال الثالث	3.83		كبير

يتبين من جدول (6) ما يلي:

- المستوى العام للمجال الثالث جاء بدرجة كبيرة، وانحصرت قيم المتوسطات الحسابية لمفرداته بين (3.37-4.26)، وتباينت المفردات بين مستويات كبيرة جداً وكبيرة ومتوسطة.
- أتت مفردة "الانتقال من المشاركة في برامج التدريب إلى برامج التنمية المهنية القائمة على تطوير أداء المعلم كباحث تربوي" بدرجة كبيرة جداً، وتشير إلى رؤية المعلمين على ضرورة تطوير البرامج الحالية والتي تقتصر معظم برامجها على البرامج التدريبية خارج المدارس.
- تؤكد نتائج جدول (7) السابق اتفاق عينة الدراسة على آليات واستراتيجيات تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030م.

الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع توظيف بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للملكة العربية السعودية تعزي لمتغيرات (المرحلة التعليمية، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة)؟ تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، وكانت النتائج كما يلي:

• متغير المرحلة التعليمية

جدول (7) نتائج اختبار (ف) بدراسة الفروق الإحصائية التي تعزي لمتغير المرحلة التعليمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م	بين المجموعات	20.777	2	10.389	0.427	0.654
	داخل المجموعات	2287.738	94	24.338		
	المجموع	2308.515	96			
احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	بين المجموعات	30.375	2	15.187	0.347	0.708
	داخل المجموعات	4118.904	94	43.818		
	المجموع	4149.278	96			
برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م	بين المجموعات	35.578	2	17.789	0.809	0.448
	داخل المجموعات	2067.433	94	21.994		
	المجموع	2103.010	96			

0.596	0.520	121.245	2	242.490	بين المجموعات	الأداة ككل
		232.974	94	21899.551	داخل المجموعات	
			96	22142.041	المجموع	

يتبين من جدول (7) ومن استقراء قيم (ف)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير المرحلة التعليمية بصفة عامة، وفي كل مجال على حدة. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق كبير بين استجابات أفراد عينة الدراسة، في رؤيتهم حول واقع التنمية المهنية، ودرجة احتياجاتهم التدريبية لتطوير ممارستهم وأدائهم التدريسي في ضوء رؤية المملكة 2030م، وضرورة تطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة لتلبية الأهداف الاستراتيجية ومرتكزات الرؤية الوطنية 2030م.

• متغير التخصص

جدول (8) نتائج اختبار (ف) بدراسة الفروق الإحصائية التي تعزي لمتغير التخصص

الدالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.628	0.467	11.361	2	22.722	بين المجموعات	واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م
		24.317	94	2285.793	داخل المجموعات	
			96	2308.515	المجموع	
0.878	0.130	5.736	2	11.472	بين المجموعات	احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م
		44.019	94	4137.806	داخل المجموعات	
			96	4149.278	المجموع	
0.638	0.452	10.014	2	20.027	بين المجموعات	برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م
		22.159	94	2082.983	داخل المجموعات	
			96	2103.010	المجموع	
0.726	0.321	75.140	2	150.281	بين المجموعات	الأداة ككل
		233.955	94	21991.760	داخل المجموعات	
			96	22142.041	المجموع	

يتبين من جدول (8) ومن استقراء قيم (ف)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير التخصص بصفة عامة، وفي كل مجال على حدة. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق كبير بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف تخصصهم (مواد علمية، وعلوم شرعية، واجتماعيات) في رؤيتهم حول واقع التنمية المهنية، ودرجة احتياجاتهم التدريبية لتطوير ممارستهم وأدائهم التدريسي في ضوء رؤية المملكة 2030م، وضرورة تطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة لتلبية الأهداف الاستراتيجية ومرتكزات الرؤية الوطنية 2030م.

• متغير عدد سنوات الخبرة

جدول (9) نتائج اختبار (ف) بدراسة الفروق الإحصائية التي تعزي لمتغير التخصص

الدلالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجالات
0.907	0.098	2.397	2	4.794	بين المجموعات	واقع التنمية المهنية المستدامة ومعوقاتها في ضوء رؤية 2030م
		24.508	94	2303.721	داخل المجموعات	
			96	2308.515	المجموع	
0.929	0.074	3.272	2	6.544	بين المجموعات	احتياجات المعلمين في التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م
		44.072	94	4142.735	داخل المجموعات	
			96	4149.278	المجموع	
0.767	0.266	5.909	2	11.817	بين المجموعات	برامج وآليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة في ضوء رؤية 2030م
		22.247	94	2091.193	داخل المجموعات	
			96	2103.010	المجموع	
0.878	0.130	30.601	2	61.201	بين المجموعات	الأداة ككل
		234.903	94	22080.840	داخل المجموعات	
			96	22142.041	المجموع	

يتبين من جدول (9) ومن استقراء قيم (ف)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير عدد سنوات الخبرة بصفة عامة، وفي كل مجال على حدة. وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق كبير بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف عدد سنوات خبراتهم في رؤيتهم حول واقع التنمية المهنية، ودرجة احتياجاتهم التدريبية لتطوير ممارستهم وأدائهم التدريسي في ضوء رؤية المملكة 2030م، وضرورة تطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة لتلبية الأهداف الاستراتيجية ومرتكزات الرؤية الوطنية 2030م.

ويتبين من خلال نتائج الدراسة الحالية اتفاق عينة الدراسة على أن برامج التنمية المهنية الحالية قاصرة عن تلبية احتياجات المعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، كما بينت نتائج الدراسة الحالية احتياجات المعلمين إلى برامج في التنمية المهنية ترتبط بتوضيح مرتكزات الرؤية الوطنية ومبادراتها في التعليم وفي التنمية المهنية للمعلمين، مع احتياجاتهم في استراتيجيات تضمين القيم والمهارات المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية في الرؤية الوطنية 2030م، واحتياجاتهم في كيفية تضمين ومعالجة المهارات العليا للتفكير، بالإضافة إلى احتياجات المعلمين في تنوع آليات واستراتيجيات التنمية المهنية خاصة الأدوات الرقمية منها المنصات التدريبية، وتوظيف البحوث الإجرائية، وتوظيف التنمية المهنية الذاتية، وتوظيف أدوات متنوعة في التقييم الذاتي،

وإعداد أدوات لتحديد الاحتياجات التدريبية، وغيرها من الآليات التي تعزز المشاركة الفاعلة للمعلمين في تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التنمية المهنية المستدامة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات، منها دراسة كما تتفق مع نتائج دراسة الروقي (2019: 79) ، والتي أكدت على ضرورة تطوير آليات التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، مع تعزيز الآليات التي تضمن أتيقان المعلمين لمهارات التدريس المتمركزة على الطالب، كما تتفق مع نتائج دراسة التويجري (2017: 201) فيما يرتبط بوجود العديد من المعوقات التي تواجه برامج التنمية المهنية المستدامة في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، كما تتفق مع نتائج دراسة الأكلبي ودغري (2017: 894) مع نتائج الدراسة الحالية فيما يرتبط بتطوير آليات واستراتيجيات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م، خاصة في تفعيل البحوث الإجرائية، وتفعيل الآليات والاستراتيجيات المرتبطة بالأدوات والصيغ الرقمية.

كما تتفق مع نتائج دراسة جونز وهوب وآدمز (Jones., Hope,& Adams, 2018: 429) والتي أكدت ضرورة الانتقال إلى الصيغ والاستراتيجيات الرقمية في برامج التنمية المهنية، حيث يجب أن يحدث اتساق بين التدريس والتعليم للطلاب، وبرامج التطوير المهني للمعلمين، فلا يمكن الفصل بين التدريس والتعليم الرقمي للطلاب من جانب والتنمية المهنية للمعلمين من جانب آخر، كما تتفق مع نتائج دراسة (Makovec, 2018: 34)، حيث أكدت على ربط برامج التنمية المهنية بالاحتياجات التدريبية المتطورة للمعلمين، مع ضرورة تنويع آليات التنمية المهنية للمعلمين، وربطها بتطوير الممارسات التدريسية، كما بينت نتائج دراسة (State, et.al, 2019: 107) حول ضرورة الدمج بين البحوث في مجالات التعليم والتنمية المهنية وتطوير الممارسات التدريسية من خلال برامج التنمية المهنية المتمركزة على البحوث الإجرائية.

للإجابة عن السؤال الرابع: ما التصور المقترح (أسس، وأهداف، ومحتوى، ومعالجات واستراتيجيات وبدائل، وأساليب تقويم ومتابعة) لتطوير بدائل واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء الرؤية الوطنية 2030م للملكة العربية السعودية؟ تما الاستفادة من نتائج التطبيق الميداني، والخلفية النظرية والرؤية الوطنية 2030م، في تحديد أسس التصور المقترح، وصياغة الأهداف عامة، وتوصيف بدائل التنمية المهنية المستدامة ذات الأولوية وفق ما يلي:

أسس التصور المقترح: ينطلق التصور المقترح من النقاط التالية:

- تنطلق برامج التنمية المهنية في التصور المقترح من محاور الرؤية الوطنية 2030م، والتي تؤكد على أهمية تطوير النظام التعليمي لتلبية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية في مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، وربط ذلك بالتنمية المهنية للمعلمين

في ضوء مصفوفة من القيم والمهارات المرتبطة بالعصر الرقمي ومجتمعات صناعة المعرفة.

- تعزز برامج التنمية المهنية في التصور الحالي من دراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بصورة دقيقة وفق أدوات وأساليب علمية، مع توكيدها من جهات متعددة منها: تقييم القيادات المدرسية للأداء التدريسي للمعلمين، وتقييم المشرف التربوي، والتغذية الراجعة من الطلاب، والتقييم الذاتي من قبل المعلم.
- انتقال برامج التنمية المهنية من التمرکز على التدريب المباشر إلى تنويع برامج وآليات التنمية المهنية، مع توظيف الأدوات الرقمية، وإعداد منصة تدريبية للمعلمين تمكنهم من تشخيص مستواهم الفعلي، ودراسة احتياجاتهم، وتوفير له برامج التنمية المهنية داخل المدرسة بصورة تقليدية أو افتراضية.
- انتقال برامج التنمية المهنية من التدريب خارج المدرسة إلى التنمية المهنية بمفهومها الشامل داخل المدرسة من خلال الآليات التي تعزز ذلك منها الدرس البحثي والفصل المفتوح وتبادل الأقران، وتدريب الأقران، وتفعيل دور المشرف التربوي، وتفعيل برامج التنمية المهنية الذاتية، وتفعيل البحوث التطبيقية، ومهارات التدريس التأملي.
- مشاركة المعلمين في تخطيط وتنفيذ برامج التنمية المهنية يعزز الدور الإيجابي للمعلمين، كما يعزز مستوى رضا المعلمين وقناعتهم بأهمية برامج التنمية المهنية المستدامة في تطوير أدائهم التدريسي.
- تنويع آليات واستراتيجيات التنمية المهنية المستدامة بما يتلاءم مع التباين في احتياجات المعلمين وظروفهم وعدد سنوات الخبرة، مع مراعاة مستوى ملائمة مادة التخصص والمرحلة التعليمية.

أهداف التصور المقترح: تتحدد الأهداف العامة للتصور المقترح فيما يلي:

- تطوير آليات واستراتيجيات التنمية المهنية انطلاقاً من الرؤية الوطنية بالمملكة العربية السعودية 2030م.
- التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم العام بما ينعكس على تطوير أدائهم التدريسي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية الوطنية 2030م في التعليم العام.
- تدريب المعلمين على بعض آليات التنمية المهنية المستدامة الذاتية، لبناء قدراتهم على تشخيص الاحتياجات التدريبية، وتحديد آليات مواجهتها من خلال تطوير الأداء التدريسي للمعلمين.

محتوى التصور المقترح: من خلال تحليل نتائج الدراسة الحالية، واحتياجات المعلمين، أمكن تحديد محتوى التصور المقترح وفق جدول (10) التالي:

جدول (10) وصف محتوى التصور المقترح

م	مجالات المحتوى العلمي	الموضوعات الرئيسية في التصور حول التنمية المهنية
1	الرؤية الوطنية 2030م بالمملكة وانعكاساتها على برامج التنمية المهنية	<ul style="list-style-type: none"> الأهداف الاستراتيجية في التعليم مرتكزات ومحاور الرؤية الوطنية متطلبات الرؤية في التعليم متطلبات الرؤية في التنمية المهنية آليات دمج وتنمية وقياس القيم والمهارات.
2	بدائل التنمية المهنية للمعلمين	<ul style="list-style-type: none"> البحوث الإجرائية/ بحوث الفعل الدرس البحثي lesson study الدرس المفتوح open class المنصات التدريبية والتدريب الافتراضي تبادل زيارات المعلمين والمناقشات المفتوحة تفعيل دور المشرفين التربويين في التقييم والمتابعة استراتيجيات التنمية المهنية الذاتية. التدريب والتدريب التأملي.
3	قياس الاحتياجات التدريبية وتلبيتها ذاتياً	<ul style="list-style-type: none"> إعداد بنوك أدوات قياس الاحتياجات التدريبية آليات تخطيط برامج التنمية المهنية داخل المدرسة استراتيجيات تنفيذ برامج التنمية المهنية ذاتياً قياس انتقال أثر التدريب ذاتياً.

معالجات واستراتيجيات المحتوى وأساليب التقويم والمتابعة

- تصميم البحوث الإجرائية داخل بعض المدارس مع تبادل الخبرات بين المعلمين داخل وبين المدارس.
- ورش العمل داخل المدارس في كل مرحلة لتصميم أدوات تشخيص الاحتياجات التدريبية بمشاركة المشرفين التربويين والمعلمين.
- تصميم دروس بحثية بين معلمي التخصص داخل كل مدرسة وبين المدارس بتوجيه الإشراف التربوي والمعلمين ذوي الخبرة.

توصيات الدراسة: من خلال نتائج الدراسة أمكن صياغة التوصيات التالية:

- تمكين المعلمين من أدوات تشخيص احتياجاتهم في التنمية المهنية بصورة مستمرة وفق متغيرات المرحلة والتخصص.
- تمكين المعلمين من محاور ومرتكزات وأهداف الرؤية الوطنية 2030م بالمملكة في مجالات التعليم والتنمية المهنية المستدامة.
- تصميم برامج في التنمية المهنية في الموضوعات والمجالات المحددة في التصور المقترح بمشاركة المعلمين والمشرفين التربويين.
- تفعيل آليات متنوعة ومختلفة عن التدريب المباشر خارج المدرسة، تعزز مستوى عالي من رضا ومشاركة المعلمين بصورة فاعلة في برامج التنمية المهنية.
- استعادة إدارة التدريب من التصور الحالي في تصميم برامج في التنمية المهنية وفق متطلبات الرؤية الوطنية لإثراء المعلمين بتوجهات تلك الرؤية ومتطلباتها.
- توجيه المشرفين التربويين لمشاركة المعلمين في دراسة وتشخيص احتياجاتهم التدريبية وتلبيتها باستراتيجيات وآليات ذاتية.
- ربط برامج التنمية المهنية باحتياجات المعلمين، مع التركيز على برامج تخصصية ترتبط بمعالجات كل مادة دراسية على حدة.
- ضرورة الانتقال من برامج الأطر النظرية إلى البرامج التطبيقية داخل المدرسة وداخل قاعات الدراسة، مع مشاركة جميع أطراف العملية التدريبية في تقديم التغذية الراجعة، وقياس انتقال أثر التدريب.

مقترحات الدراسة: من خلال حدود الدراسة أمكن تحديد المقترحات التالية:

- تصميم برنامج في التنمية المهنية قائم على الدرس البحثي lesson study وقياس فاعليته في تطوير الأداء التدريسي لدى معلمي التعليم العام.
- فاعلية برنامج تدريبي قائم على البحوث التجريبية في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي التعليم العام.
- تصميم منصة في التنمية المهنية وقياس أثرها في تطوير أداء المعلمين في قياس وتلبية احتياجاتهم التدريبية.
- تصميم دراسات تجريبية في قياس فاعلية متغيرات التدريس التأملي ومجموعات الأقران الخبراء والدروس المفتوحة وذلك في تطوير الأداء التدريسي.

قائمة المراجع العربية والأجنبية

الأكلبي، فهد عبدالله آل عمرو، ودغري، علي أحمد. (2017). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م: جامعة القصيم، القصيم: جامعة القصيم، 892 - 929 .

بوضياف، نوال، وبن خور، خيرالدين (2015).

درجة توفراًليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة -

الجزائر من وجهة نظرهم. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، 16(1)، 683-708.

التويجري، أحمد بن محمد. (2017). تصور مقترح لمخرجات برامج إعداد المعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م: جامعة القصيم، القصيم: جامعة القصيم، 201 - 256.

الجمال، رانيا عبد المعز علي (2005). التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي. مستقبل التربية العربية: مصر، 11(38)، 299-300.

الحداد، يسري (2010). تمهين مهنة التعليم في مملكة البحرين: التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وتطوير المهن والترقي الوظيفي. مجلة التربية: البحرين، 8(30)، 32-52.

حسين، محمد فتحي عبدالفتاح. (2018). تصور مقترح لتفعيل دور جامعة تبوك في تحقيق الأهداف التعليمية للرؤية الوطنية السعودية 2030 في ضوء بعض التجارب الأجنبية. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، 18(2-1)، 12-63.

الحربي، عبدالله مزعل عوض (2011). تصور مقترح لتحديث مركزات برنامج تدريب معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس: مصر، 35(3)، 221-269.

الروقي، راشد محمد عبود. (2018). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة 2030م. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية: جامعة أم القرى، 9(2)، 63-107.

الشهراني، علي بن معجب (2011). تصور مقترح لإنشاء مركز وطني للتنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية

- السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس: مصر، 35(3)، 147-189.
- طه، أماني محمد عمر. (2018). تطوير نظام إعداد معلم المرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الوطنية 2030 م. مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع205، 109-134.
- عبدالغني، نسرین محمد، طه، منال عبد النعيم (2015). برنامج إرشاد للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين في ضوء تباين مساراتها المهنية : تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية: مصر، 23(3)، 27-91.
- العيسى، أحمد (مايو 2016). رؤية السعودية 2030م: التعليم بوابة التحول. مجلة المعرفة: المملكة العربية السعودية، عدد (247)، ص3.
- الغامدي، عمير سفر، الغامدي، عزلاء محمد، الغامدي، فيصل علي، وعطية، محمد عبدالكريم. (2019). بناء أداة لقياس درجة أداء القيادات الإدارية في المؤسسات التعليمية بمنطقة الباحة في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية 2030. مجلة كلية التربية: جامعة بورسعيد - كلية التربية، ع26، 121-177.
- الفيفي، نورة يحيى. (2018). متطلبات تطوير أداء مديرات المدارس بمنطقة عسير في ضوء القيادة التحولية وفق رؤية 2030. مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية، 25(113)، 89-124.
- قدومي، منال عبد المعطي صالح (2015). تصور مقترح لتطوير منظومة التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، 16(1)، 575-594.
- محمد، ماهر أحمد حسن (2011). الاعتماد المهني وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط: مصر، 27(2)، 1-85.
- المنشاوي، عيشة عبدالسلام (2009). أساليب التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. المؤتمر الدولي السابع " التعليم في مطلع الألفية الثالثة " (15-16 يوليو)، 1698-1751.
- المنصور، خالد محسن، والغامدي، عبدالعزيز محمد. (2019) سياسات مقترحة لإعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030م. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج63، 1-31.

نصر، محمد يوسف، والقرنى، عبدالله عالي. (2018). تصور مقترح لتفعيل الشراكة المجتمعية بجامعة تبوك في ضوء الرؤية الوطنية للمملكة 2030 م. *مجلة التربية: جامعة الأزهر*، 178(2)، 693-744.

وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: الصفوف الأولية للمرحلة الابتدائية، شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: دليل المعلم لتنفيذ الوحدة التعليمية: الصفوف العليا للمرحلة الابتدائية، شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: وحدة تعليمية للمرحلة المتوسطة. شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: دليل المعلم لتنفيذ الوحدة التعليمية المرحلة المتوسطة. شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: وحدة تعليمية للمرحلة الثانوية. شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم المملكة العربية السعودية (2016). الرؤية الوطنية 2030م: دليل المعلم لتنفيذ الوحدة التعليمية المرحلة الثانوية. شركة تطوير للخدمات التعليمية، الرياض: المملكة العربية السعودية.

الهيئة العامة للإحصاء (2017). دليل الخدمات السادس عشر 2017م منطقة تبوك. الهيئة العامة للإحصاء: المملكة العربية السعودية.

Burnett B. and McArdle F. (2011). Multiculturalism, education for sustainable development (ESD) and the shifting discursive landscape of social inclusion. *Studies in the Cultural Politics of Education*, 32(1), 43-56.

Dobos A. (2015). Professional Development In The Civil Service –From American And Hungarian Perspectives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1886 – 1890.

Elshof L. (2005). Teacher's Interpretation of Sustainable Development. *International Journal of Technology and Design Education*, 15:173-186.

Gage, N., Grasley, B., & MacSuga, G. (2018). Professional development to increase teacher behavior-specific praise: A single-case design replication. *Psychology in the Schools*, 55(3), 264-277. <https://doi.org/10.1002/pits.22106>

Geeraerts, K., Tynjälä, P., Heikkinen, T., Markkanen, I., Pennanen, M., & Gijbels, D. (2015). Peer-group mentoring as a tool for teacher development. *European Journal of Teacher Education*, 38(3), 358-377. <https://doi.org/10.1080/02619768.2014.983068>

- Golob H. (2012). The impact of teachers' professional development on the results of pupils at national assessment of knowledge. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1648 – 1654
- Jones, W., Hope, S., & Adams, B. (2018). Teachers' perceptions of digital badges as recognition of professional development. *British Journal of Educational Technology*, 49(3), 427–438. <https://doi.org/10.1111/bjet.12557>
- Kim Y., Erikson J., Buntin B., Patricia H. (2015). Toward Sustainable Educational Changes through School-Based Professional Development on ELL Assessment for New Teachers. *Theory Into Practice*, 53:228–235.
- Khan, M., & Khan, A. (2017). Professional Development of Teachers and its Future Needs. *Dialogue (1819-6462)*, 12(2), 211–228. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=124406914&site=ehost-live>
- Leader, G. (2003). Lifelong Learning: Policy and Practice in Further Education. *Education + Training*, 45(7), 361–370.
- Makovec, D. (2018). The Teacher's Role and Professional Development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering & Education (IJCRSEE)*, 6(2), 33–45. <https://doi.org/10.5937/ijcrsee1802033M>
- Ninlawan, G. (2015). Factors which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 1732 – 1735.
- Papastamatis, A., Panitsidou, E., Giavrimis, P., & Papanis, E. (2009). Facilitating teachers' & educators' effective professional development. *Review of European Studies*, 1(2), 83-90.
- Pusmaz A., Ozdemir A. (2012). The effect of web-based professional development study to mathematics teachers' problem solving strategies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1380 – 1384.
- Pitt J., Lubben F. (2009). The social agenda of education for sustainable development within design & technology: the case of the Sustainable Design Award. *International Journal Technol. Des. Educ.*, 19:167–186.
- State, M., Simonsen, B., Hirn, R., & Wills, H. (2019). Bridging the Research-to-Practice Gap Through Effective Professional Development for Teachers Working With Students With Emotional and Behavioral Disorders. *Behavioral Disorders*, 44(2), 107–116. <https://doi.org/10.1177/0198742918816447>
- Sobkin, V. & Adamchuk, D. (2015). On Teacher Professional Development: Improving Professional Qualifications and Membership in Professional Teacher Communities. *Russian Education & Society*, 57(11), 991–1017.