

التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية  
التعليمية في المملكة العربية السعودية

نوف عطا الله العنزي  
مشرفة تربوية وباحثة دكتوراه  
(وزارة التعليم / جامعة طيبة)  
naa2800@hotmail.com

---

---

**E-learning and its Role in the Self Professional Development  
for Educational Supervisory Leaderships in the Kingdom of  
Saudi Arabia**

# التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية

نوف عطا الله العنزي

مشرفة تربوية وباحثة دكتوراه

(وزارة التعليم / جامعة طيبة)

naa2800@hotmail.com

## الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية، وكذلك تحديد أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية، و رصد عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي، مع تشخيص وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ممارسة التعلم الذاتي الإلكتروني لدى القيادات الإشرافية تُعزى لـ (الجنس، المنطقة الجغرافية)، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والمقابلة والاستبانة كأدوات لعينة عشوائية من القيادات الإشرافية من البالغ عددهم (٢٢٠) مشرف ومشرفة، وكان من نتائج الدراسة أن التعلم الإلكتروني له دوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية بدرجة كبيرة جداً، وأن أكثر أدوات التعلم الإلكتروني استخداماً في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية هي التليجرام ثم المدونات ثم التويتر، وأن من عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي على الترتيب " التعلم الذاتي، التحليل الذاتي للأداء، التقويم الذاتي للأداء"، كما أن دور التعلم الإلكتروني في تنمية الأسلوب المعرفي للقيادات الإشرافية أكثر تحقّقاً منه في الأسلوب الأدائي (المهاري) والذي جاء بدرجة متوسطة، ومن النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين ممارسة التعلم الذاتي لدى القيادات الإشرافية تُعزى لـ (الجنس)، ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية تُعزى لـ(المنطقة الجغرافية) لصالح المناطق دون المحافظات.

أما توصيات الدراسة فاشتملت على بناء مؤشرات مقننة لقياس مدى تحقيق البرامج التدريبية الإلكترونية الرسمية والذاتية للاستدامة في التعلم، واحتساب نقاط قوة ومفازلة لممارسة القيادات الإشرافية لأساليب التعلم الإلكتروني والتنمية المهنية الذاتية.

**الكلمات المفتاحية:** التعلم الإلكتروني، التقويم الذاتي، التحليل الذاتي.

# **E-learning and its Role in the Self Professional Development for Educational Supervisory Leaderships in the Kingdom of Saudi Arabia**

## **Abstract :**

This study aimed to identify the role of E-learning in the self professional development for educational supervisory leaderships in the Kingdom of Saudi Arabia, as well as to identify the most self-learning tools used from the point of view of the supervisors, and the importance of E-learning in the professional development for educational supervisor

as well as monitoring the returns of other self-electronic learning that achieved for the educational supervisor from the point of view of supervisors, besides the statistically differences between the practice of electronic self-learning of the supervisors due to (gender, geographical area).

The descriptive approach, interview and questionnaire were tools used for random sample of department supervisors of 220.

One of the results of the study was that E-learning has in the field of self-professional development of supervisory leaders in Saudi Arabia (lifelong learning) to a very strong, and that the most e-learning tools used were telegram, then blogging and then Twitter, and that the role of E-learning in the development of the knowledge field supervisor is stronger than in the field of performance . Other result was that there are no statistically significant differences between the practice of self learning in the supervisors due to (gender), and there are statistically significant differences due to (qualification) in favor of regions against provinces.

The study's recommendations included building codified indicators to measure the extent of formal and self training programmes achieved the sustainability implications of learning included in the fourth goal of sustainable development 2030, and to calculate strengths and trade-offs for the practice of the educational supervisor of self learning and professional development methods.

**Keywords:** E-learning, self-assessment, self analysis.

## المقدمة :

إن مستقبل التعليم في العالم رهن بالثورة التقنية والتكنولوجية الناتجة عن الألفية الثالثة مما حدا بكثير من الدول لبناء مجتمع معرفي حقيقي في الميدان التربوي، والعمل على إعداد معلم مُبتكر متجدد لهذا العالم المتغير الذي تنتشر فيه المعلومات على نحو مطرد ومنتزاد (عبد الحميد، ٢٠١٦).

وقد جاء ظهور نظام التدريب والتعلم المعتمد على الويب واستخدامه كمدخل للتنمية المهنية المستدامة في كثير من الدول في السنوات الأخيرة استجابة لمتطلبات العصر من ناحية، ولمواكبة تطورات مهنة التعليم من ناحية أخرى، حيث تُعدّ هذه التنمية، هي أحدث المنهجيات الحديثة للراقي المعرفي والمهاري بالمعلم والمشرف التربوي ولتطوير الأداء وأداة التغيير الفعالة، وأهم الأساليب لمواجهة هذا التسارع المعرفي، مما جعل العديد من الدراسات كدراسة (john, ٢٠٠٩)، (الدريويش، وعبد العليم، ٢٠١٧)، (Schaverien, ٢٠٠٣) تهتم بالتوصية بضرورة استخدام التعليم الإلكتروني المتنقل، حيث يُعرّف الموسى (١٤٢٣) طريقة للتعليم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسب وشبكاته ووسائطه المتعددة من صوت وصورة، ورسومات وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الشبكة العالمية للمعلومات سواءً كانت عن بُعد أو في الفصل الدراسي، فالمقصود هو استخدام التقنية بجميع أنواعها في إيصال المعلومة للمتعلم بأقصر وقت وأقل جهد وأكبر فائدة. كما عرفه الغديان (٢٠١٠) على أنه العملية التعليمية التي تتم باستخدام أجهزة الحاسب الآلي وبرمجياته وأدوات الإنترنت التفاعلية المتزامنة وغير المتزامنة لإيصال المعلومة للطالب، سواءً كان داخل الجامعة باستخدام الشبكات الداخلية أو خارج الجامعة من خلال شبكة الإنترنت، لذلك دعا الجاسر (٢٠١٨) في دراسته لاستخدام التعليم المدمج وذلك من منطلق أن المعلم أحد الركائز الأساسية في المنظومة التعليمية بل والمؤثرة في غيرها من العناصر الأخرى وبالتالي فهو في أشد الحاجة للتدريب المستمر والتنمية المهنية المستدامة (عماد؛ وهبة، ٢٤٩، ٢٠١١). ويتبع المعلم في ذلك الارتقاء بالمستوى المهني للمشرف التربوي، كون عمله يُعتبر مكملاً لدور المعلم وموجهاً له.

ومن حيث المزايا الفريدة للتعلم عبر البرامج الإلكترونية فقد ناقشتها مجموعة من الأبحاث الحديثة التي تركز على تأثير الوسائط الإلكترونية بالتعلم أو عن التعلم بالطريقة الاعتيادية كدراسة (الدرويش، وعبد العليم، ٢٠١٧)، كما بينت بعض الدراسات أنه لا سبيل لتطوير أداء الموارد البشرية إلا باستخدام أساليب مختلفة عن أساليب التدريب التقليدي، كدراسة (جوكر، ٢٠٠٦) والتي كان من نتائجها أن التدريب بأساليب التطوير المهني الذاتي أفضل من التدريب التقليدي.

وعلى الرغم من ظهور العديد من الدراسات الحديثة التي أكدت على أهمية التعلم الإلكتروني للمدرسين والمعلمين، مثل دراسة (عبد المعطي؛ وزارع، ٢٠١٢)، وانتشار الكثير من التطبيقات والبرامج التي أصبحت في متناول الجميع، إلا إنه لا زال بحاجة إلى مزيد من التجارب والدراسة فكان لا بد من الوقوف على الواقع للتعرف على دور هذا النوع من التعلم في تطوير أداء القيادات الإشرافية وكذلك استدامة التعلم لديهم، وهذا يتماشى مع دراسة الجاسر (٢٠١٨) التي أوصت بضرورة إجراء بحوث للوقوف على واقع استخدام التعليم المدمج في العملية التعليمية للتقنيات أكثر حداثة، ودراسة المطيري (٢٠١٧) التي أكدت ضرورة إجراء دراسات عن مدى توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعليم الإلكتروني في جامعات ومستويات دراسة أخرى، وربما تكون النتائج مختلفة، وذلك لأن للتعلم الذاتي الإلكتروني مكانة مهمة بين أنواع التعليم المختلفة فهو جوهر التعلم المستمر مدى الحياة، إذ يتيح بطرائقه وأساليبه المناسبة إلى نمو الشخصية ككل، ونمو القدرات العقلية والمهارات الحسية، ويعدّ رافداً لطرق التعلم الأخرى وكاشفاً عن الإمكانيات التي يحتاجها المتعلمون، و يحتاجون إلى توظيفها التوظيف الأمثل.

### مشكلة البحث :

يمثل التعلم الإلكتروني أهمية بالغة في هذا العصر لما يتمتع به من مزايا وخصائص جعلته مطلباً ضرورياً للعديد من المستويات التعليمية والإشرافية، خاصة مع تسارع التغييرات وتنوعها ووجود سياسات عالمية تسعى للتنمية المستدامة كغاية ذات مؤشرات محددة يحتاج تحقيقها لسياسات مساندة تساند التعلم والتدريب المباشر والتقليدي، واستجابة لما نادى به توصيات البحوث والدراسات التربوية المعاصرة كدراسة (المطيري، ٢٠١٧) ودراسة (علي، وآخرون، ٢٠١٧) تأتي هذه الدراسة التي تحدد مشكلتها بالإجابة عن السؤال الرئيس الذي ينص على: ما دور التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية.

## أسئلة البحث :

انبثق عن مشكلة الدراسة الأسئلة الآتية:

- ١ ما هي أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية؟
- ٢ ما عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية؟
- ٣ هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لـ (الجنس، المنطقة الجغرافية)؟

## أهداف البحث :

- ١ التعرف على أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية.
- ٢ رصد عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية.
- ٣ تشخيص وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لـ (الجنس، المنطقة الجغرافية)؟

## أهمية البحث :

ترى الباحثة أن هذه الدراسة لها أهمية خاصة باعتبارها وفق ما تراه الباحثة من الدراسات الرائدة الأصيلة في مجال تقصي أهمية التعلم الإلكتروني الذاتي للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية، كما يتوقع أن تسهم نتائجها في توفير البيانات اللازمة لتطوير برامج التدريب والتأهيل للقيادات الإشرافية التعليمية، وتحسين كفاءة برامج التعلم الذاتي الإلكترونية، وتحديثها بحيث يأتي التدريب نتيجة لحاجات فعلية قائمة على مشكلات واقعية، وليس نتيجة لتصورات قد لا تكون حقيقية.

كما تتبين الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة من خلال أهميتها بحداتها موضوعها من حيث ارتباطه بمتطلبات التنمية المهنية الذاتية ومساعدتها في التمييز بين عوائد التعلم الإلكتروني للقيادات الإشرافية في المجالين المعرفي والمهاري.

وتطمح الباحثة أن تكون نتائج هذه الدراسة مفيدة للجان المتخصصة والمؤسسات القائمة بالتخطيط والإشراف على عمليات التدريب والتنمية المهنية المستدامة والمقدمة للمجتمع المهني.

### مصطلحات البحث :

التعلم الإلكتروني: يعرفه الديويش وعبد العليم (٢٠١٧)، بأنه "طريقة للتعليم، والتعلم باستخدام آليات الاتصال الحديثة من حاسبات، وشبكات، ووسائط متعددة من صوت، وصور، ورسومات، وآليات بحث، ومكتبات إلكترونية، وكذلك بوابات الإنترنت، أي أنه استخدام التقنية بجميع أنواعها". وهذا ما تعتمده الباحثة من تعريف إجرائي للمصطلح.

التنمية المهنية الذاتية: عرفها (الوحش، ٢٠١٢) بأنها "المفتاح الأساسي لإكساب المهارات المهنية والأكاديمية للمعلم سواء عن طريق الأنشطة المباشرة في برامج التدريب الرسمية أو باستخدام أساليب التعليم الذاتي" وإجرائياً في هذه الدراسة هو: تطوير القيادات الإشرافية التعليمية لمهاراتهم وتحسين مستوى أدائهم بدافع ذاتي مستديم يحقق أهدافهم المرسومة ويمكنهم من الاستثمار الأمثل لما حولهم من فرص.

### منهجية البحث :

- **حدود الدراسة:** تم إجراء الدراسة ضمن الحدود الآتية:
- **الحدود الموضوعية:** التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود المكانية:** إدارات التعليم بالمناطق (٤٤) وبالمحافظات (٢٠).
- **الحدود الزمانية:** تمت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٣٩/١٤٤٠ هـ.
- **منهج الدراسة:** ترى الباحثة أن المنهج المناسب لموضوع الدراسة هو المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً (عبيدات، ٢٠١١).

- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإشرافية بالمحافظات والمناطق في المملكة العربية السعودية وعددهم (٢٩٤٤) قيادة إشرافية تبعاً للهيكل التنظيمي لإدارات التعليم.

<https://departments.moe.gov.sa/Pages/default.aspx>

- **عينة الدراسة:** تم تطبيق أداة الدراسة وهي الاستبانة على عينة عشوائية وعددهم (٢٣٠) من القيادات الإشرافية بالمحافظات والمناطق من المملكة العربية السعودية، كما تم تطبيق أداة المقابلة (تفسيرية) على عينة من الفئة المستهدفة وعددهم (١٤) مشرفة ([www.moe.gov.sa](http://www.moe.gov.sa))، المشاركات ببرامج وتطبيقات ومجتمعات تعلم مهنية إلكترونية، لتكون النتائج أكثر دقة.
- **خصائص العينة:** توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس والمنطقة الجغرافية: تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وجاءت العينة موزعة حسب متغيري الدراسة كما في الجدول (١).

**جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة (القيادات الإشرافية) حسب متغيري الجنس والمنطقة الجغرافية**

النسبة	المجموع	الجنس		مناطق	المنطقة الجغرافية
		مشرفة	مشرف		
٪٧١	٢٢٢	١٢١	١٠١	مناطق	المنطقة الجغرافية
٪٢٩	٩٨	٥٥	٤٣	محافظات	
٪١٠٠	٣٢٠	١٧٦	١٤٤	المجموع	
	٪١٠٠	٪٥٨	٪٤٢	النسبة	

يلاحظ من الجدول (١) أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من مشرفي ومشرفات المناطق وذلك بنسبة ٪٧١، وأن نسبة المشرفات من العينة تفوق نسبة المشرفين بنسبة ٪٥٨ في حين بلغت نسبة المشرفين ٪٤٢.

## أدوات البحث:

١ الاستبانة: تم بناء الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم الأبيات النظرية ذات الصلة بالموضوع بالجانب التطبيقي للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها حيث تعدّ الاستبانة من أكثر الوسائل استخداماً للحصول على معلومات وبيانات عن الأفراد وتوصف الاستبانة بأنها عبارة عن "أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة".

وقد اشتملت على (بيات أولية عن العينة - أكثر أدوات التعلم الإلكتروني استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية - عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية) بالاعتماد على المقياس الخماسي ليكرت.

٢ المقابلة: وقد اشتملت على ما يلي:

أ - بيانات عامة عن عينة الدراسة.

ب - فقرات وأسئلة المقابلة حول عوائد أخرى للتعلم الإلكتروني الذاتي للقيادات الإشرافية. وذلك من

أجل تقديم معلومات نوعية

أكثر تفصيلاً عن عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية الذاتية للقيادات الإشرافية.

الأساليب الإحصائية: تم استخدام الحاسب الآلي لتحليل البيانات عن طريق برنامج SPSS.

## صدق أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة للتحقق من صدق الأداة على طريقتين، الأولى وتسمى الصدق الظاهري، التي تعتمد على عرض الأداة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال والثانية وتسمى الاتساق الداخلي وتقوم على حساب معامل الارتباط بين كل وحدة من وحدات الأداة والأداة ككل. وفيما يلي الخطوات التي تم اتباعها للتحقق من صدق الأداة طبقاً لكل طريقة من الطريقتين:

**أولاً:** الصدق الظاهري وهو الصدق المعتمد على المحكمين، حيث تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين من الخبراء والمتخصصين وبلغ عددهم (١١) مُحكِّمًا، وتم الطلب منهم بدراسة الأدوات وإبداء آرائهم فيها من حيث: مدى مناسبة الفقرات وتحقيقها لأهداف الدراسة، وشموليتها، وتنوع محتواها، وتقييم مستوى الصياغة اللغوية، والإخراج، وأي ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف، وقد قدموا ملاحظات أفادت الدراسة، وساعدت على إخراج الأدوات بصورة جيدة. وبذلك تكون الأدوات قد حققت الصدق الظاهري.

**ثانياً:** صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: وكانت إجراءات الوقوف على الاتساق الداخلي على النحو التالي:

أ - صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية، تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة لعينة البحث كما يوضح نتائجها جدول (٢) التالي:

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية

البعد الأول التليجرام		البعد الثاني المدونات		البعد الثالث التويتر		البعد الرابع الفيس بوك	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٧٧٩	٩	**٠,٤٥١	١٤	**٠,٧٣٢	١٩	**٠,٥٨٣
٢	**٠,٧٦٩	١٠	**٠,٧٢٧	١٥	**٠,٧١٦	٢٠	**٠,٧٥٩
٣	**٠,٤٣١	١١	**٠,٦٦٩	١٦	**٠,٥٣٨		
٤	**٠,٧١٧	١٢	**٠,٥٣٦	١٧	**٠,٥٥٩		
٥	**٠,٦٥٩	١٣	**٠,٥١٠	١٨	**٠,٧٦٤		
٦	**٠,٧٦٤						
٧	**٠,٨٩٨						
٨	**٠,٧٤٦						
البعد الخامس اليوتيوب		البعد السادس المواقع الإلكترونية		البعد السابع كيزالا (Kaizala)			
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط		
٢١	**٠,٧٥٥	٢٦	**٠,٧٦٤	٢٨	**٠,٦٨٦		
٢٢	**٠,٥٨٨	٢٧	**٠,٥٠٥	٢٩	**٠,٨٨٤		
٢٣	**٠,٤٢٨						
٢٤	**٠,٨٦٥						
٢٥	**٠,٨١٣						

\*\* دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يلاحظ من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الأول (التليجرام) بين (٠,٤٣١ - ٠,٨٩٨)، أما البعد الثاني (المدونات) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٥١ - ٠,٧٢٧)، وللبعد الثالث (التويتير) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٣٨ - ٠,٧٦٤)، وللبعد الرابع (الفييس بوك) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٨٣ - ٠,٧٥٩)، وللبعد الخامس (اليوتيوب) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٤٢٨ - ٠,٨٦٥)، وللبعد السادس (المواقع الإلكترونية) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٠٥ - ٠,٧٦٤)، وللبعد السابع (كيزالا Kaizala) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦٨٦ - ٠,٨٨٤)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور بما يعكس درجة عالية من الصدق لعباراته ولذلك لم يتم حذف أي من فقرات هذا المحور.

ب - الصدق البنائي للمحور الثاني أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية. تم استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل عنصر والدرجة الكلية للمحور ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين درجة كل عنصر والدرجة الكلية للمحور:

### جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عنصر والدرجة الكلية للمحور الثاني أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية

معامل الارتباط	العنصر
**٠,٩٣٠	استخدام أداة التليجرام
**٠,٩٣٦	استخدام أداة المدونات
**٠,٩٠٧	استخدام أداة التويتير
**٠,٨٧٣	استخدام أداة الفيس بوك
**٠,٨٨٣	استخدام أداة اليوتيوب
**٠,٨٨٢	استخدام أداة المواقع الإلكترونية
**٠,٧٢٥	استخدام برنامج كيزالا (Kaizala)

\*\* وجود دلالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٣) السابق أن قيم معاملات الارتباط للعناصر (الأدوات) السبعة بالدرجة الكلية للمحور جاءت بقيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٧٢٥ - ٠,٩٣٦)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للمحور.

ج - صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون لأبعاد المحور الثالث عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية: كما يوضح نتائجها جدول (٤) التالي:

**جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة**

البعد الثالث: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التقويم الذاتي)		البعد الثاني: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التحليل الذاتي)		البعد الأول عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التعلم الذاتي)			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٦٨٦	١٧	**٠,٥٠٨	١٤	**٠,٥٢٦	٨	**٠,٨٨٠	١
**٠,٦٣٨	١٨	**٠,٦٣٨	١٥	**٠,٧٥٧	٩	**٠,٧٢٤	٢
**٠,٦٨٢	١٩	**٠,٧٧١	١٦	**٠,٦٨٢	١٠	**٠,٤٦٨	٣
**٠,٨٤٥	٢٠			**٠,٤٩٩	١١	**٠,٦٤٣	٤
**٠,٦٦٩	٢١			**٠,٥٩٠	١٢	**٠,٧١٦	٥
				**٠,٥٧٢	١٣	**٠,٦٧٣	٦
						**٠,٨١٣	٧

\*\* دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يُلاحظ من الجدول (٤) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة جاءت جميعها داله إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في البعد الأول (التعلم الذاتي) بين (٠,٤٦٨ - ٠,٨٨٠)، أما البعد الثاني (التحليل الذاتي) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٠٨ - ٠,٧٧١)، والبعد الثالث (التقويم الذاتي) تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٦٣٨ - ٠,٨٤٥)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للمحور بما يعكس درجة عالية من الصدق لعباراته.

د - الصدق البنائي للمحور الثالث: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي على القيادات الإشرافية فقد قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور ويوضح الجدول التالي ذلك:

#### جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمحور عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي على القيادات الإشرافية

معامل الارتباط	البعد
**٠,٩٧٣	البعد الأول عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التعلم الذاتي)
**٠,٧٩٤	البعد الثاني: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التحليل الذاتي)
**٠,٨٣٤	البعد الثالث: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التقويم الذاتي)

\*\* وجود دلالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول (٥) السابق أن قيم معاملات الارتباط للأبعاد الثلاث بالدرجة الكلية للمحور جاءت بقيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٧٩٤ - ٠,٩٧٣)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للمحور. ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات الاستبانة استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha). لعينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من القيادات الإشرافية ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة.

### جدول (٦) معاملات ثبات أداة الدراسة طبقاً لأبعاد محاور الاستبانة

معامل الفاكرونباخ	عدد العبارات	المحور الثاني (الأدوات) أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية
٠,٩٠٢	٨	استخدام أداة المدونات
٠,٨٧٣	٥	استخدام أداة التويتتر
٠,٩٠٧	٥	استخدام أداة المواقع الإلكترونية
٠,٩٢١	٢	استخدام أداة الفيس بوك
٠,٨٨٠	٥	استخدام أداة اليوتيوب
٠,٩١٩	٢	استخدام أداة التليجرام
٠,٩٠٠	٢	استخدام أداة كيزالا (Kaizala)
٠,٩٦٧	٢٩	المحور الثالث عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي على القيادات الإشرافية
٠,٩١٥	١٣	البعد الأول: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التعلم الذاتي)
٠,٩٠٩	٣	البعد الثاني: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التحليل الذاتي)
٠,٩٣٣	٥	البعد الثالث: عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي (التقويم الذاتي)
٠,٩٦٠	٢١	المحور الثالث
٠,٩٧١	٥٠	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق (٦) إن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثاني أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٨٧٣-٠,٩٢١) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (٠,٩٦٧)، كما جاءت قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الثالث (عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي على القيادات الإشرافية) بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٩٠٩-٠,٩٣٣) وبلغ معامل الثبات الكلي للمحور (٠,٩٦٠)، وبلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (٠,٩٧١).

الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من ثبات الاستبانة:

بالإضافة إلى ما سبق استخدامه لتقنين أداة الدراسة مثل معامل الارتباط لـ "بيرسون" (Person Product-moment correlation)، ومعامل "ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha)، فإنه تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي: وذلك من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للمعلومات الأولية.
- المتوسط الحسابي وذلك لحساب المتوسط الحسابي لكل عبارته ولكل بعد.
- الانحرافات المعيارية للتعرف على التباين للعبارات ولأبعاد.

ثانياً- الإحصاء الاستدلالي: وذلك من خلال: اختبار مان ويتني (Mann-Whitney): وهو من الاختبارات اللامعلمية للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو أبعاد الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية التي تنقسم إلى فئتين.

إجراءات الدراسة: تمت إجراءات الدراسة على النحو التالي:

- دراسة تحليلية للأدبيات والأبحاث في مجال التعلم الإلكتروني للاستفادة منها في جميع خطوات الدراسة.
- إعداد صورة مبدئية (الاستبانة، نموذج المقابلة) التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية.
- عرض الأدوات في صورتها الأولية على الأساتذة المحكمين المتخصصين للاطلاع عليها وإبداء رأيهم سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة.

- إجراء تعديلات الأساتذة المحكمين للتوصل (الاستبانة، نموذج المقابلة) التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية في صورة نهائية.
- التجربة الاستطلاعية للاستبانة للحكم على مدى ثباتها ومدى وضوحها من حيث اللغة والصياغة المناسبة والصحيحة لغوياً ومن حيث مدى مناسبتها للفئة المستهدفة.
- اختيار عينة الدراسة.
- تطبيق (الاستبانة) التعلم الإلكتروني ودوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية على عينة الدراسة.
- تفسير بعض فجوات الإجابات من خلال المقابلات لعينة من القيادات الإشرافية.
- رصد البيانات ومعالجتها إحصائياً والتوصل للنتائج وتفسيرها ومناقشتها.
- تقديم التوصيات في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة.

ملخص تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها: هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس/ ما دور التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية؟ ويمكننا الإجابة على هذا السؤال من خلال عرض ومناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها خلال هذا البحث على النحو التالي:

١ - تحليل نتائج السؤال الأول: ما هي أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات كل (أداة) عنصر من عناصر أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية على النحو التالي:

#### ١. عنصر استخدام أداة التليجرام :

قامت الباحثة بتخصيص (٨) عبارات لتحديد مدى استخدام العينة للتليجرام، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً لاستجابات أفراد العينة حول أداة التليجرام

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	يساهم التليجرام بفهمي لمتطلباتي توصيفي الوظيفي	٤,٥٠	%٨٨	٠,٧٩٠	مرتفع جداً	٥
٢	تهيئة المناخ الإداري المناسب للعمل	٤,٤٥	%٨٦	٠,٩٦٥	مرتفع جداً	٦
٣	يساهم التليجرام بتعريفي بإجراءات عملي الإشرافي	٤,٦٨	%٩٢	٠,٧٥٤	مرتفع جداً	٢
٤	من خلاله تعرفت على أهداف العمل الإشرافي	٤,٦٣	%٩١	٠,٨٧٨	مرتفع جداً	٤
٥	من خلاله اكتسبت معلومات عن وظيفتي الإشرافية	٤,٦٤	%٩١	٠,٨٠٣	مرتفع جداً	٣
٦	يساعدني التليجرام على التعرف على معلومات جديدة تخص عملي	٤,٢٨	%٨٢	٠,٨٩٤	مرتفع جداً	٨
٧	يدفعني التليجرام لتطوير نفسي مهنياً	٤,٣٧	%٨٤	٠,٨١٧	مرتفع جداً	٧
٨	يساهم التليجرام بتعزيز الجانب المعرفي أكثر من الأدوات	٤,٦٩	%٩٢	٠,٧٠٩	مرتفع جداً	١
	يُعد استخدام أداة التليجرام ككل	٤,٥٣	%٨٨	٠,٦٣٨	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (٧) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على استخدام أداة التليجرام حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٥٣ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على بُعد استخدام أداة التليجرام حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٢٨ إلى ٤,٦٩ من ٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى استجابة (كبيرة جداً).

## ٢. عنصر استخدام المدونات :

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مدى استخدام العينة للمدونات وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول مدى استخدام العينة للمدونات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	تساهم المدونات في فهمي لعملي	٤,٥٧	%٨٩	٠,٧٩٩	مرتفع جداً	٤
٢	أنا استعمل المدونات كأداة تطوير مهني	٤,٤٧	%٨٧	٠,٨٦٤	مرتفع جداً	٥
٣	تساهم المدونات بتعزيز تنميتي في المجال المعرفي أكثر من الأدائي	٤,٧٦	%٩٤	٠,٦٢٧	مرتفع جداً	١
٤	تساعدني المدونات على المحاكاة في منجزاتي	٤,٦١	%٩٠	٠,٨٢٠	مرتفع جداً	٣
٥	تساعدني المدونات على معرفة النماذج التي يحتاجها عملي	٤,٦٨	%٩٢	٠,٧٩٤	مرتفع جداً	٢
	بعد أداة المدونات ككل	٤,٦٢	%٩٠	٠,٦٦٨	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (٨) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على استخدام المدونات. حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٦٢ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام العينة للمدونات. حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٤٧ إلى ٤,٧٦) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الاستجابة (كبيرة جداً).

### ٣. عنصر استخدام أداة التويتر:

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد مدى استخدام العينة للتويتر وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول مدى استخدام العينة للتويتر

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	استفيد من التويتر في معرفة مستجدات تخصصي	٤,٥٩	%٩٠	٠,٧٥٨	مرتفع جداً	١
٢	يفيدني التويتر في التفاعل المهني مع جهات وأفراد آخرين	٤,٥١	%٨٨	٠,٨٥٢	مرتفع جداً	٢
٣	يمكنني المشاركة بالمؤتمرات من خلال إعلانات التويتر	٤,٠٢	%٧٦	١,٢٥٢	مرتفع	٥
٤	يساعدني التويتر في الحصول على أفكار جديدة في عملي	٤,٣٩	%٨٥	٠,٩٥٩	مرتفع جداً	٣
٥	في التويتر يمكنني نشر ثقافة عملي	٤,٢٧	%٨٢	١,٠٤١	مرتفع جداً	٤
	بُعد استخدام أداة التويتر ككل	٤,٣٦	%٨٤	٠,٧٩٩	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (٩) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على بُعد استخدام التويتير حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٣٦ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (مرتفع جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على بُعد استخدام أداة التويتير حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٠٢ إلى ٤,٥٩) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشيران إلى الخيارات (كبيرة، كبيرة جداً) على التوالي.

#### ٤. عنصر استخدام أداة الفيس بوك :

قامت الباحثة بتخصيص (٢) عبارتين لتحديد بُعد استخدام أداة الفيس بوك وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول بُعد استخدام أداة الفيس بوك

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	يمكنني الفيس بوك من التعرف على خبراء في تخصصي	٤,٥٨	%٩٠	٠,٨٨٤	مرتفع جداً	٢
٢	يقدم الفيس بوك لي أفكاراً جديدة في عملي	٤,٦٠	%٩٠	٠,٧٩٦	مرتفع جداً	١
	بُعد استخدام أداة الفيس بوك ككل	٤,٥٩	%٩٠	٠,٧٧٤	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (١٠) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على بُعد استخدام أداة الفيس بوك حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٥٩ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على بُعد استخدام أداة الفيس بوك حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٥٨ إلى ٤,٦٠) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى استجابة (كبيرة جداً).

### ٥. عنصر استخدام أداة اليوتيوب :

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد بُعد استخدام أداة اليوتيوب، وكانت النتائج كالتالي :

**جدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول بُعد استخدام أداة اليوتيوب**

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	يساعدني اليوتيوب على تعلم مهارات جديدة	٤,٠٨	%٧٧	١,٢٠٧	مرتفع	٥
٢	تتقفت في كثير من جوانب تخصصي عبر اليوتيوب	٤,٢٦	%٨١	١,٠٦٨	مرتفع جداً	٢
٣	يطور اليوتيوب مهاراتي الأدائية التخصصية	٤,٢٠	%٨٠	١,٠٣٥	مرتفع جداً	٣
٤	يساعدني اليوتيوب على استمرار التعلم	٤,١٨	%٨٠	٠,٨٨٩	مرتفع	٤
٥	يمكنني متابعة المستجدات التربوية الحديثة من خلال اليوتيوب	٤,٤٤	%٨٦	٠,٧٧٤	مرتفع جداً	١
<b>بُعد استخدام أداة اليوتيوب ككل</b>		<b>٤,٢٣</b>	<b>%٨١</b>	<b>٠,٨٧٥</b>	<b>مرتفع جداً</b>	

من خلال الجدول رقم (١١) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على استخدام أداة اليوتيوب حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٢٣ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

## ٦. عنصر استخدام أداة المواقع الإلكترونية :

قامت الباحثة بتخصيص (٢) عبارتين لتحديد استخدام أداة المواقع الإلكترونية وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول استخدام أداة المواقع الإلكترونية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	لديّ موقع متخصص في أسلوب عملي وخبراتي	٤,٣٠	%٨٢	٠,٨٦٤	مرتفع جداً	٢
٢	استفيد من المواقع في تخصصي	٤,٦٢	%٩١	٠,٧٢٥	مرتفع جداً	١
	بعد استخدام أداة المواقع الإلكترونية ككل	٤,٤٦	%٨٦	٠,٧١٧	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (١٢) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على استخدام أداة المواقع الإلكترونية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٤٦ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام أداة المواقع الإلكترونية حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٣٠ إلى ٤,٦٢ من ٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

عنصر استخدام كيزالا (Kaizala): قامت الباحثة بتخصيص (٢) عبارتين لتحديد بُعد استخدام برنامج كيزالا (Kaizala)، وكانت النتائج كالتالي:

### جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة حول استخدام برنامج كيزالا (Kaizala)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	استفيد من كيزالا (Kaizala) في عقد مجموعات عمل مهنية	٤,٤٧	%٨٧	١,٠٣٧	مرتفع جداً	١
٢	أتعرف من خلال كيزالا (Kaizala) على مجموعات العمل ذات العلاقة بتخصصي	٤,٠٦	%٧٧	١,١٥٦	مرتفع	٢
	بعد استخدام أداة كيزالا (Kaizala) ككل	٤,٢٧	%٨٢	١,٠٠٣	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (١٣) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على استخدام برنامج كيزالا (Kaizala) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٢٧ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً)، وكانت في عقد مجموعات عمل مهنية أكثر منها في التعرف مجموعات العمل ذات العلاقة بتخصصي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٤٧ من ٥).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام كيزالا (Kaizala)، حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٠٦ إلى ٤,٤٧ من ٥) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشيران إلى الخيارات (كبيرة، كبيرة جداً) على التوالي.

ولمزيد من التفاصيل في الإجابة على السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية والتي حددتها الباحثة في سبعة عناصر (أدوات) هي (التليجرام، المدونات، التويتتر، الفيس بوك، اليوتيوب، المواقع الإلكترونية، برنامج كيزالا (Kaizala) كما يتبين في الجدول (١٤).

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية

رقم البعد	العنصر (الأدوات)	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
١	عنصر استخدام أداة التويتتر	٤,٥٣	%٨٨	٠,٦٣٨	٣	مرتفع جداً
٢	عنصر استخدام أداة التليجرام	٤,٦٢	%٩٠	٠,٦٦٨	١	مرتفع جداً
٣	عنصر استخدام أداة اليوتيوب	٤,٣٦	%٨٤	٠,٧٩٩	٥	مرتفع جداً
٤	عنصر استخدام أداة المدونات	٤,٥٩	%٩٠	٠,٧٧٤	٢	مرتفع جداً
٥	عنصر استخدام برنامج كيزالا (Kaizala)	٤,٢٣	%٨١	٠,٨٧٥	٧	مرتفع جداً
٦	عنصر استخدام أداة الفيس بوك	٤,٤٦	%٨٦	٠,٧١٧	٤	مرتفع جداً
٧	عنصر استخدام أداة المواقع الإلكترونية على الويب	٤,٢٧	%٨٢	١,٠٠٣	٦	مرتفع جداً
	أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية ككل	٤,٤٥	%٨٦	٠,٦٧٠		مرتفع جداً

يتبين من الجدول (١٤) أن أكثر أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي استخداماً من وجهة نظر القيادات الإشرافية ككل جاءت بدرجة استجابة (كبيرة جداً)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٤,٤٥)، مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في استخدامهم أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي.

كما يتبين من الجدول السابق أن استخدام التليجرام في التنمية المستدامة جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٦٢)، يليها في الترتيب الثاني استخدام المدونات بمتوسط حسابي (٤,٥٩)، وفي الترتيب الثالث التويتتر بمتوسط حسابي (٤,٥٣)، وفي الترتيب الرابع الفيس بوك بمتوسط حسابي (٤,٤٦)، وفي الترتيب الخامس اليوتيوب بمتوسط حسابي (٤,٣٦)، وفي الترتيب السادس المواقع الإلكترونية بمتوسط حسابي (٤,٢٧)، ثم في الترتيب السابع والأخير استخدام برنامج كيزالا (Kaizala) بمتوسط حسابي (٤,٢٣).

ومن خلال إجابات العينة على عبارات العناصر (٧) في المحور الثاني يتضح دور التعلم الإلكتروني في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما عوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية؟

قامت الباحثة بتخصيص ثلاثة أساليب في الاستبانة للتعرف على عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي وهي (التعلم الذاتي، التحليل الذاتي، التقييم الذاتي) كون هذه الأساليب تقيس ما وراء المعرفة، وجعلت لكل أسلوب عدد من العبارات على النحو التالي:

### ١. أسلوب التعلم الذاتي :

قامت الباحثة بتخصيص (١٣) عبارة لتحديد عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي من وجهة نظر القيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في أسلوب التعلم الذاتي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً لاستجابات أفراد العينة حول عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي من وجهة نظر القيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في أسلوب التعلم الذاتي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	أتعلم باستمرار من خلال الأدوات والتطبيقات الإلكترونية	٣,٤١	٦٠%	١,٥٤٥	مرتفع	١٠
٢	وجهت أسئلتني المهنية لمختصين من خلال التويتر	٤,٥٣	٨٨%	٠,٩٣٣	مرتفع جداً	٣
٣	شاركت في مؤتمرات إلكترونية	٣,١٢	٥٣%	١,٦٠١	متوسط	١١
٤	طورت مهاراتي من خلال البرامج التطويرية المتوفرة على شبكات الإنترنت	٤,٣٨	٨٤%	٠,٨٤٤	مرتفع جداً	٤
٥	نفذت بعض النماذج من خلال تعلمي الإلكتروني الذاتي	٢,٩٢	٤٨%	١,٦١٦	متوسط	١٣
٦	استفدت من التليجرام في تطويري المهني الذاتي	٤,٦٤	٩١%	٠,٦٧٧	مرتفع جداً	١
٧	تبادلت الخبرات مع الآخرين من خلال المدونات	٤,٦١	٩٠%	٠,٦٦٨	مرتفع جداً	٢
٨	ناقشت زميلاتي في المواقف المهنية المختلفة من خلال الفيس بوك	٤,١١	٧٨%	١,١٧٤	مرتفع	٦
٩	دخلتُ في حوارات ونقاشات علمية على شبكات التواصل والمواقع المختلفة	٣,٦٧	٦٧%	١,٣٠٦	مرتفع	٧
١٠	اطلعتُ على نتائج البحوث العلمية من خلال المواقع المخصصة لذلك	٣,٠٧	٥٢%	١,٥٨١	متوسط	١٢

٥	مرتفع جداً	٠,٨٨٣	٨٣%	٤,٣٣	تعلمت مهارات مهنتي من مقاطع اليوتيوب	١١
٩	مرتفع	١,٥٤٧	٦١%	٣,٤٥	استفدت من تنوع الخبرات الإشرافية من خلال وسائل التواصل	١٢
٨	مرتفع	١,٣٠٧	٦٥%	٣,٥٩	تواصلت مع مؤسسات أخرى ذات علاقة بالتعليم من خلال تطبيقات الحاسوب ووسائل التواصل	١٣
مرتفع		٠,٧٩٧	٧١%	٣,٨٣	أسلوب التعلم الذاتي ككل	

من خلال الجدول رقم (١٥) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على القيام بأسلوب التعلم الذاتي كعائد من عوائد التعلم الذاتي الإلكتروني حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٣,٨٣ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام أسلوب التعلم الذاتي حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٢,٩٢ إلى ٤,٦٤ من ٥) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الاستجابات (متوسطة، كبيرة، كبيرة جداً) على التوالي.

## ٢. أسلوب التحليل الذاتي للأداء:

قامت الباحثة بتخصيص (٣) عبارات لتحديد أسلوب التحليل الذاتي للأداء من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب تنازلياً لاستجابات أفراد العينة حول عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي من وجهة نظر القيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في أسلوب التحليل الذاتي. وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي باستخدام أسلوب التحليل الذاتي للأداء، من وجهة نظر القيادات الإشرافية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	أدرت احتياجاتي التدريبية المختلفة	٤,٠٩	%٧٧	١,٠١٦	مرتفع	٣
٢	استمعتُ إلى آراء زميلاتي الخاصة بتطوير أدائي المهني	٤,٢٦	%٨١	٠,٩٠٠	مرتفع جداً	٢
٣	استخدمتُ أسلوب SWOT (قوة، ضعف، فرص، تحدي) في تحليل أدائي	٤,٥٧	%٨٩	٠,٨٢٥	مرتفع جداً	١
أسلوب التحليل الذاتي للأداء ككل		٤,٣١	%٨٣	٠,٧٧٦	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (١٦) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على القيام بأسلوب التحليل الذاتي للأداء كعائد من عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي للمشرف التربوي بأسلوب التحليل الذاتي للأداء من وجهة نظر القيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٣١ من ٥) وهو يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام أسلوب التحليل الذاتي للأداء حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٠٩ إلى ٤,٥٧ من ٥) وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الخياران (كبيرة، كبيرة جداً) على التوالي.

وتتفق نتيجة حصول العبارة (استخدمت أسلوب SWOT "قوة، ضعف، فرص، تحدي" في تحليل أدائي) على الترتيب الأول بدرجة استجابة (كبيرة جداً) مع نتائج دراسة الزائدي (٢٠١٤) والتي تتفق بدرجة كبيرة مع الاتجاهات المعاصرة ومنها التقويم الذاتي وأساليب التطوير المهني الذاتي ووسائل وتقنيات التطوير المهني الذاتي.

وتختلف ضمناً مع دراسة الحامد (٢٠١٥) والتي بينت أن أغلب القيادات تقتصر في التنمية المهنية الذاتية على البرامج الرسمية التي تعتبر غير كافية لتنمية المهارات المهنية. ونتائج دراسة العمري (٢٠١٤) في أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة لممارسات التنمية المهنية كانت بدرجة (قليلة إلى متوسطة).

### ٣. أسلوب التقويم الذاتي للأداء :

قامت الباحثة بتخصيص (٥) عبارات لتحديد أسلوب التقويم الذاتي للأداء كعائد من عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي من وجهة نظر القيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (١٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول استخدام أسلوب التقويم الذاتي للأداء كعائد من عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي من وجهة نظر القيادات الإشرافية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	الترتيب
١	أجريت مراجعة ذاتية مستمرة لأدائي	٤,٤٣	%٨٦	٠,٧٩٩	مرتفع جداً	٣
٢	قيمتُ أدائي ذاتياً باستخدام أدوات تقييم متعددة	٤,٢٩	%٨٢	٠,٨٨٥	مرتفع جداً	٤
٣	أتحتُ لفريق العمل تقديم الرأي حول أدائي رغبة مني في تطويره	٤,٢٢	%٨١	١,١٨٠	مرتفع جداً	٥
٤	دونتُ إنجازاتي أولاً بأول	٤,٥٧	%٨٩	٠,٧٨٦	مرتفع جداً	٢
٥	الجائزة كان لها دور في تطوري لنفسي مهنيًا بشكل ذاتي	٤,٦٢	%٩١	٠,٧٢٥	مرتفع جداً	١
	أسلوب التقويم الذاتي للأداء ككل	٤,٤٣	%٨٦	٠,٦٣٤	مرتفع جداً	

من خلال الجدول رقم (١٧) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن أفراد الدراسة اتفقوا على القيام بأسلوب التقويم الذاتي للأداء، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (٤,٤٣) من (٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠) إلى (٥,٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة (كبيرة جداً).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في استجابات أفراد الدراسة على استخدام أسلوب التقويم الذاتي للأداء حيث تراوحت متوسطات موافقة أفراد الدراسة على العبارات ما بين (٤,٢٢) إلى (٤,٦٢) من (٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الخيار (كبيرة جداً).

ولمزيد من التفاصيل في الإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، والتي حددتها الباحثة في ثلاثة أبعاد هي (التعلم الذاتي، التحليل الذاتي للأداء، التقويم الذاتي للأداء)، ويبين ذلك الجدول (١٨) التالي:

**جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوائد التعلم الإلكتروني على التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية**

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
١	التعلم الذاتي	٣,٨٣	%٧١	٠,٧٩٧	٣	مرتفع
٢	التحليل الذاتي للأداء	٤,٣١	%٨٣	٠,٧٧٦	٢	مرتفع جداً
٣	التقويم الذاتي للأداء	٤,٤٣	%٨٦	٠,٦٣٤	١	مرتفع جداً
عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي ككل		٤,٠٣	%٧٦	٠,٦٩٤		مرتفع

يتبين من الجدول (١٨) أن عوائد التعلم الإلكتروني الذاتي ككل جاءت بدرجة استجابة (كبيرة)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٤,٠٣)، مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في رؤيتهم لعوائد التعلم الإلكتروني الذاتي كما يتبين من الجدول السابق أن التقويم الذاتي للأداء جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٤٣)، يليها في الترتيب الثاني التحليل الذاتي للأداء بمتوسط حسابي (٤,٣١)، وفي الترتيب الثالث والأخير التعلم الذاتي بمتوسط حسابي (٣,٨٣).

تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة العمري (٢٠١٤م) في أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة لممارسات التنمية المهنية كانت بدرجة (قليلة إلى متوسطة).

### مناقشة نتائج السؤال الثالث :

تم الاعتماد على اختبار مان ويتني للتعرف على الفروق حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية وفقاً لـ (الجنس، الموقع الجغرافي)، وقد جاءت النتائج كالتالي :

### جدول (١٩) اختبار مان ويتني لدلالة الفروق حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية

البيد	الفئة	المتوسط	قيمة Z	مستوى الدلالة
الجنس	ذكر	٨٣,٤	٠,٢٥٣	٠,٨٠٠
	أنثى	١٢١,٦		
الموقع الجغرافي	مناطق	٥٩,٦	٣,١٩١	٠,٠٠٢
	محافظات	٣٤,٧	٤,٣١	

يتضح من الجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابة أفراد العينة حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لمتغير الجنس، ويرجع ذلك إلى أن كلاً من الذكور والإناث أصبحوا يدركون أهمية التعلم الإلكتروني وذلك بفضل الدورات التدريبية التي يتم تصميمها في هذا المجال، والتي يلتحق بها كلاً من الذكور والإناث.

كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات إجابة أفراد العينة حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لمتغير الموقع الجغرافي وذلك لصالح المناطق دون المحافظات ويمكن أن نرجع ذلك إلى وجود فرص أكثر في المناطق كوجود المكتبات العامة والمبادرات التطويرية وقوة وسعة خدمات التقنية ووجود مشروعات الشراكات المجتمعية وكون المناطق تكون جاذبة في الغالب مما يعني التنوع الثقافي بين المشرفين.

### ملخص النتائج :

#### أولاً: بينت نتائج الاستبانة أن :

١ استخدام القيادات الإشرافية لأدوات التعلم الإلكتروني الذاتي المحققة للتنمية المهنية من وجهة نظرهم جاءت بدرجة استجابة (كبيرة جداً)، ويتفق ذلك مع دراسة (الجاسر، ٢٠١٨) حيث كان من نتائج دراسته استخدام ٨٦٪ من العينة لأدوات التعلم الإلكتروني بينما تختلف هذه النتائج مع دراستي (سطوطاح، ٢٠١٧) بعدم استخدام عينات الدراسة لأدوات التعلم الإلكتروني. وترجع الباحثة ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم بتطوير أداء العاملين فيها وذلك من أجل تحقيق التعليم المستدام، وتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، بالإضافة إلى توفير المملكة لكل الوسائل التقنية وتشجيع العاملين في وزارة التعليم على استخدامها من أجل تطوير أداءهم وتحقيق الجودة الشاملة.

٢ أكثر أدوات التعلم الإلكتروني استخداماً لدى القيادات الإشرافية التليجرام ثم المدونات ثم التويتير ثم الفيس بوك ثم اليوتيوب ثم المواقع الإلكترونية وأخيراً عنصر استخدام برنامج كيزالا (Kaizala) وذلك ككل بدرجة كبيرة، وذلك لا يتفق مع دراسة الزبون والرواحنة (٢٠١٨) حيث كان من نتائجها امتلاك العينة بدرجة متوسطة مهارات استخدام التعلم الإلكتروني، كما لا تتفق مع دراسة (حمد، ٢٠١٨) باستخدام ٧٦٪

للوكي ودراسة الشهران (٢٠١٤) باستخدام ١١٪ من العينة للفيديو كأداة تعلم ذاتي، وربما يرجع ترتيب أدوات التعلم الإلكتروني الذاتي لدى العينة تبعاً لسهولة الاستخدام وشمولية الأداة الإلكترونية لحاجة المشرف، حيث يتوفر مثلاً في التليجرام قنوات تثقيفية كثيرة وكذلك تدريبية، وتسمح بعدد يفوق ١٠٠٠ في الأعضاء مما يسمح بمزيد من التعلم وإن كان في الجانب المعرفي أكثر منه في الأدائي.

٣ التعلّم الإلكتروني له دوره في التنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية التعليمية في المملكة العربية السعودية بدرجة كبيرة جداً، وترجع الباحثة ذلك إلى أن التعلم الإلكتروني يُعد هو الأنسب للمشرفين، فمن خلاله يمكن توفير العديد من البرامج التدريبية والتعليمية المتنوعة والتي لها جودة كبيرة وبتكاليف منخفضة، كما أنه يساهم في توفير بيئة تدريب وتعليم يمكن تعديلها وفق وقت ومكان عمل المشرفين كي تلبى احتياجاتهم، كما أن استخدام التقنيات الحديثة في عملية التعلم الإلكتروني تعطي المشرفين الثقة في النفس وتجعلهم أكثر دافعية نحو التعلم والتنافس مع غيرهم من المشرفين الذين لم يتلقوا التعلم عبر تلك التقنيات، كما أن التعلم الإلكتروني يوفر بيئة للمشرفين يمكنهم من خلالها تقويم درجة أداءهم وكفاءتهم من خلال التواصل مع الكثير من المشرفين ومقارنة درجة الأداء، وكذلك يتيح التعلم الإلكتروني العديد من أساليب التقويم التي يمكن للمشرف الاعتماد عليها لتقييم مستواه ومعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة، وقد ظهر ذلك من خلال إجابات أفراد العينة على بعد التقويم الذاتي للأداء والتحليل الذاتي للأداء حيث أكدوا أن التعلم الإلكتروني يمكنهم بدرجة مرتفعة جداً من التحليل الذاتي والتقويم الذاتي لأدائهم. وذلك يتفق مع دراسة (الjasر، ٢٠١٨) و (حمد، ٢٠١٨) و (وحشة، ٢٠١٧) في أهمية التعلم الإلكتروني الذاتي في تحقق استدامة التعلم، ويعود ذلك إلى أن التعلم الذاتي يتحقق من خلال أدوات التعلم الإلكتروني وبشكل ذاتي بدرجة كبيرة.

٤ دور التعلّم الإلكتروني الذاتي في تنمية الأسلوب المعرفي للمشرف التربوي أقوى منه في الأسلوب الأدائي (المهاري)، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة العمري (٢٠١٤) ودراسة السريحي (٢٠١٢) والتي غلبت الجانب الأدائي في مكتسبات التعلم الإلكتروني، وربما يرجع ذلك لأن أغلب مهارات العمل الإشرافي كإعداد الخطط والدراسات وإدارة المشروعات تحتاج التدريب المباشر.

٥ التعلم الإلكتروني يعزز لدى القيادات الإشرافية مهارات التحليل والتقييم الذاتي ويتفق ذلك مع دراسة (العنزي، ٢٠١٧) ويعود ذلك لحاجة التعلم الإلكتروني للعديد من المهارات التي قد لا تتوفر في القيادات الإشرافية.

٦ عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابة أفراد العينة حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لمتغير الجنس ويتفق ذلك مع دراسة الزبون والرواحنة (٢٠١٨) ودراسة وحشة (٢٠١٧) ويرجع ذلك لحاجة الجنسين لاختصار الوقت والجهد في التعلم ولكونهما ينتميان لبيئة تعليمية واحدة (الإشراف التربوي) فلهما نفس الاحتياج وفي نفس الوقت مما لا يجعل لخصائص الجنس في التعلم الذاتي الإلكتروني أي اعتبار، في حين كان عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابة أفراد العينة حول دور التعلم الإلكتروني الذاتي لدى القيادات الإشرافية في التنمية المهنية الذاتية الإشرافية التعليمية تبعاً لمتغير (المنطقة الجغرافية) لصالح المناطق دون المحافظات، ويرجع ذلك لتعدد فرص التعلم الذاتي في المناطق دون المحافظات ولوجود الكثير من الفرص كالشراكات المجتمعية ومراكز الخدمات التقنية والمكتبات العامة وكذلك الخاصة التي توفر متطلبات التعلم الإلكتروني الذاتي.

### ثانياً: نتائج المقابلة :

يتضح لنا أن العوائد الأخرى التي يرها المشرفون للتعلم الإلكتروني على التنمية الذاتية للقيادات الإشرافية تتمثل في:

١ التعلم الإلكتروني يمنحهم الفرصة لاستكشاف إمكانياتهم واستثمارها بشكل جيد وذلك من خلال البيئة التفاعلية التي يوفرها.

٢ يمكنهم من التعليم مدى الحياة ويمنحهم الشغف نحو تحقيق طموحهم الخاص سواء على المستوى الأكاديمي أو الاجتماعي حيث يمكن المشرف من الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تتفق مع ميوله وأهدافه.

٣ يمنح المشرفين القدرة على تطوير أدائهم بما يتوافق مع معايير الإنجاز .

## التوصيات :

- ١ تصميم برامج تدريبية إلكترونية للقيادات الإشرافية تطور لديهم الأسلوب الأدائي.
- ٢ بناء مؤشرات مقننة للتنمية المهنية الذاتية للقيادات الإشرافية.
- ٣ توفير متطلبات التعلم الإلكتروني الذاتي للقيادات الإشرافية.
- ٤ احتساب نقاط قوة ومفاضلة لممارسة القيادات الإشرافية لأساليب التنمية المهنية الذاتية.

## المراجع :

الجاسر، ندى محمد. (٢٠١٨). واقع استخدام التعليم المدمج لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية الإنسانية، جامعة بابل (٣٧) ١٠١

حمد، لينا. (٢٠١٨). درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية لأدوات التعلم الإلكتروني في التعليم واتجاهاتهم نحوه. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط. ١١٦.

الدريويش، أحمد عبد الله، عبد العليم، رجاء علي. (٢٠١٧). المستحدثات التكنولوجية والتجديد التربوي، دار الفكر العربي.

الزائدي، طارق بن عوض عوض. (١٤٣٦هـ). مدى إسهام جائزة وزارة التربية والتعليم للتميز في تحسين الأداء لمديري المدارس بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة.

الزبون، مأمون سليم، الرواحنة، فاطمة هيثم. (٢٠١٨). درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية لمهارات استخدام أدوات التعليم الإلكتروني وعلاقتها ببعض المتغيرات. المجلة العربية لضمان جودة التعليم، ١١(٣٦)، ٥٠-٢٩.

السريحي، منصور. (٢٠١٢). درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة. مكة. جامعة أم القرى، كلية التربية.

سطوطاح، سميرة. (٢٠١٦). التجديد التكنولوجي وواقع استخدام التقنيات الحديثة في التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار - القطب الجامعي البوني. مجلة جرش للبحوث والدراسات، الأردن، ١٧(١)، ١١١-١٣١

الشهران، جمال. (٢٠١٤). دراسة مدى توظيف أعضاء هيئة التدريس للتعلم الإلكتروني بقسم تقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع ٣ ج ٢.

عبد الحميد، عبد العزيز طلبه. (٢٠١٦). تكنولوجيا التعليم ودورها في إعداد معلم متجدد لعالم متغير. المؤتمر الدولي. المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات. كلية التربية: جامعة الملك خالد.

عبد المعطي، أحمد حسين، زارع، أحمد زارع. (٢٠١٢). التدريب الإلكتروني ودوره في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ع (٣١).

عبيدات، نوقان عبد الحق، كايد عدس، عبد الرحمن. (٢٠١١). البحث العلمي مفهومه - أدواته - أساليبه، دار الفكر.

العساف، جمال، الصرايرة، خالد. (٢٠١٢). "مدى وعي أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية بمفهوم التعلم الإلكتروني وواقع استخدامهم له في التدري". المجلة التربوية، ع ١٠٢، ج ١، ص ص ٢٣-١١٩.

علي، علي طاهر عثمان، الحسن، رياض بن عبد الرحمن. (٢٠١٧). واقع استخدام تقنيات الفصول الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود، مجلة جامعة شقراء، ع ٨، ص ص ٦٣-٨٥.

العمرى، أحمد يحيى. (٢٠١٤). دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة.

العمرى، أحمد يحيى. (٢٠١٤). دور مكاتب التربية والتعليم في التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بمحافظة المخوة من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة.

العنزي، نوف عطا الله (١٤٣٨هـ). دور جائزة وزارة التعليم للتميز في تحفيز قائدات المدارس على التطوير المهني الذاتي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة. المطيري، سلطان بن هويدي. (٢٠١٧). درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود لأدوات التعليم الإلكتروني من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، مجلة العلوم التربوية، مج ٣، ع ٢، ص ص ٥٩-١٠٢.

الموسى، عبد الله بن عبد العزيز. (١٤٢٣). التعليم الإلكتروني مفهومه، خصائصه، فوائده، عوائقه، ورقة عمل مقدمة لندوة مدرسة المستقبل، جامعة الملك سعود كلية التربية. الوحش، هالة مختار. (٢٠١٢). التنمية المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية في إطار برنامج التأهيل التربوي، دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، ع (١١).

وحشة، رولا علي. (٢٠١٧). درجة استخدام التعليم الإلكتروني في تدريس مواد اللغة العربية لطلبة جامعة نجران في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة - المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب، الأردن، ٦ (٧)، ٦٧-٦٧.

وهبة، عماد صموئيل. (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٢٧) ع (١).

**Gebara, T. (2010)** Comparing a Blended Learning Environment to a Distance Learning Environment for Teaching a Learning and Motivation Strategies Course .ph. D. dissertation ,The Ohio State University, United States ,Ohio Retrieved February 8,2011,from Dissertations &Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3417604).

**Goker, Suleyman. (2006)** Impact of Peer Coaching on Self- Efficacyand instructional skills in TEFL Teachers education, System, volume 34, issue 2, PP239-254.

**John, A. and Naomi, L. (2003):** Stress Caused by Online Collaboration in E-Learning: a Developing Model, Education Training, V45 N8/9: 564-572.

**Schaverien, L. (2003).** Teacher Education in the Generative Virtual Classroom Developing Learning Theories a web delivered Technology and science Education context. International Journal of Science Education, V25,I12 P 1451-1463.