



مركز أ. د. احمد المنشاوى  
للمنشر العلمى والتميز البحثى  
مجلة كلية التربية  
=====

## آليات تعزيز الاستدامة المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية على

### ضوء تداعيات التحول الرقمي

إعداد

**د/ على محمد يحيى**

مدرس أصول التربية

كلية التربية- جامعة اسيوط

aliyahia@edu.aun.edu.eg

**أ.د/ أحمد حسين عبد المعطى**

أستاذ أصول التربية و التخطيط التربوي

كلية التربية- جامعة اسيوط

moaty\_2002\_2003@yahoo.com

**أ/ تامر حسن سعد محمود**

باحث ماجستير - قسم أصول التربية

كلية التربية- جامعة اسيوط

موجه أول تربية فنية بمديرية التربية والتعليم بأسيوط

gallary1@gmail.com

﴿المجلد الثانى والأربعون- العدد الثانى - جزء ثانى- فبراير ٢٠٢٦ م﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## ملخص الدراسة

استهدفت الدراسة معرفة آليات تعزيز مقومات الاستدامة المهنية (مهنية – أكاديمية – شخصية) على ضوء التحول الرقمي ولقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي، وذلك باستخدام الدراسات الاستقصائية لجمع البيانات الكمية من خلال استبانة من إعداد الباحث، وبلغت عينة الدراسة (٢٠١) فردًا من معلمي المرحلة الثانوية محافظة أسيوط، وتوصلت النتائج الى تعزيز مقومات الاستدامة من خلال التعاون وتبادل الخبرات والممارسات المهنية والاكاديمية والدعم والتوجيه، حيث جاء بعد تعزيزها للمقومات المهنية في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٠.٩٤٥)، و بعد تعزيزها للمقومات الشخصية في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٠.٩٣١)، و بعد تعزيزها للمقومات الاكاديمية في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (٠.٩١٤)، مما يدل على أن التحول الرقمي يعزز مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين سواء مهنية أو شخصية أو أكاديمية مما يساعد على الوصول الى الاستدامة المهنية، وكشفت الدراسة ان المعلمين لديهم فهم أفضل لممارسات ومهارات الاستدامة المهنية، ويتمكنون من التعلم المستمر بما يعزز المهارات المختلفة للمعلمين، ويمكنهم من تطوير كفاءاتهم وتعزيزها وتطوير التفكير الإبداعي من خلال التحول الرقمي حيث اكتسب التحول الرقمي أهمية متزايدة كأحد صور التطور المهني والتعلم التعاوني وتبادل المعرفة بين المعلمين، بما يشير إلى وجود قنوات اتصال ناجحة رقمية بين المعلمين

**الكلمات المفتاحية:** الاستدامة المهنية، الاستدامة المهنية للمعلمين، التحول الرقمي

## **Mechanisms to Enhance the Professional Sustainability of Secondary School Teachers in Light of the Repercussions of Digital Transformation**

**Dr. Ahmed Hussein Abdel Moati**

Professor of Fundamentals of Education and Educational Planning

Faculty of Education – Assiut University

moaty\_2002\_2003@yahoo.com

**Dr. Ali Mohammad Yahya**

Teacher of the principles of education

Faculty of Education – Assiut University

aliyahia@edu.aun.edu.eg

**Tamer Hassan Saad mahmoud**

Art education supervisor at the Assiut Education Directorate

gallery1@gmail.com

### **Study Abstract**

The study aimed to identify the mechanisms for enhancing professional sustainability (professional – academic – personal) in light of digital transformation. The study adopted the descriptive approach, using surveys to collect quantitative data through a questionnaire prepared by the researcher. The study sample amounted to (201) individuals from secondary school teachers in Assiut Governorate. The results reached the enhancement of the elements of sustainability through cooperation and exchange of professional and academic experiences and practices, support and guidance With a response rate of (OK), after

enhancing the professional components in first place with a relative weight of (0.945), after enhancing the personal components in second place with a relative weight of (0.931), and after enhancing the academic components in third place with a relative weight of (0.914), which indicates that digital transformation enhances the components of professional sustainability for teachers, whether professional, personal or academic, which helps to achieve professional sustainability. The study revealed that teachers have a better understanding of professional sustainability practices and skills, and are able to continuously learn, which enhances the various skills of teachers, and enables them to develop and enhance their competencies and develop creative thinking through digital transformation, as digital transformation has gained increasing importance as one of the forms of professional development, cooperative learning and knowledge exchange between teachers, indicating the existence of successful digital communication channels between teachers.

**Keywords:** Professional Sustainability, Teachers' Professional sustainability, Digital Transformation

## المقدمة:

الاستدامة المهنية مفهوم حديث نسبيا تطور ديناميكيا من خلال عمليات التنمية خلال العقود الماضية وتشير الى قيم اخلاقية واجتماعية مهمة، و لقد جذب مفهوم الاستدامة انتباه الكثير من المفكرين والخبراء وخاصة الاستدامة المهنية للمعلمين، ومع الاتجاه نحو تطوير وتحديث منظومة التعليم لمواكبة تحديات العصر الرقمي ومتطلباته، التي جعلت حجم المعرفة خارج المؤسسات التربوية أكبر من المعرفة داخلها، وأصبحت مهنة التعليم كغيرها من المهن معقدة ومتداخلة وتنطوي على كثير من الحقائق والمبادئ التربوية والنفسية، والأنشطة التعليمية ذات الطبيعة العلمية والعملية، والتي يصعب اكتسابها بسهولة (فهى، ٢٠٢٠، ٢٩)، مما يتطلب مجموعة من المفاهيم والاتجاهات والقيم والمهارات اللازمة لكي تساعده على الإنتاجية ومواكبة التطور، والتعامل بكفاءة مع زملائه المعلمين، وطلابه، والإدارة والقيادات وأولياء الأمور، والعمل باستمرار على تطوير أدائه المهني من خلال الاستفادة من التقنيات والمستحدثات الرقمية (الشمري، ١٩٢، ٢٠٢٢)

وتؤكد دراسة كلا من ، (طيب، ٢٠٢١، ٢١٣)، (الشامي، ٢٠٢١، ٤٥٨)، (عبدالمالك، ٢٠٢٣، ٤٢٥)، (الدهشان ومحمود، ٢٠٢١، ١٠)، (أبو خليل وآخرون، ٢٠٢٣، ٢٥٦)، و(الشمري والغامدى، ٢٠٢٣، ٨٥) أن هناك عدة من أساليب التنمية المهنية للمعلم التي يمكن الاعتماد عليها لتنمية للمعلمين مهنيا، ويعتبر مدخل التحول الرقمي من مداخل الاستدامة المهنية وقد يكون من أهمها، وهو يعتبر المدخل الرئيسي الذي تركز عليه وزارة التربية والتعليم فى الفترة الأخيرة وتوليه عناية خاصة لتحقيق أهداف التعليم.

وفى ظل جائحة كورونا ٢٠١٩ ومع أنتشار وسائل التواصل الاجتماعي، ظهرت المجتمعات المهنية الرقمية ولاقت انتشاراً واسعاً فى مصر، وأصبحت هذه المجتمعات تعتمد على التقنيات الرقمية مثل مواقع الويب والمدونات والمنصات التعليمية لتتلافى عاملي الوقت والبعد الجغرافي (جايل، ٢٠٢٠، ٢٨١)، وهدف التحول في التعليم إلى بناء الثقة بين المعلمين وبعضهم ودعم العمل الجماعي والإبداع والتنبؤ بالمشكلات وتشجيع الابتكار والمشاركة في المعلومات وتوفير الظروف المناسبة للإبداع ودعم الدور القيادي عند المعلمين وتحليل القضايا التي تواجههم واقتراح حلولاً غير تقليدية، وفرت بيئة افتراضية للمعلمين (الدهشان ومحمود، ٢٠٢١، ١٢)، واتضحت فاعليتها من خلال الدراسات التربوية السابق ذكرها

ومن هنا بات التحول الرقمي للمعلمين أكثر ضرورة من أجل توفير الخدمة التربوية اللازمة للمعلم وتحقيق الاستدامة المهنية، واستيعاب كل ما هو جديد من تطورات تربوية وعلمية، ومن ثم رفع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجوانبها المختلفة وتعزيز الصحة والرفاهية والرضا الوظيفي لديهم.

### مشكلة الدراسة وتساولاتها:

لاحظ الباحث من خلال عمله بالتربية والتعليم كمعلم و موجه تربوي، استخدام المعلمين للتحول الرقمي في التواصل مع الادارة والتوجيه الفني، وأن التحول الرقمي يعمل على تطوير أداء المعلمين وتحسين ممارساتهم المهنية وتعمق معرفتهم بالمقرر الدراسي، ولكن يوجد بها بعض أوجه القصور من حيث إنها تفتقد التنظيم والتوجيه والتواصل الفعال من المعلمين، كما تعتبر المجتمعات المهنية الرقمية مغلقة على فئة مخصصة من المعلمين كل فى اختصاصه، كمعلمين اللغة العربية في مجتمع مخصص لهم، إلا إنها منخفضة التكاليف إذا قيست بغيرها من سبل التطوير والتنمية، وانها قد تؤدي دورها بشكل فعال اذا تم الاهتمام بها وتنظيمها وتفاعل المعلمين من خلالها، الأمر الذى أدى بالباحث إلى دراسة دور التحول الرقمي في تعزيز آليات الاستدامة المهنية للمعلمين

وقد أكد على ذلك نتائج بعض الدراسات، حيث أكدت دراسة (Seufert, et al, 2020) أن التحول الرقوى ذات أهمية متزايدة كوسيلة لتعزيز الكفاءات الرقمية للمعلمين وتؤكد دراسة (متولى، ٢٠٢٠، ٤٣٥) و (ميخائيل، ٢٠٢١، ٥٢٥) و(الشمري والغامدى، ٢٠٢٣)، أن المجتمعات المهنية الإلكترونية تقوم بدور بارز فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، كما توصلت دراسة (المعولية، ٢٠٢٢، ٩٤) و(فهيمى، ٢٠٢٢، ٢٩) و(الشمري، ٢٠٢٢، ١٩٢) الى أن التحول الرقوى تعد وسيلة لدعم الاستدامة المهنية من خلال النمو المهني للمعلمين، وتطوير مهاراتهم واكتساب خبرات ومعارف جديدة، وتطوير مستوى مهارات الثقافة الرقمية، كما أكدت دراسة (محمد، ٢٠٢٢، ٣٧) أن المجتمعات الرقمية تهدف إلى بناء الثقة بين المعلمين وبعضهم ودعم العمل الجماعي والابداع والتنبيؤ بالمشكلات وتحديد الوظائف وتشجيع الابتكار والمشاركة في المعلومات وتوفير الظروف المناسبة للإبداع ودعم الدور القيادي عند المعلمين وتحليل القضايا التي تواجههم واقتراح حلولاً غير تقليدية، كما أكدت دراسة (السدراني، ٢٠٢٤، ٧٦) ان التحول الرقمي يسهم بدور كبير في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى المعلمين، وتوصلت دراسة (القرعاوي، ٢٠٢٤، ١٠٤٠) الى أن التحول الرقمي يعمل على وجود قنوات اتصال ناجحة بين المعلمين على الرغم من ضيق الوقت، مما يسهم في تحسين المهارات على المنصات الرقمية، وتشير دراسة (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢١) أن المجتمعات المهنية الرقمية تعتبر أحد الأساليب الواعدة لتحسين النظم التعليمية، وركيزة أساسية في برامج التطوير والتنمية المهنية للمعلم .

وتأسيساً على ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما دور التحول الرقمي في تعزيز الاستدامة المهنية للمعلمين؟

وتتفرع منه الأسئلة الآتية :

- ١- ما مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين ؟
  - ٢- ما هيه التحول الرقمي ؟
  - ٣- ما واقع التحول الرقمي على مقومات الاستدامة المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية ؟
  - ٤- ما التصور المقترح لتعزيز مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين؟
- أهداف الدراسة :**

سعت الدراسة الى تعرف ما يلي:

- ١- توضيح مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين في ضوء الأدبيات المعاصرة.
  - ٢- تحديد ماهية التحول الرقمي وأهدافه وأهميته.
  - ٣- واقع التحول الرقمي على مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين.
  - ٤- وضع تصور مقترح لتعزيز الاستدامة المهنية للمعلمين على ضوء التحول الرقمي.
- أهمية الدراسة :**

ترجع أهمية البحث الحالي إلي اعتبارات نظرية ، وأخرى تطبيقية ، وفيما يلي توضيح لذلك

١. ما تقدمه الدراسة في اطاراً نظريا وتأصيلياً لتوضيح إشكالية مفهوم الاستدامة المهنية للمعلمين، والتحول الرقمي.
٢. تقديم تصور مقترح لآليات تعزيز مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين على ضوء التحول الرقمي، كما قد توفر نتائج الدراسة الحالية البيانات اللازمة للقيام بمبادرات لتحقيق الاستدامة المهنية للمعلمين.

**حدود الدراسة:**

تتمثل حدود الدراسة الحالية فيما يلي :

**حدود الموضوع:** مقومات الاستدامة المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية

**حدود بشرية :** وتمثلت في عينة ممثلة من معلمي التعليم الثانوي بمحافظة أسيوط .

**حدود مكانية:** مدارس التعليم العام بمحافظة أسيوط (مركز أسيوط -البدارى -أبوتيج)

**حدود زمنية:** الفصل الدراسي الأول، للعام الدراسي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦

**منهج الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لتناسب طبيعة هذا المنهج مع طبيعة الدراسة الحالية

**عينة الدراسة:** عينة عشوائية ممثلة من معلمي التعليم الثانوي ببعض مراكز محافظة أسيوط

**أدوات الدراسة:** استبانة ( من إعداد الباحث)، وذلك للتعرف علي واقع مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين

### المصطلحات الإجرائية للدراسة:

**الاستدامة المهنية للمعلمين:** يقصد بها الباحث إجرائياً بأنها: جودة وكفاءة وتوازن الأداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة أسيوط، والتكيف مع ضغوطات العمل وتطوير الخبرات الإيجابية وتنمية القدرات والمهارات المستدامة في جميع جوانب المعلم (الأكاديمية والمهنية والشخصية)، لتحقيق الإنتاجية والرفاهية والرضا الوظيفي، وذلك من خلال التحول الرقمي في العملية التعليمية

**التحول الرقمي:** يقصد بها الباحث إجرائياً بأنها: نمط فكري ومؤسسي يسعى إلى تحقيق الاستدامة المهنية للمعلمين من خلال الاعتماد على شبكات الانترنت في العملية التعليمية، واستخدام عملية رقمية للتعليم والتعلم باستخدام الوسائط الالكترونية ومنها الحاسوب والأجهزة الناقلة وبرمجياتها المتعددة والشبكات والانترنت والمكتبات الالكترونية لتحقيق أهداف تعليمية محددة من خلال بعض الممارسات والأنشطة التي تعمل على ضمان استمرار تطوير وتحسين الأداء المهني .

### إجراءات السير في الدراسة:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة ، سار البحث وفقاً للمحاور التالية :

للإجابة عن السؤال الأول: ما مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين ؟

### ١ \* مفهوم الاستدامة المهنية للمعلمين: Teachers' Professional sustainability

الاستدامة المهنية من المفاهيم الحديثة التي اكتسبت أهمية بالغة في عالم العمل المعاصر، وهي تشير إلى قدرة الفرد على الحفاظ على نجاحه ونموه المهني على المدى الطويل، مع مراعاة الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية والبيئية.

ويعرفها (Ge Xiaolin, et al, 2023) في دراسته على أنها "سلسلة من الخبرات المهنية للفرد والتي تتميز بالقوة الفردية وإظهار أنماط مختلفة من الاستمرارية مع مرور الوقت، وتمتد هذه التجارب عبر مساحات اجتماعية متنوعة وترتبط على الأقل بمستويات معتدلة من الإنتاجية والصحة والسعادة"، ويعرفها (Kim, et al, 2024) أنها " سلسلة من التجارب المهنية التي تنعكس من خلال أنماط مختلفة من الاستمرارية بمرور الوقت والتي توفر معنى للأفراد عبر مساحات اجتماعية مختلفة"، فهي تشير إلى قدرة الأفراد على التكيف مع التغييرات في بيئة حياتهم المهنية

ويتكون مفهوم الاستدامة المهنية من كلمتين هما: كلمة الاستدامة بمعنى الاستمرارية والقدرة على الاستمرار لفترة طويلة من الزمن مع عدم اهدار للجهد المبذول (أبو النصر، ٢٠٢٤، ٣٨٠)، ويأتي مصطلح الاستدامة ليعبر عن الشمولية، والتكاملية، والتفاعلية، والتوازن بين مختلف الأبعاد والحفاظ على فعل الديمومة والاستمرارية المستقبلية (عبدالوهاب، ١٦٣، ٢٠٢١)، وكلمة المهنية بمعنى تحقيق الاحترافية في العمل أو الوظيفة التي تقوم بها (جاد، ٩٠٧، ٢٠٢٣)، والكفاءة في الاداء والانتاجية (الشامي، ٢٠٢١، ٤٤٤)

وينظر (Greenhaus, et al, 2024) إلى الاستدامة المهنية على أنها الغاية الذي يسعى المعلم لتحقيقها من خلال المحافظة على السعادة والصحة والإنتاجية في العمل على مدار حياته المهنية، وعلى أهمية الموارد السياقية والشخصية التي تمكن الأفراد من تحقيق تجارب عمل سعيدة وصحية ومنتجة، وتقييم أثار التغيير الذي يهدد استمرار هذه التجارب، أو تكيفية للحفاظ على السعادة والصحة والنشاط والإنتاجية على مدار حياتهم المهنية، وترى دراسة (Özbilen, et al, 2024) أن الاستدامة المهنية للمعلمين تتعلق بشكل وثيق بالتطوير المهني لأداء المعلمين حيث أكدت الأبحاث السابقة باستمرار على أن أي بلد يدين بإنجازاته المستدامة في العديد من المجالات إلى التعليم الجيد والمعلمين الأكفاء

ويقصد الباحث بالاستدامة المهنية للمعلمين إجرائيا في هذه الدراسة بأنها : جودة وكفاءة وتوازن الاداء المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة أسيوط، والتكيف مع ضغوطات العمل وتطوير الخبرات الإيجابية وتنمية القدرات والمهارات المستدامة في جميع جوانب المعلم (الأكاديمية والمهنية والشخصية)، لتحقيق الإنتاجية والرفاهية والرضا الوظيفي، وذلك من خلال التحول الرقمي في العملية التعليمية

## \* ٢ أهداف الاستدامة المهنية للمعلمين:

مما لا شك فيه أن عولمة مفهوم الاستدامة وتنامي الوعي بالتنمية المستدامة وبأهميتها جعلها محل أنظار العالم مما زاد في تعقيد وتعدد غاياتها، كونها تسعى لحياة أفضل للأجيال

ولأنها مرغوبة من الناحية الاجتماعية، وممكنة من الناحية الاقتصادية ومطلوبة من الناحية البيئية، ويمكن القول إن للاستدامة عدة أهداف أهمها ارتقاء الإنسان وسد احتياجاته، من صحة وتعليم واسكان ومعاملة وبنية تحتية وحرية رأي، ونوعية حياة، والتسهيلات المتخذة من الحكومة والشعب، مع المحافظة على حقوق الأجيال القادمة في التنمية ومواردها، وألا تتعرض حياتهم للخطر، من خلال تدمير أو استهلاك موارد وخيرات الأرض.

من خلال الاطلاع على الادبيات يتضح للباحث مجموعة من أهداف الاستدامة المهنية

يستخلصها الباحث من خلال الاستقراء في الأهداف التالية:

- 1- تعزيز العنصر البشري: فالمعلم أساس الاستدامة المهنية، حيث أن عملية النمو والتطوير للمعلم في حد ذاتها لا تكفي لتحسين المعيشة على نحو يتسم بقدر العدالة في توزيع نتائج التنمية، كما أن التركيز على البعد المادي قد يتراجع مقابل الاهتمام ببناء الإنسان الذي هو هدف عملية التنمية المستدامة للمجتمع وأداتها في ذات الوقت (الشريف وأمين، ٢٠٢٣، ١٤٦) (٢٠٢٣)
  - 2- التوجه المستقبلي للمعلم: فتوقع المعلم للمستقبل الملائم لمهنته سيعمل كمورد قد يعزز القدرة على الاستدامة المهنية، وبشكل أكثر تحديداً فإن التوجه المستقبلي هو التوافق طويل المدى بين احتياجات الشخص وكفاءته، وما تقدمه له الوظيفة. (Stuer, et al, 2019)
  - 3- غرس قيم التنافس العالمي والتميز المهني والتي تمكنه من تطوير ذاته والتعرف على جوانب القصور التي تحتاج إلى دعم وتعزيز (الشريف وأمين، ٢٠٢٣، ١٤٦)
  - 4- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم وتقديره لقيمة عمله، وتنمية الاتجاهات السلمية نحو المهنة، إذ ثمة أخلاقيات للاستدامة يتعين تجذير وعينا والتزامنا بها على نحو صارم، حيث لا يسوغ إطلاقاً ترك هذا البعد للوازع الديني أو القيمي لوحده (البريدى، ٢٠١٣، ٩)
  - 5- زيادة كفاءة أداء المعلمين وجودة تفاعلاتهم وتوجهاتهم في ضوء الاتجاهات الحديثة وأساليب التدريس المهنية، وتطوير مهارات المعلم التطبيقية. (الشريف وأمين، ٢٠٢٣، ١٤٦) (٢٠٢٣)
  - 6- تلافي ومعالجة جوانب القصور في الحياة المهنية وتعزيزها بما يدعمها من خلال التعلم الذاتي وتطوير قدراته ومهاراته بثتى الطرق المتاحة (العجاجي، ٢٠١٧، ١٨١)
  - 7- تحقيق مبدأ التعلم المستمر مدى الحياة للمعلم بما ينسجم مع مفهوم التنمية المستدامة (العجاجي، ٢٠١٧، ١٨١)، وتزويد المعلم بمهارات جديدة تمكنه من حل ما يواجهه من مشكلات تعليمية، وتزويده بالمستجدات في المجال التقني والعلمي والنظريات التربوية (عبد المالك، ٢٠٢١، ٤٢١)
- ويرى الباحث أن أهمية الاستدامة المهنية تتمثل في تعزيز التجارب الايجابية لدى المعلمين بما يضمن الاستمرارية في الجودة والكفاءة ومعالجة جوانب القصور من خلال التعاون وابتكار اساليب جديدة للعملية التعليمية في ضوء الالتزام بأخلاقيات المهنة

### أهمية الاستدامة المهنية للمعلمين:

تعتبر الاستدامة المهنية عنصراً حاسماً في نجاح الأفراد و المؤسسات في عالم العمل المعاصر من خلال فهم أبعادها وتشجيع العوامل التي تدعمها، مما يمكننا من المساهمة في بناء مجتمع أكثر استدامة

تتميز الاستدامة بالتداخل والترابط بين ما هو طبيعي وما هو اجتماعي وهو ما يؤكد القيمة العملية للعلم والوعي بتطبيقاته التنموية لإحداث التوازن بين الجانبين لتأهيل الفرد والمجتمع، كما تركز على تطور الجوانب الروحية والثقافية مع الإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات من خلال تطوير شروط الوجود الفاعل للفرد في مجتمعه والقيم المؤسسية (الشريف، ٣٧٤، ٢٠٢٠)

### الاستدامة المهنية للمعلمين تعد الأساس لإعادة هيكلة النظام التعليمي لأنها:

- \* **أنماء شخصية المعلم:** وتعزيز قدراته، حيث تُساعد الاستدامة المهنية المعلمين في احترام المعلم لذاته و احترام المجتمع له، وبناء قدراته البشرية وكفاءته المعرفية والاجتماعية
  - \* **تعزز جودة التعليم:** حيث أن المعلم المستدام مهنيًا يكون أكثر قدرة على تطبيق أساليب التدريس الحديثة، وتلبية احتياجات الطلاب المتنوعة، وإحداث تأثير إيجابي في عملية التعلم.
  - \* **تحفز التطوير المهني:** تُشجع الاستدامة المهنية المعلمين على البحث عن فرص التطوير الشخصي والمهني المستمر، مما يؤدي إلى تحسين مهاراتهم وخبراتهم.
  - \* **تقلل من معدل ضغوط المعلمين:** تُساعد الاستدامة المهنية المعلمين على تجاوز التحديات والضغوط التي قد تواجههم في مهنتهم، وبالتالي تقليل نسبة تركهم للعمل التدريسي.
- ويرى الباحث أن المعلم الذي يشعر بالرضا عن عمله ومهاراته يكون أكثر سعادة وأكثر إنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على الطلاب والمجتمع ككل، فتقليل ضغوط العمل، يعزز شعوره ويخفف المسؤولية الملقاة على عاتقه، وتساعد الاستدامة المهنية في تحديد مدى قدرته على الوفاء بمسؤولياته في جو من الرضا الوظيفي والالتزام المهني، مما يساعد على تعزيز الاستدامة المهنية، وبالتالي تحقيق أهداف نظام التعليم بشكل أفضل

### مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين:

الإعداد لمهنة التدريس لا يصل بالمعلم إلى قمة النضج المهني، بل يضعه علي أول الطريق السليم، فإن الكثير من المعلمين يقل مستواهم المهني بطول ممارسه التعليم تحت ظروف غير ملائمة، أو بسبب التغيرات التي تطرأ على المجتمع، أو التقدم العلمي الذي يسير بسرعة متلاحقة، وهذا يفرض علي المعلمين ضرورة ممارسة أنشطة تنموية مختلفة لتعزيز الاستدامة المهنية لديهم منها

**التحفيز:** وتعني أن الاستدامة المهنية للمعلمين تعتمد على التحفيز ويحتاج المعلم إلى وجود نظام واضح ومحدد للحوافز (سليمان، ٤٨٩، ٢٠٢٠).

**التخطيط:** ويعني أن الاستدامة المهنية للمعلمين تحتاج إلى تخطيط ومثابرة من المعلم حتى تحقق أهدافها وفعاليتها المنشودة (عبد المالك، ٤٢٥، ٢٠٢٣)، مما تساعد المعلم على تحمل أعباء المهنة والتجاوب مع مستجدات العصر خاصة وأن تغيراته متعددة وتشمل كافة مناشط العمل المدرسي

**المشاركة:** وتعني أن الاستدامة المهنية للمعلمين تحتاج إلى مشاركة فاعلة في الأنشطة المهنية (العتيبي وآخرون، ٢٣٨، ٢٠٢٣)، بحيث تشمل المشاركة جميع جوانب التنمية الشخصية والمهنية

**التطوير:** وتعني أن الاستدامة المهنية للمعلمين تحتاج إلى تطوير وتجديد مستمر وفعال للأداء وزيادة الكفاءة (الحناكى، ٢٤٦، ٢٠٢١) من حيث المهارات الشخصية والاجتماعية والمهنية والنفسية والتكنولوجية لمواكبة التطورات التي لحقت بأدوار المعلم ومسؤولياته

**التفاعل المشترك:** ويعني دعم التواصل المشترك بين المعلمين وذلك من خلال تبني سياسة تدريب الأقران والاستفادة من برامج التدريب للمعلم في إيجاد حلول فاعلة للمشكلات (العتيبي وآخرون، ٢٤١، ٢٠٢٣) ومشاركتها مع الزملاء في العمل

**الدعم والتوجيه:** المعلمين يحتاجون إلي توجيه ودعم مكثف حتي يتمكنوا من التدريس وفقا للمبادئ المبتكرة التي تلائم التطورات المتلاحقة في المعرفة والمهارات المتعلقة بالممارسة المهنية (عطا، ١٥١، ٢٠٢١) مع الالتزام بمعايير التعليم والتغيير الاجتماعي لضمان نجاح الإصلاحات التعليمية.

**التنمية المهنية:** توفير فرص التدريب والتكبين المستمر يُمكن المعلمين من تحديث معرفتهم ومهاراتهم، والقدرات المهنية (العتيبي وآخرون، ٢٠٢٣، ٢٨٤)، واكتساب مهارات جديدة وطرق تدريس جديدة وبالتالي تعزيز استدامتهم المهنية.

**البيئة الإيجابية:** المدرسة التي تُقدم بيئة عمل داعمة للمعلمين، وتُقدر جهودهم وإنجازاتهم، تُساعد على تعزيز الاستدامة المهنية (سليمان، ٢٠٢٠، ٤٩٠)، حيث يجب على المؤسسات توفير بيئة مواتية لتثقيف الخبرات ويجب على صناعات تحويل جهودهم نحو قابلية استدامة الوظائف.

**التمكين النفسي:** فالتمكن النفسي يؤثر إيجابيا على الطريقة التي يدرك بها الفرد (خوجة والكشكى، ٢٠٢٤، ١٨٩)، حيث يعمل على التغلب على حدة الضغوط اليومية التي تحدث في محيط الأسرة والعمل وذلك من خلال الكفاءة والفاعلية الذاتية للفرد مما يؤدي إلى تقوية السلوكيات المرغوبة

**الدافعية:** دافعية المعلم هي التي تحفز بدورها دافعية الطالب للتميز العلمي، فإذا انخفضت دافعية المعلم أثر ذلك بالسلب على دافعية المتعلم (عبد الحليم، ٢٠٢٠، ١٦٤).

**الابداع والابتكار:** تستخدم مفاهيم الاستدامة والابتكار كحلول لقضايا أكثر إلحاحًا تواجهها الإنسانية، فالابتكار هو الذي يسعى إلى تقديم أفكار حية قابلة للتطبيق، سواء كان ابتكارا تقنيا ينتج أساليب تقنية جديدة، أو ابتكاراً ناعماً يقدم أفكارا أو خدمات جاذبة لنوعية حياة أفضل (Villarruel,2018)

ومما سبق يرى الباحث أن مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين تدفعهم نحو تطوير الذات وتقليل حدة الضغوط المهنية، كما أن تفاعل الزملاء يساعد على الدعم والتوجيه نحو اصلاحات مهنية

**للإجابة على السؤال الثاني: ما هية التحول الرقمي؟**

#### ١ \* مفهوم التحول الرقمي

التحول الرقمي هو "عملية الحصول على مجموعة من النصوص الإلكترونية وادارتها، من خلال تحويل مصادر المعلومات المتاحة على وسائط تخزين تقليدية إلى صورة إلكترونية، وبالتالي يصبح المحتوى التقليدي محتوى رقمي يمكن الاطلاع عليه من خلال تطبيقات الحاسبات الآلية". (قزمان و آخرون، ٢٠٢٣، ٣٧٧)، ويعرفه محمود وآخرون (٢٠٢٣، ٤٨٦٨) بأنه "عملية تطبيق التقنيات الرقمية لتجديد طريقة إنجاز الأعمال وإبداع قيمة جديدة وتقديمها. أي إعادة تصميم الأعمال للاستفادة لأقصى حد ممكن من الواقع الرقمي، بمعنى آخر يهتم التحول الرقمي باستراتيجية العمل وليس البيانات"

بينما يتفق المطيرى وأخرون (٢٠٢٤) مع سيمون شانيز Chanyas Simon (٢٠١٧) في أن الاستخدام الموسع لتقنية المعلومات واستخدام التكنولوجيا المتقدمة في مجالات الحياة وعلى نطاق العالم، مثل: الحوسبة المحمولة، والوسائط الاجتماعية والأجهزة الذكية، لتحسين أداء المؤسسات وإحداث تغيير جذري فيها (المطيرى وأخرون، ٢٠٢٤، ١٠٧)

التحول الرقمي هو تغيير مؤسسي يتم إدراجه عن طريق التقنيات الرقمية بهدف تحسين الأداء العملي للمؤسسة ويشمل ذلك نماذج لأعمال الهيكل التنظيمي وللأفراد وللموظفين والتقنيات المستخدمة وإدارة المعلومات والخدمات ونماذج للتعامل مع مستخدميها (عثمان، ٢٠٢٥، ١٥٧)

ومن خلال ما سبق يقصد الباحث إجرائيا التحول الرقمي في هذه الدراسة: نمط فكري ومؤسسي يسعى إلى تحقيق الاستدامة المهنية للمعلمين من خلال الاعتماد على شبكات الانترنت في العملية التعليمية، واستخدام عملية رقمية للتعليم والتعلم باستخدام الوسائط الالكترونية ومنها الحاسوب والأجهزة الناقلة وبرمجياتها المتعددة والشبكات والانترنت والمكثبات الالكترونية لتحقيق أهداف تعليمية محددة من خلال بعض الممارسات والأنشطة التي تعمل على ضمان استمرار تطوير وتحسين الأداء المهني .

## ٢\* أهمية التحول الرقمي

التحول الرقمي مسار تكنولوجي متطور في العملية التعليمية، يدعم جميع أجزاء منظومه التعليم في مختلف الابعاد، ولذلك فإن أهميته لا تتوقف عند كونه عمل بالحاسوب، ولكنه فكر تقدمي لإنجاز العمل وتوظيف السبل التكنولوجية في تنمية مهارات المعلمين.

ومن أهمية التحول الرقمي للمعلمين، أن تساعدهم على التخطيط الجيد وتحقيق أهدافهم المهنية بسهولة وتميز، وتساعدهم على اكتساب المعرفة والمعلومات وخبرات عالية الجودة، وتبادل الآراء ووجهات النظر المهنية المختلفة واحترامها (آدم وأخرون، ٢٠٢٣، ١٠٨)

### ومن أهمية التحول الرقمي بالنسبة للمعلمين ما يلي:

١. المعرفة الضمنية من خلال الربط بين أفراد ذوي ميول واهتمامات متشابهة
٢. الشعور بالرضا من الخبرات الحياتية المتنوعة التي تم الحصول عليها
٣. التشاركية، ومساعدة الآخرين للفرد في الحصول على المعلومات المطلوبة
٤. الشعور بالارتياح والثقة للمشاركة في أفضل الممارسات العملية مع أعضاء المجتمع الآخرين

٥. تدعيم الإبداع والابتكار وقدرة الفرد على التوصل إلى طرق وأساليب جديدة لأداء مهام العمل.

٦. التنمية الذاتية والمهنية للمعلم والاهتمام بتطوير نفسه ومهاراته وقدراته المهنية.

٧. التدفق الحر للأفكار والمعلومات من خلال أعضاء المجتمع من خلال التواصل الفعال

٨. مسايرة التطورات و التغييرات المجتمعية، والوقوف على الجديد في مجتمع سريع التغيير

ويتضح من خلال عرض أهمية التحول الرقمي وما يقدمه للمعلمين من دعم لأداء مهام عملهم ومن مهارات متنوعة تساعدهم في حياتهم الشخصية قبل المهنية، ومن شعور بالحرية و الرضا والتشاركية والإبداع و الابتكار، كما أنها تقضى على البعد المكاني للوصول للمعلومات، فأنها بذلك تعزز الاستدامة المهنية للمعلمين، وخلق روابط اجتماعية بين المعلمين لتبادل الخبرات والمعارف والممارسات

### \*٣ أهداف التحول الرقمي

التحول الرقمي يعمل على تيسير التعلم لكافة أعضاء المنظومة التعليمية، وتهدف المجتمعات الرقمية إلى تكوين بيئة تعليمية تفاعلية مفتوحة المجالات والاستخدامات بين المعلم والمتعلم، وتنمي روح العمل الجماعي للمتعلمين وكذلك توصل المعلومات بسهولة وبساطة وترسخها في الذهن من خلال ما توصلت اليه التقنية من تطوير في مجال الوسائط المتعدد ثلاثية الأبعاد ووسائل الاتصالات والشبكات.

### فالتحول الرقمي في التعليم يساعد في تحقيق مجموعة من الاهداف كما يلي:

- تطوير الأداء المهني للمعلمين، باكتساب مهارات واتجاهات جديدة من خلال توفير المعلومات والموارد المتعددة(قزمان و آخرون، ٢٠٢٣، ٣٧٨).
- توفير الوقت وتسريع عملية التعلم، فهو يقلل من الأعباء المنوط بها المعلم في التعليم التقليدي، فالمقررات والامتحانات والتصحيح والنتائج كلها إلكترونية (قزمان و آخرون، ٢٠٢٣، ٣٧٨).
- تحسين جودة التعليم بتحسين جودة المقررات والبرامج التعليمية وتصميمها على ومعايير عالمية، وتطبيق مبادئ التعلم النشط الأمر الذي يسهم في زيادة جودة التعليم (عثمان، ٢٠٢٥، ١٦٣).
- تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص التعليمية لجميع الطلاب للمشاركة في عملية التعلم، وإبداء الرأي والمناقشة والحوار حول الموضوعات التعليمية بكل حرية.
- نشر التعليم الجيد فليس له حدود ولا مكان ولا زمان، واستيعاب أعداد كبيرة من المتعلمين دون شروط. (عثمان، ٢٠٢٥، ١٦٣)

ويرى الباحث أن التحول الرقمي له دور كبير في تنمية مهارات المعلمين، فهي تضمن لهم الانخراط في تطوير ممارساتهم المهنية دون التقيد بحدود الزمان والمكان، كما تساعدهم على استثمار قدراتهم، وتنمية مهارات الابتكار والإبداع وحل المشكلات، والتواصل الفعال مع الآخرين، إضافة إلى أنها تكسيهم مجموعة من المهارات التي يطلبها العصر التقني مع توظيفها في العملية التعليمية، الأمر الذي يمكنهم من القيام بالأدوار الجديدة للمعلم والتي تتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين

#### ٤\* خصائص التحول الرقمي:

إن التحول الرقمي يشتمل على العديد من الخصائص والمزايا والفوائد للعملية التعليمية حيث أدى إلى تطوير التعليم وأداء الطلاب وتفاعلهم أثناء العملية التعليمية، وتيسير استراتيجية تدريسية معدة إلكترونيا، مرنة، مترابطة، تراعي الفروق الفردية للطلاب، وسهولة التواصل بين أطراف العملية التعليمية في بيئة تفاعلية مستمرة وتحسين المستوى العام للتعليم والتفكير والإبداع والابتكار والمرونة والاستمرارية في ظل الأزمات، ذلك من خلال تطبيق التقنية الحديثة في بيئة التعليم مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين

وتوضح دراسة (أبو خطوة وحسن، ١١٥، ٢٠١٨) بعض الخصائص كما يلي:

١. التركيز على العملاء: يركز التحول الرقمي على تلبية احتياجات العملاء وتفضيلاتهم،
٢. الرشاقة والمرونة: يتيح التحول الرقمي للمؤسسات التكيف بسرعة مع ظروف العمل
٣. صنع القرار: حيث يستفيد التحول الرقمي من البيانات والتحليلات لإثراء عملية صنع القرار
٤. التعاون: يشجع التحول الرقمي التعاون بين الإدارات والفرق، وتسهيل التواصل وتبادل المعرفة
٥. الإتمام: يعمل التحول الرقمي على إتمام المهام والعمليات المتكررة
٦. التحسين المستمر: حيث تسعى المؤسسات باستمرار لتحسين قدراتها وعملياتها الرقمية
٧. السرعة: يعمل التحول الرقمي على تسريع العمليات، مما يمكن المؤسسات من العمل بوتيرة أسرع

يرى الباحث أن التحول الرقمي له خصائص أهمها تلبية احتياجات العملاء، والتكيف مع ظروف العمل في جو من التعاون كما يعمل على سرعة اتمام العمل مما يؤدي إلى التحسن المستمر.

٥ \* علاقة التحول الرقمي بزيادة جودة التعليم:

التحول الرقمي يشير إلى دمج التقنيات الرقمية في مختلف جوانب الحياة البشرية، بما في ذلك التعليم. كما أن استخدام التحول الرقمي في التعليم لديه القدرة على زيادة جودة التعليم من خلال تزويد المتعلمين بإمكانية الوصول إلى الأدوات والموارد الرقمية التي تعزز نتائج التعلم، وتتمثل إحدى الفوائد الرئيسية للتحول الرقمي في التعليم في أنه يسمح بتجارب تعليمية مخصصة مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين باستخدام الأدوات الرقمية، ويمكن للمعلمين من الوصول إلى موارد التعلم المصممة خصيصا لاحتياجاتهم واهتماماتهم وأساليب التعلم الفريدة، مما يؤدي ذلك إلى تحسين نتائج التعلم، حيث يكون المتعلمون أكثر تفاعلا وتحفيزا للتعلم (محمود وآخرون، ٢٠٢٣، ٤٨٧٥).

أن التحول الرقمي في التعليم يؤدي أيضا إلى زيادة التعاون والتواصل بين المتعلمين والمعلمين باستخدام الأدوات الرقمية مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين، ويمكن للمعلمين التعاون بسهولة في مشاريع المجموعة ومشاركة الأفكار والتعليقات والتواصل مع أقرانهم، علاوة على ذلك، يمكن أن يساعد التحول الرقمي في التعليم على تحسين كفاءة فعالية أنظمة التعليم، ويمكن للأدوات الرقمية إتمام المهام الإدارية مثل الدرجات حفظ السجلات، وتحرير المعلمين للتركيز على التدريس والتعلم، حيث يشير التحول الرقمي إلى دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات المؤسسة، مما يؤدي إلى تغييرات أساسية في كيفية عملها وتقديم قيمة لأصحاب المصلحة. في مجال التعليم، فإن التحول الرقمي لديه القدرة على تحسين جودة التعليم وإمكانية الوصول إليه، وتعزيز نتائج التعلم، وخفض التكاليف (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢١)

ويرى الباحث ان التحول الرقمي في الجمهورية الجديدة ليس مجرد تحديث بل هو رؤية شاملة لإعادة بناء الدولة المصرية على أسس عصرية تعتمد على التكنولوجيا ، وتقليل التدخل البشري في تقديم الخدمات وإنشاء شبكات اتصالات متطورة لجعل مصر مركز رقمي إقليمي وتوظيف التكنولوجيا لتطوير التعليم وتسهيل الوصول إليه مثل (بنك المعرفة المصري ومنصات التعليم الإلكتروني) فهو يفتح أبواب الابتكار وبناء أجيال قادرة على المنافسة وتحقيق الاستدامة المهنية للمعلمين ورؤية مصر ٢٠٣٠ تحقيقا للتنمية الشاملة التي تركز على التكنولوجيا والحوكمة الرشيدة .

للإجابة على السؤال الثالث: ما واقع التحول الرقمي على مقومات الاستدامة المهنية

الإطار الميداني للدراسة:

١\* تصميم أداة الدراسة:

مر إعداد الاستبانة بعدة مراحل:

أ- تحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية وما يتصل بالموضوع حيث تم التوصل للعبارة التي تعطي تلك المحاور وتم تصنيف العبارات وصياغتها في صورة بنود قابلة للاستجابة  
ب- إعداد الصورة الأولية للاستبانة والتي تتضمن محورين وكل محور يشمل ثلاثة أبعاد ويحتوي كل محور على (٣٩) عبارة بإجمالي (٧٨) عبارة  
ت- عرض الاستبانة في الصورة الأولية على بعض الخبراء من أساتذة التربية بجامعة أسيوط للاستفادة من توجيهاتهم ومقترحاتهم التي يوضحها كلا منهم في عبارات الاستبانة وذلك لتسليط الضوء على:

١. مدى تمثيل العبارة للبعد المتمثل من المحور الذي ينتمي إليه
٢. مدى وضوح وسلاسة العبارة وفهمها بالنسبة لكل محور.
٣. وجود تكرار في بعض العبارات التي حملت نفس المعنى.
٤. تعديل العبارة الطويلة أو المركبة.

وكانت نتائج التحكيم هو حصول معظم العبارات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن (٨٠%) ومن خلال ذلك وجد أن معظم عبارات الاستبانة جيدة بشهادة المحكمين وأنها ملائمة للتطبيق على عينة المعلمين، كما تم تعديل بعد العبارات في الصياغة وحذف البعض الآخر لتكرارها نفس المعنى وبعض العبارات حذفت لعدم توافقها مع البعد، حتى وصلت عبارات الاستبانة الى (١٠) عبارات لكل بعد من ستة أبعاد منقسمة على محورين بإجمالي (٦٠) عبارة

٢\* الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط طبقا لمعادلة سبيرمان (Pearson's coefficient) بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ثم بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (١) حساب الاتساق الداخلي بين المحاور و الأبعاد داخل الاستبانة			
معامل الارتباط		الأبعاد	
١	٢٠١	تعزيز مقومات الاستدامة المهنية	المحور الأول
٠.819**	٢٠١	العبارات من ١ - ١٠	البعد الأول
٠.903**	٢٠١	العبارات من ١١ - ٢٠	البعد الثاني
٠.860**	٢٠١	العبارات من ٢١ - ٣٠	البعد الثالث

\*\* دالة عند (٠.٠١) أو أقل.

يتضح من جدول (١) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) وعليه فإن جميع عبارات كل بعد متسقة داخليا مع البعد التابعة له؛ مما يثبت أن أداء الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي وهذا يطمئن إلى استخدامها كأداة لتحقيق أهداف البحث.

جدول (٢) حساب الاتساق الداخلي بين أبعاد المحور الأول وعباراته داخل الاستبانة					
البعد الاول		البعد الثاني		البعد الثالث	
العبارة	ر	العبارة	ر	العبارة	ر
١	.565**	11	.580**	21	.546**
٢	.584**	12	.626**	22	.570**
٣	.497**	13	.595**	23	.563**
٤	.433**	14	.636**	24	.632**
٥	.639**	15	.700**	25	.595**
٦	.556**	16	.732**	26	.605**
٧	.610**	17	.645**	27	.358**
٨	.515**	18	.649**	28	.401**
٩	.675**	19	.742**	29	.648**
١٠	.676**	20	.702**	30	.443**

\*\* دالة عند (٠.٠١) أو أقل.

نلاحظ من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباطات كانت دالة إحصائية، مما يعني أن جميع العبارات مرتبطة بالأبعاد الفرعية التي تنتمي إليها، وكذلك ارتباط العبارات بالمحور الاول، ولا يمكن حذف أي منها، وعليه فإن جميع عبارات كل بعد متسقة داخليا مع البعد التابعة له، ومع المحور الذي تنتمي إليه؛ مما يثبت أن أداء الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي وهذا يطمئن إلى استخدامها كأداة لتحقيق أهداف البحث.

### ٣\* ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بحساب معامل الثبات عن طريق معامل الفاكرومباخ "Alpherombach" بقياس معامل الثبات لأداة الدراسة تبعا لاستجابات العينة وجاءت النتائج مع تطبيق المعادلة واستخدام البرنامج الإحصائي "spss" تبين أن معامل الثبات لأداة الدراسة ألفا = (٠.٩٤٥)

جدول (٣) حدود الثبات لعبارات المحور الأول الاستبانة من خلال معامل الفا كرومباخ ب					
SPSS					
البعد الثالث		البعد الثاني		البعد الاول	
معامل الفا	العبارة	معامل الفا	العبارة	معامل الفا	العبارة
.704	٢١	.852	١١	.754	١
.699	٢٢	.845	١٢	.754	٢
.705	٢٣	.846	١٣	.765	٣
.690	٢٤	.843	١٤	.774	٤
.695	٢٥	.837	١٥	.744	٥
.694	٢٦	.835	١٦	.762	٦
.725	٢٧	.843	١٧	.748	٧
.733	٢٨	.843	١٨	.763	٨
.692	٢٩	.833	١٩	.738	٩
.722	٣٠	.837	٢٠	.740	١٠

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الثبات للعبارات تراوحت بين (٠.٦٩٠) حد أدنى إلى (٠.٦٩٩) وهو أعلى من نسبة ٦٠%، في خمس عبارات بالبعد الثالث في المحور الاول، و تراوحت بين (٠.٧٠٤) و (٠.٨٥٢) حد أعلى، وهو أعلى من نسبة ٧٠%، وتعد هذه المعاملات مناسبة ومقبولة تربوياً مما يشير إلى ثبات مناسب لعبارات الأداة.

#### ٤\* المعالجة الإحصائية

##### ١\* حساب الأوزان النسبية

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمع البيانات، ثم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من خلال الأوزان النسبية وحدود الثقة حول الاستبانة لمعرفة مستوى تحقق كل عبارة وذلك وفقاً للخطوات:

١- حساب تكرارات استجابة أفراد العينة على الاستبانة بكل عبارة تحت كل بديل من بدائل الإجابة وهي (موافق- موافق الى حد ما - غير موافق)، وإعطاء موازين رتب لكل بديل من بدائل الاستجابة وترميزها على النحو التالي ( موافق (٣) - موافق الى حد ما (٢) - غير موافق (١) )

٢- ضرب تكرارات كل عبارة في الميزان الرقمي لبديل الاستجابة ثم جمع حاصل الضرب للحصول على درجة الاستجابة بكل عبارة.

٣- الحصول على الوزن النسبي بكل ممارسة وذلك بقسمة الدرجة الكلية لمجموعة الأوزان النسبية بكل عبارة على عدد أفراد العينة مضروباً في أي وزن نسبي رقمي للاستجابة وهو ٣

جدول (٤) حساب حدود الثقة للاستبانة		
حدود الثقة		العينة
٠.٦٠٥	٠.٧٣٥	٢٠١

## \*٢ حساب حدود الثقة للاستبانة:

حساب حدود الثقة بالنسبة للاستبانة وهي حدود الثقة التي تحصى المدى الذي يحدد وجود متوسطات

مجموعات الأفراد حول المتوسط الحقيقي بالنسبة لشدة التواجد والموافقة ويتضح ذلك من الجدول (٤) ويتم الأخذ في الاعتبار أن حدي الثقة يختلفان باختلاف عدد افراد العينة ويتم حساب حدود الثقة للمعالجة الإحصائية

## نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها):

وبالنظر لما تم التوصل إليه من نتائج يمكن استخلاص انه باختلاف اتجاهات افراد عينة البحث (معلمين وقيادات) واختلاف سنوات الخبرة، ومن خلال بيان الأوزان النسبية لأبعاد الدراسة كما هو واضح بالجدول رقم (٥) أكدت نتائج الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة على الآتي:

جدول (٥) استجابات أفراد العينة حول واقع التحول الرقمي في تعزيز مقومات الاستدامة المهنية				
م	أبعاد المحور	الوزن	الترتيب	درجة الاستجابة
١	واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للمعلم	٠.٩٤٥	١	موافق
٢	واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الأكاديمية للمعلم	٠.٩١٤	٣	موافق
٣	واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الشخصية للمعلم	٠.٩٣١	٢	موافق

من جدول (٥) الذي يعبر عن الأوزان النسبية والترتيب لاستجابة أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز مقومات الاستدامة المهنية لمعلمي التعليم العام بالمدارس الحكومية الرسمية في محافظة أسيوط، والمتمثلة في المقومات المهنية والأكاديمية والشخصية للاستدامة المهنية للمعلمين، يتضح للباحث الآتي:

جاء البعد الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية لدى المعلم، في المرتبة الاولى من منظور العينة الإجمالية للدراسة بوزن نسبي (٠.٩٤٥) بدرجة استجابة (موافق)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للمعلم، باعتباره أكثر مقومات الاستدامة المهنية تعزيزاً من التحول الرقمي وهذا يتفق مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٢، ٢٠٥) و (يوسف وأخرون، ٢٠٢٣، ٤١٨) و(ميخائيل، ٢٠٢١، ٥٢٨) حيث أشارت الى أن التحول الرقمي يتيح فرص مستمرة لتبادل

الخبرات وتوفير سياق مشترك للتواصل ، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والقدرة على التكيف في العمل، وتقبل التوجيهات، واكتساب المهارات التكنولوجية، و تنمية مهارات التفكير الإبداعي، و الاتزان والحكمة، والتعاون، التفاعل بإيجابية ، واداء العمل بروح الفريق، وتوفير بيئة داعمة ومحفزة، مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين

بينما جاء البعد الثالث والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الشخصية لدى المعلم، في المرتبة الثانية من منظور العينة الإجمالية للدراسة بوزن نسبي (٠.٩٣١) بدرجة استجابة (موافق)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للمعلم، باعتبارها مقومات أقل تعزيزاً من المقومات المهنية للاستدامة المهنية وهذا يتفق مع دراسة (جايل، ٢٠٢٠، ٢٧٥) و(السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢٣) و (Greenhaus,et,2024,25) و (الدوسري والسدراني، ٢٠٢٤، ١٧٨) حيث أشارت الى أن التحول الرقمي يعزز المهارات الشخصية من خلال إتقان مهارات الاتصال، والقدرة على تحفيز الآخرين، وتخطيط المهام الوظيفية بسرعة وسهولة، وتطوير مهارات الوعي الذاتي، وتعزيز الثقة في النفس مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين

بينما جاء البعد الثاني والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الاكاديمية لدى المعلم، في المرتبة الثالثة من منظور العينة الإجمالية للدراسة بوزن نسبي (٠.٩١٤) بدرجة استجابة (موافق)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية التحول الرقمي في تعزيز المقومات الاكاديمية للمعلم، باعتباره أقل مقومات الاستدامة المهنية تعزيزاً من المجتمعات المهنية الرقمية، وهذا لا ينفي تعزيز المجتمعات المهنية الرقمية للمقومات الاكاديمية للاستدامة المهنية للمعلمين، وانما يوضح أن المهارات الأكاديمية تحتاج الى تواصل وتفاعل أكثر لتعزيز الاستدامة المهنية وهذا يتفق مع دراسة (المعولية، ٢٠٢٢، ٩١) و(الشمري، ٢٠٢٢، ٢٠٦) من خلال المعرفة بالمواد الدراسية، وتوظيف المادة العلمية في مواقف تعليمية مختلفة، والتخطيط الجيد للدروس التعليمية، وعرض المادة التعليمية بتسلسل مترابط، وتوظيف طرق تدريس مختلفة، واستخدام التقنيات الحديثة بكفاءة في العملية التعليمية، وتنوع الأنشطة التعليمية، وتحسين ادارة الوقت، وتنوع أساليب التقويم، وتحليل نتائج التقويم

#### عبارات البعد الاول: المقومات المهنية

\*١ نتائج تحليل أفراد عينة الدراسة حول عبارات البعد الاول من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال

جدول (٦) استجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الاول من المحور الاول للاستبانة: واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال							
م	عبارات البعد الاول من المحور الاول	٣ ك	٢ ك	١ ك	الوزن النسبي	توزيع	مستوى الاستجابة
١	الالتزام بأخلاقيات المهنة	١٧٨	٢٣	٠	٠.٩٦٢	٢	كبيرة
٢	القدرة على التكيف في العمل	١٦٣	٣٨	٠	٠.٩٣٧	٧	كبيرة
٣	تقبل التوجيهات والأفكار المهنية الجديدة	١٦٩	٣٢	٠	٠.٩٤٧	٤	كبيرة
٤	اكتساب المهارات التكنولوجية	١٦٨	٣٣	٠	٠.٩٤٥	٥	كبيرة
٥	تنمية مهارات التفكير الإبداعي	١٦٦	٣٥	٠	٠.٩٤٢	٦	كبيرة
٦	الاتزان والحكمة في المواقف	١٥٥	٤٥	١	٠.٩٢٢	٩	كبيرة
٧	التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين	١٧٩	٢٢	٠	٠.٩٦٤	١	كبيرة
٨	التفاعل بإيجابية مع الآخرين	١٧٦	٢٣	٢	٠.٩٥٥	٣	كبيرة
٩	اداء العمل بروح الفريق	١٧٠	٣٠	١	٠.٩٤٧	٤	كبيرة
١٠	توفير بيئة داعمة ومحفزة	١٦٢	٣٦	٣	٠.٩٣٠	٨	كبيرة

من جدول (٦) الذي يعبر عن الاوزان النسبية والترتيب لاستجابة أفراد عينة الدراسة على البعد الاول من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات المهنية للاستدامة المهنية للمعلمين، يتضح للباحث الآتي:

- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على ( التعاون مع إدارة المدرسة والمعلمين ) بوزن نسبي (٠.٩٦٤) ، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز التعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة وبين المعلمين وأقرانهم، وهذا يتفق مع دراسة (المعولية،٨٩،٢٠٢٢) (والشمري، ٢٠٢٢، ٢٠٣) والتي أشارت الى أن مجتمعات التعلم المهنية الرقمية تهدف إلى تعزيز التعاون بين العاملين من خلال إيجاد ثقافة مهنية تعاونية

- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على ( الالتزام بأخلاقيات المهنة) بوزن نسبي (٠.٩٦٢) ، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة وتطبيق القوانين وفهم أبعادها، وهذا يتفق مع دراسة (يوسف وآخرون، ٢٠٢٣، ٤١٥) والتي أشارت الى أن الالتزام بالهوية المهنية للمعلمين له دور مهم في توجيه المسار المهني للمعلمين، ويشكل معتقداتهم ومساهمهم المهني، ويمكنهم من مواجهة التغيرات التعليمية؛ لما لها من تأثيرات إيجابية عليهم، وتشجيعهم على الإصلاحات المهنية وعلى مشاركتهم المستمرة في التطوير

- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على ( التفاعل إيجابيا مع الآخرين ) بوزن نسبي (٠.٩٥٥)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز التفاعل الإيجابي بين المعلمين، وهذا يتفق مع دراسة (ميخائيل، ٢٠٢١، ٥٢٥) والتي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تتيح فرص مستمرة للتفاعل وتبادل الخبرات بين المعلمين وتوفير سياق مشترك للتواصل وتبادل المعلومات، والقصص؛ لمواجهة القضايا والمشكلات، وتحفيز التعلم والتوجيه، والتعلم من الأخطاء، والنمو الذاتي

- في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٣، ٩) والتي تنص على (تقبل التوجيهات والأفكار المهنية الجديدة )، (إداء العمل بروح الفريق) بنفس درجة استجابة (موافق) ووزن نسبي (٠.٩٤٧)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز الأفكار المهنية الجديدة وتقبلها من المعلمين وإداء العمل بروح الفريق، وهذا يتفق مع دراسة (الشمري، ٢٠٢٠، ٢٠٢٢) والتي تعتبر أحد أساليب القيادة، وطريقة تسمح لجميع العاملين بالعمل كفريق، وتوزيع مهام القيادة وأدوارها عليهم، واتخاذ القرار الجماعي

- في الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على (اكتساب المهارات الالكترونية والتكنولوجية ) بوزن نسبي (٠.٩٤٥)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز المهارات الإلكترونية، حيث أكدت دراسة (جايل، ٢٠٢٠، ٣٣) على أن المجتمعات المهنية الرقمية تعمل على بناء قدرات المعلمين الرقمية وتميئتها لتطبيق الأساليب التكنولوجية في الخطط والبرامج التعليمية بهدف تحقيق تعليم أفضل وأداء أكثر فاعلية

- في الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (تنمية مهارات التفكير الإبداعي ) بوزن نسبي (٠.٩٤٢)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز مهارات التفكير الإبداعي من خلال ابتكار حلول جديدة للمشكلات التي تواجه المعلمين، وهذا يتفق مع دراسة (يوسف وأخرون، ٢٠٢٣، ٤١٥) والتي أشارت إلى أن تنمية القدرات الإبداعية كسياسة معاصرة للتنمية المهنية للمعلم يعتبر من أحدث المداخل في مجال التنمية المهنية للمعلم في كثير من دول العالم

- في الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (القدرة على التكيف في العمل) بوزن نسبي (٠.٩٣٧)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز مهارات التكيف مع العمل بشكل جيد، وهذا يتفق مع دراسة (Kim, et al, 2024) والتي تشير إلى أن الاستدامة المهنية تتطلب قدرة الأفراد على التكيف مع التغييرات في بيئة حياتهم المهنية مع وجود قدر كافٍ من الأمن الاقتصادي، والحصول على فرصة لتجديد حياتهم المهنية وفقاً لاحتياجاتهم واهتماماتهم"

- في الترتيب الثامن جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على (توفير بيئة داعمة ومحفزة) بوزن نسبي (٠.٩٣٠)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز بيئة عمل داعمة ومحفزة للمعلمين، وهذا يتفق مع دراسة (البرعمي وعبد الرشيد، ٢٠٢٢، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى أن تهيئة الظروف التنظيمية والهيكلية التي تسهم في إصلاح وتجويد أداء المدارس يساعد على الاستدامة المهنية للمعلمين

- وجاءت في المرتبة الاخيرة العبارة رقم (٦) والتي تنص على (الاتزان والحكمة في المواقف) بوزن نسبي (٠.٩٢٢)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة ( موافق ) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز الاتزان والحكمة لدى المعلمين في المواقف المختلفة وهذا يتفق مع دراسة(عبد الفتاح وآخرون، ٦٨٣، ٢٠٢٢) والتي أشارت إلى أن محصلة الأهداف الناجمة عن تطبيق مجتمعات التعلم تتمثل في دراسة الاحتياجات لتجاوز القصور، وتفادي المشكلات، والاستفادة منها في تطوير القدرات

### عبارات البعد الثاني: المقومات الاكاديمية

\*٢ نتائج تحليل أفراد عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الاكاديمية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال

جدول (٧) استجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني من المحور الاول للاستبانة: واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الاكاديمية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال						
م	عبارات البعد الثاني	ك٣	ك٢	ك١	الوزن النسبي	مستوى الاستجابة
١	المعرفة العميقة بالمواد الدراسية	١٣٤	٦٤	١	٠.٨٨١	كبيرة
٢	توظيف المادة العلمية في مواقف تعليمية مختلفة	١٥٠	٤٨	١	٠.٩٠٧	كبيرة
٣	التخطيط الجيد للدروس التعليمية	١٧٥	٢٤	٠	٠.٩٥٠	كبيرة
٤	عرض المادة التعليمية بتسلسل مترابط	١٦٣	٣٥	١	٠.٩٢٩	كبيرة
٥	توظيف أساليب وطرق تدريس مختلفة	١٥٧	٤١	١	٠.٩١٩	كبيرة
٦	استخدام التقنيات المختلفة بكفاءة في العملية التعليمية	١٣٦	٦٠	٣	٠.٨٨١	كبيرة
٧	تنوع الأنشطة التعليمية المناسبة للمحتوى	١٦٠	٣٧	٢	٠.٩٢٢	كبيرة
٨	تحسين ادارة الوقت وتوزيعه على الأنشطة المختلفة	١٤٩	٤٩	١	٠.٩٠٥	كبيرة
٩	تنوع اساليب التقييم للطلاب	١٥٨	٣٩	٢	٠.٩١٩	كبيرة
١٠	تحليل نتائج التقييم لتحسين أداء الطلاب	١٦٤	٣٣	٢	٠.٩٢٩	كبيرة

من جدول (٧) الذي يعبر عن الاوزان النسبية والترتيب لاستجابة أفراد عينة الدراسة على البعد الثاني من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الاكاديمية للاستدامة المهنية للمعلمين، يتضح للباحث الآتي:

- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (٣) والتي تنص على (التخطيط الجيد لكل درس) بوزن نسبي (٠.٩٥٠)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة ( موافق ) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز التخطيط الجيد للدروس التعليمية، وهذا يتفق مع دراسة (معشى، ٢٠٢٣، ٩٠٠) والتي أشارت الى أن المجتمعات المهنية الرقمية تساعد المعلمين في عملية التخطيط لتنفيذ الدروس والانشطة وتحسين أداء المعلمين داخل الفصل، ودراسة (متولى، ٢٠٢٠، ٤٤٤) والتي أشارت الى أن المجتمعات المهنية الرقمية تحتاج إلى التخطيط والتنظيم الجيد، ويعتمد عملها على التفاعل بين أعضائها باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٤، ١٠) والتي تنص على (عرض المادة التعليمية بتسلسل مترابط)، (تحليل نتائج التقويم لتحسين أداء الطلاب) بنفس درجة استجابة ( موافق ) ووزن نسبي (٠.٩٢٩)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز عرض المادة التعليمية بتسلسل مترابط من قبل المعلمين و تحليل نتائج التقويم لتحسين أداء الطلاب، وهذا يتفق مع دراسة (البرعمي وعبد الرشيد، ٢٠٢٠، ٢٢٢) والتي أشارت الى أن المجتمعات المهنية الرقمية تركز على تحسين التعليم والمناهج الدراسية والتقييم

- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (تنوع الأنشطة التعليمية المناسبة للمحتوى) بوزن نسبي (٠.٩٢٢)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة ( موافق ) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز تنوع الأنشطة التعليمية المناسبة للمحتوى، وهذا يتفق مع دراسة (معشى، ٢٠٢٣، ٩٠٤) والتي أشارت الى أن المعرفة بالمحتوى وبأساليب التعليم ليست ثابتة، بل تتطور بمرور الوقت، وعلى المعلمين أن يبقوا مطلعين على التطورات التي تحصل في الميدان، وعلى أفضل الطرق المعتمدة لجعل الطلاب ينخرطون بها، وهذا التغيير المتجدد في مجال التعليم يتطلب من المعلمين تحضيراً وإعداداً للمحتوى ولأساليب التعلم.

- في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٥، ٩) والتي تنص على (توظيف أساليب وطرق تدريس مختلفة)، (تنوع أساليب التقويم للطلاب) بنفس درجة استجابة (موافق) ووزن نسبي (٠.٩١٩)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز توظيف أساليب وطرق تدريس مختلفة من قبل المعلمين و تسهيل استخدام أساليب تقويم متنوعة للطلاب، وهذا يتفق مع دراسة (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢١) والتي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تساعد على إتاحة مختلف أشكال الدراسة الالكترونية باستخدام شبكة الإنترنت؛ حيث تقوم على التواصل والتفاعل

- في الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (امكانية توظيف المادة العلمية في مواقف تعليمية مختلفة) بوزن نسبي (٠.٩٠٧)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز امكانية توظيف المادة العلمية في مواقف تعليمية مختلفة، وهذا يتفق مع دراسة (البرعمي وعبد الرشيد، ٢٠٢٠، ٢٢٢) والتي أشارت إلى أن زيادة استخدام الممارسات التعليمية الفعالة، مما يؤدي إلى تحسين تحصيل الطلبة

- في الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على (تحسين ادارة الوقت وتوزيعه على الأنشطة المختلفة) بوزن نسبي (٠.٩٠٥)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز تحسين ادارة الوقت وتوزيعه على الأنشطة المختلفة، وهذا يتفق مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٧، ٣٤) التي أشارت إلى أن من أهمية المجتمعات المهنية الرقمية تقليل الحاجة إلى إعادة العمل من جديد وإهدار الوقت والجهد في المؤسسة، ودعم المعلمين مما يعزز الاستدامة المهنية للمعلمين

- وجاء في المرتبة الاخيرة العبارة رقم (١، ٦) والتي تنص على (المعرفة العميقة بالمواد الدراسية)، (استخدام التقنيات المختلفة بكفاءة في العملية التعليمية) بنفس درجة استجابة (موافق)، ووزن نسبي (٠.٨٨١)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز المعرفة العميقة بالمواد الدراسية للمعلمين و استخدام التقنيات المختلفة بكفاءة في العملية التعليمية، وهذا يتفق مع دراسة (دماس وعبد الفتاح، ٢٠١٩، ٥٣٨) والتي أشارت إلى أن الشبكات الحاسوبية وتكنولوجيا المعلومات تتيح فرصا عديدة لتأهيل المعلمين بما توفره من مناهج مبرمجة، ومراكز تدريب، ونظم لتأليف المناهج، علاوة على تبادل الخبرات مع أقرانهم داخليا وخارجيا عبر حلقات النقاش والحوار الالكتروني المباشر، وجماعات الاهتمام المشترك التي تزخر بها التقنيات التكنولوجية

عبارات البعد الثالث: المقومات الشخصية

٣\* نتائج تحليل أفراد عينة الدراسة حول عبارات البعد الثالث من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الشخصية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال

جدول (٨) استجابات أفراد العينة حول عبارات البعد الثالث من المحور الاول للاستبانة: واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الشخصية للاستدامة المهنية للمعلمين من خلال							
م	عبارات البعد الثالث	٣ك	٢ك	١ك	الوزن النسبي	ج. ك	مستوى الاستجابة
١	إتقان مهارات الاتصال والاستماع الفعالة	١٦٩	٣١	١	٠.٩٤٥	٣	كبيرة
٢	القدرة على الدعم و تحفيز الآخرين	١٧٦	٢٥	٠	٠.٩٥٩	١	كبيرة
٣	تخطيط المهام الوظيفية بسرعة وسهولة	١٥٥	٤٥	١	٠.٩٢٢	٨	كبيرة
٤	تطوير مهارات الوعي الذاتي	١٥٥	٤٥	١	٠.٩٢٢	٨	كبيرة
٥	تعزيز الثقة في النفس والزملاء	١٦٧	٣٤	٠	٠.٩٤٤	٤	كبيرة
٦	المرونة في حل المشكلات	١٦٣	٣٧	١	٠.٩٣٥	٦	كبيرة
٧	تقييم الاختبارات وتحديد الأفضل	١٧٤	٢٦	١	٠.٩٥٤	٢	كبيرة
٨	التواصل و فهم الآخرين رقمياً	١٥٦	٤٤	١	٠.٩٢٤	٧	كبيرة
٩	التعافي من الصدمات المهنية	١٢٤	٧٤	٣	٠.٨٦٧	٩	كبيرة
١٠	تطوير المهارات الرقمية	١٦٦	٣٥	٠	٠.٩٤٢	٥	كبيرة

من جدول (٨) الذي يعبر عن الاوزان النسبية والترتيب لاستجابة أفراد عينة الدراسة على البعد الثالث من المحور الاول والذي ينص على واقع التحول الرقمي في تعزيز المقومات الشخصية للاستدامة المهنية للمعلمين، يتضح للباحث الآتي:

- في الترتيب الأول جاءت العبارة رقم (٢) والتي تنص على (القدرة على الدعم و تحفيز الآخرين) بوزن نسبي (٠.٩٥٩)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز القدرة على الدعم و تحفيز الآخرين، وهذا يتفق مع دراسة (الدوسري والسدراني، ١٧٦، ٢٠٢٤) والتي أشارت الى أن المجتمعات المهنية الرقمية تعتبر إحدى الطرق المساعدة في تحقيق تجربة تعليمية مهنية تشاركية للمعلمين، يتلقون من خلالها الدعم المهني، وتوجيه الأقران، وتزودهم بمجتمع يمكنهم من خلاله التعاون مع تقديم ملاحظات بناءة لبعضهم البعض

- في الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٧) والتي تنص على (تقييم الاختيارات وتحديد الأفضل) بوزن نسبي (٠.٩٥٤)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز تقييم الاختيارات وتحديد الأفضل، وهذا يتفق مع دراسة (ميخائيل، ٢٠٢١، ٥٢٥) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تحفز التعلم من خلال العمل كوسيلة للتواصل الحقيقي، والتوجيه، والتدريب، والعمل الذاتي، وتحسين الممارسات المهنية، الأمر الذي يساعد المعلمين على تقييم الاختيارات واختيار الأفضل

- في الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (١) والتي تنص على (إتقان مهارات الاتصال والاستماع الفعالة) بوزن نسبي (٠.٩٤٥)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز مهارات الاستماع والاتصال الفعالة، وهذا يتفق مع دراسة (الشامى، ٢٠٢١، ٤٥٨) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تمكن المعلمين من الحوار بين الناس الذين يصعب التقاؤهم لاستكشاف إمكانيات جديدة لحل المشاكل الصعبة، وخلق فرص عمل جديدة، وفرص المنفعة المتبادلة.

- في الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (٥) والتي تنص على (تعزيز الثقة في النفس والزملاء) بوزن نسبي (٠.٩٤٤)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز الثقة في النفس والزملاء، وهذا يتفق مع دراسة (ميخائيل، ٢٠٢١، ٥٣٦) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تدعو الأعضاء للمخاطرة، وتشجيع التعلم من الأخطاء والتجريب، وبناء الثقة وتعزيزها من خلال الاعتراف بمشاعر الأعضاء، وخبرات التعلم، ودعم معايير التفاعل داخل أعضاء المجتمع المهني الرقمي.

- في الترتيب الخامس جاءت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على (تطوير المهارات الرقمية) بوزن نسبي (٠.٩٤٢)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز المهارات الرقمية للمعلمين، وهذا يتفق مع دراسة (جايل، ٢٠٢٠، ٢٧٣) التي أشارت إلى أن تحفيز المعلمين على تطوير قدراتهم في مجال التعامل مع التقنية ومصادر المعلومات، و تدريب المعلمين على استخدام شبكة الإنترنت والتجول في الصفحات الإلكترونية والبحث عن معلومات محددة من خلال محركات البحث المختلفة ونقل الملفات

- في الترتيب السادس جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على (المرونة في حل المشكلات) بوزن نسبي (٠.٩٣٥)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز المرونة في حل المشكلات، وهذا يتفق مع دراسة (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢١) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تساعد على تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات لحل المشكلات ومواجهة الأزمات والتحديات الطارئة

- في الترتيب السابع جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على (التواصل و فهم الآخرين رقمياً) بوزن نسبي (٠.٩٢٤)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز التواصل و فهم الآخرين رقمياً، وهذا يتفق مع دراسة (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٤) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية بإمكانها التغلب على ثقافة الانعزال وتبادل الأفكار وتشاركها لتسهم في تطوير المهارات والمعارف لدى المعلمين

- في الترتيب الثامن جاءت العبارة رقم (٣، ٤) والتي تنص على (تخطيط المهام الوظيفية بسرعة وسهولة)، (تطوير مهارات الوعي الذاتي) بنفس درجة استجابة (موافق) ووزن نسبي (٠.٩٢٢)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز تخطيط المهام الوظيفية بسرعة وسهولة من قبل المعلمين و تطوير مهارات الوعي الذاتي، وهذا يتفق مع دراسة (السيد ومهدى، ٢٠٢٤، ٢١) التي أشارت إلى أن المجتمعات المهنية الرقمية تساعد على مشاركة المواد التعليمية مما يسهم في تخطيط وإنجاز المهام بأقل وقت وأقل جهد وأقل تكلفة مادية

- وجاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٩) والتي تنص على (التعافي من الصدمات المهنية) بوزن نسبي (٠.٨٦٧)، مما يشير إلى أن عينة الدراسة أجمعت بدرجة استجابة (موافق) على أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز التعافي من الصدمات المهنية، وهذا يتفق مع دراسة (Greenhaus,et,2024) والتي أشارت إلى أن الصدمة المهنية بمثابة تهديد لاستدامة الحياة المهنية.

### خلاصة نتائج الدراسة:

نتائج الدراسة تتفق مع عديد من الدراسات التي أشارت إلى أهمية التحول الرقمي في التنمية المهنية للمعلمين (أحمد، ٢٠٢١، ٢٨٥)، وفي تحسين الممارسات التدريسية للمعلمين (معشي، ٢٠٢٣، ٩٠٤)، وفي تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين التي تساعد المعلم في

تحقيق أهداف التعليم، وتشمل مهارة حل المشكلات والثقافة المعلوماتية الرقمية والتوجيه الذاتي (الوسري والسدراني، ١٧٦، ٢٠٢٤)؛ وفي تمكين المعلم من تحديد احتياجاته التدريسية، وتحديد مصادر التعلم الرقمية الملائمة وفي تطوير كثير من المهارات لدى المعلمين، كمهارة التخطيط وإدارة الصف (مرزوق، ٩٣، ٢٠١٧)، ومهارة التفكير الناقد والإبداعي و القيادة (عوض الله وعيداروس، ٥٢٥، ٢٠٢٢)، ويمكن للتحول الرقمي أن يوفر للمعلمين آلية للتواصل مع المعلمين الآخرين حول أفضل الخبرات والمهارات، كما توفر صوتا للمعلمين المتميزين الذين لا يشعرون بالراحة في التحدث وجها لوجه في المجتمعات التقليدية؛ وتعزيز التعلم وتحفز المعلمين (مالك، ١٠، ٢٠٢٠)، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة ( الديك وآخرون، ٤٢، ٢٠٢٢) في وجود دور مهم للتحول الرقمي في إكساب المعلمين جوانب مختلفة من المهارات الحياتية كالتعاون، وتحسين الأداء، وتحسين المهارات المتنوعة لدى المعلمين، كما اتفقت معها في أهمية المجتمعات المهنية الرقمية في تعزيز المقومات المهنية الوظيفية والتي أرجعت ذلك الى وعي وإدراك المعلمين لدورهم وفق معايير وقواعد عمل المجتمعات المهنية

للإجابة على السؤال الرابع : ما التصور المقترح لتعزيز مقومات الاستدامة المهنية للمعلمين؟

#### ١ \* أهداف التصور المقترح

يسعي التصور المقترح إلى تنمية المقومات الشخصية و الأكاديمية و المهنية لمعلمي التعليم العام بمحاظة اسيوط لتعزيز الاستدامة المهنية، من خلال تفعيل مجتمعات مهنية رقمية للمعلمين واندماجهم وتعاونهم فيها، ليكون لديهم القدرة على تطوير ذاتهم باستمرار وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات التدريسية التي تواجههم والاطلاع على التوجهات التربوية والتكنولوجية الحديثة

#### ٢ \* أهمية التصور المقترح

تتضح أهمية التصور المقترح في أنه يعد دليل عملي يتضمن العديد من التوجيهات والارشادات وقواعد العمل بمجموعات المجتمعات المهنية الرقمية، كما يعد إطار منهجي لتعزيز الاستدامة المهنية لدي المعلمين وتقديم حلول إجرائية للمشكلات والمعوقات التي تواجه استدامتهم المهنية أثناء تفعيل المجتمعات المهنية الرقمية، كما أنه يعد أداة لإحداث التطوير المهني للتعامل مع التطورات المعرفية والتكنولوجية من خلال تعزيز الكفاءة والانتاجية في المخرجات التعليمية

### ٣\* آليات تنفيذ التصور المقترح

#### ١\* نشر ثقافة التحول الرقمي بين المعلمين:

من الخطوات المهمة هي تعريف المعلمين دور هذه المجتمعات ومدى الاستفادة منها وكيفية التعامل معها، من خلال توضيح الممارسات التي يتبناها المجتمع، والرؤى والاهداف حتى ينتهي للمعلمين التواصل الفعال، ويكتسب المجتمع المهني فعاليته ويحقق أهدافه

#### ٢\* تحديد اساسيات بناء المجتمعات الرقمية:

يتم تحديد اساسيات بناء المجتمعات الرقمية من خلال توضيح رؤيتها ورسالتها، وتحديد اهداف بنائها، وصفها الرسمية أو غير الرسمية، وتخصصها، وتحديد المعلمين المشاركين وأساليب التفاعل والتواصل، وتحديد نوعية المعلومات والخبرات التي يشملها المجتمع، فكل مجتمع يضم مجموعة متخصصة أو تنتمي لمؤسسة واحدة تحدد طبيعة عمل المجتمع المهني الرقمي.

#### ٣\* تصميم مجتمع مهني الرقمي

تصميم المجتمع يتطلب توافر بعض التقنيات التكنولوجية، والاتصال بشبكة الانترنت، ومن خلال احدى مواقع التواصل الاجتماعي يمكن بناء المجتمع المطلوب بكل سهولة ويسر من خلال ما يأتي:

**التخطيط:** التخطيط الجيد لمنصة مصرية تابعة لمنصة الوزارة الرقمية أو الاكاديمية المهنية للمعلمين بحيث تشمل تقسيمات مختلفة متنوعة وتقسيم الأفرع داخل كل قسم

**البرمجة:** حيث يجب برمجة تطبيق رقمي للموويل المحمول يسمح للمعلمين بمتابعة المجتمع المهني الرقمي ومنصاته المتعددة و المختلفة بسهولة ويسر وذلك عبر شبكة الانترنت

**التواصل:** أن يتوصل أعضاء مجتمعات الإنترنت مع الزملاء في المجال التربوي من خلال الشبكات الاجتماعية لتعميق المعرفة وإثرائها بالموضوعات التي يتم تدريسها وكيفية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس وبذلك نجد أن هذا التطور يحتاج جهود كبيرة تستلزم تضافر الجهود بين قطاعات من الأفراد والمؤسسات

**التنمية:** يجب أن تتاح جميع برامج التنمية المهنية المستدامة التي تقدمها الاكاديمية المهنية للمعلمين من خلال هذه المنصة والتطبيق، مما يسمح للمعلمين الاخرين الذين لم يتمكنوا من حضور التدريبات أو البرامج التدريبية من حضورها لا تزامنياً اون لاین على شبكة الانترنت

#### ٤\* توزيع العمل داخل المجتمع الرقمي:

من أهم الخطوات هو تكاليفات العمل وتحديد فرق العمل ومسئولياتهم، وتحديد السلوكيات الاخلاقية للنقاش والحوار والتأكيد على التعاون والاحترام المتبادل، وتبادل الخبرات، وتوزيع المسؤوليات بينهم.

#### ٥\* تفاعل المعلمين مع المجتمع المهني:

أن بناء المجتمعات المهنية الرقمية للمعلمين يوفر سياقاً مشتركاً لهم؛ للتواصل، ومشاركة المعلومات، والخبرات، والتجارب الشخصية؛ لبناء الفهم، والرؤية المشتركة، وتمكين الحوار بينهم لمعالجة المشكلات التي تواجههم في أداء عملهم، وبناء معرفة جديدة، وتحفيز التعلم من خلال العمل

#### ٦\* توطيد العلاقات و المتابعة

يجب على المعلمين توطيد علاقاتهم المهنية والاجتماعية داخل المجتمع حتى يشعروا بالألفة، مما يساعد المعلمين على الشعور بالثقة والارتباط والانتماء، مما يعزز استمرار المجتمع في تحقيق أهدافه، فالثقة التي ينبغي أن يمتلكها المعلم والقدرة على صنع القرارات التربوية المناسبة.

#### ٤\* مخرجات التصور المقترح:

##### مخرجات مباشرة:

١. معلم واعي بأهمية تطوير قدراته ومهاراته لتعزيز استدامته المهنية
٢. معلم يستخدم التقنيات الحديثة في التعليم لمواكبة العصر الرقمي
٣. معلم تحول من ناقل للمعرفة إلى مستخدم لها، وباحث ومحلل لأدائه ولأداء زملائه
٤. معلم لديه وعي التشاركية في التعليم من خلال المجتمعات المهنية الرقمية
٥. معلم يوظف تقنيات التعليم والتعلم للتدريب ويرفع أدائه من خلال المجتمعات الرقمية
٦. معلم متعاون لديه مهارات العمل كفريق من خلال المجتمعات الرقمية لتعزيز استدامته المهنية

##### مخرجات غير مباشرة:

١. معلم فخور بمهنته، مستمتع بعمله، قادر على تطوير ذاته
٢. معلم يمتلك مهارات ومعرفة تعزز استدامته المهنية
٣. معلم يستفيد من شبكات الاتصال والتقنيات الحديثة للوصول إلى المعلومات
٤. معلم لديه القدرة على المنافسة العالمية.

## التوصيات:

- تنمية الاستدامة المهنية للمعلمين من خلال تطوير كفاءه المعلم وخبراته الفنية المهنية
- تفعيل دور التحول الرقمي فى تنمية المهارات الشخصية والاكاديمية و المهنية للمعلمين
- تفعيل تبادل الخبرات الايجابية ونقل المعرفة للمعلمين عبر القنوات الرقمية
- عقد ندوات ومؤتمرات عن الاستدامة المهنية ومقوماتها وأبعادها ودورها فى تحسين أداء المعلمين
- إدخال المجتمعات المهنية الرقمية كاستراتيجية فعالة للتدريب فى الأكاديمية المهنية للمعلمين وتطبيقها؛ لتحقيق الاستدامة المهنية للمعلمين، ليس فقط فى الجوانب الأكاديمية بل فى الجوانب الشخصية
- استثمار المنصات الرقمية الموجهة لتدريب المعلمين وتعزيز الاستدامة المهنية من خلالها
- استثمار قدرات المعلمين الموهوبين والداعمين لزملائهم بقيادة المجتمعات الرقمية وتوظيفهم بطريقة قيادية تساعد على استمرار تدفق التحول الرقمي لجميع المعلمين

## المصادر والمراجع

### المراجع العربية:

١. اسماء احمد عزت عثمان. (٢٠٢٥). التحول الرقمي في التعليم قبل الجامعي على ضوء مفهوم الجمهورية الجديدة دراسة تحليلية .  
مجلة كلية التربية جامعة اسيوط، (٤) ٤١، ص ص ١٤٤ - ١٨٦
٢. البرعمى وعبد الرشيد، يوسف بن احمد بخيت البرعمى و ناصر سيد جمعة عبد الرشيد، (٢٠٢٠)، تصور مقترح لتفعيل الإشراف التربوي المعتمد على مجتمعات التعلم المهنية، مجلة البحوث التربوية والنفسية- جامعة المنيا، (٧١) ٥٦، ص ص ٢١٢ - ٢٤٦
٣. البريدى، عبدالله البريدي،(٢٠١٣)، تعليم الاستدامة في الجامعات العربية "رصد لتجارب دولية واقتراح لنموذج علمي"، الندوة العلمية الأولى لمركز التنمية المستدامة ٢٠١٣، جامعة القصيم، وهذه الورقة البحثية هي جزء من كتاب للباحث صدر بعنوان: التنمية المستدامة - مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها (الرياض: مكتبة العبيكان، ٢٠١٥) ص ص ٢ - ٤٠
٤. الحناكى، منى بنت سليمان الحناكي،(٢٠٢١)، واقع التطوير المهني لمعلمات الحاسب الآلي في منطقة الرياض من وجهة نظرهن، مجلة الفتح- جامعة الملك سعود ، السعودية، ع ٨٥، ص ص ٢٤٠ - ٢٧١،
٥. الدوسرى والسدرانى، نوره بنت عنان بن مفرج الدوسري وغادة بنت صالح بن حمد السدراني. (٢٠٢٤)، دور مجتمعات التعلم المهنية الرقمية في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بمدينة الرياض. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، السعودية، (٩٩)، ص ص ١٦٨ - ١٩٩
٦. الديك، سامية عمر الديك، غريس نصري حزبون، غدير ثابت عابد، إيناس ناصر، (٢٠٢٢)، دور مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز المهارات الحياتية لدى المعلمين في فلسطين. مجلة المناهج وطرق التدريس، (١٣) ١ ، ص ص ٢٩ - ٥٢

٧. السيد ومهدى، سماح السيد محمد السيد وفاطمة محمد مهدي، (٢٠٢٤)، استراتيجية مقترحة لتطوير أداء مدارس المتفوقين للعلوم والتكنولوجيا المصرية STEM في ضوء مدخل مجتمعات التعلم الرقمية. *مجلة البحث العلمي فى التربية - جامعة عين شمس*، (٩) ٢٥، ص ص ١-٩٦.
٨. الشامي، نجلاء الشامي، (٢٠٢١)، "التنمية المهنية المستدامة لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية"، *مجلة التجديد العربي - المعهد العالمى للتجديد العربي*، ع ٢٤، يوليو، ص ص ٤٣٩ - ٤٦٦.
٩. الشريف وأمين، أحمد جمال طه أحمد الشريف ومحمد مصطفى عبدالرازق أمين، (٢٠٢٣)، الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتنمية المهنية المستدامة لدى معلمى المرحلة الاعدادية فى ضوء الخطة الاستراتيجية ورؤية مصر ٢٠٢٠، *مجلة البحث فى التربية وعلم النفس - جامعة المنيا*، (٣٨) ٤، أكتوبر ج ٢، ص ص ١٣٣ - ١٨٤.
١٠. الشريف، دعاء حمدي محمود مصطفى الشريف، (٢٠٢٠)، فلسفة مقترحة للاستدامة التربوية في ضوء مفهومي الوعي التربوي والقيم دراسة نظرية، *المجلة التربوية - جامعة حلوان*، ع ٧٩، نوفمبر، ص ص
١١. الشمري، الهنوف عبيد الشمري، (٢٠٢٢)، دور مجتمعات التعلم المهنية الافتراضية في تنمية مهارات الثقافة الرقمية لدى معلمات العلوم الشرعية بالمرحلة الثانوية في مدينة الرياض من وجهة نظرهن. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية - جامعة دمنهور*، (٤) ١٤، ص ص ١٨٧ - ٢٤٠.
١٢. الشمري والغامدى، زيد بن جازع الشمري و صالح بن مشعل الغامدي، (٢٠٢٣)، واقع مجتمعات التعلم في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بمدينة حائل ومقترحات تطويره، *مجلة كلية التربية جامعة المنوفية*، (٣)، ص ص ٧٣-١٢٠.
١٣. العتيبي، ناصر ضيف الله العتيبي وعبد التواب عبد اللاه عبد التواب وحنان صلاح الدين الحلواني، (٢٠٢٣)، التنمية المهنية للمعلم والقيادات التربوية، *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسيوط*، (٢٩) ١، يناير، ص ص ٢٣٠-٢٥٥.

١٤. العجاجي، عبداللطيف بن علي العجاجي،(٢٠١٧)، متطلبات التطوير المهني الذاتي لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. ، *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط*، ٣٣(١)، ص ص ١٧٥-٢١٦
١٥. العيسي، علي بن مسعود العيسي،(٢٠٢٣)، التنمية المستدامة للمعلمين في بعض الدول الغربية وكيفية الاستفادة منها في تطوير أداء معلمي المدارس السعودية: تصور مقترح. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس - جامعة أم القرى بالسعودية*، ٣٨(٢)، ص ص ١٥١-٢٠٦.
١٦. الغامدي ، حنان علي آل كباس الغامدي و عزة علي آل كباس الغامدي،(٢٠١٧)، دور مجتمعات الممارسة الافتراضية باستخدام أدوات ويب ٢,٠ في إدارة المعرفة ، *رساله ماجستير غير منشورة* ،جامعة ام القرى بالسعودية، على فهرس محرّك البحث Google على الرابط [shms-](https://prod.s3.amazonaws.com/shms-)
١٧. القاسمية والعامرية، عايدة بنت بطي بن راشد القاسمية، ومريم بنت سعيد بن محمد العامرية،(٢٠١٨)، التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار، *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط*، (٢٤) ٦ ، ص ص ٤٤٨ - ٥١٧
١٨. القرعاوي(٢٠٢٤)، روان عبدالكريم عبدالله القرعاوي، توظيف مجتمعات الممارسة الالكترونية في تعزيز التطوير المهني للمعلمين، *مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور*، (١٦) ٣، ج ١، ص ص ١٠٣٦ - ١٠٥٨
١٩. المعولية ، ايمان بنت محمد بن زيد المعولية،(٢٠٢٢)، أثر مجتمعات التعلم المهنية الافتراضية على التحصيل الدراسي لدى طالبات الصف العاشر بمدرسة آسية اينت مزاحم في مادة العلوم في ظل التعليم عن بعد، *المجلة العربية للقياس والتقويم - سلطنة عمان*، (٥) يناير، ص ص ٨٣ - ١١٥
٢٠. المطيري وأخرون، عبد الرحمن محمد هذال المطيري، أحمد حسين عبد المعطي ، نعمات عبد الناصر أحمد ، (٢٠٢٤). التنمية المهنية المستدامة لقيادات التعليم قبل الجامعي في ضوء تداعيات التحول الرقمي دراسة تحليلية، *المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط*، ٤٠ (٣)، ص ص ١٠٠ - ١٢٢

٢١. المهدي، ياسر فتحي الهنداوي المهدي، (٢٠٢٤)، القيادة وتنمية الاداء المستدام بالجامعات ،  
*مجلة مستقبل التربية العربية*، (٣١)، ١٤٢ - يناير، ص ص  
٢٧١ - ٢٨٨
٢٢. النوبي، مصطفى جد صدقي النوبي، (٢٠٢٤)، تقويم السياسة التعليمية للتعليم الثانوي العام  
بمصر في ضوء متطلبات المجتمعات الافتراضية، *مجلة العلوم التربوية  
كلية التربية بقنا*، ٥٩ (٥٩)، ص ص ١٦٢-١٩٩
٢٣. أبو النصر، مدحت محمد أبو النصر، (٢٠٢٤)، الاستدامة الاجتماعية التعريف والأهداف  
والأبعاد والمبادئ والمؤشرات، *المجلة العربية للآداب والدراسات  
الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ٨ (٣٠) فبراير،  
ص ص ٣٧٣ - ٣٩٢،
٢٤. أحمد، محمد فتحي عبد الرحمن، (٢٠٢١)، مجتمعات التعلم والممارسة الافتراضية مُدخلاً  
للتنمية المهنية لمديري ومعلمي مدارس (STEM) المصرية في ضوء  
الخبرة الأمريكية، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*،  
١٥ (١٣)، ص ص ٢١٤-٣٩٩.
٢٥. آدم وأخرون، أمينة خلف محمد آدم و عماد صموئيل وهبة وخلف محمد البحيري (رحمه الله)،  
(٢٠٢٣)، نموذج مقترح لتعزيز الهوية المهنية للمعلمين باستخدام  
مجتمعات التعلم المهنية في مصر، *مجلة شباب الباحثين كلية التربية  
جامعة سوهاج*، عدد (١٤) - ج١ - يناير، ص ص ٩٦ - ١٣١
٢٦. جاد، حاتم فرغلي ضاحي، (٢٠٢٣). تصور مُقترح لإمكانية تطبيق معايير الترخيص  
لمزاولة مهنة التدريس في مصر كمتطلب لتحقيق الاعتماد المهني للمعلم  
في ضوء بعض التجارب العالمية المعاصرة، *مجلة كلية التربية - جامعة  
بنى سويف*، ٢٠ (١١٩)، ص ص ٨٩٤-١٠٣٢.
٢٧. خوجه والكشكى، أنهار فؤاد خوجه و مجدة السيد على الكشكى، (٢٠٢٤)، التمكين النفسي  
كمتغير معدل للعلاقة بين التدفق النفسي والصراع بين الأسرة - العمل  
لدى عينة من الأطباء بجدة، *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة اسيوط*،  
(٤٢) ٥، جزء (٢)، ص ص ١٨٧ - ٢٦١
٢٨. رضوان، عبد الرحمن أبو المجد رضوان، (٢٠١٩) رؤية استشرافية لأدوار معلم التعليم  
العام مصر في ضوء مجتمعات التعلم المهنية، *المجلة التربوية سوهاج*،  
العدد ٦٤، أغسطس، ص ص

٢٩. سليمان، حنان حسن، (٢٠٢٠)، تصور مقترح لتطوير إدارة التعليم العام المصري في ضوء بعض متطلبات الاستدامة التنظيمية *مجلة العلوم التربوية - جامعة قناة السويس*، (١) ٢٨، ص ص ٤١٧ - ٥١٩
٣٠. قزمان وأخرون، داليا ألفونس قزمان، أحمد حسين عبد المعطي، ثابت حمدي ثابت ، (٢٠٢٣)، تفعيل دور القيادات المدرسية في التعليم الثانوي العام بمصر لتحقيق متطلبات التحول الرقمي، *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة اسيوط* ، (١٠) ٣٩ ، ص ص ٣٦٧ - ٣٨٦
٣١. عبد الحليم، رضا ربيع عبد الحليم، (٢٠٢٠)، نوع الجنس كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية المهنية للمعلمين باستخدام نمذجة المعادلة البنائية متعددة المجموعات، *المجلة العربية للعلوم - مجلة العلوم التربوية والنفسية - جامعة المنيا*، (٤) ٤٦ - ديسمبر، ص ص ١٦٠ - ١٨٦
٣٢. عبد الفتاح وأخرون، كريمة مصطفى عبد الفتاح واحمد محمد غانم ويوسف عبد المعطي مصطفى، (٢٠٢٢)، دور مجتمعات التعلم المهنية في تطوير برامج التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، (١٦) ٩، ديسمبر، ص ص ٦٦٨ - ٧٠٠
٣٣. عبد المالك، هند مكرم عبد الحارس، (٢٠٢٣)، تطوير كفايات المعلم في ضوء أهداف التنمية المستدامة للمعلمين ورؤية مصر ٢٠٢٠ م، *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة اسيوط*، المجلد التاسع والثلاثون- العدد العاشر - جزء أول - اكتوبر، عدد خاص بالمؤتمر العلمي الدولي الثامن (تطوير التعليم: اتجاهات معاصرة ورؤى مستقبلية) ، ص ص ٤١٦ - ٤٣٨
٣٤. عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد عبد الوهاب، (٢٠٢١)، تعزيز ديناميات التحول بالجامعات المصرية نحو جامعات خضراء مستدامة على ضوء مرتكزاتها الوظيفية "دراسة حالة على جامعة بنها، *مجلة كلية التربية بنها*، العدد (١٢٨) اكتوبر، ج (٣)، ص ص ١٤٥ - ٢٥٢
٣٥. عطا، رجب أحمد، (٢٠٢١)، برامج التنمية المهنية للمعلمين في جمهورية الصين الشعبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر، *مجلة كلية التربية بنى سويف*، (١٠٧) ١٨، ص ص ١٣١ - ٢٣٣

٣٦. عوض الله وعيداروس، ولاء عبد الحميد سعيد عوض الله و أحمد نجم الدين أحمد عيداروس، (٢٠٢٢)، القيادة الافتراضية كمدخل لإرساء ثقافة مجتمعات التعلم الافتراضية في المؤسسات التعليمية "دراسة تحليلية"، *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية لكلية التربية جامعة سوهاج*، ١٢ (١٢)، ص ٥٥٠-٥٠١
٣٧. فهمى، رانيا طلعت حسن فهمي، (٢٠٢٢)، متطلبات التمكين المهني للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، *مجلة كلية التربية جامعة دمياط*، المجلد (٣٧) العدد (٨١) الجزء (١) أبريل، ص ص ٢-٣٦
٣٨. مالك، خالد مصطفى مالك، (٢٠٢٠)، توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مجتمعات التعلم المهني للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس المصرية، *مجلة الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم سلسلة دراسات وبحوث*، (٣٠) ٥، مايو، ص ص ٣-١١
٣٩. محمد، رشا هاشم عبد الحميد محمد، (٢٠٢٢)، تصور مقترح لبرنامج قائم على متطلبات مجتمعات الممارسة الإلكترونية لتعزيز المسؤولية المهنية لمعلمي رياضيات المرحلة الابتدائية، *مجلة تربويات الرياضيات*، ٢٥ (١)، ص ص ٢٥-٨٢
٤٠. محمود وأخرون، محمود فاروق محمود، عمرو الضبع، محمد أمين، (٢٠٢٣). أثر استخدام التحول الرقمي علي جودة التعليم *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١٤ (٤)، ص ص ٤٨٥٨ - ٤٨٨٦
٤١. مرزوق، سماح عبد الفتاح محمد، (٢٠١٧)، توظيف مجتمعات التعلم المهني الإلكتروني لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة، *مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية*، ٣٢ (٢)، ص ص ٧٣-١١٣
٤٢. مصطفى، ايمان عبد العظيم مصطفى، (٢٠٢٢)، المنصات التعليمية مدخل لتحقيق التنمية المهنية المستدامة للمعلم، *المجلة التربوية لتعليم الكبار جامعة أسيوط*، ٤ (١)، ص ص ١٤٩-١٧٠

المراجع الأجنبية:

- 1- El-Hamamsy L, Monnier EC, Avry S, Chevalier M, Bruno B, Dehler Zufferey J, Mondada F.(2023), Modelling the sustainability of a primary school digital education curricular reform and professional development program. Educ Inf Technol (Dordr). 2023 Jun 15:1-48. doi: 10.1007/s10639-023-11653-4. Epub ahead of print. PMID: 37361767; PMCID: PMC10267557
- 2- Fütterer et al. (2024): Fütterer, T., Omarchevska, Y., Rosenberg, J.M. et al. How Do Teachers Collaborate in Informal Professional Learning Activities? An Epistemic Network Analysis. J Sci Educ Technol. <https://doi.org/10.1007/s10956-024-10122-y>
- 3- Ge, Xiaolin;Yu, Haibo;Zhang, Qing;Song, Shanghao;Liu, ...More, (2023), "Self-goal setting as a way to career sustainability: exploring the roles of career crafting and perceived organizational goal clarity", Career Development International, Vol. 28 No. 6/7, pp. 756-771. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2023-0154>
- 4- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Powell, G. N. (2024). Advancing Research on Career Sustainability. Journal of Career Development, 51(4), 478-497 <https://doi.org/10.1177/08948453241260871>
- 5- Kim, M. J., & Hall, C. M. (2021). Do perceived risk and intervention affect crowd funder behavior for the sustainable development goals? A model of goaldirected behavior. Journal of Cleaner Production, 311, 127614 .

- 6- Schweitzer et al,2023 Linda, Schweitzer., Sean, T., Lyons., Chelsie, J., Smith. (2023). Career Sustainability: Framing the Past to Adapt in the Present for a Sustainable Future. Sustainability. 2023; 15(15):11800. <https://doi.org/10.3390/su151511800>
- 7- Stuer D, De Vos A, Van der Heijden BIJM, Akkermans J,2019, A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. Int J Environ Res Public Health. Jul 18;16(14):2572. doi: 10.3390/ijerph16142572. PMID: 31323860; PMCID: PMC6678940.
- 8- Vanblaere, B., & Devos, G. (2018). The Role of Departmental Leadership for Professional Learning Communities. Educational Administration Quarterly, 54(1), 85-114. <https://doi.org/10.1177/0013161X17718023>
- 9- Villarruel AM. Building Innovation and Sustainability in Programs of Research. J Nurs Scholarsh. 2018 Jan;50(1):5-10. doi: 10.1111/jnu.12357. Epub 2017 Nov 9. PMID: 29120531.
- 10- Özbilen, U., Güven, A. Z., Yiğit, Ö., Kara, Ö. T., & Banaz, E. (2024). Meditating role of career sustainability in the relationship between teachers' self-efficacy and job satisfaction and subject well-being. Heliyon, 10(18)