

القيادة الرقمية ودورها في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد

عبد العزيز النعيمي* و حابس حتاملة**

Doi: //10.47015/19.1.10

تاريخ قبوله: 2022/3/17

تاريخ تسلم البحث: 2021/5/23

Digital Leadership and its Role in Developing the Performance of Teachers in Bani Ubaid Directorate of Education Schools

Abdul Aziz Al- Nuaimi, Ministry of Education, Jordan.

Habis Hatamleh, Jadara University, Jordan.

Abstract: This study aimed to identify the role of digital leadership in developing the performance of teachers in Bani Obeid Directorate of Education schools. The descriptive survey design was followed. The study sample consisted of 385 teachers selected at random from the study population, which was comprised of teachers at Bani Obaid Directorate of Education schools in Irbid City during the academic year 2020– 2021. A questionnaire containing the digital leadership scale and the teacher performance development scale was used to collect data, and its validity and reliability measures were checked.. The findings demonstrated that, from the teachers' perspective, digital leadership plays a significant role in the development of teachers' performance in Bani Obaid District Directorate of Education schools. The most significant domains influencing the growth of teachers' performance were excellence in professional practice, followed by the domains of culture and learning in the digital age, digital citizenship, and finally wise leadership domain.

(Keywords: Digital Leadership, Performance Development, Teachers, Education Directorate, Bani Obaid District)

والقيادة الناجحة هي التي تساعد الأفراد والجماعات على إدراك احتياجاتهم ومواجهتها، والعاملون في المؤسسة كأفراد يحتاجون إلى التقدير والتقبل، وإن القائد الأكفأ هو الذي يشعر بالآخرين من خلال ممارسته السلوك القيادي المناسب، فيستجيبون لتوجيهاته وينفذون تعليماته (Al-Nashash & Al-Kilani, 2015).

في الوقت الذي تشهد فيه المجتمعات العربية تغيرات كبيرة على كافة الأصعدة الحياتية ومع الاعتماد المتزايد على التقنية بات لزاماً على كل من يتقلدون مناصب قيادية في القطاعات الحكومية وقطاع الأعمال وقطاع التعليم تعديل السياسات واتخاذ كافة التدابير الكفيلة بالاستفادة القصوى مما تحمله التقنيات الرقمية بين طياتها من قوى كامنة في الوصول إلى المستخدمين والتأثير في الأنماط الحياتية التي تشكل طبيعة الاستخدام وتيرته وفعالته. وللقيادة أهمية مستمدة من معظم جوانب العملية الإدارية، ومن الجوانب الإنسانية والأخلاقية في التعامل مع المرؤوسين، والقادة يمثلون القدوة لمختلف مستويات التنظيم ويستخدمون مصادر القوة المتاحة للتأثير في الأفراد بقصد تحقيق أهداف المنظمات (Al-Tarawneh, 2012).

ملخص: هدفت الدراسة التعرف إلى دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (385) معلماً ومعلمة تم اختيارهم من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة والمكون من معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد في إربد خلال العام الدراسي 2020-2021م، واستخدمت استبانة لجمع البيانات اشتملت على مقياس القيادة الرقمية ومقياس تطوير أداء المعلمين، وتم التحقق من مؤشرات صدقهما وثباتهما. أظهرت النتائج وجود دور مرتفع للقيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، وكان أبرز المجالات تأثيراً على تطوير أداء المعلمين مجال التميز في الممارسة المهنية، ثم جاء مجال الثقافة والتعلم في العصر الرقمي، ثم جاء مجال المواطنة الرقمية، وأخيراً جاء مجال القيادة الرشيدة الحكيمة.

(الكلمات المفتاحية: القيادة الرقمية، تطوير الأداء، المعلمين، مديرية التربية والتعليم، لواء بني عبيد)

مقدمة: يعتمد نجاح العملية الإدارية على كفاءة القيادة وفعاليتها، وقد ظهرت في العصر الحديث عدة نظريات وأساليب خاصة بالقيادة مثل القيادة التحويلية، والقيادة الأصلية. ومع تسارع عملية التحول الرقمي في الأونة الأخيرة؛ أصبح من الضروري على كل من يشغل منصباً إدارياً القيام بتعديل السياسات المتبعة، والاستفادة القصوى من التقنيات الرقمية المتاحة.

وأدى التطور الهائل التقني في الأونة الأخيرة إلى حدوث تغييرات واضحة في الوظائف التقليدية للإدارة والقيادة، حيث تحولت إلى وظائف إلكترونية تعتمد على نظم المعلومات في التخطيط والتنظيم وتصميم الهياكل وعمليات التوجيه والرقابة وإدارة فرق العمل الجماعي، بالإضافة إلى التنسيق واتخاذ القرارات والاتصال الإداري والرقابة وغيرها من العمليات الإلكترونية، التي أصبحت ضرورة لمتطلبات تطوير الإدارة التربوية الفعالة كإحدى الوسائل الأساسية لزيادة فاعلية الإدارة التعليمية؛ مما يبرز قدرة الإدارة والقيادة الرقمية على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وقدرتها على التعامل بفاعلية وكفاءة مع المتغيرات التي يمر بها العصر الحاضر (Al-Shehri, 2011).

وتعد القيادة عملية تأثير في سلوك الأفراد بما يكفل تحقيق الأهداف، وتمثل إحدى الركائز المساعدة في تشكيل علاقات وظيفية بين الأعضاء، إذ توفر لهم البيئة المناسبة للعمل على تحقيق أهداف المؤسسة (Al-Qaryouti, 2008).

* وزارة التربية والتعليم، الأردن.

** جامعة جدارا، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2023.

تتطلب السرعة، والقدرة على ابتكار وسائل حديثة تحقق أهداف المؤسسة التعليمية (Abu Ajwa, 2018).

وتعمل القيادة الرقمية على تحسين وتشجيع التدريس والتعلم الرقمي؛ حيث يطبق المعلمون الفاعلون ويصوغون معايير تقنية المعلومات والاتصال لدى الطلبة، ويعدون قذوة يحتذي بها في توظيفهم للتقنية، ويتضح ذلك في تصميم وتنفيذ وتقييم خبرات التعلم من أجل زيادة دافعية المتعلمين وتحسين العملية التعليمية وإثراء الممارسة المهنية، وتقديم نماذج جيدة طلابهم وزملائهم ومجتمعهم، ويؤثر موقف المديرين تجاه التكنولوجيا في فعالية التدريس وقدرة المعلمين على دمج التكنولوجيا في التدريس، وأن المعرفة والمهارات التكنولوجية لمديري المدارس أثرت بشكل مباشر على التكامل التكنولوجي للمعلمين في التدريس، ولقيادة مديري المدارس تأثير إيجابي على استخدام التكنولوجيا في فصول المعلمين (Ifenthaler, 2021).

وتؤدي القيادة الرقمية إلى إدراج أدوار جديدة للمديرين تتمثل في تأهيل المعلمين لدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل فعال عبر المناهج الدراسية، وبث القدرات القيادية في التكنولوجيا، ويجب أن يكون المديرين على دراية بأهداف التعليم ومعايير التكنولوجيا، لذا يجب أن يفهم المديرين فوائد كيفية دمج التكنولوجيا في التعليم والقدرة على تطوير الموظفين (Beytekin, 2014).

والقيادة الرقمية مهارة يمتلكها الشخص الذي يفهم الأدوات والممارسات الرقمية والقدرة على استخدام المعرفة الرقمية من خلال سد الفجوات داخل المنظمة وقيادة المنظمة نحو تحقيق أهدافها، وتؤثر القيادة الرقمية على الآخرين لتحقيق التغيير المستدام بالوصول إلى المعلومات والعلاقات التي تتطلب مزيجاً ديناميكياً من العقلية والسلوكيات والمهارات لتغيير ثقافة المدرسة، ويُنظر إلى القيادة في المدارس على أنها جهد جماعي تعاوني يصبح فيه المعلمون قادة في الفصل، وتعد القيادة في التعليم الرقمي سمة مهمة يجب تطويرها لدى المعلمين لتوجيه طلابهم ومساعدتهم على أن يصبحوا مواطنين رقميين أكثر وعياً وأهمية في المستقبل (Karunanayaka & Weerakoon, 2020).

ويواجه قادة المدارس تحديات في استخدام الأساليب الرقمية في رفع مستوى أداء العملية التعليمية؛ لذا تعتبر القيادة المدرسية الفعالة مهمة في تخطي تلك التحديات والتركيز على التكامل الرقمي والتكنولوجي من أجل تعزيز عملية التعلم وتحقيق إدارة مدرسية فعالة من ضمنها تطوير أداء المعلمين. وانطلاقاً مما سبق حول أهمية القيادة الرقمية للمديرين، وتوظيفها في إنجاز الأعمال الإدارية وتحقيق النتائج التعليمية بكفاءة عالية، جاءت هذه الدراسة للوقوف على دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

ويؤدي النمط القيادي دوراً كبيراً في نجاح المؤسسات أو فشلها بشكل عام، والمؤسسات التربوية بشكل خاص؛ لذا أصبح التعرف إلى الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية أمراً بالغ الأهمية وبخاصة في ضوء الاهتمام بأمر الإدارة التربوية، فالقادة يمارسون أنماطاً مختلفة، فمنهم من يحرص على بناء العلاقات الإنسانية، ومنهم من يعمل على مشاركة المعلمين في صنع القرارات، ويشجعهم على تحمل المسؤولية، ومنهم من يحفز المعلمين بتهيئة المناخ الملائم؛ لتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المرجوة (Abu Eida, 2005).

والقادة في العصر الحالي مطالبون بالتغيير والابتكار وفتح المجال أمام العاملين في مواكبة التطور وابتكار أساليب وطرق تعمل على ضمان استمرارية المنظمة والعمل على رعاية الأفكار المبتكرة ومتابعة تطبيقها، وذلك لضمان نجاح عملية التغيير المرجوة وضمان الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة (Abu Ajwa, 2018). وينبغي أن يكون القائد في عصر التحول الرقمي لديه القدرة على التأثير على الأتباع وفقاً للأبعاد الجغرافية والثقافية والاجتماعية من خلال توظيف تقنيات المعلومات لتحقيق أهداف المنظمة، ومثل هذه القيادة اليوم هو ما يطلق عليه القيادة الرقمية؛ فهي القدرة على التأثير في السلوك لإنجاز الأداء وتحقيق النتائج، وفق ما تتيح الأدوات الرقمية المتوفرة (Al-Shehri, 2011).

ويواجه دمج أدوات التعلم الرقمية في المدارس تحديات، وتشمل مشكلات أنية ومستقبلية، سواء المتعلقة بالمفاهيم والرؤى والفلسفات، أو تلك التي تتعلق بالمناهج وطرائق التدريس وأساليب التقييم، أو التي تمت بصلة للعوامل المادية أو الاجتماعية أو النفسية أو الأخلاقية أو غيرها من العوامل (Ahmed, 2021)، ويمكن المساهمة في معالجة هذه التحديات بالقيادة الفعالة، ولا يتعلق التغيير التكنولوجي في المدارس بالأجهزة، بل يتعلق الأمر بالقيادة التعليمية القوية وذات الرؤية، ويحتاج قادة المدارس إلى أن يكونوا مشاركين نشطين ومنخرطين ومُصممين يدركون أن التعلم الرقمي هو عمل أساسي، وليس وظيفة إضافية، ويجب على قادة المدارس اتباع نهج قيادي عملي للتعلم والتدريس المعتمد على التكنولوجيا؛ فالقيادة الرقمية تعمل على تحسين وتشجيع التدريس والتعلم الرقمي، وتنعكس اتجاهات المديرين نحو التكنولوجيا على فعالية التدريس ومقدرة المعلمين على دمج التكنولوجيا في التدريس (McLeod, 2015).

وتتبلور أهمية القيادة الرقمية في القدرة على إدارة العديد من الأمور عن بعد، كالقدرة على إدارة الفريق الافتراضي عن بعد لمواجهة التحديات التي تواجه المؤسسة التي تمنع من الاجتماع المادي المباشر، مثل ما حدث خلال جائحة كورونا، بالإضافة إلى إتقان مهارات التواصل الفعال ومراعاة الفروق الفردية عن بعد، مع الأخذ بعين الاعتبار الجهة المقابلة لعملية التواصل مع القدرة على توصيل الرسالة بصورة واضحة وعلمية، والقدرة على التكيف مع المتغيرات التقنية المتسارعة، وخاصة مع الظروف والتحديات التي

مشكلة الدراسة

تغير في الآونة الأخيرة دور القيادة الممثلة في مدير المدرسة، فأصبح يعرف على أنه قائد تربوي تسند إليه مهام بالغة الأهمية لم تعد تقتصر على المهام الإدارية الروتينية، بل شملت التطور لقيادة جديدة ذات رؤية علمية ونهج جديد يتناسب مع هذا العصر الرقمي والمجتمع التكنولوجي كالقيادة الرقمية، وخاصة في الآونة الأخيرة التي شهدت تحولات كبيرة في أنظمة التعليم، وبات للمدير أدوار جديدة تجاري هذه التطورات وترتبط بتحسين العملية التعليمية، والتطوير من أداء معلمها الذي ينعكس على تحقيق نجاح أهداف المدرسة ورسالتها. وأوصت دراسة الحربي (Alharbi, 2021) بأن يكون المديرين أكثر وعياً بالكيفية التي تزيد من تحسين التكنولوجيا الخاصة بهم، والتركيز المستقل للتكنولوجيا في الإدارة والقيادة. ولذلك ارتأى الباحثان أن يصوغا مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: "ما دور القيادة الرقمية في تطوير أداء العاملين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟"

أسئلة الدراسة

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة القيادة الرقمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- ما مستوى تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟
- 3- ما دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1- التعرف إلى القيادة الرقمية ودورها في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.
- 2- التعرف إلى مستوى القيادة الرقمية وتطوير أداء المعلمين من أجل ترشيد عملية وضع السياسات التعليمية ومتابعة خطط التجديد في العملة التعليمية.
- 3- تقديم البيانات الإحصائية المختلفة عن دور القيادة الرقمية من أجل تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.
- 4- تقديم مقترحات عملية فاعلة من أجل تطبيقها في المنظمات التعليمية من قبل القائمين والمشرفين على تحسين وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لمديري المدارس.

أهمية الدراسة

تتضمن الدراسة الحالية على الأهمية النظرية والعملية على النحو الآتي:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في كونها ركزت على مفهوم حديث وهو القيادة الرقمية ودورها في تحسين أداء المعلمين في المدارس، ودورها في إحداث التطوير والتغيير المطلوبين في أداء المعلمين، وبرزت أهمية الدراسة من أهمية وجود قيادة حديثة توظف التكنولوجيا الرقمية الحديثة وتتماشى مع التحولات التي تشهدها العملية التعليمية في الآونة الأخيرة بحيث يكون لها تأثير مباشر في إنجاز المهمات وتحقيق الأهداف المرجوة في العملية التعليمية عن طريق الارتقاء بمستوى أداء المعلم، وتسعى هذه الدراسة إلى إثراء المكتبة العربية بالموضوعات التي تتناولها بحيث تكون مرجعا علميا للباحثين.

الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية للدراسة بأنها تسعى بنتائجها إلى جذب أنظار القائمين على اتخاذ القرارات الإستراتيجية ولفت اهتمام المعنيين إلى أهمية تطبيق القيادة الرقمية بشكل صحيح ورفع مستوى أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم، وتقديم مقترحات عملية فاعلة صالحة للتطبيق في المنظمات التعليمية من قبل القائمين والمشرفين على تحسين وتطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لمديري المدارس، وتساهم القيادة الرقمية من خلال أبعادها (القيادة الرشيدة الحكيمة، والثقافة والتعلم في العصر الرقمي، والتميز في الممارسة المهنية، والمواطنة الرقمية) في الارتقاء بأداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم، مما ينعكس بصورة إيجابية على المنظومة التعليمية جمعاء.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

تتضمن الدراسة التعريفات الآتية:

القيادة الرقمية: هي "القيادة التي تكون على دراية بالتكنولوجيا واستخدام استرجاع المعلومات والتواصل مع أصحاب المصلحة وإدارة الموارد" (Garcia, 2014: 14). وتعرف إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة بإجاباتهم عن فقرات القيادة الرقمية المتضمنة في الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة والموزعة إلى أربعة مجالات، وهي: (القيادة الرشيدة الحكيمة، والثقافة والتعلم في العصر الرقمي، والتميز في الممارسة المهنية، والمواطنة الرقمية).

أداء المعلمين: هو "عنصر من عناصر الإنتاجية الذي يخص الجانب الإنساني تبعا لعدة أبعاد متداخلة، وهي العمل الذي يؤديه المعلم ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ومدى إتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة عبر المشرف المباشر له أو الإنجاز الذي يحققه المعلم ومدى توافقه مع معايير ومستويات الجودة، ويشير

وأجرى (Al-Tweem, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق القيادة الرقمية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات التربوية، تكونت عينة الدراسة من (96) فرداً من القيادات التربوية في وزارة التعليم من المديرين في الإدارة العامة في الوزارة ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في وزارة التعليم. أظهرت النتائج أن أفراد الدراسة من القيادات التربوية يرون أن القيادة الرقمية في وزارة التعليم مطبقة بدرجة (متوسطة). يوجد هناك تقارب في موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور "مستوى تطوير العمل الإداري في وزارة التعليم من وجهة نظر القيادات التربوية" حيث يشمل المحور (11) فقرة، جاءت استجابات أفراد الدراسة على (10) فقرات من المحور بمستوى عالٍ.

وأجرى (Hero, 2020) دراسة هدفت إلى استكشاف القيادة الرقمية للمدير، وتأثيرها على الكفاءة التقنية للمعلمين؛ استخدم التصميم الوصفي التراكمي، تكونت عينة الدراسة من (105) معلمين في المدارس الحكومية في أوباندو بولاكان في الفلبين، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أهمية اتفاق المعلمين على القيادة الرقمية التي يمتلكها مديروهم، علاوة على ذلك يتقن المعلمون استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس والتعلم، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الرقمية للمدير لا تؤثر بشكل كبير على الكفاءة التكنولوجية للمعلمين.

وهدف دراسة (Gaffar, 2021) إلى التعرف على تنفيذ القيادة الرقمية من حيث الاتصال والتطوير المهني للمعلم. استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج النوعي. جمعت البيانات الأولية من المستجيبين من خلال مقابلات مع مديري المدارس الابتدائية والثانوية في في ألمانيا. وجمعت البيانات الإضافية من خلال المراقبة والتوثيق. علاوة على ذلك، تم الحصول على البيانات الثانوية من استبيان تم تطبيقه على 93 معلماً من مدرسة الفترة. أظهرت النتائج أنه تم إنشاء اتصال فعال بين المبادئ وأعضاء المدرسة. قدم الاتصال الفعال المعلومات ذات الصلة لأصحاب المصلحة في الوقت الحقيقي. بالإضافة إلى ذلك، من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة والأجهزة التكنولوجية، زادت إمكانية الوصول إلى برامج المدرسة الاجتماعية (اجتماعات الوالدين، والنشرات، والمحتوى الفيروسي). أخيراً، تم تنفيذ التطوير المهني للمعلمين. وبدأ المديرين في تشجيع المعلمين على التطوير المهني ودعموا المعلمين بإحاقهم بالعديد من الدورات التدريبية وورش العمل لتطوير مهاراتهم التدريسية والقيادية.

وأجرى الحربي (Alharbi, 2021) دراسة هدفت إلى معرفة واقع توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وإدارة الأزمات الطارئة لدى قادة المدارس في المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة، اعتمد البحث على المنهج الوصفي للتوصل إلى نتائج البحث؛ تكونت عينة البحث من (50) قائداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت إلى أن هناك تفاوتاً في موافقة

إلى سلوك المعلم وحالاته النفسية" (117: Dura, 2013)، ويعرف إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة بإجاباتهم عن فقرات أداء المعلمين المتضمنة في الاستبانة المستخدمة في هذه الدراسة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: القيادة الرقمية ودورها في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2020-2021م.

الدراسات السابقة

تم الاطلاع على الكثير من الدراسات السابقة وذات الصلة بمتغيرات الدراسة الحالية، وتم ترتيب هذه الدراسات وفقاً للتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، ومنها:

أجرى (Zhong, 2017) دراسة هدفت إلى استكشاف مؤشرات القيادة الرقمية في سياق التعليم من رياض الأطفال إلى الصف الثاني عشر بناءً على معايير (ISTE-A) لثلاث مدارس تقع في بلدة جنوبيّة في ميسيسيبي. تظهر النتائج أن القيادة الحكيمة يشار إليها على أنها رؤية تقنية متكاملة ودعم لخطة التكنولوجيا من جميع أصحاب المصلحة. تشمل مؤشرات ثقافة التعلم في العصر الرقمي الأجهزة الكافية، والنمذجة التكنولوجية، والاستخدام الفعال للتكنولوجيا. تعد فرص التعلم الرقمي ومجتمع التعلم الرقمي مؤشرات على التطور المهني. تشمل مؤشرات التحسين المنهجي تحقيق أقصى قدر من التعلم، وتنافس الأفراد، والشراكة الإستراتيجية، يشار إلى المواطنة الرقمية كمرشح رقمي.

وأجرى (Thannimalai & Raman, 2018) دراسة الهدف منها هو تحديد مستوى القيادة التكنولوجية للمديرين في القيادة ذات الرؤية، وثقافة تعلم العصر الرقمي، والتميز في الممارسة المهنية، والتحسين المنهجي، والمواطنة الرقمية في المدارس، والعلاقة بين القيادة التكنولوجية للمديرين وتكامل تكنولوجيا المعلمين، أخذت عينات عشوائية منهجية لاختيار 90 مديراً و645 معلماً من المدارس الثانوية الوطنية في ولاية قدح في ماليزيا هذا المسح المقطعي، تم إجراء تقييم القيادة التكنولوجية للمديرين الذي يستند إلى معايير تكنولوجيا التعليم. أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التكنولوجية للمديرين وتكامل التكنولوجيا لدى المعلمين، وإن للتطوير المهني تأثير كبير على العلاقة بين المتغيرين.

السابقة في أداة البحث. ويختلف البحث الحالي عن الأبحاث والدراسات السابقة من حيث زمن تطبيق الدراسة، وكذلك متغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية، وأهداف الدراسة.

استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تكوين تصور عام لموضوع البحث مما أسهم في صياغة مشكلة البحث بشكل دقيق، وصياغة أهدافه، وأسئلته بطريقة علمية مبنية على خلفية نظرية، وفي إعداد الإطار المفاهيمي للدراسة واختيار المنهج، وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) وصياغة فقراتها وتطويرها، وتم الاستعانة بالدراسات السابقة في محاولة تفسير النتائج ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة. وتتميز الدراسة الحالية أنها تناولت القيادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرشيدة الحكيمة، والثقافة والتعلم في العصر الرقمي، والتميز في الممارسة المهنية، والمواطنة الرقمية)، والكشف عن دورها في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته في تحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد في محافظة إربد خلال العام الدراسي 2020-2021م، وعددهم (1200) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (385) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم توزيع (400) استبانة إلكترونية على أفراد العينة، واسترجاع (385) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعد القيادة الرشيدة الحكيمة، حيث توصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتوظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وإدارة الأزمات الطارئة لدى قادة المدارس في المرحلة الابتدائية بمدينة مكة المكرمة

وأجرى (ALDhuhli, Alkharusi & Alshuieli, 2021) دراسة هدفت إلى استكشاف درجة استخدام مديري المدارس في عمان القيادة الرقمية من وجهة نظر مديري المدارس، استخدم الباحثون منهج البحث الوصفي، حيث تم تطوير استبيان مكون من 31 فقرة، تم اختيار 207 من مديري المدارس (نكوراً وإنائاً) من مختلف المحافظات في عمان بشكل عشوائي. أظهرت النتائج أن درجة استخدام مديري المدارس في عمان القيادة الرقمية من وجهة نظر مديري المدارس كانت عالية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجة التي يستخدم فيها مديرو المدارس القيادة الرقمية (ككل) ومجالاتها تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة والمؤهلات.

وأجرى كل من (Suhartono, Yusran & Sahlan, 2021) دراسة هدفت إلى اكتشاف التأثير الكبير للقيادة الرئيسية وأداء المعلمين على جودة التعليم على مستوى المدرسة الإعدادية وتحديد العوامل المهيمنة التي تؤثر على جودة التعليم، تم إجراء هذا البحث في المدرسة الإعدادية في مقاطعة كوناوي في أوساكا في اليابان. جمعت البيانات الأولية من (88) مستجيباً، في حين كانت البيانات الثانوية من الوثائق ذات الصلة. كشفت هذه الدراسة أن هناك تأثيراً كبيراً للقيادة الرئيسية على جودة التعليم على مستوى المدرسة الإعدادية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة توظيف القيادة الرقمية في التعليم مثل دراسة الحربي (Alharbi, 2021)، ودراسة (ALDhuhli, Alkharusi & Alshuieli, 2021)، وتناولت دراسة (Gaffar, 2021) دور القيادة الرقمية في الاتصال والتطوير المهني للمعلم، وبحثت دراسة (Hero, 2020) في تأثير القيادة الرقمية على الكفاءة التقنية للمعلمين. وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في منهج الدراسة، وتتشابه الدراسة الحالية مع جميع الدراسات

الجدول (1)

توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	186	48.3
	أنثى	199	51.7
	المجموع	385	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	156	40.5
	من 5- أقل من 10 سنوات	166	43.1
	من 10 سنوات فأكثر	63	16.4
	المجموع	385	100.0
المؤهل العلمي	بكلوريوس	282	73.2
	ماجستير	93	24.2
	دكتوراه	10	2.6
	المجموع	385	100.0

أداة الدراسة

والقانون، حيث طلب منهم إبداء الرأي حول دقة محتوى الاستبانة وصحتها من حيث: درجة انتماء الفقرة للمقياس والمجال الذي تنتمي إليه، ووضوح الفقرات والصيغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما أعدت لأجله، وإضافة أو تعديل أو حذف أو دمج ما يروته مناسباً من المجالات أو الفقرات، وتم الأخذ بمقترحات المحكمين وتعديل الاستبانة وفق اتفاق المحكمين على إجراء التعديل، وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية، حيث تكون مقياس القيادة الرقمية من (26) فقرة وتكون بصورته النهائية بعد التحكيم من (23) فقرة، أما مقياس تطوير أداء المعلمين، فاشتمل على (31) فقرة بصورته الأولية والنهائية.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها مرتين بفارق زمني مقداره أسبوعان على عينة استطلاعية مكونة من (25) فرداً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وتم استخراج ثبات الإعادة (Test-retest) من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون بين التطبيقين، وطبقت معادلة ثبات الأداة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل للعينة الاستطلاعية، والجدول (2) يوضح ذلك.

قام الباحثان ببناء استبانة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك بالاستعانة بالدراسات السابقة (Alharbi, 2021; Faqawsah, 2018)، واشتملت الاستبانة على ثلاثة أجزاء، على النحو الآتي: الجزء الأول: المتغيرات الشخصية والوظيفية، واشتملت على الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي. والجزء الثاني: مقياس القيادة الرقمية، واشتمل على (23) فقرة موزعة إلى أربعة مجالات، وهي: القيادة الرشيدة الحكيمة، وتضمن (5) فقرات، والثقافة والتعلم في العصر الرقمي، وتضمن (5) فقرات، والتميز في الممارسة المهنية، وتضمن (8) فقرات، والمواطنة الرقمية، وتضمن (5) فقرات. أما الجزء الثالث، فاشتمل على مقياس تطوير أداء المعلمين، وتضمن (31) فقرة.

صدق الأداة

يهدف التأكد من دلالات صدق المحتوى لأداة الدراسة (الاستبانة)، وزعت بصورتها الأولية على (12) محكماً من ذوي الخبرة والكفاءة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في مجال التربية والإدارة التربوية وعلم النفس والقياس والتقويم

الجدول (2)

معاملات كرونباخ ألفا وثبات الإعادة (Test-retest) الخاصة بمجالي الدراسة والأداة ككل

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات	ثبات الإعادة
1	القيادة الرشيدة الحكيمة	5	0.81	0.79
2	الثقافة والتعلم في العصر الرقمي	5	0.88	0.80
3	التميز في الممارسة المهنية	8	0.87	0.87
4	المواطنة الرقمية	5	0.83	0.81
	مقياس القيادة الرقمية ككل	23	0.95	0.88
	مقياس تطوير أداء المعلمين ككل	31	0.96	0.89

يظهر من الجدول (2) ما يلي:

- إن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات المقياس الأول القيادة الرقمية تراوحت بين (0.81-0.88)، وبلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس القيادة الرقمية ككل (0.95)، وجميع معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة. وتراوحت قيم ثبات الإعادة (Test-retest) لمجالات مقياس القيادة الرقمية بين (0.79-0.87)، وبلغت (0.88) لمقياس القيادة الرقمية ككل، وهي قيم دالة ومقبولة لتطبيق هذه الدراسة.
- إن معامل كرونباخ ألفا للمقياس الثاني تطوير أداء المعلمين ككل (0.96)، وهو معامل ثبات مرتفع ومقبولة لأغراض الدراسة، وبلغت قيمة ثبات الإعادة (Test-retest) لمقياس تطوير أداء المعلمين ككل (0.89)، وهي قيمة دالة ومقبولة لتطبيق هذه الدراسة.

تصحيح الاستبانة

تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من مقياسين، الأول مقياس القيادة الرقمية، والثاني مقياس تطوير أداء المعلمين، حيث استخدم الباحثان مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، وتم إعطاء موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، وذلك بوضع إشارة (√) أمام الإجابة التي تعكس درجة موافقتهم، وتم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية كالتالي: أقل من 2.33 منخفضة، من 2.34-3.66 متوسطة، من 3.67 إلى 5.00 مرتفعة.

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة: القيادة الرقمية في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات مع المقياس ككل (ن=385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	القيادة الرشيدة الحكيمة	3.79	0.60	1	مرتفعة
4	المواطنة الرقمية	3.78	0.65	2	مرتفعة
2	الثقافة والتعلم في العصر الرقمي	3.77	0.68	3	مرتفعة
3	التميز في الممارسة المهنية	3.66	0.64	4	متوسطة
	المقياس ككل	3.74	0.57	-	مرتفعة

المتغير التابع: تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدمت المعالجات الإحصائية التالية من خلال برنامج الرزم الإحصائية (SPSS): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع مجالات أداة الدراسة.

اختبارات الثبات، معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، واختبار التوزيع الطبيعي (K-S) لبيانات الدراسة، واختبارات تجانس التباين (Homogeneity tests) لمتغيرات الدراسة، وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين.

عرض النتائج ومناقشتها

فيما يلي عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: "ما درجة ممارسة القيادة الرقمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟ ومناقشتها"

للإجابة عن السؤال الأول، حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمقياس القيادة الرقمية في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، والجدول أدناه توضح ذلك.

(3.74) وبدرجة مرتفعة. وقد يعود السبب في ذلك إلى موامة القيادة الرقمية حول رؤية رقمية مشتركة لتحقيق التحول الرقمي في الوقت الحاضر، وخاصة بعد آخر المستجدات بخصوص التعليم الإلكتروني، وتقوم القيادة الرقمية بتحرير الموظفين أو مساعدتهم من خلال الرؤية المشتركة في التخلص من عقدة الخوف من الخطأ

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.66-3.79)، حيث جاء المجال "القيادة الرشيدة الحكيمة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.79) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة المجال "التميز في الممارسة المهنية" بمتوسط حسابي (3.66) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل

مع نتيجة دراسة (ALDhuhli, Alkharusi & Alshuieli, 2021)، التي بينت أن الدرجة التي يستخدمها مديرو المدارس في عمان للقيادة الرقمية من وجهة نظر مديري المدارس كانت عالية. بينما اختلفت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (Al-Tweem, 2019)، التي بينت أن أفراد الدراسة من القيادات التربوية يرون أن القيادة الرقمية في وزارة التعليم مطبقة بدرجة (متوسطة).

والفشل، وبذلك تحرر طاقاتهم الإبداعية وقدراتهم الخلاقة، وهنا تكمن أهمية القيادة الرقمية، حيث تساعد على صياغة المناخ المناسب للابتكار، وفي الارتقاء بمستوى العاملين من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي، والعمل على تنمية وتطوير العمل المؤسسي، وتحويل تجربة المتعاملين وتحسين الإنتاجية وتغيير طريقة تعاون الموارد البشرية لخلق رؤية مقنعة للمستقبل، ويتم ذلك من خلال توفير جميع الإمكانيات مثل أدوات تقنية المعلومات والاتصالات لزيادة القدرة على رفع الأداء وزيادة الإنتاجية. واتفقت هذه النتيجة

المجال الأول: القيادة الرشيدة الحكيمة

الجدول (4):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "القيادة الرشيدة الحكيمة" والكلبي (ن=385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	تتسم القيادة الرقمية بالوضوح والصراحة والشفافية لتجاوز المشكلات وتخفيف أثارها.	3.88	0.75	1	مرتفعة
1	تتخذ القيادة الرقمية الإجراءات الوقائية والاحترازية في مواجهة التحديات.	3.83	0.71	2	مرتفعة
4	تتسم القيادة الرقمية بالصبر والتأني في اتخاذ القرار وإدارة المواقف.	3.80	0.79	3	مرتفعة
5	تتنوع أدوار القيادة الرقمية في سلوكها وقراراتها.	3.79	0.85	4	مرتفعة
3	تتابع القيادة الرقمية تداعيات الظروف المختلفة وتحليلها ووضع الخطط المستقبلية المناسبة لها.	3.67	0.85	5	مرتفعة
	المجال "القيادة الرشيدة الحكيمة" ككل	3.79	0.60	-	مرتفعة

التعليمية، وأن وجود القيادة الرشيدة الحكيمة يساهم في دعم وتمكين المعلمين ويخلق مجتمع تعلم داعماً وجاذباً. ويمكن تفسير النتيجة أيضاً بمراجعة خطط المناهج وإجراء الملاحظات الصفية المتكررة لتقييم وتعزيز المنهج الدراسي، وتحليل الممارسات التعليمية للمعلمين وتقييم متغيرات التعلم، وأن هؤلاء القادة لديهم مهارات تؤهلهم ليكونوا قادة تعليميين رقمياً وذلك يضمن تكامل التكنولوجيا وتخللها لجميع جوانب عملية التدريس والتعلم في الوقت الحاضر. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Zhong, 2017) التي بينت أن القيادة الحكيمة يشار إليها على أنها رؤية تقنية متكاملة ودعم لخطة التكنولوجيا من قبل جميع أصحاب المصلحة. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحربي (Alharbi, 2021) التي بينت أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات الاستبيان فيما يتعلق ببعيد القيادة الرشيدة الحكيمة.

يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.67- 3.88)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) التي تنص على "تتسم القيادة الرقمية بالوضوح والصراحة والشفافية لتجاوز المشكلات وتخفيف أثارها" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) التي تنص على "تتابع القيادة الرقمية تداعيات الظروف المختلفة وتحليلها ووضع الخطط المستقبلية المناسبة لها" بمتوسط حسابي (3.67) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "القيادة الرشيدة الحكيمة" ككل (3.79) وبدرجة مرتفعة. ويدل هذا على أن القيادة المدرسية والمتمثلة في المدير من وجهة نظر المعلمين هم نموذج للقيادة التقنية الفعالة، ويعملون على تطوير وتوجيه وتطبيق التكنولوجيا على العمليات التنظيمية المختلفة لتحسين الأداء، وأن تطبيق هذه المهارات القيادية الحكيمة من شأنه أن يساعد في تطبيق التكنولوجيا بطرق مفيدة وتحسين العملية

المجال الثاني: الثقافة والتعلم في العصر الرقمي

الجدول (5):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الثقافة والتعلم في العصر الرقمي" والكلية (ن = 385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	تتأكد القيادة الرقمية من أن الوسائل التكنولوجية التي يتم استخدامها تحقق الأهداف التربوية.	3.85	0.83	1	مرتفعة
5	تسهم التكنولوجيا في تفاعل واندماج القادة وجعلهم أكثر انفتاحاً على العالم الخارجي لتشكيل لهم مصدرًا حقيقياً للوصول إلى المعرفة بشكل يسير.	3.78	0.80	2	مرتفعة
1	تعتمد القيادة الرقمية على الوسائط التقنية الحديثة وشبكة الإنترنت والحاسوب؛ مما يجعل عملية التعلم أكثر متعة وإثارة وتشويق.	3.76	0.81	3	مرتفعة
2	تستخدم القيادة الرقمية أساليب التحفيز الداخلية والخارجية واستشارة الدافعية للتعلم.	3.75	0.84	4	مرتفعة
4	تتيح التقنية ومواقع الإنترنت توجيه الأسئلة للخبراء في مختلف المجالات.	3.71	0.88	5	مرتفعة
	المجال "الثقافة والتعلم في العصر الرقمي" ككل	3.77	0.68	-	مرتفعة

استخدامها تحقق الأهداف التربوية، وتشكل مصدرًا حقيقياً للوصول إلى المعرفة بشكل يسير للمعلم، وجعل عملية التعلم أكثر متعة وإثارة وتشويق من خلالها، وبالتالي استخدام أساليب التحفيز الداخلية والخارجية واستشارة الدافعية للتعلم عن طريق قيام القيادة بتهيئة بيئة وثقافة معرفية تقنية من خلال تطوير الخبرة التعليمية بمشاركة المتعلمين وفق منظور يحقق متعة التعلم وذلك ووفق تنظيم شامل متكامل لكافة عناصر العملية التعليمية لتحقيق الأهداف التعليمية وبالشكل الذي يؤثر في إمتاع المتعلمين بما يتعلمونه، ومساعدة المعلم في كسر مشاعر الملل أو الإحباط التي قد تصاحب المواد التعليمية أثناء التعليم، كما أن الثقافة والتعلم في العصر الرقمي مفيدة في إظهار المواضيع الصعبة بشكلها الحقيقي من خلال بعض البرامج مثل برامج المحاكاة وبرامج الواقع المعزز، وتشجيع الطلبة على الاستكشاف وطرح الأسئلة من خلالها. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Zhong, 2017) التي أشارت إلى أن مؤشرات ثقافة التعلم في العصر الرقمي تشمل الأجهزة الكافية، والنمذجة التكنولوجية، والاستخدام الفعال للتكنولوجيا.

يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.71- 3.85)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) التي تنص على "تتأكد القيادة الرقمية من أن الوسائل التكنولوجية التي يتم استخدامها تحقق الأهداف التربوية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.85) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) التي تنص على "تتيح التقنية ومواقع الإنترنت توجيه الأسئلة للخبراء في مختلف المجالات" بمتوسط حسابي (3.71) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "الثقافة والتعلم في العصر الرقمي" ككل (3.77) وبدرجة مرتفعة. ويعزى ذلك إلى أن التسارع الواسع للتكنولوجيا والنمو السريع للإنترنت والتقنيات الرقمية، أحدث ثورة معلوماتية بشكل مباشر في عملية التعليم والتعلم، فالانفجار المعرفي المتمثل في الزيادة الكمية والنوعية في المعرفة يحتم على القيادة والإدارة المدرسية إعادة النظر في أسس اختيار وتخطيط وبناء المناهج والمحتوى الدراسي وأساليب التعلم مع المعرفة للمعلمين؛ لذا كان لزاماً على القيادة المدرسية للحاق بالعصر المعلوماتي، وذلك يؤكد بأن الوسائل التكنولوجية التي يتم

المجال الثالث: التميز في الممارسة المهنية

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "التميز في الممارسة المهنية" والكلية (ن = 385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تطبق القيادة الرقمية المهارات التقنية المناسبة والمعرفة الأكاديمية.	3.81	0.87	1	مرتفعة
8	تتحمل القيادة الرقمية المسؤولية في مكان العمل.	3.75	0.85	2	مرتفعة
2	تتواصل القيادة الرقمية بشكل واضح وفعال.	3.73	0.84	3	مرتفعة
7	تعمل القيادة الرقمية ضمن فريق بكفاءة عالية.	3.68	0.90	4	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	تعمل القيادة الرقمية على توطيد علاقة التواصل مع زملاء العمل عبر الوسائل الرقمية كالبريد الإلكتروني.	3.62	0.91	5	متوسطة
4	تستخدم القيادة الرقمية التفكير الناقد لفهم مشكلة الأزمة والمثابرة في حلها.	3.60	0.92	6	متوسطة
3	تطبق القيادة الرقمية التكنولوجيا للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر وقت ممكن.	3.59	0.83	7	متوسطة
6	تبتكر القيادة الرقمية الأفكار الجديدة وتطبيقها في العمل.	3.50	0.85	8	متوسطة
	المجال "التميز في الممارسة المهنية" ككل	3.66	0.64	-	متوسطة

وإرشادهم وتوجيههم والاتصال معهم بشكل دائم، وإثارة حماسهم للعمل والإنجاز لتحقيق أهداف المدرسة. ويمكن عزو النتيجة إلى تطبيق المهارات التقنية المناسبة ودعم المعلمين لتطبيق المهارات التقنية، مما يصبح لديهم القدرة على التواصل بشكل واضح وفعال بما يضمن حسن سير وتنفيذ المهام الوظيفية، وتركز القيادة على تطبيق التكنولوجيا لتعزيز الأداء. واتفقت مع نتيجة دراسة (Thannimalai, & Raman, 2018) التي بينت وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة التكنولوجية للمديرين وتكامل التكنولوجيا لدى المعلمين. ودراسة (Gaffar, 2021) التي أظهرت النتائج أنه تم إنشاء اتصال فعال بين أعضاء المدرسة، وقدم الاتصال الفعال توفير المعلومات ذات الصلة لأصحاب المصلحة في الوقت الحقيقي. ودراسة (Hero, 2020) التي أشارت نتائجها إلى أهمية اتفاق المعلمين على القيادة الرقمية التي يمتلكها مدرّاهم، كما يتقن المعلمون استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس والتعلم.

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.50- 3.81)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على "تطبق القيادة الرقمية المهارات التقنية المناسبة والمعرفة الأكاديمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.81) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (6) التي تنص على "تبتكر القيادة الرقمية الأفكار الجديدة وتطبيقها في العمل" بمتوسط حسابي (3.50) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "التميز في الممارسة المهنية" ككل (3.66) وبدرجة متوسطة. ويدل هذا على ممارسة الإدارة المدرسية وقادتها لعملية مهنية هادفة تحقق التحول للمعلمين من الممارسات التقليدية إلى المدرسة المتميزة بجميع مكوناتها ومجالاتها ومخرجاتها، وقيام الإدارة المدرسية بمساعدة المعلمين بتوظيف إمكانيات المدرسة المادية في تلبية احتياجات الطلبة، ووعيهم بأهمية بناء الرؤية ونشرها والالتزام بها، ويرى الباحثان أن القيادة المدرسية تبنى على التوجيه كأحدى وظائف الإدارة تستطيع تقديم المساعدة للمعلمين

المجال الرابع: المواطنة الرقمية

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "المواطنة الرقمية" والكلي (ن=385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
5	تتمتع القيادة الرقمية بحقوق الخصوصية، وحرية التعبير.	3.87	0.83	1	مرتفعة
2	توجه القيادة الرقمية التركيز بصفة متجددة إلى نوعية التكنولوجيا الواجب اقتنائها وتعلمها والتدريب عليها والأسلوب الأمثل في تشغيلها والاستفادة منها.	3.80	0.79	2	مرتفعة
3	تحرص القيادة الرقمية على تثقيف كل من الطالب والمعلم وتدريبهم على الوسائل الرقمية، حتى يكونوا مواطنين رقميين مسؤولين في ظل مجتمع جديد.	3.79	0.85	3	مرتفعة
4	تتخذ القيادة الرقمية كافة التدابير اللازمة لضمان الوقاية والحماية الإلكترونية وإدارة الأزمات، وتوعية الطلبة والمعلمين من المخاطر الكامنة في التكنولوجيا وحماية أنفسهم.	3.76	0.85	4	مرتفعة
1	يتوفر التدريب اللازم لدى كثير من القادة لاتخاذ القرارات السليمة عند مجابهة خيارات الاتصالات الرقمية المتعددة.	3.67	0.85	5	مرتفعة
	المجال "المواطنة الرقمية" ككل	3.78	0.65	-	مرتفعة

التقنيات الرقمية، ويرى الباحثان أنه يجب أن ننشر ثقافة المواطنة الرقمية في المدرسة بين صفوف الطلبة كونه أصبح ضرورة ملحة، فيجب أن تتحول إلى برامج ومشاريع في المدرسة موازاة مع مبادرات المجتمع المدني والمؤسسات الإعلامية، حتى يتم تعزيز حماية المجتمع من الآثار السلبية المتزايدة للتكنولوجيا مع تعزيز الاستفادة المثلى منها للمساهمة في تنمية مجتمع المعرفة وبناء الاقتصاد الرقمي الوطني.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، والذي ينص على: "ما مستوى تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟ ومناقشتها"

للإجابة عن السؤال الثاني، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمقياس تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، والجداول أدناه توضح ذلك.

يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.67-3.87)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) التي تنص على "تتمتع القيادة الرقمية بحقوق الخصوصية، وحرية التعبير" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.87) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) التي تنص على "يتوفر التدريب اللازم لدى كثير من القادة لاتخاذ القرارات السليمة عند مجابهة خيارات الاتصالات الرقمية المتعددة" بمتوسط حسابي (3.67) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال "المواطنة الرقمية" ككل (3.78) وبدرجة مرتفعة. ويدل هذا على التركيز على قواعد السلوك المعتمدة في استخدامات التكنولوجيا المتعددة، مثل استخدامها من أجل التبادل الإلكتروني للمعلومات، والمشاركة الإلكترونية الكاملة في المدرسة، الأمر الذي يحقق الوصول إلى الطريق الصحيح لتوجيه وحماية جميع المستخدمين خصوصا منهم الطلبة والمعلمين، وذلك بتشجيع السلوكيات المرغوبة ومحاربة السلوكيات المنبوذة في التعاملات الرقمية، من أجل مواطن رقمي يحب وطنه ويجتهد من أجل تقدمه، ويحقق الأهداف التعليمية من خلال

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات المقياس "تطوير أداء المعلمين" والكلية (ن=385)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
21	أوظف موضوعات تخصصي في مواقف طبيعية في الحياة العملية لتعزيز تعلم طلابي.	3.88	0.75	1	مرتفعة
26	أضع أهدافي المتنوعة بما يسهم في تعلم طلابي وصقل مهاراتهم المختلفة وتلبية احتياجاتهم.	3.87	0.83	2	مرتفعة
2	أوظف عناصر الوسائط المتعددة الرقمية مثل: الصوت الرقمي، الصور الرقمية، الرسومات الثابتة والمتحركة في التدريس.	3.85	0.83	3	مرتفعة
30	أحرص على العمل بروح الفريق.	3.85	0.83	3	مرتفعة
20	أقدر آراء الآخرين وأحترم حقهم في إبداء آرائهم حول سلوكي وأدائي مستثمرا ملاحظاتهم.	3.83	0.71	5	مرتفعة
7	أبتكر بعض الوسائط لخدمة المادة التي أدرسها.	3.81	0.87	6	مرتفعة
23	أستكشف خصائص طلابي المختلفة (قدرات، استعدادات، ميول، اتجاهات) لتصميم وتنفيذ أنشطة تلائمهم.	3.80	0.79	7	مرتفعة
24	أشجع طلابي على التفكير والتأمل في حياتهم لتحقيق أهدافهم وميولهم.	3.79	0.85	8	مرتفعة
4	أستخدم تطبيقات تقييم أداء التلاميذ إلكترونيا مثل الاختبارات التفاعلية.	3.78	0.80	9	مرتفعة
25	أصمم خطة لإدارة الأوعية المعرفية تشتمل على منهجية التعامل معها.	3.76	0.85	10	مرتفعة
27	أوجه طلابي للاستفادة بفاعلية من مصادر المعلومات المختلفة.	3.76	0.84	10	مرتفعة
28	أخطط لمواقف صافية وغير صافية من خلال خطط جمعية وفردية لتحسين أداء طلابي.	3.76	0.81	10	مرتفعة
1	أتقن استخدام الحاسب الآلي وأدوات التكنولوجيا الحديثة.	3.75	0.84	13	مرتفعة
29	أبادر إلى التعاون مع زملائي وإدارة المدرسة.	3.75	0.84	13	مرتفعة
14	أوظف استراتيجيات التدريس المتنوعة لتلائم طلابي وتحقق نتائج التعلم.	3.75	0.85	13	مرتفعة
8	أحرص على تخطيط الدروس بانتظام ليمتاز التخطيط بشمولية الأهداف وتنوعها.	3.73	0.84	16	مرتفعة
3	أمتلك مهارات إنتاج مقررات رقمية وإدارتها.	3.71	0.88	17	مرتفعة
31	أتفاعل تفاعلاً إيجابياً مع المدرسة والمجتمع المحلي.	3.71	0.88	17	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
18	أحقق نتائج تعلم طلابي من خلال التصاميم المتنوعة للدروس بتنوع استراتيجيات التدريس والتقويم التي تناسب طلابي.	3.70	0.97	19	مرتفعة
19	أدون تأملاتي اليومية حول المواقف التعليمية بهدف تطويرها مستقبلاً.	3.70	0.92	19	مرتفعة
5	استخدم تطبيقات إعداد الفصول الافتراضية.	3.68	0.84	21	مرتفعة
13	أقدم أنشطة لطلابي تساهم في بناء الشخصية الريادية وإيجاد أنموذج المتعلم المبدع.	3.68	0.90	21	مرتفعة
22	أوظف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والأوعية المعرفية في أنشطتي بهدف تعزيز تعلم طلابي.	3.67	0.85	23	مرتفعة
11	أقدم نفسي كنموذج لمعلم يخطط وينفذ مجموعة واسعة من استراتيجيات التدريس والتقويم المتميزة والفعالة في تلبية احتياجات الطلبة.	3.62	0.91	24	متوسطة
10	أصمم وأطور أنشطة تنمي مهارات حل المشكلات ومهارات التفكير الناقد والإبداعي.	3.60	0.92	25	متوسطة
9	أجتهد في البحث وتوليد أفكار إبداعية بهدف دعم العملية التعليمية.	3.59	0.83	26	متوسطة
6	أستخدم التقنيات التربوية بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية ومناسبة لمستوى الطلبة.	3.56	0.96	27	متوسطة
15	أنظم بيئة تعليمية آمنة وثرية، تثير التحدي الفكري لتشجع الطلبة على تحمل المسؤولية بما ينسجم مع استعداداتهم وقدراتهم وأنماط تعلمهم.	3.56	0.91	27	متوسطة
16	أقدم أنشطة تعليمية تراعي مهارات التفكير المختلفة والمنحنى التكاملي (مجموعة من المواد التي بينها قواسم مشتركة وفي صورة واسعة مخطط لها تخطيطاً متقناً) لدى الطالب.	3.52	0.92	29	متوسطة
12	أوظف استراتيجيات التدريس والتقويم المختلفة للكشف عن استعدادات طلابي وقدراتهم الإبداعية.	3.50	0.85	30	متوسطة
17	أتواصل بفاعلية مع طلابي بطرق متنوعة مثل (المجموعات الإلكترونية، صفحه المدرسة).	3.47	0.89	31	متوسطة
	المقياس "تطوير أداء المعلمين" ككل	3.71	0.57	-	مرتفعة

جديدة تفيد في التعامل مع الطلاب وتحسين عملية التدريس وبالتالي رفع أداء المعلمين. وأصبح المعلم لا يعتمد فقط على خبرته الشخصية المحدودة، كما أصبح للمعلمين أنفسهم دور فاعل في التخطيط والتنفيذ للبرامج، وأن عملية تنمية أداء المعلم أصبح ينظر إليها على أنها عملية مستمرة ومتراصة، وأن البرامج والأنشطة المقدمة للمعلمين متنوعة وبأساليب متعددة، ولا تقتصر على أسلوب واحد، ويراعي فيها الفروق الفردية.

ويمكن تفسير ذلك بأن القيادة الرقمية تساهم في استخدام أساليب جديدة بناء على حاجات المعلمين المهنية والإدارية التي تؤهلهم للعمل والحصول على تعلم ذي معنى وفعال ينعكس على الطلبة، وذلك بإعطاء المعلمين المزيد من الحرية والديمقراطية لتطبيق أفكارهم الذاتية وإظهار قدراتهم الشخصية، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم بناء على نشاطهم وخبراتهم وعلمهم وقدراتهم، وهذا يزيد من شعور المعلمين بانتمائهم للمدرسة من خلال تبني تقنيات جديدة في التعلم، وتقوم القيادة الرقمية على سياسة تعليمية واضحة من قبل الإدارة التعليمية توفر للمعلمين بيئة تعليمية ومناخاً تعليمياً مناسباً لأدائهم الوظيفي، ويتم ذلك بالتعرف على حاجات المعلمين المهنية في عملية التدريس، وتقديم دورات

يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.47-3.88)، حيث جاءت الفقرة رقم (21) التي تنص على "أوظف موضوعات تخصصي في مواقف طبيعية في الحياة العملية لتعزيز تعلم طلابي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثانية الفقرة رقم (26) التي تنص على: "أضع أهدافي المتنوعة بما يساهم في تعلم طلابي وصقل مهاراتهم المختلفة وتلبية احتياجاتهم" بمتوسط حسابي (3.87) وبدرجة مرتفعة، وبالمرتبة الثالثة الفقرة رقم (2) التي تنص على: "أوظف عناصر الوسائط المتعددة الرقمية مثل: الصوت الرقمي، الصور الرقمية، الرسومات الثابتة والمتحركة في التدريس" بمتوسط حسابي (3.85) وبدرجة مرتفعة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (17) التي تنص على "أتواصل بفاعلية مع طلابي بطرق متنوعة مثل (المجموعات الإلكترونية، صفحه المدرسة)" بمتوسط حسابي (3.47) وبدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمقياس "تطوير أداء المعلمين" ككل (3.71) وبدرجة مرتفعة.

ويعود ذلك إلى أن تنمية أداء المعلم تعد عملية نامية ومتغيرة فالمناهج في تغير دائم، ووسائل التعليم وتقنياته في تطور سريع، وبحوث التعلم والتعليم وطرائق التدريس لا تزال تطرح كل يوم آراء

نتائج اختبارات التجانس

الجدول (10)

نتائج اختبارات التجانس (VIF) (Tolerance)

Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
0.327	3.050	القيادة الرشيدة الحكيمة
0.334	2.991	الثقافة والتعلم في العصر الرقمي
0.392	2.550	التميز في الممارسة المهنية
0.299	3.339	المواطنة الرقمية

يظهر من الجدول (10) أن معامل التباين التضخمي (VIF) لمتغيرات الدراسة لم يتجاوز (4)، وهذا يدل على عدم وجود مشكلة في التباين، كما أن جميع قيم اختبار (Tolerance) كانت أكبر من (0.05) وبالتالي تجانس البيانات وصلاحيها لتطبيق تحليل الانحدار.

مصفوفة معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة:

الجدول (11)

مصفوفة معاملات الارتباط بين مجالات القيادة الرقمية والمقياس تطوير أداء المعلمين

المتغير المستقل	تطوير أداء المعلمين
القيادة الرشيدة الحكيمة	**0.836
الثقافة والتعلم في العصر الرقمي	**0.903
التميز في الممارسة المهنية	**0.906
المواطنة الرقمية	**0.855
المقياس القيادة الرقمية ككل	**0.943

يظهر من الجدول (11) أن معاملات الارتباط بين مجالات القيادة الرقمية والتمثلة بـ (القيادة الرشيدة الحكيمة، الثقافة والتعلم في العصر الرقمي، التميز في الممارسة المهنية، المواطنة الرقمية) والمقياس تطوير أداء المعلمين تراوحت بين (-0.836-0.906)، وجميعها قيم موجبة ومرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وبلغ معامل الارتباط الكلي (0.943) ويشير إلى ارتباط موجب وقوي بين القيادة الرقمية وتطوير أداء المعلمين. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الأردن حققت نجاحاً غير في توفير بيئة تقنية حديثة في التعليم والريادة، في ظل ظروف جديدة واستثنائية وتحديات كبيرة لم تعدها المملكة، واستخدام القيادة الرقمية بما يحقق تطلعات القيادة الرشيدة الحكيمة. واستخدم تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، والجدول (12) يوضح ذلك.

تدريبية أثناء الخدمة لهم بناء على هذه الحاجات من أجل إكسابهم العديد من المهارات التي تساعدهم في التعامل مع مكونات المدرسة المادية والمعنوية بسهولة، بما يساهم في تحقيق الأهداف المدرسية في أقل جهد وتكلفة ووقت، بالإضافة إلى اهتمام القيادة الرقمية بتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تزيد النشاط التعليمي، وتساعد المعلمين على تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية. واتفقت مع نتيجة دراسة (Hero, 2020) التي أشارت نتائجها إلى إتقان المعلمين استخدام التكنولوجيا في عملية التدريس والتعلم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، والذي ينص على: "ما دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين؟ ومناقشتها"

للإجابة على السؤال الثالث، استخرجت معاملات الارتباط بين مجالات مقياس القيادة الرقمية وتطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين، والتأكد من تجانس التباين والتوزيع الطبيعي للبيانات، وتطبيق تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، وفيما يلي عرض النتائج:

نتائج التوزيع الطبيعي: بغرض التأكد من نتائج التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة تم تطبيق اختبار (k-s Kolmogorov-) (Smirnov Z)، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

نتائج التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة

المتغير المستقل	الاتجاه الايجابي	الاتجاه السلبي	قيمة (z)
القيادة الرشيدة الحكيمة	0.154	-0.126	0.154
الثقافة والتعلم في العصر الرقمي	0.160	-0.136	0.160
التميز في الممارسة المهنية	0.119	-0.094	0.119
المواطنة الرقمية	0.139	-0.143	0.143
المقياس القيادة الرقمية ككل	0.085	-0.084	0.085

يظهر من الجدول (9) أن جميع قيم (z) لم تصل إلى مستوى القيمة المعيارية (1.96) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) مما يدل على أن جميع المتغيرات المستقلة كانت تخضع للتوزيع الطبيعي.

الجدول (12)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للكشف عن دور القيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين (ن=385)

المتغير المستقل	قيمة t	دلالة "t" الإحصائية	قيمة Beta	قيمة R	قيمة R ²	قيمة f	دلالة "f" الإحصائية
القيادة الرشيدة الحكيمة	2.578	0.010	0.057				
الثقافة والتعلم في العصر الرقمي	24.755	0.000	0.336	0.840	0.917	955.833	0.000
التميز في الممارسة المهنية	34.634	0.000	0.435				
المواطنة الرقمية	11.921	0.000	0.270				

المتغير التابع: تطوير أداء المعلمين

والجهد وتحقيقاً لتطوير الأداء وتحقيق الأهداف التعليمية، وبالتالي تحقيق دور أكبر في تطوير أدائهم. واتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (Suhartono, Yusran & Sahlan, 2021) التي بينت أن هناك تأثيراً كبيراً للقيادة الرئيسية على جودة التعليم على مستوى المدرسة الإعدادية. أيضاً اتفقت مع نتيجة دراسة (Thannimalai & Raman, 2018) التي بينت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التكنولوجية للمديرين وتكامل التكنولوجيا لدى المعلمين، وإن للتطوير المهني تأثيراً كبيراً على العلاقة بين المتغيرين.

التوصيات

1. العمل على تضمين مفهوم المواطنة الرقمية في المدرسة باعتباره أحد المفاهيم التأسيسية لقيادة المدارس.
2. توفير برامج التدريب اللازم لزيادة قدرة القادة على اتخاذ القرارات السليمة عند مجابهة خيارات الاتصالات الرقمية المتعددة.
3. توظيف استراتيجيات التدريس والتقويم المختلفة للكشف عن استعدادات الطلبة وقدراتهم الإبداعية.
4. تبني مفاهيم القيادة الرقمية وتطبيقها في العملية التعليمية والتربوية.
5. إجراء مزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين القيادة الرقمية وتطوير أداء المعلمين في جميع نواحي المملكة الأردنية الهاشمية.

يظهر من الجدول (12) أن قيمة (f) (955.833) وبدلالة إحصائية (0.000). وبلغت قيمة (R²) (0.917) والتي تمثل معامل الارتباط للنموذج الكلي، وقيمة (R2) (0.84) التي تمثل نسبة تأثير المتغيرات المستقلة (مجالات القيادة الرقمية) على المتغير التابع (تطوير أداء المعلمين)، مما يدل على وجود دور للقيادة الرقمية في تطوير أداء المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. وكان أبرز المجالات تأثيراً على تطوير أداء المعلمين التميز في الممارسة المهنية حيث بلغت قيمة (t) (34.634) وبدلالة إحصائية (0.000)، ثم جاء مجال الثقافة والتعلم في العصر الرقمي حيث بلغت قيمة (t) (24.755) وبدلالة إحصائية (0.000)، ثم جاء مجال المواطنة الرقمية، حيث بلغت قيمة (t) (11.921) وبدلالة إحصائية (0.000)، وأخيراً جاء مجال القيادة الرشيدة الحكيمة حيث بلغت قيمة (t) (2.578) وبدلالة إحصائية (0.010). ويمكن تفسير ذلك بأن القيادة الرقمية توفر المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية، وبذلك تشمل القيادة الرقمية جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز وتتميز بقدرتها على تخليق المعرفة بصورة مستمرة وتطوير البنية المعلوماتية داخل المدرسة بصورة تحقق تكامل الرؤية، وهذا يساهم في إنجاز وظائف المعلمين بكفاية وفعالية باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات لتحقيق أهداف المدرسة. ويرى الباحثان أن القيادة الرقمية توفر الخدمات للمعلمين وإنجاز المعاملات عبر شبكة الإنترنت بسرعة ودقة متناهيتين وبتكاليف ومجهود أقل، وتساهم القيادة الرقمية بالاستغلال الأمثل لمصادر المعلومات المتاحة من خلال توظيف الموارد المادية والبشرية المتاحة في إطار رقمي حديث من أجل استغلال أمثل للوقت والمال

References

- Abu Ajwa, A. (2018). *Innovative leadership and its role in reducing resistance to organizational change (an empirical study on the staff of Al-Aqsa University in the Gaza Strip)*. Published Master's Thesis, The Islamic University, Gaza, Palestine.
- Abu Eida, K. (2005). *Leadership styles in universities and their reflection on activating the performance of employees*. Unpublished Master's Thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Ahmed, I. (2020). Challenges of digital education in the Arab world (a fundamental vision). *Arab Journal of Specific Education*, 4(12), 91-108.
- ALDhuhli, R. Alkharusi, H. & Alshuieli, S. (2021). The Degree to Which Schools' Principals in the Sultanate of Oman Employ Digital Leadership from The Principals' Viewpoint. *Journal of al-Quds Open University for Educational and Psychological Research & Studies*, 12(33), 79-93.
- Alharbi, H. (2021). The reality of employing digital leadership in distance education and emergency crisis management among primary school leaders in the city of Makkah Al-Mukarramah (Proposed visualization)" (the proposed scenario). *Arab Journal for Scientific Publishing*, 2(27), 82-105.
- Al-Nashash, F. & Al-Kilani, A. (2015). Developing Code of Ethics for Educational Servant Leadership in Jordan. *Dirasat: Educational Sciences*, 42 (2), 347-359.
- Al-Qaryouti, M. (2008). *Organizational behavior: study of individual and collective human behavior in administrative organizations*. 2nd Edition. Amman: Dar Wael for printing, publishing and distribution.
- Al-Shehri, A. (2011). *The reality of the application of electronic management in supervisory practices "A field study in the Asir educational region*. Unpublished master's thesis, King Khalid University, Abha, Saudi Arabia.
- Al-Tarawneh, T. (2012). *Ethical philosophy and leadership science and its applications in leading security work teams*. Riyadh, Saudi Arabia: Naif Arab University for Security Sciences, Research and Studies Center.
- Al-Tweem, H. (2019). The degree of application of digital leadership in the Ministry of Education and its relationship to the development of administrative work from the point of view of educational leaders. *Journal of the Faculty of Social Work for Social Studies and Research*, 2(16), 229-249.
- Beytekin, O. F. (2014). High school administrators' perceptions of their technology leadership preparedness. *Educational Research and Reviews*, 9(14), 441-446.
- Dura, A. (2013). *Human performance technology in organizations*. Cairo: Arab Administrative Development Organization.
- Faqawsah, M. (2018). *Constructing a scale for standards of teacher's quality in public education: the standards of Queen Rania Al-Abdullah Award for the distinguished teacher as a model*. Unpublished Master's Thesis, Mutah University, Jordan.
- Gaffar, M. F. (2021, February). *Implementation of Principal's Digital Leadership in Communication and Teacher Professional Development at School*. In 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020) (pp. 90-95). Atlantis Press.
- Garcia, A. & Abrego, C. (2014). Vital skills of the elementary principal as a technology leaders. *Journal of Organizational Learning and Leadership*, 12(1), 12-25.
- Hero, J. L. (2020). Exploring the Principal's Technology Leadership: Its Influence on Teachers' Technological Proficiency. *Online Submission*, 4(6), 4-10.
- Ifenthaler, D. (2021). *Balancing the Tension Between Digital Technologies and Learning Sciences*. USA: Springer Nature.

- Karunanayaka, S. P. & Weerakoon, W. M. S. (2020). Fostering Digital Education among Teachers and Learners in Sri Lankan Schools. *Journal of Learning for Development*, 7(1), 61-77
- McLeod, S. (2015). The challenges of digital leadership. *Independent School*, 74(2), 2-12.
- Suhartono, S., Yusran, S. & Sahlan, S. (2021). The effect of principal leadership and teachers' performance on the quality of education at junior high school level. *Journal of Language Education and Educational Technology (JLEET)*, 5(2), 127-142.
- Thannimalai, R. & Raman, A. (2018). The Influence of Principals' Technology Leadership and Professional Development on Teachers' Technology Integration in Secondary Schools. *Malaysian Journal of learning and Instruction*, 15(1), 203-228.
- Zhong, L. (2017). Indicators of digital leadership in the context of K-12 education. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 10(1), 27-40.