

تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة  
نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية

The Reality of Digital Voluntarism for Professional Development  
in Education from the viewpoint of Active Leaders and  
Supervisors in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد

جيلان عيد عايد السميري

كلية العلوم الصحية والسلوكية والتعليم - جامعة دارالحكمة

Doi 10.33850/ejev.2021.163646

قبول النشر: ٢٠٢١/٣/١٢

استلام البحث: ٢٠٢١/٢/٢٥

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى أهمية تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق ذلك، فتم استخدام المنهج الوصفي (المقابلات- تحليل الوثائق الإلكترونية) وتكونت عينة الدراسة من (١٢) من القادة والمشرفين من إدارات التعليم بالمملكة الآتية: (جدة، - الخرج-الرياض- الأحساء- جازان- المدينة المنورة). وتم استخدام برنامج MAXQDa في تحليل البيانات، وأظهرت النتائج وجود توافق في استجابات عينة الدراسة على أهمية التطوع الرقمي في مجال التنمية المهنية بالتعليم، كما يعمل على تحسين التعلم الذاتي، ورفع وعي المعلمين كما يؤدي استخدام شبكات التواصل الاجتماعي إلى سهولة الحصول على المعلومة، ومرونة وسائل التطوع، والمساهمة في تحفيز التعليم الذاتي. أما معوقات استخدامه فتمثلت في ضعف الدعم المادي والمعنوي وغياب الموثوقية من المعلومات المتاحة، وضعف القدرة التدريبية للمتطوعين، والبيروقراطية، وغياب التنظيم، وعامل الوقت، وضغوط الحياة.

الكلمات المفتاحية: المجتمع المهني للتطوع الرقمي - الاشراف التربوي في التعليم- تكنولوجيا التنمية المهنية - المشرف النشط

**Abstract**

The aim of the current research is to identify the extent of the importance of the experience of digital volunteering for professional development in education from the viewpoint of leaders and supervisors in the Kingdom of Saudi Arabia, and to achieve this, the descriptive approach (interviews -analysis of electronic documents) was used, and the study sample consisted of (12) leaders and supervisors From the following education departments in the Kingdom: (Jeddah, Al-Kharj-Riyadh-Al-Ahsa-Jizan-Medina). The MAXQDa program was used in data analysis. The results showed a consensus in the responses of the study sample on the importance of digital volunteering in the field of professional development in education, as it improves self-learning and raises teachers 'awareness, and the use of social networks leads to ease of access to information and flexibility. Means of volunteering, and contributing to stimulating self-education. The obstacles to its use were the lack of material and moral support, the lack of reliability of the available information, the weak training capacity of the volunteers, the bureaucracy, the absence of organization, the time factor, and the pressures of life.

Key words:

**أولاً- مقدمة البحث:**

يكتسب العمل التطوعي الرقمي أهميته، باعتباره من أهم الوسائل التي يمكن أن تنهض بالمجتمع في شتى المجالات ولا سيما في مجال التعليم، وخاصة التنمية المهنية للمعلم، والذي يعد أحد أهم عناصر العملية التعليمية التي تنادي به رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ حيث يخفف العمل التطوعي العبء عن كاهل المؤسسات التعليمية، ويسهم في تحقيق التنمية والرقي بالمجتمع وأفراده.

والتطوع الرقمي مرتبط بتجربة التواصل الاجتماعي التي اتسمت بشهرة واسعة، حيث أصبحت الآن جميع المؤسسات والأفراد لديهم دراسة في استخدام تلك التجربة؛ لما لها من تأثير كبير في الأفراد والمجتمع؛ ولذا فاستخدام تلك التجربة في التطوع الرقمي يتوقع أن يكون له مردود وتأثير إيجابي في المنظومة التعليمية.

والتطوع الرقمي تعريفات متنوعة منها: فيعرفه (Susanm,2016) بأنه: "مجموعة الأعمال التطوعية التي تشترك في الاستخدام الهادف لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وخاصة الرقمية منها" كما يعرفه (Manuel, 2015, p.1) بأنه: النشاطات التطوعية التي تتم كلها أو جزء منها عبر الإنترنت من المنزل أو من مكان العمل، أو أي كمبيوتر متصل بالشبكة العالمية، التي تقدم غالبًا لصالح منظمة تطوعية مدنية" (p.4). ويعرفه (Vic Murray,2014) بأنه: "التطوع الذي يؤدي فيه المتطوعون أعمالهم للوكالات والزبائن أو العملاء عبر الإنترنت بشكل كلي أو جزئي" (p.2).

ومما سبق يتضح أن تعريفات التطوع الرقمي تتفق في التركيز على الإنترنت وتطبيقاته المختلفة بوصفه أداة للعمل التطوعي الإلكتروني، وتلبية الحاجات المعرفية في الجانب التقني للجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال العمل الخيري وخدمة المجتمع.

وتشير الدراسات والبحوث إلى أن التطوع الرقمي يحقق العديد من المميزات منها:

- الاستجابة إلى التحديات التنموية العالمية، من خلال إشراك أكبر عدد ممكن من الأشخاص والمؤسسات وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال التكنولوجيا الرقمية والاتصال عبر الإنترنت.

- دمج متطوعين من مجالات واختصاصات متعددة لخدمة التنمية في المجتمع؛ بما يضمن تنمية متكاملة ومستدامة.

- القضاء على تمركز المنظمات التطوعية الخيرية، وتوزيعها بشكل متوازن بين مناطق الوطن والمعمورة؛ إذ يُمكن لصاحب الحاجة أن يجد منظمة أو شخصًا يتكفل بحاجته عبر التجربة الإلكترونية، التي يمكن الولوج إليها في أي وقت، ومن أي مكان يتوفر فيه كمبيوتر واتصال بالإنترنت.

- مناسبة التطوع الرقمي لبعض الأفراد الذين لا يحبون العمل على أرض التجربة؛ وبالتالي أصبح الإنترنت وسيلة مثالية لتوظيف هؤلاء وتفعيل دورهم التنموي (مباركية، ٢٠١٢؛ كردي، ٢٠١٠).

والتطوع منهج رباني ودلت الآيات القرآنية عليه، ومنه قوله تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ [البقرة: ١٨٤]، وقال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾ [المائدة: ٢]. كما ورد في السنة النبوية فضل العمل التطوعي ومنها: قوله ﷺ: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً" (الحسن، ٢٠١٤، ص ١٦٠).

ومن الدراسات التي تناولت التطوع الرقمي دراسة مباركية (٢٠١٢): وأشارت إلى أن التطوع الإلكتروني يمتلك خصائص عديدة تجعل منه إحدى الوسائل التنموية التي تدفع بالدول العربية إلى تجاوز العقبات التنموية، خاصة المتعلقة بنقص الإمكانيات وهجرة العقول البشرية خصوصاً عند توفر شروط معرفية وتقنية محددة، لاسيما عند توفر

الاستعداد العالي لمنظومة الحكومة الإلكترونية في بلدان كالمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة اللتين تمتلكان بعض المقومات والقدرات المعتبرة.

أما دراسة كانون (٢٠١٤) فتناولت تحديد دور تجربة التواصل في المجتمع من خلال نقل الأفكار التطوعية والتضامن المجتمعي من العالم الافتراضي إلى التجربة، واستخدم المنهج الوصفي والمقابلة أداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن الشريحة الأكثر تفاعلاً في تلك الشبكات هم الشباب، وكان هناك دور لشبكات التواصل الاجتماعي في ظهور مجموعة جديدة (ناس الخير)، مما أسهم في انتشار ثقافة العمل التطوعي بالجزائر.

وهدفت دراسة الدويش (٢٠١٥) إلى التعرف على دور تلك القيادات في تفعيل العمل التطوعي، وتوصلت إلى أن معظم أفراد الدراسة غير موافقين على تجربة أداء أوارهم في تفعيل العمل التطوعي، وأنهم يعززون ذلك إلى معوقات تحد من مساهماتهم فيه أبرزها: قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية وضعف الوسائل الإعلامية في تسليط الضوء عليها.

وتتفق دراسة أحمد (٢٠١٥) مع دراسة الدويش (٢٠١٥) في وجود معوقات لتنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني بالجامعات ولدى شريحة الطلاب. وأظهرت النتائج أن العمل التطوعي الإلكتروني أسهم في إكسابهم خبرات جديدة، وأن الدور المهني لأخصائي خدمة الجماعة يتركز في توعية الشباب بالطرق التي تمكنهم من المساهمة في الأعمال التطوعية الإلكترونية، وحثهم على المشاركة، وتصميم برامج عن التطوع الإلكتروني.

أما دراسة الحارثي (٢٠١٩) حاولت الربط بين عاملي الشباب الجامعي والتجربة الاجتماعية في التأثير على التطوع الرقمي، حيث استكشفت تجربة العمل التطوعي الرقمي في خمس جامعات سعودية في ضوء التفاعل التربوي لتجربة التواصل الاجتماعي، عبر تحليل محتوى الغريدات في الحسابات الرسمية للعمل التطوعي لخمس جامعات سعودية، وتوصلت الدراسة إلى: أن المجال التعليمي من مجالات العمل التطوعي الرقمي بموقع التواصل الاجتماعي للجامعات (توتير)؛ جاء في المرتبة الأولى، يليه مجال خدمة الدين، ثم المجال الاجتماعي.

وتناولت دراسة نزال وحبش (٢٠١٥) دور وسائط الشبكة المعلوماتية من حيث مفهوم التطوع الإلكتروني عبرها، وأهمية ارتباطه بالتقدم العلمي والثورة التكنولوجية في المجتمع الفلسطيني، وتوصلت الدراسة إلى أن هذا النمط من التطوع قد شكّل وسيلة سهلة وسريعة، ونقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود إلى نطاق النشاط العالمي.

أما دراسة القحطاني (٢٠١٥) التي أجرتها على طالبات جامعة الأميرة نورة، وذكرت فيها أن أكثر وسائل التواصل الاجتماعي استخداماً كان الإنستجرام بنسبة ٤٠%، وأقلها الواتساب بنسبة ٧,١٤%، وتوصلت الدراسة لذلك نتيجة خصائص الإنستجرام المتنوعة، مثل: إمكانية تحميل التطبيق على عدد من الأجهزة، وكذلك الإمكانيات التقنية الكثيرة

كإجراء تغييرات وإبداء الأفضليات لكل ملف مرفوع وأيضا قدرته على تحميل كم هائل من الصور بتفاصيلها المختلفة وأزمة حفظها؛ وبالتالي سهولة الرجوع إليها. وأوصت هذه الدراسة بتعميم فكرة التّطوُّع الرّقميّ على المجتمع، واتفقت تلك التوصيات مع أهداف دراسة (Gulyas,2015)، من حيث اختبار دور وسائل التواصل الاجتماعي في تشجيع التّطوُّع والمشاركة في الأحداث المجتمعية، وتمثّلت عينة الدراسة في مديري المنظمات غير الربحية واستطلاع رأي الجمهور عبر الإنترنت وأظهرت النتائج أن العمل التّطوُّعيّ أصبح مطلوباً للعاملين على المستوى المجتمعي، ويمكن للعاملين في هذا القطاع الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي، و يمكن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في معرفة ماذا يمكن للناس أن يقدّموا للمجتمع، خاصة الأشخاص الذين لديهم الرغبة لكنهم لا يعلمون أوجه التّطوُّع لذلك.

وتأكيداً لنتائج الدراستين السابقتين، بيّنت دراسة (Connolly,2014) أن المنظمات التطوعية لا تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت بشكل فعال في استقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثّلت عينة الدراسة في اختيار ثلاث دراسات للتحليل، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، التي أوصت على (٢٧٥) من مديري المنظمات التطوعية بالإضافة إلى اللقاءات المباشرة معهم، ومراجعة تجربة الإنترنت. وأوصت الدراسة بأن القائمين على هذه المنظمات لا يدركون الإمكانيات التي يمكن أن توفرها هذه الوسائل، ولا يستخدمونها بصورة احترافية في إدارة المتطوعين.

أما دراسة (Chernobrov,2018) فقد ميّزت الفرق في استخدام المتطوعين للمهام الإنسانية عبر شبكات التواصل؛ للتبليغ عن الكوارث ومدى سرعته مقارنة بشريحتي مديري منظمات تطوعية وصحفيين تقليديين عبر إجراءاتهم التقليدية. وتبيّن أن المتطوعين الرقميين يستطيعون الإبلاغ عن الأشياء التي يحتاجها المنكوبون بسرعة خلال وقوع الأحداث أو الكوارث وأنهم مصدر معلومات جيد للجمهور ومنظمات الإغاثة، كما أنهم قد يوفرّون نوعية من المعلومات ربما لا تكون متاحة إلا لهم.

وأفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة المتعلّقة بالعمل التّطوُّعيّ والعمل التّطوُّعيّ الرّقميّ في إعداد أداة الدراسة، وتفسير النتائج وتحليلها وربطها بنتائج الدراسات السابقة. أما ما يميّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة هو أن تجربة التّطوُّع الرّقميّ من وجهة نظر القادة والمشرّفين الناشطين في المملكة العربية السعودية مما يجعله من البحوث القليلة التي تناولت التّطوُّع الرّقميّ في مجال التعليم.

#### ثانياً- مشكلة البحث:

نبعت مشكلة البحث من خلال الآتي:

- حتّ إسلامنا الحنيف على العمل التّطوُّعيّ؛ فقد قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَجَلَوْا  
شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهُرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلاً

مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿سورة المائدة: ٢﴾، ووعد من قام به بالثواب العظيم في قوله تعالى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾ [سورة النساء: ١١٤]، وفي السنة النبوية، عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "من نفس عن مسلم كربة من كرب الدنيا؛ نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة، ومن يسر على معسر؛ يسر الله عليه في الدنيا والآخرة والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه" (صحيح مسلم، حديث ٢٦٩٩).

- تأكيد العديد من الدراسات السابقة مثل: الحربي وآخرين (٢٠١٦)، والمساعيد، (٢١٠٧)، وعبد القادر (٢٠١٤)، ومهدي (٢٠١٨) على وجود قصور في برامج الإعداد الحالية للمعلم، وأن المعلم قبل الخدمة بحاجة إلى رفع كفاياته التربوية، إضافة إلى قدرته على استخدام الأدوات التكنولوجية في التدريس .

- رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تحقيق نهضة حقيقية لنظام التعليم بأكمله، ودعم تقدم الطالب والمعلم، إضافة إلى زيادة فاعلية العملية التعليمية، وإضفاء نوع من المتعة التعليمية للطالب.

- ومن خلال العمل الأكاديمي والمتعلق بالتطوع الرقمي ومساهماتها في المنصات الاجتماعية بالمجتمعات المهنية في التعليم، وبناء على مطالعاتها في الأدبيات الضئيلة التي تناولت هذا الأمر تم ملاحظة أن التطوع الرقمي لا يزال محدودا وتكاد تقتصر تجاربه على بعض التجارب والمبادرات القليلة والمحدودة في العالم العربي ومنها: مبادرة "عطاء" للتطوع الرقمي، والتي أطلقتها وزارة الاتصالات السعودية؛ بهدف نشر الوعي الرقمي بين جميع أفراد المجتمع، وإثراء المحتوى العربي التقني من خلال العديد من الوسائل.

وتأسيساً على ما سبق تتبلور مشكلة البحث في تدنى مستوى التنمية المهنية في التعليم مما يستوجب بيان مدى اسهام تجربة التطوع الرقمي المختص في رفع مستوى التنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين في المملكة العربية السعودية

### ثالثاً- أهداف البحث:

- يسعي البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:
- أ- الكشف عن تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم، من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية.
  - ب- التعرف على مدى تقبل المجتمع المهني للتطوع الرقمي من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية.

ج- الكشف عن الحاجة إلى التنمية المهنية في التعليم للتطوع الرقمي من خلال تجربة التواصل الاجتماعي.

د- معرفة مدى مساهمة التطوع الرقمي في التنمية المهنية بالتعليم.

هـ- معرفة العوامل المحفزة للمشاركة في التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية

و- التعرف على أكثر تجربة التواصل الاجتماعي استخدامًا في عملية التطوع الرقمي.

ز- بيان جوانب القوة والضعف في التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية.

ح- تبيين التصور لمقترح لتحسين التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم.  
رابعاً- أسئلة البحث:

في ضوء مشكلة البحث فيمكن التعبير عنها في السؤال الرئيس التالي:

ما تجربة التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم، من وجهة نظر القادة

والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرّع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

١- ما مدى تقبل المجتمع المهني للتطوع الرقمي من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية؟

٢- ما مدى حاجة التنمية المهنية في التعليم للتطوع الرقمي من خلال تجربة التواصل الاجتماعي؟

٣- كيف ساهم التطوع الرقمي في التنمية المهنية بالتعليم؟

٤- ما العوامل المحفزة للمشاركة في التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية بالتعليم؟

٥- ما أكثر تجربة التواصل الاجتماعي استخدامًا في عملية التطوع الرقمي؟

٦- ما جوانب القوة والضعف في التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية بالتعليم؟

٧- ما التصور المُقترح لتحسين التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم

خامساً- مصطلحات البحث: حُدّدت مصطلحات البحث على النحو الآتي:

١- التطوع الرقمي (Digital Volunteer):

يُعرّفه الحارثي (٢٠١٩) بأنه: "الجهود المنظمة التي تُبذل بشكل تطوعي ومجانيّ

على المستوى: الفردي أو الجماعي أو المؤسسي، ويعتمد على وسائل التقنية الحديثة، مثل:

الفيس بوك، والواتس أب، وتوتير، وانستجرام" (ص ٩).

ويُعرّف إجرائياً بأنه: الجهد الذي يبذله القادة والمشرفون الناشطون في المنطقة

(الوسطى-الغربية-الشرقية- الجنوبية) من المملكة العربية السعودية، بشكل فردي أو

جماعي، دون مقابل أو أجر مادي من خلال شبكة الإنترنت؛ لتحقيق تنمية مهنية مُستدامة.

٢- التنمية المهنية (Professional Development):

يُعرفها محمد (٢٠١١) بأنها: "تلك الأنشطة والبرامج المستمرة التي يتم التخطيط لها وتنفيذها؛ من أجل بناء وتطوير القدرات والمهارات والخبرات المختلفة للمعلمين، وإعدادهم للأدوار المتغيرة بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية" (ص ٢٢).

وتُعرفها وهبة (٢٠١١) بأنها: "تلك العمليات والأنشطة المنظمة التي تُقدّم للمعلمين بمختلف فئاتهم وتخصصاتهم بهدف الارتقاء بمستوى المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية لديهم، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستوى أدائهم المهني، وتنمية مهاراتهم العلمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد في عملهم، وتتم هذه العملية والأنشطة بوسائل مختلفة من أهمها: برامج التدريب المُقدّمة للتعلم" (ص ٢٦٢).

ويُعرف إجرائياً بأنها: الجهود المُخطّطة لتطوير أداء المعلمين من خلال برامج وأساليب محددة في أطر علمية، وفق خطط منظمة، وفعاليات مستمرة؛ للقيام بواجباتهم التدريسية والتربوية، وفي ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

٣- قائدة المدرسة (Leader School):

تعرفها الحراشة (٢٠١٢) بأنها: المسؤولة الأولى عن إدارة المدرسة التي توفر البيئة التعليمية المناسبة فيها وهي المشرفة الدائمة في المدرسة؛ لضمان سلامة سير العملية التعليمية التربوية وهي المُنسقة لجهود العاملين والموجهة لهم، والمُقومة لأعمالهم؛ من أجل تحقيق الأهداف العامة التربوية" (ص ١٢).

وتُعرف إجرائياً بأنها: القائدة الإدارية من المنطقة (الوسطى والغربية، والشرقية والجنوبية)، التي لديها القدرة على إدارة المدرسة بما يتلاءم مع حاجات المجتمع وضمن الأهداف المنشودة وإعداد النشء وتأهيلهم لمستقبل مشرق، والمشاركة في الأعمال التطوعية على شبكة الإنترنت.

٤- المُشرفات الناشطات:

تُعرف المهديلي (٢٠١٦، ٣٧١) المشرفة بأنها: "المسؤولة عن تقديم الوسائل المختلفة؛ لمساعدة المعلمات لتنمية نموهن المهني؛ لتحقيق أهداف المدرسة بشكل أفضل وتُعرف إجرائياً بأنها: إحدى الشخصيات من المنطقة (الغربية، أو الشرقية الجنوبية)، يُسند إليها بصفة رسمية الدور الإشرافي، وتقوم بتقديم الخدمات الفنية للمعلمات؛ بهدف مساعدتهن على تخطي الصعوبات والمشكلات التي تعترضهن أثناء تأدية عملهن التربوي ومتابعتها لسير العملية التربوية التعليمية وتقييمها بصفة مستمرة، والمشاركة في النّطوع عبر شبكة الإنترنت.

سادساً- منهجية البحث وخطواته:

لوضع تصوّر تجربة النّطوع الرّقميّ المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم، تم السير وفق المحاور التالية:

١- منهجية البحث:



اتبع البحث الحالي منهجية دراسة الحالة النوعي (الوصفي)، وهو المناسب لطبيعة البحث حيث يهدف إلى جمع المعلومات المتعلقة بتجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين.

٢- تصميم البحث: تم وضع طريقة لجمع البيانات من المقابلات، والوثائق، وإجراءات الوصول إلى الموقع والمشاركين وتوظيف المشاركين، والطريقة الإجرائية المتخذة في أدوات الدراسة وإجراءات تطبيق البحث وطرق التحليل وعرض النتائج.

٣- اختيار الموقع:

كانت الخطة المقترحة للدراسة في مدينة جدة ولكن بسبب صعوبة استقطاب العدد المطلوب من المشاركين في مدينة جدة، وتم أخذ مدن من المملكة العربية السعودية للراغبين في المشاركة بالبحث.

وبدأ اختيار الموقع في جدة واشتمل البحث على تجربة الناشطين في التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم لجميع مدارس ومكاتب التعليم العام ولم يشترك إلا مدرستان من قائدات مدارس المرحلة الثانوية بنات ومشرفة تربوية من إحدى إدارات مكاتب التعليم ثم مدينة الرياض وقد قبل بالمشاركة قائدة مدرسة في المرحلة المتوسطة بنات ومشرف تربوي بمكاتب التعليم، ثم انتقلت إلى مدينة الخرج وشارك عدد (٣) من قائدي مدارس المرحلة الثانوية بنين، ثم شرق المملكة، بالإدارة العامة للتعليم في المنطقة الشرقية وتتبعها الإدارة العامة بمحافظة الأحساء وشارك منها مشرفان تربويان من مكاتب التعليم ثم الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان جنوباً، وأستقطب منها مشرفة تربوية من مكاتب التعليم ثم المدينة المنورة وشملت (٤) مكاتب تعليم بنات وبنين وشارك منها مشرفة تربوية.

٤- مجتمع البحث:

تكوّن مجتمع البحث من القادة والمشرفين من مدن المملكة العربية السعودية (جدة- الرياض- الخرج- الأحساء- جازان- المدينة المنورة)، واستخدم البحث نظام عينة كرة الثلج (Snowball Sample) في اختيار المشاركين بالبحث

٥- عينة البحث:

تكوّنت عينة البحث من (١٢) من القادة والمشرفين من مدن المملكة العربية السعودية وهي: (جدة- الرياض- الخرج- الأحساء- جازان- المدينة المنورة)، واستخدمت الدراسة نظام عينة كرة الثلج (Snowball Sample) في اختيار المشاركين بالبحث والجدولان التاليان يوضّحان خصائص المشاركين في البحث من القادة والمشرفين:

جدول (١) خصائص المشاركين في البحث من القادة

الفائدة	المدينة	المؤهل العلمي	شهادة مدرب مهني معتمد	المنصات التطوعية المهنية	عدد المتابعين في المنصات	سنوات النَطْوُوع الرَّقْمِيّ	مقالات، كتب، مبادرات
١	الخرج	بكالوريوس اللغة الإنجليزية	نعم	تويتر - تليجرام	٨٠٠٠٠	٨ سنوات	مقالات في التنمية المهنية، مبادرات رقمية مهنية
٢	الخرج	ماجستير إدارة تربوية	نعم	تويتر - تليجرام	٧٠٠٠٠٠	١٠ سنوات	مقالات في التنمية المهنية، مبادرات رقمية مهنية
٣	الخرج	بكالوريوس اللغة الإنجليزية	نعم	تويتر - تليجرام - يوتيوب - واتس اب	٢٠٠٠	٥ سنوات	كتاب في التنمية المهنية-مبادرات رقمية مهنية
٤	جدة	بكالوريوس اقتصاد منزلي تربوي	نعم	تليجرام	١٠٠٠٠	١٠ سنوات	مقالات في التنمية المهنية، مبادرات رقمية مهنية
٥	جدة	ماجستير تاريخ	نعم	تليجرام	١٠٠	٨ سنوات	مبادرات رقمية
٦	الرياض	بكالوريوس فيزياء	نعم	تليجرام	١٠٠	٥ سنوات	مبادرات رقمية مهنية

جدول (٢) خصائص المشاركين في البحث من المشرفين.

المشرف/ة	المدينة	المؤهل العلمي	شهادة مدرب مهني معتمد	المنصات التطوعية المهنية	عدد المتابعين في المنصات	سنوات النَطْوُوع الرَّقْمِيّ	مقالات كتب، مبادرات
١	الرياض	فيزياء	نعم	تويتر - تليجرام	١٠٠٠٠	٥ سنوات	مبادرات رقمية مهنية
٢	الأحساء	بكالوريوس حاسب آلي	نعم	يوتيوب- تليجرام- تويتر	٥٠٠٠	٥ سنوات	مقالات في التنمية المهنية- مبادرات رقمية
٣	الأحساء	دكتوراه رياضيات	نعم	تليجرام- تويتر سناب	١٠٠٠٠	٥ سنوات	مقالات وكتاب في التنمية المهنية-مبادرات رقمية مهنية
٤	جازان	فيزياء	نعم	تليجرام	٤٠٠٠٠	١٠ سنوات	كتاب في التنمية المهنية-مبادرات رقمية مهنية

مقالات وكتابات في التنمية المهنية-مبادرات رقمية مهنية	٥ سنوات	٨٠٠٠	تويتر	نعم	دكتوراه تقنيات حاسب	المدينة المنورة	٥
مقالات وكتابات في التنمية المهنية-مبادرات واختراعات رقمية مهنية	٥ سنوات	٣٠٠٠	تويتر	نعم	ماجستير قيادة تربوية	جدة	٦

يتضح من الجدول (١) للقادة والجدول رقم (٢) للمشرفين التنوع في المتغيرات من حيث: التخصص الأكاديمي، وعدد المنصات التطوعية، والمتابعين، وسنوات الخبرة في التطوع الرقمي المهني.

#### ٦- أدوات الدراسة:

استعان البحث بالأدوات التالية:

#### أ-المقابلة:

المقابلات شبه المفتوحة، التي تستخدم أسئلة مفتوحة، وتكون الاستجابات مفتوحة، ويُحقَّق هذا النوع من المقابلة العديد من المميزات، منها: إمكانية فهم تفكير المشاركين وسلوكهم دون إسقاط فرضيات الباحث السابقة التي قد تحدّ من استجابات المشاركين (العبد الكريم، ٢٠١٢).

ومن خلال لقاءات أجريت مع القادة والمشرفين التربويين؛ للتعرف على تجربتهم في التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم، تم استخدام المقابلة أداة للبحث الحالي؛ لمناسبتها لطبيعة البحث وهي إحدى الطرق الرئيسة لجمع المعلومات في البحث النوعي. وقد استخدمت دراسات عديدة المقابلة أداة لجمع البيانات مثل: دراسة هاني (٢٠١٩)، ودراسة الطولية والمشاعلة (٢٠٠٩)، وتكونت استمارة المقابلة من (١١) سؤالاً يتيح سؤالاً لكل قائد ومشرف تتم مقابله الأسئلة نفسها، مع الاحتفاظ بقدر من المرونة كأن يغطي المجيب (القادة والمشرفون) نقطة قبل أخرى، أو الخروج قليلاً عن موضوع السؤال؛ لشرح وتوضيح وجهة نظره بشكل أكثر تفصيلاً؛ لكن المهم أن يجيب عن كل الأسئلة، ورُوعي الآتي عند صياغة أسئلة المقابلة:

- ١- أن تكون ذات صلة مباشرة بهدف الدراسة.
- ٢- أن تُختار الصيغة المناسبة للأسئلة وفقاً لمن ستنتم مقابلتهم.
- ٣- أن تكون الإجابة عن الأسئلة سهلة.
- ٤- ألا تمثل عبئاً على المجيب.
- ٥- ألا تتسبب الحيرة، وألا تحتاج منه العودة إلى مراجع أو دراسات للإجابة عنها.

واستخدم البحث المقابلة لتكوين فكرة شاملة عن تجربة التّطوُّع الرّقميّ المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم من حيث وجهة نظر القادة والمشرفين، وقد استغرقت المقابلة الواحدة ما بين (٣٠-١٢٠) دقيقة وقد سُجّلت استجابات المشاركين من خلال آلة تسجيل صوتي؛ للرجوع إلى جمع البيانات وتحليلها.

وبعد استعراض الأدب النظري السابق، واستشارة بعض الخبراء في مجال المناهج والتدريس، والتربية، وعلوم الحاسب وتكنولوجيا التعليم؛ أُعدّت أسئلة المقابلات وعُرضت على مجموعة من المختصين، الذين وصل عددهم إلى (٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة (دار الحكمة- أم القرى-الملك خالد) للتأكد من أن هذه الأسئلة تقيس ما تم إعدادها له. وبدورهم قدّم هؤلاء المختصون بعض المُقترحات، وكذلك إعادة لصياغات بعض الأسئلة؛ حتى وصلت الصيغة النهائية لأسئلة المقابلة.

أما بالنسبة لثبات الأداة، فقد جرّبت الباحثة أسئلة المقابلة على ثلاثة متطوعين من خارج عينة الدراسة، بتجربة مرتين، وبفاصل زمني خمسة عشر يوماً بين المرة الأولى والثانية؛ حيث لم يظهر في الإجابات فروق ذات مغزى بين إجابات العينة الاستطلاعية في المرة الأولى وإجاباتهم في المرة الثانية، وأصبحت الأداة صالحة للتطبيق.

ب- الوثائق:

وهي عملية دراسة المنتجات أو البيانات المُتعلّقة بظاهرة ما التي يمكن أن تستنتج ولا تقتصر هذه المواد عادة على المنتجات المكتوبة؛ بل قد تشمل الصورة، والمنتجات الفنية، وغيرها (العبد الكريم، ٢٠١٢). وقد جُمعت الوثائق من (الصحف الإلكترونية والمدونات الإلكترونية)، ويعدّ المصدر الرئيس لمعلومات هذا البحث ما يكتبه الأكاديميون في التّطوُّع الرقمي ومحاوَر وتقايرير عن التنمية المهنية في هذه الوثائق. ورُعى فيها أن تكون المصادر الإلكترونية سعودية موثوقة، وتُعنى بمواضيع أكاديمية- مهنية- اجتماعية- رقمية وعددها (١٨).

ج- المدونات:

وتُعنى بالجوانب الرقمية، وبموضوعات التّطوُّع والتنمية المهنية، وتم تتبع المقالات من قبل عام ٢٠١٠-٢٠٢٠م.

واستخدم البحث تحليل الوثائق أداة للبحث الحالي؛ لمناسبتها لتحليل الصحف والمدونات الإلكترونية حول موضوع التّطوُّع الرّقميّ والتنمية المهنية، وهي إحدى الطرق الرئيسة لجمع المعلومات في البحث النوعي.

وتكوّن تحليل الوثائق للصحف والمدونات الإلكترونية من عدة محاور هي:

- ١- تجارب القادة والمشرفين في مجال التّطوُّع الرّقميّ.
- ٢- العوامل المحفزة للقادة والمشرفين في مجال التّطوُّع الرّقميّ.

٣- أكثر تجربة التواصل الاجتماعي استخدامًا في النطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية.

٤- مدى احتياج التنمية المهنية في التعليم للنطوع الرقمي.

٥- معوقات استخدام النطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم.  
د- طرق التحليل:

ل للوصول إلى الهدف من البحث جمعت الباحثة البيانات وحللت المحتوى في المقابلة والوثائق وفق المراحل التالية:  
المرحلة الأولى:

وتم فيها تسجيل المقابلات، ثم تفرغها، وأعيد مراجعة المقابلات المفردة مع التسجيل الأصلي للتأكد منها، ولفهم أعمق للبيانات. ثم أستخدم برنامج تحليل البيانات (MAXQDA) لقراءة بيانات المقابلات المفردة والوثائق وفحصها، والتأكد من أن هذه البيانات موضوعية، وذات علاقة بأهداف البحث وتساؤلاته، حيث فُرى محتوى المقابلات والصحف والمدونات الإلكترونية؛ للوصول إلى فهم البيانات، وتسجيل كل ما يثير الانطباع ويمكن أن يُستخدم لاحقًا في التحليل ومناقشة النتائج.  
المرحلة الثانية:

وتم فيها كتابة الرموز الأولية من خلال تحديد مجموعة من الأفكار حول البيانات وأكثر الأشياء المثيرة للاهتمام فيها، ثم إنشاء قائمة من الرموز الأولية من البيانات عبر كتابة ملاحظات على النصوص الموجودة في محتوى المقابلات مع القادة والمشرفين ومحتوى الوثائق.  
المرحلة الثالثة:

وتم فيها البحث عن الموضوعات الرئيسية بعد ترميز جميع البيانات أصبح هناك مجموعة كبيرة من الرموز المختلفة، من خلالها يتم تحليل واستخراج الموضوعات الأكبر تأثيراً في تحليل البيانات واستخراج النتائج النهائية، ويتم ذلك عبر تصنيف البيانات حسب ورودها وتكرارها في المقابلات والوثائق الإلكترونية؛ ويتم فيها الحصول على الأفكار والمفاهيم والمصطلحات والعبارات والتفاعلات بينها، التي تمثل العنصر الأساسي في التحليل. ثم توضع هذه البيانات في صورة رموز متشابهة وبطريقة وصفية، ثم تُدمج الرموز المختلفة لتشكيل موضوع أعم وأشمل.  
المرحلة الرابعة:

وتم فيها استعراض الموضوعات المرشحة والمهمة التي حُددت، من خلال معرفة التجربة والمواضيع المرشحة ووجود بيانات كافية لدعمها التي حُصل عليها من المقابلات والوثائق الإلكترونية وفصل الموضوعات التي تحتاج لذلك، ودمج الموضوعات المتقاربة

ويعود ذلك إلى مدى تجانس البيانات وتضافرها داخل كل موضوع، كما يجب أن تكون هناك فروق واضحة بين الموضوعات.  
المرحلة الخامسة:

وتم فيها تحديد الموضوعات وتسميتها بعد تكوين خريطة موضوعية مرضية لبيانات البحث، تُحدّد الموضوعات المحورية وتُسمّى وتُحلّل البيانات داخلها والعمل على صقل تلك المواضيع بتحديد جوهر كل موضوع، عبر العودة إلى مقتطفات البيانات المجمعة لكل موضوع، وتنظيمها في حساب متماسك ومتسق داخلياً، وتحديد ما هو مثير للاهتمام حول كل موضوع على حدة، وفي نهاية هذه المرحلة يمكن تحديد موضوعات البحث بوضوح.  
المرحلة السادسة:

وتم فيها كتابة التقرير من خلال التحليل النهائي لبيانات البحث بطريقة مقنعة بنتائج التحليل وصحته كما يجب أن يوقّر التحليل سرداً موجزاً ومتناسكاً ومنطقياً ومثير للاهتمام للموضوعات التي ترويه البيانات النوعية.  
هـ- الموثوقية:

يُشير مفهوم الموثوقية إلى معايير جودة البحث (العبد الكريم، ٢٠١٢)، وتظهر جودة البحث الحالي وموثوقيته عبر المعايير التالية:  
١- المصدقية:

وتقابل الصدق في البحث الكمي، التي تعني أن يقيس الاختبار ما وُضع من أجله وفي البحث الحالي تم صياغة أسئلة المقابلة للكشف عن تجربة التَطَوُّع الرَّقْمِيّ الْمُخْتَصِّصَ فِي التنمية المهنية بالتعليم من وجهة نظر القادة والمشرفين، فتم العرض على المحكّمين ذوي الاختصاص وعددهم (٤). ولزيادة مصداقية البحث تُوكّد من تحقيقه لخاصية التثليث التي تعني التنوّع في المصادر عن طريق: التنوّع (من حيث الجنس) بين الذكور والإناث ومنسويين من عدة قطاعات في التعليم وهم من على رأس العمل وسنوات الخبرة التطوعية في التنمية المهنية والتنوع الجغرافي. كما استخدمت الوثائق المتمثلة في تحليل الصحف والمدونات الإلكترونية المختصة بالتطوع الرَّقْمِيّ والتنمية المهنية.

٢- الانتقالية:

ويقابله في البحث الكمي الصدق الخارجي، وتعني إمكانية تطبيق نتائج الدراسة على حالة أخرى، فالبحث لا يسعى ولا يهدف للتعميم، إنما لفهم تجارب الآخرين، وفهم تجربة هؤلاء القادة والمشرفين مع التَطَوُّع الرَّقْمِيّ، وإمكانية تطبيق نتائج هذه الدراسة على الحالات المشابهة.

٣- الاعتمادية:

ويقابله في البحث الكمي الثبات وتعني ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق البحث في الظروف نفسها، ويتميّز البحث الحالي بالاعتمادية؛ حيث تم جمع البيانات وتحليلها عن

طريق التأمل والتدوين ودون تحيّر أو تدخّل أو توجيه للمشاركين، وتم بتوضيح معلومات كافية عن المشاركين في البحث حتى يستطيع القارئ مطابقة نتائج البحث.

٤- التطابقية:

وتقابلة الموضوعية في البحث الكمي وتعني قابلية البحث للتأكد من خلال باحث آخر أو من خلال نتيجة بحث جديد ويتميز البحث الحالي بالتفرد والحدّاءة كما أن البحث طبّق في عدة مدن بتنوّع إداري، كما أنه استخدم أداتين في جمع البيانات؛ تصوّر من الفهم العميق والتدوين مما يرحّب قابلية البحث لمعيار التطابقية وقابليته للتأكيد. ثامناً- نتائج البحث:

بعد تطبيق أداتي البحث(المقابلات وتحليل الوثائق الإلكترونية)، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نعرضها على النحو التالي:

١- النتائج المتعلّقة بالسؤال الأول: ما مدى تقبّل المجتمع المهني للتطوُّع الرّقميّ من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية؟ وأظهرت النتائج أن المجتمع المهني في المملكة العربية السعودية مُتقبّل للتطوُّع الرّقميّ في التنمية المهنية، واتفقت نتائج تحليل المقابلات والوثائق الإلكترونية حول تقبّل المجتمع المهني للتطوُّع الرّقميّ من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية، بعدد (١٢/٨) في المقابلات، و(١٨/١٤) في الوثائق. وتعدّ نسبة جيدة ومطمئنة لاستشراف اهتمام وتطبيق تجارب أكثر ثراء؛ حيث إن التقبّل يعدّ الخطوة الأساسية لتعزيز مفهوم التطوُّع الرّقميّ في التنمية المهنية، ويمهّد لتطبيقه بكثافة مستقبلاً. ويمكن تفسير ذلك بسهولة التواصل في العمل التطوُّعي الرّقميّ، وإمكانية الوصول إلى فئات عديدة من المجتمع، وفي تخصصات مختلفة.

واتفقت تلك النتيجة مع دراسة عثمان(٢٠١٢)، التي خلص فيها إلى أن درجة فعالية مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة، و لكنها اختلفت مع دراسة القرني (٢٠١٠)، التي أشار فيها إلى وجود نسبة متوسطة لاستخدام مصادر الإنترنت وخدماته في التنمية المهنية للمعلمين لدى فئة المشرفين التربويين بمدينة الطائف. وهذا الاختلاف متوقّع نسبة لحدّاءة هذا المفهوم .

ويمكن تفسير ذلك بأنه بعد زيادة الاهتمام باستخدام الإنترنت وتطور معرفة الناس به، ودخوله في مجالات مهنية عديدة؛ فقد كان لكل هذا دوره البالغ في زيادة الاهتمام بالتطوع الرّقميّ في مجال التعليم عموماً.

٢- النتائج المتعلّقة بالسؤال الثاني: ما مدى حاجة التنمية المهنية في التعليم للتطوُّع الرّقميّ من خلال تجربة التواصل الاجتماعي؟

تُشير نتائج تحليل المقابلات والوثائق الإلكترونية حول مدى حاجة التنمية المهنية في التعليم للتطوُّع الرّقميّ من خلال تجربة التواصل الاجتماعي إلى اتفاق تام - وبشكل قوي-

حول تقبل المجتمع المهني للتطوُّع الرَّقْمِيّ من وجهة نظر القادة والمشرفين الناشطين في المملكة العربية السعودية، بعدد (١٢/١٢) في أداة المقابلات، بينما كانت نسبة الاتفاق في مؤشر الوثائق الإلكترونية (١٨/١٨)، وهي نسبة مرتفعة جداً، ويمكن ارجاع ذلك إلى طبيعة التطوُّع الرَّقْمِيّ ومزاياه من خلال الحرية في تبادل الأفكار والمعلومات، وإمداده للمعلمين بالمستجدات الخاصة بالتنمية المهنية في تخصصاتهم وتذليل عقبات الزمان والمكان للمتطوعين عبر وسائط التطوُّع الإلكتروني المتعددة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Gulyas, 2015)، التي أشار فيها إلى أن العمل التطوُّوعي الإلكتروني أصبح مطلوباً للعاملين على المستوى المجتمعي، ويمكن للعاملين في هذا القطاع الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي.

٣- النتائج المُتعلِّقة بالسؤال الثالث: كيف أسهم التطوُّع الرَّقْمِيّ في التنمية المهنية بالتعليم؟

كشف تحليل محتوى المقابلات أن نتائج المقابلات والوثائق الإلكترونية قد اتفقت بشكل قوي جداً (١٢/١٢) في المقابلات، و(١٨/١٧) في الوثائق على أثر التطوُّع الرَّقْمِيّ في التطوير والتعلم الذاتي بالتنمية المهنية.

ويمكن أن نرجع تلك النتيجة إلى أن التطوُّور الرَّقْمِيّ يُشكِّل دعماً للتواصل الدائم بين المؤسسات التعليمية والمهنية المتعددة، خاصة وأن هناك العديد من الأفراد الذين لا يُحبذون العمل التطوُّوعي الميداني؛ ولذلك فإن العمل التطوُّوعي الإلكتروني يُشكِّل الأسلوب الأفضل لممارسة نشاطهم التطوُّوعي في مجالاته المختلفة.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة أحمد (٢٠١٥) التي توصلت إلى "أن العمل التطوُّوعي الإلكتروني ساهم في إكساب خبرات جديدة"، وأن التطوُّع الرَّقْمِيّ ساعد على تطوير المعلمين مهنيًا عبر منصات التواصل الاجتماعي: التليجرام، والتويتير واليوتيوب، كما رصدت مقدرة التطوُّع الرَّقْمِيّ على المرونة، والقدرة على التكيف مع ظروف المعلمين من حيث: أوضاع عملهم وأماكن تواجدهم، بالإضافة إلى نمو قدراتهم العلمية في مجال التعليم والتنمية المهنية المستدامة.

كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة الريدي (٢٠١١)، التي توصلت إلى أن التطوُّع الرَّقْمِيّ يُشكِّل وسيلة سريعة ودقيقة في التواصل مع المؤسسات الأهلية المتنوعة التي تنشط في مجال ميادين العمل التطوُّوعي المختلفة.

٤- النتائج المُتعلِّقة بالسؤال الرابع: ما العوامل المحفزة للمشاركة في التطوُّع الرَّقْمِيّ المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم؟

أظهرت النتائج أن أهم العوامل المحفزة للمشاركة في التطوُّع الرَّقْمِيّ هي الدافع الذاتي، والمسؤولية الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي، ورؤية التحول الرقمي وحافز الخبرة السابقة في العمل التطوعي وظهر باتفاق قوي (١٢/٩) في المقابلات، و(١٨/١٤) في



الوثائق، ويرجع ذلك إلى أهمية الدافع الذاتي بوصفه محقراً قوياً ينبع من دواخل الشخص؛ لتحقيق غايات مختلفة تندرج تحت استئثار الفرد بالقيم الأخلاقية والدينية التي يؤمن بها، ورغبته الذاتية في تعلم الجديد من المهارات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Park and Johnstone, 2017) بأن شبكات المتطوعين الرقمية تتحرك تحت تأثير دوافع إنسانية مثل: القيم، والإيثار والتضحية من أجل الآخرين بسرعة وسهولة أكبر؛ حيث من خلال منصات التطوع الرقمي يستطيع الأشخاص الذين لديهم رغبة في التطوع تحقيق رغباتهم وفضولهم وخوض تجربتهم بوعي كامل، وبصورة متزنة تظهر ملامح شخصية المتطوع في صورته الأخلاقية الواضحة نحو أهدافه. ودراسة العبيد (٢٠١٣)، عن تجربة العمل التطوعي واتجاهات الطالب نحو جامعة القصيم في المملكة العربية السعودية التي كشفت عن إيجابية اتجاه الطلاب نحو العمل التطوعي؛ لشعورهم بأن العمل التطوعي أمر ذو دافع ذاتي خاص حيث يشعر الفرد بتعزيز الإحساس الديني والانتماء للوطن.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كانون (٢٠١٤)، التي أشارت إلى أهمية دور الشباب في الدفع بالعمل التطوعي نحو غاياته؛ نظراً لحُبّ الشباب للعمل الخيري، والحيوية والحماس الملازم لسنّهم، وهذا الإيمان بقيمة العمل التطوعي كان دافعاً قوياً لهم ليكونوا أكثر تفاعلاً في شبكات التواصل الاجتماعي، وحازوا على مُسمّى "ناس الخير؛ مما أسهم في انتشار ثقافة العمل التطوعي بالجزائر.

وكذلك دراسة عطية (٢٠١٢)، التي سعى فيها لمعرفة دوافع العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حلوان واتضح أن الإيمان بالعمل التطوعي تصدر محاور مقومات دافعية الطلاب لتقديم مساعدات خيريهم تجربة شعورهم الخاص بأهمية ما يُقدّمونه، وإيمانهم بواجبهم تجاه المجتمع.

وأيضاً تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Gulyas, 2015)، من حيث إبراز دور وسائل التواصل الاجتماعي في تشجيع التطوع والمشاركة في الأحداث المجتمعية حيث أظهرت النتائج أن العمل التطوعي أصبح مطلوباً للعاملين على المستوى المجتمعي، ويمكن للعاملين في هذا القطاع الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي؛ لمعرفة ماذا يمكن للناس أن يُقدّموا للمجتمع، خاصة الأشخاص الذين لديهم الرغبة؛ لكنهم لا يعلمون ما أوجه التطوع لذلك.

وكذلك اتفقت تلك النتائج مع دراسة مباركية (٢٠١٢)؛ حيث استخلص أن التطوع الإلكتروني يمتلك خصائص عديدة؛ تجعل منه إحدى الوسائل التنموية التي تدفع بالدول العربية لتجاوز العقبات التنموية خاصة المتعلقة بنقص الإمكانيات وهجرة العقول البشرية، هناك الكثير من المنصات التعليمية التطوعية التي آلت على نفسها تقديم العون المهني والتعليمي عن بعد عبر جمع عدد كبير من المتخصصين من شتى البلاد لتقديم خلاصة

تجاربهم وأفكارهم مثل: منصة أريد ورواق وغيرهما وكذلك مع ما ورد في دراسة (Gulyas, 2015) أن العمل التّطوُّعيّ الإلكترونيّ أسهم في إكساب خبرات جديدة.

٥- النتائج المُتعلّقة بالسؤال الخامس: ما أكثر تجربة التواصل الاجتماعي استخدامًا في عملية التّطوُّع الرّقميّ؟

أظهرت النتائج تصدّر برنامج تليجرام قائمة البرامج المُستخدمة والداعمة للتطوع الرّقميّ للتنمية المهنية، باتفاق معظم آراء المشاركين في البحث بعدد (١٢/١٠)، ومن ثمّ تويتر (١٢/٧)، ثمّ اليوتيوب (١٢/٥)، وأخيرًا تطبيق الواتساب (١٢/٣)، ويرجع ذلك إلى سهولة إرسال واستقبال الملفات التي تُخدم عملية التعلم وإمكانية توجيه الدعم الإلكترونيّ للمتعلمين من خلاله في أيّ جُزئية تخصّ الدروس. وتقديم التغذية الراجعة بوصفها نوعًا من أنواع الرّدّ على استجابة المتعلمين وإجراء الاتصالات الصوتية مع أحد المتعلمين لتوضيح ما لا يمكن توضيحه بالكتابة وإمكانية عمل مجموعات وقنوات خاصة في التنمية المهنية، لتجويد الممارسات المهنية.

وهناك عدة دراسات تصدّرت فيها تجربة أخرى، فمثلًا أشارت دراسة الحارثي (٢٠١٩) إلى أن المجال التعليمي من مجالات العمل التّطوُّعيّ الرّقميّ في موقع التواصل الاجتماعي للجامعات (تويتر) جاء في المرتبة الأولى. ودراسة القحطاني (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن نسبة استخدام الإنستغرام من قِبل المشاركين هي (٤٠,١%)، يليها نسبة استخدام التويتر (٢٤,٢٧%)، بينما بيّنت دراسة مركز شؤون المرأة بغزة (٢٠١١) أن موقع الفيسبوك احتلّ المرتبة الأولى في الاستخدام بنسبة (٢,٨١%)، يليه منصة اليوتيوب. ويرجع ذلك إلى أن هذه التطبيقات الأخرى قد تكون متفوّقة في مجال المعلومات القصيرة السريعة فقط، على عكس التليجرام؛ ولكن الاختلافات مفهومة في هذا السياق على حسب الفئات التي أُجريت عليها هذه الدراسات وكذلك أغراض استخدامها.

٦- النتائج المُتعلّقة بالسؤال السادس: ما جوانب القوة والضعف في التّطوُّع الرّقميّ المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم؟

أظهرت نتائج القادة والمُشرفين حول جوانب القوة والضعف في التّطوُّع الرّقميّ المُختصّ بالتنمية المهنية في التعليم، متوافقةً في المقابلة والوثائق، وتمثلت جوانب القوة في سهولة الحصول على المعلومة ومرونة وسائل التّطوُّع الرّقميّ، والمساهمة في تحفيز التعليم الذاتي .

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عثمان (٢٠١٢) مع هذا الاتجاه، حيث ذكر أن درجة دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في استخدام التّطوُّع الرّقميّ بالتنمية المهنية للمعلمين كانت مرتفعة، وخلصت دراسة القرني (٢٠١٠) إلى وجود نسبة متوسطة لاستخدام مصادر الإنترنت وخدماتها في التنمية المهنية للمعلمين.

وكذلك مع دراسة (Chernobrov, 2018)، التي أشارت إلى أن المتطوعين الرقميين يستطيعون الإبلاغ عن الأشياء التي يحتاجها المنكوبون بسرعة خلال وقوع الأحداث أو الكوارث، كما تتفق مع دراسة (Park and Johnston, 2017)، التي استنتجت أن شبكات المتطوعين الرقمية تتحرك من أجل الآخرين بسرعة وسهولة أكبر. وأكدت دراسة (Gulyas, 2015) إلى أنه يمكن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في معرفة ماذا يمكن للناس أن يقدموا للمجتمع، خاصة الأشخاص الذين لديهم الرغبة في التعليم.

أما جوانب الضعف فتتمثل في الدعم المادي والمعنوي والبيروقراطية، وغياب الموثوقية وقلة الإمكانيات التدريبية وعامل الوقت وضغوط الحياة وغياب التنظيم. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة محمد (٢٠١٧)، حيث ذكر "أن التطوع الرقمي لا يحتاج إلى دعم مادي كما هو الحال في التطوع التقليدي، حيث الشخص المتطوع لا يحتاج سوى جهاز إلكتروني وشبكة إنترنت"، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠١٥)، التي توصلت إلى وجود عمال بعض المؤسسات لا يدركون الإمكانيات التي يمكن أن توفرها وسائل التواصل الاجتماعي ودراسة الهذلي (٢٠١٩) عن دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، وتوصل إلى وجود معوقات تواجه مجموعات المتطوعين، مثل: عدم وجود جهات لتنظيم نشاطاتهم وتسجيلها.

كما تتفق تلك النتيجة مع دراسة المطلق (٢٠١٦)، التي توصلت إلى أن بعض المتطوعين لا يمكن الاعتماد عليه في أداء بعض المهام، إما لعدم جديتهم أو لعدم كفاءتهم. ودراسة اليحيى (٢٠١٧)، التي أشارت إلى "رفع الكفاءة لتحقيق وثيقة المعايير المهنية للمعلمات" ويشير البحث الحالي إلى أهمية التنظيم في عمل استراتيجيات قومية للتطوع الرقمي في التنمية المهنية للتعليم من حيث صياغة ووضع هذه الخطة وتنفيذها ومتابعتها؛ للاستفادة من القفزة التقنية الهائلة ودمجها.

٧- نتائج السؤال السابع: ما التصور المقترح لتحسين التطوع الرقمي المخصص بالتنمية المهنية في التعليم؟

تبلورت إجابات المشاركون عن هذا السؤال في المقترحات التالية:

أ) وجود هيئة رسمية حكومية مختصة بالتطوع الرقمي المتعلقة بالتنمية المهنية في التعليم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مباركية (٢٠١٢)، التي أشارت إلى أن التطوع الإلكتروني يمتلك خصائص عديدة؛ تجعل منه إحدى الوسائل التنموية التي تدفع بالدول العربية إلى تجاوز العقبات التنموية.

ب- الدعم المادي والمعنوي:

اتفق عدد (١٢/٧) في المقابلة، وفي مؤشر الوثائق بإجماع كامل (١٨/١٨) على أهمية الدعم المادي والمعنوي لترقية التَطُّوع الرَّقْمِيّ؛ ليسهم بفعالية واحترافية في تطوير مجال التنمية المهنية بالتعليم. حيث يعدّ ركيزة أساسية لتجويد هذا المجال وتوسيعه الأمر الذي يستوجب وضع سياسات تعليمية وتربوية بهذا الصدد. وغياب هذا الدعم يؤدي إلى الكسل والفتور الذي يصيب أعضاء المؤسسات التطوعية.

تاسعاً- توصيات البحث

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث؛ تم وضع التوصيات التالية:

- ١- أن تطوّر وزارة التعليم وترقي المجال التعليمي من خلال إرساء مفهوم التَطُّوع الرَّقْمِيّ، من خلال إنشاء شبكات تطوعية للتنمية المهنية الرقمية لمؤسسات التعليم بالمملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠.
  - ٢- أن تنشر وسائل الإعلام المختلفة الوعي بأهمية العمل التَطُّوعيّ والتعريف به وأهدافه، من خلال البرامج التوعوية، واللقاءات والمؤتمرات الصحفية، والتغطيات الإعلامية للأنشطة التطوعية في مؤسسات التعليم المختلفة.
  - ٣- أن تبني وزارة التعليم نظماً مستدامة لفهم احتياجات التَطُّوع الرَّقْمِيّ وتقبله عبر مدرّبين وبرامج تنمية مهنية وحوافز واسعة في التعليم بالمملكة، وفق رؤية ٢٠٣٠، من خلال إنشاء مجالس لاتحاد المتطوعين الرقميين.
  - ٤- أن تؤهل وزارة التعليم وتدرّب القيادات التربوية من خلال دورات تدريبية مكثّفة وبرامج منهجية واستراتيجية؛ لوضع برامج قابلة للتنفيذ والتقييم داخل المؤسسات من أجل رفع مستوى التقبّل لمفهوم التَطُّوع الرَّقْمِيّ وماهيته وأهميته، ودوره في نهضة التعليم والمعلم والطلاب، والدفع بالعملية التعليمية نحو آفاق أرحب.
  - ٥- أن ينشئ مجلس الوزراء هيئات تربط بين وزارة التعليم والوزارات المهمة بالتكنولوجيا التعليمية في مجال التنمية المهنية للمعلمين، عبر التَطُّوع الرَّقْمِيّ وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال التخطيط الاستراتيجي، وبناء برامج فعّالة تستهدف قطاعات واسعة.
  - ٦- أن يربط الخبراء والمتخصّصون في مجال التنمية المهنية الكوادر التعليمية بعضهم ببعض من خلال شبكات الإنترنت؛ لتبادل الخبرات والمعارف وصقل التجارب.
  - ٧- أن تنظّم مؤسسات المجتمع المدني السعودي حملة وطنية شاملة، وبالتنسيق مع الجهات الرسمية للتعريف بالعمل التَطُّوع الرَّقْمِيّ، من خلال برامج توعوية وإعلامية لإبراز أهميته ومجالاته ومزاياه في تحقيق سرعة التواصل وسرعة الأداء؛ وبالتالي سرعة تحقيق الأهداف التي يتم التَطُّوع من أجلها.
- عاشراً- مُقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث يتضح حاجة الميدان إلى إجراء مزيد من البحوث والدراسات حول العمل التطوعي الرقمي في مجال التنمية المهنية المختصة بالتعليم وفي مجال العمل التطوعي بشقيه: (الميداني والإلكتروني). ويقترح البحث إجراء عدة دراسات مستقبلاً، منها:

- ١- تجربة التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات "دراسة حالة".
- ٢- تجربة التطوع الرقمي المُختصّ بالتنمية المهنية في تجربة التواصل الاجتماعي - عبر "تلجرام" في توصيل المعلومات وتحقيق التفاعل الاجتماعي.
- ٣- تفعيل مشروع التطوع الرقمي في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

## المراجع والمصادر

القرآن الكريم.

أولاً- المراجع العربية:

أحمد، أحمد إبراهيم وحسين، سلامة عبد العظيم وفاطمة، محمد، (٢٠١٣). معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية. مجلة كلية التربية بنها، ٩١.

أحمد، محمد محمد (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٤(٣٩)، ٢٢٤-٢٧٣.

الباروت، عبد الله صالح (٢٠١٨). ممارسة قائد المدرسة الابتدائية بمحافظة الأحساء للصلاحيات الممنوحة له. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩(١٣)، ٢٤٩-٢٧١.

الحارثي، فهد محمد (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية: دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في موقع التواصل الاجتماعي: توتير نموذجًا. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١(١١)، ١-٣٥.

حدادي، وليدة (٢٠١٧). التطوع الإلكتروني والمؤسسات الجمعوية: التفعيل والآليات. مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة لمين دباغين سطيف، الجزائر، ١٧١-١٨٤.

الحسن، ميادة محمد (٢٠١٤). العمل الاجتماعي التطوعي. تأصيل وتوصيف. مجلة البحوث والدراسات الشرعية، مصر، ٣(٢٥)، ١٥٧-٢٠٢.

الدويش، عبد العزيز سليمان (٢٠١٥). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية، ٣٦٥-٤١٦.

رشوان، أحمد صادق (٢٠١٧). الآليات المؤسسية والمجتمعية للعمل مع المتطوعين. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٧(٥٧)، ٤٥٩-٤٩١.

السريحي منصور عتيق الله حامد (٢٠١٢). درجة توفر آليات التنمية المهنية المستدامة لمديري المدارس الحكومية بمحافظة جدة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر

مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى مكة المكرمة

الصالحية، فاطمة محمد (٢٠١٧). أهمية التنمية المهنية المستدامة ودورها في تطوير العمل المدرسي في ضوء معايير الجودة الشاملة. المؤتمر الدولي الثالث: مستقبل إعداد

المعلم وتنميته بالوطن العربي، كلية التربية جامعة ٦ أكتوبر بالتعاون مع رابطة التربويين العرب، (٦)، ١٥٢٥-١٥٥٢.

العايب، عبد الرحمن (٢٠١٠). التحكيم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المهنية المستدامة. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية

الاقتصاد، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.

عتريس، محمد عيد (٢٠١٠). تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم. مجلة التربية، ١٣(٢٩)، ١١-١٥٢.

عطوي، جودت عزت (٢٠٠٩). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عطير، ربيع شفيق (٢٠١٧). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية: دراسة ميدانية بمحافظة طولكرم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١(١٨)، ٦٢١-٦٥١.

عياصرة، أحمد (٢٠٠٥). التنمية المهنية المستدامة. رسالة المعلم. الأردن. (٣٤)، ٢٨-٣٩.  
القلبان، فايزة يوسف (٢٠١٨). دور الإشراف التربوي في التنمية المهنية لمعلمي العلوم من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية في مدينة حائل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٩(٦)، ٥٧-٧٥.

القحطاني، أمل سفر حسين (٢٠١٥). دور شبكات التواصل الاجتماعية في تفعيل النطوع الإلكتروني من وجهة نظر خريجات جامعة الأميرة نورة. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، (٢).

كانون، جمال (٢٠١٤). شبكات التواصل الاجتماعي وثقافة العمل التطوعي في المجتمع الجزائري. مجلة الحكم، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر، الجزائر، (١٤)، ٢٤٢-٢٦٦.  
الكبيسي، عامر خضير (٢٠١٩). دراسات حول مداخل التنمية المستدامة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

كردي أحمد (٢٠١٠). العمل التطوعي الإلكتروني. <http://kenanaonline.com>.  
الكولي، حبر محمد (٢٠١٥). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم مرحلة التعليم الأساسي في ضوء مفهوم التنمية المهنية المستدامة من وجهة نظر المشرفين بمحافظة ذمار- الجمهورية اليمنية. مجلة جرش للبحوث والدراسات، ١(١٦)، ٥٢٥-٥٤٧.

مباركية، منير (٢٠١٢). النطوع الإلكتروني والتنمية في العالم العربي: تكنولوجيا المعلومات في خدمة العمل التطوعي والتنمية العربية. مجلة مداد لدراسات العمل الخيري، ٥، ٩٩-١٣٥.

محاسنة عمر موسى (٢٠١١). أساسيات التعليم المهني والتعلم التكنولوجي. عمان: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.

محمد، ماهر (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية العينية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسبوط، ٢(٢٧).

محمود، الفرحاتي السيد وحسن، أحلام الباز (٢٠٠٨). الاعتماد المهني للمعلم مدخل لتطوير التعليم. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

نزال، عماد وحیش، جمال (٢٠١٥). التَّطوُّع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل النَّطوُّعيّ. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ١(١)، ٩٢-١١٠.  
 وهبة، عماد صموئيل (٢٠١١). فلسفة التدريب الإلكتروني ومتطلباته كمدخل للتنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم الثانوي العام: دراسة تحليلية ميدانية. مجلة كلية التربية بأسيوط- مصر، (٢٧)، ٢٤٨-٣٠٧.  
 ثانيًا- المراجع الأجنبية:

- Ahmed, A.Ib. Hussein,S. and Fatima,M. (2013).Criteria for adopting professional development program for teachers in Egypt, (in Arabic) a critical vision and a modern outlook.*Journal of the College of Education, Banha*, 91
- Ahmad, M. M.(2015), Obstacles to the Professional Practice of Community Service in Developing the Culture of Electronic Volunteer Work among University Youth, *Journal of Studies in Social Work and Humanities*, 4 (39), 224-273 (in Arabic)
- Al-Barout, Abdullah S. (2018). The practice of the primary school leader in Al-Ahsa governorate of the powers granted to him. (in Arabic), *Journal of Scientific Research in Education*, 19 (13), 249-271
- Al-Dawish, Abdulaziz Suleiman (2015). The role of academic leaders at Imam Muhammad bin Saud Islamic University in activating volunteer work,(in Arabic), *Journal of Educational Sciences*, 365-416.
- Al-Harathi, F. M.(2019). Digital Voluntary Work in Saudi Universities: An Analytical Study of Educational Interaction on Social Media: Twitter as a Model. Umm Al Qura University,(in Arabic),*Journal for Educational and Psychological sciences*,1(11), 1-35
- Al-Hassan, M. M. (2014). Voluntary social work. Rooting and characterization . *Journal of Sharia Research and Studies*,(in Arabic),Egypt, 3(25), 157-202.
- Al-Kouli, Ink Muhammad (2015). The teaching competencies required for a primary education teacher in light of the concept of sustainable professional development from the point of view of supervisors in Dhamar Governorate - Republic of Yemen. , (in Arabic), *Jerash Journal for Research and Studies*, 1 (16), 525-547



- Al-Qablan, F.Y.(2018).The role of educational supervision in the professional development of science teachers from their point of view in light of some demographic variables in the city of Hail. Al-Quds Open University, (in Arabic) *,Journal for Educational and Psychological Research and Studies*, 9(6), 57- 72
- Al-Qahtani, Amal Safar Hussain (2015), The Role of Social Networks in Activating Online Volunteering from the Perspective of Princess Noura University Graduates,,(in Arabic) *Journal of Educational and Humanitarian Studies*,(2)
- Atris, Mohamed Eid (2010). Activating the school principal's role in achieving the professional development of teachers in pre-university education in light of the school entrance as a learning community,(in Arabic). *Education Journal*, 13 (29), 11-152.
- Ateer, R. S. (2017).The role of educational supervision in the professional development of secondary school teachers in government schools: a field study, in Tulkarm (in Arabic) *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 1 (18), 621-651 .
- Cannon, Jamal (2014): Social media networks and the culture of volunteer work in Algerian society,(in Arabic)*Al-Hakam Magazine, Kunooz Al-Hikma Foundation for Publishing, Algeria*, (14), 242-266
- Chernobrov, Dmitry (2018). "Digital volunteer networks and humanitarian crisis reporting", *Digital Journalism*, 6(7), 928–944.
- Connolly, A. (2014). *The Use and Effectiveness of Online Social Media in Volunteer Organizations*, A doctorate thesis, Department of Information Systems & Decision Sciences, College of Business, University of South Florida, USA.
- Gulyas, Agnes (2015). *Social Media and Community Volunteering*, Communities and Culture Network, Seed Project Final Report, Canterbury Christ Church University, UK.
- Haddadi, Walida (2017).Online volunteering and association institutions: activation and mechanisms. *Journal of Social Sciences*, Mohamed

*Lamine Dabbaghine University, (in Arabic) Setif, Algeria, 171-184*

- Manuel Acevedo. (2015). *Volunteering in The Information Societ*, 04-05
- Mubarakiya, Munir (2012). E-volunteering and development in the Arab world: Information technology in the service of volunteer work and Arab development,(in Arabic) *Medad Journal of Philanthropy Studies*, 5, 99-135 .
- Muhammad, Maher (2011). Professional accreditation and its relationship to sustainable teacher development in the era of knowledge flow, The Scientific ,(in Arabic),*Journal Faculty of Education*, Assiut University, 2 (27).
- Nazzal, Imad and Habash, Jamal (2015). Online volunteering is an enhanced tool for volunteering,(in Arabic) Arab American University Research Journal, 1(1), 92-110.
- Rashwan, Ahmed Sadiq (2017). Institutional and community mechanisms for working with volunteers,(in Arabic), *Journal of Social Work*, 7(57), 459-491.
- Susanm J. Ellis and Jayne Cravens. (2016). *The Virtual Volunteering Guidebook: How to Apply the Principles of Real-World Volunteer Management to Online Service*. San Francisco: Impact Online, 1.
- Vic Murray and Yvonne Harrison (2014).*Virtual Volunteering: Current Status and Future Prospects*. Canadian Centre for Philanthropy. p 02
- Wahba, Emad Samuel (2011).E-training philosophy and requirements as an introduction to sustainable professional development for general secondary education teachers: a field analytical study,(in Arabic) *Journal of the Faculty of Education in Asyut - Misr*, (27), 248-307.