

المقومات المساهمة والداعمة للاستثمار في التطوير المهني
التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

إعداد

أ/ محمد نمر السبيعي

باحث دكتوراه- كلية التربية - جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

أ.د/ خالد صالح السبيعي

أستاذ الإدارة التربوية- كلية التربية - جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

المقومات المساهمة والداعمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

أ/ محمد نمر السبيعي وأ.د/ خالد صالح السبيعي*

المستخلص:

هدفت الدراسة تحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، وتبنت الدراسة المنهج الوصفي، بأدوات كمية وكيفية (الاستبانة، والمقابلة)، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات التربوية المعنية بعمليات الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من ١٧٠ فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة وجود المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للواقع (٤.٠٢) وبانحراف معياري بلغ (٠.٥٨)، وكان من أبرز المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي، وتقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي، وتبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي من حيث (الشفافية، والمحاسبية، والمساءلة، والعدالة، والتمكين).

* أ/ محمد نمر السبيعي: باحث دكتوراه- كلية التربية - جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية.

أ.د/ خالد صالح السبيعي: أستاذ الإدارة التربوية- كلية التربية - جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية.

Abstract:

The study aimed to identify the supporting and contributing elements for investment in educational professional development in the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia. The study adopted the descriptive approach, with quantitative and qualitative tools (questionnaire and interview), and the study population consisted of educational leaders concerned with investment processes in educational professional development in the Ministry of Education in the Kingdom. Saudi Arabia, and the study sample consisted of 170 individuals. The study concluded that the degree of presence of supporting and contributing elements for investment in educational professional development in the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia from the point of view of the study sample was high, as the arithmetic mean of reality reached (4.02) and with a standard deviation of (0.58), and one of the most prominent factors supporting and contributing to investment in educational professional development in the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia was the establishment of a comprehensive electronic platform for all educational professional development programs, and providing incentives and encouraging educational professional development departments in the Ministry of Education and the private sector to invest in educational professional development programs, Adopting good governance practices in all educational professional development practices in terms of (transparency, accountability, accountability, justice, and empowerment).

المقدمة:

يلعب الاستثمار دورًا أساسيًا ومهمًا في عملية التنمية الاقتصادية المستدامة، فهو يسعى للبحث الدائم عن مصادر إنتاجية جديدة تعمل على زيادة الناتج القومي، ويقدم خدمات ومنتجات يحتاجها المجتمع، ويوفر فرص عمل مما يزيد من معدلات النمو ورفاهية المجتمع. وبالتالي فإن ارتفاع معدلات الاستثمار تعد من أهم العوامل المؤثرة في نمو الاقتصاد الحقيقي.

وتأتي أهمية الاستثمار في توفير حركة اقتصادية واجتماعية تساعد المجتمعات على بلوغ أهدافها الاقتصادية والاجتماعية. كما يعتبر الاستثمار الصورة المعبرة للنمو والتقدم، التي تعمل على توفير السلع والخدمات التي تشبع رغبات واحتياجات المواطنين، وتزيد من الرفاهية الاجتماعية. ويحتاج الاستثمار إلى مجموعة من المتطلبات حتى يؤدي الغرض منه، كتوفير البنية التحتية السليمة، والكوادر البشرية المدربة، ورؤوس الأموال، وإصدار السياسات والقوانين الاقتصادية الملائمة للاستثمار (شيخة، ٢٠٢١). لذلك تشجع دول العالم الاستثمار من خلال رسم السياسات الاقتصادية، وإصدار القوانين والتشريعات، لجذب رؤوس الأموال التي تساهم في عملية التنمية الاقتصادية، وزيادة النشاط الاقتصادي، ورفع المستوى المعيشي، وخفض معدلات البطالة، وتحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية لمواطنيها.

والاستثمار بمفهومه العام هو الإضافة لرأس المال، وزيادة الطاقة الإنتاجية والمداخيل المالية، ورفع مستوى الخدمات، ويعد ظاهرة اقتصادية حديثة ارتبطت بفكرة تنويع مصادر التمويل وتوفير البدائل التمويلية المناسبة، ويعد أحد القرارات الهامة التي تشكل رافدًا أساسيًا لتغذية واستدامة التنمية الاقتصادية (الفيضي، الناصري، ٢٠١٦).

ولقد اهتمت المملكة العربية السعودية بالاستثمار حيث استحدثت وزارة الاستثمار في عام ٢٠٢٠م لتحل محل الهيئة العامة للاستثمار، وذلك لتشجيع الاستثمار وجذب المستثمرين والقيام بإعداد السياسات العامة لتنمية الاستثمار وتطويره، وتهيئة البيئة الاستثمارية المثلى وتعزيز تنافسيتها، وإصدار تراخيص الاستثمار، وتنظيم إجراءاتها، وتقديم خدماتها للمستثمرين، وتحديد المؤشرات التي تقيس أداء الاستثمار في المملكة العربية السعودية (وزارة الاستثمار، ٢٠٢٢).

ويعد الاستثمار في التعليم العام من الجوانب الحيوية في زيادة وتنويع مصادر التمويل في معظم دول العالم. ويزداد اللجوء إلى الاستثمار في التعليم لسيادة أيدولوجية الاستثمار والجوانب الاقتصادية المؤثرة تأثيرًا بالغًا في عالمنا اليوم، حيث يتجه الاستثمار إلى تقليل الانفاق العام على التعليم وتوفير مصادر دخل متنوعة تساهم في تحقيق نتائج نوعية في مخرجات التعليم (الباسل، ٢٠١٢).

والمملكة العربية السعودية تنفق بسخاء على التعليم، ورغم هذا الإنفاق إلا أن هناك دعوات لتتنوع مصادر التمويل وتوفير بدائل لتمويل التعليم، حيث يرى الباطين (٢٠١٩) أن قضية تنوع مصادر تمويل التعليم من القضايا المهمة التي تشغل بال رجال التعليم والاقتصاد في كافة دول العالم، حيث لم يعد النظر إلى المؤسسات التعليمية على أنها مجرد مؤسسات خدمة مدنية، بل أصبحت مؤسسات تنموية تتحمل هدف تحسين مستوى حياة الأفراد والمجتمعات، وتسهم في الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية المستدامة في ذاتها أولاً، وفي اقتصاد أوطانها ثانياً.

ومن المدخلات المتوفرة في التعليم العام السعودي مدخل التطوير المهني التعليمي، وهو الجانب الذي أولته حكومة المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بإنشاء المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. إلا أن جانب الاستثمار في التطوير المهني التعليمي يبدو مدخلاً جديداً، لذلك يؤمل أن يساهم الاستثمار فيه إيجاد مصادر تمويل جديدة، وإنتاج مخرجات تعليمية ذات جودة، ورفع الكفاءة النوعية لمؤسسات التعليم السعودي، وتحسين تصنيفها العالمي، وتطوير العمل الإداري فيها، وتنمية مواردها البشرية، الأمر الذي يقتضي أن تتناول الدراسة الحالية المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

يعد الاستثمار أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تطور المؤسسات ويساعدها على توفير وظائف جديدة ومواكبة ما جاء بها العصر الحديث من تطور تكنولوجي وتقني. وتعمل الدول على تشجيع وتنشيط الحركة الاستثمارية وتقديم التسهيلات اللازمة حتى يستمر النمو الاقتصادي لديها. والمؤسسات التعليمية من ضمن هذه المؤسسات التي تسعى الدول لاستثمارها بصورة مستدامة.

تنفق حكومة المملكة العربية السعودية على التعليم العام بسخاء بما لا يقل عن ١٤% من الميزانية العامة، حيث كانت ميزانية قطاع التعليم لعام ٢٠٢٢م ما قيمته ١٣٦ مليار ريال، يصرف منها ما يقارب ١٢١ مليار ريال تعويضات للعاملين، بما يمثل ٨٨,٦% من إجمالي ميزانية التعليم العام (وزارة التعليم، ٢٠٢٢). وهذا ما يجعل المتبقي بنسبة ١١,٤% من ميزانية التعليم العام يتوجه لتشغيل العمليات الفنية، والتطويرية، والإدارية، وغيرها.

لذلك جاءت رؤية السعودية ٢٠٣٠ مواكبة لرسالة التعليم وداعمة لمسيرتها، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المستقبلية، ومن أهدافها تنوع مصادر تمويل

مبتكرة وتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم، ورفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم والتدريب (رؤية السعودية، ٢٠١٦).

وبناءً على ذلك أصدر مجلس الوزراء قرار رقم ١٩٧ وتاريخ ١٤٤١/٣/٨هـ بشأن مشروع تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي والذي نصت بعض بنود هذا القرار بوضع المعهد للسياسات العامة التي يسيّر عليها، واعتماد الضوابط المتعلقة بمزاولة التطوير المهني في القطاعات التعليمية المختلفة، واعتماد معايير ومواصفات تتعلق بإنشاء مراكز التطوير المهني في القطاعات التعليمية المختلفة وتشغيلها واعتماد لوائح الترخيص لمراكز ومقدمي خدمات التطوير المهني التعليمي، إقرار المقابل المالي للخدمات التي يقدمها المعهد (الأمانة العامة لمجلس الوزراء، ١٤٤١هـ).

وبعد إطلاق سلم الرواتب لشاغلي الوظائف التعليمية ولائحة الوظائف التعليمية الجديدة، من قبل وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وبعد اعتماده من مجلس الوزراء بقرار رقم ٦٠١ وتاريخ ١٤٤٠/١٠/٢٢هـ، كانت من أبرز بنوده التمييز الإيجابي للمعلمين المتميزين من خلال رتب علمية مبنية على مستوى الأداء والتطور المهني، كما جاءت معايير الترقية بمعيار تحقيق الحد الأدنى من نقاط بند النمو المهني كشرط أساسي لترقية شاغلي الوظائف التعليمية (وزارة التعليم، ٢٠٢٠).

وتعد وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية من أكبر الوزارات من حيث القوى البشرية، حيث كشف التقرير السنوي لوزارة التعليم (٢٠٢٠) بأن عدد المعلمين بلغ ما يقارب ٥١٨.٢٢١ معلماً ومعلمة، منهم ما يقارب ٢٣٣,٥٥٨ ذكور يمثلون نسبة ٤٥% من إجمالي عدد المعلمين، و٢٨٤,٦٦٨ إناث يمثلون نسبة ٥٥% من إجمالي عدد المعلمين، ومنهم ما يقارب ٤٨٠,٩٠٠ من المعلمين سعوديين الجنسية، وما يقارب ٣٧.٨١٦ معلماً ومعلمة من غير السعوديين.

وتشير إحصائيات المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي (٢٠٢٠) أن مشروع التدريب الصيفي عن بعد ٢٠٢٠ الذي أطلقته لتدريب شاغلي الوظائف التعليمية عن بعد في فترة الاجازة الصيفية قد أتم عدد ٣٣٩٥ برنامجاً، وبلغ عدد المسجلين ككل ٣٤٧١٤٩ متدرّباً.

وانطلاقاً من رؤية السعودية ٢٠٣٠، وصدر قرار تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي بالصلاحيات الممنوحة له، وإطلاق لائحة الوظائف التعليمية الجديدة، ونظراً للعدد الكبير من شاغلي الوظائف التعليمية في وزارة التعليم، وبالإضافة إلى البرامج العديدة في التطوير المهني التي يقيمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي كل عام، وللإلزامية تحقيق المعلمين والمعلمات لنقاط تطوير مهني كمعيار أساسي للترقية في سلم رواتب شاغلي الوظائف التعليمية. وبالتالي يمكن تقديم برامج التطوير المهني التعليمي من خدمة مجانية إلى خدمة

في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

يمكن لوزارة التعليم استثمارها، والبحث فيها عن مصادر تمويل جديدة. وعليه تظهر الحاجة الماسة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي بوزارة التعليم لتحقيق أهداف برامج رؤية السعودية ٢٠٣٠.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف التالي:

- تحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في الآتي:

■ الأهمية النظرية:

- أهمية الاستثمار باعتباره كتبوع لمصادر التمويل ويحقق الكفاءة والاستدامة التمويلية في التعليم العام السعودي والذي تزايد الاهتمام به من قبل الحكومة السعودية سعياً منها لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ والتي تسعى ضمن أهدافها إلى الاستفادة من الاستثمارات في دعم جميع قطاعات الدولة، ومن أهمها قطاع التعليم.

- ندرة الدراسات العربية حول الاستثمار في التطوير المهني التعليمي، لذلك من المؤمل ان تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية في هذا المجال.

■ الأهمية التطبيقية:

- تمكن هذه الدراسة متخذي القرار من وضع بدائل مناسبة لتفعيل برامج التطوير المهني التعليمي.

- يؤمل أن تسهم الدراسة الحالية في تنظيم الاستثمار في التطوير المهني التعليمي، وإعداد اللوائح والأنظمة المتعلقة به. وهذا يساهم في تحقيق أقصى فائدة ممكنة من هذا الاستثمار.

- يؤمل أن تأتي هذه الدراسة في سياق قرار إنشاء المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي والمساهمة في وضع سياساته العامة في الاستثمار، واستثماره الاستثمار الأمثل، وإيجاد مصادر تمويل جديدة ومبتكرة، ليؤدي دوره بجودة وكفاءة وتميز يحقق من خلالها نتائج مؤثرة في نتائج ومخرجات وزارة التعليم.

- يؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إفادة كل من له علاقة بالاستثمار في التطوير المهني التعليمي، سواء من أصحاب القرار في وزارة التعليم، أو المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، أو القطاع الخاص.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء؟
- ### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية التعرف على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من ناحية (اللوائح والقوانين، والتوجهات الاستراتيجية، والبنية التحتية، والممكنات البشرية والمادية)، والكشف عن أهم التحديات الداخلية والخارجية التي قد تواجه استثمار التطوير المهني التعليمي.

- **الحدود الزمانية:** نفذت الدراسة بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٥ هـ.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على وكالة الاستثمار بوزارة التعليم، والمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وإدارات التدريب التربوي بإدارات التعليم، حيث تم اختيار الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة ممثلة للمنطقة الغربية، والإدارة العامة للتعليم بالرياض ممثلة للمنطقة الوسطى، والإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية ممثلة للمنطقة الشرقية، والإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان ممثلة للمنطقة الجنوبية، والإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل ممثلة للمنطقة الشمالية.

- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على أصحاب العلاقة بالاستثمار في وزارة التعليم والمتمثلين في المدراء، والوكلاء، والنواب، ومشرفي العموم في الإدارة العامة للاستثمار والتخصيص، والخبراء والمشرفين في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، والمشرفين التربويين في إدارات التدريب التربوي بإدارات التعليم.

مصطلحات الدراسة:

- **الاستثمار:** "عملية يتم من خلالها تنمية رأس المال سواء كان ذلك بالتعرف على الثروات الطبيعية واستغلال الجزء المتاح منها وذلك للمساعدة في إشباع الحاجات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة" (الفاتح، ٢٠١٨، ٦٥).

ويعرف الاستثمار اجرائياً في هذه الدراسة: بأنه استثمار مجموعة من الخدمات بغية

تحقيق عوائد مالية.

-التطوير المهني التعليمي: تطوير كفاءة ومهارة المعلمين والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام ومسئوليات تدريسية وبحثية وإدارية وخدمة المجتمع عن طريق توفير كل الفرص أمامهم لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية وثيقة الصلة بتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم وقدراتهم في المجالات المختلفة" (تمام، ٢٠١٣).

ويعرف التطوير المهني التعليمي اجرائياً في هذه الدراسة: بأنه كل البرامج التعليمية التي

يقدمها المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي لشاغلي الوظائف التعليمية، والاعتمادات والرخص التي يقدمها لمؤسسات التدريب الخارجية.

ويعرف الاستثمار في التطوير المهني التعليمي اجرائياً في هذه الدراسة: بأنه العملية

التي يتم من خلالها تحقيق عوائد مالية من خلال تقديم برامج وخدمات التطوير المهني التعليمي لشاغلي الوظائف التعليمية، وتقديم الاعتمادات والرخص لمؤسسات التدريب الخارجية.

- مفهوم الاستثمار في التعليم العام:

الاستثمار لغة مصدر استثمر يستثمر وهو للطلب بمعنى طلب الاستثمار، وأصله من الثمر وله عدة معان، ومنها ما يحمله الشجر وينتجه، ومنها الولد، ومنها أنواع المال، والاستثمار اصطلاحاً: هو استخدام الأموال في الإنتاج إما مباشرة بشراء الآلات، وإما بطريقة غير مباشرة كسواء الأسهم والسندات، ويمكن تعريف الاستثمار بأنه: توظيف الأموال في مشاريع تعليمية، واقتصادية واجتماعية وثقافية، بهدف تحقيق تراكم رأس مال جديد، ورفع القدرة الإنتاجية، وتعويض رأس المال القديم (القحطاني، ٢٠١٨: ص ١٠).

كما أن الاستثمار قانوناً هو العقود التي تبرم بين الدول من ناحية وبين مستثمر أجنبي (فرد أو شركة) من ناحية أخرى وعادة ما يكون بشكل عقود امتياز وذلك بغرض تنمية واستغلال الموارد والثروات الطبيعية في أقاليم الدول المتعاقدة (محمود، ٢٠٢٠: ص ١٨٦).

كما أن الاستثمار في التعليم العام هو: مجموعة متكاملة من السياسات والإجراءات التي تسهم في تقديم الخدمات التعليمية، والإدارية للتعليم العام، لرفع كفاءة النظام التعليمي (المقبل، ٢٠٢١: ص ١٣٣).

ويعرف الاستثمار في التعليم العام أيضاً على أنه استثمار ينطوي على تخصيص التكاليف لتقديم التعليم وذلك بغرض استخدام الموارد البشرية المتولدة من خلال التعليم فيما بعد (Rusmingsih & Afriani, 2021, 3).

كما يعرف مفهوم الاستثمار في التعليم العام بأنه: قيام الدولة بإيجاد مصادر مالية قادرة على تغطية احتياجات مدارس التعليم العام السعودي لتحقيق أهدافه وتنفيذ رسالته التربوية والبحثية والاقتصادية والاجتماعية (الشهري؛ المناقش، ٢٠١٨: ص ١٧٢).

ويعرف الاستثمار في التعليم العام أيضا بأنه ارتباط مالي في المجال التعليمي يهدف إلى تحقيق مكاسب يتوقع الحصول عليها على مدى مدة طويلة من الزمن في المستقبل، فالاستثمار بهذا المعنى إذن نوع من الإنفاق، ولكنه إنفاق على أصول يتوقع منها تحقيق عائد على مدى فترة طويلة من الزمن وذلك يشابه ما يطلق عليه البعض اصطلاحاً "إنفاق رأسمالي"، تميزاً له عن المصروفات التشغيلية أو المصروفات الجارية (أحمد، ٢٠١٩: ص ٢٠).

- نشأة الاستثمار في التعليم العام:

مرت المجتمعات البشرية بمراحل تطور متعددة انتقلت فيها من مجتمعات تقليدية إلى مجتمعات تأخذ بنتائج التفكير العلمي والبحث العلمي وتطبيقاته التكنولوجية المختلفة، وانتقلت بعد ذلك إلى مجتمعات ما بعد الحداثة والتي أثرت فيها التكنولوجيا والمعرفة وملكيتهما وتطبيقها وتسويقها، مما أثر على شكل المجتمع وبنائه ووظائفه وأسلوب الحكم والسلطة فيه، ولذلك أولت العديد من الدول الاهتمام باستثمار التعليم والإنفاق عليه لما له من دور في الارتقاء بالمجتمعات (مرسي؛ محمد، ٢٠١٦: ص ٧).

ولقد اهتمت الدول والمجتمعات بالتعليم وضرورة نشره وتمكينه فترة طويلة من الزمن حتى أصبح التعليم ضرورة لكل فرد ولكل مجتمع وأنفقت الدول الكثير من النفقات عليه حتى أدرك كل فرد في المجتمع أهمية التعليم وضرورته، والآن تحوّل الاهتمام بكل دول العالم من هذا المفهوم إلى مفاهيم أخرى حديثة تبحث عن جودة التعليم ومحاولة تعظيم العوائد منه حتى تتناسب هذه العوائد والمخرجات مع كل ما أنفق عليه من نفقات حتى يحقق أهداف المجتمع التي يطمح لها والآمال التي يعلقها على التعليم (إبراهيم، ٢٠١٤: ص ٣٥٩).

وتعود الجذور الأولى لفكرة الاستثمار في التعليم العام إلى بداية إدراك دور رأس المال البشري في عملية التنمية، وقد قام عدد من المفكرين الاقتصاديين الأوائل، مثل آدم سميث وأفريد مارشال، بتحليل هذا الدور بتعمق؛ ومع ذلك، فلم يتبلور الفكر حول الاستثمار في التعليم العام إلا مع حلول منتصف القرن الماضي، وذلك مع قيام عدد من المفكرين، مثل مينسر وشولتز وبيكر بوضع نظرية متكاملة حول رأس المال البشري، والتي تفترض بأن مستوى تعليم الطالب يؤثر على مستوى دخله في حياته العملية المستقبلية؛ وهناك إجماع عام في مجال علم الاقتصاد حول الدور المهم لرأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي على المدى البعيد (Qutb, 2016, 45).

في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

وعلى مستوى البلدان العربية فقد بدأ الاستثمار في التعليم منذ زمن بعيد، حيث انعكس الازدهار التجاري في العصر الأيوبي على الأنشطة العلمية والثقافية والفكرية، كما امتاز هذا العصر بالثراء الذي ساد البلاد والثروة الواسعة التي امتلكها المماليك، وتم تسخيرها في إحياء شعائر الدين، وإقامة المنشآت الدينية والعلمية والتوسع في الوقف عليها، ولقد تمثل تمويل المدارس في العصر الأيوبي في الهبات والصدقات وغيرها من الموارد بالإضافة إلى أهم مصدر حينها وهو الوقف على المدارس (الوند، ٢٠٢١: ص٦٦).

ولقد عرفت المملكة العربية السعودية التخطيط الوطني المنظم منذ عام ١٣٧٨هـ عند إنشاء أول لجنة للتنمية، كان من بين أعضائها مدير عام الإدارة بوزارة المعارف، ثم إنشاء المجلس الأعلى للتخطيط عام ١٣٨٠هـ، وتشكيل الهيئة المركزية للتخطيط والتي كانت بداية قيام وزارة التخطيط بعد ذلك عام ١٣٩٥هـ، وكان ينظر للتعليم خلال تلك المراحل على أنه استثمار وطني، وانعكس ذلك في اعتباره من الاستراتيجيات الأساسية في جميع خطط التنمية الست المتوالية منذ عام ١٣٩٠هـ، وبالتالي كان استثمار التعليم دوماً عاملاً أساسياً للتطور الذي تعيشه المملكة، وكان من أهم وسائل تحقيق السياسات والاستراتيجيات الوطنية (حكيم، ٢٠١٢: ص٢٠١٧).

- مداخل الاستثمار في التعليم العام:

إن موضوع التعليم من المواضيع الحيوية، التي تتطلب موارد مالية ضخمة لتغطية حاجاته الأساسية، لذا ينبغي البحث عن مصادر تمويل أخرى لمواجهة الطلب المتزايد على التعليم خاصة وأن الاستثمار في التعليم الحل الأنسب لهذا القطاع، ويعتبر التعليم استثماراً في الرأس المال البشري، سواء كان الإنفاق عليه من قبل الأفراد أو الحكومة، فهو واحد من أهم الطرق والسبل التي تساهم في التقدم الاجتماعي، حيث أصبح التعليم عنصر أساسي من عناصر التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي لا غنى عنها (فسيو، ٢٠١٩: ص٢١٨-٢١٩).

ومن مداخل الاستثمار في التعليم العام، ربط التعليم بالحياة والعمل والتنمية: فالتعليم والعمل العلاقة بينهما وثيقة، وكل منهما له هدفه وغايته الإنسانية، فتنمية قدرات الإنسان يساعد على إحداث التنمية الشاملة والمستدامة، مما يحسّن نوعية حياة الناس، وينشّط من عجلة النمو الاقتصادي، ومن الأساليب أيضاً، المدرسة المنتجة: ومفهوم المدرسة المنتجة مفهوم تربوي حديث يتعدّى الدور التقليدي للمدرسة في كونها مؤسسة لنقل واستهلاك المعرفة، حيث يشارك

الطالب في إنتاج وبناء هذه المؤسسة، وهذا يساعد الطالب على الربط بين العلم والعمل، وتنتقل المتعلم من ثقافة الاستهلاك إلى ثقافة الإنتاج (لاشين؛ القرينية، ٢٠١٧: ص ٨١- ص ٨٢).

أيضا من مداخل الاستثمار في التعليم العام مشاركة مؤسسات القطاع الخاص في دعم البرامج والأنشطة والفعاليات التي تحتاجها مدارس التعليم العام وفقا لأسس إدارية وفنية سليمة، وسيؤدي ذلك إلى رفع الكفاءة الخارجية لمدارس التعليم العام، حيث ستساعد هذه المشاركة على ربط مدارس التعليم العام بالمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية الموجودة في المجتمع المحلي، وسيحد هذا الربط من الفجوة الموجودة بين ما يدرس داخل مدارس التعليم العام وما يمارس من أنشطة، وما تحتاجه هذه المؤسسات من كوادر بشرية، وما تتطلبه من مهارات وقدرات فنية وإدارية يجب توافرها في هذه الكوادر حتى تقبلها قوى عاملة لديها بعد التخرج (الجبر، ٢٠٠٧: ص ٢٥).

متطلبات الاستثمار في التعليم العام:

إن جودة التعليم العام تقتضي توجيه كل الموارد البشرية والسياسات والنظم والمناهج والعمليات والبنية التحتية من أجل خلق ظروف مواتية للابتكار والإبداع في ضمان تلبية المنتج التعليمي للمتطلبات التي تهئ الطالب لبلوغ المستوى الأحسن، فالجودة لا تحدث من تلقاء نفسها، بل لابد أن يكون هناك أساس في السياسة التعليمية، وذلك لأنها تحتاج إلى تحديد الأهداف وتبني معايير تقود إلى تخطيط لمواكبة التطور العلمي والتقني والثورة المعلوماتية والاتصالية وتبني أدوات وآليات للعمل، مع تحديد وظائف فرق العمل (مدفوني، ٢٠١٧: ص ٧٦).

ومن أجل إنجاح جهود الاستثمار في التعليم العام، ينبغي على حكومات الدول تخصيص نسبة كبيرة من الناتج القومي الإجمالي لخدمة قطاع التعليم والاستثمار فيه؛ وفي واقع الأمر، توصي منظمة اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتخصيص الدول النامية لنسبة ٦% من الناتج القومي الإجمالي لديها لدعم قطاع التعليم والاستثمار فيه؛ بالإضافة إلى ذلك، فيجب على الدول النامية تبني منظور حول الاستثمار في التعليم العام بأنه استثمار مهم لتحقيق النمو المستقر والتنمية المستدامة (Patel & Annapoorna, 2019, 98).

كما توصي منظمة اليونسكو بتخصيص نسبة كبيرة من الموازنة العامة للدولة للاستثمار في التعليم العام؛ فالمنظمة توصي بتخصيص نسبة ٢٦% للاستثمارات في مجال التعليم بوجه عام (Inimino et al., 2017, 43).

مفهوم التطوير المهني التعليمي:

يعد مفهوم التطوير المهني التعليمي من المفاهيم التي شغلت حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين في مجال العمل التربوي؛ ويرجع ذلك إلى كون التطوير المهني التعليمي من الوسائل المهمة للارتقاء بجودة العملية التعليمية، وذلك في ظل كون المعلم من أهم عناصر العملية التعليمية، فهو من يناط به إيصال محتوى المقرر التعليمي إلى أذهان الطلاب؛ وفيما يلي استعراض لعدد من التعاريف الموضوعية لمفهوم التطوير المهني التعليمي في الأدبيات الحديثة. يعرّف التطوير المهني التعليمي بأنه: التغييرات الإيجابية الملحوظة في أداء المعلم نتيجة ما يلقاه من تدريب قبل الخدمة وأثناءها في مجال التخطيط وتنفيذ الدرس وإدارة الصف والاتصال والتعامل الإنساني والتقييم (التوجيهي؛ تراوري، ٢٠١٨: ص ٢٥٥).

كما يُعرف التطوير المهني التعليمي على أنه عملية تحسين مهارات وكفايات العاملين بالمدارس على النحو الضروري لتحقيق الطلاب لمستوى متفوق من الأداء (Havea & Mohanty, 2020, 1).

ويمكن تعريف التطوير المهني التعليمي أيضاً على أنه تعلم المعلمين، أي كيفية تعلمهم أن يتعلموا وكيفية تطبيقهم لما لديهم من معرفة في الممارسات العملية بهدف دعم التعلم لدى الطلاب (Kurniati & Nuraeningsih, 2019, 9).

كما يعني التطوير المهني التعليمي أيضاً: بالجهد المخطط والمدرّس الذي يهدف إلى تطوير وتحسين أداء المعلمين عن طريق تعزيز القيم وتطوير المهارات، وتغيير أنماط السلوك التقليدية لدى أعضاء هيئة التدريس (آل قريشة، ٢٠٢٠: ص ٦٦).

وأما السعود وحسنين (٢٠١٦، ص ٣٩) فقد عرفا التطوير المهني بأنه: "عملية منظمة ومدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة تلزم القيادات التربوية للقيام بالأعمال والمسؤوليات اليومية بكفاءة عالية، أو تطوير ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو تحديثها أو سد العجز فيها؛ لزيادة قدراتهم على تحقيق

نشأة التطوير المهني التعليمي في المملكة العربية السعودية:

بدأ تقديم فرص التطوير المهني للمعلمين في نظام التعليم السعودي بواسطة وزارة المعارف- والتي أصبحت لاحقاً وزارة التعليم- وذلك في عام ١٩٥٤؛ ومنذ ذلك الوقت وحتى منتصف سبعينات القرن الماضي كان تنظيم برامج التطوير المهني مقصوراً على مناطق محددة مكتظة بالسكان، وكان يتم تنظيم تلك البرامج عادةً خلال العطلة الصيفية، كما كانت برامج طويلة المدى تراوحت مدتها بين ٦ أشهر و ٣ سنوات؛ وكان كل برنامج يحتوي على عدة

مساقات تدريبية في مجالات مختلفة إلى جانب علم النفس وعلوم التربية؛ وبذلك كانت برامج التطوير المهني التعليمي أشبه ببرامج جامعية كاملة على غرار ما هو مقدم في كليات التربية (Alsubhi, 2020, 19).

وعلى الرغم من أن نظام التعليم العام بالمملكة العربية السعودية قد أنشئ خلال ثلاثينات القرن الماضي، لم يبدأ الاهتمام بتطبيق برامج التطوير المهني التعليمي للمعلمين بالنمط الحديث إلا مع حلول عام ١٩٧٥، وذلك مع تدشين برامج الإدارة العامة لإعداد المعلمين؛ وفي عام ١٩٨١، انتقلت مسؤولية تنفيذ برامج التطوير المهني التعليمي إلى الإدارة العامة للتوجيه والتدريب التربوي؛ ومع حلول عام ١٩٩٨، تم إنشاء أول إدارة مستقلة للتطوير المهني التعليمي، وهي الإدارة العامة للتدريب والمنح التربوية، والتي كانت مسؤولة عن نوعين من برامج التطوير، وهما المنح الداخلية والخارجية لتدريب المعلمين؛ وفي الوقت الراهن، أصبح بكل إدارة من إدارات التعليم في عموم المملكة مركز خاص للتدريب والمنح، وتوفر تلك المراكز البرامج التدريبية لجميع المعلمين (Almazroa & Al-Shamrani, 2015, 10).

وقد أطلقت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية ممثلة في المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي مشروع التطوير المهني التعليمي الصيفي، الذي يعد نوعاً من البرامج التدريبية التي تستهدف جميع فئات الكادر التعليمي أثناء فترة الإجازة الصيفية، وتعود فكرة المشروع إلى العام الدراسي ٢٠١٨م، حيث أطلقت الوزارة منصة تعليمية للتسجيل في مشروع التطوير المهني التعليمي الصيفي، تسمح لجميع شاغلي الوظائف التعليمية بالتسجيل في تلك البرامج آلياً عن طريق المنصة واختيار المركز التدريبي الذي يكون قريباً من تواجدته أثناء فترة إجازته في أي مكان، بصرف النظر عن مكان عمله الرسمي (العصيمي وآخرون، ٢٠٢٠: ص ٤٩).

أهمية التطوير المهني التعليمي:

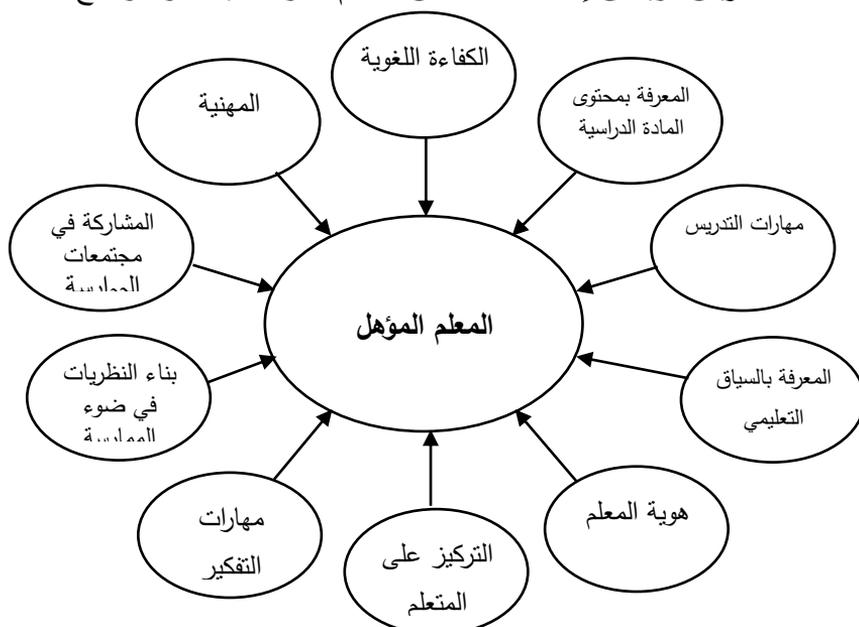
لقد اهتمت المؤسسات المحلية بعملية التطوير المهني للعملية التعليمية لأنها تعود بالمنفعة الكبيرة على كافة مستويات الدولة الاقتصادية والاجتماعية والمادية وغيرها، وعلى الرغم مما يواجهه هذا القطاع من عثرات ومشاكل وتحديات تحده من التطور والوصول إلى الرقي الحضاري، إلا أن الدول ركزت على العملية التعليمية وتطويرها من أجل إخراج قوى عاملة تتناسب وتوائم بين مخرجات العملية الاقتصادية التربوية ومتطلبات وحاجات سوق العمل المحلية ومتطلبات عملية التنمية الشاملة والمستدامة بكل جوانبها المختلفة (أبو تراب، ٢٠٢١: ص ٦٦).

وتتبع أهمية التطوير المهني التعليمي من تزايد الفهم للدور المهم الذي يلعبه المعلم في مجال العمل التربوي، فهو يؤثر على المدرسة ويساهم في الارتقاء بمستوى جودة التدريس

والتأثير على مختلف الجوانب في حياة الطلاب؛ بالإضافة إلى ذلك، فالمعلم يعد العامل الأكثر أهمية وتأثيرًا على مستوى الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى الطلاب (Wasserman & Migdal, 2019, 132-133).

كما تتبع أهمية التطوير المهني التعليمي في أن هذا التطوير يؤدي إلى (أبو سردانة، ٢٠١٧: ص٩):

- ١- تزويد المعلمين بأحدث الاستراتيجيات وطرق التدريس في التعلم النشط.
 - ٢- تدريب المعلمين على تأمل تعليمهم لطلبتهم والعمل على تحسينه.
 - ٣- تقديم مواد تدريبية بأساليب تفاعلية مشوقة عن طريق التعلم عن بعد والتركيز على التعلم الذاتي.
 - ٤- روح الفريق التي تدعم مجتمعات التعلم وتبادل الخبرات بين الزملاء.
 - ٥- وجود أنشطة متنوعة تسعى لتمليك المعلمين المعرفة النظرية والتطبيقية.
 - ٦- إشراك أولياء الأمور في تحسين تعلم أبنائهم بشكل فاعل وتوظيف البيئة المحلية بما يدعم ذلك.
- ومن خلال التطوير المهني التعليمي الفعال، يمكن إعداد معلم مؤهل للتعامل والتكيف مع تحديات مهنة التدريس؛ ويمكن إجمال خصائص المعلم المؤهل فيما هو موضح بالشكل (١).



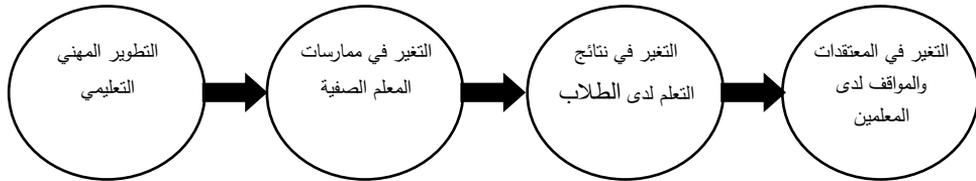
الشكل (١): خصائص المعلم المؤهل

المصدر: (Novozhenina & Pinzón, 2018, 116).

دواعي ومبررات التطوير المهني التعليمي:

إن تحقيق معدلات عالية في النمو الاقتصادي والتنمية في كافة المجالات وفي فترة قصيرة، يستلزم بالضرورة توفر مناخ ودافعية وإرادة سياسية للاستثمار في الموارد البشرية من خلال عدة برامج من بينها التطوير المهني التعليمي، حيث تسهم تلك البرامج في توفير كوادر بشرية قادرة على صياغة الاستراتيجيات والخطط، ومن ثم تنفيذ الأعمال المتعلقة بتلك الاستراتيجيات والخطط بمهارة تمكّن من استغلال الموارد التعليمية بكفاءة وفعالية، كما تأتي أهمية تطوير التعليم من خلال تطوير تقنيات البحث العلمي لزيادة الإنتاج والإنتاجية، مما يساعد في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية وصولاً إلى مجتمع الرفاه (تيراب؛ المهل، ٢٠١٥: ص٥٣).

ولذلك ينبغي اختيار المعلمين وتطويرهم مهنيًا بعناية عبر مسيرتهم المهنية من أجل تمكينهم من الوصول إلى الكفاءة في الأداء؛ ويعد وضع الوسائل الفعالة لدعم وبقاء المعلمين مطلبًا بالغ الأهمية لخلق بيئة تعليمية عالية الجودة للطلاب وبيئة عمل داعمة للمعلمين؛ ومن هنا تبرز أهمية التطوير المهني التعليمي كمطلب ضروري يجب توافره من أجل التمكن من سد الفجوات في المهارات لدى المعلمين الجدد والاستمرار في تطوير خبرات المعلمين الحاليين؛ كما أن التطوير المهني التعليمي ضروري لتمكين المعلمين من مواكبة التغيرات المستمرة الحاصلة في طبيعة الممارسات التربوية واحتياجات الطلاب (Badri et al., 2016, 1). ومن الدواعي المهمة لتطبيق التطوير المهني التعليمي إحداث التغييرات في المعتقدات والمواقف لدى المعلمين؛ ويساهم التطوير المهني التعليمي في إحداث هذا التغيير على النحو الموضح بالشكل (٢).



الشكل (٢): دور التطوير المهني التعليمي في إحداث التغيير لدى المعلمين

المصدر: (Alsubhi, 2020, 9).

مجالات التطوير المهني:

تتعدد مجالات التطوير المهني حيث يصنفها البعض في سبع مجالات تشمل: التدريس والمعلومات والتقنية والإدارة والمناهج والبحث والتقويم والتطوير الذاتي. كما يصنفها البعض في

ست مجالات تتضمن: النمو الأكاديمي والنمو الشخصي، والنمو المهني، ونمو المهارات التدريسية، ونمو المهارات الإدارية ومواكبة التغيرات التقنية ودعم المناخ المؤسسي (أبو سمرة وطوطح، ٢٠١٨، ص ٢٤).

- كما يذكر الشهري والجعد (٢٠١٨، ص ٢٢٠) عدة مجالات في التطوير المهني منها:
- المجال التربوي، ويتم ذلك من خلال الاطلاع المستمر على الكتب والدوريات، والتجارب المفيدة في التنمية المهنية.
- المجال الأكاديمي، ويتم عبر اكتساب المعارف والمهارات العلمية التي تساعد في تحسين المهنة وتطوير أساليبها.
- المجال الثقافي، ويتمثل في إدراك ثقافة المجتمع، وأهدافه، واتجاهاته، وعلاقته بالمجتمعات الأخرى.
- المجال الإداري، ويتمثل في توفير المهارات اللازمة للقيام بواجبات العمل، والإلمام بالأنظمة واللوائح المدرسية.
- المجال الاجتماعي، ويتمثل في اكتساب القيم الاجتماعية عن طريق تنمية مهارات العمل الجماعي.

ويتضح مما سبق وجود عدة مجالات للتطوير المهني وعملية التطوير المهني يجب أن تكون شاملة لهذه المجالات لكي تسهم في مواكبة التطورات العلمية والمعرفية والتقنية في مجال التطوير المهني التعليمي، وهذا يتطلب تغييراً في المفاهيم، والأدوار، ومستويات الأداء. ولهذا فإن التطوير المهني التعليمي ينطلق من مجموعة المبادئ الأساسية للتطوير المهني، والتي يجب أن تلبي الاحتياجات الحقيقية للمشاركين، وتتناسب مع متطلباتهم المستقبلية لعملمهم.

الدراسات السابقة:

نظراً لمحدودية الدراسات السابقة المباشرة عن الاستثمار في التطوير المهني التعليمي على حد علم الباحث، فقد تم التركيز على الدراسات السابقة التي تناولت الاستثمار في التعليم العام والتدريب والدراسات التي تناولت التطوير المهني التعليمي.

دراسة السويلم (٢٠١٦)، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع إسهام القطاع في التعليم ما قبل الابتدائي في دول الخليج العربي، والكشف عن الاتجاهات نحو الاستثمار في رياض الأطفال بدول المجلس والتحديات التي تواجه ذلك، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج للدراسة والمقابلة كأداة لها، وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٠) فرداً بواقع (٥) مستثمرين من كل دولة من دول المجلس، وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية: طول فترة الإجراءات الخاصة

بالحصول على التراخيص إنشاء المدارس، صعوبة إصدار تراخيص البناء الخاصة بالمدارس، عدم إمكانية تغيير تخصيص الأراضي الخاصة بالمرافق التعليمية، تقييد الزيادة السنوية للمصروفات دون مراعاة التغيير في التكاليف ومعدلات التضخم.

دراسة السويلم (١٤٣٨هـ) وهدفت الدراسة إلى: تحليل التجارب العالمية في التدريب التربوي، وتحديد واقع ومعوقات التدريب التربوي، وواقع ومتطلبات خصخصة التدريب التربوي في التعليم العام من وجهة نظر أفراد الدراسة وتقديم تصور مقترح للتدريب التربوي في ضوء مدخل الخصخصة. واستخدمت الدراسة المنهج الوثائقي والمسحي، معتمدة على الاستبانة والمقابلة الشخصية كأداتي لجمع المعلومات. وكانت عينة الدراسة ١٤٠ فرداً من جميع القيادات التربوية في وزارة التعليم وممثلي الشركات التدريبية والتعليمية والقائمين عليها. وقد كشفت النتائج عن أهم التجارب العالمية في التدريب التربوي وإمكانية الاستفادة منها، كما جاءت موافقة أفراد الدراسة في محور واقع التدريب التربوي لكل من: وجود أهداف محددة للتدريب التربوي، وتناسب الحقائق التدريبية مع البرامج المقدمة، وتفعيل أساليب تدريبية متنوعة. وأن أبرز معوقات التدريب التربوي: افتقار التدريب التربوي لقياس أثر البرامج التدريبية وضعف الحوافز المعنوية للتدريب التربوي، وقصور الدعم المادي للتدريب التربوي.

دراسة التركي (١٤٤٢هـ) وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التطوير المهني القائم على التدريب التطبيقي في برنامج خبرات للقيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية، وتحديد معوّقاته ومتطلباته والتعرف إلى التجارب العالمية فيه، وتقديم نموذج مقترح للتطوير المهني القائم على التدريب التطبيقي في ضوء التجارب العالمية. ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار جميع قادة المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية ممن شاركوا في برنامج "خبرات"، والبالغ عددهم (٣٧٠) قائداً وقائدة، إضافة إلى اختيار عينة للمقابلة بلغ عدد أفرادها (١٥) من القيادات في المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. واستخدمت الاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن أفراد الدراسة موافقون على أن برنامج خبرات للتطوير المهني القائم على التدريب التطبيقي للقيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية يطبق بدرجة متوسطة، وأن أكبر المعوقات جاءت في مرحلة بعد الابتعاث، ثم مرحلة (قبل الابتعاث)، ثم مرحلة أثناء الابتعاث.

الدراسات الأجنبية:

دراسة جاردستين (Gardestan, 2014) هدفت الدراسة إلى التّعرف على دور التنمية المهنية للمعلم في التطوير التعليمي بكولومبيا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة، وطبق دراسته على عينة مكونة من (٩٦) من مديري المدارس في مدينة بارانكيا

بكولومبيا، وتوصل إلى نتائج، من أهمها: تسهم التربية المهنية للمعلم في زيادة كفاءة المعلم ورفع مستوى أدائه، عن طريق اكتساب المهارات والخبرات الفنية والمهنية والثقافية وتجديد معلومات المعلمين المؤهلين وتحديثها وتنميتها الملاحقة التقدم. العلمي والتطورات التي تحدث في مجال العلوم التربوية، وفي مجال العلوم الأخرى التي يُدرّسها.

دراسة مازوش (Mazouch, 2016) وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التطوير المهني للمعلمين في تحسين تصوراتهم عن النظام التعليمي بنيجيريا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداة المقابلة، وطبق دراسته على عينة مكونة من (٦٥) من المعلمين بمدينة أبوجا بنيجيريا. وتوصل إلى نتائج، من أهمها: يُسهم التطوير المهني للمعلمين في زيادة قدرة المعلم على استخدام المواد الجديدة، وتعويض النقص وعدم الكفاءة المهارية مما يكون قد حدث في أثناء فترة الإعداد، أو ما أُستجد بعد الالتحاق بالخدمة، وزيادة العائد من رأس المال البشري، عن طريق استثمار طاقات المعلمين.

دراسة مينينغو وتابسوبا (Miningou & Tapsoba, 2017)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر كفاءة نظام التعليم في الاستثمار الأجنبي المباشر، وتوضح العلاقة بين كفاءة نظام التعليم الخارجية وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وقد تكونت عينة الدراسة من مجموعة من البلدان في الفترة ١٩٨٨-٢٠١٠م وباستخدام بعض البيانات المتعلقة بحصص العمل إضافة لأرقام الدخل القومي الإجمالي لحساب تقديرات أجر العمل، ومتغير الإنتاج وما تولده القوة العاملة من حيث الدخل، ومتوسط سنوات التعليم الرسمي كمدخلات تستحوذ على عدد سنوات الدراسة في العمل والمتغيرات التي تتحكم في سوق العمل، وقد طبق الباحثين تقنية الانحدار، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي من أبرزها: أن مستوى منطقة إلى أخرى، لا توجد علاقة بين متوسط سنوات الدراسة وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، أن الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي مهمة لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، تحسين الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي يمكن أن يؤدي دوراً في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر خاصة في البلدان غير الغنية بالموارد.

أولاً- منهجية الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. وسعيًا لتحقيق الهدف؛ تبنت هذه الدراسة المنهج الوصفي، بأدوات كمية وكيفية (الاستبانة، والمقابلة)، وفقاً لمشكلة الدراسة، وانطلاقاً من طبيعتها، وسعيًا إلى تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها. وتم جمع البيانات بأسلوبين من

أساليب البحث العلمي، وهما: الأسلوب الكمي (Quantitative Approach) والأسلوب الكيفي أو النوعي (Qualitative Approach).
مجتمع الدراسة:

سعت الدراسة إلى إشراك جميع الأطراف المعنية في موضوع الدراسة، وتمثيلهم تمثيلاً كافياً وصحيحاً؛ لذا فقد توجهت إلى القيادات التربوية المعنية بعمليات الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية؛ وبناء على ذلك تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات في وزارة التعليم في (الإدارة العامة للاستثمار والتخصيص في وزارة التعليم، والمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، وإدارات التدريب في إدارات التعليم) وبلغ حجم المجتمع (٣٠٧).

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (١٧٠) فرداً وهي تمثل ما نسبته (٥٥%) من مجتمع الدراسة.

ثالثاً - خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة:

تم تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة من خلال البيانات الشخصية والوظيفية التالية: (جهة العمل، المؤهل، سنوات الخبرة، وطبيعة العمل)، حيث تم توصيف خصائص أفراد عينة الدراسة وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية، وذلك على النحو التالي:

١. خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب متغير جهة العمل:

جدول (١)

خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب متغير جهة العمل

النسبة المئوية	العدد	جهة العمل
31.2%	53	إدارة التدريب بإدارة تعليم جدة
25.9%	44	إدارة التدريب بإدارة تعليم الرياض
22.4%	38	إدارة التدريب بإدارة تعليم المنطقة الشرقية
10.6%	18	إدارة التدريب بإدارة تعليم جازان
10.0%	17	إدارة التدريب بإدارة تعليم حائل
100%	١٧٠	المجموع

توضح بيانات الجدول (١) متغير جهة العمل لعينة الدراسة، حيث شارك في هذه الدراسة (٥٣) من إدارة التدريب بإدارة تعليم جدة بنسبة (٣١.٢%)، وبلغ عدد من شارك من إدارة التدريب بإدارة تعليم الرياض (٤٤) بنسبة (٢٥.٩%)، وبلغ عدد من شارك من إدارة التدريب بإدارة تعليم المنطقة الشرقية (٣٨) بنسبة (٢٢.٤%)، ومن إدارة التدريب بإدارة تعليم جازان (١٨) بنسبة (١٠%)، ومن إدارة التدريب بإدارة تعليم حائل (١٧) مشارك بنسبة (١٠%).

٢- خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل:

جدول (٢) خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب المؤهل

النسبة المئوية	العدد	المؤهل
51.8%	88	بكالوريوس وأقل
28.2%	48	ماجستير
20.0%	34	دكتوراه
100.0%	170	المجموع

توضح بيانات الجدول (٢) متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة، حيث شارك في هذه الدراسة (٨٨) من حملت شهادة البكالوريوس بنسبة (٥١.٨%)، وبلغ عدد من حملت شهادة الماجستير (٤٨) بنسبة (٢٨.٢%) ومن حملت شهادة الدكتوراه (٣٤) بنسبة (٢٠%). كما في الشكل (٢).

٣- خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة:

جدول (٣) خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة في العمل الحالي
27.1%	46	أقل من ٥ سنوات
40.6%	69	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
32.4%	55	١٠ سنوات فأكثر
100.0%	170	المجموع

توضح بيانات الجدول (٣) متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة، حيث شارك في هذه الدراسة (٤٦) من ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات بنسبة (٢٧.١%)، وبلغ عدد من شارك من ذوي الخبرة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات (٦٩) بنسبة (٤٠.٦%)، وبلغ عدد من شارك من ذوي الخبرة ١٠ سنوات فأكثر (٥٥) بنسبة (٣٢.٤%).

٤- خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب طبيعة العمل الحالي:

جدول (٤) خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب طبيعة العمل الحالي

النسبة المئوية	العدد	طبيعة العمل
7.6%	13	مدير إدارة
17.1%	29	مشرف عام
75.3%	128	مشرف
100.0%	170	المجموع

توضح بيانات الجدول (٤) متغير طبيعة العمل الحالي لأفراد عينة الدراسة، حيث شارك في هذه الدراسة (١٣) مدير إدارة بنسبة (٧.٦%)، وبلغ عدد من شارك من المشرفين عام (٢٩) بنسبة (١٧.١%)، وبلغ عدد من المشرفين (١٢٨) بنسبة (٧٥.٣%).

رابعاً- أدوات الدراسة:

أولاً- الاستبانة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الذي يعتمد في أسلوب جمع البيانات على أدوات كثيرة أبرزها واشملها الاستبانة، وقد تم بناء استبانة بهدف جمع البيانات اللازمة لتعرف واقع الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وتحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، والكشف عن التحديات التي تعيق الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وقد مرت الاستبانة في بنائها بالخطوات المنهجية التالية:

- ❖ تم الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة بمجال الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- ❖ تم تحديد غرض وأهداف الاستبانة والمتمثلة في تحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- ❖ تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وذلك للحكم على مدى وضوح الصياغة اللغوية للعبارة، وكذلك مدى تمثيل العبارة للمحور الذي تقيسه، واقتراح ما يروونه مناسباً، وبعد استعادة النسخ المحكمة تم تحليل نتائج التحكيم وإجراء التعديل لبعض فقرات الاستبانة في ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم وإعادة ترتيب بعضها.

- ❖ تم تجهيز الاستبانات واعدادها وتوزيعها على افراد عينة الدراسة وجمع الاستبانات.

خامساً- مفتاح التصحيح ومعيار الحكم على العبارات:

اشتملت أداة الدراسة (الاستبانة) على مقياس تقدير خماسي على طريقة ليكرت (Likert)، ويتضمن هذا المقياس (٥) درجات وهي (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً). وعلى ذلك تم استخدام المعيار التالي للحكم على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وذلك بتحديد مدى الدرجات بحساب الفرق بين أعلى قيمة ٥ وأدنى قيمة ١، ثم قسمة الناتج على ٥ مستويات

فكان ناتج القسمة ٠.٨٠ وهي طول الفئة. وعليه تم تفسير النتائج وفق المعيار التالي إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة أو المحور كما بجدول (٥)

جدول (٥) تقدير المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي

في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

م	المتوسط	التقدير للتعلق على النتائج
١	٥ - ٤.٢٠	درجة عالية جدا
٢	٤.١٩ - ٣.٤٠	درجة عالية
٣	٣.٣٩ - ٢.٦٠	درجة متوسطة
٤	٢.٥٩ - ١.٨٠	درجة منخفضة
٥	١.٧٩ - ١	درجة منخفضة جدا

سادساً-صدق أداة الدراسة:

قام الباحث بالتأكد من صدق فقرات الاستبانة كالتالي:

١. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في كلية التربية بالجامعات السعودية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وفي ضوء تلك الآراء تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر ليصبح عدد فقرات الاستبانة (١٩) فقرة.

٢. صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة بحساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

جدول (٦) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات محور المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في مجال التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية مع الدرجة الكلية للمحور

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.751**	دال عند ٠.٠١
٢	إعداد الأدلة واللوائح المنظمة للشراكة الاستثمارية.	.837**	دال عند ٠.٠١
٣	إيجاد شركات فاعلة للقطاع الخاص تسهم في الارتقاء بمستوى مع الأداء الإداري والتربوي والتدريبي لإدارات التطوير المهني التعليمي.	.655**	دال عند ٠.٠١
٤	مطابقة المواصفات العالمية في تشييد وتجهيز مباني إدارات التطوير المهني التعليمي والبرامج الأكاديمية.	.661**	دال عند ٠.٠١
٥	دعم الإدارة العليا للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.812**	دال عند ٠.٠١

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
٦	تسهيل الاجراءات القانونية والإدارية للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.738**	دال عند ٠.٠١
٧	تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.580**	دال عند ٠.٠١
٨	توجد خطة واضحة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.744**	دال عند ٠.٠١
٩	الاستفادة من النماذج العالمية في مجالات الاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.823**	دال عند ٠.٠١
١٠	إنشاء إدارة رقابية وقانونية تشرف على عقد وتنفيذ الاتفاقيات اللازمة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	.810**	دال عند ٠.٠١
١١	نشر الوعي بمميزات وفوائد الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الخاص في إيجاد برامج تطوير مهني تعليمي ذات كفاءة عالية.	.681**	دال عند ٠.٠١
١٢	وضع الخطط التسويقية لتحقيق الشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص.	.726**	دال عند ٠.٠١
١٣	زيادة فاعلية الاتصالات الإدارية وقنوات التواصل بين وزارة التعليم والمستثمرين لتسهيل إجراءاتهم.	.759**	دال عند ٠.٠١
١٤	تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي من حيث (الشفافية، والمحاسبية، والمساءلة، والعدالة، والتمكين).	.652**	دال عند ٠.٠١
١٥	تحديد المجالات المراد استثمارها في التطوير المهني التعليمي.	.787**	دال عند ٠.٠١
١٦	ربط الإجراءات التنظيمية لاستثمار برامج التطوير المهني التعليمي بمستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.	.718**	دال عند ٠.٠١
١٧	وضع معايير واضحة وشفافة في مواصفات: (جهات التطوير المهني التعليمي، المدرب، محتوى برنامج التطوير المهني التعليمي).	.756**	دال عند ٠.٠١
١٨	تطوير نظم إدارة التعلم والمحتوى التدريبي لبرامج التطوير المهني قبل استثمارها.	.819**	دال عند ٠.٠١
١٩	إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي.	.605**	دال عند ٠.٠١

يبين الجدول (٦) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لفقراته، ويتضح أن جميع معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ومعاملات الارتباط محصورة بين المدى (٠.٥٨٠-٠.٨٣٧) وبذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

٣. صدق التكوين الفرضي (الاتساق الداخلي للابعاد):

تم التحقق من صدق التكوين الفرضي للاستبانة، من خلال حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبانة كما تتبين النتائج بجدول (٧).

جدول (٧): قيم معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط مع الدرجات الكلية للاستبانة	محور أداة الدراسة
.٧٩١**	المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في مجال التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

يتبين من جدول (٧) أن قيم معاملات الارتباط بين محور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت بين (٠.٧٩١-٠.٨٥٠) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على توافر درجة عالية من صدق التكوين الفرضي للاستبانة.

سابعاً- ثبات اداة الدراسة:

جرى استخراج معامل الثبات، طبقاً لمعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي للأداة ككل، ولكل محور من محاور أداة الدراسة ، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٨) الآتي:

جدول (٨) معاملات ألفا كرونباخ لكل محور محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

معامل الثبات كرونباخ ألفا	محاور اداة الدراسة
٠.٩٥٢	المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في مجال التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
٠.٩٢٠	الثبات الكلي

تشير البيانات الواردة في الجدول (٨) إلى إن معامل الثبات الكلي للاستبانة بلغ (٠.٩٢٠) ويمكن الاستنتاج بأن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وتصلح للتطبيق على عينة الدراسة.

ثانياً- المقابلة:

للمقابلة أهمية كبيرة كأداة لجمع البيانات والحصول على المعلومات التي نريدها خاصة أن لدى الافراد ميلا فرديا للحديث اكثر من ميلهم للكتابة، وتكمن اهميتها ايضا ان حاول الباحث الحصول على ثقة المبحوثين فالمقابلة تختلف عن الاستبيان في ان الاولى تتضمن التفاعل المباشر بين الباحث والمبحوث وقد عرفت المقابلة بانها " محادثة موجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر هدفها الحصول على المعلومات واستغلالها في بحث علمي او للاستعانة بها في التوية والتشخيص والعلاج" (الخرابشة، ٢٠١٢). وتتميز المقابلة بعدد من الخصائص والتي جعلت اختيارها كأداة لهذه الدراسة هو الأنسب، فمن خلال المقابلة يمكن للباحث ان يتعمق في محادثته مع المقابل حتى يصل للمعلومة المقصودة كذلك تتيح المقابلة للباحث ان يشرح ويوضح ويحدد ما يريد من المقابلة، كما تضمن المقابلة تجاوب العينة بشكل أكثر.

إجراءات بناء استمارة المقابلة:

تم تصميم استمارة المقابلة من قبل الباحث والتي توفر الاجابات على سؤال الدراسة وذلك باتباع الخطوات التالية:

- ١- تحديد أهداف المقابلة: تهدف هذه الأداة إلى جمع معلومات من عدد من الخبراء في مجال الدراسة، وتوظيف تلك المعلومات في تحديد المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
 - ٢-مراجعة الكتب والأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
 - ٣-استطلاع آراء الاكاديميين من اساتذة الجامعات والمتخصصين في مجال التعليم.
 - ٤-صياغة أسئلة المقابلة صياغة أولية.
 - ٥- عرض اسئلة المقابلة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة التربوية وإدارة التعليم العام من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات في المملكة العربية السعودية.
 - ٦-تعديل أسئلة المقابلة بحسب التغذية الراجعة لتصبح المقابلة في صورتها النهائية مشتملة على (٥) اقسام وهي:
 - القسم الأول: الدليل الإرشادي للإجابة على أسئلة المقابلة.
 - القسم الثاني: البيانات الأولية للمستجيبين.
 - القسم الثالث: مصطلحات وأهداف الدراسة الحالية المتعلقة بأداة المقابلة.
 - القسم الرابع: النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية.
 - القسم الخامس: أسئلة المقابلة والإجابة عليها.
- صدق المقابلة:**
- تختلف استراتيجيات الصدق في المنهج النوعي عن المنهج الكمي، حيث يعني صدق المنهج النوعي أن تتمتع الدراسة بالموثوقية والواقعية (Bashir et al, 2008)، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على الاستراتيجيات التالية لضمان موثوقية المقابلة :
 - تحكيم دليل المقابلة بعد بنائه بصورته الأولية من قبل عدد من المختصين في مجال الدراسة، وذلك بهدف التأكد من مناسبته، ووضوحه، وتقديم أي مقترحات أخرى تتعلق بالحذف أو الإضافة أو التعديل؛ حتى خرجت الأداة بصورتها النهائية، وأصبحت جاهزة للتطبيق الميداني .
 - طول الفترة الزمنية لجمع البيانات بواسطة المقابلات، حيث استمرت لفترة أسابيع، مما سمح بمراجعة محتوى المقابلات بعد تفرغها .
 - التسجيل الدقيق للبيانات بكل تفاصيلها، وتوخي الدقة والعمق والشمول في وصف العناصر، وإعادة السؤال في حالة عدم وضوحه.

- الاستفسار عن بعض الإجابات الغامضة، أو التي تحمل أكثر من معنى، أو تحتاج توضيحاً أكثر.

ثبات المقابلة:

للتحقق من الثبات في المنهج النوعي فإنه ينصح باستخدام ما يسمى بالتقاطع الثلاثي/ المتعدد أو المتنوع، كما تقترح ذلك معظم المقاربات الكيفية. وبناءً عليه، ينصح بالجمع بين العديد من تقنيات جمع البيانات (خرائط المفاهيم، والمقابلات الفردية والجماعية، ودفتر الملاحظات، والاجتماعات غير الرسمية...) وذلك للتقليل من التحيز قدر المستطاع (Bashir et al, 2008)، ولتحقيق ذلك في الدراسة لحالية، تم تحديد الهدف من المقابلة تحديداً دقيقاً، وتعريف المصطلحات المستخدمة، وتضمن ذلك في دليل المقابلة، كما تم وصف الإجراءات التي تمت في تنفيذها، وآلية تسجيل البيانات وتصنيفها وتحليلها للوصول إلى النتائج.

ثامناً - المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة فرضياتها تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (Spss.25).

١- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على سؤال الدراسة.

٢- تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

- معامل ارتباط بيرسون: التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بإيجاد معامل "ارتباط بيرسون" بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة.

- معامل ارتباط ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

٣- المتوسط الحسابي Mean؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد العينة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، حيث يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.

٤- الانحراف المعياري Standard Deviation؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

نتائج الدراسة:

أولاً- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال والذي نصه: "ما المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة عينة الدراسة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاستبانة الثاني والذي يقيس المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة عينة الدراسة وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية كما في الجدول (٩).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في

التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة عينة الدراسة

رقم العبارة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الوسط الحسابي	الدرجة
٧	تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي	4.23	0.75	١	عالية جدا
١٩	إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي	4.23	0.77	٢	عالية جدا
٤	مطابقة المواصفات العالمية في تشييد وتجهيز مباني إدارات التطوير المهني التعليمي والبرامج الأكاديمية	4.18	0.72	٣	عالية
١٢	زيادة فاعلية الاتصالات الإدارية وقنوات التواصل بين وزارة التعليم والمستثمرين لتسهيل إجراءاتهم.	4.18	0.72	٤	عالية
٩	الاستفادة من النماذج العالمية في مجالات الاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	4.15	0.80	٥	عالية
١٢	وضع الخطط التسويقية لتحقيق الشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص.	4.14	0.74	٦	عالية
١١	نشر الوعي بمميزات وفوائد الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الخاص في إيجاد برامج تطوير مهني تعليمي ذات كفاءة عالية.	4.14	0.82	٧	عالية
١٠	إنشاء إدارة رقابية وقانونية تشرف على عقد وتنفيذ الاتفاقيات اللازمة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	4.02	0.82	٨	عالية
١٤	تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي من حيث (الشفافية، والمحاسبية، والمساءلة، والعدالة، والتمكين).	4.01	0.75	٩	عالية
٦	تسهيل الإجراءات القانونية والإدارية للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	4.00	0.81	١٠	عالية
٨	توجد خطة واضحة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	3.97	0.76	١١	عالية

المقومات المساهمة والداعمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي

في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

رقم العبارة في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الوسط الحسابي	الدرجة
١٥	تحديد المجالات المراد استثمارها في التطوير المهني التعليمي.	3.97	0.82	١٢	عالية
١٦	ربط الإجراءات التنظيمية لاستثمار برامج التطوير المهني التعليمي بمستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.	3.94	0.77	١٢	عالية
١٨	تطوير نظم إدارة التعلم والمحتوى التدريبي لبرامج التطوير المهني قبل استثمارها.	3.92	0.84	١٤	عالية
٣	إيجاد شراكات فاعلة مع القطاع الخاص تسهم في الارتقاء بمستوى الأداء الإداري والتربوي والتدريبي لإدارات التطوير المهني التعليمي.	3.92	0.90	١٥	عالية
١٧	وضع معايير واضحة وشفافة في مواصفات: (جهات التطوير المهني التعليمي، المدرب، محتوى برنامج التطوير المهني التعليمي).	3.90	0.81	١٦	عالية
٥	دعم الإدارة العليا للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	3.88	0.79	١٧	عالية
٢	إعداد الأدلة واللوائح المنظمة للشراكة الاستثمارية.	3.87	0.87	١٨	عالية
١	إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	3.80	0.85	١٩	عالية
المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي		4.02	0.58		عالية

يتضح من الجدول (٩) أن درجة وجود المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للواقع (٤.٠٢) وانحراف معياري بلغ (٠.٥٨). وهي قيمة أقل من الواحد الصحيح مما يعني تجانس أفراد عينة الدراسة في تقديرهم للمقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة، فقد جاءت عبارتين بدرجة عالية جدا وبنسبة ١١% من مجموع العبارات، وجاءت باقي العبارات وعددها (١٧) بدرجة عالية وبنسبة (٨٩%)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات الدالة على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة من (٣.٨٠ - ٤.٢٣).

جاء في المرتبة الأولى العبارة رقم (٧) والتي نصها "تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٧٥) وبدرجة موافقة عالية جدا،

وقد يعزى ذلك إلى ما يراه أفراد عينة الدراسة من أهمية تقديم حوافز لإدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي من خلا تشجيعهم بتقديم حوافز ضريبية أو تسهيلات في اللوائح التنظيمية، أو زيادة نسبتهم من العائد الاقتصادي في المراحل الأولى كنوع من التسويق للتفاعل وإنجاح الاستثمار.

وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (٩) والتي نصها "إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي" بمتوسط حسابي (٤.٢٣) وانحراف معياري (٠.٧٧)، ودرجة موافقة عالية جداً، وقد يعزى ذلك إلى ما يراه أفراد عينة الدراسة من أهمية وجود منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي تقدم خدمات تدريبية لجميع شاغلي الوظائف التعليمية كونها تسهل عملية التطوير المهني التعليمي باستخدام جميع مميزات المنصات من اختصار للوقت والجهد وسهولة الوصول للبرامج عن بعد، وتساهم أيضاً في معرفة الاحصائيات حول سير البرامج والأكثر طلباً والتجديد المستمر لها مع مرور الوقت.

وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٤) والتي نصها "مطابقة المواصفات العالمية في تشييد وتجهيز مباني إدارات التطوير المهني التعليمي والبرامج الأكاديمية" بمتوسط حسابي (٤.١٨) وانحراف معياري (٠.٧٢)، ودرجة موافقة عالية، وهذا يعود إلى ما يراه أفراد عينة الدراسة من أهمية وجود مباني لإدارة التطوير المهني التعليمي مطابقة للمواصفات العالمية في تشييدها وتجهيزها حيث تمتاز هذه المباني بجودة عالية مطابقة لتطلعات وزارة التعليم ومتوافقة مع استراتيجيتها، كونها تسهل عملية إقامة البرامج وتساعد في ذلك تنوع تجهيزاتها وتطور مراقبها.

وجاء في المرتبة قبل الأخيرة العبارة رقم (٢) والتي نصت على "إعداد الأدلة واللوائح المنظمة للشراكة الاستثمارية" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٧) وانحراف معياري قدره (٠.٨٥) ودرجة موافقة عالية، وقد يعود ذلك إلى ما يراه أفراد عينة الدراسة أهمية وجود أدلة ولوائح منظمة للعمل الاستثماري في مجال التطوير المهني التعليمي، ومساهمتها في تحقيق مؤشرات الخطط التدريبية في ضوء هذه اللوائح والأدلة الاستثمارية.

وجاء في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (١) والتي نصت على "إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٥) وانحراف معياري قدره (٠.٨٨) ودرجة موافقة عالية. يعود ذلك إلى ما يراه أفراد عينة الدراسة من أهمية إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي لتشجيع الاستثمار في مجال التطوير المهني التعليمي، كونها تعتبر المظلة التي يستطيع كل من يعمل في مجال التطوير المهني التعليمي العمل بموجبها وتحقيق الأهداف المشتقة منها.

- وبهذا كانت أعلى العبارات الدالة على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة:
١. تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.
 ٢. إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي.
 ٣. مطابقة المواصفات العالمية في تشييد وتجهيز مباني إدارات التطوير المهني التعليمي والبرامج الأكاديمية.

- وكانت أدنى العبارات الدالة على المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة:
١. دعم الإدارة العليا للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.
 ٢. إعداد الأدلة واللوائح المنظمة للشراكة الاستثمارية.
 ٣. إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.
- وبناء على هذه النتيجة تم اجراء المقابلة مع عدد من الخبراء المختصين في مجال الدراسة للاستفسار عن أسباب هذه النتيجة، وجاء السؤال الأول على النحو التالي:
- ما أبرز المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية؟

لتعرف أبرز المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية لاستجابات المشاركين في المقابلة على عبارات أبرز المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٠) استجابات المشاركين في المقابلة حول أبرز المقومات الداعمة والمساهمة

للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية

م	الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
١	إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي.	١٢	١٠٠%
٢	تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	١٠	٨٣%
٣	تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي من حيث (الشفافية، والمحاسبية، والمساءلة، والعدالة، والتمكين).	٩	٧٥%
٤	إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.	٩	٧٥%

اتفق جميع الخبراء بنسبة (١٠٠%) على أن أحد أهم المقومات الداعمة والمساهمة للاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم هو إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي كما هو الحال في نظام نور أو نظام فارس، حيث يوحد الجهود والممارسات ويضع لكل فرد من منسوبي وزارة التعليم حساب خاص فيه يجد فيه ما يحتاج من دورات ويحسب له ساعاته ونقاطه ويحدد له مجالاته، كما تساعد وزارة التعليم في تقنين عمل المدرسين والمشرفين، وتمكن هذه المنصة وزارة التعليم من تحليل بيانات هذه المنصة ومستخدميها وتحديد الاحتياجات بناءً عليها والذي بدوره يساعد صناع القرار على اتخاذ القرارات الصائبة المبنية على البيانات لبرامج التطوير المهني التعليمي وتنفيذها والاستثمار فيها، كما اتفقت هذه العبارة مع نتائج الاستبانة. كما رأى تسعة خبراء بنسبة (٧٥%) أن تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي هي مقومة مهمة لنجاح الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ومن المحتمل أن تكون نتيجة لإنشاء منصة إلكترونية شاملة، لأن التقنية تساعد صناع القرار والمنفذين على تطبيق الحوكمة الرشيدة كونها تسهل إجراءات المسألة والشفافية والمحاسبية والعدالة والتمكين سواء كانت حضورياً أو عن بعد. وكما أدلى عشرة خبراء بنسبة (٨٣%) أن تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي هي إحدى المقومات التي قد تساعد على نجاح الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، لأنها تقدم حافز ينتج عنه اهتمام وعمل وجدية يساعد على تطوير المجال كامل، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج الاستبانة، مما يؤكد أهمية الحوافز والتشجيع لنجاح أي عمل وبالتالي نجاح الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. وأوضح تسعة خبراء بنسبة (٧٥%) أن إيجاد أنظمة وتشريعات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي، هو إحدى أهم المقومات في نجاح الاستثمار في التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، لأنها تجعله عملاً احترافياً ولكل موظف مهام وكفايات وأهداف تمكنه من إنجازها وتتقاطع من بقية مهام الموظفين، للوصول للاستثمار الناجح والذي يحقق أهداف التطوير المهني التعليمي.

التوصيات:

- ربط الإجراءات التنظيمية لاستثمار برامج التطوير المهني التعليمي بمستهدفات رؤية المملكة

-
- إنشاء منصة إلكترونية شاملة لجميع برامج التطوير المهني التعليمي.
 - نشر الوعي بمميزات وفوائد الشراكة بين وزارة التعليم والقطاع الخاص في إيجاد برامج تطوير مهني تعليمي ذات كفاءة عالية.
 - تقديم الحوافز وتشجيع إدارات التطوير المهني التعليمي في وزارة التعليم والقطاع الخاص للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.
 - إيجاد شراكات فاعلة القطاع الخاص تسهم في الارتقاء بمستوى مع الأداء الإداري والتربوي والتدريبي لإدارات التطوير المهني التعليمي.
 - تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة ممارسات التطوير المهني التعليمي من حيث (الشفافية، والمحاسبية، والمساءلة، والعدالة، والتمكين).
 - إيجاد أنظمة ونشريات واضحة ومرنة للاستثمار في برامج التطوير المهني التعليمي.

المراجع

- إبراهيم، خديجة عبد العزيز علي (٢٠١٤). دراسة تقويمية لجودة مخرجات كلية التربية بحوطة سدير في ضوء معايير الجودة بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٠ (٢): ص٣٥٨- ص٤٥٢.
- أبو تراب، تغريد قاسم محمد (٢٠٢١). اقتصاديات التعليم وأثرها في النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في دول الخليج العربي، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، شمال إفريقيا*، ١٧ (٢٦): ص٦٥- ص٨٢.
- أبو سردانة، عماد أحمد إبراهيم (٢٠١٧). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أبو سمرة، محمود؛ طوطح، ليانا. (٢٠١٨). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعة القدس المفتوحة: الواقع والمعوقات. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، ٣٨ (١)، ٢١-٤٦.
- أحمد، محمد الماحي صالح (٢٠١٩). تسوية منازعات الاستثمار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، جمهورية السودان.
- آل قريشة، فاطمة محمد (٢٠٢٠). فاعلية التطوير المهني للمرشدة الطلابية في تحسين أداء الطالبة التعليمي والتربوي، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٤ (٧): ص٦٣- ص٨٣.
- الأمانة العامة لمجلس الوزراء (١٤٤١هـ). تنظيم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. استرجعت بتاريخ ٢٢ مارس ٢٠٢٢م من: <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/113554a2-190a-4afc-957e-ab1000cbe63d/1>
- الباسل، مياده (٢٠١٢). دراسات في الاستثمار التعليمي. القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- التركي، خالد محمد (٢٠١٥). استخدام التعلم الذاتي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، *مجلة العلوم الإنسانية، جامعة المرقب*، (١٠): ص٦٧- ص٨٦.
- تمام، شادية (٢٠١٣). التنمية المهنية للمعلم، *مجلة كلية التربية، ٢٤ (٩٤)*، كلية التربية، جامعة بنها، ٣٤٨-٣١٧.

- التويجري، أنس إبراهيم حمد؛ إيسوف، تراوري (٢٠١٨). ممارسة التطوير المهني بالمدارس العربية في برركينا فاسو، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٧ (١): ص ٢٥٢ - ص ٢٧٥.
- تيراب، طارق عبدالله؛ المهل، عبد العظيم سليمان (٢٠١٥). تقييم الإنفاق على التعليم العالي في الوطن العربي في الفترة من (٢٠٠٠ - ٢٠١٣) - دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية، ١٦ (٢): ص ٥٢ - ص ٦٠.
- الجبر، زينب علي (٢٠٠٧). تفعيل الشراكة المجتمعية بين القطاعين: العام والخاص في دولة الكويت - نموذج إداري تربوي مقترح، ط١، الكويت: جامعة الكويت.
- حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد (٢٠١٢). نظام التعليم وسياسته، ط١، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- رؤية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦). أهداف التعليم. استرجعت بتاريخ ٢٠ مارس ٢٠٢٢ م من: <https://www.vision2030.gov.sa/ar>
- السعود، راتب؛ حسنين إبراهيم. (٢٠١٦). التنمية المهنية للقيادات الإدارية التربوية " اتجاهات معاصرة". عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السويلم، بندر (٢٠١٦). مساهمة القطاع الخاص في التعليم ما قبل الابتدائي في دول الخليج العربي. المجلة التربوية المتخصصة، ٥ (١)، ص: ٤٩-٨٠.
- السويلم، عبدالرحمن (١٤٣٨هـ). التدريب التربوي في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الخصخصة. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التربية: جامعة الملك سعود.
- الشهري، زانة عبد الرحمن مغرم؛ المنقاش، سارة بنت عبدالله (٢٠١٨). استثمار المواهب الطلابية كبديل مساند لتمويل التعليم في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، (٣): ص ١٦٤ - ص ٢٠٧.
- شيخة، محمد (٢٠٢١). الاستثمار/ المبادئ - الأدوات - المخاطر والتقييم. دمشق: دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع.
- العسيري، خالد (٢٠١٦). التخطيط الاستراتيجي للشراكة بين المنظمات التعليمية والقطاع الخاص لتنمية كفاءة الأداء الإداري: أنموذج مقترح لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. ورقة علمية مقدمة لمؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية، ٢٢-٢٤.

- العصيمي، بندر عبيد، الغبيوي، تركي قاعد؛ العضياني، محمد جزاء (٢٠٢٠). متطلبات مشروع التطوير المهني التعليمي الصيفي من وجهة نظر المدرسين والمتدربين، *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، ٩ (١): ص ٤٨-٦٠.
- الفتاح، أحمد (٢٠١٨). دور المراجعة المتكاملة في ترشيد قرارات الاستثمار: دراسة ميدانية على عينة من المصارف السودانية، رسالة ماجستير، جامعة النيلين: السودان.
- فسيو، إسمهان (٢٠١٩). استثمار الأملاك الوقفية العامة في التعليم العالي: الجزائر في ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة، *المجلة المغربية للأنظمة القانونية والسياسية*، (١٧): ص ٢١٣-٢٢٥.
- الفيضي، أوان؛ الناصري، مصطفى (٢٠١٦). *صناديق الاستثمار مفهومها وأحكامها*. دراسة قانونية مقارنة. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتب القانونية.
- القحطاني، محمد (٢٠٠٨). الاستثمارات المستقبلية للقطاع الخاص في التعليم العام في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية: جامعة أم القرى.
- لاشين، محمد عبد الحميد؛ القرينية، لهية بنت حمد بن سعيد (٢٠١٧). تصور مقترح لمواجهة بعض تحديات الاستثمار في التعليم بسلطنة عمان، *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، ١ (١٧٢): ص ٧٤-١٠٧.
- محمود، عمار شاكر (٢٠٢٠). مفهوم الاستثمار في القانون العراقي: دراسة مقارنة، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٤ (١): ص ١٨٥-١٩٦.
- مدفوني، هندة (٢٠١٧). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي- أم البواقي، الجزائر.
- مرسي، سعيد محمود؛ محمد، أمل أنيس (٢٠١٦). السياسات الاجتماعية وانعكاساتها التربوية في مصر، دراسات تربوية ونفسية، (٩٣): ص ٧-٥١.
- المقبل، الجوهرة عبد الرحمن (٢٠٢١). نموذج مقترح لخصخصة التعليم ف ضوء التجارب العالمية وتطلعات رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظر قيادات تعليم جدة، *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٢ (٢٩): ص ١٢٨-١٦٣.
- وزارة الاستثمار (٢٠٢٢). تنظيم وزارة الاستثمار. استرجعت بتاريخ ٢٠ سبتمبر ٢٠٢٢ من: <https://misa.gov.sa/ar/ministry-of-investment-statute>
- وزارة التعليم (٢٠٢٠). التقرير السنوي لوزارة التعليم ٢٠٢٠.

- وزارة التعليم (٢٠٢٢). ميزانية التعليم. استرجعت بتاريخ ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٢ من: <https://moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Budget>
- الوندة، جمعان عيد (٢٠٢١). الأوقاف وإنفاقها على المدارس في مصر في العصر الأيوبي، *مجلة التراث والتصميم*، ١ (٤): ص ٦٠-٧٠.
- Almazroa, H., & Al-Shamrani, S. (2015). Saudi Science Teacher Professional Development: Trends, Practices and Future Directions. In N. Mansour, & S. Al-Shamrani (eds.), *Science Education in the Arab Gulf States: Visions, Sociocultural Contexts and Challenges* (pp. 3-21). Sense Publishers.
- Alsubhi, A. (2020). *Saudi Science Teachers' Perceptions of the Effectiveness of the Saudi Arabian Ministry of Education's Professional Development Program* [Unpublished Doctoral dissertation]. The University of Toledo.
- Badri, M., Alnuaimi, A., Mohaidat, J., Yang, G., & Al Rashedi, A. (2016). Perception of teachers' professional development needs, impacts, and barriers: The Abu Dhabi case. *SAGE Open*, 6(3), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2158244016662901>
- Gardesten, J (٢٠١٤). Professional development of teacher and educational development in Colombia. An Electronic Journal of the U.S. Department of Educational Sciences, from <http://usinfo.state.gov/journals>.
- Havea, P. H., & Mohanty, M. (2020). Professional Development and Sustainable Development Goals. In W. L. Filho, A. M. Azul, L. Brandli, P. G. Özuyar, & T. Wall (eds.), *Quality Education* (pp. 1-12). Springer Nature Switzerland AG.
- Inimino, E. E., Tubotamuno, B., & Shaibu, D. O. (2017). Public Education Expenditure and Economic Growth in Nigeria. *IIARD International Journal of Economics and Business Management*, 3(6), 42-57.
- Kurniati, D., & Nuraeningsih, N. (2019). Reflective Teaching as a Means of Teacher Professional Development. *Journal of English Teaching, Applied Linguistics and Literatures (JETALL)*, 2(1), 8-15.

-
- Mazouch, P (2016). The role of professional development of teachers in improving their perceptions of the educational system in Nigeria. *Eric Digest*. (١٩٦). Ed: 812987.
- Miningou, E; Tapsoba, S.(2017, March). Education Systems and Foreign Direct Investment: Does External Efficiency Matter?. International Monetary Fund, Working Paper, Office of Executive Directors.
- Novozhenina, A., & Pinzón, M. M. L. (2018). Impact of a Professional Development Program on EFL Teachers' performance. *HOW*, 25(2), 113-128. <https://doi.org/10.19183/how.25.2.406>
- Patel, G., & Annapoorna, M. S. (2019). Public Education Expenditure and Its Impact on Human Resource Development in India: An Empirical Analysis. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(1), 97-109. <https://doi.org/10.1177/2322093718813407>
- Qutb, R. (2016). Exploring the Impact of Public Education Expenditure on the Economic Growth in Egypt. *International Research Journal of Finance and Economics*, 146, 43-56.
- Rusmingsih, D., & Afriani, I. H. (2021). Education and Economic Development in Indonesia Based on Human Capital Theoretical Perspective. *Splash Magz*, 1-7.
- Wasserman, E., & Migdal, R. (2019). Professional Development: Teachers' Attitudes in Online and Traditional Training Courses. *Online Learning Journal*, 23(1), 132-143.